

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 49, 51 Abs. 2, 54 Abs. 2 AGB.

1. Bei Struktur- oder Stellenplanänderungen hat der Betrieb im Rahmen seiner Möglichkeiten zunächst den hiervon betroffenen Werkträgern zumutbare andere Arbeitsaufgaben im Betrieb anzubieten, ehe er mit betriebsfremden Werkträgern Arbeitsverträge zur Übernahme dieser Tätigkeiten abschließt.
2. Bei einer fristgemäßen Kündigung durch den Betrieb ist das Angebot eines Änderungsvertrags dann als nicht möglich anzusehen, wenn zwar eine andere Arbeit vorhanden ist, die dem Werkträgern als zumutbar erscheint, der Werkträger dafür aber nicht geeignet ist.
3. Kann der Werkträger eine zumutbare andere Arbeit im Betrieb nicht aufnehmen, hat ihm der Betrieb den Abschluß eines Überleitungsvertrags zur Aufnahme einer zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb anzubieten. Zuvor darf auf Initiative des Betriebes der Arbeitsvertrag nicht aufgelöst werden.

OG, Urteil vom 30. März 1979 - OAK 2/79.

Der Kläger war beim Verklagten als Organisator für Datenverarbeitung tätig. Da in einem neuen Stellenplan diese Arbeitsaufgabe nicht mehr enthalten war, mußten die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Prozeßparteien neu gestaltet werden. Die im neuen Stellenplan enthaltene Arbeitsaufgabe „Facharbeiter für Datenverarbeitung“ wurde dem Kläger nicht angeboten, weil dafür nur ein wesentlich geringeres Gehalt gezahlt werden konnte und überdies zu dieser Zeit zwischen dem Kläger und dem Verklagten ein Arbeitsstreitfall anhängig war, in dem der Kläger vom Verklagten für seine Tätigkeit als Organisator für Datenverarbeitung eine bedeutend höhere als die gewährte Entlohnung forderte. Diese Forderung wurde später als unbegründet abgewiesen. Der Verklagte bot dem Kläger auch nicht die zeitweilig offene Stelle mit der Arbeitsaufgabe eines Erzeugnisgruppensekretärs an, weil er den Kläger dafür als nicht geeignet ansah.

Da der Kläger die ihm in mehreren Überleitungsverträgen angebotenen Arbeitsaufgaben in anderen Betrieben ablehnte, kündigte der Verklagte das Arbeitsrechtsverhältnis. Die BGL stimmte der Kündigung zu. Den Einspruch des Klägers gegen diese Kündigung wies die Konfliktkommission zurück. Das Kreisgericht wies die Klage gegen diese Entscheidung als unbegründet ab, weil der Betrieb seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nachgekommen sei. Er habe alles getan, um dem Kläger mittels eines Überleitungsvertrags die Übernahme einer zumutbaren anderen Arbeit in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. Diese Verträge seien an den Vorstellungen des Klägers über die Entlohnung gescheitert. Es sei dem Verklagten nicht möglich gewesen, dem Kläger einen Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Tätigkeit im Betrieb anzubieten.

Das Bezirksgericht hob auf die Berufung des Klägers das Urteil des Kreisgerichts auf und erklärte die Kündigung für rechtsunwirksam. Dazu hat es ausgeführt: Der Verklagte hätte die Pflicht gehabt, dem Kläger freie oder frei werdende Planstellen im Betrieb anzubieten. Das gelte vor allem für die Planstelle des Erzeugnisgruppensekretärs, deren Neubesetzung zur Zeit der Stellenplanbestätigung bereits als notwendig erkennbar gewesen sei. Die Sicherung des Rechts auf Arbeit des Klägers im eigenen Betrieb müsse den Vorrang vor der Neueinstellung anderer Werkträger haben. Die Kündigung sei rechtsunwirksam, weil der Verklagte dem Kläger nicht die Tätigkeit als Erzeugnisgruppensekretär angeboten habe.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts der DDR, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Der grundlegenden Position des Bezirksgerichts, der Be-

trieb hätte bei Struktur- oder Stellenplanänderungen vorrangig zu prüfen, ob im Rahmen seiner Möglichkeiten den hiervon betroffenen Werkträgern vorhandene zumutbare andere Arbeitsaufgaben im Betrieb angeboten werden können, ehe mit betriebsfremden Werkträgern Arbeitsverträge zur Übernahme dieser Tätigkeiten abgeschlossen werden, ist durchaus zuzustimmen.

Die vorliegende Entscheidung deutet die hier in Betracht kommende Regelung des § 54 Abs. 2 AGB allerdings in dem Sinne, daß die Kündigung durch den Betrieb voraussetzt, dem Werkträgern müsse ein Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit angeboten worden sein, den der Werkträger abgelehnt hat. Das steht nicht im Einklang mit dem Gesetzestext, in dem nämlich dem Betrieb vor Ausspruch der Kündigung alternativ zur Pflicht gemacht wird, „einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag“ anzubieten.

Erkennbar stellt das Bezirksgericht die Prüfung der Möglichkeit des Abschlusses eines Änderungsvertrags nur auf den Fall ab, ob der Betrieb über eine freie Planstelle mit einer zumutbaren anderen Arbeitsaufgabe verfügt oder nicht. Ist eine zumutbare andere Tätigkeit vorhanden, muß nach Meinung des Bezirksgerichts diese dem Werkträgern angeboten werden. In Wahrheit engt jedoch das Gesetz die Möglichkeiten der Betriebe, die Übertragung von Arbeitsaufgaben durch den Abschluß von Arbeits- bzw. Änderungsverträgen so vorzunehmen, daß eine leistungs- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsteilung und Zusammenarbeit der Werkträgern besteht (§ 72 Abs. 2 AGB) und das Arbeitsvermögen der Werkträgern effektiv genutzt wird (§ 73 Abs. 1 AGB), keinesfalls in der vom Bezirksgericht gehandhabten Art ein.

Zutreffend macht der Kassationsantrag darauf aufmerksam, daß der Betrieb den Kläger für die Tätigkeit als Erzeugnisgruppensekretär im Hinblick auf die damit verbundenen Anforderungen für nicht geeignet hielt und deshalb das Angebot eines Änderungsvertrags an den Kläger mit dieser Arbeitsaufgabe als nicht möglich ansah. Hieran durfte das Bezirksgericht nicht Vorbeigehen. Das tat es aber, als es allein die Vorstellung des Klägers, der Verklagte hätte ihm die Übernahme der Tätigkeit als Erzeugnisgruppensekretär anbieten müssen, zum Maßstab seiner Entscheidung machte. Weder das AGB noch die Prinzipien der Kaderauswahl und Kaderentwicklung in den sozialistischen Betrieben sehen das jedoch vor. Das ist bisher bei Verhandlungen zum Abschluß eines Arbeitsvertrags nie in Zweifel gezogen worden und muß auch beim Änderungsvertrag gelten, soweit der Betrieb ein entsprechendes Angebot als nicht möglich ansieht. Der von einer Stellenplan- oder Strukturänderung betroffene Werkträger hat also keinen Anspruch darauf, daß der Betrieb ihm eine zwar vorhandene und dem Werkträgern selbst als zumutbar erscheinende andere Arbeit im Betrieb anbietet, sofern der Werkträger für die Arbeit nicht geeignet ist. Letztlich trägt der Betrieb die Verantwortung für die Auswahl der Werkträgern, mit denen er seine Aufgaben löst. Mit der Auffassung des Bezirksgerichts würde in unzulässiger Weise in diese Verantwortung eingegriffen.

Die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts ist auch nicht unter dem Aspekt der Sicherung des Rechts auf Arbeit für den Kläger zu begründen. So hat der Betrieb nachgewiesen, daß in den weiteren Betrieben des Kombinars keine anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsaufgaben vorhanden waren, die dem Kläger hätten angeboten werden können. Aus dem Gesetzestext (§ 54 Abs. 2 AGB) ergibt sich — und so wird in der Praxis auch verfahren —, daß der Betrieb dem Werkträgern vor Ausspruch der Kün-