

2. Was insoweit für den Arbeitsvertrag gilt, trifft auch auf den Delegationvertrag zu. § 50 Abs. 2 AGB weist ausdrücklich darauf hin, daß hierfür auch die §§ 40 bis 43, 44

I Abs. 1 und 45 AGB entsprechend gelten. Dabei kann es im Sinne der Regelung des § 50 Abs. 3 AGB angezeigt sein, im Interesse des Werk tätigen im Delegationvertrag Vereinbarungen zu treffen, die seine Belange verstärkt sichern, während dies in der Regel im Arbeitsvertrag nicht geschieht

3. Im vorliegenden Fall steht unzweifelhaft fest, daß der Arbeitsvertrag selbst keine entsprechende Vereinbarung enthält. Nicht ausreichend geklärt aber ist bisher, ob nicht mit dem Delegationvertrag beabsichtigt war, dem Werk tätigen nach seiner Rückkehr in seinen Betrieb nicht nur seine Weiterbeschäftigung entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe laut Arbeitsvertrag, sondern — weitergehend — zu den bis dahin bestehenden tatsächlichen Bedingungen zu sichern. Daß dies gesetzlich möglich ist, wurde bereits erwähnt. Auch im Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts der DDR wird dies unter Hinweis auf § 50 Abs. 3 AGB für zulässig erachtet. Und überdies deuten die Angaben des Prozeßvertreters des Klägers darauf hin, daß für den Kläger besondere Veranlassung bestand, vor Beginn seiner Tätigkeit im Einsatzbetrieb zu klären und zugesichert zu erhalten, daß sich nach seiner Rückkehr seine alten Arbeitsbedingungen (d. h. auch sein Einsatz als Stammfahrer mit dem von ihm gefahrenen Lkw) nicht verändern würden.

4. Mithin hätte sich die Erörterung des Sachverhalts auch auf die Prüfung der Frage erstrecken müssen, ob mit dem Delegationvertrag weitergehende als nur die Erfüllung der Pflichten des Betriebes nach § 50 Abs. 5 AGB sichernde Vereinbarungen getroffen wurden.

Sollte sich bei der Prüfung der unter den Ziff. 1 bis 4 erörterten Fragen erweisen, daß der Betrieb, dem Wunsch und dem Anliegen des Klägers folgend, diesem vor seinem zeitweiligen Weggang zugesichert hat, ihn nach Beendigung der Tätigkeit im Einsatzbetrieb wieder entsprechend den vordem bestehenden Bedingungen weiterzubeschäftigen, so spräche die Nichterhaltung dieses Versprechens seitens des Betriebes für eine Pflichtverletzung aus dem Delegationvertrag. Eine solche wäre nur dann auszuschließen, wenn für den Betrieb danach objektiv gebotene Umstände eingetreten wären, die ihm die Realisierung der dem Kläger gemachten Zusicherung unmöglich gemacht hätten. Zu den objektiv gebotenen Umständen würden z. B. Maßnahmen zur höheren Effektivität der betrieblichen Tätigkeit gehören. Um dies zu klären, wird in die Erörterung auch die Frage mit einzubeziehen sein, inwieweit durch den Einsatz eines anderen Kraftfahrers anstelle des Klägers tatsächlich ein besseres betriebliches Ergebnis erzielt oder ob damit nur ein personeller Wechsel vorgenommen wurde.

Zusammenfassend ist somit festzustellen: Im vorliegenden Fall war nicht darüber zu befinden, inwieweit der Betriebsleiter in unzulässiger Weise von seiner Dispositionsbefugnis Gebrauch gemacht hat. Wie die Dispositionsbefugnis selbst, so unterliegt auch eine u. U. unzulässig getroffene Maßnahme dieser Art nicht der Überprüfung im Gerichtsweg. Vielmehr muß sich der hiervon berührte Werk tätige in solchen Fällen an den übergeordneten Leiter wenden. \*

Zu entscheiden war auch nicht, ob der Verklagte seiner Verpflichtung nach § 50 Abs. 5 AGB entsprochen hat. Dies ist unzweifelhaft geschehen und bedarf keiner weiteren Erörterung.

Ausgehend von den bisher dargelegten Fakten bleibt aber offen, ob in dem Delegationvertrag über den § 50 Abs. 5 AGB hinausgehende Absprachen getroffen wurden. Sollte dies im Ergebnis einer dazu durchzuführenden Beweisaufnahme festgestellt werden und sich zusätzlich erweisen, daß für den Betrieb kein objektiv gebotenes Erfordernis für einen anderen Einsatz des Klägers bestand, so

läge in der Weigerung des Verklagten, den Kläger nach seiner Rückkehr zu den vormaligen Bedingungen weiterzubeschäftigen, eine Pflichtverletzung, die einen Schadenersatzanspruch gemäß § 270 AGB auslöst. Andernfalls wäre die Berufung als unbegründet abzuweisen.

#### § 156 Abs. 4 AGB.

**Von einem Werk tätigen, mit dem ein Qualifizierungsvertrag abgeschlossen wurde, muß erwartet werden, daß er sich für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als geeignet erweist und daß er neben seinen spezifischen Qualifizierungspflichten auch seine anderen Arbeitspflichten vorbildlich erfüllt. Eine grobe Verletzung dieser Pflichten kann die Kündigung des Qualifizierungsvertrags rechtfertigen.**

**Stadtgericht Berlin — Hauptstadt der DDR —, Urteil vom 28. Dezember 1979 - BAB 112/79.**

Der Kläger ist beim Verklagten seit 1975 beschäftigt. Wegen seiner guten Leistungen wurde mit ihm ein Qualifizierungsvertrag zur Ausbildung als Meister abgeschlossen. Der Verklagte hat den Qualifizierungsvertrag mit der Begründung gekündigt, daß seit Dezember 1978 mit dem Kläger wegen seiner mangelhaften Arbeitsdisziplin und der ungenügenden Qualität seiner Arbeit wiederholt Aussprachen geführt werden mußten. Er sei seinen Kontrollpflichten unzureichend nachgekommen, so daß es zu erheblichem Ausschuß gekommen sei. Konfliktkommission und Kreisgericht haben den Einspruch bzw. die Klage gegen diese Maßnahme als unbegründet abgewiesen.

Die Berufung gegen die Entscheidung des Stadtbezirksgerichts hatte keinen Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

Die Pflichtverletzungen des Klägers stehen im wesentlichen fest und wurden von ihm auch zugegeben. Damit steht zugleich fest, daß der Kläger die Anforderungen, die ein Qualifizierungsvertrag auch im Sinne einer Auszeichnung für bisherige gute Arbeit und Verhaltensweise an einen Werk tätigen stellt, nicht erfüllt hat. Von Werk tätigen mit Qualifizierungsverträgen wird erwartet, daß sie sich für die Arbeitsaufgabe, für die sie sich qualifizieren, als geeignet erweisen und daß sie sowohl ihre spezifischen Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag als auch ihre Arbeitspflichten nicht verletzen, sonst kann der Betrieb den betreffenden Qualifizierungsvertrag kündigen (§ 156 Abs. 4 Buchst. a und b AGB).

Hiervon ausgehend hat das Stadtbezirksgericht zu Recht ausgeführt, daß von einem künftigen Leitungskader nicht nur verlangt werden kann, daß er die für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe notwendigen fachlichen Voraussetzungen erwirbt, sondern daß er auch eine Verhaltensweise zeigt, die seiner Stellung und Verantwortung im Betrieb, seiner Autorität und seiner Vorbildwirkung auf andere entspricht; er muß die Fähigkeit besitzen, ein Kollektiv zu leiten und ihm Vorbild zu sein. Da der Kläger diese Anforderungen nicht erfüllt hat, ist die Kündigung des Qualifizierungsvertrags begründet.

Die Berufung war demzufolge als unbegründet abzuweisen.

Diese Entscheidung bedeutet jedoch nicht, daß der Kläger von einer späteren Qualifizierung ausgeschlossen bleibt; sofern er durch gute Arbeitsleistungen und sonstiges positives Verhalten zeigt, daß er sich einer Qualifizierung erneut würdig erweist, steht dieser nichts entgegen.