

Vertrauensmann anwesend, so sollte er besonders darauf achten, daß der Betrieb nach Vorliegen der übereinstimmenden Willenserklärungen den Arbeitsvertrag ausfertigt und dem Werk tätigen aushändigt. Das verhindert spätere Zweifel am Zustandekommen des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Auch der Werk tätige sollte darauf bestehen, daß ihm nach Abgabe der Willenserklärung gemäß § 41 AGB sofort der schriftliche Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, und erst dann sein bisheriges Arbeitsrechtsverhältnis beenden.

Dr. G. K.

*Welche Pflichten begründet das Einstellungsgespräch, und wer nimmt daran teil?*

Dem Abschluß des Arbeitsvertrags zwischen dem Betrieb und einem Werk tätigen geht ein Einstellungsgespräch voraus. In diesem Gespräch kann sich der Werk tätige über alle wichtigen Fragen des angestrebten Arbeitsrechtsverhältnisses informieren. Der Betrieb soll sich vergewissern, ob der Werk tätige für die vorgesehene Arbeitsaufgabe geeignet ist.

Da der Abschluß eines Arbeitsvertrags für den Werk tätigen ein wichtiges Ereignis ist, müssen die verantwortlichen Leiter das Einstellungsgespräch verantwortungsbewußt führen. Nach § 43 Abs. 1 AGB sind sie verpflichtet, den Werk tätigen über seine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, insbesondere über den Inhalt der Arbeitsaufgabe, die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und Lohnform, über Arbeitszeit und Erholungsurlaub, zu informieren. Dem Werk tätigen sollten auch evtl. Qualifizierungsmöglichkeiten, die Versorgung am Arbeitsplatz und die Möglichkeiten der sozialen und kulturellen Betreuung sowie der sportlichen Betätigung erläutert werden.

Eine Informationspflicht obliegt auch dem Werk tätigen gegenüber dem Betrieb. Er muß dem Betrieb Nachweise über die erworbene Qualifikation und die bisher ausgeübte Tätigkeit sowie Beurteilungen vorlegen. Der Werk tätige ist insbesondere verpflichtet, dem Betrieb alle Umstände mitzuteilen, die für die Begründung und spätere Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses wesentlich sind.

Die gegenseitigen Informationen müssen der Wahrheit entsprechen, denn das Einstellungsgespräch trägt bereits Rechtscharakter, und die Verletzung dieser Pflicht führt daher zu rechtlichen Konsequenzen. So hat der Betrieb gemäß § 270 Abs. 1 AGB auch für Pflichtverletzungen bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrags einzustehen. Macht der Werk tätige unwahre Angaben, setzt er seinerseits Ursachen für eine etwaige anschließende Auflösung des Arbeitsvertrags.

Um das gewerkschaftliche Mitwirkungsrecht bei der Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen zu sichern, bestimmt § 43 Abs. 2 AGB, daß der Betrieb die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrags zu verständigen hat. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann sind berechtigt, am Einstellungsgespräch teilzunehmen.

Die Teilnahme eines Vertreters der Gewerkschaft am Einstellungsgespräch sichert die gewerkschaftliche Kontrolle darüber, daß bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags die gesetzlich garantierten Rechte und Interessen der Werk tätigen gewährleistet werden. Der Vertreter der Gewerkschaft wird vor allem darauf hinwirken, daß die Übereinstimmung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen verwirklicht wird, die getroffenen Vereinbarungen konkret sind und den Rechtsvorschriften einschließlich der Bestimmungen des zutreffenden Rahmenkollektivvertrags entsprechen.

Die Aufgaben der Gewerkschaften zur Mitwirkung bei der Vorbereitung eines Arbeitsvertrags sind näher geregelt in der Ordnung über die Wahrnehmung der Rechte der

Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen — Beschluß des Sekretariats des FDGB-Bundesvorstandes vom 21. Juni 1978 — (Informationsblatt des FDGB-Bundesvorstandes 1978, Nr. 6, S. 3).

Dr. G. K.

*Kann mit dem Werk tätigen eine vom Funktionsplan abweichende Arbeitsaufgabe vereinbart werden?*

Ausgehend von den Aufgaben des Betriebes und den Erfordernissen der innerbetrieblichen Arbeitsteilung ist der Inhalt der Arbeitsaufgaben einschließlich der Verantwortungsbereiche der Werk tätigen eindeutig zu bestimmen und in Funktionsplänen oder in anderer geeigneter Form schriftlich festzulegen (§ 73 Abs. 2 AGB). Dabei hat der Betrieb die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß die vorhandenen Produktionskapazitäten und das Arbeitsvermögen der Werk tätigen effektiv genutzt werden, die Werk tätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen (§ 73 Abs. 1 AGB).

Der Betrieb wird bestrebt sein, solche Werk tätigen einzustellen, die alle Voraussetzungen für die Erfüllung der jeweiligen Arbeitsaufgabe besitzen, wie sie im Funktionsplan ausgewiesen ist. Es kann aber auch vorkommen, daß einem Werk tätigen bei der Einstellung die im Funktionsplan vorgesehene Arbeitsaufgabe nicht vollständig übertragen werden kann. Das kann z. B. der Fall sein, wenn der Werk tätige noch weitere Berufserfahrungen benötigt, um die Verantwortung voll wahrzunehmen, die mit der im Funktionsplan festgelegten Arbeitsaufgabe verbunden ist.

In einem solchen Fall kann mit dem Werk tätigen eine Arbeitsaufgabe vereinbart werden, die in bestimmten Punkten vom Funktionsplan abweicht. Diese Arbeitsaufgabe ist schriftlich eindeutig festzulegen und dem Werk tätigen beim Abschluß des Arbeitsvertrags zu erläutern (§ 73 Abs. 2 AGB). Sie ist Grundlage des Lohnanspruchs des Werk tätigen gemäß § 102 Abs. 1 AGB.

Dr. G. K.

*Ändert sich die Arbeitsaufgabe, wenn der Betrieb den Funktionsplan ändert?*

Mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe übernimmt der Werk tätige einen bestimmten Teil der betrieblichen Gesamtarbeit. Die Arbeitsaufgabe ist im Arbeitsvertrag so zu formulieren, daß Klarheit über ihren Inhalt besteht. Es ist keinesfalls ausreichend, in den Arbeitsvertrag lediglich die Tätigkeits- oder Berufsbezeichnung (z. B. Sachbearbeiter, Tischler) ohne nähere Angaben aufzunehmen.

Der Werk tätige muß vielmehr deutlich erkennen können, welche Tätigkeit er zu übernehmen hat und wofür er verantwortlich ist. Andererseits kann nicht gefordert werden, sämtliche Teilaufgaben in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, zumal diese während des Arbeitsprozesses durch Weisungen der Leiter näher ausgestaltet werden können. Der Betrieb wird die Arbeitsaufgabe im Arbeitsvertrag exakt angeben können, wenn er gemäß § 73 Abs. 2 AGB den Inhalt der Arbeitsaufgaben einschließlich der Verantwortungsbereiche der Werk tätigen eindeutig bestimmt und in Funktionsplänen oder in anderer geeigneter Form schriftlich festgelegt hat. Die für den einzelnen Werk tätigen jeweils zutreffende Festlegung ist diesem bei der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern.

Wurde der Inhalt des Funktionsplans als vereinbarte Arbeitsaufgabe zum Bestandteil des Arbeitsvertrags, so ist der Werk tätige verpflichtet, die sich daraus ergebenden konkreten Aufgaben mit Umsicht und Initiative zu erfüllen. Der Betrieb muß den Werk tätigen im Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe beschäftigen. Es ist unzulässig, die