

und Ausgleichszahlungen. Auch hierfür gelten teilweise verbindliche staatliche Regelungen, z. B. hinsichtlich des Anspruchs auf erhöhten / Grundurlaub, die bei genossenschaftlichen Festlegungen zu beachten sind. Im übrigen sind die LPG gehalten, mit der eigenverantwortlichen Ausgestaltung anderer Rechte eine Annäherung an die für Arbeiter geltenden Regelungen anzustreben und durch wissenschaftliche Arbeitsorganisation, Einführung von Ergebnissen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und Nutzung weiterer Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitseffektivität die Voraussetzungen dafür zu schaffen. Die Genossenschaftsbauern sind verpflichtet, ihre Arbeitsaufgaben gewissenhaft zu erfüllen, kameradschaftlich zusammenzuarbeiten und sich die erforderlichen politischen und fachlichen Kenntnisse anzueignen. Die LPG hat die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die LPG-Mitglieder ihre Rechte und Pflichten umfassend wahrnehmen können. Bei schuldhaften Arbeitspflichtverletzungen ist die disziplinarische Verantwortlichkeit zu prüfen. Der Vorstand führt ein Disziplinarverfahren durch und kann einen Verweis oder einen strengen Verweis aussprechen. Der Ausschuß aus der Genossenschaft als höchste Disziplinarmaßnahme setzt einen Beschluß der Vollversammlung voraus. Bei schuldhafter Schädigung des genossenschaftlichen Eigentums wendet die LPG die materielle Verantwortlichkeit an; nach Beratung in der Brigade beschließt der Vorstand, ob und in welcher Höhe der Genossenschaftsbauer / Schadenersatz zu leisten hat.

Arbeitsvertrag - Vereinbarung zwischen einem Werk­tätigen und einem Betrieb über die Begründung eines / Arbeitsrechtsverhältnisses und dessen konkreten Inhalt. Der A. kommt durch übereinstimmende / Willenserklärung der Vertragspartner zustande, A. mit Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung des / Erziehungsberechtigten (§41 Abs. 3 AGB). Der A. muß den Arbeitsrechtsvorschriften entsprechen. Abweichende Vereinbarungen sind unwirksam, an ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten gemäß den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen (§44 Abs. 1 AGB; ? Mängel des Arbeitsvertrages). Der Betrieb ist verpflichtet, den A. schriftlich auszufertigen, jedoch ist dieser auch dann rechtswirksam, wenn mündlich über den notwendigen Vertragsinhalt Übereinstimmung erzielt wurde (§§41, 42 AGB). Als *notwendiger Vertragsinhalt* sind im A. gemäß §40 Abs. 1 AGB die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme zu vereinbaren. Fehlt eine dieser Vereinbarungen, ist der A. nicht zustande gekommen. Die exakte Festlegung der *Arbeitsaufgabe* im A. ist besonders bedeutsam, weil sich aus ihr die konkreten / Arbeitspflichten ableiten, wie sie in Rechtsvorschriften und im / Rahmenkollektivvertrag, in der betrieblichen / Arbeitsordnung sowie im / Funktionsplan im einzelnen ausgestaltet sind. Das Gesetz verpflichtet daher den Betrieb, den Inhalt der Arbeitsaufgaben ein-

schließlich der Verantwortungsbereiche der Werk­­tätigen eindeutig zu bestimmen und schriftlich festzulegen. Die für den Werk­­tätigen zutreffende Festlegung ist ihm bei der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern (§73 Abs. 2 AGB). Als *Arbeitsort* ist der Betrieb oder der Betriebsteil, in dem der Werk­­tätige seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat, aufzunehmen. Die Vereinbarung mehrerer Betriebsteile oder bestimmter Territorien (z. B. Kreis oder Bezirk) ist möglich, wenn das zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe erforderlich ist, z.B. bei Kundendienstmonteuren, oder Werk­­tätigen in Bau- und Montagebetrieben oder im Verkehrswesen. *Weitere Vereinbarungen* im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen können im A. z.B. Festlegungen über besondere Kündigungsfristen oder über / Teilbeschäftigung sein. Im *informierenden Teil* des A. ist mindestens die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Dauer des / Erholungsurlaubs anzugeben (§42 AGB). Wie über den Inhalt der Arbeitsaufgabe ist der Werk­­tätige auch über die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und Lohnform, die / Arbeitszeit und den Erholungsurlaub bereits vor Abschluß des A., meist schon im / Einstellungsgespräch, zu informieren (§43 Abs. 1 AGB). Mit Abschluß des A. werden alle Rechte und Pflichten, die kraft Gesetzes aus ihm folgen, sowie alle, die sich aus der vereinbarten Arbeitsaufgabe ergeben, Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Werk­­tätige übernimmt die Verpflichtung, sein Arbeitsvermögen voll auszuschöpfen, die konkrete Arbeitsaufgabe zu erfüllen, die / sozialistische Arbeitsdisziplin einzuhalten, das sozialistische Eigentum zu schützen und zu mehrern, nach den Regeln der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und gegenseitigen Hilfe zu handeln und an der Leitung und Planung des Betriebes mitzuwirken. Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung von dem beabsichtigten Abschluß des A. zu informieren. Deren Vertreter oder der Gewerkschaftsvertrauensmann sind berechtigt, am Einstellungsgespräch teilzunehmen (§ 43 Abs. 2 AGB). Dadurch wird eine zusätzliche Kontrolle darüber gesichert, daß die gesetzlich garantierten Rechte und Interessen der Werk­­tätigen bei der Ausgestaltung des A. gewährleistet werden. Verletzt der Betrieb bei Abschluß des A. oder dessen Vorbereitung Pflichten, kann das zu einer / Schadenersatzpflicht des Betriebes führen. Der A. kann gemäß §47 AGB auch befristet abgeschlossen werden (// befristeter Arbeitsvertrag).

Arbeitsvertrag mit Absolventen - schriftliche Vereinbarung zwischen einem Studenten, der am Beginn des letzten Ausbildungsjahres steht, und einem Betrieb zur Begründung eines /* Arbeitsrechtsverhältnisses nach Abschluß des Studiums. Der Abschluß des A. ist nur auf der Grundlage des von der Kommission für Absolventenvermittlung gefaßten Einsatzbeschlusses zulässig, ihm ist der Muster-Ar-