

Spruchs nach § 60 AGB zu unterscheiden, mit dem sich der Werk tätige — nicht aber der Betrieb — gegen den Aufhebungsvertrag wenden kann und der an keine besonderen Gründe gebunden ist.

Im Aufhebungsvertrag können die Partner einen Termin für die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbaren, der von der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 55 AGB) abweichend. Eine solche Vereinbarung ist selbst dann noch möglich, wenn bereits eine Kündigung ausgesprochen wurde. Sie kann sogar sinnvoll und geboten sein in solchen Situationen, in denen z. B. der Werk tätige nach einer vom Betrieb ausgesprochenen Kündigung den Abschluß eines Aufhebungsvertrags begehrt, weil er inzwischen eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb gefunden hat, die er noch vor Ablauf der Kündigungsfrist aufnehmen möchte.⁸

Zum Verhältnis von Aufhebungsvertrag, fristgemäßer Kündigung und fristloser Entlassung *§

Im Unterschied zum Aufhebungsvertrag, der übereinstimmende Willenserklärungen der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses verlangt, ist die fristgemäße Kündigung (§§ 54, 55 AGB) eine einseitige Willenserklärung des einen Vertragspartners, die dem anderen Vertragspartner zugehen muß.

Liegt einer der Gründe vor, aus denen der Betrieb gemäß § 54 Abs. 2 Buchst. a bis c AGB fristgemäß kündigen kann, ist es möglich, anstelle der Kündigung einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Davon sollte vorrangig Gebrauch gemacht werden, wenn so eine grundsätzliche Interesseneinstimmung erzielt werden kann. Dem Betrieb obliegt deshalb stets die Pflicht, verantwortungsbewußt zu entscheiden, ob er dem Werk tätigen einen Aufhebungsvertrag anbietet oder ihm kündigt.

Der Werk tätige kann nicht statt einer Kündigung seitens des Betriebes einen Aufhebungsvertrag fordern; er kann dem Betrieb jedoch einen solchen anbieten.

Es ist unzulässig, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, wenn damit bestehende Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden sollen. Werden bei einem Aufhebungsvertrag bestimmte Kündigungsschutzbestimmungen, die auf den Werk tätigen zutreffen, nicht beachtet, dann ist der Vertrag auf den Einspruch des Werk tätigen oder des Staatsanwalts für rechtsunwirksam zu erklären. Hier ordnen sich sowohl die im AGB erfaßten Fälle ein (z. B. Kündigungsschutzbestimmungen für Schwangere gemäß § 58 Buchst. b) als auch jene Bestimmungen, die außerhalb des AGB geregelt sind und dazu dienen, daß rechtliche Verbote oder andere dem Schutz des Werk tätigen dienende Bestimmungen (z. B. § 4 Absolutenordnung) nicht umgangen werden.

Der Umstand, daß Aufhebungsverträge frei von unzulässiger Beeinflussung der Willensentscheidung des Werk tätigen zustande kommen müssen und nicht zur Umgehung normativer Bestimmungen abgeschlossen werden dürfen, veranschaulicht die Grenzen dessen, was der vertraglichen Vereinbarung zugänglich ist.

Der Aufhebungsvertrag zählt nicht zu den Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um schuldhaften Pflichtverletzungen eines Werk tätigen zu begegnen. Eis widerspricht daher den Grundsätzen des sozialistischen Rechts, den Aufhebungsvertrag als Disziplinarmaßnahme anzuwenden, weil u. U. damit die wahre Sach- und Rechtslage verschleiert wird. Aus den gleichen Erwägungen ist der Abschluß eines Aufhebungsvertrags als unzulässig abzulehnen, wenn er nur durch die Interessenlage des Werk tätigen bestimmt wird und eigentlich eine fristlose Entlassung (§ 56 AGB) auszusprechen war.⁸

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ist es selbstverständlich möglich, eine fristlose Entlassung auch dann auszusprechen, wenn ein bereits abgeschlossener Aufhebungsvertrag die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt vorsieht, die Schwere der Disziplinverletzung jedoch eine sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses erfordert. Das ergibt sich aus dem Charakter der fristlosen Entlassung als Schutz- und Disziplinarmaßnahme.

Anforderungen an den Aufhebungsvertrag, der vom Betrieb angeboten wird

An den Abschluß eines Aufhebungsvertrags werden unterschiedliche Anforderungen gestellt, je nachdem, ob die Initiative dazu vom Werk tätigen oder vom Betrieb ausgeht. Dazu enthält § 51 Ate. 2 AGB klar zu unterscheidende Anforderungen. Ausschlaggebend ist die objektiv gegebene Interessenlage, die nicht davon bestimmt wird, von wem der erste

Schritt getan wurde oder wer zuerst eine entsprechende Erklärung abgab.

Das Präsidium des Obersten Gerichts hat in seinem Bericht an die 3. Plenartagung am 24. Juni 1982 dargelegt, daß diese Orientierung auch für den Fall gilt, in dem „im Zusammenhang mit disziplinarischen Vorkommnissen beim Werk tätigen der Eindruck erweckt wird, die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses sei für ihn die beste Lösung und die Zustimmung des Betriebes zum Aufhebungsvertrag stelle ein Entgegenkommen des Betriebes dar. Auch die vor allem bei einem akuten Konflikt gelegentlich vom Werk tätigen geäußerte und von Betrieben sofort aufgegriffene Erklärung, das Arbeitsrechtsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zu beenden, widerspiegelt oft nicht das wirkliche Interesse des Werk tätigen an einem kontinuierlichen Arbeitsrechtsverhältnis“.¹⁰

Die entsprechende Prüfung ist sicher nicht immer einfach. Bei der Einschätzung ist nicht nur von den unmittelbaren äußeren Umständen des Vertragsabschlusses auszugehen, sondern es ist zu beurteilen, unter welchen Voraussetzungen der Aufhebungsvertrag tatsächlich abgeschlossen wurde. Das ist z. B. dann relevant, wenn das Ergebnis einer ärztlichen Tauglichkeitsuntersuchung festgestellt wird, daß der Werk tätige nicht mehr mit seiner Arbeitsaufgabe beschäftigt werden darf. Bei einer deshalb erforderlichen Auflösung des Arbeitsvertrags liegt die Initiative hierfür auch dann beim Betrieb, wenn der Werk tätige wegen unzulänglicher Angebote einer zumutbaren anderen Arbeit den Abschluß eines Aufhebungsvertrags anstrebt. Stellt sich später heraus, daß die gesundheitliche Eignung für die Arbeitsaufgabe unzutreffend verneint worden ist, ist der maßgebliche Grund für den Abschluß des Aufhebungsvertrags weggefallen.¹¹

Geht die Initiative zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Betrieb aus, dann fordert § 51 Abs. 2 AGB, daß der Betrieb dem Werk tätigen zuvor die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit durch Änderungsvertrag angeboten hat. Ist das nicht möglich, hat er ihm eine zumutbare andere Arbeit in einem anderen Betrieb durch Überleitungsvertrag anzubieten. Erst wenn der Werk tätige ein solches Angebot ablehnt, ist ein Aufhebungsvertrag auf Initiative des Betriebes möglich. Diese Regelung garantiert das Recht des Werk tätigen auf Arbeit ohne Unterbrechung.

Es reicht deshalb ein zumutbares Angebot aus, das die im jeweiligen territorialen Bereich bestehenden Möglichkeiten und Erfordernisse des Arbeitskräfteeinsatzes, die für die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses maßgebenden Gründe, die Qualifikation, Fähigkeiten und Berufserfahrungen des Werk tätigen, sein Lebensalter und seinen Gesundheitszustand, seine sonstigen sozialen Verhältnisse sowie andere Umstände (z. B. vertretbare Wegezeiten zwischen Wohn- und Arbeitsort, Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder) berücksichtigt. Die vom Gesetz verlangte Zumutbarkeit ist auch gegeben, wenn die andere Arbeit eine weitere Qualifikation erfordert, sofern sie vom Werk tätigen erwartet werden kann.¹²

Gewichtige gesellschaftliche, betriebliche und persönliche Gründe sprechen dafür, die weitere Beschäftigung des Werk tätigen vorrangig im bisherigen Betrieb zu gewährleisten, soweit eine zumutbare Arbeit zur Verfügung gestellt werden kann und der Werk tätige sich dafür eignet. § 51 Abs. 2 AGB bestimmt eine verbindlich einzuhaltende Reihenfolge, die im objektiven Interesse des Werk tätigen und der Gesellschaft liegt. Deshalb ist der Betrieb weder berechtigt, sofort einen Aufhebungsvertrag zu unterbreiten, noch darf er willkürlich darüber befinden, ob er einen Änderungsvertrag oder einen Überleitungsvertrag vorschlägt. Ist eine Weiterbeschäftigung des Werk tätigen im Betrieb möglich, darf der Änderungsvertrag nicht durch einen Überleitungsvertrag ersetzt werden, und zwar auch dann nicht, wenn der angebotene Überleitungsvertrag eine zumutbare Arbeit enthält.

Das wie auch immer begründete Versäumnis des Betriebes oder die Unterlassung eines entsprechenden Vertragsangebots hat zur Folge, daß eine Wirksamkeitsvoraussetzung für

8 Vgl. BG Dresden, Urteil vom 27. März 1979 — 7 BAB 17/79 — (NJ 1981, Heft 2, S. 90).

9 Vgl. OG, Urteil vom 16. September 1983 - O AK 28/83 - (NJ 1983, Heft 12, S. 504).

10 Vgl. „Der Beitrag der Arbeitsrechtsprechung zur effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens (3. Plenartagung des Obersten Gerichts vom 24. Juni 1982)“, OG-Informationen 1982, Heft 4, S. 15.

11 Vgl. BG Cottbus, Urteil vom 7. Juli 1982 — BAB 53/82 - mit Anm. von G. Kirschner (Arbeit und Arbeitsrecht 1983, Heft 9, S. 422).

12 Vgl. W. Strasberg, „Rechtsprechung fördert Leistungsbereitschaft und soziale Sicherheit der Werk tätigen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 8, S. 362.