

um eine sorgfältige Arbeit mit den Menschen, die als selbstverständlich die Einhaltung der Vorschriften über Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverträgen voraussetzt³, um eine richtige wissenschaftliche Anwendung der ökonomischen Hebel der materiellen Interessiertheit, insbesondere von Lohn und Prämie, sowie um die Durchsetzung aller der Entwicklung der sozialistischen Arbeitsdisziplin dienenden Normen, insbesondere der §§ 108 bis 116 GBA.

Insgesamt stimmen die Schwerpunkte der Arbeitsrechtsprechung mit den Schwerpunkten der Verwirklichung des Arbeitsrechts in den Betrieben überein. Jedoch muß die Rolle der Rechtspflegeorgane bei der Herstellung der Interessenübereinstimmung auf dem Boden der Gesetzlichkeit noch stärker durchgesetzt werden, denn: „In einem Arbeitsstreitfall sind die Verwirklichung der Rechte der Werktätigen und die Verfügung über sozialistisches Eigentum sehr eng miteinander verknüpft. Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts bedeutet folglich gleichermaßen, das zu gewährleisten, was dem Werktätigen rechtlich zusteht, wie auch die Verhinderung von Verfügungen über sozialistisches Eigentum, für die es rechtlicher Grundlagen entbehrt“ (S. 149).

Der vorliegende Band der Entscheidungssammlung beweist die Planmäßigkeit und Zielstrebigkeit der Arbeitsrechtsprechung des Obersten Gerichts. Wichtige materiell- und prozeßrechtliche Fragen werden entsprechend dem gegenwärtigen Stand der gesellschaftlichen Entwicklung beantwortet. Die Entscheidungen geben eine gute Anleitung für die Durchsetzung des Arbeitsrechts in der Praxis und sind gleichzeitig ein Beitrag zur Entwicklung der arbeitsrechtlichen Theorie⁴. Die Entscheidungssammlung ist damit ein wichtiges Hilfsmittel und Studienmaterial für Theorie und Praxis, zumal es gegenwärtig noch kein arbeitsrechtliches Lehrbuch und keinen Kommentar zum Gesetzbuch der Arbeit gibt.

Im folgenden soll zu einigen grundsätzlichen Entscheidungen des 4. Bandes Stellung genommen werden.

Zur Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen

Auf dem Gebiet des Arbeitsvertrages treten zahlreiche Meinungsverschiedenheiten über die Zulässigkeit seiner Beendigung, in bestimmtem Umfang auch hinsichtlich seiner Änderung auf. Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages beziehen sich vielfach auf konkrete Arbeits- und Lohnbedingungen, insbesondere auf Eingruppierung oder Urlaub. Mit der exakten Bestimmung der Arbeitsaufgaben und ihrer Eingruppierung und mit der Festlegung der anderen Arbeitsbedingungen an Hand der geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften kann durch die richtige Gestaltung des schriftlichen Arbeitsvertrages und der Arbeitsorganisation diese Art der Streitigkeiten weiter zurückgedrängt werden⁵.

Der Senat für Arbeitsrechtssachen beim Obersten Gericht hatte sich in mehreren Entscheidungen mit Problemen der Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen auseinandersetzen. Sie betreffen das Wesen der Nichteignung im Sinne der §§31 und 65 GBA; die Bedeutung der fristlosen Entlassung nach § 32 GBA; die Notwendigkeit, bei Verbüßung einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer grundsätzlich das Arbeitsrechtsverhältnis

bestehen zu lassen; die Frage, wer im Geltungsbereich des Rahmenkollektivvertrages für in Gaststätten beschäftigte Musiker Partner am Arbeitsrechtsverhältnis und demzufolge kündigungsberechtigt ist; das Ruhen von Arbeitsrechtsverhältnissen u. a.

In besonderem Maße instruktiv sind die beiden Urteile, die sich mit der *Nichteignung eines Werktätigen für die vereinbarte Arbeit* beschäftigen (S. 215 ff. und 229 ff.). In ihnen werden wesentliche Züge des Begriffs der Nichteignung herausgearbeitet, die vorher in dieser Präzision in der arbeitsrechtlichen Literatur noch nicht zu finden waren⁶. Die Entscheidungen machen die Pflicht des Betriebsleiters aus den §§ 2 Abs. 3, 20 und 65 GBA sichtbar, die darauf abzielt, die Fähigkeiten des Werktätigen zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe und damit die Persönlichkeit des Werktätigen zu entwickeln.

Die Nichteignung eines-Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit als Voraussetzung für eine zulässige Kündigung durch den Betrieb setzt die Prüfung voraus, was der Betrieb getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werktätigen zu fördern, damit er für die vereinbarte Arbeit geeignet ist (S. 215, 219 und 228). Selten besitzt ein Werkstätiger beim Abschluß eines Arbeitsvertrages bereits sämtliche der für die Ausführung der vereinbarten Arbeitsaufgabe notwendigen Eigenschaften. Das GBA geht deshalb davon aus, daß der Werkstätige, um für die vereinbarte Arbeit geeignet zu sein, bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllen muß. Deren Vorhandensein und -bleiben bildet die sachliche Grundlage für das Arbeitsrechtsverhältnis (S. 231). Gemäß § 20 Abs. 2 GBA ist der Betrieb verpflichtet, dem Werkstätigen alle Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsleistung zu schaffen. Er muß ihn gründlich in seine Arbeit einweisen und durch ständige Anleitung befähigen, seine Arbeit zu verbessern. Die Eignung des Werkstätigen darf deshalb nicht als eine starre Größe aufgefaßt werden, deren Vorhandensein und Beschaffenheit allein vom Werkstätigen abhängt (S. 219). Eine Nichteignung liegt erst dann vor, wenn feststeht, „daß der Werkstätige trotz aller pflichtgemäß vom Betrieb ergriffenen Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung für seine unmittelbare Tätigkeit objektiv betrachtet außerstande ist, die Arbeitsaufgaben des vereinbarten Arbeitsbereichs zu erfüllen“ (S. 219). Der Betrieb kann sich nicht darauf berufen, daß der Werkstätige ungeeignet sei, wenn die Mängel in der Arbeit des Werkstätigen wesentlich auf fehlende Anleitung und Qualifizierung zurückzuführen sind⁷.

In der betrieblichen Praxis ergibt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wann Verstöße gegen die Moralgebote zur Nichteignung führen. Das hängt davon ab, welche arbeitsrechtlichen Pflichten sich aus der Art der übernommenen Arbeit notwendig ergeben.

Das Oberste Gericht führt hierzu aus, daß bei einigen Gruppen von Werkstätigen die Eignung nicht nur durch spezifisch fachliche Voraussetzungen bestimmt wird, sondern auch durch solche, „die das gesamte Persönlichkeitsbild und die Lebensführung in der Gesamtheit bestimmen“. Das ist z. B. bei den der Disziplinarordnung vom 10. März 1955 (GBl. I S. 217) unterliegenden Werkstätigen der Fall. Dabei ist jedoch wiederum nach der Art der Tätigkeit oder Funktion zu differenzieren. Insgesamt wird der Grundsatz aufgestellt, daß unmo-

3 vgl. Michas/Noack, „Einige Fragen des Inhalts und des Abschlusses von Arbeitsverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1364, Heft 6, S. 136 ff., Heft 7, S. 115.

4 Für die Zukunft ist zu wünschen, daß in den Entscheidungen stärker auf bereits vorhandene Publikationen eingegangen wird und bei abweichendem Ergebnis eine Auseinandersetzung damit - wenn auch in der durch den konkreten Fall gebotenen Kürze - erfolgt.

5 vgl. dazu den Beitrag von Muth in diesem Heft.

6 vgl. z. B. Stelter, Das Recht der Kündigung, Berlin 1958, S. 115 f.; Stelter, Die Auflösung des Arbeitsvertrages, 2. Aufl., Berlin 1964, S. 85 ff.

7 Inzwischen hat das Oberste Gericht im Urteil vom 27. November 1964 - Za 16/64 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 3, S. 69) klargestellt: Nichteignung ist dann anzunehmen, wenn es an den Grundvoraussetzungen für die Erfüllung der Arbeit fehlt, selbst wenn der Betrieb Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung nur in geringerem Umfang getroffen hat.