

fristgerecht ein Disziplinarverfahren einleiten könnte. Ist dagegen die Frist für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bereits abgelaufen, dann kann der Disziplinverletzer insoweit nicht mehr zur Verantwortung gezogen werden und der Disziplinverstoß nicht mehr Gegenstand eines anderen Disziplinarverfahrens wegen eines weiteren, später begangenen Disziplinverstoßes sein.

Was aber nicht Gegenstand eines Disziplinarverfahrens war bzw. sein darf, kann auch nicht zur Begründung einer Disziplinarmaßnahme herangezogen werden. Das ist zuletzt im Urteil des Obersten Gerichts vom

10. Juni 1974 — Za 12/74 - (NJ 1974 S. 538) mit der Konsequenz ausgesprochen worden, daß eine fristlose Entlassung nicht bestätigt wurde, deren Begründung wesentlich auf Vorkommnissen beruhte, die außerhalb der beschriebenen zeitlichen Grenzen lagen. Im übrigen legt das Urteil des Obersten Gerichts dar, daß es keine starre Rang- oder Reihenfolge für den Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen geben kann. In jedem Einzelfall wird eine sorgfältige Prüfung aller Umstände gefordert, in deren Ergebnis frühere Disziplinverstöße oder Disziplinarmaßnahmen, soweit sie noch existent sind, durchaus nicht bloß der Charakterisierung des Werkstätigen zu dienen bestimmt sein müssen. Im pflichtgemäßen Ermessen des Disziplinarbefugten liegt es, die Disziplinarmaßnahme festzulegen, die der Schwere des Disziplinverstoßes angemessen ist. Dafür lassen sich keine Rezepte finden, wenn dies Disziplinarbefugte auch gelegentlich erwarten.

2. Der Diskussion und in ihrem Ergebnis einer einheitlichen Handhabung bedarf die Frage, ob ein schuldhafter Verstoß eines wegen Arbeitsunfähigkeit zeitweilig von der Arbeit freigestellten Werkstätigen gegen die Krankenordnung als eine schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzung angesehen und behandelt werden kann. Das Bezirksgericht hat sich hierzu nicht geäußert.

Es ist richtig, daß es in erster Linie Aufgabe der Betriebsgewerkschaftsleitungen bzw. der Verwaltungen der Sozialversicherung des FDGB ist, ein bestimmtes Verhalten von Werkstätigen dahin zu prüfen, ob es gegen die Krankenordnung verstößt. Aber auch vor den Konfliktkommissionen und den staatlichen Gerichten kann hierüber gestritten werden, wenn nämlich der Betriebsleiter gemäß § 105 Abs. 2 Buchst. a GBA anweist, daß der Lohnausgleich nicht oder teilweise nicht gezahlt wird. Diese Entscheidung des Betriebsleiters ist nicht von einer gleichlautenden Entscheidung der BGL oder der Verwaltung der Sozialversicherung bezüglich des Krankengeldes abhängig. Aber selbst wenn übereinstimmende Entscheidungen vorliegen, müßte über eventuelle Einsprüche vor verschiedenen Organen verhandelt werden. Dabei hätte jedes Organ für sich zu entscheiden, ob ein grober oder wiederholter Verstoß gegen die Krankenordnung mit den daran geknüpften Konsequenzen vorliegt. Sicher ist, daß weder die Organe der Sozialversicherung noch die Gerichte den Aufenthalt in einer Gaststätte während der Arbeitsunfähigkeit schlechthin als groben Verstoß gegen die Krankenordnung ansehen würden. Auch hier läßt nur die sorgfältige Prüfung aller Umstände eine differenzierte Entscheidung zu.

Allein kompetent für Entscheidungen sind dagegen die Konfliktkommissionen und die staatlichen Gerichte in Streitfällen darüber, ob der Verstoß gegen die Krankenordnung zugleich ein Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin ist. Nachdem das Bezirksgericht in seiner Entscheidung diese Frage aufgeworfen hatte, hätte es dazu einen Standpunkt äußern müssen.

Für den Meinungsstreit soll folgende Auffassung einen Ausgangspunkt bilden: Nach § 88 Abs. 2 GBA ist der

Werkstätige u. a. verpflichtet, im Interesse der Erhaltung der eigenen Gesundheit und im Interesse der Gesellschaft die gesetzlichen Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu befolgen. In § 106 Abs. 2 Buchst. d GBA wird dieser Gedanke näher präzisiert und ein dem Gesundheits- und Arbeitsschutz gemäßes Verhalten zur Arbeitspflicht des Werkstätigen erklärt. Die Regelungen der Krankenordnung haben für den Fall der Arbeitsunfähigkeit des Werkstätigen den Sinn, den Prozeß der Genesung und vollen Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu fördern und zu beschleunigen, indem sie dem Werkstätigen hierfür spezielle Pflichten auferlegen. Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit treten die Regelungen der Krankenordnung an die Stelle der Arbeitspflichten, die der Werkstätige zeitweilig nicht zu erfüllen hat. Wird ihnen zuwidergehandelt, werden dem Wesen nach Pflichten verletzt, die ihre Grundlage in dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis haben und damit Arbeitspflichten i. S. der §§ 106 ff. GBA sind. Das läßt die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen wie auch von Maßnahmen gemäß § 105 Abs. 2 GBA und § 58 SVO zu. Einer undifferenzierten Handhabung im Sinne der Häufung von Maßnahmen müßten die Konfliktkommissionen und staatlichen Gerichte allerdings entgegentreten.

Unbeschadet einer Entscheidung der BGL oder der Verwaltung der Sozialversicherung über den Entzug von Krankengeld, könnte nach vorstehender Auffassung der Betriebsleiter bei groben bzw. wiederholten Verstößen gegen die Krankenordnung den Entzug des Lohnausgleichs anweisen oder, sofern ein Anspruch hierauf nicht besteht bzw. das erzieherisch geboten ist, ein Disziplinarverfahren eröffnen und ggf. eine Disziplinarmaßnahme aussprechen.

Daß neben dem Entzug des Krankengeldes auch der Lohnausgleich entzogen werden kann, ist unbestreitbar. Anders verhält es sich mit dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme. Die Praxis geht hier uneinheitlich vor, was auch im vorliegenden Streitfall deutlich wird. Die Rechtsstellung des Werkstätigen würde auf erste Sicht nicht schlechter, wenn dem Leiter die Wahl zwischen dem Entzug des Lohnausgleichs oder einer Disziplinarmaßnahme zugestanden wird, unbeschadet oder besser noch unter Beachtung der Entscheidung der Organe der Sozialversicherung. Anders verhält es sich indessen bei der fristlosen Entlassung, mit der selbst ein wiederholt schwerwiegend gegen die Krankenordnung verstößender und auch sonst undisziplinierter Werkstätiger nicht zu rechnen haben würde, wenn man der Auffassung folgt, daß hierdurch Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis nicht berührt werden. Angesichts des Ausnahmecharakters der fristlosen Entlassung dürfte diese aber nicht zum Ausgangspunkt der Anwendung der einen oder anderen Variante gemacht werden.

Oberrichter Walter R u d e i t,
Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts

Neuerscheinung im Staatsverlag der DDR

Jugendförderungsplan — wichtiges Instrument zur Verwirklichung des Jugendgesetzes

Schriftenreihe „Aus der Tätigkeit der Volkskammer und ihrer Ausschüsse“, Heft 10 (6. Wahlperiode)
109 Seiten; Preis: 0,90 Mark.

Mit dieser Broschüre legt der Jugendausschuß der Volkskammer erste Erfahrungen bei der Ausarbeitung und Durchführung von Jugendförderungsplänen in Städten und Gemeinden vor. Es werden u. a. folgende Fragen behandelt:

- Welche wesentlichen Aufgaben bei der Verwirklichung des Jugendgesetzes sollten in der nächsten Zeit in Angriff genommen werden?
- Worin besteht das Anliegen der Jugendförderungspläne?
- Auf welche Schwerpunkte soll sich die Arbeit mit Jugendförderungsplänen konzentrieren?
- Wie entsteht ein Jugendförderungsplan?

Als Anlage enthält die Broschüre Auszüge aus Jugendförderungsplänen von je zwei Städten und Gemeinden.