

Zur Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags

Kommt es im Zusammenhang mit den Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrags zu gerichtlichen Streitfällen, so konzentrieren sich diese im wesentlichen auf zwei Fallgruppen: Entweder wird vom Betrieb bestritten, daß überhaupt ein Arbeitsvertrag wirksam zustande gekommen ist, oder der Werk tätige räumt zwar ein, daß es für den Arbeitsvertrag an den erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen zwischen ihm und dem Betrieb gefehlt habe, er behauptet aber, der Betrieb hätte in Vorbereitung des Arbeitsvertrags Pflichtverletzungen begangen und sei deshalb zum Schadenersatz verpflichtet.

Bei der Beurteilung der Frage, ob es zum wirksamen Abschluß eines Arbeitsvertrags gekommen ist, stehen sich oft die auseinandergelassenen Aussagen des Werk tätigen auf der einen und des Vertreters des Betriebes auf der anderen Seite gegenüber, ohne daß es weitere Beweismittel gibt. Insoweit erweist sich nicht selten ein weiterer Mangel in der Vorbereitung und beim Abschluß eines Arbeitsvertrags als nachteilig, nämlich das dem Gesetz widersprechende Unterlassen des Betriebes, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung bzw. den gewerkschaftlichen Vertrauensmann vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrags zu verständigen und damit schon im Stadium der Vorbereitung des Arbeitsvertrags die gewerkschaftliche Mitwirkung zu sichern (vgl. § 22 Abs. 2 Buchst. k i. V. m. § 43 Abs. 2 AGB).

Der mitunter anzutreffenden Auffassung mancher Betriebsleiter, daß in der Phase der Vorbereitung von Arbeitsverträgen für sie noch keine Rechtspflicht zur Verständigung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. des Vertrauensmanns bestehe, widerspricht eindeutig dem Gesetz und mißachtet außerdem die entsprechenden Festlegungen in der „Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen“.^{1 2} Wird dem Anliegen des Gesetzes, das Kontrollrecht der Gewerkschaften zur Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit schon in Vorbereitung des Abschlusses von Arbeitsverträgen zu gewährleisten, konsequent entsprochen, so kann oftmals schon anhand der Bekundungen der Gewerkschaftsvertreter der zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen bestehende Meinungsstreit über das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags geklärt werden.

Stehen aber dem Gericht außer den sich widersprechenden Angaben der Prozeßparteien keine weiterer! Beweismittel zur Verfügung, so kann der Maßstab dafür, ob ein Arbeitsvertrag wirksam zustande gekommen ist oder nicht, nur die Feststellung sein, ob sich die Vertragspartner nach dem Informationsgespräch vorbehaltlos über den notwendigen Vertragsinhalt und u. U. über weitere Vereinbarungen geeinigt und die entsprechenden Willenserklärungen abgegeben haben. Diese Erklärungen können auch mündlich und beim Abschluß eines Informationsgesprächs abgegeben werden.

Eine wichtige Rolle spielen hierbei Feststellungen über den Inhalt des geführten Gesprächs. Ergibt sich z. B., daß dem Werk tätigen dringend empfohlen wurde, von der Auflösung seines bisherigen Arbeitsrechtsverhältnisses bis zur weiteren Entscheidung des Betriebes über den Abschluß des Vertrags Abstand zu nehmen, wurde er darauf hingewiesen, daß der Arbeitsvertrag nicht vor Eingang und Prüfung der Personalakte abgeschlossen werden könne, oder wurde ihm unmißverständlich gesagt, daß der Abschluß des Arbeitsvertrags noch von weiteren Umständen abhängig ist, dann spricht dies dafür, daß sich die Partner noch im Stadium der Vorbereitung des Arbeitsvertrags befinden haben und ein wirksamer Abschluß eines Arbeitsvertrags noch nicht gegeben ist.

In einem solchen Fall kann der Werk tätige die fehlende Willenserklärung des Betriebes nicht durch das Gericht ersetzen lassen bzw. den Betrieb zwingen, dem Ab-

schluß des Arbeitsvertrags zuzustimmen. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, rechtsgestaltend in die Beziehungen zwischen Betrieb und Werk tätigen einzugreifen. Eine hierauf bezogene Klage müßte also abgewiesen werden.

Allerdings wird in solchen Fällen vom Gericht zu prüfen sein, inwieweit die irrtümliche Annahme des Werk tätigen, die Verhandlungen hätten zum wirksamen Abschluß des Arbeitsvertrags geführt, auf Umständen beruht, die der Betrieb zu vertreten hat. Hat der Betrieb seiner Aufklärungspflicht gegenüber dem Werk tätigen (z. B. über den Charakter des Informationsgesprächs) nicht entsprochen, so daß der Werk tätige die fehlende Willenserklärung des Betriebes nicht erkennen konnte, erwachsen dem Werk tätigen hieraus ggf. Schadenersatzansprüche nach § 270 Abs. 1 AGB. Deren Höhe bemißt sich nach dem Arbeitsverdienst im vorherigen Betrieb unter Anrechnung anderweit erzielter Einkünfte oder solcher, die der Werk tätige aus ungerechtfertigten Gründen zu verdienen unterläßt.

Wird im Ergebnis der gerichtlichen Prüfung hingegen festgestellt, daß ein Arbeitsvertrag wirksam zustande gekommen ist, dann ist der Betrieb grundsätzlich verpflichtet, den Werk tätigen entsprechend dem Arbeitsvertrag zu beschäftigen. Kommt der Betrieb dem nicht nach, hat der Werk tätige Schadenersatzansprüche nach § 270 Abs. 1 AGB. Das gilt auch dann, wenn der Werk tätige nicht mehr an dem wirksam zustande gekommenen Arbeitsvertrag festhalten will, weil er z. B. inzwischen ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis eingegangen ist. In solchen Fällen sollte im Interesse der endgültigen Bereinigung des Streitfalls dem Werk tätigen empfohlen werden, den Arbeitsvertrag zu lösen und ggf. Anträge nach § 270 Abs. 1 AGB zu stellen. Hier würde dann das Arbeitseinkommen in dem Betrieb, mit dem ein Arbeitsvertrag zustande gekommen war, die Grundlage für die Höhe des Schadenersatzes bilden.

Für Streitfälle im Zusammenhang mit einem behaupteten oder tatsächlich zustande gekommenen Arbeitsvertragsabschluß ist charakteristisch, daß sie unmittelbar nach dem Auftreten von Meinungsverschiedenheiten bei Gericht anhängig werden. In der Regel hat der Werk tätige zu diesem Zeitpunkt die Arbeit im verklagten Betrieb noch gar nicht aufgenommen.

Von derartigen Streitfällen sind die Konflikte zu unterscheiden, in denen erst nach Beginn der Tätigkeit im Betrieb — oftmals erst nach längerer Zeit — Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Arbeitsvertrags auftreten. So kann z. B. vom Werk tätigen bestritten werden, daß die von ihm ständig verlangten Leistungen von der vereinbarten Arbeitsaufgabe erfaßt werden. Solche Meinungsverschiedenheiten lassen nicht auf eine mangelnde Willensübereinstimmung über einen notwendigen Bestandteil des Vertragsinhalts schon bei Abschluß des Arbeitsvertrags schließen.

Daraus folgt: Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Arbeitsvertrags berühren nicht seinen Bestand. Mit ihnen kann nicht das Zustandekommen des Arbeitsvertrags wegen angeblich fehlender Willensübereinstimmung in Frage gestellt werden. Es ist jedoch zulässig, Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Arbeitsvertrags im gerichtlichen Verfahren klären zu lassen. Solange aber darüber noch nicht entschieden ist, darf der Werk tätige die angewiesene Arbeit nicht verweigern.

¹ Vgl. OG, Urteil vom 21. November 1980 - O AK 21/80 - (NJ 1981, Heft 4, S. 181).

² Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978, in: Arbeitsgesetzbuch und andere Rechtsvorschriften, Berlin 1980, S. 300.