

Die umfassende Ausgestaltung der Rechte der Gewerkschaften im AGB bedeutet für alle Gewerkschaftsfunktionäre eine hohe Verpflichtung, ihre ständige Anwendung in der Praxis zu gewährleisten. Dazu ist die gründliche Erläuterung des neuen Gesetzes unerläßliche Voraussetzung. Diese Arbeit zielstrebig zu organisieren ist ein bedeutsamer Auftrag des 9. FDGB-Kongresses für alle gewerkschaftlichen Vorstände und Leitungen.³

- 1 Vgl. E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den IX. Parteitag der SED, Berlin 1976, S. 83.
 2 Vgl. Entschließung des 9. FDGB-Kongresses, ND vom 23. Mai 1977, S. 4.
 3 Vgl. dazu H. Heintze, „Ein Gewerkschaftskongreß von weitreichender Bedeutung“, NJ 1977 S. 353 f.

Abschluß, Änderung und Auflösung von Arbeitsverträgen

*Prof. Dr. JOACHIM MICHAS, Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin
 REINHARDT ROBERT, Sektorenleiter im Staatssekretariat für Arbeit und Löhne*

Die Bestimmungen des 3. Kapitels des AGB über den Abschluß, die Änderung und die Auflösung von Arbeitsverträgen erhöhen die rechtlichen Garantien für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und sichern die ununterbrochene Teilnahme der Werktätigen am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß. Sie wirken in hohem Maße auf die effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und tragen gleichzeitig zur Entfaltung der Fähigkeiten der Werktätigen bei. Es entspricht den gesellschaftlichen Erfordernissen wie den persönlichen Interessen der Werktätigen, wenn mit Hilfe des AGB immer bessere Bedingungen dafür geschaffen werden, daß die Werktätigen entsprechend ihrem erreichten Qualifikationsniveau eingesetzt werden und in stabilen, von kameradschaftlicher Zusammenarbeit getragenen Arbeitskollektiven tätig sind.

Die wesentlichsten Veränderungen gegenüber dem GBA

Zusammengefaßt kommt die Weiterentwicklung des 3. Kapitels in folgenden Neuerungen zum Ausdruck:

1. Die Bestimmungen über den Abschluß und den Inhalt des Arbeitsvertrags (§§ 39 bis 43)¹ sind durch exakte Festlegungen zur arbeitsrechtlichen Handlungsfähigkeit (§ 39), zur Vorbereitung des Vertragsabschlusses (§ 43), zum Vertragsabschluß selbst (§ 41) und zur Ausgestaltung des Arbeitsvertrags (§§ 40, 42) erweitert, z. T. überhaupt neu aufgenommen worden. Für den Werktätigen wird damit verständlich geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsvertrag zustande kommt, welche Vereinbarungen in ihm zu treffen sind und welche Pflichten der Betrieb beim Abschluß eines Arbeitsvertrags zu erfüllen hat. Zugleich wurden die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte bei der Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses dahin präzisiert, daß auch der Vertrauensmann das Recht erhält, am Einstellungsgespräch teilzunehmen (§ 43 Abs. 2).

Mit diesen Regelungen wird dem Bedürfnis der Praxis nach Erhöhung der Rechtssicherheit der Werktätigen bei der Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses entsprochen.

2. Erstmals wurde eine Regelung für die Fälle aufgenommen, in denen dem Werktätigen bei der Einstellung eine ungesetzliche Lohnzusage gemacht wurde (§ 44 Abs. 2). Diese Neuregelung unterstreicht die Verantwortung der Leiter zur Erhöhung der Staatsdisziplin beim Abschluß von Arbeitsverträgen und verpflichtet den Betrieb, eine ungesetzliche Lohnzusage dadurch zu beseitigen, daß der Werktätige eine andere Tätigkeit entsprechend der zu-

gesagten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe erhält. Das entspricht der Forderung nach Durchsetzung der Gesetzlichkeit und hilft, ungerechtfertigte Nachteile für die Werktätigen zu vermeiden.

Die Regelung der materiellen Verantwortlichkeit der Leiter und leitenden Mitarbeiter in Fällen rechtswidriger Lohnfestlegungen (§ 44 Abs. 3) wird dazu beitragen, daß bei Einstellungen die sozialistische Gesetzlichkeit geachtet bzw. Gesetzesverletzungen schnell überwunden werden.

3. Neu ist die Möglichkeit, den zeitweiligen Einsatz eines Werktätigen in einem anderen Betrieb in einem Delegationungsvertrag zu vereinbaren (§ 50). Diese Regelung dient der Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben im Rahmen der sozialistischen Hilfe zwischen den Betrieben. Durch die Vertragsform wird gesichert, daß die Werktätigen in die Gestaltung der Rechtsbeziehungen einbezogen und die wesentlichen Rechte und Pflichten zwischen allen drei Vertragspartnern eindeutig vereinbart werden.

4. Künftig ist der Betrieb verpflichtet, bei notwendiger Auflösung des Arbeitsvertrags aus betrieblichen Gründen den weiteren Einsatz des Werktätigen durch eine dreiseitige Vereinbarung zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werktätigen und einem neuen Betrieb (Überleitungsvertrag) zu sichern (§§ 51, 53). Bereits gegenwärtig ist der Betrieb bei Rationalisierungsmaßnahmen zum Abschluß von Überleitungsverträgen verpflichtet. Diese Regelung hat sich bewährt und wurde nunmehr ausgedehnt.

Der Überleitungsvertrag erhöht die soziale Sicherheit für den Werktätigen und fördert den effektiven Einsatz des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens. Er stellt an die Leiter außerordentlich hohe Anforderungen, die mit großer Umsicht und in Zusammenarbeit mit den örtlichen Staatsorganen zu erfüllen sind.

5. Der besondere Kündigungsschutz wurde erweitert und damit die soziale Sicherstellung bestimmter Personengruppen, z. B. für Mütter mit Kleinkindern und für ältere Werktätige ab dem 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters, weiter ausgebaut (§§ 58 Buchst. b, 59 Abs. 1 Buchst. b, Abs. 2). Das entspricht dem humanistischen Anliegen des AGB, diesen Werktätigen günstige Bedingungen zur Wahrnehmung ihres Rechts auf Arbeit zu schaffen.

6. Die Regelungen über das Einspruchsrecht der Werktätigen gegen einen Änderungsvertrag, einen Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrags im Überleitungsvertrag, eine fristgemäße Kündigung und eine fristlose Entlassung sind eindeutiger, übersichtlicher und für den Werktätigen auch im Hinblick auf die Fristen und die Rechtsfolgen vorteilhafter ausgestaltet worden (§ 60). Das trifft auch auf die Anfertigung und den Inhalt von Beurteilungen zu (§§ 67 bis 69).

7. Die Mitwirkungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und Vertrauensleute sind besonders bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses erweitert worden (§ 43 Abs. 2). Diese Regelungen müssen im Zusammenhang mit den in §§ 22 bis 25 festgelegten Rechten der Gewerkschaften in ihrer betrieblichen Tätigkeit gesehen werden. Sie stellen einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Entfaltung der demokratischen Mitwirkung der Gewerkschaften an der Leitung und Planung des Betriebes und bei der Kontrolle über die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen dar.*¹²

Die im vorstehenden kurz angeführten Neuerungen im 3. Kapitel des AGB sind Bestandteil der Gesamtkonzeption des Gesetzes und verdeutlichen die Fortschritte gegenüber den Regelungen des GBA. Sie machen sichtbar, daß viele Bestimmungen beibehalten wurden, weil sie sich bewährt haben. Sie zeigen aber auch, daß wertvolle Erfahrungen aus der Anwendung des GBA in Betrieben, aus der gewerkschaftlichen Rechtsarbeit und aus der Rechtsprechung ausgewertet worden sind. So sind z. B. in das AGB die Erfahrungen eingeflossen, die mit der gewerkschaftlichen Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften bei der Begründung, Änderung und Beendigung