

gegen die Krankenordnung zugleich eine schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzung dar?

Kann der Betriebsleiter bei groben bzw. wiederholten Verstößen gegen die Krankenordnung auch dann eine Disziplinarmaßnahme aussprechen, wenn dem Werk-tätigen auf Grund einer Entscheidung der BGL oder der Verwaltung der Sozialversicherung bereits das Krankengeld entzogen wurde?

BG Suhl, Urteil vom 3. Oktober 1973 — BA 18/73.

Der Kläger war beim Verklagten beschäftigt. Am 15. Februar 1973 wurde ihm wegen mehrfachen undisziplinierten Verhaltens ein strenger Verweis ausgesprochen. Während einer Krankschreibung vom 21. März bis zum 6. April 1973 besuchte der Kläger zweimal eine Gaststätte. Deshalb wurde er am 9. April 1973 fristlos entlassen. Bereits vorher hatte der Rat für Sozialversicherung des verklagten Betriebes ihm wegen der Gaststättenbesuche für die gesamte Zeit der Arbeitsunfähigkeit das Krankengeld entzogen.

Der Kläger forderte die Aufhebung der fristlosen Entlassung und Schadenersatz für entgangenen Verdienst. Die Konfliktkommission wies seinen Antrag ebenso zurück wie das Kreisgericht.

Der vom Kläger gegen die Entscheidung des Kreisgerichts eingelegte Einspruch (Berufung) hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Der Senat hatte zu prüfen, ob die fristlose Entlassung des Klägers sachlich berechtigt ist.

Die Disziplinverletzungen, die der Kläger vor dem 15. Februar 1973 begangen hat, sind zwar für die Charakterisierung des Klägers von Bedeutung, sie können jedoch für die Begründung der fristlosen Entlassung nicht mehr herangezogen werden, nachdem der Kläger dafür bereits mit einem strengen Verweis am 15. Februar 1973 disziplinarisch zur Verantwortung gezogen wurde.

Die als Begründung für die fristlose Entlassung weiter angegebenen Pflichtverletzungen — zweimaliger Aufenthalt in Gaststätten während der Arbeitsunfähigkeit vom 21. März bis 6. April 1973 — hat der Rat für Sozialversicherung des verklagten Betriebes bereits als einen erheblichen Verstoß gegen Abschn. VIII Ziff. 4 der Ordnung über die Leistungsgewährung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten — Krankenordnung — vom 21. Juli 1961 (Informationsblatt des FDGB, Beschlüsse und Informationen des Bundesvorstandes des FDGB, Nr. 14/1961, Sozialversicherungsrecht der Arbeiter und Angestellten, Textsammlung, Berlin 1963, S. 255) gewertet und dem Kläger das Krankengeld für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 58 Buchst. c SozialversicherungsVO und Abschn. XII der Krankenordnung entzogen. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Aufenthalt eines wegen Erkrankung arbeitsunfähigen Werk-tätigen in einer Gaststätte während der Ausgehzeit überhaupt einen Verstoß gegen die Krankenordnung darstellt. Das zu beurteilen ist in erster Linie Aufgabe der Sozialversicherungsorgane und nicht des staatlichen Gerichts. Die Tatsache jedoch, daß das zuständige Sozialversicherungsorgan dafür eine erzieherische Sanktion in Form des Krankengeldentzugs ausgesprochen hat, läßt für eine Disziplinarmaßnahme wegen Verletzung von Arbeitspflichten nach §§ 109 ff. GBA oder die fristlose Entlassung nach § 32 GBA keinen Raum. Das würde einer doppelten disziplinarischen Ahndung für eine Handlung gleichkommen. Selbst wenn der Gaststättenaufenthalt des Klägers während der Arbeitsunfähigkeit als eine Arbeitspflichtverletzung angesehen würde, ist sie nach Auffassung des Senats keinesfalls so schwerwiegend, daß deshalb die fristlose Entlassung nach §§ 32, 109 GBA als die härteste und letzte Disziplinarmaßnahme erfolgen muß.

Aus diesen Gründen konnte die fristlose Entlassung nicht als das notwendige erzieherische Mittel für die genannten Disziplinverstöße des Klägers nach dem 15. Februar 1973 und zum Schutz des Betriebes anerkannt werden. Die Entscheidung des Kreisgerichts war daher aufzuheben. (*Es folgen Ausführungen zur Schadenersatzverpflichtung des verklagten Betriebes.*)

A n m e r k u n g :

Der vorstehenden Entscheidung ist im Ergebnis zuzustimmen. Im ersten Teil ihrer Begründung fordert sie jedoch zum Widerspruch heraus, während der zweite Teil Anlaß für eine Diskussion über Fragen gibt, zu denen in der Praxis unterschiedliche Auffassungen bestehen. Die Klärung dieser Fragen ist notwendig, um eine einheitliche Rechtsanwendung sowohl durch die gesellschaftlichen und staatlichen Gerichte als auch durch die Leiter von Betrieben und die Organe der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten auf diesem Gebiet zu gewährleisten. Eine Diskussion über die Problematik in der „Neuen Justiz“ wäre auch der Vorbereitung einer Plenartagung des Obersten Gerichts im Jahre 1975 dienlich, die sich mit Fragen der sozialistischen Arbeitsdisziplin beschäftigen soll.

1. Zunächst geht es in der Entscheidung um die Frage, ob Disziplinverstöße eines Werk-tätigen, auf die der Betrieb mit Disziplinarmaßnahmen reagierte, zur Begründung späterer schwererer Disziplinarmaßnahmen mit herangezogen werden können. Das Bezirksgericht hat sich konsequent dagegen ausgesprochen. Es hält es lediglich für möglich, den Werk-tätigen damit zu charakterisieren. Wie das praktisch wirken soll, bleibt allerdings offen. Denn wenn der Disziplinarbefugte frühere Disziplinverstöße, auf die rechtlich relevant reagiert wurde, bei neuerlichen Disziplinverstößen nicht in rechtserheblicher Weise (eben beim Ausspruch einer weiteren, auch schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahme) berücksichtigen darf, sondern den Werk-tätigen allenfalls als fortgesetzten Disziplinverletzer charakterisieren kann, drängt sich die Frage nach dem politisch-erzieherischen und rechtlichen Wert dieser Verfahrensweise geradezu auf.

Wegen dieser Zweifel muß der Auffassung des Bezirksgerichts widersprochen werden. Das Bezirksgericht hat ja die wiederholte Disziplinlosigkeit eines Werk-tätigen nicht allein für den konkreten Fall (hier völlig zutreffend) als nicht ausreichend für eine fristlose Entlassung gewertet, sondern allgemein ausgeschlossen, daß arbeitsrechtlich bereits geahndete Disziplinverstöße bei erneutem Anlaß mit Gegenstand einer schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahme werden.

Die Betrachtungsweise des Bezirksgerichts ist für die Disziplinarbefugten, aber auch für die Konfliktkommissionen und staatlichen Gerichte nicht praktikabel. Bisher war eine zusammenhängende Würdigung und Bewertung des arbeitspflichtverletzenden Handelns Werk-tätiger in einem bestimmten Zeitraum als notwendige Voraussetzung für richtig differenzierte Disziplinarentscheidungen nicht fraglich. Darunter wurde auch wesentlich mehr verstanden als nur eine Charakterisierung des Werk-tätigen. Es besteht kein Anlaß, diese Praxis zu ändern. Selbstverständlich müssen bei der zusammenhängenden Bewertung des arbeitspflichtverletzenden Handelns zeitliche Grenzen beachtet werden. In die Bewertung können nur Disziplinarmaßnahmen einbezogen werden, die im Zeitpunkt des Ausspruchs einer weiteren Disziplinarmaßnahme noch nicht erloschen oder nicht gestrichen sind. Disziplinverstöße, auf die bisher nicht mit Erziehungs- oder Disziplinarmaßnahmen reagiert wurde, können bei der Bewertung eines neuerlichen Disziplinverstößes nur insoweit eine Rolle spielen, als der Disziplinarbefugte deshalb noch