

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§ 109 Abs. 2 GBA.

Zur Gesamtheit der beim Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme (hier: fristlose Entlassung) zu berücksichtigenden Umstände gehören u. a. auch Mängel in der betrieblichen Leitungstätigkeit, durch die die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen nicht überschaubar gestaltet wurden. Das gilt insbesondere dann, wenn dadurch der Inhalt der dem Werk tätigen obliegenden Arbeitspflichten nicht eindeutig bestimmt ist und es somit dem Werk tätigen erschwert wird, seiner Verpflichtung zur strikten Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin voll zu entsprechen.

OG, Urteil vom 10. Mai 1977 - OAK 6/77.

Der Kläger war seit 1958 beim verklagten Betrieb als Former tätig. Diese Tätigkeit mußte er zum 31. Juli 1975 wegen einer als Berufskrankheit anerkannten Hauterkrankung aufgeben.

Am 29. Juli 1975 war dem Kläger in einer Aussprache mit dem Kaderleiter des Betriebes zugesichert worden, daß er einen Qualifizierungslehrgang für Schweißer besuchen kann. Damit war die Bereitschaft des Klägers verbunden, ab 1. August 1975 eine Tätigkeit als Brennschneider aufzunehmen. Der Betrieb schloß mit dem Kläger am 10. September 1975 einen für die Dauer der Qualifizierung zum E-Schweißer befristeten Qualifizierungsvertrag für die Zeit vom 8. September 1975 bis zum 15. Dezember 1975 ab. In diesem Qualifizierungsvertrag wurde festgelegt, daß nach erfolgreichem Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme als E-Schweißer die Qualifizierung des Klägers zum CCV-Schweißer fortgesetzt wird. Außerdem wurde im Qualifizierungsvertrag vereinbart, daß nach bestandener Grundprüfung in einer weiteren Aussprache der Einsatz des Klägers festgelegt wird.

In dem am 22. Oktober 1975 zwischen dem Kläger und dem Betrieb abgeschlossenen Änderungsvertrag sind die vorherigen Absprachen (einschließlich der Festlegungen in dem Qualifizierungsvertrag) enthalten. Unter Bezugnahme auf die dem Betrieb wegen der Berufskrankheit des Klägers erwachsene Unterstützungspflicht gemäß § 97 GBA wurde vereinbart, daß der Kläger ab 1. August 1975 mit dem Ziel der Qualifizierung zum Schweißer als Produktionsgrundarbeiter in der Brennerei tätig wird. Als Grundlage der Qualifizierung wird auf den abgeschlossenen Qualifizierungsvertrag verwiesen. Im übrigen wurde im Änderungsvertrag erneut bekräftigt, daß nach Absolvierung des Schweißergundlehrgangs über den weiteren Einsatz des Klägers beraten wird.

Der Kläger hat in der Folgezeit seine Arbeit in der Brennerei verrichtet. Am 15. Dezember 1975 hat er den Grundlehrgang als E-Schweißer erfolgreich abgeschlossen. Am 17. Dezember 1975 wurde erneut über den weiteren Einsatz des Klägers beraten. Nach den Vorstellungen des Betriebes sollte sich der Kläger im Laufe des Jahres 1976 zum CO₂-Schweißer qualifizieren und ab 1. Januar 1977 als Schweißer eingesetzt werden. Bis dahin sollte er als Brennschneider tätig sein und bis zum 31. Dezember 1975 den Befähigungsnachweis hierfür erbringen. Mit diesem Vorschlag war der Kläger nicht einverstanden, so daß es in der Zeit vom 10. Januar 1976 bis zum 10. Februar 1976 wiederholt zu Aussprachen kam, an denen neben dem Kläger und verantwortlichen Mitarbeitern und Gewerkschaftsfunktionären des Betriebes auch Mitarbeiter und Vertreter des Kreis-, Bezirks- und Zentralvorstandes der IG Metall beteiligt waren. In diesen Aussprachen verlangte der Kläger eine kurzfristigere Qualifizierung zum CO₂-Schweißer, als sie vom Betrieb vorgeschlagen worden war. Er erklärte sich nur unter der Bedingung bereit, vorerst weiterhin als Brennschneider zu arbeiten, daß er bereits ab April 1976 an einem entsprechenden Lehrgang teilnehmen kann.

Demgegenüber sah c[^]er Verklagte keine Möglichkeit, den Kläger vor dem 4. September 1976 zu einem CO₂-

Schweißerlehrgang zu delegieren, und bestand deshalb in der letzten Aussprache am 10. Februar 1976 darauf, daß der Kläger weiterhin als Brennschneider arbeitet. Da der Kläger dies ablehnte, wurde ihm zum 11. Februar 1976 die fristlose Entlassung ausgesprochen. Zuvor hatte er wegen Nichterscheinsens zur Arbeit am 14. und 15. Januar 1976 und wegen der ungenehmigten Inanspruchnahme von einem Tag Urlaub am 6. Februar 1976 — an diesem Tag war der Kläger wegen seines Arbeitsrechtskonflikts in Berlin — bereits am 6. Februar 1976 einen strengen Verweis erhalten. Die fristlose Entlassung wurde damit begründet, daß der Kläger „wiederholt gröblichst gegen die sozialistische Arbeitsmoral“ verstoßen habe, da er mehrmals die Arbeitsaufnahme verweigerte. Die zuständige AGL hat der fristlosen Entlassung zugestimmt.

Die Konfliktkommission wies den Einspruch des Klägers gegen die fristlose Entlassung zurück. Das Kreisgericht hat den gegen die Entscheidung der Konfliktkommission eingelegten Einspruch ebenso abgewiesen wie das Bezirksgericht die Berufung des Klägers gegen die kreisgerichtliche Entscheidung. Alle Entscheidungen wurden übereinstimmend damit begründet, daß das Verhalten des Klägers eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin sei, weshalb der Ausspruch der schwersten Disziplinarmaßnahme durch den Betrieb gerechtfertigt sei.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt. Er hat fehlerhafte Anwendung der §§ 32, 109 Abs. 2 GBA gerügt.

Der Kassationsantrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die fristlose Entlassung als die schwerste Disziplinarmaßnahme hat eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten zur Voraussetzung, auf Grund deren eine Weiterbeschäftigung des Werk tätigen im Betrieb nicht mehr möglich ist. Inwieweit diese Kriterien gegeben sind, läßt sich jeweils nur anhand der Gesamtheit aller Umstände des Einzelfalles bestimmen. Hierzu zählen die Schwere des Disziplinverstosses, der Grad des Verschuldens, die Leistungen des Werk tätigen und die bisherigen erzieherischen Maßnahmen (vgl. § 109 Abs. 2 GBA). Aber auch Bedingungen, die sich z. B. in einer mangelhaften betrieblichen Leitungstätigkeit äußern und in deren Folge die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen nicht überschaubar gestaltet werden, sind hierbei mit zu berücksichtigen. Das gilt insbesondere dann, wenn dadurch der Inhalt der dem Werk tätigen obliegenden Arbeitsaufgaben nicht eindeutig bestimmt ist und es somit dem Werk tätigen erschwert wird, seiner Verpflichtung zur strikten Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin voll zu entsprechen.

Die Feststellung der Vordergerichte, mit der das Verhalten des Klägers als eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin charakterisiert wurde, läßt eine solche umfassende Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände des vorliegenden Falles vermissen. Sie basiert auf einer Einschätzung, mit der lediglich die äußere — und zudem nur einen kurzen Zeitraum umfassende — Verhaltensweise des Klägers, nicht aber dessen bisherige berufliche Gesamtentwicklung, die Motive seines Verhaltens sowie auch in der Leitungstätigkeit des Betriebes bei der Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Kläger liegende Versäumnisse erfaßt werden.

Um die Haltung des Klägers richtig würdigen zu können, die letztlich für seine Weigerung bestimmend war, nach Abschluß des Grundlehrgangs als E-Schweißer im Dezember 1975 vorerst bis zum September 1976 weiterhin als Brennschneider tätig zu werden, hätte von folgenden im