

- (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 einer der Rechtssicherheit dienenden Bestimmung des AGB. Auch ein mit Mängeln behafteter 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 Werkstätige mit Kindern bis zu drei Jahren, Werkstätige 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, Werkstätige 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 Werkstätiger 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 Verantwortlichen 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-