

und der Kläger der Auffassung war, daß das bei ihren Leistungen nicht gerechtfertigt ist, bot er ihr einen Änderungsvertrag an, wonach sie als Projektant II tätig sein sollte. Das lehnte die Verklagte ab. Daraufhin kündigte der Kläger das Arbeitsrechtsverhältnis wegen Nichteignung der Verklagten als Projektant I. Die Verklagte wandte sich daraufhin an die Konfliktkommission, die die Kündigung mit der Begründung für unwirksam erklärte, der Kläger sei seinen Verpflichtungen aus dem Qualifizierungsvertrag nicht umfassend nachgekommen.

Segen diesen Beschluß hat der Kläger Klage erhoben und beantragt, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben. Er hat vorgetragen, daß er die mit der Qualifizierungsvereinbarung übernommenen Pflichten erfüllt habe. Ausgehend davon, daß die Konfliktkommission die Kündigung wegen angeblicher Versäumnisse des Klägers für unwirksam erklärt, die Nichteignung der Verklagten aber bejaht habe, müsse das Gericht vorrangig über die Nichteignung der Verklagten befinden. Es werde nicht in Abrede gestellt, daß sich die Verklagte während ihrer Qualifizierung Fähigkeiten angeeignet habe, die sie in weiterer Zukunft in die Lage versetzten, als Projektant I zu arbeiten. Gegenwärtig fehle es jedoch an der dafür erforderlichen Selbständigkeit in der Arbeit.

Die Verklagte hat beantragt die Klage gegen den Beschluß der Konfliktkommission zurückzuweisen. Sie behauptet daß sie die an die Tätigkeit eines Projektanten I gestellten Anforderungen erfülle. Der früher erhobene Vorwurf, daß sie nicht selbständig Vermessungseinweisungen vornehmen könne, sei nicht mehr berechtigt.

Ferner trägt die Verklagte vor, ihre Qualifizierung sei unter Umständen erfolgt, die sie sehr belastet hätten. Ihr Mentor habe unmittelbar nach Abschluß der Qualifizierungsvereinbarung erklärt daß „er beweisen werde, daß sie nicht projektieren kann“. Er habe alle ihre Fragen in ein Buch eingetragen und unter dem Gesichtspunkt bewertet, ob ein Projektant I derartige Fragen stellen durfte oder ob sie das Niveau eines weniger qualifizierten Mitarbeiters offenbarten. Ungünstig habe sich auch ausgewirkt, daß sie in praktische Arbeitsgänge nur ungenügend eingewiesen worden sei.

Die Klage war zurückzuweisen.

Aus den G r ü n d e n :

Die Klage war schon deshalb nicht begründet, weil der Kläger das Merkmal „Nichteignung für die vereinbarte Tätigkeit“ (§ 31 Abs. 2 Buchst. b GBA) unzutreffend interpretiert und deshalb eine fehlerhafte Entscheidung getroffen hat.

Das vorübergehende Fehlen praktischer Fertigkeiten, das auf mangelnder Erfahrung beruht und zeitweilig zu unzureichenden Arbeitsergebnissen geführt hat, kann für sich allein nicht die Nichteignung eines Werkstätigen für die vereinbarte Tätigkeit begründen. Ein Werkstätiger ist nur dann für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet, wenn erkennbar ist, daß er selbst nach Ausschöpfung aller gebotenen und möglichen Qualifizierungsmaßnahmen nicht in der Lage sein wird, den Anforderungen der vereinbarten Arbeitsaufgabe gerecht zu werden, bzw. wenn bei ihm Grundvoraussetzungen für eine bestimmte Arbeit nicht gegeben sind (vgl. OG, Urteil vom 27. November 1967 — Za 16/64 — [OGA Bd. 5 S. 91]; BG Magdeburg, Urteil vom 6. März 1974 — BA 6/74 - [NJ 1974 S. 661]).

Der Kläger hat eingeräumt, daß sich die Verklagte bereits Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Tätigkeit als Projektant I angeeignet hat und daß sie nach seiner Einschätzung späterhin auch in der Lage sein wird, diese Tätigkeit zu verrichten. Damit liegt das Kriterium der Nichteignung nicht vor. Die Klage war also bereits aus diesem Grunde abzuweisen.

Darüber hinaus war der Konfliktkommission darin zuzustimmen, daß der Kläger nicht alle für die Qualifi-

zierung der Verklagten notwendigen Maßnahmen getroffen hat. Wenn er auch eine Reihe von Voraussetzungen geschaffen hat, die der Qualifizierung der Verklagten dienten, so wurden aber auch Umstände zugelassen bzw. herbeigeführt, die es verhinderten, daß die Verklagte sich voll auf die Qualifizierung konzentrieren konnte.

Auf die Qualifizierungsbereitschaft eines Werkstätigen und die Ergebnisse der Maßnahmen seiner Weiterbildung haben auch das unmittelbare Arbeitsklima, das insbesondere von Kameradschaft, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit und sachlicher Auseinandersetzung gekennzeichnet sein muß, wesentlichen Einfluß. Ein solches Arbeitsklima fand die Verklagte jedoch nicht vor. So wurde ihr von ihrem Mentor erklärt, er werde beweisen, daß sie nicht projektieren könne. Außerdem hat er in einer die Verklagte verunsichernden Art ihre Fragen registriert und bewertet. Dies zeitigte ebenso negative Auswirkungen auf die Qualifizierungsbereitschaft der Verklagten wie auch der Umstand, daß sie in bestimmte praktische Arbeitsgänge nur oberflächlich eingewiesen wurde.

Bei der Prüfung der Nichteignung eines Werkstätigen ist auch festzustellen, was der Betrieb getan hat, um die berufliche Entwicklung des Werkstätigen zu fördern, damit er für die vereinbarte Arbeit geeignet ist (vgl. OG, Urteil vom 9. August 1963 — Za 36/63 — [OGA Bd. 4 S. 215]; OG, Urteil vom 27. November 1964 - Za 16/64 - [OGA Bd. 5 S. 90]). Die Verantwortung des Betriebes bei der Qualifizierung eines Werkstätigen muß sowohl die gründliche, sachkundige und sachbezogene Unterweisung des Werkstätigen zum Inhalt haben, als auch die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas. Das hat der Kläger nicht in vollem Umfang gewährleistet, so daß es nicht gerechtfertigt war, die Nichteignung der Verklagten für die vereinbarte Tätigkeit festzustellen.

§§ 110, 32 GBA.

Die gesetzlichen Anforderungen an die Einbeziehung der Werkstätigen in ein Disziplinarverfahren sind erfüllt, wenn z. B. der BGL-Vorsitzende an der Aussprache über den Disziplinverstoß beim Disziplinarbefugten teilnahm und die zuständige Gewerkschaftsleitung der im Ergebnis des Disziplinarverfahrens ausgesprochenen fristlosen Entlassung zustimmt.

BG Gera, Urteil vom 31. Oktober 1975 — Kass. A 8/75.

Der Kläger war seit Dezember 1967 beim verklagten Hotel tätig. Am 31. Mai 1975 wurde er als Direktor des gastronomischen Bereichs eingesetzt. Bereits am 13. Juni 1975 wurde er gemäß § 32 GBA fristlos entlassen, weil er am 11. Juni 1975 für einen Empfang nur ungenügende Vorbereitungsmaßnahmen getroffen hatte und wegen erheblicher alkoholischer Beeinflussung seinen Arbeitsplatz verlassen mußte. Dem Kläger war zuvor am 6. November 1974 wegen erheblichen Alkoholgenusses während der Arbeitszeit ein strenger Verweis ausgesprochen worden.

Die fristlose Entlassung war das Ergebnis einer am 12. Juni 1975 durchgeführten Beratung beim Direktor des Verklagten, bei der neben dem Kläger die Bereichsdirektoren, der BGL-Vorsitzende, der Kaderleiter und der Sicherheitsinspektor anwesend waren. Dem Kläger wurde Gelegenheit gegeben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Die BGL hat am gleichen Tage der fristlosen Entlassung zugestimmt.

Der Kläger hat gegen die fristlose Entlassung bei der Konfliktkommission Einspruch eingelegt, der als unbegründet zurückgewiesen wurde.

Gegen diesen Beschluß hat der Kläger Klage (Einspruch) erhoben, weil die fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt sei.

In der mündlichen Verhandlung haben sich die Parteien dahin geeinigt, daß das Arbeitsrechtsverhältnis mit