

Richter gehen wollen, da dieser evtl. später über den Rechtskonflikt zu entscheiden hat. Dies macht deutlich, welches Vertrauen ein Rechtsanwalt genießt und welche rechtserzieherischen Möglichkeiten er gerade dadurch hat.

Die Rechtsauskunft ist eine der nachhaltigsten Formen der rechtserzieherischen Bewußtseinsbildung. Das Gespräch unter vier Augen mit der Sicherheit, daß der Rechtsanwalt über das ihm Anvertraute Verschwiegenheit bewahrt, eröffnet wesentliche Ansatzpunkte zur Einflußnahme. Gerade diese Chance ist bei der kostenlosen Rechtsauskunft zur Bewußtseinsbildung für die freiwillige Einhaltung des sozialistischen Rechts zu nutzen.

Wendet sich ein Bürger um Rechtsauskunft an einen Rechtsanwalt, der in der gleichen oder in einer anderen Angelegenheit die Gegenseite vertritt, dann hat der Anwalt das Gespräch sofort mit der Erklärung abzubrechen, daß er unter diesen Umständen in Interessenkollision gerät, wenn er das Gespräch fortführen würde. Das gilt auch dann, wenn in einem Vorgespräch über den Auftrag gesprochen wurde, dieser selbst aber noch nicht erteilt ist. Die Konsequenz, daß ein Anwalt durch einen Auftrag in ein so enges Vertrauensverhältnis zu seinem Auftraggeber tritt, daß die Beratung der Gegenseite ausscheiden muß, fördert das Ansehen der Rechtsanwaltschaft und festigt ihre Position. Natürlich muß der Rechtsuchende in einem solchen Fall sofort an einen anderen Rechtsanwalt vermittelt werden, damit ihm Rechtshilfe zuteil wird.

Ob ein Anwalt durch die Erteilung einer kostenlosen Rechtsauskunft später gehindert ist, die Gegenseite zu vertreten, hängt m. E. davon ab, in welchem Umfang er über den Rechtskonflikt informiert wurde. Ging es bei der Rechtsauskunft z. B. nur um die Frage, wie eine Klage zu erheben ist, dann kann der Rechtsanwalt im gleichen Prozeß als Prozeßvertreter der Gegenseite tätig werden. Das kann m. E. auch dann der Fall sein, wenn es bei der Rechtsauskunft nur um die Beantwortung allgemeiner Rechtsfragen ging, ohne tiefer in die konkreten Umstände des Konflikts einzudringen. Im Zweifel sollte sich jedoch der Rechtsanwalt entschließen, die Vertretung der Gegenseite einem anderen Kollegen zu übergeben.

*Rechtsanwalt HORST PRYSSOK, Werdau,  
stellv. Vorsitzender des Kollegiums der Rechtsanwälte  
im Bezirk Karl-Marx-Stadt*

## Zum Abschluß von Überleitungsverträgen

Der weitere Leistungsanstieg unserer Volkswirtschaft setzt die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und seine schnelle Nutzung in der Produktion voraus. In diesem Zusammenhang erforderliche Rationalisierungsmaßnahmen führen vielfach dazu, daß Arbeitskräfte freigesetzt werden, die für andere volkswirtschaftliche Vorhaben dringend benötigt werden. Das wiederum stellt an die Leitungen der Kombinate und Betriebe und an die Leistungsbereitschaft der Werktätigen neue und hohe Anforderungen.

Wie die effektive Nutzung des Arbeitsvermögens im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen und im Interesse der Werktätigen möglich ist, beweisen die Erfahrungen der Schwedter Initiative „Weniger produzieren mehr“, die inzwischen mit Erfolg in vielen Bereichen angewendet werden (vgl. z. B. J. S c h i l l i n g/ M. H e l l m u n d in Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 3, S. 91 ff.).

In der Praxis bewährt sich, wenn die Betriebsleitungen, im engen Zusammenwirken mit der Gewerkschaft die im jeweiligen Bereich möglichen und erforderlichen Rationalisierungsmaßnahmen durchdenken, gemeinsam konzipieren und langfristig vorbereiten.

Die strikte Beachtung der Regelungen des AGB bietet dabei eine wichtige Gewähr, daß das gesellschaftliche Ar-

beitsvermögen rationell genutzt und das Grundrecht auf Arbeit garantiert wird.

Zu diesen Regelungen gehört u. a. z. B., daß der Betrieb bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen verpflichtet ist, den bei ihm beschäftigten Werktätigen, deren Arbeitsaufgaben sich verändern oder wegfallen, rechtzeitig geeignete Änderungsverträge anzubieten und abzuschließen (§ 49 Abs. 2 AGB). Wenn das nicht möglich ist, muß der Betrieb dem Werktätigen einen Überleitungsvertrag anbieten (§ 51 AGB).

Das erfordert, daß der Betrieb die Rationalisierungsmaßnahme und die sich daraus ergebenden Veränderungen rechtzeitig ankündigt. Mindestens drei Monate vor den geplanten Maßnahmen ist der Überleitungsvertrag anzubieten und abzuschließen (§ 53 Abs. 2 AGB). Der Überleitungsvertrag stellt eine Vereinbarung zwischen dem bisherigen Beschäftigungsbetrieb, dem Werktätigen und dem neuen Betrieb dar. Er ist auf die Auflösung des bisherigen Arbeitsvertrags und die zum gleichen Zeitpunkt erfolgte Begründung eines neuen Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtet. Er hat zum Inhalt, daß alle mit dem Betriebswechsel im Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten des bisherigen Betriebes, des Werktätigen und des neuen Betriebes geregelt werden und daß das neue Arbeitsrechtsverhältnis gestaltet wird.

Das Angebot eines Überleitungsvertrags muß als Mindestforderung das mit dem neuen Betrieb abgestimmte und tatsächlich realisierbare Angebot enthalten, daß der Werktätige von einem bestimmten Zeitpunkt an in einem genau bezeichneten Betrieb, an einem bestimmten Arbeitsort mit einer genau bezeichneten Arbeitsaufgabe die Arbeit aufnehmen kann. Ein allgemeiner Hinweis auf freie Arbeitsplätze in anderen Betrieben erfüllt diese Anforderung nicht (vgl. BG Erfurt, Urteil vom 6. Mai 1981 — 5 BAB 14/81 - NJ 1981, Heft 12, S. 569).

Bei einem vom Betrieb ausgehenden Überleitungsvertrag ist u. a. auch zu berücksichtigen, inwieweit die dem Werktätigen hiermit angebotene Arbeit für ihn zumutbar ist (§ 51 Abs. 2 AGB). Bei der Prüfung der Zumutbarkeit dieser anderen Arbeit spielen Aspekte der effektiven gesellschaftlichen Nutzung des Arbeitsvermögens des betreffenden Werktätigen eine Rolle (vgl. OG, Urteil vom 31. Juli 1981 - O AK 19/81 - [NJ 1981, Heft 11, S. 520]; vgl. hierzu auch J. Michas in Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 6, S. 265 ff., J. Michas/T. Pfeifer in Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 12, S. 562 ff.), zum, anderen können jedoch dabei auch die jeweiligen territorialen Gegebenheiten nicht außer acht gelassen werden. Im Interesse einer rechtzeitigen Klärung aller damit zusammenhängenden Fragen bewährt sich eine enge Zusammenarbeit mit dem zuständigen Amt für Arbeit des Rates des Kreises (§ 36 GöV).

Die Pflicht, einen Überleitungsvertrag anzubieten, besteht für den Betrieb dann nicht, wenn der Werktätige im Zusammenhang mit den Rationalisierungsmaßnahmen bzw. Strukturveränderungen von sich aus fristgemäß kündigt (vgl. BG Dresden, Urteil vom 27. März 1979 — 7 BAB 17/79 - NJ 1981, Heft 2, S. 90). Ein Überleitungsvertrag ist jedoch auch dann möglich, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis auf Initiative des Werktätigen beendet werden soll (durch Aufhebungsvertrag) und die Überleitung in einen anderen Betrieb möglich ist. In diesem Fall besteht zwar kein Rechtsanspruch des Werktätigen auf Abschluß eines Überleitungsvertrags; im Interesse der Vermeidung späterer Streitigkeiten ist m. E. eine solche rechtzeitige Klärung der Ansprüche jedoch durchaus zu empfehlen.

Im Überleitungsvertrag sollten Aussagen zu folgenden Punkten getroffen werden:

1. Tag der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses zwischen dem bisherigen Betrieb und dem Werktätigen. Nach Möglichkeit sollte als Tag der Arbeitsaufnahme des Werktätigen im neuen Betrieb der Erste des Monats vereinbart werden. Das erleichtert finanzielle Regelungen.