

Diese gesetzliche Bestimmung verdeutlicht, daß die Berechtigung eines Werk tätigen zum Führen eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs nicht nur die staatliche Fahrerlaubnis (Führerschein), sondern auch weitere, sich aus seinen arbeitsrechtlichen Beziehungen ergebende Anforderungen, wie z. B. die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin, zur Voraussetzung hat. Daraus folgt, daß die Eignung eines Werk tätigen für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe als Kraftfahrer nicht ausschließlich von dem Besitz der staatlichen Erlaubnis zum Führen eines Kraftfahrzeugs abhängt, sondern auch danach zu beurteilen ist, ob die an ihn insgesamt zu stellenden Anforderungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis (die keineswegs nur auf seine Fahrtüchtigkeit, Fahrfertigkeit und Fahrtauglichkeit begrenzt sind) erfüllt werden, oder ob dazu eine erhebliche Diskrepanz besteht, die anderweit nicht behoben werden kann. Insoweit kann sich also im Einzelfall ergeben, daß ein Kraftfahrer für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe ungeeignet ist, obwohl er nach wie vor die staatliche Erlaubnis zum Führen eines Kraftfahrzeugs besitzt. Das Oberste Gericht hat sich hierzu, allerdings ohne Bezug auf die Betriebsfahrerlaubnis, in seinem Urteil vom 2. September 1983 — OAK 24/83 — (NJ 1983, Heft 11, S. 464) geäußert.

Die mit § 4 Abs. 1 der ABAO 361/3 getroffene Regelung zur Betriebsfahrerlaubnis hat zu keiner Änderung der mit dem Urteil des Obersten Gerichts vom 11. Februar 1977 — OAK 2/77 — entwickelten Rechtsgrundsätze zur Frage der Rechtsfolgen für das Arbeitsrechtsverhältnis geführt. Der Entzug der Betriebsfahrerlaubnis durch den Betriebsdirektor kann zwar nicht im gerichtlichen Verfahren überprüft werden. Wenn der Betrieb aber hieraus Folgerungen für die Nichteignung eines Werk tätigen als Kraftfahrer ableitet, muß er die für den Entzug der Betriebsfahrerlaubnis maßgeblichen Gründe unter diesem Gesichtspunkt werten und die Schritte einleiten, die hierfür rechtlich vorgesehen sind (z. B. vor einer Kündigung wegen Nichteignung muß er dem Werk tätigen den Abschluß eines zumutbaren Änderungsvertrags bzw. — soweit das nicht möglich ist — eines zumutbaren Überleitungsvertrags anbieten). Die im Fall der Ablehnung durch den Werk tätigen vom Betrieb ausgesprochene Kündigung unterliegt auf Einspruch des Werk tätigen der gerichtlichen Nachprüfung, die sich nicht nur auf die Zumutbarkeit eines angebotenen Änderungs- oder Überleitungsvertrags, sondern vor allem auch darauf zu erstrecken hat, ob überhaupt ein gesetzlicher Kündigungsgrund nach § 54 Abs. 2 Buchst. b AGB gegeben war.

Hiervon ausgehend erweist sich die Rechtsauffassung der Instanzgerichte, daß der im vorliegenden Rechtsstreit erfolgte Entzug der Betriebsfahrerlaubnis automatisch zur Nichteignung des Klägers für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe als Kraftfahrer geführt habe und deshalb die Gründe für die Nichteignung im gerichtlichen Verfahren nicht weiter zu erörtern gewesen seien, als unzutreffend. Vielmehr hätte zunächst anhand der Umstände, die den Betriebsdirektor zum Entzug der Betriebsfahrerlaubnis des Klägers veranlaßt haben, geprüft werden müssen, inwieweit hierin Gründe liegen, die zu einer Nichteignung des Klägers für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe als Kraftfahrer geführt haben. Wäre dies zu verneinen gewesen, hätten die Instanzgerichte die Frage der Zumutbarkeit des dem Kläger angebotenen Änderungsvertrags vernachlässigen können. Dieser Mangel in der Sachaufklärung wird nunmehr zu beheben sein.

Die Nichteignung ist auch nicht lediglich nach charakterlichen Eigenheiten des Klägers zu beurteilen, die weder auf die Verrichtung der von ihm zu erfüllenden Arbeitsaufgaben noch auf die kollektiven Beziehungen im Arbeitsprozeß erheblich negative Auswirkungen hatten. In diesem Sinne hat sich auch der im Kassationsverfahren mitwirkende Vertreter des Zentralvorstandes der IG Bau-Holz geäußert.

Aus den dargelegten Gründen war auf den Kassationsantrag das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben und der Streitfall zur erneuten Verhandlung über die vom Verklagten gegen das Urteil des Kreisgerichts eingelegte Berufung an das Bezirksgericht zurückzuverweisen (§ 162 Abs. 1 ZPO).

§§ 197,198 Abs. 1, 254 ff. AGB.

Ist — bedingt z. B. durch betriebliche Versäumnisse oder durch das Unterlassen eines Werk tätigen, seine Urlaubswünsche zu Beginn des Jahres dem Betrieb mitzuteilen — der von einem Werk tätigen beabsichtigte Urlaub nicht Bestandteil des Urlaubsplans, bedarf es hinsichtlich des konkreten Urlaubszeitraums einer besonderen Verständigung zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen. Der Werk tätige ist nicht berechtigt, in solchen Fällen den Beginn und die Dauer des Urlaubs gegen den ausdrücklich erklärten Willen des Betriebs selbst zu bestimmen. Nimmt er dennoch für einen vom Betrieb nicht genehmigten Zeitraum Urlaub in Anspruch, begeht er eine schuldhaft Arbeitspflichtverletzung, die auch die Feststellung von Fehlschichten mit einschließt.

OG, Urteil vom 30. Juni 1987 - OAK 20/87.

Die bei der Verklagten beschäftigte Klägerin erhielt im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens einen Verweis. Ihr wurde zum Vorwurf gemacht, am 20. und 21. September 1986 schuldhaft zwei Fehlschichten verursacht sowie betriebliche Dokumente zur Arbeitszeitregelung inhaltlich verändert zu haben. Die Klägerin hatte, obwohl ihr dazu Gelegenheit gegeben worden war, an dem Disziplinarverfahren nicht teilgenommen. Als ihr am 22. Oktober 1986 die schriftliche Disziplinarverfügung von dem Disziplinarbefugten ausgehändigt werden sollte, verweigerte sie deren Entgegennahme.

Die Klägerin legte gegen die Disziplinarmaßnahme Einspruch bei der Konfliktkommission ein, die den Einspruch als unbegründet abwies. Das Kreisgericht wies den Einspruch der Klägerin gegen den Beschluß der Konfliktkommission als unbegründet ab.

Auf die gegen diese Entscheidung von der Klägerin eingelegte Berufung erkannte das Bezirksgericht unter Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission und der Entscheidung des Kreisgerichts, daß die Klägerin am 20. und 21. September 1986 nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sei. Den Einspruch der Klägerin gegen den Verweis wies es als unbegründet ab, weil sie eigenmächtig und die Grenzen der Sachlichkeit überschreitend Eintragungen in betrieblichen Dokumenten vorgenommen habe. Begründet wurde die Feststellung des Bezirksgerichts über das Nichtvorliegen von zwei Fehlschichten im wesentlichen damit, daß der Klägerin am 20. und 21. September 1986 ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit wegen Urlaubs zugestanden habe.

Gegen das Urteil des Bezirksgerichts richtete sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Zutreffend wird mit dem Kassationsantrag gerügt, daß die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts, derzufolge die Klägerin am 20. und 21. September 1986 wegen eines ihr zustehenden Urlaubsanspruchs nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sei, rechtlich nicht begründet ist. Kritikwürdig war zwar — und insoweit ist dies auch vom Bezirksgericht richtigerweise beanstandet worden —, daß die Verklagte es für das Jahr 1986 verabsäumt hatte, einen den Anforderungen des § 197 AGB entsprechenden Urlaubsplan aufzustellen. So waren für 15 von 64 Mitarbeitern im Urlaubsplanformular überhaupt keine Eintragungen enthalten, andere Eintragungen waren unvollständig, und die BGL hatte den Eintragungen nicht zugestimmt.

Wenn diese Mängel in der betrieblichen Leitungstätigkeit bei der Aufstellung des Urlaubsplans auch mit zu dem vorliegenden Rechtsstreit beigetragen haben, so durfte das Bezirksgericht dennoch den von der Klägerin zu Beginn des Jahres 1986 mündlich geäußerten Wunsch — in das ausliegende Urlaubsplanformular trug sie sich nicht ein —, im September 1986 einige Tage Urlaub wegen einer in dieser Zeit vorgesehenen Auslandsreise zu beanspruchen, nicht als einen zeitlich konkreten und von seiten des Betriebs geplanten und genehmigten Urlaub für die Zeit vom 20. bis 28. September 1986 behandeln. Das Bezirksgericht ist aber anhand des am 1. September 1986 eingereichten Urlaubsantrags von einer solchen Fiktion ausgegangen und hat, hieraus abgeleitet, den fehlerhaften Standpunkt vertreten, daß der Betrieb hieran gebunden gewesen sei. Da eine Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zur Änderung des