

von Arbeitsrechtsverhältnissen³ sowie hinsichtlich der Beurteilungen mit der Richtlinie Nr. 21 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung des § 38 GBA vom 28. September 1966 (GBL II S. 707) gesammelt worden sind.

Zur wachsenden Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge

Im AGB sind die bewährten Vertragsarten wie Arbeitsvertrag, Änderungsvertrag, Qualifizierungsvertrag, Lehrvertrag und Aufhebungsvertrag erneut rechtlich geregelt und im Verhältnis zum GBA ausführlicher und übersichtlicher ausgestaltet worden. Außerdem sind neue, z. T. in der Praxis bereits erprobte Vertragsarten wie der Delegationenvertrag und der Überleitungsvertrag in das Gesetz aufgenommen worden. Damit nehmen arbeitsrechtliche Verträge bei der weiteren Gestaltung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse an Bedeutung zu.

Die übereinstimmenden Willenserklärungen des Werk-tätigen und des Betriebes, die für den Vertragsabschluß erforderlich sind, bringen die Entscheidung zum Ausdruck, ein gemeinsames Ziel zu erreichen, das sowohl für die persönliche Entwicklung des Werk-tätigen als auch für die Auf-gabstellung des Betriebes von Bedeutung ist (z. B. eine Arbeitsaufgabe für ständig oder zeitweilig zu übernehmen und gewissenhaft zu erfüllen oder ein Qualifizierungsziel zu erreichen). Die übereinstimmenden Willenserklärungen münden in der Willenseinheit, die in den sozialistischen Produktions- und Machtverhältnissen ihre objektive Grundlage hat und der wachsenden Mitwirkung der Werk-tätigen an der bewußten Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse entspricht.

Der rationelle Einsatz des Werk-tätigen, die Entfaltung seines Arbeitsvermögens, die Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben, die zeitweilige oder ständige Übernahme einer anderen Aufgabe im gleichen oder in einem anderen Betrieb und auch die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses können mit vertraglichen Vereinbarungen langfristig vorbereitet und entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen planmäßig gestaltet werden. Es ist ein Wesens-zug sozialistischer Arbeitsverhältnisse, daß sie von kameradschaftlicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Hilfe getragen sind. Die wachsende Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge ist eine direkte juristische Ausdrucksform dieser Entwicklung, zugleich aber eine Orientierung des sozialistischen Staates an Werk-tätige und Betriebe, diese Rechtsform bewußt zur Gestaltung der gegenseitigen Beziehungen eben nach sozialistischen Prinzipien zu nutzen.

Das AGB setzt an das eigenverantwortliche Handeln der Betriebe und der Werk-tätigen hohe Maßstäbe und erhöht die Anforderungen an die Gewährleistung und den Schutz der arbeitsrechtlichen Rechte der Werk-tätigen. Das zeigt sich z. B. in der exakten Regelung allgemeiner Bestimmungen über das Zustandekommen arbeitsrechtlicher Verträge (§ 41). Erstmals ist es deshalb ausdrücklich festgelegt, durch welche Rechtshandlungen der Arbeitsvertrag zustande kommt. Die Tatsache, daß in den Bestimmungen über die anderen arbeitsrechtlichen Verträge jeweils auf § 41 Bezug genommen wird, unterstreicht, daß bereits beim Abschluß des Vertrags für hohe Rechtssicherheit und klare Verhältnisse zu sorgen ist.

Dem Abschluß des Arbeitsvertrags hat ein Gespräch mit dem Werk-tätigen voranzugehen, in dem der Werk-tätige über die Rechte und Pflichten aus dem künftigen Arbeitsrechtsverhältnis zu informieren ist (§ 43 Abs. 1). Die Willensentscheidung, die dann zum Vertragsabschluß führt, ist folglich von der Einsicht in den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses, in betriebliche Zusammenhänge gekennzeichnet. Der Werk-tätige wird insbesondere über den Inhalt seiner Arbeitsaufgabe, über die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe, über Arbeitszeit und Erholungsurlaub, über die sozialen Bedingungen im Betrieb usw. informiert. Auf diese Weise wird dem Werk-tätigen deutlich, welche persönliche Verantwortung er zu tragen hat.

Regelungen anderer arbeitsrechtlicher Verträge wie Änderungsvertrag (§ 49), Delegationenvertrag (§ 50), Überleitungsvertrag (§ 53) nehmen ebenfalls auf § 43 Bezug, so daß es sich beim vorbereitenden Gespräch um ein durchgängiges Prinzip handelt, das vor dem Abschluß eines arbeitsrechtlichen Vertrags zu beachten ist.

Das gesetzliche Erfordernis entspricht der auf der 6. Tagung des Zentralkomitees der SED gegebenen Orientierung, die bewußte Aktivität, die Initiative und den Fleiß der Werk-tätigen noch zielstrebtiger auf die Bewältigung der Aufgaben aus dem Volkswirtschaftsplan zu lenken. „Wichtige Voraussetzung hierfür ist, daß jeder Werk-tätige die Aufgaben kennt, die an seinem Arbeitsplatz zu lösen sind. Erst damit wird er in die Lage versetzt, sein Bestes für die Erfüllung des Planes zu geben. Nur im Sozialismus ist eine solche bewußte Arbeit jedes Werk-tätigen möglich, und dieser Vorzug unserer Ordnung gewinnt zweifellos an Gewicht“⁴

Delegationenvertrag und Überleitungsvertrag

Neben den genannten Regelungen, die die wachsende Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge sichtbar machen, sind die neu in das AGB aufgenommenen Bestimmungen über den Delegationenvertrag und den Überleitungsvertrag hervorzuheben.

Mit dem *Delegationenvertrag* (§ 50), der auf die rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im Interesse der Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben gerichtet ist, werden bessere Voraussetzungen für die umfassende Nutzung des Wissens und Könnens, der Ideen und Erfahrungen der Arbeiter, Ingenieure und Wissenschaftler über die Grenzen eines Betriebes hinaus geschaffen.

Die Regelung stellt an die Leiter hohe Anforderungen, da alle mit der Delegation verbundenen Fragen gemeinsam mit den Werk-tätigen gelöst werden müssen. Der Wechsel des Arbeitsplatzes und ggf. auch des Wohnortes bringt Probleme mit sich, die großen Einfluß auf das persönliche Leben des Werk-tätigen haben können. Deshalb ist die rechtzeitige Klärung der mit der Delegation verbundenen arbeitsrechtlichen und sozialen Fragen eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Wirksamkeit des Delegationenvertrags. § 50 Abs. 2 legt u. a. fest, daß für das Zustandekommen des Delegationenvertrags die Regelungen für die Vorbereitung und den Abschluß des Arbeitsvertrags (§§ 40 bis 45) entsprechend gelten. Das erfordert von den zuständigen Leitern, durch Erläuterung der gesellschaftlichen Zusammenhänge und umfassende Information über die sich aus der Delegation ergebenden Rechte und Pflichten bei dem Werk-tätigen die erforderliche Einsicht und Bereitschaft für einen zeitweiligen Einsatz in einem anderen Betrieb zu wecken.

Der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und zugleich der erhöhten Sicherung des Rechts auf Arbeit dient der *Überleitungsvertrag*, der als sog. Dreiecksvertrag bereits gegenwärtig in der Praxis angewendet wird. Der Überleitungsvertrag⁵ ist eine soziale Errungenschaft; er vertieft bei allen Werk-tätigen das Gefühl der sozialen Sicherheit und Geborgenheit und unterstreicht die Verantwortung der Betriebe. Der nahtlose Übergang eines Werk-tätigen in ein neues Arbeitsrechtsverhältnis, falls die Beendigung des bisherigen erforderlich wird, kann langfristig vorbereitet werden; dabei können persönliche Belange und betriebliche Erfordernisse (z. B. Qualifizierung des Werk-tätigen) berücksichtigt werden.

Der Überleitungsvertrag ist eine Rechtsform, mit deren Hilfe ein Vorzug der sozialistischen Gesellschaftsordnung, die kameradschaftlichen Beziehungen der Betriebe und der Werk-tätigen untereinander, weit stärker als bisher genutzt werden kann. Diese Vertragsart entspricht sowohl dem Erfordernis, mit dem Arbeitsvermögen des Werk-tätigen sorgsam umzugehen und seine Fähigkeiten gezielt — in