

erfolgen. Hierbei kommen verschiedene arbeitsrechtliche Vertragstypen zur Anwendung, vor allem Änderungs- (§ 49 AGB), Überleitungs- (§§ 51 ff. AGB) und Qualifizierungsverträge (§§ 153 ff. AGB).

Änderungs- und Qualifizierungsvertrag

Mit dem Abschluß der entsprechenden arbeitsrechtlichen Verträge kann eine rechtzeitige Vorbereitung der Werk-tätigen auf die Einführung neuer Techniken und Technologien im Betrieb selbst gewährleistet werden. Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb führen zum Einsatz von Werk-tätigen mit neuen Aufgaben in anderen Bereichen des Betriebes. Die Einsparung von Arbeitsplätzen verändert aber auch die Arbeitsinhalte für die Werk-tätigen an bisherigen Arbeitsplätzen. Solcherart veränderte Arbeitsinhalte und damit verbundene Qualifizierungskonsequenzen erfordern es, rechtzeitig Änderungsverträge über die neue Arbeitsaufgabe gemäß § 49 Abs. 2 AGB abzuschließen.⁴ Damit von Beginn der veränderten Aufgaben an die Maschinen und Anlagen sowie Technologien beherrscht werden, sind individuelle Qualifizierungsverträge so rechtzeitig abzuschließen, daß die betreffenden Werk-tätigen bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit die erforderliche Qualifikation besitzen (§ 146 Abs. 1 AGB).

Besondere Bedeutung gewinnen Änderungsverträge für die Werk-tätigen, deren Arbeitsplätze eingespart werden. Wird hierbei das Arbeitsrechtsverhältnis unter veränderten Bedingungen im gleichen Betrieb fortgesetzt, ist ein Änderungsvertrag abzuschließen. Dabei wird in der Regel eine neue oder veränderte Tätigkeit zu vereinbaren sein. Es handelt sich hierbei um eine Änderung der Arbeitsaufgabe, die u. Ü. auch mit der Änderung des Arbeitsorts' gekoppelt sein kann (z. B. Einsatz in einem anderen Betriebs-teil). Die damit verbundenen einschneidenden Veränderungen erfordern stets eine rechtzeitige vertragliche Ausgestaltung des veränderten Arbeitsrechtsverhältnisses mindestens drei Monate vor Eintritt der Veränderung (§ 49 Abs. 2 AGB).

Bei der Gewinnung von Werk-tätigen für eine andere Arbeitsaufgabe kann der Betrieb Arbeitsrechtsverhältnisse nicht einseitig durch individuelle Entscheidung des Leiters ändern. Allerdings muß der Leiter ein Auswahlrecht hinsichtlich der für andere Bereiche zu gewinnenden und der im bisherigen Bereich verbleibenden Werk-tätigen haben. Dieses Auswahlrecht kann aber den notwendigen Abschluß von Änderungsverträgen nicht ersetzen.

Mit dem Änderungsvertrag ist eine Tätigkeit zu vereinbaren, die den Kenntnissen und Fähigkeiten des Werk-tätigen entspricht und die es ermöglicht, daß er nach kurzer Zeit hohe Leistungen erreicht. Kann der Werk-tätige nicht sofort im Betrieb entsprechend seiner vorhandenen Qualifikation eingesetzt werden, sind solche Arbeitsaufgaben zu vereinbaren, bei denen der Werk-tätige nach erfolgreicher Qualifizierung und bei hohen Leistungen seinen bisherigen Lohn erreichen kann. Die Bereitschaft des Werk-tätigen, künftig eine neue Tätigkeit aufzunehmen, muß sich auch auf die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erstrecken. Deshalb ist mit dem Änderungsvertrag ein Qualifizierungsvertrag (§§ 153 ff. AGB) abzuschließen⁵, in dem u. a. die Teilnahme des Werk-tätigen an der geplanten Qualifizierung zu vereinbaren ist. Voraussetzung dafür ist, daß der künftige Einsatz des Werk-tätigen im Betrieb konkret feststeht. Lehnt der Werk-tätige einen ihm angebotenen Änderungsvertrag ab, ist es gesellschaftlich nicht gerechtfertigt, mit ihm dennoch einen Qualifizierungsvertrag abzuschließen.

Überleitungsvertrag und Qualifizierung

Sollen Werk-tätige für volkswirtschaftlich wichtige andere Betriebe im Territorium planmäßig gewonnen werden oder wird ein Betriebswechsel notwendig, weil ein Änderungsvertrag im bisherigen Betrieb nicht möglich ist, sind

die arbeitsrechtlichen Beziehungen durch den Abschluß von Überleitungs- und Qualifizierungsverträgen zu gestalten. Überleitungsverträge (§§ 51 ff. AGB) sichern den nahtlosen Übergang vom bisherigen Arbeitsrechtsverhältnis in ein neues⁶ und tragen somit zum rationalen Einsatz des Arbeitsvermögens und zur ständigen Garantie des Rechts auf Arbeit unter veränderten Bedingungen bei. Mit dem Abschluß des Überleitungsvertrags wird den ausgewählten Werk-tätigen, eine Arbeit garantiert, an der zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft ein besonderes gesellschaftliches Interesse besteht. Hierbei sind den Werk-tätigen vorrangig solche Tätigkeiten anzubieten, bei denen sie auf Grund ihrer Kenntnisse nach kurzer Zeit hohe Leistungen erreichen können.

Dabei hat der bisherige Betrieb zu gewährleisten, daß ein Überleitungsvertrag im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen rechtzeitig, mindestens drei Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit, abgeschlossen wird (§ 53 Abs. 2 AGB). Mit dem Vertrag ist anzustreben, daß das Arbeitsvermögen des Werk-tätigen voll genutzt bzw. weiterentwickelt wird. Dem entspricht es, wenn die Werk-tätigen zunehmend solche veränderten oder neuen Arbeitsaufgaben übernehmen, für die sie nicht einen völlig neuen Beruf erlernen, sondern sich lediglich eine entsprechende Spezialisierung aneignen müssen. Arbeitsaufgaben, die entsprechende Spezialisierungen auf der Grundlage der bereits vorhandenen Facharbeiterqualifikation oder u. U. auch unabhängig vom erlernten Beruf verlangen, erfüllen u. E. ein Merkmal der Zumutbarkeit der angebotenen anderen Arbeit.

Angelernten Werk-tätigen sind nach Möglichkeit solche Arbeitsaufgaben anzubieten, die eine Facharbeiterqualifikation verlangen. Zum Erreichen dieses Ziels sind Qualifizierungsverträge abzuschließen, in denen die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen nach Inhalt, Form und Zeitdauer auszugestalten sind.

Mit dem Überleitungsvertrag kann zugleich ein Qualifizierungsvertrag für den Erwerb der erforderlichen Qualifikation für die neue Arbeitsaufgabe abgeschlossen werden. Hier sollte u. E. eine Vereinbarung zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werk-tätigen und dem neuen Betrieb über die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen getroffen werden.

Da mit dem Abschluß des Überleitungsvertrags gleichzeitig ein u. U. bisher bestehender Qualifizierungsvertrag endet, ist u. E. die ausdrückliche Erklärung des neuen Betriebes erforderlich, daß er die Qualifizierung des Werk-tätigen unter den bisher vereinbarten Bedingungen fortsetzt. Das ist dann anzustreben, wenn in absehbarer Zeit im neuen Betrieb ein Einsatz des Werk-tätigen entsprechend der vorgesehenen Qualifikation möglich wird.

Ein neuer Qualifizierungsvertrag im Zusammenhang mit dem Überleitungsvertrag ist z. B. dann abzuschließen, wenn die im bisherigen Betrieb begonnene Qualifizierung unter Beachtung der künftigen neuen Arbeitstätigkeit eines Facharbeiters ggf. mit anderer Spezialisierungsrichtung fortzusetzen ist. Besteht im neuen Betrieb keine Einsatzmöglichkeit entsprechend der vorgesehenen oder veränderten Qualifikation, dann ist u. U. der Qualifizierungsvertrag ohne Erreichen des Qualifizierungsziels aufzulösen (§ 156 Abs. 2 AGB).^{1 2 3 4 5 6}

1 Vgl. E. Honecker, Den vom X. Parteitag gewiesenen Kurs mit dem ganzen Volk weiter zuverlässig in die Tat umsetzen (Schlußwort auf der 4. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1982, S. 93; W. Beyreuther, „Das gesellschaftliche Arbeitsvermögen effektiv nutzen!“, NJ 1982, Heft 11, S. 476 ff.

2 Vgl. B. Weidemann, „Strukturwandel ist eingeleitet“, Technische Gemeinschaft 1982, Heft 6, S. 7 f.

3 Vgl. W. Frohn, „Sozialistische Rationalisierung und effektiver Einsatz des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im Kombinat“, Berufsbildung 1981, Heft 11, S. 469.

4 Vgl. hierzu auch H. Neumann, „Rechtsprechung bei Einsparungen gegen Änderungsverträge“, NJ 1982, Heft 10, S. 445 ff.

5 O. Bößmann/H. Oertel, „Wirksamkeit des Arbeitsrechts bei der Aus- und Weiterbildung der Werk-tätigen“, NJ 1981, Heft 12, S. 535 ff.; vgl. auch E. Pätzold/K. Vogler, „Besonderheiten arbeitsrechtlicher Verträge“, NJ 1980, Heft 8, S. 350 f.

6 Vgl. hierzu auch G. Pirntke, „Zum Abschluß von Überleitungsverträgen“, NJ 1982, Heft 6, S. 276 f.