

durch die Rechtsprechung noch wirksamer zu unterstützen. Die in diesem Zusammenhang getroffene Feststellung, daß das nicht nur Sache der Leitung ist, sondern jeder, der an der Produktion beteiligt ist, eine persönliche Verantwortung trägt, ist für die Zielrichtung der Verstärkung der Wirksamkeit der gerichtlichen Tätigkeit ebenso wichtig wie der Hinweis darauf, daß die unbedingte Einhaltung der Bedienvorschriften, die gewissenhafte Nutzung und Instandhaltung, ein konsequentes Verhalten der Leiter, das keine Routine und Sorglosigkeit aufkommen läßt, und solides Wissen über den Arbeit-, Brand- und Havarieschutz sozialistische Arbeitskollektive auszeichnet. Mit den gerichtlichen Entscheidungen sind Fähigkeiten und Haltungen zu fördern, die durch Verantwortungsbewußtsein, Leistungswillen, Zuverlässigkeit, technologische und Arbeitsdisziplin und Schöpferertum gekennzeichnet sind.

Untersuchungen der Rechtsprechung haben die Notwendigkeit gezeigt, insbesondere auf folgende Fragen der Anwendung von Regelungen des AGB näher einzugehen, die im Zusammenhang mit der umfassenden Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts stehen:

1. Bereits bei der *Vereinbarung der Arbeitsaufgabe* im Arbeitsvertrag ist unter den gegenwärtigen Bedingungen und in zunehmendem Maße für die Zukunft den gesellschaftlichen Erfordernissen eines flexiblen und disponiblen Einsatzes der Werk tätigen Rechnung zu tragen. Im Hinblick auf den durch neue Technologien bedingten komplexen Charakter der Arbeit wird sich der durch Vereinbarung zu bestimmende Inhalt der Arbeitsaufgabe in den erforderlichen Fällen nicht auf die Verrichtung nur einer konkreten Tätigkeit beziehen, sondern sich auf mehrere unterschiedliche Arbeitsinhalte oder komplexe Aufgaben erstrecken, die in einem Arbeitskollektiv wechselseitig nach der betrieblichen Arbeitsteilung erfüllt werden müssen. Aber auch in anderen Fällen können mehrere Arbeitsaufgaben in Kombination als einheitliche Arbeitsaufgabe im Sinne der §§ 40 Abs. 1, 73 Abs. 2 AGB vereinbart werden. Das gilt vor allem beim Vorliegen von Gründen, die es z. B. im Interesse der Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gebieten, den Werk tätigen während der täglichen Arbeitszeit mit abwechselnden Arbeitsaufgaben zu beschäftigen.

Das AGB sichert den Werk tätigen, die Teilaufgaben mit unterschiedlichem Kompliziertheitsgrad als einheitliche Arbeitsaufgabe verrichten, die Entlohnung nach nur einer Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (§ 101 Abs. 3 AGB). Bei der Bestimmung der zutreffenden Lohn- oder Gehaltsgruppe ist, sofern sich diese nicht unmittelbar aus den Eingruppierungsunterlagen ergibt, nach der Regelung in § 101 Abs. 1 Satz 2 AGB zu verfahren. Im Streitfall haben die Gerichte das erforderlichenfalls zu veranlassen. Die Vereinbarungen über die Lohn- oder Gehaltsgruppen sind gerichtlich überprüfbar.

2. Der Rechtssicherheit und stabilen Arbeitsrechtsverhältnissen dient es, wenn auch bei der *Vereinbarung des Arbeitsortes* durch klare Absprachen von Anfang an eindeutige Vorstellungen über die Anforderungen geschaffen werden. Die Regelung in § 40 Abs. 2 AGB sieht mehrere Möglichkeiten der Vereinbarung vor, ohne einer von ihnen den Vorrang einzuräumen. Den Ausschlag geben die betrieblichen Erfordernisse, die vielfach nicht lediglich organisatorischer Natur sind, sondern der effektiven Nutzung des Arbeitsvermögens dienen, und die persönlichen Belange des Werk tätigen, der Vereinbarungen unter diesem Aspekt eingeht. Wurden verschiedene Einsatzorte als Arbeitsort vereinbart, obliegt dem Betrieb die Konkretisierung.

3. In Fällen der *vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit* durch betriebliche Weisung kommt es gelegentlich zu Fragen über die zulässige Dauer. Sie ergibt sich aus § 85 Abs. 1 AGB, sofern nicht in Rechtsvorschriften, einschließlich der Rahmenkollektivverträge, andere Regelungen getroffen wurden. Die Übertragung einer anderen Arbeit über die zulässige Dauer hinaus ist nur mit Einverständnis des Werk tätigen möglich. Allerdings können Werk tätige, die auf der Grundlage betrieblicher Festlegungen (z. B. im Funktionsplan) als ständiger Vertreter eines Leiters tätig sind, die Vertretung nicht ablehnen, wenn ihnen diese Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe gemäß § 90 Abs. 1 AGB über die Dauer von vier Wochen im Kalenderjahr hinaus übertragen wird.

Die Regelung zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit gemäß § 86 AGB enthält im Unterschied zur Regelung in § 85 AGB keine zeitliche Begrenzung. Insoweit ergibt sich die mögliche Zeitdauer der Übertragung aus den für den Einzelfall maßgeblichen Umständen, so z. B. bis zur Klärung durch den Arzt, ob es im Interesse des Gesundheits-

und Arbeitsschutzes noch möglich ist, einen Werk tätigen mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe weiter zu beschäftigen.³

Weisungen zur Übertragung einer anderen Arbeit, die nach dem Gesetz (§ 88 AGB bzw. § 26 Abs. 1 AGB für Vertrauensleute, für die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre sowie für Mitglieder von Gewerkschaftsleitungen und -Vorständen) der gewerkschaftlichen Zustimmung bedürfen, begründen ohne das Vorliegen dieser Zustimmung keine Rechtspflichten.

4. Der *Änderungsvertrag* ermöglicht dem Betrieb und dem Werk tätigen, bei Fortbestand des Arbeitsrechtsverhältnisses die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen neuen Erfordernissen anzupassen. Ändern sich z. B. im Zuge der sozialistischen Rationalisierung die Arbeitsinhalte qualitativ, so daß die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht mehr den Anforderungen entspricht, muß der Betrieb zur weiteren Sicherung des Rechts des Werk tätigen auf Arbeit unter Beachtung der in § 49 Abs. 2 AGB geregelten Frist und unter Wahrung der Mitwirkungsmöglichkeiten der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung gemäß §§ 49 Abs. 1, 43 Abs. 2 AGB den Abschluß eines Änderungsvertrags anbieten.

Werk tätige, die im Ergebnis eines mit ihnen geführten Gesprächs bereit sind, durch den Abschluß eines Änderungsvertrags den betrieblichen Belangen und Erfordernissen zu entsprechen, ist die Möglichkeit der Qualifizierung für die neue Tätigkeit (durch Abschluß eines Qualifizierungsvertrags oder durch andere Maßnahmen der Qualifizierung am Arbeitsplatz) zu geben. Soweit sie für die vereinbarte neue Arbeitsaufgabe noch nicht den erforderlichen Qualifizierungsgrad besitzen, bestimmt sich ihre Entlohnung dennoch nach § 102 Abs. 1 AGB.

Ein Änderungsvertrag ist nicht erforderlich, wenn der Inhalt der Arbeitsaufgabe lediglich eine quantitative Anreicherung erfährt, die mit dem vorhandenen Grundwissen und den speziellen Kenntnissen einer abgeschlossenen Ausbildung für die mit dem Werk tätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe im Prozeß der täglichen Arbeit bewältigt werden kann.

5. Auf dem 11. FDGB-Kongreß wurde hervorgehoben, daß die bessere Schichtauslastung der Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus aller dient. In dem Zusammenhang wurde aber auch darauf aufmerksam gemacht, daß *Veränderungen in der Arbeitszeit* mit Veränderungen der Gewohnheiten und auch mit Belastungen für den einzelnen verbunden sein können. Hieraus leitet sich eine hohe Verantwortung der Leiter in den Betrieben, aber auch in den territorialen Organen ab, alles zu tun, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Schichtarbeiter in besonderem Maße zu verbessern.

Das Arbeitszeitregime im Betrieb bzw. in Betriebsabteilungen und damit auch die Regelung, ob und in welchem Schichtsystem gearbeitet wird, ergibt sich aus dem Arbeitszeitplan, der im Ergebnis gründlicher Beratungen mit den Werk tätigen in Abstimmung mit territorialen Belangen und unter Beachtung der Verkehrsverbindungen zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart wird (§ 167 Abs. 2 AGB). Im Arbeitsvertrag sind keine Vereinbarungen über die Teilnahme an der Schichtarbeit zu treffen. Das gilt auch für den Wechsel des Schichtsystems. Im Interesse der möglichst umfassenden Nutzung moderner Technik kann es aber geboten sein, daß Werk tätige an bestimmten Tagen oder auch unregelmäßig abweichend vom betrieblichen Arbeitszeitplan eingesetzt werden (z. B. bei Gewährung anderer freier Zeit über das planmäßige Arbeitsende hinaus). Hierzu sind gesonderte Festlegungen zu treffen und mit den Werk tätigen zu vereinbaren.

6. Sofern aus Rationalisierungsgründen ein Betriebswechsel des Werk tätigen erforderlich wird, nutzen die Betriebe und die Werk tätigen überwiegend die Möglichkeit, einen *Überleitungsvertrag* abzuschließen. Gelegentlich taucht dabei die Frage auf, ob die bisherige Betriebszugehörigkeit, soweit das nicht in Rechtsvorschriften geregelt ist, im neuen Betrieb anerkannt werden kann. Die Gerichte bejahen zutreffend diese Möglichkeit.

7. Der 11. FDGB-Kongreß erklärte: „Heute und in Zukunft gilt: Wer hohe Leistungen bei der Meisterung von Wissenschaft und Technik vollbringt, Spitzenerzeugnisse entwickelt, konstruiert sowie Schlüsseltechnologien erarbeitet und an-

3 Vgl. hierzu auch OG, Urteil vom 6. März 1987 — OAK 12/87 — auf S. 334 dieses Heftes.