

Eingriffen unabhängiges Reagieren der Vertragspartner, sobald die vereinbarten Bedingungen die ursprünglichen Voraussetzungen beider Partner nicht mehr in optimaler Form erfassen. Das kann sowohl durch die Veränderung der betrieblichen Arbeitsbedingungen (z. B. durch Rationalisierung) als auch durch Veränderung der persönlichen Voraussetzungen des Werk tätigen (z. B. Qualifizierung, andere familiäre Situation) der Fall sein. Die erneute einverständliche Regelung der gegenseitigen Beziehungen gewährleistet, daß auch unter den veränderten Bedingungen volkswirtschaftliche und soziale Aspekte weitgehend in Übereinstimmung gebracht werden.

Zulässigkeit abweichender Vereinbarungen im Rahmen arbeitsrechtlicher Verträge

Entsprechend der Bedeutung der Verträge für das Arbeitsrechtsverhältnis hat das AGB die grundlegenden Arten von Verträgen verbindlich geregelt. Nachdem zunehmend auch Teilbereiche des Arbeitsrechtsverhältnisses der vertraglichen Gestaltung unterliegen, ist es notwendig, sich auch intensiver mit denjenigen Vereinbarungen zu befassen, die innerhalb der einzelnen Vertragstypen zulässig sind. Es ist allgemein anerkannt, daß die vertragliche Vereinbarung für solche Bereiche ausgeschlossen ist, die zwingend normativ geregelt sind. Das trifft insbesondere dann zu, wenn

- bestimmte Ansprüche der Werk tätigen zur Sicherung ihrer sozialen Lage unbedingt gewährleistet werden müssen (z. B. Urlaub und Freistellung),
- bestimmte Prinzipien unabhängig von den subjektiven Voraussetzungen der Vertragspartner durchgesetzt werden müssen (z. B. Arbeitslohn),
- es zur Sicherung der im Arbeitsprozeß erforderlichen Ordnung und Disziplin in Verwirklichung sozialistischer Leitungsprinzipien notwendig ist (z. B. Unterstellung, Weisungsbefugnis).

Sind normative Regelungen dispositiv, so ist die Vereinbarung abweichender Rechte und Pflichten im gesetzlichen Rahmen zulässig, wie z. B. bei der Vereinbarung einer Teilbeschäftigung (§ 160 Abs. 4 AGB).

Sicher ist es aber nicht möglich, unter dem Aspekt der Abgrenzung vertraglicher und normativer Begründung von Rechten und Pflichten überbetriebliche und betriebliche normative Regelungen gleichzusetzen. Überbetriebliche zwingende normative Regelungen sind gleichermaßen für Werk tätige und Betrieb verbindlich. Ist dagegen in einer Rechtsvorschrift die Regelung durch eine betriebliche Norm vorgesehen, ist der Inhalt in den durch die Rechtsvorschrift gesetzten Grenzen für den Betrieb dispositiv. Er kann, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Gewerkschaft, ihren Inhalt gestalten. Deshalb muß es auf Grund der dem Betrieb gegebenen Dispositionsmöglichkeit prinzipiell zulässig sein, auch eine von den betrieblichen normativen Regelungen abweichende individuelle Vereinbarung zu treffen (z. B. individuell vereinbarte Abweichungen vom betrieblichen Arbeitszeitplan).

Es ist aber sicher notwendig, weitere Kriterien zu erarbeiten, nach denen die Zulässigkeit individueller Abweichungen von betrieblichen normativen Regelungen bestimmt werden kann. Solche individuellen Vereinbarungen können dann nicht zulässig sein, wenn die betrieblichen Regelungen der Gestaltung der sozialen Lage und der Durchsetzung objektiver Gesetze, insbesondere des Prinzips der Verteilung nach der Arbeitsleistung, dienen. Deshalb können betriebliche normative Regelungen über Lohnformen, Erschwerniszuschläge usw. nicht durch individuelle Vereinbarungen ersetzt werden. Wenn es dagegen um betriebliche Regelungen geht, die der Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit dienen, muß der Betrieb entscheiden können, ob die Anforderungen des Arbeitsprozesses auch bei bestimmten Abweichungen von

dem sonst im Betrieb geforderten Verhalten erfüllt werden. Die Rechtsform der Vereinbarung ist hier notwendig, um die Rechtssicherheit des Werk tätigen zu gewährleisten.

Arbeitsrechtliche Vereinbarungen müssen, ehe sie abgeschlossen werden, exakt mit den anderen im Rahmen des Arbeitsrechtsverhältnisses wirkenden Rechtsformen abgestimmt werden. Eine sehr konkrete und exakte Abgrenzung zwischen Vereinbarung und Einzelentscheidung enthält das AGB auf dem Gebiet der Anwendung des Weisungsrechts (§§ 82, 83 AGB).¹² Damit sind die Erfordernisse der freien und bewußten Wahl des Arbeitsplatzes und die Notwendigkeit einer straffen Organisation des betrieblichen Arbeitsprozesses in optimale Übereinstimmung gebracht worden. Sowohl die Rechte des Werk tätigen als auch die Erfordernisse der für sozialistische Bedingungen typischen Formen der Leitung des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses werden dabei im notwendigen Umfang berücksichtigt.

Noch nicht so vollkommen ausgereift ist u. E. die Abgrenzung der Vereinbarung zu den Rechten, die durch Einzelentscheidung in Form der Verfügung begründet werden. Der Rechtsbegriff der Verfügung ist im AGB selbst nicht enthalten; jedoch wird die Verfügung in der Praxis angewendet, so z. B. bei der Entscheidung über die Höhe einer Prämie (§ 116 Abs. 3 AGB) oder einer Gehaltszulage. Es ist deshalb notwendig, diese Rechtsform weiter zu untersuchen und ihre spezifische Funktion im Rahmen anderer arbeitsrechtlicher Leitungsinstrumente exakter zu bestimmen.

*

Die Rechtsform des Vertrags spielt bekanntlich nicht nur im Arbeitsrecht eine wichtige Rolle. Der Vertrag gehört zu den bedeutenden rechtlichen Leitungsinstrumenten im Wirtschaftsrecht, im Zivilrecht, im Neuererrecht und in anderen Rechtszweigen. Erinnert sei weiterhin daran, daß völkerrechtliche Verträge die Hauptquelle des Völkerrechts sind. Es scheint uns daher an der Zeit zu sein, generell rechtstheoretischen Überlegungen zur Bedeutung und Funktion des Vertrags im sozialistischen Recht mehr Aufmerksamkeit zu widmen.^{1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12}

- 1 Die Bereiche Arbeitsrecht der Sektionen Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin und der Karl-Marx-Universität Leipzig führten am 5. und 6. Dezember 1978 ein internationales Kolloquium zur Bedeutung und Funktion arbeitsrechtlicher Verträge zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb durch (vgl. dazu Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 2, S. 84 f.).
- 2 Zur Rolle des RKV vgl. R. Deubner/W. Spötter, „Anforderungen des AGB an die Rahmenkollektivverträge“, Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 12, S. 561 ff.; R. Deubner/W. Spötter, „Anlagen, Abschlußprotokolle und Vereinbarungen zu den Rahmenkollektivverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 3, S. 123 ff.
- 3 Zur Rolle des BKV vgl. W. Hantsche/S. Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werk tätigen (Schriftenreihe zum AGB der DDR), Heft 2, Berlin 1979, S. 41 ff.
- 4 Wenn wir im folgenden von Arbeitsverhältnissen sprechen, so schließen wir hier auch die mit diesen eng verbundenen gesellschaftlichen Verhältnisse ein, die der arbeitsrechtlichen Regelung unterliegen.
- 5 K. Marx, „Das Kapital“, Bd. I, in: Marx/Engels, Werke, Bd. 23, Berlin 1962, S. 92.
- 6 Vgl. hierzu W. Thiel, „Die persönlichkeitsbildende Rolle des sozialistischen Arbeitsrechts“, NJ 1977, Heft 17, S. 581 ff.
- 7 O.G., Urteil vom 30. März 1979 - OAK 2,*79 - (NJ 1979, Heft 7, S. 323); W. Rudelt, „Das Angebot eines Änderungsvertrages“, Tribüne vom 9. Mai 1979, KK-Beilage Nr. 19, S. 4.
- 8 Vgl. hierzu W. Thiel, „Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts nach dem IX. Parteitag der SED“, NJ 1976, Heft 18, S. 537 ff.
- 9 Vgl. J. Michas, „Rechtspolitische Bedeutung und Maßstäbe der Zumutbarkeit“, Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 6, S. 265 ff. (266).
- 10 Vgl. O. Boßmann, „Zumutbare andere Arbeit und was darunter zu verstehen ist“, Tribüne vom 9. Mai 1979, KK-Beilage Nr. 19, S. 5.
- 11 Darauf verweist auch der Bericht des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung des AGB in der Rechtsprechung als Beitrag zur Verwirklichung der Wirtschafts- und Sozialpolitik in ihrer Einheit (vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 4, S. 174 f.).
- 12 Vgl. F. L. Rabinowitsch, „Der Wille des Betriebes im Vertrag“, Sowjetskoje gossudarstwo i pravo 1973, Heft 10, S. 50.
- 13 Vgl. dazu R. Heuse, „Arbeitsaufgabe und Funktionsplan“, Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 4, S. 177 f.