

beerlaubnis setzt einen Antrag voraus<sup>7</sup>, der eine Willenserklärung enthält. Insoweit ist das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes also gewahrt.

- 18 f) Die Verwirklichung des Rechts auf eine neue Wahl des Arbeitsplatzes hängt in erster Linie von der Gestaltung des Kündigungsrechts ab. Die Auflösung eines Arbeitsvertrages soll grundsätzlich zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen vereinbart werden (s. Rz. 19 zu Art. 24). Damit wird zwar im Prinzip die Erfüllung des Wunsches eines Arbeiters oder Angestellten, einen Arbeitsplatz aufzugeben und sich einen neuen zu wählen, vom Einverständnis des Betriebes abhängig gemacht. Indessen kann der Werk tätige den Arbeitsvertrag auch fristgemäß kündigen (§ 54 AGB).

Da die Mitgliedschaft in einer Produktionsgenossenschaft freiwillig ist, steht dem Genossen auch das Recht zu, aus ihr wieder auszuschcheiden, wenn der Austritt auch durch die Bestimmungen über die vermögensrechtlichen Auseinandersetzungen erschwert ist. So wird z. B. der in eine LPG eingebrachte Boden nicht zurückgegeben; statt dessen erhält der Ausscheidende Boden am Rande der genossenschaftlichen Ländereien<sup>8</sup>; in den Musterstatuten der LPG Pflanzenproduktion und LPG Tierproduktion vom 28. 7. 1977<sup>9</sup> (s. Erl. zu Art. 46) ist nicht einmal eine derartige Bestimmung mehr enthalten. Ein Gewerbebetrieb kann freiwillig aufgegeben werden<sup>10</sup>. Insoweit besteht demnach die Möglichkeit, einen einmal gewählten Arbeitsplatz aufzugeben mit dem Ziel, einen neugewählten Arbeitsplatz einzunehmen.

- 19 g) Auch die Sicherheit des gewählten Arbeitsplatzes hängt in erster Linie von der Gestaltung des Kündigungsrechtes ab. Wenn der Betrieb einen Arbeitsvertrag auflösen will, soll dies ebenfalls grundsätzlich durch Vertrag (Aufhebungsvertrag oder eine Vereinbarung zur Überleitung des Werk tätigen in einen anderen Betrieb zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werk tätigen und dem übernehmenden Betrieb - Überleitungsvertrag) geschehen. Der Betrieb ist verpflichtet, dem Werk tätigen entweder einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer anderen Arbeit im Betrieb oder einen Überleitungsvertrag anzubieten, wenn er den Arbeitsvertrag auflösen will. Nur wenn der Werk tätige ein entsprechendes Angebot abgelehnt hat, darf ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden (§§ 51-52 AGB). Kommt auch ein solcher nicht zustande, weil ihn der Werk tätige nicht will, verbleibt nach § 54 AGB dem Betrieb das Recht, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Dies bedarf der Schriftform und der Angabe von Gründen. Der Betrieb darf einen zeitlich unbegrenzten Arbeitsvertrag nur kündigen, wenn

- (1) es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes des Betriebes notwendig ist,
- (2) der Werk tätige für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet ist,
- (3) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können (§ 45 AGB).

Ein zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag darf durch den Betrieb nur gekündigt werden, wenn

<sup>7</sup> § 15 Verordnung über die Förderung des Handwerks bei Dienst- und Reparaturleistungen und die Regelung der privaten Gewerbebetätigung vom 12. 7. 1972 (GBl. II S. 541).

<sup>8</sup> So Ziffer 9 der Musterstatuten für landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften (Beschluss vom 9. 4. 1959, GBl. I S. 333).

<sup>9</sup> GBl. Sdr. Nr. 937.

<sup>10</sup> § 18 Abs. 2 lit. b a.a.O. wie Fußnote 7.