

In diesem Kapitel werden die Anforderungen an die Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen klar und übersichtlich dargelegt. Die Leiter der Betriebe und Einrichtungen erhalten damit eine Orientierung, die ihnen helfen wird, Fehler und Unkorrektheiten beim Abschluß von Arbeitsverträgen zu vermeiden. Oftmals wird in der Praxis z. B. übersehen, daß der Arbeitsvertrag aus zwei rechtlich unterschiedlich zu beurteilenden Seiten besteht, nämlich aus dem eigentlichen Vertrag und dem informatorischen Teil (S. 129) — in der Arbeitsrechtsprechung vorwiegend als konstitutiver (unmittelbar Rechtsansprüche begründender) bzw. als deklaratorischer (informatorischer) Teil bezeichnet. Pflichtverletzungen des Betriebes bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrages können einen Schadenersatzanspruch des Werktätigen begründen (§ 270 Abs. 1 AGB). Da derartige Streitfälle in der Praxis durchaus keine untergeordnete Rolle spielen und auch die Gerichte immer wieder beschäftigen, hätte man sich im Kapitel XIV (Schadenersatzleistungen des Betriebes) dazu Erläuterungen gewünscht.

Eine Ungenauigkeit hat sich in bezug auf den Tag der Arbeitsaufnahme (§40 Abs. 1 AGB) eingeschlichen, wenn es im Lehrbuch heißt (S. 128), daß an diesem Tag das Arbeitsrechtsverhältnis beginnt. Das könnte dahin mißverstanden werden, daß das Arbeitsrechtsverhältnis erst mit diesem Tag als begründet, also als existent anzusehen sei und bis dahin keine rechtlich bindenden Beziehungen der Vertragspartner bestehen. Tatsächlich jedoch wird kraft gesetzlicher Regelung der Arbeitsvertrag und damit das Arbeitsrechtsverhältnis durch Abgabe der übereinstimmenden Willenserklärungen über den notwendigen und ggf. zusätzlich den weiteren Vertragsinhalt begründet. Lediglich die hauptsächlichlichen Pflichten und Rechte (Pflicht zur Arbeitsaufnahme, Anspruch auf Entlohnung usw.) beginnen mit dem vereinbarten Tag der Arbeitsaufnahme zu wirken.

Die Ausführungen über das beim Delegierungsvertrag bestehende Weisungsrecht des Einsatzbetriebes (S. 134) hätten zweckmäßigerweise durch den Hinweis ergänzt werden sollen, daß insbesondere bei länger andauernden Delegierungen gemäß § 50 Abs. 3 AGB auch festgelegt werden kann, daß als Konsequenz aus dem Weisungsrecht zugleich die Disziplinarbefugnis (mit Ausnahme des Ausspruchs der fristlosen Entlassung) auf den Einsatzbetrieb übergeht.

Bei der Behandlung des Aufhebungsvertrages (S. 136 ff.) wäre es nützlich gewesen darzulegen, daß der Betrieb auch dann, wenn der Werktätige selbst den Aufhebungsvertrag wünscht, zur Sicherung des Rechts auf Arbeit eine Fürsorgepflicht hat. Er muß den Werktätigen darauf hinweisen, daß er den Aufhebungsvertrag erst dann schließen sollte, wenn die Begründung eines von ihm beabsichtigten neuen Arbeitsrechtsverhältnisses nach Lage der Dinge gesichert ist. Die Arbeitsrechtsprechung zeigt, daß Werktätige nicht selten Einspruch gegen einen Aufhebungsvertrag erheben, weil sich ihre Vorstellungen über die Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit aus diesen oder jenen Gründen nicht oder nicht unverzüglich realisieren lassen. Aus solchen übereilt oder imbedacht geschlossenen Aufhebungsverträgen ergeben sich aber negative Auswirkungen sowohl für die betreffenden Werktätigen als auch für die Gesellschaft, der das Arbeitsvermögen dieser Werktätigen u. U. für eine gewisse Zeit nicht zur Verfügung steht. Dem gilt es vorzubeugen.

Der Abschnitt über die Anforderungen an die Beurteilung (S. 148 f.) läßt die in §§ 67 ff. AGB ebenfalls geregelte Leistungseinschätzung leider unerwähnt (Obwohl im Sachregister unter dem Stichwort „Leistungseinschätzung“ auf S. 149 verwiesen und im übrigen auf S. 152 die gewerkschaftliche Mitwirkung bei Beurteilungen auch auf die Leistungseinschätzung bezogen wird). Auch wenn nach § 67 Abs. 2 Satz 3 AGB für Leistungseinschätzungen die Bestimmungen über die Beurteilung sinngemäß gelten, gibt es doch gewisse Besonderheiten, die den Inhalt der Leistungseinschätzung, die Aushandlung und das Einspruchsrecht betreffen (vgl. dazu z. B. NJ 1978, Heft 2, S. 386; NJ 1979, Heft 11, S. 504; NJ 1981, Heft 3, S. 135; Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 4, S. 181 ff.).

In seiner Gesamtheit ist das Lehrbuch eine wesentliche Bereicherung unserer arbeitsrechtlichen Literatur. Gegenüber der aus 15 Heften bestehenden „Schriftenreihe zum Arbeitsgesetzbuch der DDR“ (Tribüne-Verlag), die in erster Linie Betrieben und Gewerkschaften praktische Hinweise für die Anwendung des Arbeitsrechts geben will, und gegenüber dem Lexikon des Arbeitsrechts (Staatsverlag der DDR), das eine Schnellinformation über den gesamten Sachkomplex und über Begriffe des Arbeitsrechts ermöglicht, ist das Lehrbuch die erste in sich geschlossene, theoretische Darstellung dieser Materie. Es befriedigt — über seinen eigentlichen Adressatenkreis, die Studenten, hinaus — weitgehend die Bedürfnisse

der Arbeitsrechtspraktiker, wenngleich es natürlich nicht die Funktionen eines AGB-Kommentars erfüllen kann.

Dem Verfasserkollektiv gebührt für das Lehrbuch Dank und Anerkennung.

Dr. WALTER SCHULZ,
ehern. Oberrichter am Stadtgericht Berlin
— Hauptstadt der DDR —

Autorenkollektiv unter Leitung von Prof. Dr. Frithjof Kunz: Arbeitsrecht von A bis Z (Lexikon)

Staatsverlag der DDR, Berlin 1983
400 Seiten; EVP (DDR): 19,80 M

Das Verdienst des aus 35 Wissenschaftlern und erfahrenen Praktikern zusammengesetzten Autorenkollektivs besteht darin, mit Erläuterungen zu ca. 1100 Stichwörtern einen relativ großen Überblick über die grundlegenden Vorschriften und Rechtsinstitute des sozialistischen Arbeitsrechts gegeben zu haben. Das Lexikon soll namentlich für Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter, Gewerkschaftsfunktionäre, Mitglieder der Konfliktkommissionen und der Beschwerdekommissionen der Sozialversicherung, aber darüber hinaus auch für alle Werktätigen ein leicht handhabbares Nachschlagewerk sein.

Dieser praxisorientierten Aufgabenstellung wird das Lexikon insgesamt gerecht. Die Ausführungen zu den einzelnen Stichwörtern ermöglichen dem Leser, sich schnell einen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Regelungen zur Leitung des Betriebes und zur Mitwirkung der Werktätigen, zur Gestaltung arbeitsrechtlicher Verträge, zur Arbeitsorganisation und sozialistischen Arbeitsdisziplin, zur Anwendung von Lohn und Prämie, zur Aus- und Weiterbildung u. a. m. zu verschaffen. Hervorzuheben sind die Erläuterungen, die sich mit den sozialpolitischen Maßnahmen, insbesondere mit dem Schutz besonderer Personengruppen, dem Gesundheits- und Arbeitsschutz und der Sozialversicherung beschäftigen.

Positiv ist hierbei, daß der Begriff „Arbeitspflichten“ (S. 47) sowie die einzelnen arbeitsrechtlichen Pflichten (S. 263 ff.) und Rechte der Werktätigen (S. 284 ff.) sehr ausführlich beschrieben werden. Das ist im Hinblick auf die Bedeutung der sozialistischen Arbeitsdisziplin für die Erhöhung der Effektivität der Produktion und für die Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses berechtigt. Zugleich erhebt sich aber die Frage, ob die unterschiedliche Begriffsverwendung praktikabel ist. So werden z. B. die an die Werktätigen stellenden Verhaltensanforderungen unter den Stichwörtern „Arbeitspflichten“, „Grundpflichten der Werktätigen“, „Grundrechte und Grundpflichten“, „Pflicht“, „staatsbürgerliche Pflichten“ und „Recht“ abgehandelt.

Zu begrüßen ist, daß die Stichwörter nicht nur über den Hauptinhalt des jeweiligen Rechtsinstituts Auskunft geben, sondern gleichermaßen auf die entsprechenden Rechtsvorschriften orientieren. Diese Art der Darstellung erleichtert die praktische Rechtsanwendung in den Betrieben, wenngleich — wie die Autoren richtig betonen — das Lexikon nicht das intensive Studium des sozialistischen Arbeitsrechts ersetzen kann und auch nicht will.

Zu Recht haben die Autoren im Vorwort betont, daß sie die Stichwörter in der Regel nur unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten definieren wollten. Dementsprechend wurde die Auswahl der Stichwörter vorgenommen, und der Umfang der Darlegungen wurde davon bestimmt, d. h. die jeweiligen Begriffe sind unter allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen erläutert worden, die für alle Arbeitsrechtsverhältnisse gelten. Das ist ein Vorzug des Lexikons.

Ein Lexikon zwingt zu kurzen und klaren Erläuterungen sowie zur Beschränkung auf das Notwendige. Dieser Anspruch wird leider nicht konsequent erfüllt — wobei man natürlich immer darüber streiten kann, was erforderlich und was verzichtbar ist.

Bei einer Reihe von Stichwörtern treten Wiederholungen auf, die u. E. vermeidbar waren. So werden z. B. die Erziehungsmaßnahmen, die die Konfliktkommission aussprechen kann, in drei eng zusammenliegenden Stichwörtern ausführlich aufgezählt („erzieherisches Verfahren der Konfliktkommission“, „Erziehungsmaßnahme“, „Erziehungsmaßnahme der Konfliktkommission“). Zu breit sind auch die Darlegungen zu Auszeichnungen und Auszeichnungstiteln unter einer Vielzahl von Stichwörtern (z. B. S. 13, 77, 78, 183 f., 200 f., 228 ff., 327, 361 ff.) sowie zu verschiedenen hochschulrechtlichen Begriffen (z. B. S. 16 f., 69 f., 138, 185 f., 275, 353). Statt dessen hätte man sich gewünscht, daß bei einigen Stich-