

den Abschluß des Aufhebungsvertrags fehlt¹³; er ist folglich auf den Einspruch des Werk tätigen bin für unwirksam zu erklären. Sind die Voraussetzungen vorhanden, ist in erster Linie ein Änderungsvertrag abzuschließen. Der Betrieb ist jedoch nicht verpflichtet, einen Überleitungsvertrag anzubieten, wenn der Werk tätige einen zumutbaren Änderungsvertrag ablehnt. Dieser muß dem Werk tätigen allerdings stets vor Abschluß des Aufhebungsvertrags angeboten worden sein.

Da eine andere zumutbare Tätigkeit vor Abschluß des Aufhebungsvertrags angeboten worden sein muß, können bei einem Einspruch des Werk tätigen nur die bis zu diesem Zeitpunkt unterbreiteten Angebote für die Entscheidung über den Einspruch berücksichtigt werden. Selbst wenn der Betrieb noch im gerichtlichen Verfahren über den Einspruch gegen den Aufhebungsvertrag einen weiteren Änderungs- bzw. Überleitungsvertrag unterbreitet, wird damit nicht das Fehlen einer Wirksamkeitsvoraussetzung des Aufhebungsvertrags beseitigt.¹⁴

Wartet der Werk tätige das Angebot eines Änderungs- bzw. Überleitungsvertrags des Betriebes gar nicht erst ab und läßt sein Verhalten keinen Zweifel an der ausdrücklichen Ablehnung des in Aussicht stehenden Angebots aufkommen, dann entsteht die Frage, ob der Betrieb sich dem Streitfall darauf berufen kann, daß er dem Anliegen des Gesetzes Genüge getan hat, wenn er sofort einen Aufhebungsvertrag vorschlägt.

Die Lösung dieses Problems ergibt sich m. E. aus der Funktion des § 51 AGB, grundlegende objektive gesellschaftliche, betriebliche und persönliche Interessen rechtlich zu schützen und sie grundsätzlich miteinander in Einklang zu bringen. Weil die Verantwortung dafür in erster Linie dem Betrieb obliegt, kann er sich davon nicht mit der Begründung entlasten, der Werk tätige habe gewissermaßen durch schlüssiges Verhalten darauf verzichtet, daß der Betrieb der gesetzlichen Verpflichtung zum Angebot eines Änderungs- bzw. Überleitungsvertrags nachkommt. i§ 51 Abs. 2 AGB begründet konkrete Rechte und Pflichten, mit denen klar zum Ausdruck gebracht wird, daß von der objektiven Interessenlage auszugehen ist. Der Betrieb hat den Schutz dieser Interessen zu gewährleisten. Das verlangt von ihm, daß er in jedem Fall dem Werk tätigen einen zumutbaren Änderungs- oder Überleitungsvertrag anbietet. Alles andere wäre eine Umgehung des verbindlich gesetzten und gesellschaftlich begründeten Maßstabs. Das oben geschilderte Verhalten des Werk tätigen stellt deshalb weder einen Verzicht mit befreiender Wirkung von den Verpflichtungen des § 51 Abs. 2 AGB für den Betrieb dar, noch entspricht es einer Ablehnung im Sinne des Gesetzes, wenn ein entsprechendes Vertragsangebot noch völlig aussteht. Das Angebot eines zumutbaren Änderungs- oder Überleitungsvertrages durch den Betrieb ist nicht ersetzbar.

Das Angebot einer anderen Arbeit muß der Werk tätige — wie bei jedem anderen Vertrag — sofort oder in einer festgelegten Frist ablehnen. Hier gelten die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 AGB entsprechend. Wegen der Tragweite der Entscheidung sollten keine überzogenen Anforderungen gestellt werden, die ggf. das inhaltliche Anliegen in Frage stellen. Dem Werk tätigen ist ein angemessener Zeitraum für die Entscheidung (Zustimmung oder Ablehnung) einzuräumen. Vom Obersten Gericht wurde deshalb hervorgehoben, daß eine Ablehnung z. B. dann noch nicht vorliegt, wenn der Werk tätige sich begründet nicht sofort zum Angebot erklärt.¹⁵ Die Ablehnung hat der Betrieb nachzuweisen.

Pflichten des Betriebes beim Abschluß eines Aufhebungsvertrags auf Initiative des Werk tätigen

Bei einem vom Werk tätigen ausgehenden Angebot sollte der Betrieb den Abschluß des Aufhebungsvertrags ablehnen, wenn eine grundsätzliche Übereinstimmung der Interessen tatsächlich nicht gegeben ist bzw. wenn die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses den betrieblichen Interessen oder den Interessen der Werk tätigen objektiv widerspricht. Insbesondere unter dem Aspekt der wirksamen Gewährleistung des Rechts auf Arbeit hat sich die Orientierung des AGB auf das Herbeiführen der weitestgehenden Übereinstimmung von gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Interessen bewährt. Dem entspricht es, wenn es dem Werk tätigen nicht schlechthin überlassen bleibt, sich anderweitig nach Arbeit umzusehen, denn das führte in der Vergangenheit hin und wieder dazu, daß der Werk tätige, „wenn auch nur vorübergehend, ohne Arbeit war, sein Recht auf Arbeit nicht wahrnahm und gesellschaftliches Arbeitsvermögen verlorenging bzw. die individuellen Interessen des Werk tätigen zeitweilig nur bedingt befriedigt werden konnten“.¹⁶

Es ist ein gesellschaftlich begründetes Anliegen, übereilt oder unbedacht abgeschlossene Aufhebungsverträge mit ihren negativen Auswirkungen für den Werk tätigen und die Gesellschaft zu vermeiden. Insofern ist W. Schulz beizupflichten, der zur Sicherung des Rechts auf Arbeit eine Fürsorgepflicht des Betriebes betont. Nach seiner Meinung muß der Betrieb den Werk tätigen darauf hinweisen, daß er den Aufhebungsvertrag erst dann abschließen sollte, wenn ein von ihm beabsichtigtes neues Arbeitsrechtsverhältnis sicher ist.¹⁷

Obgleich eine derartige Pflicht nicht ausdrücklich in das AGB aufgenommen worden ist, dem Betrieb also keine gesetzliche Verpflichtung zur Unterstützung des Werk tätigen obliegt und er, wenn dieser kündigt, ohnehin nicht in der Lage ist, das Arbeitsrechtsverhältnis aufrechtzuerhalten, kann er durch Ablehnung eines Aufhebungsvertrags dennoch dazu beitragen, daß sich der Werk tätige seine Entscheidung noch einmal überlegt.

Gewährleistung der gewerkschaftlichen Mitwirkung

Die Verantwortung für die ununterbrochene Gewährleistung des Rechts auf Arbeit zeigt sich auch darin, daß bei jeder Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses — gleichgültig, ob die Initiative dazu vom Betrieb oder vom Werk tätigen ausgeht — der Betrieb verpflichtet ist, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung so rechtzeitig zu informieren, daß ein Vertreter der Leitung oder der Vertrauensmann an der Aussprache über den Abschluß des Aufhebungsvertrags teilnehmen kann und so die Beratung des Werk tätigen zur Wahrung seiner berechtigten Interessen gesichert ist (§§ 52 Abs. 2, 22 Abs. 2 Buchst. a AGB).

Die Gewerkschaftsvertreter haben alle Werk tätigen zu beraten und die Wahrung ihrer Rechte zu kontrollieren, ungeachtet dessen, ob diese Mitglied der Gewerkschaft sind oder nicht. Das geschieht auf der Grundlage der Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, -bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen vom 21. Juni 1978.¹⁸

Für das Zustandekommen des Aufhebungsvertrags ist allerdings die Verständigung und Mitwirkung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung keine Wirksamkeitsvoraussetzung, so daß auch ein allein deswegen eingeleiteter Einspruch des Werk tätigen nicht erfolgreich sein konnte. Andererseits stellt die unterlassene Einbeziehung jedoch eine Mißachtung der im AGB normierten gewerkschaftlichen Rechte dar, die eine entsprechende Reaktion des Gerichts auf diese Rechtsverletzung erforderlich macht.¹⁹ Auch aus diesem Grund sollte vermerkt werden, daß die zuständige Gewerkschaftsleitung verständigt worden war. Beim Einspruch des Werk tätigen gegen einen Aufhebungsvertrag kann das Fehlen der gewerkschaftlichen Mitwirkung oft ein Anhaltspunkt für eine kritische Überprüfung des Zustandekommens des Aufhebungsvertrags sein.²⁰

Schriftliche Ausfertigung des Aufhebungsvertrags

Der Aufhebungsvertrag ist schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen (§ 52 Abs. 2 AGB) und dem Werk tätigen auszuhändigen. Hierbei handelt es sich um eine Ordnungsvorschrift. Mangelt es an der Schriftform oder fehlt die Angabe der Gründe, ist das eine Pflichtverletzung des Betriebes, die aber nicht zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags führt.²¹ Wurden die anderen gesetzlichen Anforderungen eingehalten, dann endet das Arbeitsrechtsverhältnis auch durch einen nur mündlich abgeschlossenen Aufhebungs-

Fortsetzung auf S. 453

13 Vgl. BG Erfurt, Urteil vom 19. Januar 1983 — 6 BAB 60/82 — (NJ 1983, Heft 12, S. 505); Stadtgericht Berlin, Urteil vom 1. November 1983 - BAB 124/83 - (NJ 1984, Heft 10, S. 425).

14 Vgl. Fragen und Antworten in NJ 1980, Heft 2, S. 86.

15 Vgl. OG-Informationen 1982, Heft 4, S. 16.

16 Autorenkollektiv, Sozialistisches Arbeitsrecht — Instrument zur Verwirklichung der Einheit von gesellschaftlichen, kollektiven und persönlichen Interessen, Berlin 1980, S. 112.

17 Vgl. W. Schulz in der Rezension des Lehrbuchs des Arbeitsrechts, NJ 1984, Heft 5, S. 207; vgl. auch H. Neumann, „Rechtswirksamkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen“, NJ 1982, Heft 9, S. 390 f.

18 Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978, Abschn. V, abgedruckt in: Arbeitsgesetzbuch und andere Rechtsvorschriften, Textausgabe, Berlin 1983, S. 277 ff.

19 Vgl. z. B. „Gerichtskritik wegen Mißachtung der Rechte der Gewerkschaften“, Arbeit und Arbeitsrecht 1972, Heft 11, S. 350.

20 Zur Bedeutung der gewerkschaftlichen Mitwirkung beim Zustandekommen arbeitsrechtlicher Verträge vgl. auch: Die Konfliktkommission 17/85, Beilage zur Tribüne vom 14. September 1985, S. 1.

21 Vgl. OG, Urteil vom 1. März 1985 - O AK 3/85 - (NJ 1985, Heft 5, S. 204).