

der Auffassung des Bezirksgerichts der Schadenersatzanspruch mindestens teilweise begründet. Auf alle Fälle mußte geprüft werden, inwieweit für eine gewisse Übergangszeit dem Kläger Schadenersatzansprüche zuzubilligen waren. Obwohl der Verklagte selbst die Bereitschaft erkennen ließ, einen solchen Anspruch zu bejahen, ging das Bezirksgericht hierauf nicht ein. Es hat zwar dargelegt, für die Beurteilung des Anspruchs sei nicht nachteilig zu bewerten, daß der Kläger erst im Frühjahr 1971 intensive Bemühungen unternommen hat, eine andere Arbeit aufzunehmen, jedoch hat es hieraus keine zutreffenden rechtlichen Konsequenzen gezogen. Nach den konkreten Umständen des Falles kann dem Kläger seine zunächst abwartende Haltung nicht als vorwerfbare Zurückhaltung ausgelegt werden, die einen Schadenersatzanspruch ausschließt. Die dem Kläger ausgesprochene fristlose Entlassung vom 23. Juni 1970 war wegen pflichtverletzenden Verhaltens des Betriebes unwirksam. Ein strenger Verweis, der weitgehend auf die gleichen Gründe gestützt worden war, wurde später ebenfalls wegen sachlicher Unbegründetheit durch das Gericht aufgehoben. Unter diesen Umständen kann dem Kläger kein Vorwurf daraus gemacht werden, daß er bis zur Entscheidung der Konfliktkommission über den Einspruch gegen die fristlose Entlassung in seinen Bemühungen um anderweitige Arbeit zurückhaltend war. Die Überschreitung der Bearbeitungsfrist durch die Konfliktkommission kann dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen.

Anders ist die Lage zu beurteilen, nachdem der Beschluß der Konfliktkommission dem Kläger zugegangen war und hiernach mit der Möglichkeit eines ungünstigen Ausgangs des Rechtsstreits gerechnet werden mußte. Nunmehr war von ihm zu verlangen, auch andere Arbeiten, die er unter Berücksichtigung seines ärztlich bescheinigten Wirbelsäulenleidens ausüben konnte, aufzunehmen.

Sein Verhalten im VEB O. läßt erkennen, daß der Kläger bestrebt war, eine Meisterstelle zu erhalten. Es kann daraus aber nicht, wie es das Bezirksgericht tut, der Schluß gezogen werden, der Kläger habe sich bei Gelegenheit früherer Bewerbungen in gleicher Weise verhalten. Die vorliegenden schriftlichen Bestätigungen rechtfertigen diesen Schluß nicht. Aus vorliegenden Auskünften mehrerer Betriebe ergibt sich vielmehr, daß sich der Kläger auch um Arbeit als Schlosser oder Elektriker beworben hat.

Dem Bezirksgericht kann auch nicht darin zugestimmt werden, daß die dem Kläger vorzuwerfende Zurückhaltung durch sein Unterlassen bestätigt wird, sich bei Großbetrieben bzw. deren Betriebsteilen zu bewerben. Das Amt für Arbeit und Berufslenkung hat dem Kläger Arbeitsstellen in diesen Betrieben nicht angeboten. Ein Vorwurf könnte daher nur erhoben werden, sofern feststände, daß in diesen Betrieben zur damaligen Zeit dem Kläger zumutbare Arbeitsplätze zu besetzen waren. Feststellungen in dieser Richtung wurden jedoch nicht getroffen.

Die Tatsache, daß der Kläger auf seine Bewerbungen im Jahre 1971 eine beachtliche Zahl von Absagen erhielt, läßt in Verbindung mit der Aussage der Zeugin A., im Hinblick auf den Plananlauf sei bei der Vorsprache des Klägers am 5. Januar 1971 nur ein begrenztes Stellenangebot vorhanden gewesen, auf zumindest zeitweilig objektiv beschränkte Möglichkeiten einer anderweitigen Arbeitsaufnahme schließen.

Da zur abschließenden Entscheidung weitere Feststellungen erforderlich sind, war die Entscheidung des Bezirksgerichts wegen mangelnder Sachaufklärung aufzuheben und zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an dieses Gericht zurückzuverweisen.

**§ 6 der VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahre 1972 — PrämienVO 1972 vom 12. Januar 1972 (GBl. II S. 49); § 5 Abs. 4 der 1. DB zur PrämienVO 1972 vom 25. Mai 1972 (GBl. II S. 379).**

**Die allgemeine Festlegung im Betriebskollektivvertrag, daß bei Fehlschichten die Jahresendprämie um einen bestimmten Betrag gekürzt wird, ohne daß dabei die Gesamtheit der Umstände, wie die Schwere des Disziplinverstoßes und seine Auswirkungen und die Arbeitsleistungen des Werk tätigen, berücksichtigt wird, verstößt gegen die PrämienVO 1972 und kann daher nicht Grundlage einer gerichtlichen Entscheidung über einen Anspruch auf Jahresendprämie sein.**

**BG Halle, Beschluß vom 8. August 1973 — BA 39/73.**

Der Kläger ist seit 1961 beim Verklagten beschäftigt. Er arbeitet im Drei-Schicht-System. Am 27. Oktober 1972 nahm er nach Beendigung der Frühschicht an der Kampfgruppenausbildung teil, die bis gegen 21 Uhr andauerte. Auf dem Nachhauseweg hatte er mit seinem Motorrad eine Panne, so daß er erst gegen 0.30 Uhr zu Hause war. Am nächsten Tage hätte er um 6.30 Uhr die Frühschicht antreten müssen. Er blieb jedoch unentschuldigt der Arbeit fern. Sein Fehlen erklärte er damit, daß er sehr erschöpft gewesen sei und deshalb die Zeit verschlafen habe. Da die Post am Sonnabend geschlossen sei, sei es ihm auch nicht möglich gewesen, den Betrieb telefonisch zu verständigen.

Auf Grund dieses Vorfalles wurde dem Kläger die Jahresendprämie für das Planjahr 1972 um 175 M gekürzt. Konfliktkommission und Kreisgericht haben den Antrag des Klägers auf Nachzahlung des einbehaltenen Betrags als unbegründet zurückgewiesen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat haben sich die Parteien dahin geeinigt, daß der Verklagte dem Kläger die 175 M nachzahlt. Diese Einigung hat der Senat bestätigt.

Aus den G r ü n d e n :

Der Verklagte hat in seinem Betriebskollektivvertrag für das Jahr 1972 eine Differenzierung der Jahresendprämie u. a. dahingehend vorgenommen, daß an männliche Mitarbeiter, die über fünf Jahre im Drei-Schicht-System eingesetzt sind, ein Betrag von 350 M als Bestandteil der Jahresendprämie gezahlt wird. Des weiteren ist festgelegt, daß einem Betriebsangehörigen, der im Jahr bis zu drei Schichten unentschuldigt fehlt, die Schichtprämie um 50 Prozent gekürzt wird.

Diese Festlegung im Betriebskollektivvertrag des Verklagten trägt formalen Charakter, weil sie auf eine schematische Kürzung des Anspruchs auf Jahresendprämie orientiert und nicht die Gesamtheit der Umstände, wie bisherige Arbeitsleistungen des Werk tätigen, die Schwere des Disziplinverstoßes und die Auswirkungen des unentschuldigten Fehlens auf die Planerfüllung, berücksichtigt. /\*/

Bei dem im Betriebskollektivvertrag des Verklagten festgelegten Betrag von 350 M handelt es sich um einen Bestandteil der Jahresendprämie, bei dessen Festsetzung von § 6 der VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahre 1972 vom 12. Januar 1972 (GBl. II S. 49) sowie von § 5 Abs. 4 der 1. DB zu dieser Verordnung vom 24. Mai 1972 (GBl. II S. 379) auszugehen war. Hiernach entscheidet bei Verletzungen der sozialistischen Arbeitsdisziplin der Direktor des Betriebes in Übereinstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung nach vorheriger Aussprache im jeweiligen Arbeitskollektiv über die Höhe der auszahlenden Jahresendprämie. Das ist in dem vorliegenden

/\*/ Vgl. dazu auch OG, Urteil vom 16. Juni 1972 — 2172 — (NJ 1972 S. 580). - D. Red.