

fristlose Entlassung die gebotene arbeitsrechtliche Reaktion. Es widerspricht der sozialistischen Gesetzlichkeit, im Wege einer Einigung im gerichtlichen Verfahren die begründet und wirksam ausgesprochene fristlose Entlassung durch einen Aufhebungsvertrag zu ersetzen.

OG, Urteil vom 30. November 1973 — Za 23/73.

Der wegen arbeitsscheuen Verhaltens vorbestrafte Kläger hat auf Veranlassung des zuständigen Rates des Kreises am 2. Oktober 1972 ein Arbeitsreditsverhältnis im Betrieb des Verklagten begründet. Zunächst arbeitete er als Heizer. Wegen wiederholt festgestellter nicht ordnungsgemäßer Ausführung seiner Arbeiten wurde im Oktober 1972 ein Änderungsvertrag abgeschlossen. Von da an arbeitete der Kläger als Transportarbeiter. Er blieb häufig stundenweise unentschuldig der Arbeit fern und gab hierfür Gründe an, die nicht den Tatsachen entsprachen. Der Kläger wurde deshalb mehrere Male disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. Da sich sein Verhalten nicht änderte, sprach ihm der Betrieb im Dezember 1972 eine fristlose Entlassung aus, die er jedoch auf Bitten des Klägers und dessen Zusage, sich nunmehr grundlegend zu ändern, zurückzog. Da sich das Verhalten des Klägers nicht wesentlich besserte und er sich darüber hinaus beleidigend gegenüber im Betrieb beschäftigten Frauen äußerte, sprach der Verklagte mit Schreiben vom 1. März 1973 dem Kläger erneut die fristlose Entlassung aus.

Dagegen hat der Kläger Einspruch bei der Konfliktkommission erhoben, den diese als unbegründet zurückwies. Die hiergegen erhobene Klage (Einspruch) hat das Kreisgericht als unbegründet zurückgewiesen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Bezirksgericht über den Einspruch (Berufung) des Klägers gegen das Urteil des Kreisgerichts schlossen die Parteien eine Einigung. Hiernach wurde die fristlose Entlassung zurückgenommen und das Arbeitsrechtsverhältnis durch Aufhebungsvertrag mit Wirkung vom 5. Juli 1973, dem Tag der Verhandlung, beendet. Das Bezirksgericht hat diese Einigung durch Beschluß bestätigt.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den Gründen:

Das Bezirksgericht hätte die Einigung der Parteien nicht bestätigen dürfen, da sie nicht der sozialistischen Gesetzlichkeit entsprach (§ 41 GBA).

Der Kläger wandte sich mit seinem Einspruch (Berufung) gegen die vom Kreisgericht getroffene, mit der Auffassung der Konfliktkommission übereinstimmende Entscheidung, wonach die fristlose Entlassung wirksam und begründet ist. Er hat dazu keine neuen Tatsachen und Beweismittel vorgetragen, die geeignet gewesen wären, weitergehende Feststellungen zu treffen und eine damit verbundene andere Beurteilung der Rechtslage zuzulassen. Das Bezirksgericht hat auch von sich aus keine neuen und weitergehenden Tatsachen ermittelt. Eine andere rechtliche Würdigung wäre, demnach nur dann begründet gewesen, sofern das Kreisgericht unrichtige Maßstäbe bei der Prüfung der Voraussetzungen für die fristlose Entlassung angelegt hätte. Das ist indes nicht der Fall.

Der Kläger hat in seiner Arbeit und in seinem Verhalten ununterbrochen Anlaß zu Beanstandungen und Kritik gegeben. In der kurzen Zeit des Bestehens des Arbeitsrechtsverhältnisses sind mit ihm zwanzig Aussprachen wegen mangelnder Arbeitsleistung, Nichteinhaltung der Arbeitszeit und unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit geführt worden. Ein ihm am 23. Oktober 1972 ausgesprochener Verweis und ein ihm am 7. November 1972 erteilter strenger Verweis haben keine andauernde Besserung seines Verhaltens bewirkt. Der

Kläger änderte seine undisziplinierte Haltung auch nach der auf seine ausdrückliche Bitte vom Betrieb zurückgezogenen fristlosen Entlassung vom 14. Dezember 1972 nicht grundlegend. Bereits am 8. Januar 1973 versuchte der Kläger erneut, mit einer nicht den Tatsachen entsprechenden Begründung seinen um Stunden verspäteten Arbeitsantritt zu entschuldigen. Die Fortsetzung dieses Verhaltens auch in den folgenden Wochen sowie die fortgesetzten beleidigenden Bemerkungen des Klägers gegenüber Mitarbeiterinnen des Betriebes sind Ausdruck einer hartnäckigen negativen Einstellung zur Arbeit. Dabei wiegt besonders schwer, daß der Kläger aus der Bestrafung wegen arbeitsscheuen Verhaltens, den anschließenden Betreuungsmaßnahmen und auch aus den intensiven Erziehungsmaßnahmen des Betriebes keinerlei Lehren zog. Hierin liegt eine den Anforderungen des § 32 GBA entsprechende so schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin, daß dem Verklagten die Fortsetzung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Kläger nicht mehr zuzumuten war.

Feststeht, daß der Kläger für sein Handeln und Verhalten voll verantwortlich ist. Die bei ihm vorhandenen Störungen in der Persönlichkeitsstruktur schließen seine Verantwortlichkeit nicht aus und mindern sie auch nicht (*wird ausgeführt*)

Ob die Zusammensetzung des Betriebskollektivs sowie die Struktur der betrieblichen Arbeit für eine erfolgversprechende erzieherische Einwirkung auf den Kläger ungeeignet waren, wie es das Bezirksgericht meint kann dahingestellt bleiben. Die Nichteinhaltung der Arbeitszeit die mangelhaften Arbeitsleistungen sowie das unbegründete Fernbleiben von der Arbeit haben jedenfalls mit der Betriebsstruktur und der Zusammensetzung des Kollektivs im Sinne einer Minderung der Verantwortlichkeit des Klägers nichts zu tun. Er setzte vielmehr sein bisheriges Verhalten hartnäckig fort und zeigte hierdurch, daß er nicht gewillt war, seine Pflichten zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu erfüllen. Diese Einschätzung ergibt sich auch aus dem Mitte 1973 gegen ihn wegen Vergehens gemäß § 249 Abs. 1 und 3 StGB durchgeführten Strafverfahren, dessen Ergebnisse dem Bezirksgericht zur Verfügung standen, aber in seiner arbeitsrechtlichen Entscheidung nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Bei zusammenhängender rechtlicher Würdigung hätte auch das Bezirksgericht die fristlose Entlassung als notwendige Reaktion des Betriebes auf das schwerwiegend disziplinwidrige Verhalten des Klägers bestätigen müssen. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrags war bei dieser Sachlage unzulässig.

§§ 9 Abs. 1, 10 GGG; §§ 39 Abs. 3, 42 Abs. 1 GBA; Rahmenkollektivvertrag über die Arbeits- und Lohnbedingungen der Werk tätigen in den sozialistischen Betrieben der chemischen Industrie vom J.L. Mai 1964.

1. Die Konfliktkommission kann ihre Zuständigkeit zur Entscheidung über einen bei ihr eingereichten Antrag nicht deshalb verneinen, weil der Betrieb bei dem Bemühen der Konfliktkommission um eine Klärung des Streitfalls vor der Beratung auf seiner ablehnenden Haltung beharrte.

2. Die Festlegung im Gehaltsgruppenkatalog, Anspruch auf Entlohnung nach der Gehaltsgruppe J n stehe Diplomingenieuren in Anfangsstellung zu, ist eine mit den lohnrechtlichen Grundsätzen des § 39 Abs. 3 GBA übereinstimmende differenzierte Anwendung des Leistungsprinzips. Ihre dahingehende Auslegung, nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne stehe Diplomingenieuren unabhängig von der von ihnen ausgeübten Tätigkeit ein Anspruch auf Entlohnung mindestens nach Gehaltsgruppe JIII zu, widerspricht dem Leistungsprin-