

im Zurückgehen von Rechtsverletzungen und bei der Festigung des sozialistischen Staats- und Rechtsbewußtseins abzeichnen, wobei auch die Erfahrungen der Richter bei der Unterstützung der Aktivitäten der Werktätigen dargelegt werden sollten.

Ob die Berichterstattung das vorgesehene Ziel erreicht

hat, ist nach folgenden Maßstäben zu beurteilen:

- Wurde den Abgeordneten ein umfassender Einblick in die Ergebnisse der gerichtlichen Tätigkeit und die Qualität der Arbeit des Gerichts gegeben; und zwar insbesondere dazu, wie die Richter mit der Erfüllung ihrer Aufgaben zur Lösung territorialer Aufgaben beigetragen haben?
- War die Berichterstattung geeignet, Initiativen zur inhaltlichen Gestaltung der Tätigkeit der Abgeordneten auszulösen, und wurden Wege zur Überwindung von Hemmnissen auf gezeigt?
- Wurde dazu beigetragen, die gesamtgesellschaftliche Leitung der Durchsetzung von Gesetzlichkeit, Ordnung, Disziplin und Sicherheit entsprechend den wachsenden Anforderungen zu unterstützen?

\*

Im Ergebnis dieser Darlegungen lassen sich zur Berichterstattung des Kreisgerichts vor dem Kreistag folgende Schlußfolgerungen ableiten:

1. Die Berichterstattung ist unter den vielfältigen Formen der Information von besonderer Bedeutung. Die Ent-

gegennahme des Berichts durch den Kreistag ist unmittelbare politische Machtausübung der Volksvertretung auf dem Gebiet der sozialistischen Gesetzlichkeit, Ordnung und Sicherheit. Sie dient der weiteren Stärkung des Kreistags und seiner Organe und erhöht die Autorität der Abgeordneten.

2. Umfassende Berichterstattungen des Kreisgerichts sollten nicht mehr jährlich, sondern nur noch im Zusammenhang mit solchen Rechenschaftslegungen des Kreistags erfolgen, die gegenwärtig bei Ablauf der Wahlperiode üblich sind.

3. Andere Berichterstattungen sind nur dann sinnvoll, wenn sie wesentliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus der gerichtlichen Tätigkeit vermitteln. Sie müssen Erfahrungen aufzeigen und geeignet sein, leitungswirksame Initiativen auszulösen. Es ist deshalb zweckmäßig, Berichte auch über begrenzte Zeiträume zu erstatten und sie auf solche Leitungskomplexe zu konzentrieren, die Gegenstand der Arbeitsplanung des Kreistags sind.

4. Der Bericht muß eine exakte Analyse sein, die von der jeweiligen gesetzlich festgelegten Verantwortung ausgeht und sich zugleich offensiv mit Ursachen auseinandersetzt.

5. Mit der Berichterstattung sind dem Kreistag konkrete Empfehlungen für Leitungsentscheidungen zu unterbreiten. Diese Empfehlungen sollten exakte, differenzierte Maßnahmen für die Durchsetzung des sozialistischen Rechts im jeweiligen Verantwortungsbereich Vorschlägen.

## Erläuterungen zum Arbeitsgesetzbuch

### Abschluß und Inhalt des Arbeitsvertrags

Dr. WALTER SCHULZ,  
Oberrichter am Stadtgericht Berlin

Unter den drei Entstehungsgrundlagen der Arbeitsrechtsverhältnisse nach § 38 AGB (Arbeitsvertrag, Berufung, Wahl) ist der Arbeitsvertrag die hauptsächlichste Form der Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses.

#### Art und Weise des Abschlusses von Arbeitsverträgen

In § 41 Abs. 1 AGB ist festgelegt, daß der Arbeitsvertrag durch übereinstimmende Willenserklärungen des Werktätigen und des Betriebes zustande kommt. Diese übereinstimmenden Willenserklärungen haben sich auf den notwendigen Vertragsinhalt zu beziehen, der gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 AGB aus der jeweils in Betracht kommenden Arbeitsaufgabe, dem Arbeitsort und dem Tag der Arbeitsaufnahme besteht. Liegen hierüber übereinstimmende Willenserklärungen der Partner vor, ist der Arbeitsvertrag geschlossen, und zwar unabhängig davon, ob die gesetzlich geforderte Schriftform (§ 42 AGB) gewählt wurde, mündliche Erklärungen abgegeben worden sind oder die Willenserklärungen in konkludenten, schlüssigen Verhaltensweisen der Vertragspartner ihren Ausdruck finden. Die schriftliche Ausfertigung ist für den Arbeitsvertrag zwar gesetzlich gefordert; eine Wirksamkeitsvoraussetzung ist sie jedoch nicht. Das ist nur dann der Fall, wenn das Gesetz formuliert „... bedarf der Schriftform“ (vgl. §§ 54 Abs. 4 Satz 1, 56 Abs. 2, 64 Abs. 2, 257 Abs. 2 AGB).<sup>1</sup>

In aller Regel werden die den Arbeitsvertrag begründenden Willenserklärungen mündlich abgegeben, und erst danach werden sie schriftlich fixiert. Das entspricht praktischen Gegebenheiten, denn in der Regel führt der Betrieb mit dem Werktätigen ein Gespräch durch, in dessen Verlauf er ihn gemäß § 43 Abs. 1 AGB über die Rechte und Pflichten im beabsichtigten Arbeitsrechtsverhältnis informiert. Führt dieses Gespräch zu übereinstimmenden Willenserklärungen der Partner über den notwendigen Vertragsinhalt i. S. des § 40 Abs. 1 Satz 1 AGB, ist der Arbeits-

vertrag mündlich geschlossen; erst danach kann er schriftlich fixiert werden.

Vor diesem Gespräch (Vertragsverhandlung) ist der Betrieb verpflichtet, die zuständige Gewerkschaftsleitung (AGL bzw. BGL) über den beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrags zu verständigen (§43 Abs. 2 AGB), damit diese Gelegenheit erhält, an dem Einstellungsgespräch teilzunehmen, um die gesellschaftliche Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts im Betrieb auszuüben (vgl. § 292 Abs. 1 AGB) und auf diese Weise die gesetzlichen Rechte und Interessen der Werktätigen zu wahren. Verletzt der Betrieb diese Informationspflicht, so hat die Gewerkschaftsleitung das Recht, die zukünftige Einhaltung der Gesetzlichkeit in der betrieblichen Praxis zu fordern und zu verlangen, daß die Verantwortlichen entsprechend den Rechtsvorschriften zur Verantwortung gezogen werden (§ 292 Abs. 2 AGB). Stellen Konfliktkommissionen und staatliche Gerichte im Rahmen eines Verfahrens fest, daß gesetzlich geregelte Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften in dieser Art verletzt werden, so sollten sie mit einer Empfehlung (§ 14 GGG, § 22 KKO) bzw. Gerichtskritik (§ 2 Abs. 4 ZPO) entsprechend reagieren.

Die Verletzung der Informationspflicht des Betriebes gegenüber der Gewerkschaftsleitung und die hierdurch bedingte Nichtteilnahme eines Gewerkschaftsvertreters am Einstellungsgespräch hat allerdings auf den abgeschlossenen Arbeitsvertrag keine sonstigen Auswirkungen. Er kommt unabhängig hiervon rechtswirksam zustande, denn das Gesetz fordert insoweit keine Zustimmung der Gewerkschaftsleitung.<sup>2</sup>

#### Zum Inhalt des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag ist in zwei Teile mit unterschiedlicher rechtlicher Bedeutung untergliedert. Zu unterscheiden ist zwischen dem konstitutiven Teil, der unmittelbar Rechtsansprüche begründet (§§ 40 Abs. 1, 42 Satz 1 AGB), und dem deklaratorischen Teil, der die Information des Werktätigen über arbeitsrechtliche Ansprüche enthält (§ 42 Satz 2 AGB).

Während sich aus § 40 Abs. 1 AGB ergibt, daß die Festlegungen der Partner über Arbeitsaufgabe, Arbeitsort und