

klärungen oder nur vage Versprechungen des Betriebes im Hinblick auf eine künftige Qualifizierung des Werktätigen entsprechen nicht den Anforderungen des § 209 Abs. 2 AGB. OG, Urteil vom 16. Mai 1986 - O AK 19/86.

Die Klägerin war seit August 1965 beim Verklagten als Laborantin beschäftigt. Ihr monatliches Nettoeinkommen betrug zuletzt etwa 850 M; überdies erhielt sie für langjährige Betriebszugehörigkeit eine Treueprämie. Auf Grund einer ärztlichen Feststellung durfte die Klägerin wegen gesundheitlicher Nichteignung nicht mehr mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe beschäftigt werden. Ihr wurden deshalb mehrere Angebote zum Abschluß eines Änderungs- bzw. Überleitungsvertrages unterbreitet, die von ihr als unzumutbar abgelehnt wurden. Daraufhin sprach der Verklagte die Kündigung wegen Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als Laborantin aus.

Der Einspruch der Klägerin, mit dem sie die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erstrebte, wurde von der Konfliktkommission als unbegründet abgewiesen.

Das Kreisgericht hat auf den Einspruch der Klägerin den Beschluß der Konfliktkommission aufgehoben und die Unwirksamkeit der betrieblichen Kündigung festgestellt. Es hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, daß die der Klägerin angebotenen Änderungs- bzw. Überleitungsverträge unzumutbar gewesen seien, weil damit für sie gegenüber ihrem bisherigen Arbeitsverdienst ein Einkommensverlust zwischen 200 und 300 M monatlich verbunden gewesen wäre.

Auf die Berufung des Verklagten hat das Bezirksgericht das Urteil des Kreisgerichts aufgehoben und den Einspruch der Klägerin gegen den Beschluß der Konfliktkommission als unbegründet abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt: Insbesondere das der Klägerin unterbreitete Änderungsvertragsangebot, künftig als Sachbearbeiterin für Materialwirtschaft (mit einem um 300 M niedrigeren Gehalt) tätig zu sein, sei zumutbar gewesen. Da die Klägerin dieses Angebot ausgeschlagen habe, sei die Kündigung gerechtfertigt gewesen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Zunächst ist hervorzuheben, daß sich die Instanzgerichte im Hinblick auf den ärztlich angezeigten Arbeitsplatzwechsel der Klägerin nicht global auf die Bestimmung des § 209 AGB hätten beziehen dürfen. Die Gründe, die nach ärztlicher Feststellung die gesundheitliche Nichteignung eines Werktätigen für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe bedingen und deshalb zwingend eine Weiterbeschäftigung mit dieser Arbeitsaufgabe verbieten, können nämlich verschiedenartiger Natur sein. Insoweit besteht ein Unterschied, ob die gesundheitliche Nichteignung z. B. auf einer Erkrankung beruht oder ihre Ursache in Bedingungen des Arbeitsprozesses hat.

Bei der arbeitsbedingten Gesundheitsschädigung, die zur gesundheitlichen Nichteignung des Werktätigen für die mit ihm bisher vereinbarte Arbeitsaufgabe führt, werden an die Zumutbarkeit des Angebots einer anderen Arbeit höhere Anforderungen gestellt als bei einer anderen gesundheitlichen Beeinträchtigung. Wenn es sich um eine arbeitsbedingte Gesundheitsschädigung handelt, muß der Betrieb dafür Sorge tragen, daß im Gefolge eines Arbeitsplatzwechsels möglichst keine Einkommensminderung eintritt. Deshalb hat er bei einer nach § 209 Abs. 2 AGB gegebenen Nichteignung des Werktätigen eine erforderliche Qualifizierung auf seine Kosten zu gewährleisten. Die Zumutbarkeit der anderen Arbeit, die der Werktätige durch Änderungsvertrag übernehmen soll, wird also auch dadurch charakterisiert, daß der erforderlichen Qualifizierung seitens des Betriebes die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird. Es ist ein Gebot der durch die sozialistische Gesellschaft gewährleisteten sozialen Sicherheit, daß Werktätige, die durch arbeitsbedingte Einflüsse gesundheitliche Schäden erleiden, für die aber die Voraussetzungen einer Berufskrankheit mit Schadenersatzansprüchen nicht vorliegen, durch die Möglichkeit einer entsprechenden Qualifizierung und eines dadurch zu erreichenden Arbeitsverdienstes weitestgehend vor finanziellen Einkommensverlusten bewahrt bleiben.

Hiervon ausgehend erweist sich die Entscheidung des

Kreisgerichts als vom Ergebnis her zutreffend, sofern das Angebot eines Änderungsvertrages mit einem um 200 bis 300 M monatlich niedrigeren Einkommen als unzumutbar gewertet wurde, vorausgesetzt, bei der Art der Erkrankung der Klägerin handelt es sich um eine solche nach § 209 Abs. 2 AGB, und unter der weiteren Voraussetzung, daß der Betrieb in dem Zusammenhang die Frage einer Qualifizierung der Klägerin mit dem Ziel, ein annähernd gleiches Einkommen wie zuvor zu erreichen, vernachlässigt hat.

Was die Art der Erkrankung betrifft, kann davon ausgegangen werden, daß die gesundheitliche Nichteignung der Klägerin, weiterhin als Laborantin tätig zu sein, auf arbeitsbedingte Umstände gemäß § 209 Abs. 2 AGB zurückzuführen ist. Das kommt z. B. in dem Schreiben des Bezirksarztes zum Ausdruck, (*wird ausgeführt*)

Ob aber der Klägerin durch den Betrieb gemäß § 209 Abs. 2 AGB eine erforderliche Qualifizierung gewährleistet worden ist, ist bisher nicht aufgeklärt worden. Das Bezirksgericht spricht zwar in seiner Entscheidung davon, die Klägerin hätte „die Möglichkeit einer Qualifizierung durch Aufnahme eines ökonomischen Ingenieurstudiums ... nicht wahrgenommen“. Woraus diese Feststellung resultiert, ist aber nicht ersichtlich. In dem Kündigungsschreiben des Betriebes wird hierauf nicht Bezug genommen. Im gerichtlichen Verfahren ist diese Problematik auch nicht näher erörtert worden. Jedenfalls ist hierzu aus den Verfahrensunterlagen nichts zu entnehmen. Der Betrieb hat die fehlende Qualifizierungsbereitschaft zwar gelegentlich behauptet, jedoch ist dies von der Klägerin immer bestritten bzw. anders dargestellt worden.

Es kommt somit darauf an, die Frage weiter aufzuklären, inwieweit der Betrieb der Klägerin im Zusammenhang mit der angebotenen anderen Arbeit (Sachbearbeiterin für Materialwirtschaft) eine nach § 209 Abs. 2 AGB gebotene Qualifizierung gewährleistet hat. Sofern der Betrieb dabei nur allgemeine Absichtserklärungen abgegeben oder nur vage Versprechungen für die Zukunft gemacht haben sollte, würden diese allerdings dem Erfordernis zur Gewährleistung der Qualifizierung nach § 209 Abs. 2 AGB nicht entsprechen. Gewährleistung der erforderlichen Qualifizierung i. S. des § 209 Abs. 2 AGB heißt, daß der Werktätige, der eine arbeitsbedingte Gesundheitsschädigung erlitten hat, zum Zeitpunkt der notwendigen Veränderung seiner Arbeitsaufgabe konkret seine künftige berufliche Perspektive kennt. Nach objektiven Kriterien ist auch einzuschätzen, ob die an ihn zu stellenden Qualifizierungsanforderungen bewältigt werden können. Nur wenn der Klägerin in diesem Sinne ein konkretes Angebot zur Qualifizierung vom Betrieb unterbreitet worden ist, sie dieses aber ungerechtfertigt abgelehnt hat, wäre das Angebot zum Abschluß eines Änderungsvertrages als Sachbearbeiterin für Materialwirtschaft zumutbar und somit nach seiner Ablehnung die Kündigung berechtigt gewesen.

Da der für die Entscheidung über die Berufung bedeutsame Sachverhalt noch nicht festgestellt ist, durfte das Bezirksgericht das Verfahren nicht abschließen. Seine Entscheidung kann nicht aufrechterhalten bleiben.

Deshalb waren auf den Kassationsantrag das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben und der Streitfall zur erneuten Verhandlung über die von der Verklagten gegen das Urteil des Kreisgerichts eingelegte Berufung an dieses Bezirksgericht zurückzuverweisen.

In diesem Sinne hat sich auch der Zentralvorstand der IG Bergbau-Energie schriftlich zum Kassationsantrag geäußert.

§§ 48, 58 SVG-VO; §§ 260, 261, 304 AGB; § 32 StAG.

1. Hat ein Betriebsleiter pflichtwidrig auf die Realisierung einer Vertragsstrafenforderung verzichtet, die dem Betrieb durch Entscheidung des Staatlichen Vertragsgerichts zuerkannt wurde, und hat das Vertragsgericht daraufhin in einem Verfahren ohne Antrag die Forderung zugunsten des Staatshaushalts eingezogen, so stellen sich die Kosten dieses Verfahrens als Schaden am sozialistischen Eigentum dar, für die der Betriebsleiter arbeitsrechtlich materiell verantwortlich zu machen ist.

2. Zum Beginn der Frist für die Geltendmachung der ar-