

weils vereinbarten Arbeitsaufgabe, für den Werk tätigen mehrere Arbeitsplätze geben (Arbeitszimmer, Brigade, Meisterbereich, Abteilung usw.).

Sofern der Betrieb über mehrere örtlich voneinander getrennte Betriebsteile verfügt, soll als Arbeitsort der Betriebsteil vereinbart werden, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat. Damit enthält das Gesetz die Orientierung für die Betriebe, den Arbeitsort nicht zu weit auszudehnen, um für die Werk tätigen keine unzumutbaren oder zumindest erschwerenden Bedingungen entstehen zu lassen. Ferner ist daran zu denken, daß Arbeitskollektive im Interessfe eines kontinuierlichen und effektiven Zusammenwirkens nur in unbedingt erforderlichen Fällen getrennt werden sollen.

Die Vereinbarung mehrerer örtlich getrennter Betriebsteile bzw. territorialer Bereiche als Arbeitsort kann dann erfolgen, wenn das die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe, z. B. für Monteure oder vergleichbare Fachkräfte im Dienstleistungsbereich, erfordert.⁸ Die Orientierung auf die vereinbarte Arbeitsaufgabe ist jedoch stets in Verbindung mit den betrieblichen Aufgaben zu sehen. So ist für Lehrer und Erzieher gemäß der Aufgabenstellung der Organe der Volksbildung als Arbeitsort prinzipiell nicht eine bestimmte Schule zu vereinbaren, sondern der Bereich der Gemeinde, der Stadt bzw. des Stadtbezirks.⁹

Die Vereinbarung des Arbeitsorts ist somit abhängig von der Arbeitsaufgabe, der Aufgabenstellung und der Arbeitsorganisation des jeweiligen Betriebes. Unabhängig von der Verantwortung des Betriebes, für die Einhaltung der im Gesetz enthaltenen Orientierung für die Vereinbarung des Arbeitsorts wird auch der Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann bei seiner Teilnahme am Einstellungsgespräch (§§ 22 Abs. 2 Buchst. k, 43 Abs. 2 AGB) darauf achten, daß der Arbeitsort nicht unzulässig ausgedehnt wird.

Vereinbarung des Tages der Arbeitsaufnahme

In der Regel ist der Tag der Arbeitsaufnahme nicht identisch mit dem Tag des Abschlusses des Arbeitsvertrags und des hierdurch begründeten Arbeitsrechtsverhältnisses. Das ergibt sich bereits daraus, daß ein bisher bestehendes Arbeitsrechtsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung zu lösen ist, bevor der Werk tätige die Arbeit im neuen Betrieb aufnehmen kann.

Unabhängig hiervon besteht das Arbeitsrechtsverhältnis nicht erst vom Tag der vereinbarten Arbeitsaufgabe an, sondern von der Abgabe der übereinstimmenden Willenserklärungen über den zumindest notwendigen Vertragsinhalt (vgl. § 41 Abs. 1 AGB). Die Hauptrechte und -pflichten jedoch (die Pflicht des Werk tätigen zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Betriebes, dem Werk tätigen die vereinbarte Arbeitsaufgabe zu übertragen und Lohn nach der Leistung zu zahlen) beginnen erst mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu wirken. Daraus ergeben sich z. B. auch bestimmte Ansprüche auf Versicherungsleistungen ab diesem Zeitpunkt (z. B. gemäß § 6 Abs. 2 SVO).

Weitere Vereinbarungen der Partner

Das AGB erklärt durch § 40 Abs. 1 Satz 2 weitere Vereinbarungen für zulässig, sofern sie im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden. Hierbei kann es sich z. B. um die Vereinbarung besonderer Kündigungsfristen (§ 55 Abs. 1 AGB), von Teilbeschäftigung (§ 160 Abs. 4 AGB) oder Heimarbeit handeln.

Soweit derartige Vereinbarungen über den notwendigen Vertragsinhalt hinaus getroffen werden, haben sie die gleiche Rechtswirkung wie dieser. Sie können daher nur durch einen Änderungsvertrag verändert oder aufgehoben werden, jedoch nicht durch einseitige Erklärung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Rechtsfolgen bei Mängeln des Arbeitsvertrags

Ungesetzliche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag werden nicht rechtswirksam. Aus diesem Grundsatz des § 44 Abs. 1 Satz 1 AGB folgt jedoch nicht, daß Arbeitsverträge, die nicht in Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften stehen, unwirksam oder gegenstandslos sind. Sie sind wirksam, wobei an die Stelle ungesetzlicher Vereinbarungen oder Festlegungen die Rechte und Pflichten entsprechend den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen treten.^{9*}

Sofern die Gesetzlichkeit nur durch das Handeln der Partner wieder hergestellt werden kann, sind die Mängel zu beseitigen (z. B. durch Vereinbarung der zutreffenden Arbeitsaufgabe oder durch Einholung der erforderlichen Zustimmungen gemäß § 41 Abs. 3 AGB). Wenn das nicht möglich ist, muß der Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der §§ 51 bis 55 und 57 bis 59 AGB aufgelöst werden.

Sofern der Betrieb eine ungesetzliche Lohnzusage unterbreitet hat, wird die nicht zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe nicht wirksam!! An ihre Stelle tritt die gesetzlich oder rahmenkollektivvertraglich für die vereinbarte Arbeitsaufgabe vorgesehene Entlohnung. Der Betrieb ist jedoch verpflichtet, dem Werk tätigen eine andere Arbeitsaufgabe anzubieten, für die die zugesagte Entlohnung rechtmäßig gewährt werden kann. Soweit für diese neue Arbeitsaufgabe Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind, hat sie der Betrieb dem Werk tätigen anzubieten.

Bis zur Übernahme der anderen Arbeitsaufgabe hat der Werk tätige Anspruch auf Zahlung eines Ausgleichsbetrags in Höhe der Differenz zwischen der rechtlich zulässigen und der ungesetzlich zugesagten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Dieser Ausgleichsbetrag entfällt allerdings dann, wenn der Werk tätige die Übernahme der anderen Arbeitsaufgabe oder hierfür erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen ablehnt (§ 44 Abs. 2 AGB).¹²

- 1 Vgl. hierzu z. B. Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 3, S. 128; vgl. auch „Wann ist die Schrittform Wirksamkeitsvoraussetzung“, Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 5, S. 232.
- 2 Vgl. hierzu auch „Grundsätze des Einstellungsgesprächs“, Tribüne vom 10. November 1977; „Fragen zum Inhalt und Abschluß des Arbeitsvertrags“, Tribüne vom 21. Dezember 1977, KK-Beilage Nr. 50, S. 5/6; Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 5, S. 273.
- 3 Vgl. auch K. Zinke, „Inhalt des Arbeitsvertrags und sozialistische Gesetzlichkeit“, Tribüne Nr. 34 vom 18. Februar 1976, KK-Beilage Nr. 7, S. 5/6.
- 4 Zur Unvereinbarkeit der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vgl. z. B. KrG Leipzig-Mitte, Urteil vom 1. Februar 1972 — 1333 KA 99/71 — NJ 1972, Heft 14, S. 430; ferner R. Heuse/H. Thieme, „Arbeitsvertrag und Lohnanspruch“, Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 10, S. 299 ff. (301) und die Diskussion dazu in Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 16, S. 493 f., Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 22, S. 688, Arbeit und Arbeitsrecht 1974, Heft 15, 1. Umschlagseite
- 5 Zum Verhältnis von Arbeitsaufgabe und Funktionsplan vgl. auch D. Müller, „Arbeitsvertrag, Arbeitsaufgabe und Funktionsplan“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 7, S. 221 f.
- 6 Vgl. hierzu bereits z. B. BG Potsdam, Urteil vom 10. Dezember 1969 - BA 46/69 - Arbeit und Arbeitsrecht 1971, Heft 9, S. 283.
- 7 Vgl. hierzu z. B. OLG, Urteil vom 30. September 1977 — OAK 23/77 — NJ 1977, Heft 18, S. 663; Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 4, S. 188.
- 8 Vgl. hierzu z. B. Stadtgericht Berlin, Urteil vom 27. Juli 1976 - III BAB 74/76 - NJ 1977, Heft 9, S. 281; Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 12, S. 383.
- 9 Zur Anwendung des AGB in den Einrichtungen der Volksbildung vgl. auch Hinweise Nr. 1 vom 28. November 1977, Verfügungen und Mitteilungen des Ministeriums für Volksbildung 1978, Nr. 1, S. 3 ff.
- 10 Vgl. auch „Mängel im Arbeitsvertrag“, Tribüne vom 1. November 1977.
- 11 Vgl. hierzu ebenfalls KrG Leipzig-Mitte, Urteil vom 1. Februar 1972, a. a. O.
- 12 Zur materiellen Verantwortlichkeit des Leitungsfunktionärs, der die ungesetzliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zugesagt hat, vgl. W. Schulz, „Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit“, NJ 1978, Heft 5, S. 204 ff. (206).