

Besonderheiten arbeitsrechtlicher Verträge

Prof. Dr. sc. ERHARD PÄTZOLD,
Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig

Dr. KARIN VOGLER,
Technische Hochschule Leipzig

■ Zu den Prinzipien, die das sozialistische Arbeitsrecht der DDR durchdringen, gehört das Vertragsprinzip. Es bedeutet, daß die Rechtsbeziehungen zwischen dem Werk­tätigen und dem Betrieb grundsätzlich durch Verträge, d. h. durch gegenseitige übereinstimmende Willenserklärungen, zu begründen, zu ändern und zu beendigen sind, und daß mit der Begründung und Änderung von Rechtsbeziehungen zugleich wesentliche Rechte und Pflichten zwischen den Vertragspartnern inhaltlich ausgestaltet werden.

Das Vertragsprinzip beruht auf der Stellung der Werk­­tätigen in der sozialistischen Gesellschaft, speziell ihrer Stellung im Hinblick auf die Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß, und auf der Stellung und den Aufgaben der Kombinate und Betriebe. 1 Die Stellung der Werk­­tätigen kommt in den durch die Verfassung gesicherten Grundrechten der Werk­­tätigen — vor allem im Recht auf Arbeit als dem Recht auf einen Arbeitsplatz und dessen freie Wahl entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation (Art. 24 Verfassung) — zum Ausdruck. Die Stellung der Kombinate und Betriebe wird durch deren Eigenverantwortung, welche die Begründung, Änderung und Beendigung von Rechtsbeziehungen mit den Werk­­tätigen einschließt, charakterisiert.²

Die verschiedenen Vertragstypen und ihre Bedeutung

Zur Durchsetzung des Vertragsprinzips haben sich im Arbeitsrecht der DDR verschiedene Arten von Verträgen herausgebildet, die im Prozeß der kontinuierlichen Weiterentwicklung der sozialistischen Rechtsordnung vervollkommen und vor allem nach dem IX. Parteitag der SED mit dem Erlaß des AGB erweitert und präzisiert wurden. Unter den vielfältigen Verträgen gibt es eine Reihe von Vertragstypen, die sich durch ihren spezifischen Vertragszweck voneinander unterscheiden, die den grundlegenden Inhalt der arbeitsrechtlichen Beziehungen betreffen und die relativ häufig praktisch werden.³ Die verschiedenen Vertragstypen ergeben sich teilweise daraus, daß inhaltlich unterschiedliche und somit voneinander zu unterscheidende Beziehungen bzw. Teilbeziehungen zwischen dem Werk­­tätigen und dem Betrieb rechtlich zu gestalten sind. Unterschiede ergeben sich aber auch aus dem mit dem jeweiligen Vertrag verfolgten Ziel, d. h. z. B. daraus, ob Rechtsbeziehungen begründet, geändert, auf andere Partner erweitert oder übertragen werden sollen. Demzufolge sind als arbeitsrechtliche Vertragstypen anzusehen: der Arbeitsvertrag⁴, der Änderungsvertrag, der Delegierungsvertrag, der Aufhebungsvertrag, der Überleitungsvertrag, der Qualifizierungsvertrag und der Lehrvertrag.⁵

Die verschiedenen Typen der arbeitsrechtlichen Verträge haben auf Grund ihres spezifischen Zwecks unterschiedliche Inhalte. Zum Teil sind an ihr Zustandekommen auch verschiedenartige Anforderungen zu stellen. Daraus ergibt sich für die Rechtsanwendung die Notwendigkeit, für den jeweils gewollten Vertragszweck den entsprechenden Vertragstyp anzuwenden und die für ihn geltenden gesetzlichen Regelungen einzuhalten, denn nur dadurch können die konkret gewollten und notwendigen Rechte und Pflichten zustande kommen bzw. geändert oder beendet werden.

Die Grundlagen und die Bedeutung der verschiedenen Typen der arbeitsrechtlichen Verträge sowie die Notwendigkeit, die Besonderheiten der unterschiedlichen Vertragstypen in der Praxis zu beachten, werden am besten im Verhältnis von Arbeitsvertrag, Änderungsvertrag und Qualifizierungsvertrag deutlich. Deshalb soll im folgenden speziell darauf eingegangen werden.

Der unterschiedliche Zweck von Arbeits- und Qualifizierungsvertrag

Mit dem Arbeitsvertrag werden solche Beziehungen zwischen dem Werk­­tätigen und dem Betrieb begründet und rechtlich ausgestaltet, die die Teilnahme des Werk­­tätigen am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß, die Verwirklichung seines Rechts auf Arbeit und den Einsatz seines Arbeitsvermögens zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebes zum Inhalt haben. Das sind die Arbeitsbeziehungen im engeren Sinne, denen der notwendige Inhalt des Arbeitsvertrags entspricht: Arbeitsaufgabe, Arbeitsort und Tag der Arbeitsaufnahme (§ 40 Abs. 1 AGB).

Demgegenüber erfaßt der Qualifizierungsvertrag Beziehungen, die die Weiterentwicklung des Arbeitsvermögens des Werk­­tätigen durch Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung zum Inhalt haben⁶ und sich insoweit von den Arbeitsbeziehungen unterscheiden. Mit der Qualifizierung soll der Werk­­tätige seine vorhandenen Kenntnisse erweitern, um künftig größere Fähigkeiten und Kenntnisse im Arbeitsprozeß einsetzen zu können. Hierbei handelt es sich also um Bildungsbeziehungen, denen der notwendige Inhalt des Qualifizierungsvertrags entspricht: Qualifizierungsziel, Art der Qualifizierungsmaßnahme, Beginn und Ende der Qualifizierung (§ 154 Abs. 1 AGB).

Die Arbeits- und die Bildungsbeziehungen hängen eng miteinander zusammen, denn sie bestehen zwischen den gleichen Partnern, und die Qualifizierung erfolgt innerhalb des gegebenen Arbeitsrechtsverhältnisses. Diese Beziehungen unterscheiden sich aber inhaltlich voneinander: Während die Arbeitsbeziehungen vorrangig das Grundrecht des Werk­­tätigen auf Arbeit verwirklichen helfen, dienen die Bildungsbeziehungen in erster Linie der Realisierung des selbständigen Grundrechts auf Bildung (Art. 25 Verfassung). Die Beziehungen, die bei einer Qualifizierung des Werk­­tätigen entstehen, existieren neben den Arbeitsbeziehungen. Sie bilden einen besonderen Komplex in den gesamten Beziehungen zwischen Werk­­tätigem und Betrieb und sind im Verhältnis zu den Arbeitsbeziehungen relativ selbständig. Das wird besonders dadurch bestätigt, daß in vielen Arbeitsrechtsverhältnissen eine Weiterentwicklung des Arbeitsvermögens — zumindest zeitweise — nicht praktisch wird.

Aus der Unterscheidung von Arbeits- und Bildungsbeziehungen ergibt sich, daß der Arbeitsvertrag, mit dem die Arbeitsbeziehungen rechtlich auszugestalten sind, nicht zugleich der Vertragstyp sein kann, mit dem der Betrieb und der Werk­­tätige die Qualifizierungsbeziehungen gestalten. Um die Rechte und Pflichten zur Qualifizierung des Werk­­tätigen festzulegen, bedarf es eines besonderen Vertrags, der relativ selbständig ist — des Qualifizierungsvertrags. Wegen des unterschiedlichen Zwecks und Inhalts beider Verträge kann der Qualifizierungsvertrag nicht als ein besonderer befristeter Arbeitsvertrag oder als eine zusätzliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag für eine bestimmte Zeit angesehen werden.⁷

Das Verhältnis von Arbeitsvertrag und Qualifizierungsvertrag

Sowohl mit dem Arbeitsvertrag als auch mit dem Qualifizierungsvertrag wird das Arbeitsrechtsverhältnis ausgestaltet. Die Rechte und Pflichten des Werk­­tätigen im Rahmen der Qualifizierung werden ebenso wie seine Verpflichtungen in bezug auf die Teilnahme am Arbeitsprozeß Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Der Qualifizierungsvertrag setzt die Existenz eines Ar-