

ven, auch in seinem persönlichen Interesse liegenden Wiedereinsatz. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß es auf diesem Gebiet keine nennenswerten Probleme gibt. Das bedeutet, daß die Orientierungen des AGB und der Arbeitsrechtsprechung verantwortungsbewußt verwirklicht werden.

4. Ein Überleitungsvertrag kann auch dann abgeschlossen werden, wenn der Werk tätige die Auflösung des Arbeitsvertrags anstrebt. Die Zulässigkeit hierfür ergibt sich aus § 51 Abs. 1 AGB. Zwar besteht in solchen Fällen keine Rechtspflicht des Betriebes, einen Überleitungsvertrag anzubieten. Jedoch geht es uns darum, daß die Vorzüge dieses arbeitsrechtlichen Vertrags umfassender genutzt werden.

Nicht in jedem Falle der durch den Werk tätigen angestrebten Auflösung des Arbeitsvertrags kann die Möglichkeit des Überleitungsvertrags genutzt werden, z. B. dann nicht, wenn der Werk tätige ohne aner kennenswerte Gründe den Betrieb verlassen will. Es liegt ganz im Sinne des rechtspolitischen Anliegens und des Wortlauts des AGB (§ 51 Abs. 1: „wenn die Auflösung erforderlich ist“<sup>1</sup>), daß der Abschluß eines Überleitungsvertrags dann angebracht ist, wenn für den vom Werk tätigen beabsichtigten Betriebswechsel gesellschaftlich gerechtfertigte Gründe vorliegen. Das kann der Fall sein, wenn z. B. die Auflösung des Arbeitsvertrags mit einem Wohnungswechsel im Zusammenhang steht oder Werk tätige aus verschiedenen Gründen (gesundheitliche, soziale, familiäre) der besonderen Unterstützung bedürfen. Der Abschluß eines Überleitungsvertrags kann hier wichtige persönliche Probleme lösen helfen, wobei der sorgfältig vorbereitete Übergang in einen anderen Betrieb auch gesellschaftlich von Nutzen ist.

Um Mißverständnissen vorzubeugen: Es geht uns nicht um überzogene Vorstellungen zur Anwendung des Überleitungsvertrags. Wir möchten deshalb auch ausdrücklich betonen, daß in den zuletzt genannten Fällen der betreffende Werk tätige sehr aktiv um eine andere Arbeit bemüht sein wird, um so mehr, als er vom bisherigen Betrieb nicht verlangen kann, daß dieser für ihn einen Arbeitsplatz besorgt, ohne daß er selbst alles dafür Erforderliche unternimmt. Ist beispielsweise ein Betriebswechsel notwendig, weil durch Versetzung des Ehepartners ein Ortswechsel unumgänglich ist, wird der Werk tätige selbst bemüht sein, mit Hilfe des Amtes für Arbeit am neuen Wohnort eine seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu finden. In diesem Fall kann der Über-

gang mit Hilfe eines Überleitungsvertrags organisiert werden, wenn beide Betriebe damit einverstanden sind.

5. Nach § 53 Abs. 1 AGB gehören die Festlegungen des Beginns der Tätigkeit, die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort im neuen Betrieb zu den notwendigen Vereinbarungen im Überleitungsvertrag. Damit werden an den Inhalt desjenigen Teils des Überleitungsvertrags, mit dem das neue Arbeitsverhältnis begründet wird, die gleichen Anforderungen gestellt wie an jeden anderen Arbeitsvertrag.

Soweit darüber hinaus weitere Vereinbarungen getroffen werden können, führt § 53 Abs. 1 AGB beispielhaft die Verpflichtung der Betriebe zur Vorbereitung des Werk tätigen auf seine neue Arbeitsaufgabe einschließlich notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Unterstützung bei Wohnungswechsel an. Entscheidendes Kriterium für alle weiteren Vereinbarungen ist, daß sie nur im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden können. So können z. B. Vereinbarungen über die Anerkennung der bisherigen Betriebszugehörigkeit durch den neuen Betrieb getroffen werden, wenn der RKV dieses Betriebes an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpfte Festlegungen enthält<sup>2</sup>, also gleichartige Ansprüche auf Betriebsebene geregelt hat. Möglichkeiten für solche Vereinbarungen würden sich auch aus einschlägigen RKV's ergeben, soweit dort entsprechende Festlegungen bestehen.

Dagegen ist die Vereinbarung über die Weitergewährung personengebundenen Urlaubs nicht zulässig. Ergibt sich die Weitergewährung aus § 7 der 1. DB zur VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 367), so besteht der Anspruch gemäß der Rechtsvorschrift, und es bedarf keiner weiteren Vereinbarung i. S. des § 53 Abs. 1 AGB.

6. Nach § 60 AGB ist auch beim Überleitungsvertrag ein Einspruchsrecht vorgesehen: Der Werk tätige hat das Recht, gegen die Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrags im Überleitungsvertrag Einspruch einzulegen. Natürlich müssen dafür Gründe vorliegen. Der Einspruch ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der tatsächlichen Aufnahme der anderen Arbeit bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts zulässig.

<sup>1</sup> Vgl. „Die Redaktion antwortet: Überleitungsvertrag“, Arbeit und Arbeitsrecht 1983, Heft 9, S. 404.

## Die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte zur Förderung von Neuererinitiativen

Dr. WERNER KULITZSCHER,  
Lehrstuhl Arbeitsrecht an der Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“  
beim Bundesvorstand des FDGB, Bernau

Um die von der 9. Tagung des Zentralkomitees der SED geforderte Entwicklung des Rationalisierungsmittelbaus noch schneller voranzutreiben<sup>10 1</sup>, muß auch der planmäßigen Lenkung und Leitung der Neuererbewegung in ihrer gesamten Breite eine höhere Wirksamkeit verliehen werden. Dazu haben auch die gewerkschaftlichen Leitungen in den Kombinat und Betrieben einen wichtigen Beitrag zu leisten.

Auf der Grundlage des § 36 Abs. 2 AGB fördern die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die schöpferische Mitwirkung der Werk tätigen in der Neuererbewegung als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs. Sie üben die Kontrolle über die Durchsetzung der Ergebnisse der Neuerertätigkeit und die Wahrung der Rechte der Neuerer aus. Zu diesem Zweck nutzen sie alle ihre im AGB sowie in der NVO und ihren Durchführungsbestimmungen fixierten Rechte.

### Mitwirkung der Gewerkschaftsleitungen bei der Vorbereitung von Neuereraufgaben

Mit der wirkungsvollen Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Rechte kommt es entsprechend den Beschlüssen des 10. FDGB-Kongresses darauf an, den Neuerern solche an-

spruchsvollen, aus den langfristigen Rationalisierungs- und Intensivierungskonzeptionen der Betriebe abgeleiteten Aufgaben zu übertragen, die zugleich ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der ökonomischen Strategie sind. Das erfordert, sowohl die kollektiv vereinbarte Neuerertätigkeit als auch die thematischen Orientierungen für das Neuererentscheidungsentsprechend den neuen Anforderungen auf einem höheren Niveau zu planen.

Die gewerkschaftlichen Leitungen haben deshalb dazu beizutragen, daß bereits bei der Konzipierung neuer perspektivischer Rationalisierungs- und Intensivierungsmaßnahmen die Ideen aller Werk tätigen, besonders aber die der Neuerer, in die Konzeptionen einfließen und daß zugleich vom Betriebsleiter die von den Neuerern zu lösenden Aufgaben thematisch und terminlich bestimmt werden. Die Gewerkschaftsleitungen sollten auch darauf achten, daß mit jeder geplanten Rationalisierungsmaßnahme die Aufgabe verbunden wird, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, künftige Arbeitsprozesse mit schöpferischem Inhalt anzureichern und monotone, einseitige Belastungen der Werk tätigen zu überwinden. Dazu können

<sup>1</sup> Vgl. E. Honecker, Aus dem Bericht des Politbüros an die 9. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berlin 1984, S. 42.