

des Erholungsurlaubs mitzuteilen (§ 61 AGB). Darüber hinaus können mit ihm weitere Vereinbarungen im Rahmen arbeitsrechtlicher Bestimmungen getroffen werden. Diese sind jedoch nur in Verbindung mit der Berufung wirksam. Die mit der Berufung verbundene Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse ist damit einheitlich geregelt. Einzelvertragliche Regelungen entsprechend §46 AGB sind dabei die Ausnahme.

Während Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Wahl begründet wurden, grundsätzlich durch Ablauf der Wahlperiode enden, werden die durch Berufung begründeten mit der Abberufung beendet. Bedarf die Abberufung der Zustimmung durch ein übergeordnetes Organ, ist diese die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Abberufung (§ 62 AGB). Für die Abberufung gilt eine Frist von einem Monat. Es ist jedoch auch möglich, bei der Abberufung eine längere Frist zu vereinbaren bzw. im Einverständnis mit den Werkträgern von der vorgesehenen Frist abzuweichen. Die fristlose Abberufung ist nur zulässig, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen, wenn z. B. die Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerliche Pflichten schwer verletzt wurden. Sie erfolgt in der Regel erst dann, wenn andere Erziehungs- und Disziplinarmaßnahmen erfolglos geblieben sind (vgl. dazu 4.6.).

Für alle anderen Leiter und Mitarbeiter im Staatsapparat, bei denen die Übertragung der staatlichen Funktion weder durch Wahl noch durch Berufung erfolgt, wird das Arbeitsrechtsverhältnis durch einen schriftlichen *Arbeitsvertrag* geregelt. Darin sind entsprechend den Bestimmungen des AGB (§§ 40 ff.) die Arbeitsaufgabe — z. B. Mitarbeiter für Arbeitskräfteplanung und -bilanzierung in der Stadtplan-Kommission —, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme zu vereinbaren. Außerdem müssen im Arbeitsvertrag die zutreffende Gehaltsgruppe sowie die Dauer des Erholungsurlaubs angegeben werden.

Beim Abschluß eines Arbeitsvertrages ist der künftige Mitarbeiter mit seinen Pflichten und Rechten vertraut zu machen. Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter-VO zu übergeben und durchzusprechen. Die neuen Mitarbeiter sind außerdem über die Arbeitsordnung und andere betriebliche Dokumente zu informieren. Außerdem ist ihnen der Funktionsplan auszuhändigen.⁷

Wird während der Tätigkeit im Staatsapparat der zeitweilige Einsatz eines Mitarbeiters in einem anderen Staatsorgan — z. B. des Mitarbeiters eines Rates des Kreises in einem Rat der Gemeinde — oder auch in einem Betrieb im Rahmen der sozialistischen Hilfe oder aus anderen Gründen notwendig, so ist dies gemäß § 50 AGB durch *Delegierungsvertrag* zu vereinbaren.

Für die Auflösung des durch Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsrechtsverhältnisses gelten die Bestimmungen der §§ 51 ff. AGB. In der Regel erfolgt sie in Form eines Aufhebungsvertrages. Bei schwerwiegender Pflichtverletzung kann eine fristlose Entlassung als Disziplinarmaßnahme ausgesprochen werden.

7 Vgl. Rahmenkollektivvertrag für die Mitarbeiter der örtlichen Staatsorgane vom 6. 5. 1974, registriert unter Nr. 61/74 beim Staatssekretariat für Arbeit und Löhne.