

gehören z. B. Vereinbarungen über die Verlängerung der Kündigungsfrist (§ 55 AGB), über die Nutzung persönlichen Eigentums zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe sowie über den generellen Ausschluß bestimmter Zeiten (Leipziger Messe, Jahresabschluss) für die Gewährung bzw. Inanspruchnahme des Jahresurlaubs.

3. Vereinbarungen über die Schaffung von Bedingungen für schöpferische Arbeit

Die allgemeine Aussage, daß durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt der Anteil schöpferischer Arbeit zunimmt, erfährt in den Arbeitsverhältnissen eine unterschiedliche Ausprägung. Besonders deutlich ist das Erfordernis kreativer Tätigkeit gegenwärtig in den Bereichen Forschung und Entwicklung. Dem müßte u. E. durch eine individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen bestimmter besonders hochqualifizierter oder mit besonders schöpferischen Fähigkeiten ausgestatteter Werkträger Rechnung getragen werden.⁸ Zu denken ist an Vereinbarungen über veränderte Arbeitszeiten im Zusammenhang mit der Nutzung von Computern des Betriebes, über regelmäßige Qualifizierungszeiten, über die Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen usw.

Dort, wo an solche oder ähnliche individuelle Vereinbarungen bisher noch zögernd herangegangen wird, sollte u. E. intensiver über die Anwendung des Leistungsprinzips nachgedacht werden.

4. Vereinbarungen zur Nutzung geminderten bzw. eingeschränkten Arbeitsvermögens

Solche Vereinbarungen dienen dazu, das Recht auf Arbeit für diejenigen Werkträger zu gewährleisten, die subjektiv (durch familiäre oder gesundheitliche Bedingungen) oder objektiv (z. B. durch die Verkehrsbedingungen des Territoriums) vorübergehend oder ständig daran gehindert sind, den „normalen“ Erfordernissen des Arbeitsprozesses Rechnung zu tragen. Hier ist in erster Linie die Vereinbarung von Teilbeschäftigung (§ 160 Abs. 4 AGB) oder Heimarbeit (AO vom 1. Oktober 1964 [GBl. II Nr. 107 S. 861]), z. B. mit Rentnern, Frauen mit besonderen familiären Verpflichtungen oder mit Rehabilitanden oder auch behinderten Bürgern, zu nennen.

Daneben fanden wir eine Vielzahl von Vereinbarungen über ein vom betrieblichen Arbeitszeitplan abweichendes Schichtsystem, veränderte Anfangs- bzw. Endzeiten, veränderte Pausenzeiten bis hin zur Vereinbarung der Abstimmung des Schichtsystems bei Ehepaaren mit Kleinkindern.

5. Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen

In diese Gruppe fallen Vereinbarungen über die Nutzung betrieblicher Gegenstände für persönliche Zwecke des Werkträgers, über die Unterstützung beim Eigenheimbau bzw. Wohnungsausbau, über die regelmäßige Lohninbehaltung zur Erfüllung bestimmter Verpflichtungen der Werkträger. Zwar entsprechen derartige Vereinbarungen mindestens den Interessen eines der beiden Vertragspartner, und sie dienen auch der Verwirklichung der Pflicht des Betriebes zur sozialen und kulturellen Betreuung der Werkträger. Sie gestalten das Arbeitsverhältnis, stehen aber nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem notwendigen Vertragsinhalt gemäß § 40 Abs. 1 AGB. Deshalb werden gerade sie, sofern Schriftform vorliegt, in einem gesonderten Dokument erfaßt.

Zulässigkeit zusätzlicher Vereinbarungen

Grundvoraussetzung zusätzlicher Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ist, daß sie gemäß § 40 Abs. 1 Satz 2 AGB „im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen“ getroffen werden. Vereinbarungen, die den geltenden Rechtsvorschriften widersprechen (z. B. über die Anrechnung des Arbeitsweges als Arbeitszeit) sind unzulässig. Die Rechtsvorschriften bestimmen den Umfang der eigenverantwortlichen Entscheidung der Vertragspartner über den Inhalt zusätzlicher Vereinbarungen.

Zusätzliche Vereinbarungen sind also nur zulässig, soweit die angestrebten Rechte und Pflichten nicht bereits zwingend normativ geregelt sind oder soweit sie sich im Rahmen des durch dispositive Normen bestimmten Raums für die eigenverantwortliche Entscheidung der Rechtssubjekte bewegen. Andernfalls sind sie — als den arbeitsrechtlichen Bestimmungen widersprechend — nach § 44 Abs. 1 AGB unwirksam.

Die Praxis zeigt, daß vereinzelt fälschlicherweise die Form der zusätzlichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag auch dort gewählt wird, wo das AGB zwingend die Form der Entscheidung durch den zuständigen betrieblichen Leiter vorsieht. So entspricht es nicht dem AGB, im Wege der Vereinbarung

bestimmte Urlaubstermine festzulegen oder auszuschließen. Der Urlaubstermin ergibt sich im Regelfall aus dem mit gewerkschaftlicher Zustimmung in Kraft zu setzenden Urlaubsplan (§ 197 Abs. 2 AGB), im Einzelfall auch aus der Zustimmung des Leiters zum Urlaubsantrag des Werkträgers. Ebenso sieht es das AGB nicht vor, daß der Termin für Freistellungen von der Arbeit vereinbart werden kann.^{9 10} In den Fällen, in denen der Werkträger auf Grund von Rechtsvorschriften einen Anspruch auf Freistellung hat, der Termin aber nicht eindeutig bestimmt ist, wird dieser durch Entscheidung des Leiters festgelegt. Der Leiter hat dabei die Zeit der Freistellung so festzulegen, daß der Zweck der Freistellung erreicht und die Wünsche des Werkträgers weitgehend berücksichtigt werden (§ 181 Abs. 2 AGB). Auf unbezahlte Freistellung aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen (§ 188 AGB) besteht kein Rechtsanspruch. Vielmehr ist hier eine Entscheidung des zuständigen Leiters erforderlich, der dabei außer den Gründen des Werkträgers auch die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen hat.

Analysiert man, weshalb die Partner der Arbeitsrechtsverhältnisse in den genannten Fällen die Rechtsform der Vereinbarung wählen, so stellt man fest, daß dies zumeist aus Rechtsunkenntnis geschah. Es gibt aber auch Leiter, die bewußt die Form der Vereinbarung wählen, weil sie zu bestimmten Fragen stabile, über mehrere Jahre anwendbare Festlegungen anstreben und hierfür eine übereinstimmende Lösung für günstiger hielten als jährlich wiederkehrende Leiterentscheidungen. Auch die Werkträger sehen oftmals in einer Vereinbarung eine bessere Gewährleistung der Rechtsicherheit im Arbeitsverhältnis. Nach den Erfahrungen der Praxis ist die Motivation, eine Vereinbarung einzuhalten, stärker als bei der Erfüllung einer Leiterentscheidung.

Nun handelt es sich hier um Fragen, die inhaltlich im Betrieb zu entscheiden sind, bei denen aber im Hinblick auf höchstmögliche Interessensübereinstimmung geprüft werden sollte, welche Rechtsform für die Partner des Arbeitsverhältnisses eine größere stimulierende Wirkung hat. Deshalb sehen wir eine Aufgabe für die Arbeitsrechtswissenschaft darin, im Rahmen von Analysen zur gesellschaftlichen Wirksamkeit des AGB konkret zu untersuchen, wo — unter Berücksichtigung der wachsenden Eigenverantwortung der Arbeitsrechtssubjekte — die auf Willensübereinstimmung beruhende Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem Werkträger effektiver ist als die Einzelentscheidung des Leiters, die ja auch sowohl betriebliche Belange als auch Wünsche des Werkträgers berücksichtigen muß.

So wie es eine generelle Aufgabe ist, die Regelungsnotwendigkeit und -fähigkeit gesellschaftlicher Verhältnisse, die Einsetzbarkeit des Rechts zur Erreichung bestimmter Ziele bei der Realisierung der Gesellschaftsstrategie der SED zu beachten¹⁹, so ist auch zu prüfen, inwieweit die normativen Grenzen der Zulässigkeit von arbeitsrechtlichen Vereinbarungen objektiv den Erfordernissen der effektiven Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse entsprechen. Solche objektiven Grenzen für die Zulässigkeit zusätzlicher Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sehen wir dort, wo die durch die Arbeitsverhältnisse zu erzielende Qualität der sozialen Existenz der Werkträger in unserer Gesellschaft durch das Recht gewährleistet werden muß. Das betrifft im wesentlichen die Gewährleistung des Rechts auf Arbeit, den Schutz von Gesundheit und Arbeitskraft, die Durchsetzung des Leistungsprinzips sowie die Anwendung einheitlicher Maßstäbe der arbeitsrechtlicher Verantwortlichkeit.

Insgesamt zeigten unsere Untersuchungen, daß zusätzliche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag dazu beitragen können, das individuelle Arbeitsvermögen im betrieblichen Arbeitsprozeß effektiver zu nutzen. Auf diese Weise werden auch die günstigsten Bedingungen für die volle Entfaltung der Individualität im Arbeitsprozeß geschaffen.

8 Für Werkträger mit schöpferischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten kann gegenwärtig gemäß § 167 Abs. 3 AGB in Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden, daß sie zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise eigenverantwortlich einteilen. Einzelheiten zur Verwirklichung dieses Rechts werden durch den zuständigen Leiter festgelegt. Sofern der Arbeitsvertrag hierzu Angaben enthält, tragen sie informativ Charakter; es handelt sich hierbei nicht um zusätzliche Vereinbarungen.

9 Ausgenommen ist hier der Termin für den monatlichen Hausarbeitsstag vollbeschäftigter werkträger Frauen mit eigenem Haushalt, der zwischen dem Betrieb und der Werkträgerin zu vereinbaren ist (§ 185 Abs. 2 Satz 2 AGB).

10 Vgl. K. A. Mollnau, „Stand und Aufgaben der Ausarbeitung der Theorie der Effektivität des sozialistischen Rechts und der Methodik ihrer Analyse (Thesen)“, Staat und Recht 1987, Heft 1, S. 68 ff. (71).