

IV

§ 32 GBA, der die fristlose Entlassung als Form der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses regelt, enthält zwei Alternativen:

1. fristlose Entlassung als notwendige Folge einer schwerwiegenden Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten;
2. fristlose Entlassung als notwendige Folge einer schwerwiegenden Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin.

Ist eine negative Verhaltensweise sowohl als schwerwiegende Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten wie als solche der sozialistischen Arbeitsdisziplin zu werten, dann ist wegen des Primats der im GBA normierten arbeitsrechtlichen Beziehungen ausschließlich die zweite Alternative anzuwenden. Dabei ist zu betonen, daß die fristlose Entlassung nach der zweiten Alternative nicht nur eine Form der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, sondern auch zugleich eine Disziplinarmaßnahme ist, denn ihrem Ausspruch muß ein Disziplinarverfahren vorausgegangen sein.

Gemäß §32 Satz 2 GBA ist die fristlose Entlassung in der Regel nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen. Deshalb ist zunächst zu klären, welchen Inhalt die Begriffe „Erziehungsmaßnahme“ und „Disziplinarmaßnahme“ haben.

Als Disziplinarmaßnahmen im arbeitsrechtlichen Sinne sind nach § 109 Abs. 1 GBA der Verweis, der strenge Verweis und die fristlose Entlassung zu betrachten. (Dabei sollen hier besondere Disziplinarmaßnahmen, wie sie in Ordnungen gemäß § 107 Abs. 4 GBA festgelegt werden können, außer Betracht bleiben.)

Umfassender als der Begriff „Disziplinarmaßnahme“ ist der Begriff „Erziehungsmaßnahme“. Diese Maßnahmen reichen von der erzieherischen Aussprache bis zu den Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit und schließen auch das Disziplinarverfahren ein, das ohne den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme beendet wird. Der Begriff erfaßt also die vielfältigsten gesellschaftlichen und staatlichen Reaktionen auf schuldhaftes rechtspflichtverletzendes Verhalten.

Einer Klarstellung bedarf auch der Begriff der schwerwiegenden Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin als Voraussetzung einer fristlosen Entlassung. Eine „schwerwiegende Verletzung“ kann m. E. sowohl bei wiederholten gleichartigen oder ungleichen Rechtspflichtverletzungen gegeben sein als auch bei einer einmaligen, allerdings sehr erheblichen Rechtspflichtverletzung. Ein Beispiel mag das veranschaulichen:

Wird ein Werkträger wegen schwerer Brandstiftung nach § 136 Ziff. 1 und 2 StGB strafrechtlich zur Verantwortung gezogen, dann ist es allein aus dem vom Gesetz vorgegebenen Strafrahmen gerechtfertigt, das Verhalten als eine schwerwiegende Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten einzuschätzen. Verstößt dagegen — wie in der vom Bezirksgericht Suhl verhandelten Sadie — ein Werkträger während seiner Arbeitsunfähigkeit mehrfach oder in grober Weise gegen die Bestimmungen über die Gewährung von Leistungen der Sozialversicherung, dann kann dies, wenn er wegen eines gleichartigen Verhaltens oder wegen anderer Rechtspflichtverletzungen, bereits zur Verantwortung gezogen wurde, ebenfalls eine schwerwiegende Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten sein.

Im Verhältnis zu den staatsbürgerlichen Pflichten haben die Arbeitspflichten eine individuelle qualitative und quantitative Bestimmtheit. Das gleiche gilt für die Pflichten, die für den Fall der Freistellung von der Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit in der SVO normiert sind.

Verletzt ein Werkträger seine Arbeitspflichten schuldhaft, dann ist der Ausspruch einer der erwähnten Disziplinarmaßnahmen möglich. Während Verweis und strenger Verweis mit Ablauf eines Jahres nach ihrem Ausspruch erlöschen — sofern sie nicht vor dieser Zeit vom Betriebsleiter gestrichen worden sind —, bleibt die fristlose Entlassung als Disziplinarmaßnahme existent, weil sie zugleich eine Fortsetzung der Auflösung des Arbeitsvertrags ist.

Wird die fristlose Entlassung als Disziplinarmaßnahme und damit als Rechtsfolge schuldhaften arbeitspflichtverletzenden Verhaltens angewendet, so dürfen wegen der individuellen qualitativen und quantitativen Bestimmtheit dieser Pflichtverletzungen bei der Wertung, ob eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin vorliegt, nur diejenigen Erziehungs- und Disziplinarmaßnahmen herangezogen werden, die eine Reaktion auf schuldhaftes arbeitspflichtverletzendes Verhalten waren, wobei sie zum Zeitpunkt der Wertung und des sich unmittelbar anschließenden Ausspruchs der fristlosen Entlassung nicht untergegangen sein dürfen.

Daß hier besonders die Gleichartigkeit der Pflichtverletzung als Arbeitspflichtverletzung hervorgehoben wird, ergibt sich nach der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung aus dem Verhältnis des § 32 zum § 109 Abs. 2 GBA. Es ist daher m. E. nicht möglich, bei der Wertung, ob eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin vorliegt, auf anderen Rechtspflichtverletzungen basierende Maßnahmen zu beachten und dieses rechtspflichtverletzende Verhalten heranzuziehen. Lediglich schuldhaftes arbeitspflichtverletzendes Verhalten in Gegenwart und Vergangenheit ist zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist auf die von Rudelt vertretene Auffassung einzugehen, daß Disziplinverstöße, auf die bisher nicht mit Erziehungs- und Disziplinarmaßnahmen reagiert wurde, bei der Bewertung eines neuerlichen Disziplinverstößes nur insoweit eine Rolle spielen können, als der-Disziplinarbefugte deshalb noch fristgerecht ein Disziplinarverfahren einleiten könnte. Meines Erachtens muß dann, wenn unter Berücksichtigung des §110 Abs. 2 GBA noch eine Reaktion auf arbeitspflichtverletzendes Verhalten möglich ist, dieses Verhalten bei einem erneuten Disziplinverstoß nicht nur Wertungsmaßstab, sondern Verhaltensvorwurf sein; es wären also mehrere Disziplinverstöße gegeben.

Hat der Betrieb innerhalb der Frist des §110 Abs. 2 GBA auf schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzungen nicht reagiert, dann kann er, da er seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nicht nachgekommen ist, diese Pflichtverletzungen auch nicht mehr bewerten.

Eine besondere Form der Verantwortlichkeit des Werkträgers enthält §105 Abs. 2 GBA. Nach dieser Bestimmung gehen ihm Ansprüche ganz oder teilweise verloren, weil er Pflichten, die er außerhalb der unmittelbaren Arbeitsrechtsbeziehungen zu erfüllen hat, schuldhaft verletzt hat.

Meiner Auffassung nach hat ein wegen Arbeitsunfähigkeit von der Arbeit freigestellter Werkträger nach den zur Zeit gültigen gesetzlichen Regelungen keine Arbeitspflichten zu erfüllen. Arbeitspflichten des Werkträgers sind diejenigen Rechtspflichten, die sich auf der Grundlage der ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Verantwortung — die sich im wesentlichen nach der vereinbarten Arbeitsaufgabe bestimmt — aus seinem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb unmittelbar ergeben. Die aus einem Arbeitsrechtsverhältnis folgenden mittelbaren Pflichten sind dagegen andere als arbeitsrechtliche Verhaltensanforderungen. Eine zur Reproduktion bzw. zur Wiederherstellung der Arbeitskraft erforderliche Ver-