

Auflassung des Kreisgerichts seien durch die Verhaltensweise des Klägers die Warenbestände im Lager nicht gefährdet worden, weil es an keinem der in Betracht kommenden Tage zu einer Unterschreitung der vorgesehenen Temperatur gekommen sei. Audi für den Kläger selbst habe keine Gefährdungssituation bestanden, weil er nach dem Genuß von Alkohol nicht mehr geheizt, sondern andere Arbeiten durchgeführt habe. Eine Pflichtverletzung des Klägers nach § 1 ASVO liege daher nicht vor.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Nach der Beweisaufnahme steht fest, daß der Kläger wiederholt während der Arbeitszeit Alkohol getrunken hat, daß deshalb mit ihm Aussprachen geführt wurden und er im Mai und Juli 1978 je einen strengen Verweis erhielt. Es ist bewiesen, daß der Kläger auch an den Tagen, die in der Begründung für die fristlose Entlassung genannt sind, Alkohol während der Arbeitszeit und während seiner Anwesenheit im Betrieb zu sich genommen hat.

Während Konfliktkommission und Kreisgericht auf der Grundlage dieses Sachverhalts die Rechtsauffassung vertreten haben, daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb nicht mehr möglich und daher die fristlose Entlassung gerechtfertigt sei, hat das Bezirksgericht dies verneint. Dieser Auffassung, die auf einer unzutreffenden rechtlichen Würdigung des Sachverhalts beruht, kann nicht zugestimmt werden.

Nach § 56 Abs. 1 AGB ist die fristlose Entlassung zulässig bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin, wenn die Weiterbeschäftigung des Werktätigen im Betrieb nicht mehr möglich ist. In der Regel sollen der fristlosen Entlassung erfolglos gebliebene Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorausgegangen sein. Die in diesem Rechtsstreit zu entscheidende Frage war also, ob das Verhalten des Klägers an den genannten Tagen im Zusammenhang mit den vorausgegangenen Disziplinarmaßnahmen zugrunde liegenden Pflichtverletzungen eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin darstellt und ein solches Gewicht hat, daß eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist.

Entgegen der Auffassung des Bezirksgerichts ist diese Voraussetzung zu bejahen. Dazu ist auszugehen von dem Begriff der Arbeitspflicht. Wie sich aus § 80 Abs. 1 AGB ergibt sind die Arbeitspflichten die Gesamtheit der Anforderungen an den Werktätigen im Zusammenhang mit der Arbeit und seiner Anwesenheit im Betrieb. Ein wesentlicher Inhalt der Arbeitspflichten ist die Einhaltung der Bestimmungen über Ordnung, Disziplin und Sicherheit. Hierzu gehören Festlegungen in Rechtsvorschriften, aber auch in innerbetrieblichen Ordnungen, insbesondere in der Arbeitsordnung, sowie Weisungen des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter.

Die Festlegung in der Arbeitsordnung der Verklagten, daß es untersagt ist, „in angetrunkenem Zustand den Betrieb zu betreten oder sich im Betrieb zu betrinken“, ist durch Weisungen des Betriebsleiters konkretisiert worden, u. a. durch die schriftliche Festlegung vom 18. Mai 1978, in der es wörtlich heißt: „Es besteht für alle Heizer striktes Alkoholverbot vor und während der Dienstzeit“. Die Belehrung über diese Festlegung hat der Kläger am gleichen Tag unterschrieben. Derartige Belehrungen sind wiederholt erfolgt. Somit waren verbindliche Festlegungen im Betrieb vorhanden, die konkrete Arbeitspflichten für die Werktätigen — und damit auch für den Kläger — begründeten.

Die betrieblichen Festlegungen stimmen mit den Rechtsvorschriften überein. Soweit das Bezirksgericht aus § 1 Abs. 2 Buchst. b ASVO ableitet, eine Pflichtverletzung des Werktätigen liege nur vor, wenn durch Genußmittel, also auch durch Alkohol, die Fähigkeit zur Durchführung der

Arbeitsaufgabe offensichtlich eingeschränkt ist, kann dem nicht gefolgt werden. Die genannte Bestimmung enthält Vorschriften über die von den leitenden Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich zu gewährleistenden Aufgaben im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz. Sie legt fest, daß die leitenden Mitarbeiter dafür zu sorgen haben, daß Werkstätige dann, wenn ihre Arbeitsfähigkeit durch Genußmittel offensichtlich eingeschränkt ist, die Arbeit nicht antreten bzw. nicht Weiterarbeiten dürfen. Damit werden für die leitenden Mitarbeiter Pflichten vorgegeben. Das bedeutet aber keineswegs, daß Alkoholgenuß von Werkstätigen während der Arbeitszeit etwa nur dann als Pflichtverletzung anzusehen ist, wenn ihre Arbeitsfähigkeit in einem bestimmten Umfang eingeschränkt und dies offensichtlich ist.

Das generelle Verbot von Alkoholgenuß durch die Verklagte war deshalb zulässig und in keiner Weise zu beanstanden. Die Verklagte hat diese Maßnahme auch begründet, vor allem mit dem Hinweis, daß die eingelagerten Warenbestände unter bestimmten Temperaturen gelagert werden müssen und der Genuß von Alkohol durch den Heizer dazu führen kann, daß die Temperaturen nicht ausreichend beobachtet und gewährleistet werden, wodurch eine Gefährdung der Warenbestände eintreten kann. Es ist nicht entscheidend, daß an den genannten Tagen eine Gefährdung der Warenbestände nicht eingetreten ist.

Wenn die Verklagte aus dem Alkoholgenuß des Klägers eine schwerwiegende Verletzung von Arbeitspflichten hergeleitet hat, so ist das insbesondere im Hinblick auf die Wiederholung der Pflichtverletzung in kurzen Zeitabständen voll gerechtfertigt. Die Tatsache, daß der Kläger weiter während der Arbeitszeit im Betrieb Alkohol genossen hat, obwohl ihm deshalb im Mai und im Juli 1978 je ein strenger Verweis ausgesprochen worden war, beweist, daß er aus diesen Disziplinarmaßnahmen keine Schlußfolgerungen gezogen hat. Unter Würdigung des Verhaltens des Klägers in seiner Gesamtheit war daher entgegen der Auffassung des Bezirksgerichts die fristlose Entlassung begründet.

§§ 260, 261 Abs. 2 AGB.

Zur konsequenten Durchsetzung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit gegenüber einem Leiter bei sorglosem und leichtfertigen Umgang mit sozialistischem Eigentum.

KrG Nordhausen, Urteil vom 1. Juni 1979 — A 19/79.

Der Verklagte ist beim Kläger als Hauptabteilungsleiter für Investitionen tätig. Von einem ihm unterstellten Mitarbeiter wurden 9 905 M zur Aufbewahrung im Panzerschrank übergeben, die bei der Auszahlung der Jahresendprämie zurückbehalten werden mußten. Der Verklagte legte das Geld in den Panzerschrank, verschloß diesen im Beisein anderer Kollegen und legte den Schlüssel — einer langjährigen Gewohnheit folgend — in eine Schale auf seinem Schreibtisch. Weil er am folgenden Tag seinen Urlaub antrat, verwahrte er den Schlüssel in einem mit einem einfachen Schloß versehenen Schreibtischfach, zu der auch andere Mitarbeiter den Schlüssel hatten.

Als der Verklagte aus dem Urlaub zurückkam, stellte er fest, daß die Prämiegelder nicht mehr im Panzerschrank waren. Sie waren offensichtlich mit Hilfe des Panzerschrankschlüssels entwendet worden.

Der Kläger hat beantragt, den Verklagten wegen schuldhafter Verletzung seiner Arbeitspflichten in Höhe eines monatlichen Tariflohns materiell verantwortlich zu machen.

Wegen ihrer Bedeutung wurde die Sache gemäß § 3 Abs. 1 der 1. DB zur ZPO vom 25. Oktober 1977 (GBl. I Nr. 32 S. 349) an das Kreisgericht herangezogen.

Der Antrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

§ 80 Abs. 1 AGB legt für alle Werkstätigen als Grund-