

erreicht wird und dabei die Prinzipien der Ordnung, Sicherheit, Sparsamkeit und der Materialökonomie eingehalten werden. Daran hat er sich in den ihm vorgeworfenen Fällen nicht gehalten, obwohl er hierzu in der Lage war. So hat er Arbeiten in Auftrag gegeben bzw. abgenommen und den dafür von der Feierabendbrigade in Rechnung gestellten Betrag auszahlen lassen, ohne dessen Höhe an Hand der ausgeführten Arbeiten zu prüfen. Dadurch erfolgten Zahlungen, für die keine Leistungen erbracht worden waren. Weiter hat der Kläger Leistungsverzeichnisse als Grundlage für Objektvergütungen angefertigt, die sich zum Teil als fehlerhaft zum Nachteil des Betriebes erwiesen haben. Audi hierdurch wurden Zahlungen bewirkt, denen keine Leistungen gegenüberstanden. Diese Schäden am sozialistischen Eigentum hätte der Kläger verhindern müssen; bei pflichtgemäßer Arbeit wäre er dazu auch imstande gewesen.

Alle dem Kläger vorgeworfenen und gerichtlich festgestellten Fälle sind als schwerwiegende schuldhaft Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten zu würdigen, die seine fristlose Entlassung gemäß § 56 AGB rechtfertigen. Das Vorbringen des Klägers zur Wiederaufnahme des Verfahrens war folglich zwar geeignet, eine andere Entscheidung über die fristlose Entlassung zu begründen, erweist sich jedoch bei inhaltlicher Prüfung als unbegründet.

Nach alledem hätte das Kreisgericht die Klage auf Wiederaufnahme des Verfahrens als unbegründet abweisen müssen. Seine Entscheidung war deshalb aufzuheben. Der Senat konnte nach entsprechender rechtlicher Würdigung selbst entscheiden, da der Sachverhalt keiner weiteren Klärung bedurfte.

Aber auch das Urteil des Bezirksgerichts war aufzuheben. Bei Aufrechterhaltung der ersten Entscheidung des Kreisgerichts über die fristlose Entlassung ist kein Raum für Ansprüche auf Zahlung von Verdienstausfall und von Schadenersatz aus unwirksamer fristloser Entlassung (§§ 60 Abs. 3, 270 AGB). Demgemäß waren die Forderungen des Klägers als unbegründet abzuweisen. Auch hierüber konnte der Senat selbst entscheiden.

§ 56 AGB.

Die wegen einer schwerwiegenden Arbeitspflichtverletzung ausgesprochene fristlose Entlassung eines Werk tätigen setzt voraus, daß die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses erforderlich ist. Diese Voraussetzung ist in der Regel dann nicht erfüllt, wenn der Betrieb einen Werk tätigen noch mehrere Monate nach der von diesem begangenen Arbeitspflichtverletzung beanstandungslos weiterbeschäftigt hat.

KrG Königs Wusterhausen, Urteil vom 15. Mai 1982 - A 201/81.

Der Verklagte ist seit Januar 1975 beim Kläger als Expedient tätig. Seine Arbeitsaufgaben hat er stets gut und mit hoher Einsatzbereitschaft erfüllt. Mehrmals waren jedoch erzieherische Aussprachen mit ihm erforderlich, weil er während der Arbeitszeit alkoholische Getränke zu sich genommen hatte. Im September 1980 wurde ihm aus diesem Grund ein strenger Verweis ausgesprochen.

Am 31. Oktober 1980 hatte der Verklagte nach Dienstschluß zusammen mit seinem Abteilungsleiter eine Gaststätte aufgesucht und dort erhebliche Mengen alkoholischer Getränke zu sich genommen. In stark angetrunkenem Zustand suchten beide den Dispatcher des Betriebes auf, um diesen zu bewegen, sie mit einem Kfz des Betriebes nach Hause bringen zu lassen, weil der Verklagte seinen Heimatort nicht mehr mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen konnte. Als der Dispatcher die Bereitstellung eines Fahrzeuges verweigerte, beschimpften ihn der Verklagte und der Abteilungsleiter.

Wegen dieser Handlungsweise wurde gegen beide Werk tätige ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Verfahren gegen den Abteilungsleiter wurde am 11. November 1980 mit einem strengen Verweis abgeschlossen.

Der Verklagte war vom 10. November 1980 bis zum

5. Dezember 1980 arbeitsunfähig, und vom 8. Dezember 1980 bis zum 7. Januar 1981 hatte er Urlaub bzw. war er wegen der Abgeltung von Überstunden freigestellt. Danach war er nochmals vom 13. Januar 1981 bis zum 26. Januar 1981 arbeitsunfähig.

Die AGL des Bereichs, in dem der Verklagte arbeitete, lehnte mit Beschluß vom 29. Januar 1981 die Zustimmung zur fristlosen Entlassung des Verklagten ab. Am 6. März 1981 erteilte dann die BGL die Zustimmung zur fristlosen Entlassung; diese wurde zum 13. März 1981 ausgesprochen.

Auf den Einspruch des Verklagten hob die Konfliktkommission die fristlose Entlassung auf.

Der Betrieb hat Klage erhoben und vorgetragen, daß sich die Pflichtverletzungen des Verklagten insbesondere als Nichtbeachtung der Arbeitsordnung darstellten. Er habe unter Alkoholeinfluß das Betriebsgelände zu einer Zeit betreten, in der er dort nichts zu suchen hatte. Ihm sei wegen wiederholten Alkoholmißbrauchs bereits ein strenger Verweis erteilt worden. Da die erzieherischen Möglichkeiten des Betriebes erschöpft seien, sei die fristlose Entlassung gerechtfertigt.

Trotz einiger Verzögerungen bei der Durchführung des Disziplinarverfahrens sei es rechtzeitig eingeleitet und auch den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend abgeschlossen worden. Die Konfliktkommission habe die ständige Disziplinlosigkeit des Verklagten, die schließlich zur Beschimpfung des Dispatchers geführt habe, außer acht gelassen.

Der Kläger hat beantragt, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und die fristlose Entlassung für rechtswirksam zu erklären.

Der Verklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Dazu führte er aus, daß die Verfahrensweise des Betriebes beim Auspruch der fristlosen Entlassung nicht korrekt gewesen sei. Er habe nach dem Vorkommnis am 31. Oktober 1980 im Betrieb ohne Beanstandung weitergearbeitet. Seine Pflichten als Expedient habe er bis zum 13. März 1981 erfüllt.

Die Klage hatte keinen Erfolg.

Aus der Begründung:

Der Konfliktkommission ist zuzustimmen, wenn sie davon ausgeht, daß eine fristlose Entlassung, die erst vier Monate nach der Arbeitspflichtverletzung ausgesprochen wird, nicht mehr gerechtfertigt ist.

Die fristlose Entlassung ist die härteste Disziplinarmaßnahme im Arbeitsrecht. Sie ist dann anzuwenden, wenn eine schwerwiegende Arbeitspflichtverletzung oder eine Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten vorliegt und deswegen eine Weiterbeschäftigung des Werk tätigen im Betrieb nicht mehr möglich ist. Es muß also unter Berücksichtigung aller Umstände erforderlich sein, daß das Arbeitsrechtsverhältnis sofort aufgelöst wird.

Dieses Kriterium liegt im gegebenen Fall aber nicht vor. Die Arbeitspflichtverletzung, die darin bestand, daß der Verklagte den Betrieb unter Alkoholeinfluß zur un-rechten Zeit betrat und versuchte, durch Vermittlung des Dispatchers ein betriebseigenes Fahrzeug für private Zwecke zu benutzen, wurde vom Betrieb offensichtlich nicht als so schwerwiegend gewertet, daß zur nachhaltigen erzieherischen Einflußnahme auf den Verklagten und zum Schutz des Betriebes eine sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses als unumgänglich angesehen wurde. Die Tatsache, daß dem Verklagten Urlaub gewährt wurde, er von Ende Januar bis Mitte März ordnungsgemäß gearbeitet hat und mit seiner alten Arbeitsaufgabe beschäftigt wurde, spricht eindeutig dafür, daß eine Weiterbeschäftigung des Verklagten möglich war.

Wenn der Kläger diesen Zeitablauf mit der notwendigen Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung zu begründen versucht, so ist das deshalb nicht überzeugend, weil in Abschn. VIII Ziff. 1 i. V. m. Abschn. VII Ziff. 2 der Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen (Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978) geregelt ist, daß die AGL bzw. BGL eine Sitzung nach einem entsprechenden Antrag des Betriebes einzu-