

1. Die Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit als Voraussetzung für eine zulässige Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb ist nicht allein daran zu messen, was der Werkstätige beim Abschluß des Arbeitsvertrages an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Erkenntnissen aufzuweisen hat. Vielmehr muß auch geprüft werden, was der Betrieb getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werkstätigen zu fördern, damit er für die vereinbarte Arbeit geeignet ist.

2. Das Fehlen gewisser praktischer Berufserfahrungen rechtfertigt nicht ohne weiteres die Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb wegen Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeit. Wenn der Betrieb seine Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihre praktischen Berufserfahrungen auswählt, muß von ihm vielmehr gefordert werden, schriftlich und befristet Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb der praktischen Berufserfahrungen, Inhalt und Umfang des von dem Werkstätigen wahrzunehmenden Arbeitsbereiches sowie die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe in Übereinstimmung mit der zunächst eingeengten Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben und der derzeitig vorhandenen Qualifikation festzulegen.

OG, Urt. vom 18. Oktober 1963 - Za 38/63.

Der Kläger hatte mit dem verklagten VEB vereinbart, vom 7. November 1962 an die Tätigkeit eines Autokosmetik-Verkäufers zu übernehmen. Am 1. November 1962 sind zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses auch Vereinbarungen über die Einarbeitung und Einweisung des Klägers in den Kundenkreis durch den früher als Autokosmetik-Verkäufer tätigen A. getroffen worden.

Am 20. Dezember 1962 kündigte der Verklagte das Arbeitsrechtsverhältnis zum 3. Januar 1963. Zuvor hatte er dem Kläger die Übernahme anderer Arbeiten im Betrieb angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Zur Begründung der Kündigung wurde auf § 31 Abs. 2 Buchst. a und b des Gesetzbuches der Arbeit hingewiesen und wörtlich ausgeführt:

„Wie mit Ihnen abgesprochen, bringen Sie die für die Tätigkeit notwendige Voraussetzung nicht mit und belasten daher unseren Stellenplan überplanmäßig.“

Im Verfahren hat der Verklagte diese Ausführungen dahin ergänzt, daß der Kläger bei zwei Probefahrten durch eine unsichere Fahrweise und durch seine Fragestellung einen völligen Mangel an Praxis im Führen eines Kraftfahrzeuges habe erkennen lassen. Als Autokosmetik-Verkäufer müsse er jedoch ein Kraftfahrzeug sicher führen können. Dem Kläger könne im Interesse der Verkehrssicherheit und des Schutzes des Volkseigentums kein Kraftfahrzeug anvertraut werden. Auch beständen für Teile des Einsatzgebietes des Klägers erschwerte Fahrbedingungen, die eine sichere Fahrweise und längere Fahrpraxis erforderten. Auf das Angebot des Zeugen Sch., außerhalb der Arbeitszeit das Fahren zu üben, habe der Kläger nicht reagiert und den Vorschlag, als Beifahrer zu arbeiten und dabei Fahrpraxis zu erwerben, abgelehnt.

Die Konfliktkommission hat den Einspruch des Klägers gegen die fristgemäße Kündigung zurückgewiesen.

Auf die Klage (Einspruch) des Klägers hat das Kreisarbeitsgericht den Beschluß der Konfliktkommission abgeändert und die Kündigung für unwirksam erklärt. Der Verklagte habe seine Verpflichtung zur Einarbeitung des Klägers nicht erfüllt und keine Maßnahmen zur Qualifizierung getroffen.

Dagegen hat sich der Verklagte mit dem Einspruch (Berufung) an das Bezirksarbeitsgericht gewandt. Er hat beantragt, unter Abänderung des Urteils des Kreisarbeitsgerichts die Klage zurückzuweisen.

Der Kläger hat beantragt, den Einspruch (Berufung) zurückzuweisen.

Das Bezirksarbeitsgericht hat das Urteil des Kreisarbeitsgerichts abgeändert und die Klage zurückgewiesen. Dem Kläger wurden die Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Klä-

ger sei momentan für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet und könne sich innerhalb der vereinbarten Einarbeitungszeit keine ausreichenden fahrtechnischen Kenntnisse aneignen. Da er es abgelehnt habe, eine andere Beschäftigung im Betrieb aufzunehmen, sei die Kündigung gerechtfertigt.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, mit dem unrichtige Anwendung des § 31 GBA gerügt wird.

Aus den G r ü n d e n :

Ein zeitlich unbegrenzter Arbeitsvertrag kann gem. § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA durch den Betrieb fristgemäß gekündigt werden, wenn der Werkstätige für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet ist. Bereits im Urteil vom 9. August 1963 — Za 36/63\* — hat das Oberste Gericht ausgeführt, daß vereinbarte Arbeit im Sinne dieser Bestimmung die Gesamtheit der Arbeitsaufgaben des Arbeitsbereiches gem. §§ 20 Abs. 2 und 42 GBA ist, zu deren ordnungsgemäßer Erfüllung sich der Werkstätige durch den Abschluß des Arbeitsvertrages verpflichtet hat. Für den Kläger war dies die Tätigkeit als Autokosmetik-Verkäufer. Dem Kassationsantrag ist zuzustimmen, daß er zur Ausübung der vereinbarten Arbeit noch gar nicht gekommen ist. Deshalb ist die Feststellung des Bezirksarbeitsgerichts, daß er für die vereinbarte Arbeit nicht, geeignet sei, nicht begründet.

Das Gesetzbuch der Arbeit geht davon aus, daß der Werkstätige nicht bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, theoretischen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen aufweisen muß, die er zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben benötigt. Er muß allerdings, um für die vereinbarte Arbeit geeignet zu sein, gewisse Grundvoraussetzungen erfüllen. Ihr Vorhandensein und -bleiben bildet die sachliche Grundlage für die Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Zu diesen Grundvoraussetzungen gehört im konkreten Fall die Fähigkeit zum Führen eines Kraftfahrzeuges. Soweit in den festgelegten Tätigkeitsmerkmalen für Autokosmetik-Verkäufer das Führen eines Kraftfahrzeuges aufgeführt wird, ist als Qualifikation der Besitz einer Fahrerlaubnis entsprechend der Größenklasse des zu führenden Fahrzeuges erforderlich. Der Kläger ist unstreitig im Besitz einer Fahrerlaubnis der Klasse, die zum Führen des vom Verklagten bereitgestellten Kraftfahrzeuges berechtigt. Er hat diese nach einer Prüfung erlangt, in der er nachzuweisen hatte, daß er auf den Gebieten des Verkehrsrechts und der Kraftfahrzeugtechnik sowie im praktischen Fahren ausreichende theoretische Kenntnisse und praktische Fähigkeiten besitzt, die ein sicheres Führen eines Kraftfahrzeuges gewährleisten (vgl. § 13 Abs. 2 StVZO). Deshalb kann dem Kläger nicht schlechthin die Fähigkeit abgesprochen werden, ein Kraftfahrzeug zu führen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Kreisarbeitsgericht hat der Verklagte erklärt, daß das Führen eines Kraftfahrzeuges des Typs, mit dem der Kläger fahren sollte, eine Fahrpraxis von mindestens einem halben Jahr erfordere und ein Autokosmetik-Verkäufer eine längere Fahrpraxis nachweisen müsse. Es ist nichts dagegen einzuwenden, daß der Verklagte solche Forderungen aufstellt, denn ihm sind bestimmte Pflichten beim Einsatz von Personen als Führer von Kraftfahrzeugen auferlegt (vgl. § 2 der ASAÖ 361 — Fahrzeuge — vom 30. Januar 1953 [GBl. S. 529]). Ob der Kläger nicht nur die Grundvoraussetzung für das Arbeitsrechtsverhältnis, sondern auch die weitergehenden Forderungen des Verklagten erfüllt, ist indessen beim Vertragsabschluß unerörtert geblieben. Der Zeuge H., Außenstellenleiter des Verklagten, hat vor dem

\* Veröffentlicht in Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 24, S. 568. - D. Red.