

unterlassen, ohne daß es dazu noch besonderer betrieblicher Regelungen bedarf. Nach Ziff. 2 des DDR-Standards 30 104 — Arbeitsschutz- und brandschutzgerechtes Verhalten — Allgemeine Festlegungen —, der für alle Werk tätigen beim Umgang mit Arbeitsmitteln, beim Durchführen von Arbeitsverfahren und beim Aufenthalt in/auf Arbeitsstätten ab 1. Juli 1979 verbindlich ist, ist jeder Werk tätige verpflichtet, „während der Arbeit sowie beim Aufenthalt in/auf Arbeitsstätten nicht unter Einwirkung von Alkohol zu stehen“. Die von den Betrieben getroffenen Maßnahmen bekräftigen also eine bereits durch Rechtsvorschriften vorgegebene Arbeitspflicht; sie erinnern daran, haben aber keine konstitutive Wirkung.

Das trifft auch für den vorliegenden Fall zu. Selbst wenn der Betrieb weder in seiner Arbeitsordnung noch durch besondere Regelungen ausdrücklich zum Alkoholverbot während der Arbeitszeit Stellung genommen hat, war es dem Heizer dennoch nicht gestattet, während der Bedienung, Wartung und Kontrolle der Heizungsanlagen alkoholische Getränke zu sich zu nehmen. Bei der Eigenart der von ihm wahrzunehmenden Arbeitsaufgabe muß er im Vollbesitz seines Leistungs- und Konzentrationsvermögens sein. Jeder Genuß alkoholischer Getränke — auch wenn nur kleinere Mengen getrunken werden — birgt die Gefahr einer unsachgemäßen Bedienung der Heizungsanlage infolge verminderter Aufmerksamkeit und damit das Risiko einer Havarie mit u. U. schwerwiegenden Folgen in sich. Der Heizer hatte deshalb jeglichen Genuß alkoholischer Getränke zu unterlassen.

Wenn die Reaktion des Betriebes angesichts des vorangegangenen Verhaltens des Heizers auch verständlich war, so erweist sich dennoch die Weisung, auch den Genuß von „Aubi“ zu unterlassen, als nicht realisierbar. Sie wäre allenfalls noch dann gerechtfertigt gewesen, wenn der Betrieb solche Vorkehrungen getroffen hätte (z. B. durch die Bereitstellung anderer alkoholfreier Getränke), um dem verständlichen Bedürfnis des Werk tätigen zu genügen, während der Arbeitszeit seinen Durst zu stillen. Ein statt dessen angeordnetes generelles Verbot, Getränke (auch alkoholfreie) zu sich zu nehmen — darauf läuft im geschilderten Beispiel letztlich die betriebliche Weisung hinaus —, übersteigt die Befugnisse des Betriebes.

Eine derartige Maßnahme war zudem aus folgenden Gründen nicht notwendig: Ergeben sich für leitende Mitarbeiter eines Betriebes begründete Anhaltspunkte dafür, daß Alkoholmißbrauch eines Werk tätigen während der Arbeitszeit vorliegt, dürfen sie sich nicht passiv verhalten. Sie sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen einzuleiten, um einen ordnungsgemäßen Arbeitsablauf zu sichern. Unter Umständen sind sie sogar verpflichtet, den Werk tätigen von der weiteren Arbeit auszuschließen bzw. ihn daran zu hindern, die Arbeit aufzunehmen. Wenn der leitende Mitarbeiter eines Betriebes feststellt, daß die Fähigkeit eines Werk tätigen zur Durchführung seiner Arbeitsaufgabe infolge Alkoholgenusses offensichtlich eingeschränkt ist, darf er ihn nicht weiter arbeiten lassen (§ 1 Abs. 2 Buchst. b ASVO).

Ob eine solche offensichtliche Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit des Werk tätigen gegeben ist, wird für den betrieblichen Leiter nicht immer eindeutig sein. Oftmals wird vom Werk tätigen, der deshalb zur Rede gestellt wird, jeglicher Alkoholgenuss bestritten. Zumindest kann aber nicht immer exakt der Grad der alkoholischen Beeinflussung bestimmt werden, um daraus eindeutige Schlüsse auf das Vorliegen einer offensichtlichen Einschränkung der Arbeitsfähigkeit des Werk tätigen ziehen zu können. Deshalb steht der betriebliche Leiter vor der Frage, welche Entscheidungen er in einer solchen Situation treffen kann und muß. Diese Frage ist wie folgt zu beantworten:

1. Um überhaupt entsprechende Maßnahmen veranlassen zu können, müssen dem betrieblichen Leiter Umstände bekannt sein, aus denen er auf das Vorliegen von Alkoholmißbrauch schließen kann. Das können z. B. seine eigenen Wahrnehmungen sein (er trifft den Werk tätigen unmittelbar beim Trinken an). Solche Umstände können sich auch aus Hinweisen anderer Arbeitskollegen ergeben, und sie können auch anhand anderer objektiver Anhaltspunkte begründet sein (z. B. auf Grund des Atemgeruchs, einer unartikulierten Sprache oder eines sonst abnormen Verhaltens). Ergibt sich schon aus solchen Umständen unzweifelhaft, daß der Werk tätige die von ihm wahrzunehmende Arbeitsaufgabe nicht mehr ordnungsgemäß und ohne Gefahr für sich und andere zu erfüllen in der Lage ist, liegt eine offensichtliche Beeinträchtigung seiner Arbeitsfähigkeit vor, die sein weiteres Tätigwerden verbietet. Der Werk tätige ist deshalb vom betrieblichen Leiter ohne weitere Maßnahmen sofort vom Arbeitsprozeß auszuschließen.

2. Läßt sich anhand der unter 1. genannten Umstände noch nicht beurteilen) ob der Werk tätige überhaupt alkoholische

Getränke zu sich genommen hat bzw. ob der Grad der alkoholischen Beeinflussung zu einer offensichtlichen Beeinträchtigung seiner Arbeitsfähigkeit geführt hat, hat der betriebliche Leiter weitere der gegebenen Situation entsprechende Maßnahmen zu treffen. So hätte in dem eingangs geschilderten Fall z. B. von dem Werk tätigen verlangt werden können, dem Betrieb eine Probe des genossenen Getränkes zur Verfügung zu stellen, um festzustellen, ob der Verdacht eines verschleierte Alkoholgenusses begründet war.

Eine besondere Rolle spielt hierbei das Beatmen eines Alkoholprüf röhrens. Es gibt keinen rechtlichen Grund für den Werk tätigen, sich einem solchen Verlangen zu widersetzen. Auf die Frage, nach welcher Regelung der Betrieb berechtigt sei, die Beatmung eines Alkoholprüf röhrens zu verlangen, und auf Grund welcher gesetzlicher Bestimmungen der Werk tätige hierzu verpflichtet wäre, läßt sich antworten:

Obliegt dem Betriebsleiter und anderen leitenden Mitarbeitern des Betriebes nach den §§ 201 ff. AGB i. V. m. § 1 ASVO die Verantwortung zur konsequenten Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, dann muß ihnen auch zugestanden werden, alle dazu notwendigen Maßnahmen treffen zu können. Insoweit bewegt sich das diesbezügliche Weisungsrecht des Betriebes, das der Werk tätige zu befolgen hat, durchaus im Rahmen des § 82 AGB.

Bleibe nur noch der Hinweis, daß in dem eingangs geschilderten Fall das mit der Sache befaßte Kreisgericht die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme zutreffend für rechtsunwirksam erklärt hat.

*Dr. HANS NEUMANN,
Richter am Obersten Gericht*

Zur Formulierung des Urteilstenors in Strafsachen

Mit der Formulierung des Urteils tenors wird über die Begründetheit der Anklage entschieden. Den Urteilstenor eindeutig, übersichtlich und in einer einfachen Sprache zu halten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Rechtssicherheit, zugleich aber auch eine Frage der rationellen Gestaltung dieses Prozeßdokuments.¹

Der Urteilstenor muß klar zum Ausdruck bringen, welcher Straftaten der Angeklagte für schuldig befunden wird. Dazu gehören die gesetzliche Bezeichnung der Straftaten unter Angabe der verletzten¹ Straf rech tsnorm, ihre Kennzeichnung als Verbrechen oder Vergehen, ihr Entwicklungsstadium (Vorbereitung, Versuch, Vollendung), die jeweilige Teilnahmeform sowie alle im Zusammenhang mit einer Strafe zulässigen Verpflichtungen, Auflagen und Maßnahmen.² Es sind aber nur die Bestimmungen in den Tenor aufzunehmen, die zum Verständnis und zur Eindeutigkeit der Entscheidung erforderlich sind.

Schuldausspruch

Im Interesse der Einheitlichkeit und der Allgemeinverständlichkeit wird die Straftat im Tenor mit den als Überschriften der Tatbestände des; Besonderen Teils des StGB verwendeten Begriffen unter Angabe der verletzten - Straf rech tsnorm bezeichnet. Enthält ein Tatbestand nach seiner Überschrift mehrere Alternativen (z. B. § 214 StGB — Beeinträchtigung staatlicher oder gesellschaftlicher Tätigkeit) ist natürlich nur die zutreffende Alternative zu nennen.

Erfolgt die Bestrafung nach einem Gesetz, das auf die Beschreibung eines Tatbestands Bezug nimmt (z. B. §§ 188 Abs. 1, 213 Abs. 3 Ziff. 4 StGB), dann ist dieser Tatbestand im Urteilstenor nicht mit anzuführen. Erfolgt eine Bestrafung nach Erschwerniskriterien (z. B. §§ 116, 162 oder 216 StGB), dann ist der jeweilige Grundtatbestand mit anzuführen (z. B. §§ 115, 158, 159, 215 StGB).

Unabhängig von der erkannten Strafe ist stets zum Ausdruck zu bringen, ob es sich um ein Vergehen oder Verbrechen handelt, z. B. „Der Angeklagte wird wegen ... — Vergehens nach § ... — ... verurteilt“.

Auch die Verurteilung wegen eines „schweren Falls“ ist im Tenor auszuweisen (z. B. § 196 Abs. 3 StGB).

Die Entwicklungsstadien und die Teilnahmeformen sind im Tenor ebenfalls anzugeben.

Wird der Angeklagte wegen Handlungen verurteilt, die in unterschiedlichen Teilnahmeformen begangen wurden bzw. deren Entwicklungsstadien unterschiedlich sind, dann ist zu tenorieren:

„Der Angeklagte wird wegen teils als Mittäter, teils als Gehilfe begangenen ... verurteilt.“