

## Erörterung landespolitischer, arbeitsrechtlicher und dienstlicher Probleme

mit Ministerpräsident Biedenkopf, Finanzminister Milbradt, Innenminister Eggert und der Gewerkschaft ÖTV

Am 10. Oktober fand ein eingehender Meinungsaustausch zwischen den oben genannten Herren der Sächsischen Staatsregierung und dem Landesvorsitzenden der ÖTV von Sachsen, Kollegen Kassleiter, statt. Übereinstimmend betonten die Mitglieder der Landesregierung und die Vertreter der ÖTV, daß vor allem sächsische Lösungen zu finden seien. Es könne nicht sein, daß in den alten Ländern bestehende Regelungen kritiklos übernommen würden. Ein Neuanfang in Sachsen böte Gelegenheit, die Erfahrungen in den westlichen Ländern zu nutzen und die sich aus dem Neuaufbau ergebenden Probleme besser zu meistern. Eine Landeskreisreform befindet sich in Vorbereitung. Ende des Monats Oktober sei mit der Vorlage eines Berichts der betreffenden Kommission zu rechnen.

Auch in Zukunft werden Angehörige des öffentlichen Dienstes aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis aus den unter-

schiedlichsten Gründen ausscheiden (z. B. Strukturveränderungen...). Deshalb macht die Gewerkschaft ÖTV den Vorschlag, beim Innenministerium eine Art Sammelstelle für ausgeschiedene Angehörige des öffentlichen Dienstes zu schaffen. Aufgabe dieser Stelle soll es sein, die Personalanforderungen, die durch den Aufbau der verschiedensten Ämter und Behörden des öffentlichen Dienstes entstehen, vorrangig den ausgeschiedenen Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes anzubieten und deren Interessen mit den Interessen des öffentlichen Dienstes in Übereinstimmung zu bringen.

Gleichfalls wäre es eine sinnvolle Aufgabe, wenn von diesen Stellen auch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen dem Bedarf entsprechend durchgeführt würden.

Der sächsische Ministerpräsident übte Kritik an dem von den CDU- und SPD-Fraktionen im Landtag eingebrachten Ent-

wurf eines Landespersonalvertretungsgesetzes. Man brauchte ein sächsisches und kein schleswig-holsteinisches LPVG. Aus diesem Grund werden zur Zeit mehrere Vorschläge im Landtag diskutiert.

Die Eingruppierung der Angestellten des BAT-O ab 1. Juli 1991 bereite erhebliche Probleme. Insgesamt sind 140 000 Angestellte einzugruppieren. Der damit verbundene, ungeheure Verwaltungsaufwand hat bisher verhindert, die Arbeiten zum Abschluß zu bringen. Bisher sind ca. 57 000 Angestellte eingruppiert worden. 30 000 Verträge lägen vor, die möglichst noch mit dem Dezembergehalt zur Auszahlung kommen sollten. Für die restlichen werden die Arbeiten erst im Frühjahr 1992 beendet sein. Außerdem wurde angeordnet, die Zulage von 10 Prozent bei den noch nicht eingruppierten Angestellten auf 20 Prozent zu erhöhen.

Pallas, Gewerkschaft ÖTV

## Arbeitsdisziplin und Abmahnung

Mitteln bis zur Zuweisung z. B. einer niedrigeren Tätigkeit oder einer Kündigungsandrohung mittels Abmahnung klargemacht werden, daß so seine Arbeit und Vergütung nicht im vergleichbaren Umfeld toleriert werden kann.

Pflichtwidrigkeiten des Arbeitnehmers ausschließlich im Leistungsbereich erfordern generell durch den Arbeitgeber eine sogenannte Abmahnung, bevor dem betroffenen Mitarbeiter eine außerordentliche (fristlose) oder ordentliche Beendigungs- bzw. Änderungskündigung ausgesprochen werden darf. Dem gegenüber kann eine Kündigung aufgrund grober Pflichtverletzung im Vertrauensbereich, wie z. B. schwerwiegender Diebstahl ohne eine vorherige Abmahnung rechtmäßig ausgesprochen werden.

Der Inhalt der Abmahnung ergibt sich aus ihrer Warn- und Androhungsfunktion. Aus ihr muß eindeutig zu entnehmen sein, daß der Arbeitgeber im praktischen Fall, der jeweilige weisungsrechtliche zuständige Leiter, nicht bereit ist, den konkret anzugebenden Pflichtverstoß des angesprochenen Mitarbeiters hinzunehmen (Warnfunktion) und bei wiederholtem gleichartigen Fehlverhalten kündigungsrechtliche Konsequenzen ergreifen werde (Androhungsfunktion). Fehlt eines dieser Elemente, so liegt eine kündigungsrechtlich unbeachtliche Abmahnung vor.

Einer bestimmten Form bedarf die Abmahnung grundsätzlich nicht. Sie kann durchaus mündlich ausgesprochen werden. Der Nachweis einer Abmahnung kann jedoch kündigungsrechtlich nur geführt werden, wenn sie schriftlich erklärt wurde oder bei einer mündlichen Abmahnung Zeugen zugegen waren.

Eine zuverlässige Beweissicherungsfunktion erfüllt die schriftliche Abmahnung nur dann, wenn z. B. das pflichtwidrige Verhalten unter Datumangabe und Angabe von Beweismitteln (Mitarbeiter-

aussagen o. ä.) festgehalten ist, eine Aufforderung, sich in Zukunft vertragsgemäß zu verhalten, enthält, Sanktionen angedroht sind und der abgemahnte Arbeitnehmer durch Gegenzeichnung die Pflichtwidrigkeit anerkannt hat.

Im öffentlichen Dienst ist lt. BAT der Arbeitnehmer vor der Abmahnung anzuhören. In unserer Einrichtung ist zwischen dem Personalrat und der Verwaltung/Personalabteilung vereinbart, daß generell bei der Anhörung zur Abmahnung ein Personalratsmitglied beteiligt wird.

Dem Mitarbeiter ist in jedem Fall Kenntnis zu geben, wenn die schriftliche Abmahnung Bestandteil seiner Personalakte werden soll. Der Arbeitnehmer kann die Richtigkeit der Abmahnung auch gerichtlich überprüfen lassen oder diese im Kündigungsprozeß angreifen. Dieser Anspruch umfaßt das Recht, die Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernen zu lassen. Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, daß eine nach einer gewissen Zeitspanne wirkungslos gewordene Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Welche Zeitspanne dabei in Betracht kommt, läßt sich nur aufgrund aller Umstände des Einzelfalles festlegen.

Der Anspruch einer Kündigung oder Änderungskündigung aufgrund der oben angeführten Pflichtwidrigkeiten vor allem im Leistungsbereich setzt voraus, daß der ihr zugrundeliegende Pflichtverstoß früher bereits einmal abgemahnt wurde. Eine frühere Abmahnung wegen andersartigen Pflichtverstößen genügt nicht. Die Berufung auf eine Abmahnung ist nicht mehr rechtlich gesichert, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum unbeanstandet seine Pflichten erfüllt hat oder wenn der Arbeitgeber (weisungsberechtigter Leiter) auf mehrere wiederholte Pflichtverstöße nach einer Abmahnung nicht reagierte. E. Mansfeld



Ein normales Funktionieren jedes Betriebes, so auch unserer Einrichtung setzt – für jeden eigentlich selbstverständlich – ein planvolles Zusammenarbeiten der einzelnen Strukturen und Mitarbeiter voraus. In diesem Sinne gibt es auch Stellenpläne und Tätigkeiten, nach denen seit dem 1. Juli auch alle Mitarbeiter eingruppiert sind. Nicht ganz so selbstverständlich, wie das soeben genannte, ist in der Praxis, daß jeder Mitarbeiter seine Aufgaben mit der von ihm erwarteten Disziplin, seinem Können und Einsatz bewältigt. Gerade auch in einer medizinischen Einrichtung erfordert der Dienst am Patienten ein enges Zusammenarbeiten der Mitarbeiter und Strukturen in Form zu erbringender Dienstleistungen, damit diese auf schnellstem Wege unmittelbar oder mittelbar am Patienten wirksam werden. Hier wären beispielsweise folgende Mitarbeitergruppen des Dienstleistungsbereiches zu nennen, wie MTA, MTR oder auch der Ingenieur oder der Handwerker u. a. Die Vergütung nach dem BAT ermöglicht keine Stimulierungs- bzw. Differenzierungsmöglichkeiten für gute oder schlechte Leistungen einer Tätigkeit.

Einem Mitarbeiter mit unzureichenden Arbeitsleistungen bzw. schlechter Arbeitsdisziplin, der mit gleicher Tätigkeit und Vergütungsgruppe wie ein engagierter Mitarbeiter eingruppiert ist, muß erforderlichenfalls mit disziplinarischen

## Zu einigen Aspekten der Zukunft unserer Hochschule

Fortsetzung von Seite 1

Projekte (in der Forschung) und schlüssige Strukturänderungen sowie durch den mit dem Begriff Hochschülerneuerung umfaßten Komplex dafür sorgen, daß das Image der Hochschule dort aufrechterhalten wird, wo es etwa durch die Einflüsse des Wissenschaftsrates Schaden genommen hat.

Ich schätze persönlich ein, daß die Ausführungen des Wissenschaftsrates im Rektorat zur Einsicht zur Verfügung) in manchen Punkten durchaus berechtigt sind. Die daraus abgeleiteten Pauschalierungen, die unsere Hochschule im Grunde fast mißkreditieren, lehne ich ab; wir haben uns dagegen nicht verwehrt. Das eigentliche Problem besteht aber darin, daß die Bewertungen, die jetzt vorliegen, vor einem Jahr erhoben wurden und wir gegenwärtig eine völlig andere Situation haben.

Im Grunde haben wir im letzten Jahr schon vieles in Gang gebracht, was dann moniert wurde und sind deshalb jetzt auch verunsichert über eine gar nicht mehr zutreffende Zustandsbeschreibung.

In den Kontakten mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst ist deutlich geworden, daß dort die Dinge ähnlich gesehen werden, wenngleich der Weg zu einer weiterbestehenden zweiten medizinischen Ausbildungsstätte in Sachsen – den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und auch der Sächsischen Hochschulkommission folgend – in der Neugründung gesehen wird. Dieser Weg kann und sollte auch als Chance begriffen werden, zu einer Lehr- und Forschungsstätte zu werden, die sich aus der Frage der Provinzialität der Vergangenheit befreien kann und wirklich internationales Niveau erreicht. Wenn wir uns genauer überprüfen, wissen sicher viele von uns, wo wir unsere Stärken, unsere persönlichen Reputationen hatten und wo Defiziten bestehen. Ich denke, daß wir mit unseren derzeitigen Forschungsaktivitäten (und den hohen Summen, die wir als Drittmittel eingeworben haben), mit anderen Vorbereitungen auf die Besetzung freier Lehrstühle und den Maßnahmen, die sich aus den vielfältigen Strukturdiskussionen ergeben, auf dem richtigen Wege sind zu neuen Ufern und zu einem vernünftigen Übergang in die Struktur der Medizinischen Fakultät.

Prof. Dr. med. Bach  
Rektor

## Forschungspreis verliehen

Erstmals vergab die Deutsche Gesellschaft für Adipositasforschung einen Forschungspreis. Ihn erhielten aus unserer Medizinischen Akademie Frau Dr. med. Sabina Fischer und Herr Dr. med. Matthias Weck aus der Abteilung Stoffwechselforschung der Klinik für Innere Medizin für ihre Habilitationsarbeit „Untersuchung zu Teilaspekten der Entstehung Adipositas – metabolische Ursachen einer differenzierten Energiebewertung“. Unterstützung und Förderung erhielten die Habilitanten durch Herrn Professor Hanefeld. Ihm sei besonders herzlich gedankt.