

Der Tatbestand der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 209 AGB bezieht sich auf die länger andauernde Minderung der Arbeitsfähigkeit. Bei nur vorübergehender, kürzerfristiger Minderung der Arbeitsfähigkeit bzw. bei zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit wegen häufig auf tretender Krankheitsfälle kann nicht von gesundheitlicher Nichteignung i. S. des § 209 AGB gesprochen werden. Hier sind die rechtlich vorgesehenen Möglichkeiten der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit nach § 86 AGB, der Übertragung einer Schonarbeit (§ 216 AGB), der Arbeitsbefreiung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie der Übertragung einer anderen zumutbaren Arbeit für Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr (§ 242 AGB) zu nutzen.

Wünscht der Werktätige von sich aus, das Arbeitsrechtsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen zu ändern bzw. zu beenden, kann ebenfalls nicht von vornherein auf eine gesundheitliche Nichteignung geschlossen werden. Dem Wunsch des Werkstätigen entsprechend kann der Betrieb natürlich im gegenseitigen Einvernehmen die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe im Wege des Änderungs- oder Überleitungsvertrags anbieten.

Für Werkstätige im höheren Lebensalter und Werkstätige, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, hat der Betrieb unter Nutzung aller Möglichkeiten geeignete Arbeitsplätze (z. B. geschützte Arbeitsplätze) einzurichten (§ 74 Abs. 4 AGB).

Nichteignung wegen Pflichtverletzungen

Bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin wird mit den dafür vorgesehenen gesetzlichen Maßnahmen reagiert (§§ 254 ff. AGB). In der Praxis tritt zuweilen das Problem auf, ob Arbeitspflichtverletzungen oder Verletzungen staatsbürgerlicher Pflichten Verhaltensweisen eines Werkstätigen darstellen, die seine Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe begründen.

Hierzu hat J. Michas u. a. ausgeführt: „Allgemein gesprochen ist eine Arbeitspflichtverletzung dann Erscheinungsform der Nichteignung, wenn in der Arbeitspflichtverletzung ein Verhalten zum Ausdruck kommt, das der weiteren ordnungs- und fristgemäßen Erfüllung der Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung der Stellung und Verantwortung des Werkstätigen in der mit der Arbeitsaufgabe zusammenhängenden Funktion entgegensteht. Der Werkstätige erweist sich durch eine oder mehrere Arbeitspflichtverletzungen den fachlichen bzw. anderen Anforderungen, die an die qualitätsgerechte Erfüllung der Arbeitsaufgabe, an die verantwortungsbewußte Ausführung der mit der Arbeitsaufgabe zusammenhängenden Arbeitspflichten zu stellen sind, nicht gewachsen, nicht fähig.“⁶

Ob eine Arbeitspflichtverletzung die Nichteignung zu begründen vermag, ist in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen. Zu bejahen wäre die Nichteignung u. E. bei wiederholter grober Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin bzw. schwerwiegender Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten, wie das z. B. in § 141 Abs. 3 AGB für den Fall der Nichteignung des Lehrlings für den vereinbarten Ausbildungsberuf ausdrücklich vorgesehen ist. Eine Nichteignung wird insbesondere dann vorliegen, wenn der Werkstätige trotz erzieherischer Maßnahmen keinerlei Änderung seines disziplinwidrigen Verhaltens erkennen läßt und somit die Zusammenarbeit im Arbeitskollektiv erheblich beeinträchtigt.

Inwieweit Pflichtverletzungen eine Nichteignung des Werkstätigen begründen, hängt von den konkreten Anforderungen der Arbeitsaufgabe sowie von der Stellung und Verantwortung des Werkstätigen im Kollektiv ab. So muß z. B. ein Leiter in der Erziehung und Anleitung der ihm unterstellten Werkstätigen ein Vorbild in der Pflichterfüllung sein. Erweist sich ein Leiter wegen schuldhafter Arbeitspflichtverletzungen und unter Berücksichtigung seiner Stellung und Verantwortung im Kollektiv als für die vereinbarte Arbeitsaufgabe ungeeignet, so ist — wie das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 16. Mai 1975 - Za 11/75 - (OGA Bd. 8 S. 109; NJ 1975, Heft 14, S. 433) dargelegt hat — neben dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme auch der Abschluß eines Änderungsvertrags möglich und erforderlich.

Disziplinverletzungen von Werkstätigen, die sich in wiederholter Nichtbeachtung von Weisungen äußern und bereits mehrfach Anlaß für Disziplinarmaßnahmen waren, begründen die Nichteignung. Zu Recht hat daher das Stadtgericht Berlin in seinem Urteil vom 2. März 1976 — 111 BAB 22/76 — (NJ 1976, Heft 18, S. 565) die Nichteignung eines Werkstätigen bejaht, der als Facharbeiter an Maschinen wiederholt eigenmächtige Arbeiten vornahm, mit denen er gegen Arbeitsschutzvorschriften und konkrete Anweisungen seines Leiters verstieß.

Auszeichnungen

Vaterländischer Verdienstorden in Bronze

Dr. Margot Amboß,
Richter am Obersten Gericht,
Inge Kersten,
Direktor des Bezirksgerichts Rostock,
Prof. Dr. Wolfgang Lungwitz,
ehern, außerordentlicher Professor an der Akademie
für Staats- und Rechtswissenschaft der DDR,
erhärt Müller,
Abteilungsleiter beim Generalstaatsanwalt der DDR,
Berthold Schmidt,
Abteilungsleiter beim Staatsanwalt des Bezirks Suhla,
Fritz Steinhardt,
Vertragsoberrichter beim Zentralen Vertragsgericht,
Hans Trilsch,
Rechtsanwalt im Rechtsanwaltsbüro
für internationale Zivilrechtsvertretungen,
Helmut Wagner,
Stellvertreter des Direktors des Bezirksgerichts Schwerin

Ob in derartigen Fällen jedoch stets die Kündigung auszusprechen ist, hängt von den konkreten Umständen ab. Oftmals wird hier der Abschluß eines Änderungs- oder Überleitungsvertrags angebracht sein. Allerdings darf in den Fällen, in denen der Werkstätige trotz eines Disziplinarverstoßes weiterhin für die vereinbarte Arbeitsaufgabe geeignet bleibt, nicht anstelle einer notwendigen Disziplinarmaßnahme ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden, weil dadurch der Kreis der nach dem AGB möglichen Disziplinarmaßnahmen in unzulässiger Weise erweitert würde.⁷

Andererseits können Pflichtverletzungen eines Werkstätigen, insbesondere wenn sie schwerwiegender Natur sind und wiederholt begangen werden, einen solchen Grad erreichen, daß dem Arbeitskollektiv (z. B. wegen eines tiefgehenden Vertrauensmißbrauchs) die Weiterbeschäftigung des Werkstätigen nicht mehr zuzumuten und die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses auch wegen des Schutzes des Betriebes und seiner Beschäftigten unumgänglich ist. In diesen Fällen ist nicht die fristgemäße Kündigung wegen Nichteignung des Werkstätigen, sondern die fristlose Entlassung als strengste Disziplinarmaßnahme geboten.⁸

Ein besonderer Fall der Nichteignung wegen Disziplinverletzungen liegt vor, wenn die Arbeitspflichtverletzung zugleich eine Straftat darstellt und eine gerichtliche Entscheidung die Nichtausübung der vereinbarten Arbeitsaufgabe festlegt. Auch der zeitweilige Entzug der Fahrerlaubnis begründet bei einem Berufskraftfahrer eine zeitweilige Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe. In einem solchen Fall wird in der Regel ein befristeter Änderungsvertrag (§§ 47, 49 AGB) mit dem Werkstätigen angebracht sein.

Pflichtverletzungen eines Lehrlings, die den Tatbestand des § 141 Abs. 3 AGB erfüllen, können die Nichteignung für den vereinbarten Ausbildungsberuf begründen. Ein solcher Fall liegt aber — wie das Stadtgericht Berlin in seiner Entscheidung vom 17. Februar 1981 — 111 BAB 7/81 — ausgesprochen hat — dann nicht vor, wenn die Pflichtverletzungen des Lehrlings bei ansonsten befriedigenden bis guten Leistungen im verspäteten Erscheinen zum bzw. Fernbleiben vom berufstheoretischen Unterricht bestehen und der Lehrling bekanntermaßen unausgeglichen und unkontinuierlich arbeitet, jedoch weder der Betrieb den notwendigen Kontakt zu den Erziehungsberechtigten gesucht hat noch vor der Erteilung der Zustimmung zur Kündigung durch die Abt. Berufsausbildung des zuständigen Staatsorgans eine Aussprache mit dem Erziehungsberechtigten stattfand, wie sie gemäß § 5 Abs. 2 der AO über das Lehrverhältnis vom 15. Dezember 1977 (GBl. I 1978 Nr. 2 S. 42) erforderlich ist.⁹

Die vorstehend dargelegten Kriterien, die eine Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe begründen, stellen an die Betriebe hohe Anforderungen. Ihnen obliegt die Verantwortung, durch geeignete Maßnahmen die Herstellung bzw. Wiederherstellung der Eignung des Werkstätigen und damit seinen weiteren Einsatz unter Nutzung seiner Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen zu gewährleisten.

6 J. Michas, „Arbeitspflichtverletzung und Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe“, Tribüne-Beilage „Die Konfliktkommission“ 1980, Nr. 31, S. 6 f.

7 Vgl. OG, Urteil vom 16. Mai 1975 - Za 11/75 - (OGA Bd. 8 S. 109; NJ 1975, Heft 14, S. 433).

8 Vgl. J. Michas, a. a. O., Nr. 32, S. 5.

9 Vgl. W. Schulz, Schlag nach — Arbeitsrecht (Leitfaden und Quellenverzeichnis), Berlin 1983, S. 63 f.