

nis des Betriebes zurückzuführen, für das dieser nach § 116 GBA einzustehen hätte.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat gegen die Entscheidung des Bezirksgerichts Kassationsantrag gestellt, mit dem Verletzung des Gesetzes durch fehlerhafte Anwendung der §§ 95, 116 GBA gerügt wird. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Zuweisung eines Schonarbeitsplatzes nach § 95 GBA ist eine vorbeugende bzw. auf die Wiederherstellung der uneingeschränkten Arbeitsfähigkeit gerichtete sozialpolitische Maßnahme. Sie setzt u. a. die ärztliche Feststellung einer vorübergehenden Minderung der Arbeitsfähigkeit eines Werkstätigen voraus und zielt darauf ab, alsbald den Werkstätigen nach seiner Genesung wieder voll im Umfang der mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgabe einsetzen zu können. Daraus erklärt sich auch, daß der Arbeitsvertrag für die Dauer der Schonarbeit keiner Änderung bedarf, sondern nach Wegfall der hierfür bestimmenden Umstände unverändert fortgesetzt wird.

Die Zuweisung der Schonarbeit selbst ist nicht an die Zustimmung des Werkstätigen gebunden, sondern stellt sich als eine Leitungsentscheidung des Betriebes dar, die dieser nach entsprechender ärztlicher Forderung zu treffen und die der Werkstätige zu befolgen hat (vgl. OG, Urteil vom 17. März 1967 - Za 1/67 - [OGA Bd. 6 S. 69]). Dabei geht das Gesetz zwar davon aus, daß die Schonarbeit in der Regel in der Übertragung einer anderen Arbeit besteht. Jedoch ist damit nicht ausgeschlossen, daß Schonarbeit entsprechend einer ärztlichen Empfehlung ausnahmsweise, z. B. nach einer schweren Erkrankung, auch ohne Wechsel des Arbeitsplatzes in einer vorübergehend verkürzten Arbeitszeit bestehen kann. Unter Umständen kann sich eine solche Form der Schonarbeit sogar günstiger auf den Genesungsprozeß eines vorübergehend in seiner Arbeitsfähigkeit beeinträchtigten Werkstätigen auswirken als die Übertragung einer anderen Arbeit, weil damit u. a. der Werkstätige in einem ihm vertrauten Arbeitskollektiv verbleibt und er sich nicht in einem anderen Arbeitsbereich erst neu einarbeiten und an die hier bestehenden Bedingungen gewöhnen muß.

Diese Rechtsauffassung deckt sich im wesentlichen mit den hierzu von R. Robert (Arbeit und Arbeitsrecht 1974, Heft 9, S. 253 ff.) geäußerten Gedanken. Jedoch ist in Abweichung bzw. in Ergänzung dazu noch auf folgendes hinzuweisen:

a) Eine ausnahmsweise sich als notwendig erweisende Schonarbeit in Form verkürzter Arbeitszeit bedarf nicht — wie Robert fordert — einer Vereinbarung zwischen der Leitärzteberatungskommission oder Rehabilitationskommission, dem Beschäftigungsbetrieb und der zuständigen BGL, sondern erfolgt auch in einem solchen Fall auf der Grundlage einer entsprechenden ärztlichen Forderung durch eine Weisung des Betriebes.

b) Schonarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit ist nur dann sinnvoll, wenn der Werkstätige in der Lage ist, mindestens in der Hälfte der gesetzlichen Arbeitszeit zu arbeiten. Die Möglichkeit, nur in einer noch kürzeren Arbeitszeit arbeiten zu können, wäre hingegen ein Beweis dafür, daß der Werkstätige praktisch arbeitsunfähig ist

c) Schonarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit sollte grundsätzlich nicht länger als für die Dauer eines Monats angeordnet werden. Nur in außergewöhnlichen Fällen kann dieser Zeitraum mit Zustimmung der Ärzteberatungskommission überschritten werden.

Im vorliegenden Verfahren war somit zu prüfen, ob die Empfehlung von Dr. K. in seiner Stellungnahme vom

5. Juni 1972 als Forderung auf Zuweisung von Schonarbeit in Gestalt verkürzter Arbeitszeit anzusehen war. Eine solche Maßnahme war von ihm jedoch nicht ins Auge gefaßt. So hat Dr. K. in seiner Stellungnahme vom 5. Juni 1972 zum Ausdruck gebracht, daß die Klägerin für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als technische Sachbearbeiterin wegen ihres deutlich angegriffenen Gesundheitszustandes ungeeignet und die für die Erfüllung dieser Funktion notwendige Qualifizierung nicht möglich ist. Von einer lediglich vorübergehenden Minderung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin ist hierin also ebenso wenig die Rede wie davon, daß diese in absehbarer Zeit wieder ihre nach dem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsaufgabe bewältigen können. Im Gegenteil, es wird empfohlen, die Klägerin mit einem anderen Arbeitsgebiet zu betrauen und hierfür schrittweise die Voraussetzungen für eine zunehmende Belastung zu schaffen.

Damit sind jedoch nicht Forderungen an den Betrieb gestellt worden, der Klägerin vorübergehend Schonarbeit nach § 95 Abs. 1 GBA zu übertragen, sondern im Grunde genommen dem Betrieb Anregungen gegeben worden, das Arbeitsrechtsverhältnis aus den Gründen des § 94 GBA neu zu gestalten. Diese Einschätzung des Schreibens vom 5. Juni 1972 deckt sich voll mit den hierzu von Dr. K. abgegebenen Erklärungen vor dem Kreisgericht. Danach lagen die Voraussetzungen für die Verordnung eines Schonarbeitsplatzes deshalb nicht vor, weil keine sichere Prognose für die Wiederherstellung der Arbeitskraft der Klägerin gegeben werden konnte. Folgerichtig ist deshalb auch nicht die Ärzteberatungskommission eingeschaltet worden, um über die Zeit eines Monats hinaus deren Zustimmung für weitere Schonarbeit einzuholen.

Bei dieser Sachlage hätte das Bezirksgericht weder das Vorliegen der Voraussetzungen eines Schonarbeitsplatzes für die Klägerin für die Dauer eines Monats noch darüber hinaus eine Schadenersatzpflicht des Betriebes nach § 116 GBA für die Zeit danach bejahen dürfen. Vielmehr hat sich der Verklagte an die ärztlichen Empfehlungen gehalten, mit der Klägerin eine Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart und sich um die inhaltliche Neugestaltung des mit ihr bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses bemüht. Die Klägerin hat allerdings dem Angebot auf inhaltliche Neugestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht zugestimmt. Von einer schuldhaften Verletzung der sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Pflichten durch den Betrieb kann demnach nicht die Rede sein.

Aus den dargelegten Gründen war es verfehlt, der Klägerin eine Ausgleichszahlung nach § 95 Abs. 3 GBA bzw. einen Schadenersatzanspruch nach § 116 GBA anzuerkennen. Deshalb war das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben und im Wege der Selbstentscheidung der Einspruch (Berufung) der Klägerin gegen das Urteil des Kreisgerichts als unbegründet zurückzuweisen (§ 9 Abs. 2 AGO).

§§109 ff., 32 GBA; Abschn. VIII Ziff.4, Abschn. XII der Ordnung über die Leistungsgewährung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten — Krankenordnung — vom 21. Juli 1961.

1. Dürfen Disziplinverstöße eines Werkstätigen, die bereits mit einer Disziplinarmaßnahme geahndet wurden, erneut für die Begründung einer anderen schwereren Disziplinarmaßnahme (hier: fristlose Entlassung) herangezogen werden?

2. Stellt der schuldhafte Verstoß eines Werkstätigen