

det, und für eine diesbezügliche Beweiserhebung bestand daher auch keine Veranlassung.

Unbestritten ist jedoch, daß der Kläger am 25. Mai 1983 die von ihm geforderte Atemalkoholprobe verweigerte. Zutreffend stellt das Stadtbezirksgericht fest, daß es für den Kläger keinen rechtlichen Grund gab, sich dem Verlangen des Leiters auf Durchführung eines Atemalkoholtestes zu widersetzen (vgl. auch H. Neumann, „Maßnahmen des Betriebes bei Verdacht auf Alkoholgenuß während der Arbeitszeit“, NJ 1983, Heft 6, S. 245 f.). Schon die Tatsache, daß der Kläger bei Dienstantritt nach den Wahrnehmungen von Mitarbeitern der Verklagten den Eindruck erweckte, unter Alkoholeinfluß zu stehen (Alkoholgeruch, Sprechschwierigkeit), berechnete und verpflichtete den zuständigen Leiter, sich davon zu überzeugen, ob der Kläger fähig und in der Lage war, seine Arbeitsaufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Ein geeignetes Mittel hierfür war die auf § 201 Abs. 1 AGB und § 1 ASVO i. V. m. § 82 AGB beruhende Weisung zur Durchführung einer Atemalkoholprobe. Der Kläger war gemäß § 83 Abs. 1 AGB verpflichtet, diese Weisung zu befolgen. Durch seine vorsätzliche Weigerung verletzte er schuldhaft seine Arbeitspflichten. Gemäß § 254 AGB konnte ihm deshalb berechtigterweise ein Verweis ausgesprochen werden.

Der Einwand des Klägers, er habe wegen seiner Magenschmerzen das Prüfröhrchen nicht beatmen wollen, kann nicht als Rechtfertigung seines Verhaltens gelten, da der Atemalkoholtest völlig unbeschwerlich ist. Ebenso wenig vermag die ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit für den 25. Mai 1983 den Kläger zu entlasten. Die spätere Feststellung der Arbeitsunfähigkeit hebt nicht im nachhinein die Pflicht des Klägers auf, die ihm erteilte Weisung durchzuführen, sich einem Atemalkoholtest zu unterziehen. Bis zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit hatte er seinen Arbeitspflichten gewissenhaft nachzukommen. Eine Weisungsverweigerung wäre nur dann entschuldbar gewesen, wenn sie in der später festgestellten Arbeitsunfähigkeit ihre Begründung gefunden hätte. Das ist jedoch im vorliegenden Sachverhalt nicht der Fall.

Aus den angeführten Gründen war die Berufung gemäß § 156 Abs. 1 ZPO abzuweisen.

§ 209 AGB.

Kann ein Werkträger nach ärztlichen Festlegungen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe beschäftigt werden, ist ihm eine entsprechende zumutbare andere Arbeit durch Änderungs- oder Überleitungsvertrag anzubieten. Der Betrieb kann in diesen Fällen nicht zur Weiterbeschäftigung nach der vereinbarten Arbeitsaufgabe verpflichtet werden. Die Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation — wie z. B. Einschränkung der Arbeitsaufgabe — unterliegt nicht der gerichtlichen Entscheidung.

BG Dresden, Beschluß vom 17. Juli 1982 — 7 BAB 101/82.

Der Kläger hat mit dem Verklagten die Arbeitsaufgabe „Expedient“ vereinbart. Da der Kläger gesundheitlich für diese Arbeitsaufgabe nicht mehr geeignet war, wurden ihm andere Arbeitsaufgaben übertragen. Zum Abschluß eines Änderungsvertrags ist es zwischen den Prozeßparteien nicht gekommen.

Die Forderung des Klägers, ihn mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe weiterzubeschäftigen, hat die Konfliktkommission und den gegen den Beschluß der Konfliktkommission gerichteten Einspruch hat das Kreisgericht abgewiesen.

Gegen die Entscheidung des Kreisgerichts richtet sich die Berufung des Klägers, die keinen Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Nach den vom Kreisgericht ausreichend getroffenen Sachverhaltsfeststellungen ist der Kläger laut ärztlicher Beurteilung infolge eines Wirbelsäulenschadens für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als Expedient nicht mehr geeignet. Die Arbeitshygieneinspektion des Rates des Bezirks hat nach einer Arbeitsplatzbesichtigung dazu festgelegt, daß die künftige Tätigkeit des Klägers nicht mit dem Heben und Tragen großer Lasten sowie mit Zwangshaltungen der Wirbelsäule verbunden sein darf und ein häufiger Wechsel der Arbeitshaltung

(Sitzen, Stehen und Gehen) ermöglicht werden soll. Für den Verklagten ergab sich daraus gemäß § 209 Abs. 1 AGB die Verpflichtung, den Kläger einerseits nicht mehr mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe zu beschäftigen, andererseits aber dafür zu sorgen, daß der Kläger eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb, oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb erhält. Dies kann wiederum nur durch Abschluß eines Änderungsvertrags oder eines Überleitungsvertrags geschehen.

Der Verklagte ist seiner Verpflichtung zunächst insofern nachgekommen, indem er den Kläger nicht mehr mit Arbeitsaufgaben beschäftigte, für die er gesundheitlich nicht geeignet war. Die Eigenart der Arbeitsaufgabe eines Expedienten entsprechend der Betriebsstruktur umfaßt sowohl Aufgaben der Leitung und Organisation der innerbetrieblichen Umschlagprozesse als auch die direkte Arbeitsausführung wie z. B. Transport mittels Gabelstapler, Heben und Umsetzen von Leer- und Vollgut im Rahmen von Kontroll- und Warenbereitstellungsarbeiten. Inwieweit die Möglichkeit besteht, dem Verlangen des Klägers Rechnung zu tragen, seine ursprünglich vereinbarte Arbeitsaufgabe so zu gestalten, daß für ihn diese schwere Arbeiten wegfallen, obliegt allein der Entscheidung des Betriebes, der für die effektive und rationelle Gestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation verantwortlich ist. Die Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation kann nicht durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt werden.

Da der Verklagte keine Möglichkeit sieht, die Gesamtarbeitsaufgabe des Klägers hinsichtlich der Teilaufgabe, für die der Kläger nicht mehr geeignet ist, zu ändern, ist die Forderung des Klägers auf Weiterbeschäftigung mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe nicht zulässig. Andererseits ist die vom Verklagten gewählte Übertragung einer anderen Arbeit gemäß § 86 Satz 2 AGB keine Lösung für einen längeren Zeitraum.

Für den Verklagten ergibt sich die Verpflichtung aus § 209 AGB, dem Kläger nunmehr einen Änderungsvertrag über eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb (§ 49 AGB) oder, wenn das nicht möglich ist, eine andere Arbeit in einem anderen Betrieb durch einen Überleitungsvertrag (§ 51 AGB) anzubieten.

Die Entscheidung der Konfliktkommission und die des Kreisgerichts entsprechen der Sach- und Rechtslage. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Kreisgerichts war deshalb gemäß § 157 Abs. 3 ZPO als offensichtlich unbegründet abzuweisen.

Familienrecht

§181 Abs. 1 ZPO; Art. 34 Abs. 1 des Rechtshilfevertrages DDR — VR Bulgarien.

Wird in Rechtshilfeverträgen bei der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit der Gerichte der Vertragsstaaten zwischen dem Wohnsitz und dem Aufenthalt als Anknüpfungsprinzipien unterschieden, haben die Gerichte unter Beachtung der AO über den Aufenthalt von Ausländern in der DDR vom 28. Juni 1979 (GBl. I Nr. 17 S.154) zu prüfen, ob die Prozeßparteien in der DDR ihren Wohnsitz haben oder sich nur auf der Grundlage einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung bzw. Aufenthaltserlaubnis in der DDR aufhalten.

OG, Urteil vom 7. August 1984 - 3 OFK 24/84.

Die Klägerin hat Ehescheidungsklage vor dem Kreisgericht erhoben.

Der Verklagte hat die Einstellung des Verfahrens wegen fehlender internationaler Zuständigkeit des angerufenen Gerichts beantragt. Zur Begründung führte er aus, daß beide Ehegatten Staatsbürger der Volksrepublik Bulgarien seien und in der DDR keinen ständigen Wohnsitz begründet hätten. Sie hätten beide lediglich eine befristete Genehmigung, sich in der DDR aufzuhalten. Zugleich übermittelte er dem Gericht eine Bestätigung des Gerichts in Sofia, wo-