

- (1) der Werk­tätige für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet ist,
 (2) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können
 (§ 45 AGB).

Das bedeutet, daß ein Arbeitsplatz verlorengehen kann, wenn die gesellschaftlichen Erfordernisse, zu denen hier auch die eines Betriebes zählen, oder der Mangel einer Quali­fikation das verlangen. Die Gestaltung des Kündigungsrechts wird also durch die in Art. 24 Abs. 1 Satz 2 gemachten Einschränkungen gedeckt.

Die Kündigung wegen Mängel im Arbeitsvertrag ist die notwendige Konsequenz ei- 20
 ner der Rechtssicherheit dienenden Bestimmung des AGB. Auch ein mit Mängeln behaf­ter Arbeitsvertrag wird als wirksam betrachtet. Eine Nichtigkeit oder eine Anfechtung ist nicht möglich. Sind in einem Arbeitsvertrag von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen abweichende Vereinbarungen getroffen worden, treten an deren Stelle die Rechte und Pflichten entsprechend den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Ist im Arbeitsvertrag eine Arbeitsaufgabe vereinbart, die der Werk­tätige aufgrund von Rechtsvorschriften bzw. einer gerichtlichen Entscheidung nicht ausüben oder mit der ihn der Betrieb ent­sprechend den Rechtsvorschriften nicht beschäftigen darf, schließt ein nichtbefugter Mit­arbeiter des Betriebes einen Arbeitsvertrag ab oder fehlt eine rechtlich geforderte Zustim­mung, so ist der Mangel zu beseitigen. Nur wenn das nicht möglich ist, besteht die oben aufgeführte Möglichkeit zur Kündigung, die das Arbeits(rechts)verhältnis ex nunc been­det.

Wenn die Kündigung durch den Betrieb von der gewerkschaftlichen Zustimmung ab­hängig gemacht wird (§ 57 AGB) oder für bestimmte Personengruppen absolute Kündi­gungsverbote ausgesprochen werden (Kämpfer gegen den Faschismus, Verfolgte des Fa­schismus, Schwangere, stillende Mütter, Mütter mit Kindern bis zu einem Jahr, Mütter während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub und alleinstehende Werk­täti­ge mit Kindern bis zu drei Jahren, Werk­tätige wegen der Ableistung eines militärischen Dienstes und während der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Berufs­krankheit, während einer Quarantäne sowie während des Erholungsurlaubs) oder Kündi­gungen von der Zustimmung des Rates des Kreises abhängig gemacht werden (Schwerbe­schädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten sowie Rehabilitanden, Werk­tätige ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters, Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjah­res und Facharbeiter bis zum Ende des ersten Jahres nach Lehrabschluss) (§§ 57-59 AGB), so werden damit zusätzliche Sicherungen gegen Kündigungen geschaffen, wenn diese auch hinsichtlich der gewerkschaftlichen Zustimmung wegen der Stellung des FDGB im Herrschaftssystem (s. Rz. 6, 7 zu Art. 44) nur von geringer Wirkung sein kön­nen. Das AGB kennt ferner die fristlose Entlassung aus dem Betrieb, wenn ein Werk­täti­ger sich einer schwerwiegenden Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten oder der sozia­listischen Arbeitsdisziplin schuldig gemacht hat. Die fristlose Entlassung darf in der Re­gel nur nach erfolglosen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorgenommen werden (§ 56 Abs. 1 AGB). Für die Schriftform, Begründung und gewerkschaftliche Zustim­mung bzw. Zustimmung des Rates des Kreises gilt den Bestimmungen über die Kündi­gung Entsprechendes (§§ 56 Abs. 2, 57 AGB). Liegt also nach Meinung der Verantwor­lichen ein schwerer Verstoß gegen die staatsbürgerlichen Pflichten oder die sozialistische Arbeitsmoral vor, wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht mehr gewährt. Die gesell­schaftlichen Erfordernisse werden also so durchgreifend angesehen, daß das Recht auf ei-