

dige Anlaß (Folgen eines Arbeitsunfalls.) ausreichend berücksichtigt, noch war damit ein dem Qualifikationsniveau des Klägers entsprechender künftiger Arbeitseinsatz gesichert. Letztlich wurde dabei auch übersehen, daß die Frage der Zumutbarkeit der anderen Arbeit im Betrieb nicht allein daran gemessen werden konnte, ob der Kläger über von der Staatlichen Versicherung geleistete Ausgleichszahlungen (Differenz zwischen seinem Einkommen als KOM-Fahrer und dem aus der neuen Tätigkeit als Schadenersatz wegen des 1967 erlittenen Verkehrsunfalls) keine Minderung seines bisherigen Durchschnittseinkommens gehabt hätte. Wenn das Kreisgericht und das Bezirksgericht dazu ausgeführt haben, die Möglichkeit zum weiteren Verbleiben im Betrieb des Verklagten hätte sich für den Kläger auch daraus ergeben, weil ihm infolge dieser Ausgleichszahlungen selbst bei einem geringeren Verdienst als Tankwart oder Expedient kein materieller Nachteil erwachsen wäre, so wurde dabei verkannt, daß die Zumutbarkeit einer anderen Arbeit im Betrieb mittels Angebots eines Änderungsvertrags auch Aspekte der effektiven gesellschaftlichen Nutzung des Arbeitsvermögens eines Werk tätigen mit umfassen muß.

Wenn also der Kläger es im vorliegenden Fall vorzog, anstelle einer nicht seinem Leistungsvermögen entsprechenden Tätigkeit eine Arbeit in einem anderen Betrieb aufzunehmen, kann und darf ihm dies nicht zum Nachteil in Form der Versagung anteiliger Jahresendprämie gereichen. Das gilt um so mehr, als der Kläger durch seinen nunmehrigen im Vergleich zum Tankwart oder Expedienten höheren Verdienst sogar den ihm zu ersetzenden Schaden minderte.

Insgesamt erweist sich somit, daß die Entscheidungen der Vordergerichte zu dieser Frage auf einer Verletzung des Gesetzes (§ 117 Abs. 2 Buchst. e AGB) beruhen. Das Ausscheiden des Klägers aus dem Betrieb des Verklagten während des Planjahrs 1979 entsprach einem gesellschaftlichen Erfordernis. Demnach hätte dem Kläger für dieses Jahr anteilige Jahresendprämie zuerkannt werden müssen.

§ 56 AGB; §§33, 34, 45, 48 StGB; §§ 4 Abs. 3 Buchst. a, 6 Abs. 4, 12 GefährdetenVO.

**Werk tätige, die nach dem StGB oder der GefährdetenVO einer Arbeitsplatzbindung unterliegen, dürfen bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin nur dann fristlos entlassen werden, wenn dazu die Zustimmung des zuständigen Staatsorgans vorliegt. Andernfalls sind — insbesondere bei Arbeitsbummelei — diejenigen Sanktionen anzuwenden, die die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen bei Verletzung der mit der Arbeitsplatzbindung verbundenen Pflichten vorsehen.**

OG, Urteil vom 31. Juli 1981 - O AK 17/81.

Der Kläger war seit 1978 beim Verklagten beschäftigt. Dieser hat wegen unentschuldigter Fernbleibens des Klägers von der Arbeit in der Zeit von Ende Oktober 1979 bis zum 23. November 1979 dessen fristlose Entlassung zum 23. November 1979 ausgesprochen.

Der Kläger hat gegen diese Entscheidung Einspruch bei der Konfliktkommission eingelegt, die den Einspruch als unbegründet abgewiesen hat.

Auf die daraufhin erhobene Klage hat das Kreisgericht unter Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung festgestellt, da trotz erheblicher schuldhafter Arbeitspflichtverletzungen durch den Kläger die schwerste Disziplinarmaßnahme nicht gerechtfertigt sei.

Das Bezirksgericht hat auf die Berufung des Verklagten die Entscheidung des Kreisgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat wegen ungenügender Sachaufklärung die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt.

Der Antrag hatte Erfolg.

*Aws der Begründung:*

Im Verfahren vor den Instanzgerichten wurde festgestellt, daß der Kläger nach seiner Wiedergenesung Ende Oktober 1979 und nach der Aufforderung des Verklagten zur unverzüglichen Arbeitsaufnahme längere Zeit unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist. Auch nach dem Ausspruch der fristlosen Entlassung hatte er monatelang keine Arbeit aufgenommen, obwohl er dazu auch vom Verklagten die Möglichkeit erhalten hatte.

Es war zutreffend, wenn der Verklagte und die Instanzgerichte das Verhalten, das eine Bereitschaft des Klägers zu ehrlicher, gesellschaftlich nützlicher Arbeit vermissen läßt, als eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin bewertet haben. Diese Einschätzung wird vom Senat geteilt. Wenn dennoch die Berechtigung der daraufhin vom Verklagten ausgesprochenen und vom Bezirksgericht bestätigten fristlosen Entlassung nach dem gegenwärtigen Stand der Sachaufklärung in Frage gestellt werden muß, so aus einem anderen Grund.

In dem Schriftsatz des Prozeßbevollmächtigten des Klägers wurde darauf hingewiesen, daß der Kläger am

6. April 1978 aus dem Strafvollzug entlassen und von der Abt. Innere Angelegenheiten des Rates des Kreises „über zusätzlich festgelegte Kontroll- und Erziehungsmaßnahmen belehrt worden war“. Auch im Protokoll der mündlichen Verhandlung vor dem Kreisgericht ist die Feststellung enthalten, „daß der Kläger von der Abt. Inneres betreut wird und entsprechend den Auflagen die Verpflichtung hat, seinen Arbeitsplatz nicht ohne Zustimmung dieser Abteilung zu wechseln“.

Es wird aber nicht erkennbar, welche Bedeutung die Instanzgerichte diesen Kontroll- und Erziehungsmaßnahmen bzw. der Arbeitsplatzbindung beigemessen haben. Das Kreisgericht hat zwar diesen Umstand erwähnt und kritisch vermerkt, daß der Verklagte vor Ausspruch der Disziplinarmaßnahme Rüdesprache mit der Abt. Innere Angelegenheiten hätte nehmen müssen, „um von dieser Seite abzusichern, daß der Kläger reibungslos in ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis übernommen werden kann“. Damit hätte sich das Kreisgericht jedoch nicht begnügen dürfen. Es hätte vielmehr feststellen müssen, auf welcher gesetzlichen Grundlage die Arbeitsplatzbindung erfolgte. Zu klären war, ob die Auflage, den Arbeitsplatz nicht bzw. nur mit Zustimmung des dafür zuständigen Staatsorgans zu wechseln, auf einer einseitigen Verpflichtung des Klägers beruhte oder ob sich damit auch die Verpflichtung des Betriebes verband, eine von ihm beabsichtigte Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses nur mit Zustimmung des zuständigen staatlichen Organs vorzunehmen.

Das gilt z. B. bei der Verurteilung auf Bewährung mit der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz (§§ 33, 34 StGB), bei der Strafaussetzung auf Bewährung gemäß § 45 StGB, bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach §§ 47, 48 StGB sowie bei Maßnahmen nach der VO über die Aufgaben der örtlichen Räte und Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger vom 19. Dezember 1974 (GBl. I 1975 Nr. 6 S. 130) i. d. F. der 2. VO vom 6. Juli 1979 (GBl. I Nr. 21 S. 195). Bei diesen Maßnahmen der Arbeitsplatzbindung wird das Ziel verfolgt, im Interesse eines wirksamen erzieherischen Einflusses auf straffällig gewordene bzw. kriminell gefährdete Bürger und zum Schutz der Gesellschaft vor einer Gefährdung der öffentlichen Ordnung durch arbeitsscheues Verhalten dieses Personenkreises einen Wechsel des Arbeitsplatzes nur dann zu gestatten, wenn dafür gerechtfertigte Gründe vorliegen. Hierüber zu befinden, ist nicht Sache des Betriebes, sondern der dafür zuständigen Staatsorgane, die deshalb der Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses, auch wenn sie vom Betrieb angestrebt wird, widersprechen oder ihr zustimmen können. Für eine Zustimmung wird in der Regel ein der Auflage zur Bewährung am Arbeitsplatz zuwiderhandelndes arbeitspflichtverletzendes Verhalten allein nicht ausreichend sein können,