

## Zusätzliche Vereinbarungen in Arbeitsverträgen

Prof. Dr. sc. ANNEMARIE LANGANKE und GÜNTER SCHUMANN, wiss. Aspirant,  
Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Die Anwendung des Vertragsprinzips, d. h. die weitgehende Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse durch Willensübereinstimmung, ist ein wesentliches Merkmal unseres sozialistischen Arbeitsrechts. Seine theoretische Durchdringung spiegelt auch den Erkenntnisfortschritt der Arbeitsrechtswissenschaft wider. Bezeichneten wir 1979 den Arbeitsvertrag noch als eine „besonders geeignete Form der Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse“<sup>1</sup>, so besteht heute Einigkeit darüber, daß er eine „entscheidende Rechtsform für die Aneignung der produktiven Kräfte des Produzenten als eigene“<sup>2</sup> § 1<sup>2</sup> ist. Die Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse durch Verträge ist also ein Erfordernis, das sich aus dem sozialistischen Eigentum und der daraus erwachsenden Stellung des Werk-tätigen — einerseits Mitglied der Assoziation freier Werk-tätiger, andererseits Einordnung seiner individuellen Arbeitskraft in einen unmittelbaren Produktionsprozeß<sup>3</sup> — ableiten läßt.

### Notwendigkeit zusätzlicher Vereinbarungen

Mit dem AGB wurden neue Möglichkeiten für die Anwendung des Vertragsprinzips geschaffen. Dazu gehört vor allem die Regelung neuer Vertragstypen, des Delegierungsvertrages (§50 AGB) und des Überleitungsvertrages (§53 AGB). Der normativen Gewährleistung der weitestgehenden Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse durch Willensübereinstimmung dient aber auch die Regelung des § 40 Abs. 1 AGB, wonach neben dem notwendigen Inhalt des Arbeitsvertrages (Arbeitsaufgabe, Arbeitsort, Tag der Arbeitsaufnahme) im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen „weitere Vereinbarungen“ getroffen werden können. Entsprechend der Regelungsmethodik des AGB, allgemeine Grundsätze der Vertragsgestaltung anhand des Arbeitsvertrages zu regeln, gilt § 40 AGB auch für andere Typen arbeitsrechtlicher Verträge, wie Änderungsvertrag (§ 49 Abs. 1 AGB), Überleitungsvertrag (§ 53 Abs. 3 AGB) und Delegierungsvertrag (§ 50 Abs. 2 AGB).

Notwendiger Vertragsinhalt i. S. des § 40 Abs. 1 Satz 1 AGB ist derjenige, der für das Zustandekommen des Vertrages und die Erreichung des Vertragszwecks unverzichtbar ist. Zum zusätzlichen Inhalt eines Vertrages gehören solche Vereinbarungen, die zur Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses und zur Erreichung des Vertragszwecks zwar nicht unbedingt erforderlich sind, unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen und Interessen eines Vertragspartners jedoch für notwendig gehalten werden. Auch hinsichtlich dieses zusätzlichen Vertragsinhalts muß Willensübereinstimmung, die den Grad der Interessensübereinstimmung der Vertragspartner ausdrückt, herrschen, wenn der Arbeitsvertrag wirksam zustande kommen soll. Nur dann, wenn keiner der beiden Vertragspartner auf Vereinbarungen über zusätzlichen Vertragsinhalt besteht, kommt der Arbeitsvertrag mit der Einigung über den notwendigen Vertragsinhalt (mit seinen drei Bestandteilen) zustande.<sup>4</sup>

Im Zusammenhang mit Untersuchungen über das Verhältnis von Kollektivität und Individualität im den Arbeitsverhältnissen wandten wir uns auch der Bedeutung des Arbeitsvertrages (sowie des Änderungs- und des Überleitungsvertrages) für die Gewährleistung der Bedingungen für die Entfaltung der Individualität zu, die Voraussetzung für die unter unseren gesellschaftlichen Verhältnissen nicht zu trennende Einheit von Produktivitäts- und Persönlichkeitsentwicklung sind. Arbeitsrechtliche Verträge sind auch ein Element der Selbstgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Die sich in den Arbeitsverhältnissen vertiefende Wechselwirkung zwischen Kollektivität und Individualität widerspiegelt sich natürlich im Arbeitsvertrag generell, denn er enthält ja die Bedingungen für die Einbeziehung des Werk-tätigen in den Arbeitsprozeß. Aber auch und gerade zusätzliche Vereinbarungen können bei richtiger Anwendung das Arbeitsverhältnis zur Einbeziehung des individuellen Arbeitsvermögens in den Arbeitsprozeß optimal gestalten.

Zusätzliche Vereinbarungen werden sowohl beim Abschluß von Arbeits- und Überleitungsverträgen als auch während des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses mittels eines Änderungsvertrages abgeschlossen. Sie gelten unbefristet, häufig aber auch befristet, bis hin zur ein- oder mehrmaligen Ausgestaltung einer Teilbeziehung des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Für sie gilt die Regelung des § 42 AGB, wonach zustande gekommene Vereinbarungen schriftlich festzuhalten sind. Unsere Untersuchungen zeigten, daß selbst unbefristete zusätzliche Vereinbarungen häufig nur mündlich getroffen werden. Das erschwert insbesondere im Rechtsstreit die Feststellung des tatsächlichen Vertragsinhalts.

### Arten zusätzlicher Vereinbarungen

Im AGB selbst sind als Arten zusätzlicher Vereinbarungen zwei Fälle angeführt:

a) die Vereinbarung verlängerter Kündigungsfristen bis zu 3 Monaten und die Vereinbarung eines besonderen Kündigungstermins am Monatsende (§ 55 Abs. 1 Satz 2 AGB);

b) die Vereinbarung von Teilbeschäftigung (§ 160 Abs. 4 Satz 1 AGB).

Darüber hinaus sind in der Praxis die unterschiedlichsten zusätzlichen Vereinbarungen anzutreffen; sie sind vielfältiger, als die bisherige Literatur ausweist.<sup>5</sup> Gelegentlich werden auch weitere Vereinbarungen gewünscht, die das geltende Arbeitsrecht nicht zuläßt (z. B. nach Vereinbarung einer Ausgleichszahlung für Verlängerung des Arbeitsweges bei vorübergehender Übertragung anderer Arbeit an einem anderen Ort). Andererseits werden bestimmte Erfordernisse, die sich aus der Entwicklung von Wissenschaft und Technik ergeben, von vielen Betrieben bisher noch nicht so umgesetzt, daß sie als zusätzliche Vereinbarung Bestandteil des Arbeitsvertrages werden könnten.

Aus unseren Untersuchungen in der Praxis lassen sich folgende Arten zusätzlicher Vereinbarungen erkennen:

#### 1. Vereinbarungen zur effektiven Nutzung des Arbeitsvermögens

Vereinbarungen können der vollen Nutzung des Arbeitsvermögens dienen, indem sie Fähigkeiten des Werk-tätigen nutzen, die über die Erfordernisse der zu vereinbarenden (durch die WAO gebildeten) Arbeitsaufgabe hinausgehen. Dazu gehören solche Vereinbarungen, die zusätzlich zur Arbeitsaufgabe die Übernahme anderer, qualitativ abweichender Tätigkeiten enthalten, z. B. Vereinbarungen über Selbstfahrtätigkeit, über regelmäßigen Einsatz als Betreuer im Kinderferienlager, über Sonderaufgaben bei Messen und Ausstellungen.

Die Tatsache, daß mit diesen Vereinbarungen meist Nebenprozesse der betrieblichen Tätigkeit erfaßt werden, bestätigt die Feststellung, daß bei der Einstellung eines Werk-tätigen zwar die erforderliche, aber oft nicht die darüber hinausgehende Qualifikation (sofern es kein höherer Qualifikationsgrad ist) geprüft wird. Vorhandene höhere Kenntnisse und Fertigkeiten werden so oft nicht bewußt zur Erfüllung betrieblicher Aufgaben genutzt.<sup>6</sup>

Vereinbarungen, die gewährleisten, daß das Arbeitsvermögen auch am richtigen Standort genutzt wird, können z. B. beinhalten, daß ein Werk-tätiger als Sicherheitsinspektor mehrere Betriebe betreut<sup>7</sup> oder als Spezialist in verschiedenen Betrieben eines Kombinars eingesetzt wird.

#### 2. Vereinbarungen zur Gewährleistung eines effektiven betrieblichen Arbeitsablaufs

Solche Vereinbarungen dienen der störungsfreien Gestaltung des Arbeitsprozesses und bilden eine wichtige Voraussetzung für die Erhöhung der Effektivität der Arbeit. Dazu

1 A. Süßmilch/W. Thiel, „Die Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge zwischen dem Werk-tätigen und dem Betrieb“, NJ 1979, Heft 8, S. 341.

2 P. Sander/W. Thiel, „Sozialistisches Arbeitsverhalten und sozialistisches Arbeitsrecht“, Wissenschaftliche Zeitschrift der Humboldt-Universität Berlin — Gesellschaftswissenschaftliche Reihe — 1986, Heft 10, S. 833.

3 Vgl. E. J. Kapustin/M. P. Assadko, „Der Hauptweg zur Schaffung der materiell-technischen Basis des Kommunismus“, in: Methodologische Probleme der Gesellschaftswissenschaften, Moskau 1979, S. 228 (russ.).

4 Vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, 3. Aufl., Berlin 1986, S. 128.

5 Vgl. Insbesondere G. Kirschner/J. Michas, Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages, Berlin 1986, S. 22 ff.

6 Vgl. A. Langanke, „Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse durch Verträge“, Staat und Recht 1986, Heft 9, S. 704.

7 Vgl. G. Kirschner/J. Michas, a. a. O., S. 23.