

anforderungen ausgehen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Er schließt Grundvoraussetzungen für die jeweilige Tätigkeit - so die Funktion, Stellung und Verantwortung des Werkstätigen im Betrieb (Leiter bzw. leitender Mitarbeiter) -, allgemeine politisch-moralische Eigenschaften sowie die fachlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen des Werkstätigen ein.² * * * 65

Daraus ergeben sich u. E. folgende Fälle der Nichteignung des Werkstätigen:

1. die Nichteignung wegen fehlender Grundvoraussetzungen,
2. die Nichteignung aus fachlichen Gründen,
3. die Nichteignung aus gesundheitlichen Gründen,
4. die Nichteignung wegen Pflichtverletzungen.

Die Grenzen zwischen diesen Fällen sind fließend. In der Praxis können auch mehrere Möglichkeiten zusammenfallen. Die jeweils spezifischen Aspekte der einzelnen Möglichkeiten sollen hier gesondert betrachtet werden.

Nichteignung wegen fehlender Grundvoraussetzungen

Die Eignung eines Werkstätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe wird von solchen Grundvoraussetzungen wie z. B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Höflichkeit und Korrektheit des Verhaltens gegenüber Arbeitskollegen wie Dritten (z. B. Kunden und Gästen) bestimmt. Derartige Grundvoraussetzungen können sich sowohl generell aus dem Arbeitsrechtsverhältnis als auch aus der konkreten Stellung und den Aufgaben des Betriebes sowie den daraus abzuleitenden konkreten Anforderungen der jeweiligen Arbeitsaufgabe ergeben.

So hat das Oberste Gericht in seiner Entscheidung vom 2. September 1983 - O AK 24/83 - (NJ 1983, Heft 11, S. 464) hervorgehoben, daß zur Eignung eines Werkstätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe z. B. auch die Zuverlässigkeit bei der Erfüllung der Aufgaben und die Vertrauenswürdigkeit bei der Wahrnehmung der Arbeitspflichten gehören und daß die Maßstäbe hierfür aus den Anforderungen der Arbeitsaufgabe selbst, aber auch aus Regelungen herzuleiten sind, die Arbeitspflichten begründen. Danach ist der Werkstätige z. B. für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet, wenn er Verhaltensweisen zeigt, mit denen die notwendige Sicherheit für die betriebliche Tätigkeit und deren Arbeitsergebnisse (einschließlich der Grundsätze der Vertraulichkeit) beeinträchtigt werden.

Das Bezirksgericht Magdeburg hat in seinem Urteil vom 6. März 1974 - BA 6/74 - (NJ 1974, Heft 21, S. 661) als Grundvoraussetzung höfliches und korrektes Verhalten von Angestellten im Hotelbetrieb gefordert und ausgesprochen, daß wiederholtes disziplinwidriges Verhalten einer Empfangsekretärin gegenüber Hotelgästen eine Kündigung wegen Nichteignung begründen kann. Hier ist ein Grenzfall zur Nichteignung wegen Pflichtverletzungen gegeben, wenn das wiederholte disziplinwidrige Verhalten im Hinblick auf die Funktion der Werkstätigen der ordnungsgemäßen Erfüllung der Arbeitsaufgabe entgegensteht.

Zu den Grundvoraussetzungen der Eignung für die Arbeitsaufgabe gehört bei Leitern und leitenden Mitarbeitern auch ein Verhalten, das ihrer Stellung und Verantwortung im Betrieb, ihrer Autorität und ihrer Vorbildwirkung auf andere Werkstätige und Dritte entspricht. Diesen Rechtssatz hat das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 16. Mai 1975

- Za 11/75 - (OGA Bd. 8 S. 109; NJ 1975, Heft 14, S. 433) aufgestellt und die Nichteignung eines Werkstätigen für die Funktion eines Technischen Leiters bejaht, weil er „entgegen den Weisungen seines übergeordneten Leiters eigenmächtige Entscheidungen auf dem Gebiet des Neuererrechts getroffen hat, die gesetzwidrig und zum Teil mit dem Bestreben nach ungerechtfertigten persönlichen Vorteilen verbunden waren, so daß sogar die Durchführung eines Strafverfahrens notwendig wurde“. In diesem Fall ist natürlich zugleich die Nichteignung wegen Pflichtverletzungen begründet.

In seiner bereits genannten Entscheidung vom 9. August 1963 - Za 36/63 - (OGA Bd. 4 S. 215) hat das Oberste Gericht ausgesprochen, daß unmoralisches Verhalten eines Werkstätigen nur dann seine Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe begründet, wenn hierdurch eine sachliche Voraussetzung für die Eingehung und Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses entfällt.

Nach dem Urteil des Bezirksgerichts Suhl vom 24. Oktober 1974 - BA 31/74 - (NJ 1975, Heft 11, S. 344) kann die Nichteignung eines Werkstätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe auch dann gegeben sein, wenn der Umfang der Arbeitsaufgabe (hier: eines Leiters) Vollbeschäftigung erfordert, der Werkstätige aber nur eine Halbtagsbeschäftigung ausüben kann.

Die fachliche Nichteignung

Die Nichteignung wegen fehlender fachlicher Qualifikation liegt bei einer erheblichen Diskrepanz zwischen der vorhandenen Qualifikation des Werkstätigen und der für die Arbeitsaufgabe geforderten Qualifikation vor, wenn diese Diskrepanz andauernd ist und auch nicht durch einschlägige Maßnahmen der Qualifizierung behoben werden kann.

Die Feststellung der Nichteignung wegen fehlender Qualifikation setzt voraus, daß die Kriterien der erforderlichen Qualifikation beachtet werden, die sich aus rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen ergeben. Hierzu zählen der erforderliche Qualifikationsgrad eines entsprechenden Ausbildungsberufs, berufliche Spezialisierungen, besondere Berechtigungen, aber auch praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Berufserfahrungen. Die fachliche Nichteignung des Werkstätigen ist nicht allein daran zu messen, was der Werkstätige beim Abschluß des Arbeitsvertrags an Fähigkeiten und Kenntnissen aufzuweisen hat. Vielmehr ist auch zu prüfen, was der Betrieb getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werkstätigen zu fördern, damit er für die vereinbarte Tätigkeit geeignet ist, wobei der Betrieb bereits bei der Auswahl des Werkstätigen für eine bestimmte Arbeitsaufgabe beachten muß, ob die geforderte Qualifikation vorhanden ist.

Wenn der Werkstätige nicht über den erforderlichen Qualifikationsgrad verfügt, ist der Betrieb verpflichtet, ihn für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrags anzubieten (§ 102 Abs. 2 AGB).

Der Werkstätige ist seinerseits verpflichtet, ständig die Übereinstimmung zwischen erforderlicher und vorhandener Qualifikation herzustellen und die ihm vom Betrieb angebotenen und zumutbaren Möglichkeiten der Qualifizierung zu nutzen. Fachliche Nichteignung liegt somit auch dann vor, wenn der Werkstätige den erforderlichen Qualifikationsgrad zunächst besessen hat, sich später aber den Anforderungen der Arbeitsaufgabe nicht mehr gewachsen zeigt, weil er seine Pflicht zur ständigen Weiterbildung nicht erfüllt hat. Der bloße Hinweis auf vom Werkstätigen geäußerte Bedenken, den Anforderungen der vereinbarten Arbeitsaufgabe nicht voll gerecht zu werden, rechtfertigt nicht, von einer fachlichen „Nichteignung“ auszugehen. Das trifft insbesondere dann zu, wenn der Betrieb diesen Bedenken widerspricht und keine erhebliche Diskrepanz zwischen den geforderten und den tatsächlich erbrachten Leistungen besteht.

Das Kreisgericht Neubrandenburg hat in seinem Urteil vom 11. September 1975 - KA 43/75 - (NJ 1976, Heft 6, S. 182) ausgesprochen, daß das vorübergehende Fehlen praktischer Fertigkeiten eines Werkstätigen, das auf mangelnder Erfahrung beruht und zeitweilig zu unzureichenden Arbeitsergebnissen geführt hat, für sich allein eine fachliche Nichteignung nicht begründen kann. In derartigen Fällen muß der Betrieb dem Werkstätigen die erforderliche Unterstützung gewähren, damit dieser sich in einem der Arbeitsaufgabe angemessenen Zeitraum die notwendigen praktischen Fertigkeiten aneignen kann.

Hat der Werkstätige das Ziel eines Qualifizierungsvertrags nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt erreicht, so ist der Betrieb insbesondere dann nicht zur Kündigung wegen Nichteignung berechtigt, wenn die noch fehlenden Fähigkeiten und Fertigkeiten auf unzureichenden Qualifizierungsbedingungen beruhen, die vom Betrieb zu vertreten sind (z. B. mangelnde Einweisung in praktische Arbeitsgänge).

Die gesundheitliche Nichteignung

Die umfangreichen gesellschaftlichen Garantien für die Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes gewährleisten sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen. Dennoch können arbeitsbedingte Erkrankungen, Unfälle und altersmäßige Gründe eine Minderung des Arbeitsvermögens bewirken. Deshalb ist nach § 209 AGB ein Arbeitswechsel aus gesundheitlichen Gründen bzw. aus Altersgründen möglich und ggf. notwendig. Hier wird die Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe aus der Sicht des geminderten Arbeitsvermögens gesehen.

Im Fall der Nichteignung aus gesundheitlichen Gründen wird davon ausgegangen, daß der Werkstätige zwar arbeitsfähig ist, aber die bisherige Arbeitsaufgabe nicht mehr erfüllen kann. Ob dieser Sachverhalt gegeben ist, muß durch den Arzt festgestellt werden.

5 Vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, a. a. O., S. 143; G. Kirschner/J. Michas, Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages (Schriftenreihe zum AGB, Heft 3), Berlin 1978, S. 80.