

von Arbeitskräften in volkswirtschaftliche Schwerpunkte. Die öffentliche Werbung mag den Kläger angeregt haben, einen Betriebswechsel in Betracht zu ziehen. Die Genehmigung der zuständigen Organe zur Werbung im vorliegenden Fall stellt sich jedoch nicht unmittelbar als staatliche Lenkungsmaßnahme dar, mit deren Hilfe gezielt Arbeitskräfte zu Schwerpunkten des Arbeitskräftebedarfs — auch während des Planjahrs — gelenkt werden.

Zudem wurde der Entschluß des Klägers zum Betriebswechsel keineswegs nur nebensächlich durch persönliche Gründe gefördert, wie das Bezirksgericht annimmt. So führte der Kläger zur Begründung seiner Klage aus, daß durch den Betriebswechsel die tägliche Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Wohn- zum Arbeitsort und zurück wegfallen. Diese Fahrt habe sich als ständige Anstrengung dargestellt. Bei der Würdigung dieses Vorbringens durfte nicht unberücksichtigt bleiben, daß der Verklagte dem Kläger seinerzeit eine Betriebswohnung am Arbeitsort selbst angeboten hatte. Dieses Angebot hatte der Kläger damals aus familiären Gründen abgelehnt.

Soweit der Kläger die Möglichkeit der weiteren Qualifizierung im neuen Betrieb als Grund für seinen Betriebswechsel nennt, hätte nicht außer Betracht bleiben dürfen, daß der Verklagte dem Kläger die Möglichkeit gegeben hatte, eine Meisterqualifikation zu erwerben. Er rechnete nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme begründet damit, daß die höheren Kenntnisse des Klägers zunächst einmal für die Lösung betrieblicher Aufgaben nutzbar gemacht werden. Er setzte den Kläger auch qualifikationsgerecht ein, so daß sich diese Situation durchaus nicht als Nachteil für den Kläger darstellte.

Zutreffend wird im Kassationsantrag noch darauf hingewiesen, daß die Ansicht des Bezirksgerichts, der verklagte Betrieb hätte sich mit dem neuen Beschäftigungsbetrieb des Klägers wegen eines akzeptablen Termins für den Betriebswechsel in Verbindung setzen müssen, keine Grundlage im Gesetz findet. Der Verklagte hat nie Zweifel daran gelassen, daß er an der weiteren Tätigkeit des Klägers interessiert war. Von ihm war daher nicht zu verlangen, die einseitigen Aktivitäten des Klägers zum Betriebswechsel tatkräftig zu unterstützen. Deshalb kann ihm hieraus auch kein Vorwurf gemacht werden.

Bei zusammenhängender Würdigung und Abwägung gesellschaftlicher, betrieblicher und persönlicher Belange stellt sich der Betriebswechsel des Klägers zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt nicht als auf gesellschaftlichen Erfordernissen beruhend dar (§ 117 Abs. 2 Buchst. e AGB). Das ist nicht gleichbedeutend mit einem Vorwurf dem Kläger gegenüber, sein Betriebswechsel sei gesellschaftlich nicht gerechtfertigt. Der Verklagte hat jedenfalls derartige Betrachtungen nicht angestellt. Deshalb lag auch kein Anlaß für das Bezirksgericht vor, hierzu Erörterungen anzustellen. Dem Kläger stand demnach der Betriebswechsel zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt frei. Nur läßt sich daraus kein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie begründen.

§ 254 Abs. 3 AGB.

1. Die Disziplinarmaßnahme fristlose Entlassung kann nur vom Betriebsleiter als Disziplinarbefugtem ausgesprochen werden. Die Befugnis dazu kann der Betriebsleiter — im Gegensatz zum Ausspruch eines Verweises oder strengen Verweises — nicht auf einen anderen leitenden Mitarbeiter übertragen.

2. In sozialistischen Genossenschaften hat der Vorsitzende des Vorstands die gesetzlichen Pflichten des Betriebsleiters wahrzunehmen.

BG Erfurt, Urteil vom 11. April 1979 - 5 BAB 9/79.

Der Kläger, der bei der Verklagten — einer Konsumgenossenschaft — als Objektleiter im Bereich Gaststätten tätig war, wurde im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens frist-

los entlassen. Er hat hiergegen Einspruch bei der Konfliktkommission eingelegt; diese hat die fristlose Entlassung jedoch bestätigt.

Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Einspruch beim Kreisgericht eingelegt und beantragt, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und die Verklagte zu verpflichten, ihn weiter zu beschäftigen.

Die Verklagte hat beantragt, den Einspruch des Klägers abzuweisen.

Das Kreisgericht hat den Einspruch des Klägers als unbegründet abgewiesen. Es hat seine Entscheidung damit begründet, daß der Kläger die sozialistische Arbeitsdisziplin so schwerwiegend verletzt habe, daß eine fristlose Entlassung gerechtfertigt sei.

Der Kläger hat gegen die Entscheidung des Kreisgerichts Berufung eingelegt. Die Berufung hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Das Kreisgericht ist davon ausgegangen, daß das Vorstandsmitglied des Bereichs Gaststätten der Verklagten befugt gewesen sei, die fristlose Entlassung des Klägers auszusprechen. Dieser Rechtsauffassung kann der Senat nicht folgen.

Gemäß § 254 Abs. 3 AGB ist der Betriebsleiter Disziplinarbefugter. Nur für den Ausspruch eines Verweises oder eines strengen Verweises kann er seine Disziplinarbefugnis auf leitende Mitarbeiter übertragen, was in der Arbeitsordnung des Betriebes festzulegen ist. Daraus folgt, daß eine fristlose Entlassung allein vom Betriebsleiter ausgesprochen werden kann.

In einer sozialistischen Genossenschaft nimmt nicht deren Kollektivorgan, sondern der Vorsitzende der Genossenschaft — im vorliegenden Fall der Vorstandsvorsitzende der Konsumgenossenschaft — die Pflichten des Betriebsleiters wahr. Das entspricht auch der innergenossenschaftlichen Regelung dieser Frage durch den Verband der Konsumgenossenschaften der DDR, denn sowohl in der Rahmenarbeitsordnung des Verbandes der Konsumgenossenschaften der DDR als auch in der Arbeitsordnung der Verklagten ist festgelegt, daß der Vorstandsvorsitzende der Konsumgenossenschaft die gesetzlichen Pflichten des Betriebsleiters wahrnimmt. Somit ist nur der Vorstandsvorsitzende zum Ausspruch einer fristlosen Entlassung befugt.

Die fristlose Entlassung, die dem Kläger am 26. Oktober 1978 zugegangen ist, ist jedoch nicht vom Vorstandsvorsitzenden der Verklagten ausgesprochen worden, sondern vom Bereichsleiter Gaststätten, einem Mitglied des Vorstands. Da demnach ein Unbefugter diese Disziplinarmaßnahme ausgesprochen hat, konnte sie bereits aus diesem Grunde keine Wirksamkeit haben. Der Senat brauchte sich daher nicht mehr mit der Frage zu beschäftigen, ob evtl. Arbeitspflichtverletzungen des Klägers dessen fristlose Entlassung gerechtfertigt hätten, wenn diese vom Disziplinarbefugten ausgesprochen worden wäre.

Anmerkung:

Dem vorstehenden Urteil ist zuzustimmen. Zur Stellung des Vorstands einer Konsumgenossenschaft auf der Grundlage des Statuts (veröffentlicht in: Reihl des Konsumgüterbinnenhandels [Loseblattsammlung], F162) sind jedoch einige ergänzende Bemerkungen erforderlich.

Nach dem Statut leitet der Vorstand der Konsumgenossenschaft deren Tätigkeit zwischen den Genossenschaftsrats tagungen. In den bestehenden Arbeitsordnungen ist festgelegt, daß der Vorstand die Arbeit des Betriebskollektivs als kollektives Leitungsorgan leitet. Der Vorstand besteht aus dem Vorstandsvorsitzenden, dessen Stellvertretern und weiteren Vorstandsmitgliedern. Der Vorstand bestimmt die Grundsätze seiner Arbeitsweise in der Geschäftsordnung und beschließt die Abgrenzung der Verantwortlichkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsverteilungsplan. Entsprechend diesen Festlegungen ist jedes Vorstandsmitglied für seinen Aufgabenbereich persönlich verantwortlich.

Im Vorstand selbst nimmt der Vorstandsvorsitzende die