

1. Die vertragliche Gestaltung des Übergangs von einem Betrieb in einen anderen gestattet die Ausschöpfung vielfältiger Möglichkeiten, die in den konkreten Bedingungen und Umständen der Betriebe und des betreffenden Werk tätigen liegen. So kann der Zeitpunkt des Übergangs entsprechend den verschiedenen Gegebenheiten abgestimmt und konkret vereinbart werden; der Werk tätige kann sich rechtzeitig auf die neue Arbeitsaufgabe im anderen Betrieb vorbereiten und sich ggf. qualifizieren; in Abstimmung mit dem Amt für Arbeit können territoriale Bedingungen (z. B. Verkehrsverbindungen, Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder, Wohnraumbereitstellung) hinreichend berücksichtigt werden.

2. Nach § 51 Abs. 1 AGB soll bei erforderlich wendender Auflösung eines Arbeitsvertrags entweder eine Vereinbarung in Gestalt eines Aufhebungsvertrags oder eine Vereinbarung zur Überleitung des Werk tätigen in einen anderen Betrieb (Überleitungsvertrag) abgeschlossen werden. Geht die Initiative zur Auflösung vom Betrieb aus, ist dieser verpflichtet, dem Werk tätigen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten (§ 51 Abs. 2 AGB). Diese Forderung entspricht der in § 2 AGB konzipierten Aufgabe des sozialistischen Arbeitsrechts, die ständige Teilnahme der Werk tätigen am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß zu garantieren. Die im Überleitungsvertrag enthaltene Kombination von zu vereinbarenden Auflösung des Arbeitsvertrags und Neuabschluß eines Arbeitsvertrags mit einem anderen Betrieb sichert einen sorgfältig vorbereiteten, sich direkt an das bisherige Arbeitsrechtsverhältnis anschließenden Übergang. Alle drei Beteiligten — bisheriger Betrieb, übernehmender Betrieb und Werk tätiger — schaffen entsprechende Voraussetzungen für die ununterbrochene Tätigkeit des Werk tätigen.

3. Der Überleitungsvertrag als dreiseitiger Vertrag fördert unter Einbeziehung des zuständigen Amtes für Arbeit die planmäßige Lenkung des Werk tätigen in Betriebe, die volkswirtschaftliche Schwerpunktaufgaben bzw. territorial bedeutsame Aufgaben zu erfüllen haben. Auf diese Weise können die Möglichkeiten des Territoriums ausgeschöpft werden, und es wird Betrieben geholfen, die Bedarf an bestimmten Arbeitskräften haben. Durch die rechtzeitige Vorbereitung des Werk tätigen auf die neuen Arbeitsbedingungen und die konkrete Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses kann zudem der Fluktuation von Arbeitskräften wirksam vorgebeugt werden.

4. Die in § 53 Abs. 2 AGB getroffene Festlegung, daß bei Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen der bisherige Betrieb den Abschluß des Überleitungsvertrags rechtzeitig, mindestens drei Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit zu gewährleisten hat, gibt den Werk tätigen in diesen Fällen zusätzliche Rechtssicherheit. Diese Pflicht des Betriebes ist als Rechtspflicht ausgestaltet, d. h., im Falle ihrer Verletzung können Rechtsfolgen, z. B. Schadenersatzansprüche, entstehen.

5. Außer den gemäß § 53 Abs. 1 AGB notwendigen Vereinbarungen im Überleitungsvertrag können im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen noch weitere Vereinbarungen getroffen werden. Sie bieten den Beteiligten die Möglichkeit, den Übergang in das neue Arbeitsrechtsverhältnis den konkreten Umständen anzupassen und zu erleichtern.

6. Nach § 53 Abs. 3 AGB sind die beteiligten Betriebe verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Vertragsabschluß zu verständigen. Diese Pflicht ist wie bei anderen Vertragsabschlüssen ausgestaltet. Sie gewährleistet, daß Vertreter der Gewerkschaftsleitungen beider Betriebe an der Ausgestaltung des Übergangs mitwirken können, d. h., sie wirken auf die Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit hin und achten auf den rationellen (z. B. den qualifikationsgerechten) Einsatz des Werk tätigen und auf die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen. Sie nehmen zudem Einfluß auf die rechtzeitige Vorbereitung des Werk tätigen auf seine neue Arbeitsaufgabe.⁸

Natürlich stellt die Vorbereitung und Realisierung des Übergangs eines Werk tätigen mittels Überleitungsvertrags an die beteiligten Betriebe hohe Anforderungen. Das entspricht aber der Verantwortung der Betriebe, das Arbeitsvermögen

der Werk tätigen umfassend und rationell zu nutzen. Diese Pflicht besteht vorrangig innerhalb des Betriebes, sie berührt die wissenschaftliche Arbeitsorganisation (WAO) ebenso wie die Maßnahmen zur vollständigen Nutzung der Arbeitszeit, der Produktions- und Arbeitsabläufe usw. Sie kann aber nicht damit enden, daß Gründe für die Auflösung des Arbeitsvertrags gegeben sind oder der Betrieb passiv die Absicht eines Werk tätigen zur Auflösung des Arbeitsvertrags entgegennimmt. Die Konzeption des AGB ist in diesen Fragen eindeutig: Die konkreten Regelungen sind so ausgestaltet, daß ökonomisch wie sozial Lösungen gefunden werden, die sozialistischen Verhältnissen entsprechen. Die bisherige Entwicklung der Arbeitsrechtspraxis zeigt, daß die gesellschaftliche Bedeutung der Anwendung des Überleitungsvertrags erkannt und dieser bei Auflösungen von Arbeitsverträgen häufiger abgeschlossen wird.

Zu einigertl Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Abschluß von Überleitungsverträgen

1. Zunächst sei noch einmal grundsätzlich festgestellt: Geht die Initiative zur Auflösung des Arbeitsvertrags vom Betrieb aus, setzt das Angebot eines Aufhebungsvertrags durch den Betrieb voraus, daß er dem Werk tätigen vorher einen Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit oder, wenn das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten hat. Ein Überleitungsvertrag braucht dann nicht angeboten zu werden, wenn der Werk tätige eine ihm vom Betrieb mit dem Änderungsvertrag angebotene zumutbare Arbeit abgelehnt hat. Gemäß §§ 51 Abs. 2, 54 Abs. 2 AGB besteht die Rechtspflicht des Betriebes, bei einer von ihm ausgehenden Auflösung des Arbeitsvertrags dem Werk tätigen einen Überleitungsvertrag anzubieten, grundsätzlich dann, wenn der Werk tätige nicht im Wege eines Änderungsvertrags weiter im Betrieb beschäftigt werden kann.

2. Das Angebot eines Überleitungsvertrags schließt bestimmte Mindestanforderungen ein. Zu Recht hat das Bezirksgericht Erfurt festgestellt: „Das Angebot eines Überleitungsvertrags bei einer vom Betrieb ausgehenden Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses muß als Mindestanforderung das mit dem neuen Betrieb abgestimmte und tatsächlich realisierbare Angebot enthalten, daß der Werk tätige von einem bestimmten Zeitpunkt an in einem genau bezeichneten Betrieb an einem bestimmten Arbeitsort mit einer genau bezeichneten Arbeitsaufgabe die Arbeit aufnehmen kann. Ein allgemeiner Hinweis auf freie Arbeitsplätze in anderen Betrieben erfüllt diese Anforderung nicht.“^{9 10}

Diese Rechtsauffassung setzt in Übereinstimmung mit dem AGB eindeutige Maßstäbe, wie an den Abschluß des Überleitungsvertrags heranzugehen ist. Dazu sind Hinweise auf mögliche Arbeitsstellen, die in einem bestimmten Betrieb vorhanden sind oder die das Amt für Arbeit vermittelt, nicht ausreichend. Es ist der tatsächliche Vertragsabschluß gefordert.

3. Wiederholt wird die Frage gestellt, wieviel Angebote der Betrieb dem Werk tätigen unterbreiten soll. Das entscheidende Kriterium liegt nicht in der Anzahl der angebotenen Überleitungsverträge, sondern im Angebot einer zumutbaren anderen Arbeit. „Ist diese Bedingung erfüllt, reicht nach dem Wortlaut der Rechtsvorschrift bereits ein einziger Vorschlag für eine andere Arbeit aus.“¹¹ Und der Wortlaut der Rechtsvorschrift stimmt völlig mit den tatsächlichen Gegebenheiten der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse — hier: der Sicherung des Rechts auf Arbeit des Werk tätigen — überein. Die Anwendung der Zumutbarkeitskriterien¹¹ bietet dem Werk tätigen ausreichende Möglichkeiten für einen effektivi-

8 Vgl. Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen, Beschluß des Sekretariats des FDGB-Bundesvorstandes vom 21. Juni 1978, in: Arbeitsrechtliche Beschlüsse (Dokumente), Berlin 1982, S. 21 ff.

9 BG Erfurt, Urteil vom 6. Mai 1981 - 5 BAB 14/81 - (NJ 1981, Heft 12, S. 569).

10 G. Kürschner, Anmerkung zum Urteil des BG Cottbus, a. a. O., S. 422.

11 Vgl. W. Strasberg, „Rechtsprechung fördert Leistungsbereitschaft“, a. a. O., S. 362; G. Kürschner/J. Michas, a. a. O., S. 59 f.