

Der Überleitungsvertrag — Grundlagen und Anwendung

SABINE LANGER,

stellv. Leiter der Rechtsabteilung des Bundesvorstandes des FDGB

Prof. Dr. sc. JOACHIM MICHAS,

Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin

Der in §§ 51, 53 AGB geregelte Überleitungsvertrag erweist sich immer mehr als wirkungsvoller arbeitsrechtlicher Vertrag zur Gestaltung sozialistischer Arbeitsbeziehungen, wenn die Auflösung eines Arbeitsvertrags erforderlich wird. Es gibt in den Betrieben beachtliche Erfahrungen, und in der Fachliteratur¹ sowie durch die Arbeitsrechtsprechung² sind eine Reihe wichtiger Orientierungen gegeben worden. Dennoch zeigt sich, daß die mannigfaltigen Möglichkeiten, die der Überleitungsvertrag zur planmäßigen Vorbereitung und Realisierung eines erforderlichen Betriebswechsels und damit zur ununterbrochenen Nutzung des Arbeitsvermögens der Werk tätigen bietet, keineswegs voll ausgeschöpft sind. Untersuchungen haben ergeben, daß er in einer Reihe von Betrieben unterschiedlicher Größe und verschiedener volkswirtschaftlicher Bereiche noch unterschiedlich angewendet wird und daß es teilweise auch fehlerhafte Auffassungen über die Anwendungsmöglichkeiten des Überleitungsvertrags gibt.

Im folgenden sollen angesichts der gesellschaftlichen Erfordernisse, die sich aus der Entwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse und besonders im Hinblick auf die effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ergeben, sowie in Auswertung von Erfahrungen aus der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis sowie aus der Rechtsprechung einige Hinweise zur weiteren Arbeit mit Überleitungsverträgen gegeben werden.

Einige Aspekte der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens

Bei der weiteren Verwirklichung der neuen Etappe der ökonomischen Strategie nimmt die Erhöhung des Wirkungsgrades des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens einen erstrangigen Platz ein. Das entspricht den Erfordernissen der Intensivierung als der dem Sozialismus gesetzmäßig innewohnenden und bestimmenden Art und Weise erweiterter Reproduktion. Das gesellschaftliche Arbeitsvermögen gehört zu den volkswirtschaftlich bedeutsamen Ressourcen, deren wirksamer Einsatz — die Einsparung von Arbeitskräften eingeschlossen — zu wachsender volkswirtschaftlicher Effektivität führt.³ Die Tatsache, daß „die extensiven Quellen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs fast vollständig ausgeschöpft“⁴ und die Erschließung sowie die Entfaltung der Kenntnisse, Fähigkeiten und beruflichen Fertigkeiten der Werk tätigen entscheidende Faktoren des ökonomischen Leistungszuwachses sind, macht es erforderlich, den ständigen (d. h. ununterbrochenen) Einsatz des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens zu sichern und das qualitative, in der DDR hochentwickelte Potential an Arbeitsvermögen umfassend zu nutzen.

Im Wege der sozialistischen Rationalisierung werden Arbeitskräfte für neue Aufgaben gewonnen und Arbeitsplätze eingespart. Spätestens mit der Anwendung der Schwedter Initiative wurde der, den sozialistischen Verhältnissen adäquate Weg sozialistischer Rationalisierung entwickelt⁵, der heute für die Betriebe unseres Landes richtungweisend ist.^{6, 7} Sie ist „deshalb von prinzipieller Bedeutung, weil damit praktisch die sozialistische Alternative demonstriert wird, wie Grundwerte der sozialistischen Gesellschaft, z. B. das Recht auf Arbeit und auf Vollbeschäftigung, mit den Erfordernissen einer höheren Disponibilität und Effektivität der Arbeit real verbunden werden“.²

Es ist eine großartige Errungenschaft der Werk tätigen der DDR, daß das AGB in seiner rechtspolitischen Konzeption wie in seinen einzelnen Regelungen von Erfordernissen dieses Entwicklungsprozesses ausgeht. Es ist deshalb seit Jahren ein wirksames arbeitsrechtliches Mittel, höhere Effektivität der Arbeit durch sozialistische Rationalisierung bei Gewährleistung sozialer Sicherheit — und das heißt hier: bei

Realisierung des Rechts auf Arbeit — zu erreichen. In den Kombinat und Betrieben werden Arbeitskräfte gewonnen, die dann wieder effektiver und zumeist unter günstigeren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Dafür werden in den Betrieben Änderungsverträge (§ 49 AGB) abgeschlossen, wenn der betreffende Werk tätige im Betrieb verbleibt. Überleitungsverträge werden dann abgeschlossen, wenn ein Einsatz im bisherigen Betrieb nicht möglich ist bzw. wenn der Werk tätige mit seinem erreichten Qualifikationsstand und seiner Berufserfahrung in einem anderen Betrieb wirkungsvoller eingesetzt werden kann. Dadurch sind im Sinne der dargelegten ökonomischen und sozialen Erfordernisse und der Belange der Werk tätigen wichtige Potenzen der Nutzung gesellschaftlichen Arbeitsvermögens erschlossen worden. Im Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung ist also vorrangig zunächst der Änderungsvertrag anzuwenden. Das ergibt sich auch eindeutig aus den Regelungen des AGB. Der Überleitungsvertrag hat sich im Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung als zuverlässiges rechtliches Instrument für den nahtlosen Übergang des Werk tätigen in ein anderes Arbeitsverhältnis erwiesen.

Angesichts dieser Erfahrungen sowie der Bedeutung des Arbeitsvermögens als Intensivierungsfaktor muß u. E. generell die Frage gestellt werden, ob nicht der Überleitungsvertrag auch bei sonstigen Auflösungen des Arbeitsverhältnisses (mit Ausnahme der Gründe und Voraussetzungen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen) in stärkerem Maße als bisher anzuwenden ist. Das betrifft Auflösungen auf Initiative der Betriebe (dafür gibt § 51 Abs. 2 AGB die hinreichende Grundlage), aber auch Fälle, in denen Werk tätige die Auflösung des Arbeitsvertrags aus gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen anstreben und deshalb besondere Unterstützung erhalten sollten. Viele Gründe sprechen dafür, vor allem die damit verbundene Möglichkeit, das Arbeitsvermögen des Werk tätigen ohne Unterbrechung zu nutzen und die soziale Sicherheit wie sein Recht auf Arbeit zu gewährleisten.

Vorzüge des Überleitungsvertrags bei Auflösung des Arbeitsvertrags

Wenn die Auflösung eines Arbeitsvertrags angestrebt wird, hat die Anwendung eines Überleitungsvertrags für die Gesellschaft, für die Betriebe und für die Werk tätigen selbst folgende Vorteile:

1. Autorenkollektiv, Arbeitsrecht, Lehrbuch, 2. Aufl., Berlin 1983, S. 138 ff.; G. Kirschner/J. Michas, Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrags (Schriftenreihe zum AGB der DDR, Heft 3), Berlin 1984, 5. Aufl., S. 57 ff.; H. Oertel/W. Koerner, „Anwendung und Probleme des Überleitungsvertrags“, Arbeit und Arbeitsrecht 1980, Heft 7, S. 327 f.
2. W. Strasberg, „Aufgaben der Arbeitsrechtsprechung nach dem 10. FDGB-Kongreß“, NJ 1982, Heft 8, S. 340 f.; ders., „Rechtsprechung fördert Leistungsbereitschaft und soziale Sicherheit der Werk tätigen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 8, S. 360 f.; BG Erfurt, Urteil vom 6. Mai 1981 - 5 BAB 14/81 - (NJ 1981, Heft 12, S. 569); Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 8, S. 374; BG Cottbus, Urteil vom 7. Juli 1982 - BAB 53/82 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1983, Heft 9, S. 422) mit Anmerkung von G. Kirschner; OG, Urteil vom 30. März 1979 - O AK 2/79 - (OGA Bd. 9 S. 40; NJ 1979, Heft 7, S. 323).
3. Vgl. W. Beyreuther, „Das gesellschaftliche Arbeitsvermögen effektiv nutzen!“, NJ 1982, Heft 11, S. 476 f.
4. H. Koziolok/G. Pietrzyński, „ökonomische Strategie: Anforderungen an die Entwicklung und rationale Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens in den Kombinat der DDR“, Wirtschaftswissenschaft 1984, Heft 4, S. 486 ff.
5. Vgl. S. Kipp/D. Weger, „Schwedter Initiative — ein Ausdruck des Schöpferturns der Werk tätigen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 9, S. 387 ff.
6. Vgl. z. B. D. Weger, „Schwedter Beispiel macht schule“, Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 4, S. 139 ff.; B. Stoye, „Sozialistische Rationalisierung im Kreis Staßfurt unter Mitwirkung der Gewerkschaften“, NJ 1984, Heft 11, S. 462 f.
7. H. Koziolok/G. Pietrzyński, a. a. O., S. 499.