

liehen Rahmen Bezug nehmen. Sie erfaßt aber auch das Verhalten des Werk tätigen in Erfüllung der wirtschaftlich-organisatorischen und kulturell-erzieherischen Funktion, der zunehmenden sozialistischen wirtschaftlichen Integration, der Verteidigung unserer Heimat und anderer grundlegender Funktionen, soweit sie über den Betrieb mit verwirklicht werden.

Aus unserem gegenwärtigen Recht ist erkennbar, daß die sozialistische Arbeitsdisziplin zunächst breit gefächert dargestellt, aber dann sogleich auf die Arbeitsaufgaben verengt wird. Das kann zu Schwierigkeiten in der praktischen Rechtsanwendung führen. So orientiert § 106 GBA bei der Darstellung der Arbeitsdisziplin auf die Erfüllung aller Arbeitsaufgaben zur Verwirklichung der Betriebspläne. Das läßt weitere Zielvorstellungen außer Betracht^{3/}

So entsteht zwischen der sozialistischen Arbeitsdisziplin und der Staatsdisziplin gewissermaßen ein leerer Raum. Andererseits wird in § 32 GBA eine gewisse Verbindung dieser Kategorien hergestellt, und zwar insoweit, als eine schwerwiegende Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten zur fristlosen Entlassung führen kann. Im übrigen finden wir innerhalb und außerhalb des GBA zahlreiche Regelungen, die grundlegende oder spezielle Pflichten im Hinblick auf die sozialistische Arbeitsdisziplin besonders hervorheben, um gesellschaftlichen Erfordernissen zu dienen (vgl. z. B. § 20 Abs. 2 GBA).

Zur Zeit sind solche Regelungen sehr verstreut, so daß es selbst Juristen nicht immer leichtfällt, die sozialistische Arbeitsdisziplin normativ zu begründen. Zudem gibt es gesetzliche Überlagerungen einerseits, während andererseits notwendige Regelungen fehlen. Das trifft auch auf die vom Bezirksgericht Suhl und von Rudelt behandelte Problematik zu.

Die Normen, die dem Werk tätigen für sein Verhalten, das mit dem Arbeitsrechtsverhältnis zusammenhängt, unter bestimmten Bedingungen vorgegeben werden, sind vielfach auf der Grundlage des GBA in betrieblichen Arbeitsordnungen fixiert. Zur Zeit beschränken sich disziplinierende Tatbestände aber zumeist auf das Verhalten im Arbeitsprozeß selbst. Das ist vermutlich auf die Formulierung des § 106 GBA zurückzuführen. Daraus erklärt sich u. E. auch, warum das Bezirksgericht Suhl die Nichtbefolgung der Vorschriften über die Gewährung von Leistungen der Sozialversicherung als „Verstoß“ und nicht als „Verletzung der Arbeitsdisziplin“ und die Rechtsfolge als „erzieherische Sanktion in Form des Krankengeldentzugs“ und nicht als „Disziplinarmaßnahme“ bezeichnet.

Rudelt setzt an die Stelle der Arbeitspflichten für die Zeit der Erkrankung die Pflicht zur Einhaltung der oben genannten Vorschriften und leitet aus § 106 Abs. 2 GBA her, daß ein Verstoß gegen sie dem Wesen nach eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ist. Wir kommen zum gleichen Ergebnis, fassen allerdings Inhalt und Umfang der Arbeitsdisziplin weiter. Wenn der Inhalt der Arbeitsdisziplin — wie wir meinen — sich aus den umfassenden Beziehungen des Werk tätigen zu seinem Betrieb ergibt, dann muß er auch das durch die SVO geforderte pflichtgemäße Verhalten eines erkrankten Werk tätigen einschließen.

*ALOIS FEIL, MANFRED FREIER
und HERBERT NEUBERT, Justitiare
im VEB Bau- und Montagekombinat Süd, Leipzig*

^{3/} Es sei hier nur daran gedacht, daß z. B. eine werk tätige Mutter von der Möglichkeit der Gewährung unbezahlter Freizeit bis zum Ende des ersten Lebensjahres ihres Kindes Gebrauch macht und mit dem Betrieb für diese Zeit Verpflichtungen zu ihrer Weiterbildung eingeht oder daß Veteranen in feste regelmäßige Beziehungen zu ihrem Betrieb treten zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an der Arbeitskräftewerbung, der Erziehung der Jugend usw.

II

In Übereinstimmung mit Rudelt sehe ich den Ausgangspunkt in den §§ 106 Abs. 2 Buchst. d, 88 Abs. 2 GBA. Danach ist auch die Einhaltung der Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz Inhalt der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Bei der Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes entstehen nicht nur für den Betrieb, sondern auch für den Werk tätigen selbst Pflichten.

Die Pflicht des Werk tätigen zur Einhaltung der Bestimmungen des Gesundheitsschutzes darf nicht eng ausgelegt werden. Sie umfaßt m. E. nicht nur die Einhaltung der Bestimmungen, die mit der unmittelbaren Betriebs Tätigkeit in Zusammenhang stehen, sondern auch diejenigen, die der Werk tätige bei einer Arbeitsbefreiung durch Krankheit beachten muß. Die Einhaltung der ärztlichen Anordnungen dient der Genesung des Werk tätigen und seiner schnellen Wiederbeteiligung am Produktionsprozeß. Deshalb treten bei einer Arbeitsbefreiung wegen ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit die Pflichten zur Einhaltung der ärztlichen Anordnungen an die Stelle der Arbeitspflichten im unmittelbaren Produktionsprozeß. Diese Pflichten sind m. E. ebenfalls Arbeitspflichten i. S. des § 106 GBA, allerdings von besonderem Charakter.

Bei der Verletzung des § 62 der SVO von 1974 gibt es — sofern es sich um schuldhaftige Pflichtverletzungen handelt — mehrere Möglichkeiten, darauf zu reagieren.

Zunächst kann gemäß § 105 Abs. 2 Buchst. b GBA die BGL bzw. die Verwaltung der Sozialversicherung entscheiden, daß bei wiederholten oder groben Verstößen eines Werk tätigen Leistungen der Sozialversicherung ganz oder teilweise versagt werden. Daneben ist es aber auch möglich, daß der Betriebsleiter den ganzen oder teilweisen Entzug des Lohnausgleichs anweist. Beide Maßnahmen sind nebeneinander möglich und nicht voneinander abhängig. Allerdings sollten sich BGL und Betriebsleiter in jedem Fall abstimmen.

Der Betriebsleiter hat — wie aus dem bisher Gesagten folgt — ferner das Recht, bei schuldhafter Verletzung der Pflichten auch ein Disziplinarverfahren gegen den Werk tätigen durchzuführen. Allerdings hat er dieses Recht m. E. nur wahlweise zum Recht des Entzugs des Lohnausgleichs. Ob er z. B. ein Disziplinarverfahren unter Beachtung der Bestimmungen der §§ 109 ff. GBA durchführt oder nicht, wird von der Schwere des Verstoßes gegen die Bestimmungen der SVO abhängen. Dabei müssen wegen des Ausnahmeharakters einer fristlosen Entlassung die gleichen strengen Anforderungen gestellt werden wie bei jeder anderen schuldhaften Arbeitspflichtverletzung.

In jedem Einzelfall müssen bei der Entscheidung alle Umstände berücksichtigt werden. Da in der Praxis oft strittig ist, was die Verwaltung der Sozialversicherung, die BGL und die Betriebsleiter unter groben und wiederholten Verstößen gegen die Vorschriften über die Gewährung von Leistungen der Sozialversicherung i. S. des § 105 Abs. 2 GBA i. V. m. § 62 SVO zu verstehen haben, sollen hierzu einige Kriterien genannt werden. Ein grober Verstoß liegt m. E. vor, wenn der Werk tätige

- wiederholt ärztliche Behandlungstermine vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt,
- ärztliche Vorschriften wiederholt mißachtet,
- während der Arbeitsunfähigkeit ohne Zustimmung der zuständigen Organe bzw. sogar gegen den ausdrücklichen Willen der zuständigen Organe einen Ortswechsel vornimmt,
- wiederholt gegen die festgelegten Ausgehzeiten verstößt, und zwar in erheblichem Umfang (z. B. Überschreitung um Stunden),