

wenden, vor allem dann, wenn der Werk­tätige bisher seine Arbeit ordnungsgemäß verrichtet hat und sein Disziplinverstoß z. B. darin besteht, daß er sich zu Unrecht weigert, für gewisse Zeit eine andere Arbeit auszuführen oder eine andere Arbeitszeitregelung zu befolgen. Problematisch ist vor allem die Frage, wann dieses Verhalten einen solchen Schweregrad besitzt, der gemäß § 32 GBA eine fristlose Entlassung rechtfertigt.

Mit dieser Problematik hat sich auch das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 22. Februar 1974 — Za 4/74 — (NJ 1974 S. 247) beschäftigt. In dem zugrunde liegenden Fall wurde der Kläger wegen seines disziplinwidrigen Verhaltens am 10. August 1973 mit einem strengen Verweis zur Verantwortung gezogen. Weil er dieses Verhalten am 13. August 1973 (dem nächsten Werktag) fortsetzte, sprach der Betrieb die fristlose Entlassung aus.

Es soll vorerst dahingestellt bleiben, ob diese Maßnahme berechtigt war oder nicht. Zunächst geht es um die Frage, ob überhaupt eine erneute Disziplinarmaßnahme ausgesprochen werden konnte. Das Oberste Gericht vertritt den Standpunkt, daß dafür im gegebenen Fall kein Raum war, weil mit dem Ausspruch des strengen Verweises am 10. August 1973 das Disziplinarmittel als Reaktion auf die schuldhaft e Arbeitspflichtverletzung ausgeschöpft war.

Dieser Auffassung kann ich nicht folgen, weil sie darauf hinausläuft, daß von dieser Disziplinarmaßnahme nicht nur das begangene, sondern auch ein weiterhin zu erwartendes disziplinwidriges Verhalten erfaßt gewesen wäre. Damit wäre der Betrieb letztlich gehindert, auf solche Disziplinverstöße, die trotz des Ausspruchs von Disziplinarmaßnahmen weiter anhalten, mit wirksameren disziplinarischen Mitteln zu reagieren. Es wäre also nicht möglich, die sozialistische Arbeitsdisziplin gegen einen sein pflichtwidriges Verhalten hartnäckig fortsetzenden Werk­­tätigen konsequent durchzusetzen.

Außerdem wäre es in dem vom Obersten Gericht entschiedenen Fall unnötig gewesen zu erörtern, inwiefern nach einem gewissen Zeitablauf eine fristlose Entlassung hätte gerechtfertigt sein können. War das dem Betrieb zustehende Disziplinarmittel mit dem strengen Verweis ausgeschöpft, dann hätte eine fristlose Entlassung auch nach einer angemessenen Zeitspanne nicht ausgesprochen werden dürfen.

Das Oberste Gericht schließt jedoch in dem genannten Urteil mit der Formulierung „im gegebenen Fall“ die

Möglichkeit weiterer Disziplinarmaßnahmen gegen anhaltende Disziplinverstöße nicht generell aus und gibt über den Einzelfall hinausgehende Orientierungen. Das gilt vor allem für die Auffassung, daß eine fristlose Entlassung nicht ausgesprochen werden kann, wenn die erstrebte erzieherische Wirkung einer wegen derselben Disziplinverletzung vorher ausgesprochenen Disziplinarmaßnahme unter den gegebenen Umständen noch nicht eintreten konnte.

Die Entscheidung läßt die Frage offen, unter welchen Umständen der Betrieb zu einer fristlosen Entlassung berechtigt gewesen wäre, und zwar einmal von der Wirkungs­dauer der ersten Disziplinarmaßnahme und zum anderen von den sonstigen Voraussetzungen des § 109 Abs. 2 GBA her, d. h. von der Schwere des Disziplinverstoßes, dem Grad des Verschuldens und den Leistungen des Werk­­tätigen.

Meines Erachtens ist der zweite Rechtssatz des Urteils so aufzufassen, daß es bei der Prüfung der Wirksamkeit der ersten Disziplinarmaßnahme in erster Linie auf die Zeitdauer zwischen dieser Maßnahme und der später erfolgenden fristlosen Entlassung ankommt. So wurde es auch in den Gründen dieses Urteils zum Ausdruck gebracht. Nach dem festgestellten Sachverhalt war der Kläger am

10. August 1973 mit einem strengen Verweis zur Verantwortung gezogen worden, und er wurde am 13. August, als er wiederum nicht die Weisung befolgte, fristlos entlassen. Diese Entscheidung wurde zwar rückgängig gemacht, aber am 21. August 1973 erneut ausgesprochen. Aber selbst wenn von einer Wirkungs­dauer des strengen Verweises von nur drei Tagen, also vom 10. bis 13. August, ausgegangen wird, ist der vom Obersten Gericht daraus abgeleiteten Schlußfolgerung, daß die erstrebte erzieherische Wirkung in dieser Zeitspanne nicht eintreten konnte, nicht ohne weiteres zuzustimmen. Diese Zeit sollte für den Werk­­tätigen im allgemeinen ausreichen, um aus einer sachlich gerechtfertigten Disziplinarmaßnahme die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen und sich nunmehr pflichtgemäß zu verhalten. Es dürfte im Widerspruch zu den Erfordernissen des beweglichen Arbeitskräfteeinsatzes im planmäßig geleiteten sozialistischen Produktionsprozeß stehen, wenn einem sich disziplinwidrig verhaltenden Werk­­tätigen eine noch längere „Überlegungszeit“ zugebilligt wird, bevor die nächste wirksamere Disziplinarmaßnahme in die Wege geleitet werden kann.

In diesem Zusammenhang erhebt sich die Frage, ob der Betrieb nicht hätte prüfen müssen, welche Gründe

der Werk­­tätige für seine Weigerung hatte, die angewiesene Arbeit aufzunehmen. Der Umstand, daß er hinsichtlich der Entlohnung für seine Arbeit als Schichtschlosser zunächst im unklaren gelassen wurde, ist m. E. allein nicht geeignet, sein Verhalten als nicht disziplinwidrig anzusehen. Im allgemeinen kann von einem Werk­­tätigen erwartet werden, daß er die Ausführung zulässiger Weisungen nicht von der besonderen Zusicherung der gesetzlichen Entlohnung abhängig macht, denn gesetzliche Lohnansprüche kann er notfalls auf dem Gerichtsweg durchsetzen. Für den Werk­­tätigen bestand also kein berechtigter Grund, die Befolgung der Weisung abzulehnen oder hinauszuzögern. Allerdings wäre der Umstand, daß der weisungsbefugte Vorgesetzte den Werk­­tätigen hinsichtlich der Klärung seiner Lohnansprüche zunächst hingehalten hat, nach § 109 Abs. 2 GBA bei der Festlegung der Art der Disziplinarmaßnahme zu berücksichtigen gewesen, worauf das Oberste Gericht zutreffend hingewiesen hat.

Ferner hätte berücksichtigt werden müssen, welche Gründe den Werk­­tätigen sonst noch veranlaßt haben, die Arbeit unter den zeitweise veränderten Arbeitszeitbedingungen weisungswidrig nicht auszuführen. So wäre es z. B. denkbar, daß sich der Leiter bei der Erteilung solcher Weisungen über familiäre Belange des Werk­­tätigen hinweggesetzt hat (z. B. wenn dieser seine Arbeitszeit mit der im Schichtbetrieb tätigen Ehefrau abgestimmt hat) oder daß der Werk­­tätige vor der Erteilung der Weisung nicht genügend von der betrieblichen Notwendigkeit solcher Veränderungen der Arbeitsbedingungen überzeugt wurde.

In solchen Fällen wäre der Ausspruch der fristlosen Entlassung m. E. in der Regel nicht gerechtfertigt, weil der Betrieb andere Möglichkeiten hat, sich mit solchen Disziplinverstößen auseinanderzusetzen. So könnte der Betriebsleiter z. B. die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission nach § 28 KKO beantragen. Vor allem wäre jedoch zu prüfen gewesen, welche Schwere die schuldhaft e Nichtbefolgung der Weisung hatte. Aus dem veröffentlichten Urteil ist nicht zu ersehen, welche Auswirkungen die Disziplinwidrigkeit des Werk­­tätigen für den Betrieb hatte. Da jedoch unwahrscheinlich ist, daß die Pflichtverletzung den von § 32 GBA vorausgesetzten Schweregrad erreicht hat, ist dem Obersten Gericht darin zuzustimmen, daß das Bezirksgericht die fristlose Entlassung hätte für unwirksam erklären müssen.

HEINZ CONRAD,  
Inspekteur am Bezirksgericht Halle