

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

### §§ 56, 255, 256 AGB.

**Die fristlose Entlassung ist im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens auszusprechen, wenn der Werk tätige sich nicht in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren verantworten mußte. Die spontane Reaktion des Kollektivs, das in einer Zusammenkunft ohne den betreffenden Werk tätigen seine fristlose Entlassung fordert, wird diesen Anforderungen nicht gerecht.**

**BG Frankfurt (Oder), Urteil vom 1. Juni 1987 — BAB 22/87.**

Der Kläger ist beim Verklagten auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags als Handarbeitskraft in der Gemüseproduktion tätig. Nachdem ihm bereits im Verlaufe des Jahres 1986 ein Verweis und ein strenger Verweis ausgesprochen wurden, blieb er wiederholt stundenweise der Arbeit fern bzw. überzog die Pausen, so daß ihm am 30. Dezember 1986 im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens, an dem er nicht teilnahm, zu dem er sich aber schriftlich äußerte, erneut ein strenger Verweis ausgesprochen wurde.

Am 12. Januar 1987 erschien der Kläger nach einer Krankenschreibung beim Verklagten und füllte einen Urlaubsschein für Urlaub ab 12. Januar 1987 aus, den er der Buchhalterin übergab. Obwohl diese ihn darauf aufmerksam machte, daß der Vorsitzende den beantragten Urlaub genehmigen müßte, wartete er die Antwort nicht ab und blieb der Arbeit fern. Als der Kläger am 3. Februar im Betrieb erschien, wurde er aufgefordert, sofort an einer Aussprache wegen seines Verhaltens teilzunehmen. Er weigerte sich, daran teilzunehmen. Daraufhin wurde seine fristlose Entlassung ausgesprochen, die ihm am 16. Februar zugestellt wurde.

Gegen den strengen Verweis vom 30. Dezember 1986 und die fristlose Entlassung vom 3. Februar 1987 erhob der Kläger Klage beim Kreisgericht, das die Klage abwies. Gegen diese Entscheidung legte der Kläger Berufung ein, mit der er beantragte, den strengen Verweis und die fristlose Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären.

Der Verklagte beantragte, die Berufung abzuweisen. Der Kläger habe wiederholt gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen, indem er stundenweise keiner Arbeit nachging, an einigen Tagen der Arbeit völlig fernblieb und somit unentschuldig fehlte, so daß der strenge Verweis gerechtfertigt gewesen sei.

Auch die fristlose Entlassung sei gerechtfertigt. Die Inanspruchnahme des vorjährigen Urlaubs, ohne die Genehmigung des Vorsitzenden einzuholen, stelle eine grobe Verletzung der Arbeitsdisziplin dar, die im Zusammenhang mit den vorausgegangenen Pflichtverletzungen die fristlose Entlassung rechtfertige. Das Kollektiv, in dem der Kläger arbeitete, habe die fristlose Entlassung des Klägers gefordert. Es könne davon ausgegangen werden, daß ein Disziplinarverfahren ohne den Kläger in Anwendung des § 256 Abs. 4 AGB stattgefunden habe. Die Gewerkschaft habe dieser Maßnahme am 30. Januar 1987 ihre Zustimmung gegeben.

Die Berufung hatte teilweise Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

Soweit das Kreisgericht den Einspruch (Klage) gegen den strengen Verweis abwies, ist dem beizupflichten. Die Beweisaufnahme vor dem Kreisgericht hat eindeutig ergeben, daß der Kläger mehrfach die Arbeitsdisziplin verletzte, indem er wiederholt der Arbeit fernblieb. Damit hat er gegen seine sich aus § 80 AGB ergebenden Pflichten verstoßen, so daß der strenge Verweis zu Recht ausgesprochen wurde. Er erging im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens, an dem der Kläger nicht teilnahm, aber schriftlich seine Position dargelegt hatte.

Hingegen lagen für den Ausspruch der fristlosen Entlassung die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor. Die fristlose Entlassung als schwerwiegendste Maßnahme des Arbeitsgesetzbuchs kann nur im Ergebnis eines ordentlich durchgeführten Disziplinarverfahrens ausgesprochen werden, wenn der Werk tätige sich nicht in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren verantworten mußte (§ 255 AGB). Das Kreisgericht geht offensichtlich davon aus, daß ein solches Verfahren stattgefunden habe, indem es die empörte Reaktion von Kollektivmitgliedern auf die Weigerung des Klä-

gers, sofort an einer Disziplinaussprache teilzunehmen, als solches wertet. Dem kann nicht gefolgt werden. Ein Disziplinarverfahren stellt ein besonders geregeltes rechtliches Verfahren dar. In seinem Verlauf ist unter Einbeziehung des Arbeitskollektivs und nach Anhören des Werk tätigen festzustellen, ob sich der dem Werk tätigen gegenüber erhobene Vorwurf der schuldhaften Arbeitspflichtverletzung bestätigt. Infolge seiner einschneidenden Wirkung ist ein Disziplinarverfahren so vorzubereiten, daß der mit dem Vorwurf der schuldhaften Arbeitspflichtverletzung belastete Werk tätige ausreichende Gelegenheit hat, alle zu seiner Entlastung geeigneten Argumente vorzutragen. Die Bedeutung und praktische Auswirkung verbietet es, ein solches Verfahren spontan, ohne Vorbereitungszeit für den Werk tätigen, durchzuführen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der fristlosen Entlassung des Werk tätigen geführt werden soll. Lehnt der Werk tätige die Teilnahme an einem sofort und ohne jede rechtzeitige Vorbereitung angesetzten Disziplinarverfahren ab, dann hat ihm der Betrieb eine angemessene Vorbereitungszeit einzuräumen. Unterläßt das der Betrieb, dann liegen keine Voraussetzungen dafür vor, das Disziplinarverfahren in Abwesenheit des Werk tätigen durchzuführen (§ 256 Abs. 4 AGB).

Im vorliegenden Fall hat der Verklagte gegen einen solchen, das Recht auf Verteidigung sichernden Grundsatz verstoßen. Es lagen keine Voraussetzungen für den Ausspruch der fristlosen Entlassung vor, da eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Durchführung eines Disziplinarverfahrens im Beisein des Werk tätigen Wirksamkeitsvoraussetzung dafür ist. Der Senat geht auch davon aus, daß die bloße Reaktion des Kollektivs nicht als Disziplinarverfahren angesehen werden kann.

*(Es folgen Ausführungen zu inhaltlichen Voraussetzungen für den Ausspruch der fristlosen Entlassung.)*

Die Verhandlung ergab ferner, daß lediglich die Zustimmung des Vorsitzenden der Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst und nicht, wie im Gesetz vorgesehen, der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vorlag (§ 57 AGB). Auch das zwingt zur Aufhebung der fristlosen Entlassung.

Gestützt auf § 156 ZPO i. V. m. §§ 56, 255, 256 AGB war daher Ziff. 1 des kreisgerichtlichen Urteils, soweit es die fristlose Entlassung betrifft, aufzuheben und die Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären.

### § 182 Abs. 2 Buchst. d AGB.

**Der Werk tätige hat keinen Rechtsanspruch auf Gewährung bezahlter Freistellung von der Arbeit im Umfang der Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen der fachlichen Weiterbildung, die außerhalb der Arbeitszeit oder an für ihn arbeitsfreien Tagen stattfinden.**

**BG Erfurt, Beschluß vom 27. Mai 1987 - BAB 15/87.**

Die Verklagte, die bei der Klägerin als Expedient beschäftigt ist, absolvierte einen Lehrgang zum Erwerb der Befähigung zur Bedienung eines Fernschreibers. Dieser Lehrgang war teilweise zeitlich so gelagert, daß die Verklagte dafür Freizeit aufwenden mußte. Die Verklagte forderte, die für den Lehrgang aufgewandte Zeit, die auf für sie arbeitsfreie Zeit fiel, durch bezahlte Freistellung von der Arbeit an vier Tagen zu ersetzen. Die Konfliktkommission hat ihrem Antrag stattgegeben.

Auf Einspruch der Klägerin hat das Kreisgericht diese Entscheidung aufgehoben und die Forderung der Verklagten abgewiesen.

Die Berufung der Verklagten gegen das Urteil des Kreisgerichts hatte keinen Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

Gemäß § 149 Abs. 2 AGB ist der Werk tätige verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die zu seiner Arbeitsaufgabe gehören. Das Kreisgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß Lehrgänge und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung — und zu den fachli-