

Urteil vom 25 Februar 1966 — Za 1'66 — auseinander-gesetzt⁴.

Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses gaben dem Obersten Gericht wiederholt Gelegenheit, Grundsätze zur Anwendung und Auslegung der rechtlichen Bestimmungen auszusprechen.

Nach dem bereits erwähnten Urteil vom 5. April 1963 — Za 8 '63 — steht nur einem der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses das Recht zum Ausspruch einer Kündigung zu. Eine Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Abgabe darauf gerichteter Willenserklärungen kann nach dem Urteil vom 18. Dezember 1964 — Za 11/64 — nur unter Lebenden erfolgen. Eine nach dem Tod des Werkstätigen vom Betrieb ausgesprochene Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses ist objektiv gegenstandslos, da das Arbeitsrechtsverhältnis bereits mit dem Tod des Werkstätigen als einer dazu geeigneten rechtserheblichen Tatsache beendet wurde. Dagegen wird das Arbeitsrechtsverhältnis allein durch den *Eintritt der Invalidität* nicht aufgelöst (Urteil vom 20. Oktober 1961 - Za 4/61 - OGA Bd. 3 S. 176; Arbeit und Arbeitsrecht 1962 S. 60).

Nach dem Urteil vom 9. August 1963 — Za 35/63 — (OGA Bd. 4 S. 208; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 2, S. 44) rechtfertigt die *Verbüßung einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer* allein nicht die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag, Kündigung oder fristlose Entlassung von Seiten des Betriebes. Für den Verurteilten ist es von großer Bedeutung und für den mit der Strafe bezweckten Erziehungsprozeß regelmäßig besonders erforderlich, daß der Werkstätige nach der Strafverbüßung wieder in sein Arbeitskollektiv zurückkehren und seine bisherige Arbeit aufnehmen kann. Diese Entscheidung ist für die Beantwortung der Frage richtungweisend, ob überhaupt die Verbüßung einer Freiheitsstrafe die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb rechtfertigt⁵.

Für die Bestimmung der *Funktion der fristlosen Entlassung* hat der Hinweis im Urteil vom 29. Juni 1963 - Za 11/63 - (OGA Bd. 4 S. 179; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 1, S. 21) grundsätzliche Bedeutung, wonach die fristlose Entlassung gemäß § 32 GBA Mittel zum Schutze des Betriebes und seiner Belegschaft und in diesem Sinne Disziplinarmaßnahme ist.

Mehrere Entscheidungen befassen sich mit den Voraussetzungen einer *Kündigung wegen Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit*. In seinem Urteil vom 9. August 1963 - Za 36/63 - (OGA Bd. 4 S. 215; Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 24, S. 568) weist das Oberste Gericht darauf hin, daß die Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit als Voraussetzung für eine Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb nicht allein daran zu messen ist, was der Werkstätige beim Abschluß des Arbeitsvertrages an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Erkenntnissen besitzt. Es muß vielmehr auch geprüft werden, was der Betrieb getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werkstätigen zu fördern, damit er für die vereinbarte Arbeit geeignet ist. Unter diesen Voraussetzungen liegt eine Nichteignung vor, wenn feststeht, daß der Werkstätige trotz aller pflichtgemäß vom Betrieb ergriffenen Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung objektiv außerstande ist, die Arbeitsaufgaben des vereinbarten Arbeitsbereichs zu erfüllen. Der Betrieb kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen,

⁴ Das Urteil ist in diesem Heft veröffentlicht.

⁵ Vgl. auch Winkelbauer, „Entlassen oder im Arbeitskollektiv erziehen?“, Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 10, S. 231.

daß der Werkstätige nicht geeignet ist, wenn die vorhandenen Mängel in der Arbeitsweise des Werkstätigen wesentlich auf fehlende Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung des Werkstätigen für seine Tätigkeit zurückzuführen sind. Auch das Fehlen gewisser praktischer Berufserfahrungen rechtfertigt nach dem Urteil vom 18. Oktober 1963 - Za 38/63 - (OGA Bd. 4, S. 228; NJ 1964 S. 350) nicht ohne weiteres die Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb wegen Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit. Wenn der Betrieb seine Mitarbeiter ohne Rücksicht auf praktische Berufserfahrung auswählt, muß von ihm gefordert werden, schriftlich und befristet Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb der praktischen Berufserfahrungen. Inhalt und Umfang des von dem Werkstätigen wahrzunehmenden Arbeitsbereichs sowie die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe in Übereinstimmung mit der zunächst eingegangenen Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben und der derzeitigen vorhandenen Qualifikation festzulegen. Die Eignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit wird jedoch, wie im Urteil vom 27. November 1964 — Za 16/64 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 3, S. 69) dargelegt wird, durch gewisse Grundvoraussetzungen bestimmt, die er mitbringen muß. Ihr Vorhandensein und -bleiben bildet die sachliche Grundlage für die Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Fehlt es an solchen Grundvoraussetzungen, so ist Nichteignung selbst dann als gegeben anzunehmen, wenn der Betrieb nur in geringem Umfang Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung des Werkstätigen getroffen hat. Unmoralisches Verhalten des Werkstätigen begründet nach dem bereits erwähnten Urteil vom 9. August 1963 — Za 36/63 — die Nichteignung für die vereinbarte Arbeit nur dann, wenn hierdurch eine sachliche Voraussetzung für die Eingehung und Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses entfällt.

In der Tätigkeit der Gerichte sind gelegentlich Zweifel aufgetreten, ob es sich bei der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses um eine *Kündigung oder eine Abberufung* handelt und wie diese Fälle verfahrensmäßig zu behandeln sind. Hierzu legt der Beschluß vom 3. Dezember 1964 — Ua 1/64 — dar, daß die Konfliktkommissionen und die Gerichte bei Abberufungen von Werkstätigen durch Beschlüsse der Räte und deren Bestätigung durch die Volksvertretungen nicht berechtigt sind, die Zulässigkeit der Abberufung im Sinne der Bestimmung des § 37 Abs. 1 GBA und der dazu ergangenen rechtlichen Bestimmungen schlechthin nachzuprüfen. Für aus Abberufungen erwachsende Streitfälle ist der Rechtsweg nicht gegeben. Ist die Art der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Kündigung oder Abberufung nicht eindeutig zu erkennen, so hat sich das Gericht zu vergewissern und im Falle des Vorliegens eines Beschlusses der genannten Organe über die Abberufung die Klage als unzulässig zurückzuweisen.

Im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen traten in letzter Zeit *Streitigkeiten über die Beurteilung des Werkstätigen* auf. Dabei zeigt sich, daß es den Werkstätigen im allgemeinen weniger um Schadenersatzansprüche gegen den Betrieb als vielmehr um die Korrektur von ihnen beanstandeter inhaltlicher Mängel der Beurteilung geht. Anzahl und Inhalt der arbeitsrechtlichen Verfahren hierüber lassen erkennen, daß die Verpflichtung aus § 38 GBA zu einer wahrheitsgemäßen und gerechten Beurteilung des Werkstätigen von einer Reihe von Betriebsleitern und leitenden Mitarbeitern nicht verstanden oder nicht ernst genug genommen wird. Das in diesem Heft veröffentlichte Urteil vom 1. April 1966 — Ua 3/66 —⁶ legt bereits

⁶ vgl. auch Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 13/14, S. 324.