

Instanzenverfahren festgestellten Fakten ausgegangen werden müssen:

1. Der Kläger hat von Beginn seiner Tätigkeit im Betrieb an über viele Jahre hinweg (von 1958 bis 1975) den schweren Beruf eines Formers verantwortungsbewußt ausgeübt.

2. Im Jahre 1975 mußte der Kläger infolge einer Berufserkrankung seinen Facharbeiterberuf als Former aufgeben. Es entspricht zutiefst dem humanistischen Anliegen unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung, daß Werktätigen in einer solchen schwierigen beruflichen und persönlichen Situation geholfen wird und sie die Fürsorge des sozialistischen Staates und der sozialistischen Gesellschaft bei der Überwindung der damit verbundenen Schwierigkeiten verspüren. Mit der entsprechenden Zusicherung des Kaderleiters in der Aussprache am 29. Juli 1975, dem Qualifizierungsvertrag vom 8. September 1975 und dem Änderungsvertrag vom 22. Oktober 1975 — der ausdrücklich auf die Unterstützungspflicht des Betriebes bei Berufserkrankung gemäß § 97 GBA Bezug nimmt — ist der Betrieb ursprünglich seiner ihm obliegenden Verantwortung im wesentlichen auch nachgekommen.

Der Kläger andererseits hat die ihm gebotenen Möglichkeiten genutzt, sich bereit erklärt, vorerst als Produktionsarbeiter in der Brennelei zu arbeiten und den Grundlehrgang als E-Schweißer bis 15. Dezember 1975 erfolgreich abzuschließen. Sein dafür maßgebliches Motiv, möglichst schnell die Folgen des Verlusts seines Facharbeiterberufs als Former durch eine Qualifikation zum Facharbeiter als Schweißer zu überwinden, ist unter Berücksichtigung seiner persönlichen Interessen völlig verständlich und unter dem Gesichtspunkt der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens auch gerechtfertigt gewesen. In der Zeit bis zum 15. Dezember 1975 hat der Kläger den Grundlehrgang als E-Schweißer mit Erfolg abgeschlossen.

3. Die wiederholt dem Kläger gemachte Zusicherung, mit Abschluß des Grundlehrgangs als E-Schweißer werde in einer Aussprache sein weiterer Einsatz festgelegt, ist vom Betrieb nach dem 15. Dezember 1975 nicht konsequent eingehalten worden. Zwar hat es wegen des weiteren Einsatzes des Klägers in der Folgezeit wiederholt solche Aussprachen im Betrieb gegeben. Diese waren jedoch insgesamt darauf gerichtet, den „weiteren Einsatz“ des Klägers auf der Grundlage seiner bisherigen im Änderungsvertrag vom 22. Oktober 1975 vereinbarten Arbeitsaufgabe festzulegen. Im Grunde genommen sollte sich also bezüglich der Arbeitsaufgabe bis zu der erst für den 4. September 1976 in Aussicht gestellten weiteren Qualifizierung zum CO₂-Schweißers nichts ändern. Wenn dies aber die Vorstellung des Betriebes von Anfang an gewesen wäre, so hätte es dann einer Absprache sowohl im Qualifizierungsvertrag vom 8. September 1975 als auch im Änderungsvertrag vom 22. Oktober 1975 nicht bedurft, daß mit dem Abschluß der Qualifizierung zum E-Schweißer über den weiteren Einsatz des Klägers beraten werden sollte. Dadurch mußte zumindest bei dem Kläger der Eindruck entstehen, daß er nach dem 15. Dezember 1975 nicht noch über einen längeren Zeitraum weiterhin als Brennschneider tätig sein solle, sondern alsbald die Qualifizierung zum CO₂-Schweißer aufnehmen könne. Diese Annahme des Klägers war um so mehr berechtigt, als ihm dies ausdrücklich im Qualifizierungsvertrag zugesichert worden war.

4. Die zwischen den Parteien des Rechtsstreits abgeschlossenen Vereinbarungen haben auch noch aus einem anderen Grund zu unklaren Rechtsverhältnissen geführt, mit zur Entstehung des vorliegenden Konflikts beigetragen und den Kläger in seiner Auffassung bestärkt, ihm sei durch betriebliche Maßnahmen Unrecht geschehen. Der Inhalt der Aussprache zwischen dem Kläger und dem Kader-

leiter am 29. Juli 1975, der Qualifizierungsvertrag vom 8. September 1975 und der Änderungsvertrag vom 22. Oktober 1975 bilden eine Einheit. So war z. B. die Verpflichtung des Klägers im Änderungsvertrag, als Produktionsgrundarbeiter in der Brennelei tätig zu werden, mit der Verpflichtung aus dem Qualifizierungsvertrag verbunden, eine Ausbildung als E-Schweißer zu absolvieren. Da der Qualifizierungsvertrag aber nur bis zum 15. Dezember 1975 befristet war, ergibt sich daraus die logische Konsequenz, daß auch die Tätigkeit als Produktionsgrundarbeiter in der Brennelei nur bis zu diesem Zeitpunkt vereinbart war. Diese offenbar anfangs auch vom Betrieb gehegte Absicht erklärt ebenfalls, weshalb ursprünglich in Erwägung gezogen worden war, nach dem 15. Dezember 1975 den weiteren Einsatz des Klägers festzulegen.

Daraus folgt aber, daß nach dem 15. Dezember 1975 gar kein Arbeitsvertrag mehr existent war, mit dem die Arbeitsaufgabe des Klägers exakt bestimmt worden wäre. Vielmehr hätte es dazu des Abschlusses eines weiteren Änderungsvertrages bedurft. Das Verlangen des Betriebes, daß der Kläger dennoch weiterhin als Brennschneider arbeiten sollte, und zwar nicht nur im Rahmen der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit gemäß den §§ 24 ff. GBA, stellte sich somit als eine betriebliche Forderung an den Kläger dar, der die arbeitsrechtliche Grundlage mangelte. Auf die Weigerung des Klägers, diese von ihm geforderte Arbeit auszuführen, hätte demnach nicht durch eine fristlose Entlassung reagiert werden dürfen, sondern allenfalls — sofern nicht ein weiterer Änderungsvertrag zustande gekommen wäre — durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf andere Art.

5. Im Ergebnis der vor dem Senat durchgeführten ergänzenden Beweisaufnahme konnte zwar nicht festgestellt werden, ob für den Betrieb tatsächlich die Möglichkeit bestanden hatte, den Kläger bereits im April 1976 auf den CO₂-Schweißlerlehrgang zu delegieren. Fest steht aber nach den Bekundungen des als Zeugen vernommenen Kaderleiters sowie des Direktors für Kader und Bildung zumindest, daß der Betrieb der Anregung des Klägers in der Aussprache vom 27. Januar 1976, ihn bereits im April zu delegieren, nicht näher nachgegangen ist und keine verstärkten Anstrengungen diesbezüglich unternommen hat. Insoweit hat der Betrieb seine sich aus § 97 GBA ergebenden Pflichten, einen in seinem Betrieb berufskrank gewordenen Werktätigen bei der Qualifizierung für eine andere Arbeit wirksam zu unterstützen, verletzt. Darauf hat auch der Vertreter des Zentralvorstands der Industriegewerkschaft Metall zutreffend hingewiesen.

Im Ergebnis dieser unter 1. bis 5. dargestellten Umstände wird bei zusammenhängender Betrachtung deutlich, daß das letztlich auf die schnellstmögliche Qualifizierung für den Facharbeiterberuf eines Schweißers gerichtete Verhalten des Klägers unter gar keinen Umständen den Vorwurf einer schwerwiegenden Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin durch den Kläger rechtfertigt, wengleich die Art und Weise seines Vorgehens nicht allenthalben gebilligt werden kann. Deshalb hätte dem Verlangen des Klägers, die gegen ihn ausgesprochene fristlose Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären, entsprochen werden müssen.

Zur Wiederherstellung der sozialistischen Gesetzmäßigkeit war demnach das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben, auf die Berufung des Klägers bei gleichzeitiger Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission die kreisgerichtliche Entscheidung aufzuheben und auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts im Wege der Selbstentscheidung die fristlose Entlassung für unwirksam zu erklären (§ 162 Abs. 1 ZPO).