

erhobene Klage (Einspruch) wurde vom Kreisgericht zurückgewiesen.

Der Einspruch (Berufung) des Klägers gegen die Entscheidung des Kreisgerichts wurde durch das Bezirksgericht gleichfalls zurückgewiesen. Das Bezirksgericht hat dazu ausgeführt:

Die dem Kläger erteilte Weisung sei zulässig und zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben notwendig gewesen. In der Weigerung des Klägers, diese Weisung zu erfüllen, drücke sich eine negative Einstellung zur Arbeit aus, zumal er trotz eines Hinweises durch den Werkleiter am 9. August und trotz des am 10. August ausgesprochenen strengen Verweises bei seiner ablehnenden Haltung verblieben sei. Unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere der erfolglos gebliebenen Erziehungsmaßnahmen, sei die Arbeitspflichtverletzung des Klägers so schwerwiegend, daß die fristlose Entlassung die gebotene Reaktion sei.

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

Aus den Gründen:

Die dem Konflikt zwischen den Parteien zugrunde liegenden Tatsachen ergeben sich aus den schriftlichen Unterlagen, die Gegenstand des Verfahrens waren, sowie aus den in den mündlichen Verhandlungen vor dem Kreis- und Bezirksgericht ergänzend getroffenen Feststellungen. Die Gerichte haben jedoch die Pflichtverletzung des Klägers und die Reaktion des Verklagten hierauf nicht ausreichend im Zusammenhang mit den konkreten Umständen betrachtet und sind daher zu einer rechtlich unzutreffenden Würdigung gelangt.

Diese Kritik trifft vor allem das Bezirksgericht, das bereits in der Darstellung des Sachverhalts für die Beurteilung des Streitfalls wesentliche Umstände nicht ausreichend sichtbar gemacht hat. Hierzu gehört vor allem die vom Bezirksgericht zwar festgestellte, aber dann im Urteil überhaupt nicht gewürdigte Tatsache, daß der Verklagte bereits am 13. August 1973 eine fristlose Entlassung ausgesprochen hatte, die er aber wieder zurückzog. Nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens wurde am 21. August 1973 erneut eine fristlose Entlassung ausgesprochen. Dabei wird im Unterschied zum ersten Entlassungsschreiben nunmehr unter Bezugnahme auf Vorkommnisse aus dem Jahre 1972 die Pflichtverletzung des Klägers im August 1973 als Ausdruck einer hartnäckig und fortgesetzt disziplinwidrigen Einstellung zur Arbeit hingestellt.

Die Vorkommnisse aus dem Jahre 1972 durften indessen zur Begründung der fristlosen Entlassung im August 1973 nicht mehr herangezogen werden. Die in § 110 Abs. 2 GBA festgelegte Frist zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens von fünf Monaten nach Begehen des Disziplinverstößes war verstrichen. Auch der im Mai 1972 ausgesprochene Verweis durfte dem Kläger nicht mehr vorgeworfen werden. Er war im Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Entlassung seit Monaten erloschen. Hat der Betrieb auf Disziplinverstöße des Werk tätigen nicht innerhalb der dafür festgelegten Frist reagiert oder sind ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen gestrichen oder erloschen, dürfen sie dem Werk tätigen nicht mehr im Sinne einer hartnäckig und fortgesetzt disziplinwidrigen Einstellung zur Arbeit zum Vorwurf gemacht werden.

Einziges Anlaß für ein Disziplinarverfahren und eine Disziplinarmaßnahme gegen den Kläger war seine Weigerung, die Weisung des Verklagten auszuführen, am 10. August und in der Zeit vom 13. bis zum 17. August 1973 die Arbeit als Schichtschlosser in der zweiten Schicht auszuüben. Diese Weisung war zulässig. Aus

ihr erwuchs dem Kläger die arbeitsrechtliche Pflicht, in dem festgelegten Zeitraum die Arbeit als Schichtschlosser in der zweiten Schicht wahrzunehmen. Darin ist dem Bezirksgericht zuzustimmen. Ihm kann jedoch nicht gefolgt werden, soweit es die fristlose Entlassung als gebotene Reaktion des Verklagten auf die Pflichtverletzung begründet.

Der Kläger hat die Erfüllung der Weisung davon abhängig gemacht, daß ihm für die betreffende Zeit Entlohnung nach der Lohngruppe 8 statt nach der Lohngruppe 7 gewährt wird. Er ging davon aus, es handele sich um die vorübergehende Übertragung einer höher bewerteten Arbeit, für die er einen höheren Lohn beanspruchen könne. Auch aus diesem Grunde ist es unzutreffend, seine ablehnende Haltung als Ausdruck einer hartnäckig disziplinwidrigen Einstellung anzusehen. Da zwischen den Parteien in der zurückliegenden Zeit Unstimmigkeiten bestanden, war das Bestreben des Klägers, eine Klärung seiner vermeintlichen Ansprüche vorher herbeizuführen, verständlich.

Diese Umstände durften bei der Entscheidung über die Angemessenheit der notwendigen Disziplinarmaßnahme nicht außer Betracht bleiben. Der am 10. August 1973 ausgesprochene strenge Verweis entsprach der Schwere der Disziplinverletzung. Für den Ausspruch einer fristlosen Entlassung an dem auf die Erteilung des strengen Verweises folgenden Arbeitstag war im gegebenen Fall kein Raum. Die mit dem strengen Verweis erstrebte erzieherische Wirkung konnte in dieser kurzen Zeitspanne gar nicht eintreten. Das Vorgehen des Verklagten lief vielmehr darauf hinaus, den Kläger wegen desselben Verhaltens zweimal zur Verantwortung zu ziehen. Der erneute Ausspruch der fristlosen Entlassung am 21. August 1973 ist deshalb nur die Wiederholung der fristlosen Entlassung vom 13. August 1973, woran auch, wie bereits ausgeführt, der Versuch nichts ändert, diese Maßnahme durch das Anführen weiterer Gründe zu erhärten.

Durch seine isolierte Betrachtungsweise hat das Bezirksgericht diese Zusammenhänge unbeachtet gelassen. Es hat deshalb vor allem nicht erkannt, daß mit dem strengen Verweis vom 10. August das dem Verklagten auf die schuldhaftige Arbeitspflichtverletzung des Klägers zustehende Disziplinarittel ausgeschöpft war. Die fristlose Entlassung hätte deshalb für unwirksam erklärt werden müssen.

Die anderslautende Entscheidung des Bezirksgerichts verstößt gegen § 32 GBA und war deshalb aufzuheben. Da es zum Sachverhalt der fristlosen Entlassung ergänzender Feststellungen nicht bedurfte, hatte der Senat nach Aufhebung des bezirksgerichtlichen Urteils im Wege der Selbstentscheidung über den Einspruch (Berufung) des Klägers zu befinden (§ 51 Abs. 2 AGO). Unter Änderung des Urteils des Kreisgerichts war der Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und die fristlose Entlassung für unwirksam zu erklären.

§§ 18, 23 NVO.

Macht ein Werk tätiger Vergütungsansprüche aus einem Neuerervorschlag geltend, ist vom Gericht das Vorliegen der Merkmale eines Neuerervorschlags für den eingereichten Vorschlag und der weiteren Voraussetzungen für den Vergütungsanspruch umfassend zu prüfen, und zwar auch dann, wenn zur gleichen Aufgabenstellung bereits ein früherer Vorschlag vorliegt. Nur die zusammenhängende Prüfung aller Umstände läßt die Beantwortung auch der Frage zu, inwieweit beide Vorschläge den gleichen Inhalt haben und deshalb der innerbetriebliche Vorrang des früheren Vorschlags