

Mit einem so zustande gekommenen Arbeitsvertrag verwirklicht der Werktätige sein Grundrecht auf Arbeit und der Betrieb setzt ihn entsprechend den betrieblichen Erfordernissen ein.

Klare, auf beiderseitiger Willensübereinstimmung beruhende Absprachen im Arbeitsvertrag — vor allem zur Arbeitsaufgabe und zum Arbeitsort — sind wesentliche Voraussetzungen dafür, daß der Werktätige seiner Qualifikation und den gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechend tätig werden und seinen Beitrag zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben leisten kann.

2. Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit nicht der Schriftform. Zwar ist der Betrieb gemäß § 42 AGB verpflichtet, die einen Arbeitsvertrag begründenden übereinstimmenden Willenserklärungen der Vertragspartner in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen und diesen dem Werkstätigen unverzüglich, spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme, auszuhändigen. Die Beachtung der Schriftform dient der Erhöhung der Rechtssicherheit. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag kann insbesondere bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Arbeitsvertrags wichtige Erkenntnisse über die getroffenen Absprachen vermitteln.

Deshalb müssen die Betriebe ihre Rechtspflicht, schriftliche Arbeitsverträge zu fertigen, erfüllen. Aber dennoch, die Schriftform des Arbeitsvertrags ist nicht rechtsbegründend, sie beschreibt lediglich eine bereits erzielte Übereinkunft über das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags. Dabei unterscheidet § 42 AGB zwischen solchen Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag, die Gegenstand der getroffenen Vereinbarungen waren, und solchen, auf die sich die übereinstimmenden Willenserklärungen der Vertragspartner nicht beziehen konnten (z. B. die zutreffende Lohn- und Gehaltsgruppe, die Dauer des Erholungsurlaubs), die aber den Werkstätigen bekannt sein sollten.

Daß der Arbeitsvertrag nicht erst mit seiner schriftlichen Abfassung wirksam zustande kommt, ist übrigens auch aus § 45 AGB abzuleiten. Unter den dort genannten Mängeln, die es zu beseitigen gilt, und die, sofern das nicht geschehen kann, eine Auflösung des Arbeitsvertrags nach den Bestimmungen der §§ 51, 55, 57 bis 59 AGB ermöglichen, ist der Mangel der Schriftform nicht mit angeführt. Das bedeutet, daß der Betrieb einen nur mündlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag selbst dann nicht auflösen darf, wenn der Werktätige — aus welchen Gründen auch immer — dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht zustimmt und sich nur an die mündlich getroffenen Absprachen halten will.

3. In der Regel führt die erste Aufnahme von Kontakten zwischen dem Werkstätigen und dem künftigen Beschäftigungsbetrieb nicht sofort zum rechtswirksamen Abschluß eines Arbeitsvertrags nach § 41 AGB. Vielmehr geht einem solchen Abschluß in der Regel ein gegenseitiger Informationsaustausch voraus, in dem der Betrieb den Werkstätigen mit den etwaigen künftigen Möglichkeiten seines Einsatzes vertraut macht und der Werktätige Aufschluß über sein bisheriges Berufsleben, seine Kenntnisse und Erfahrungen, seinen Gesundheitszustand u. a. gibt. Oftmals läßt sich in diesem Stadium der Vertragsverhandlungen noch gar nicht absehen, ob es zum Abschluß eines Arbeitsvertrags kommen wird, weil dies z. B. vom Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung, von noch nicht geklärten Fragen des Stellenplans, von den vorhandenen Qualifikationsmöglichkeiten entsprechend dem Wunsch des Werkstätigen abhängig ist. Deshalb entspricht die in § 43 AGB vorgesehene Regelung, wonach „vor Abschluß des Arbeitsvertrags“ zunächst ein Informationsgespräch zu erfolgen hat, den allgemein in der Praxis üblichen Gepflogenheiten, sich vorerst einmal gegenseitig über wesentliche Umstände des in Aussicht genommenen künftigen Arbeitsrechtsverhältnisses zu informieren. Diese Erörterungen betreffen durchaus konkrete Fragen, wie z. B. die künftige Arbeitsaufgabe, den Arbeitsort und den etwaigen Beginn der Arbeitsauf-

Bei anderen gelesen

Veto gegen die Rechte der Frau in den USA

Zehn Jahre ist in den Vereinigten Staaten vergeblich darum gerungen worden, ein so elementares Menschenrecht wie die Gleichstellung der Geschlechter wenigstens zum Buchstaben der Verfassung zu erklären.

Jetzt lief die Ratifizierungsfrist endgültig ab, ohne daß die für ein Inkrafttreten des Ergänzungsgesetzes (Equal Rights Amendment - Kurzbezeichnung: ERA) erforderliche Zustimmung von 38 USA-Bundesstaaten Vorgelegen hätte.

Schon 1923 hatten Frauenrechtlerinnen dem USA-Kongreß ein damals sofort auf Eis gelegtes Projekt unterbreitet, die Gleichberechtigung durch eine Verfassungsergänzung festzuschreiben. Erst 49 Jahre später wurde das Vorhaben wieder aus der Versenkung geholt. Ohne zunächst auf nennenswerten Widerstand zu stoßen, passierte die ERA-Vorlage 1972 den Kongreß. Das von der KP der USA und anderen Linkskräften aufgrund seiner sozialen und politischen Indifferenz als zu schwach kritisierte, zugleich aber als Minimalvariante unterstützte Projekt bestand nur aus einem einzigen vage formulierten Satz: „Gleichheit der Rechte vor dem Gesetz soll durch die Vereinigten Staaten oder einen Bundesstaat nicht aus Gründen des Geschlechts verweigert oder eingeschränkt werden.“ Es wurde festgelegt, das Amendment verfalle der Ablehnung, wenn es innerhalb von sieben Jahren nicht durch drei Viertel der 50 Bundesstaaten ratifiziert worden sei. Als im März 1979 noch immer drei zur Unterstützung erforderliche Stimmen fehlten, setzten die ERA-Anhänger eine Fristverlängerung bis zum 30. Juni 1982 durch. Doch es kam kein weiterer Bundesstaat hinzu.

Die Gründe für das Zu-Fall-Bringen des von 450 Organisationen geforderten und — wie Meinungsumfragen ergaben - von zwei Dritteln der USA-Bevölkerung bejahten Vorhabens, lagen klar zutage: Jährliche Extraprofite in Vielmilliardenhöhe standen für die Monopole auf dem Spiel. „Die meisten Frauen haben niedrige Löhne und erhalten für dieselbe Arbeit geringeres Entgelt als Männer“, bemerkte „Time“. „80 Prozent aller arbeitenden Frauen bekommen nur etwa 66 Cents vom Dollar eines Mannes.“ Im Erziehungswesen beträgt die Minusdifferenz für Frauen z. B. im Jahr durchschnittlich 3 000 Dollar. Für Ingenieure ist der Gehaltsnachteil noch krasser. Logischerweise gesellt sich zur sozialen und ökonomischen Benachteiligung der Frauen auch deren politische Zurücksetzung.

Finanzstarke Kreise der USA konnten so im Zusammenspiel mit führenden Politikern eine Propagandafront gegen das ERA-Projekt formieren. Sein Scheitern sei vor allem durch die Republikanische Partei organisiert worden, erklärte Eleanor Smeal, Präsidentin der Frauenvereinigung NOW. Als „eigentlichen Opponenten“ müsse man die „mächtige Lobby der Geschäftsinteressen“ betrachten.

Inzwischen sollen 157 Abgeordnete und 46 Senatoren einen neuen Vorstoß für ERA angekündigt haben. Bei Bestätigung ihrer Vorlage durch den Kongreß betrüge die Ratifizierungsfrist abermals sieben Jahre — eine düstere Perspektive für Amerikas Frauen.

(Aus: *Unsere Zeit* [Düsseldorf] vom 19. Juli 1982, S. 4)

nahme, Elemente also, die zum notwendigen Inhalt eines Arbeitsvertrags gehören. Nur haben sie in diesem Stadium der Vertragsverhandlungen noch nicht den Charakter definitiver Vertragsabreden, auch wenn sie die Billigung des Werkstätigen finden.¹