

Die Nichteignung des Werk­­tätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe

Dözent Dr. sc. OTTO BOSSMANN,
Sektion Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität Berlin
Dr. sc. ARTHUR-AXEL WANDTKE,
Institut für Weiterbildung beim Ministerium für Kultur

In der neuen Etappe der Verwirklichung der ökonomischen Strategie für die 80er Jahre kommt der rationellen und effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens große Bedeutung zu. Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung sind zielgerichtet zu verwirklichen und die Werk­­tätigen entsprechend ihrem Qualifikationsniveau einzusetzen. Hierbei spielt die richtige Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts eine maßgebliche Rolle.

Den Betrieben erwächst die Aufgabe, die Werk­­tätigen auf neue oder veränderte Arbeitsanforderungen rechtzeitig und gründlich vorzubereiten und dabei zu vermeiden, daß Werk­­tätige für Arbeitsaufgaben gewonnen werden, für die sie nicht geeignet sind. Fehlt es an der erforderlichen Eignung des Werk­­tätigen für die Arbeitsaufgabe, dann ist der Betrieb zunächst verpflichtet, durch entsprechende Maßnahmen (Qualifizierung, Rehabilitation usw.) gemeinsam mit dem Werk­­tätigen zu versuchen, diese Eignung herzustellen bzw. wiederherzustellen. Gelingt dies nicht, dann ist es notwendig, die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Betrieb und Werk­­tätigem neu zu gestalten (durch einen Änderungsvertrag) oder das Arbeitsrechtsverhältnis zu beenden (durch Überleitungsvertrag, Aufhebungsvertrag oder Kündigung seitens des Betriebes).

Der im AGB inhaltlich nicht näher definierte Begriff der Nichteignung des Werk­­tätigen ist Von Bedeutung

1. beim Arbeitsplatzwechsel wegen gesundheitlicher Nichteignung des Werk­­tätigen (§ 209 Abs. 1 AGB),
2. bei der Kündigung des Qualifizierungsvertrags durch den Betrieb, wenn sich der Werk­­tätige für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als ungeeignet erweist (§ 156 Abs. 4 Buchst. a AGB),
3. bei der vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags, wenn der Lehrling für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist (§ 141 Abs. 3 AGB) i,
4. bei der fristgemäßen Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Betrieb wegen Nichteignung des Werk­­tätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe (§ 54 Abs. 2 Buchst. b und Abs. 3 Buchst. a AGB).

Während bei der vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags die Nichteignung des Lehrlings aus gesundheitlichen oder fachlichen Gründen oder wegen wiederholter grober Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin bzw. schwerwiegend der Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten gegeben sein kann, fehlt es bei der fristgemäßen Kündigung des Arbeitsvertrags an einer näheren Ausgestaltung des Begriffs „Nichteignung“.

Im folgenden sollen einige objektive Kriterien bestimmt und erläutert werden, bei deren Vorliegen die Nichteignung des Werk­­tätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zu bejahen bzw. zu verneinen ist.^{1,2}

Vereinbarte Arbeitsaufgabe und Eignung des Werk­­tätigen dafür

In der arbeitsrechtlichen Literatur findet sich ein konstruktiver, wenn auch u. E. noch nicht ausreichender Ansatz zur Problematik der „Nichteignung“. Es heißt dort: „Der Werk­­tätige ist für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet, wenn er trotz betrieblicher Maßnahmen zum Erwerb der Eignung (Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, Unterstützung während der Qualifizierung, Anleitung und Betreuung beim Aneignen von Fähigkeiten, Fertigkeiten und praktischen Erfahrungen) objektiv nicht in der Lage ist, die übernommene Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen oder durch Ablehnung von betrieblichen Maßnahmen die eigenen Voraussetzungen hierfür nicht schafft.“³

Es ist notwendig und richtig, die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsaufgabe in den Mittelpunkt der Betrachtung des Begriffs der Nichteignung zu rücken — ist es doch eine Pflicht der Betriebe, die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß das Arbeitsvermögen der Werk­­tätigen effektiv genutzt wird und die Werk­­tätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können (vgl. § 73 AGB). Die arbeitsvertraglich verein-

barte Arbeitsaufgabe orientiert auf die Eignung des Werk­­tätigen, d. h. darauf, daß die subjektiven Voraussetzungen in der Person des Werk­­tätigen (seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) mit den objektiven Anforderungen der Arbeitsaufgabe übereinstimmen. Anders ausgedrückt: Der Betrieb hat die Pflicht, für eine bestimmte Arbeitsaufgabe Werk­­tätige mit der dafür erforderlichen Eignung auszuwählen und sie mit der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe so einzusetzen, daß die Arbeit leistungs- und persönlichkeitsfördernd wirkt (vgl. § 72 AGB). Der Werk­­tätige wiederum hat die Pflicht, sich entsprechend den höheren Anforderungen, die sich aus der gesellschaftlichen Entwicklung, insbesondere dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt, ergeben, ständig weiterzubilden (vgl. § 149 Abs. 1 AGB).

Diese im AGB festgelegten Pflichten spiegeln den notwendigen Prozeß der ständigen Herstellung bzw. Wiederherstellung der Eignung des Werk­­tätigen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsaufgabe wider.

Auf die Wechselwirkung zwischen betrieblichen Pflichten zur Herstellung der Eignung der Werk­­tätigen und den entsprechenden Pflichten der Werk­­tätigen zur Weiterbildung hat das Oberste Gericht bereits in seinem Urteil vom 9. August 1963 - Za 36/63 - (OGA Bd. 4 S. 215) hingewiesen. Dort ist ausgeführt, daß die Eignung des Werk­­tätigen nicht allein daran zu messen ist, was der Werk­­tätige beim Abschluß des Arbeitsvertrags an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Erkenntnissen besitzt, sondern daß zu prüfen ist, was der Betrieb seinerseits getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werk­­tätigen zu fördern, damit dieser für die vereinbarte Arbeit geeignet ist und bleibt. Von einer Nichteignung kann nach der Meinung des Obersten Gerichts nur dann die Rede sein, wenn auf Grund ausreichender sachlicher Anhaltspunkte feststeht, daß der Werk­­tätige trotz aller pflichtgemäß vom Betrieb ergriffenen Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung für seine unmittelbare Tätigkeit objektiv außerstande ist, die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Das Präsidium des Obersten Gerichts hat in seinem Bericht an das Plenum in der 3. Plenartagung am 24. Juni 1982 zum Problem der Nichteignung folgendes ausgeführt: „Die Gerichte prüfen die Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe anhand eines Vergleichs der geforderten mit den tatsächlich gezeigten Leistungs- und Verhaltensweisen. Sie bejahen die Nichteignung dann, wenn zwischen den Leistungsanforderungen und den konkreten Leistungen des Werk­­tätigen eine anderweit nicht zu behebende erhebliche Diskrepanz besteht.“⁴

Arbeitsrechtsprechung und arbeitsrechtliche Literatur gehen somit übereinstimmend davon aus, daß die Nichteignung des Werk­­tätigen dann vorliegt, wenn der Werk­­tätige aus objektiven Gründen (von ihm selbst nicht beeinflussbare Faktoren) oder subjektiven Gründen (von ihm beeinflussbare Faktoren) die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Arbeitspflichten bzw. Verhaltensanforderungen nicht erfüllen kann oder will. Mit der Feststellung der Nichteignung des Werk­­tätigen wird eine objektive, erhebliche und nicht behebende Diskrepanz zwischen den Leistungs- und Verhaltensanforderungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis und den tatsächlichen Leistungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie weiteren subjektiven Voraussetzungen des Werk­­tätigen in bezug auf die vereinbarte Arbeitsaufgabe zum Ausdruck gebracht.

Der Rechtsbegriff der Nichteignung muß von der Gesamt-

1 Vgl. hierzu auch P. Sander, „Nichteignung des Lehrlings für den vereinbarten Ausbildungsberuf“, Arbeit und Arbeitsrecht 1985, Heft 4, S. 57 ff.

2 Eine allgemein verbindliche Definition, die alle Sachverhalte erfaßt, läßt sich nicht geben. Wir haben es hier mit einer ähnlichen Problematik zu tun wie bei den Begriffen „Zumutbarkeit einer anderen Arbeit“ oder „weitere gesellschaftlich gerechtfertigte Fälle“ (bei der Entscheidung des Leiters über die Gewährung einer anteiligen Jahresendprämie).

3 Arbeitsrecht, Lehrbuch, Berlin 1983, S. 142 f.

4 OG-Informationen 1982, Nr. 4, S. 17 f. Vgl. hierzu auch OG, Urteil vom 18. November 1983 — O AK 39/83 - (NJ 1984, Heft 2, S. 69).