

Urlaub erwartete Erholungseffekt gewährleistet ist. Ist das der Fall, besteht möglicherweise nur Behandlungsbedürftigkeit, aber nicht die Notwendigkeit einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Beruflich wird der Werkstätige ja in diesem Fall nicht beansprucht.

Ist allerdings bei der vorliegenden Erkrankung oder den aufgetretenen Unfallfolgen ein weiterer Erholungseffekt nicht gegeben oder nicht zu erwarten, müßte der behandelnde Arzt eine Arbeitsbefreiung wegen Arbeitsunfähigkeit auch während der Inanspruchnahme des Urlaubs bescheinigen, damit der betroffene Werkstätige den nicht in Anspruch genommenen Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt für seine Erholung nutzen kann.

Allerdings muß der Werkstätige die Arbeit entsprechend dem im betrieblichen Urlaubsplan vereinbarten Termin der Beendigung des Urlaubs wieder aufnehmen, wenn die Arbeitsunfähigkeit beendet ist. Er ist nicht berechtigt, von sich aus den durch die Krankheit unterbrochenen Urlaub automatisch fortzusetzen, wenn der geplante Beendigungstermin des Urlaubs bereits überschritten ist. Es besteht zwar ein Rechtsanspruch auf die entsprechende Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage, es bedarf aber einer neuen Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem Werkstätigen darüber, wann dieser Anspruch realisiert werden kann. Der Gesamturlaubsanspruch des Werkstätigen verringert sich also durch die Krankheit nicht.

Von der Erkrankung während seines Urlaubs hat der Werkstätige den Betrieb (die Geldleistungen der Sozialversicherung auszahlende Stelle) zu informieren (§ 30 SVO). Die

Frage, ob der Urlaubsort verlassen werden muß, ist von der Art der Erkrankung abhängig und muß vom Urlauber in Übereinstimmung mit dem behandelnden Arzt entschieden werden.

Hat ein Werkstätiger, der ein Studium aufnimmt, um sich für eine höher entlohnte Tätigkeit zu qualifizieren, weil er auf Grund eines Arbeitsunfalls seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben und sein bisheriges Arbeitseinkommen nicht mehr erreichen kann, während der Zeit des Studiums Schadenersatzanspruch gemäß § 267 AGB?

Nimmt ein Werkstätiger ein Studium auf, um sich für eine höher entlohnte Tätigkeit zu qualifizieren und damit den infolge eines Arbeitsunfalls entstandenen Schaden zu mindern, ist die gegenüber dem bisherigen Nettolohn eintretende Einkommensminderung als Schaden anzusehen, der gemäß § 267 AGB vom Betrieb zu ersetzen ist. Die entgangenen Einkünfte bestehen in diesem Fall in der Differenz zwischen dem gewährten Stipendium und dem früheren Nettolohn unter Anrechnung der Leistungen gemäß § 268 Abs. 2 AGB (Leistungen der Sozialversicherung und aus sonstigen Versicherungen, die der Werkstätige im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall erhält).

Soweit nach Beendigung des Studiums weiterhin eine Differenz zwischen dem erzielten und dem früheren Nettolohn besteht, ist diese ebenfalls als Schaden im Sinne des § 268 AGB anzusehen und vom Betrieb zu ersetzen.

Rechtsprechung

Arbeitsrecht 1 2 3

§§ 254 Abs. 2 und 3, 255 Abs. 2, 256 Abs. 1 und 3 AGB.

1. Ein Disziplinarverfahren ist auch dann ordnungsgemäß durch den Disziplinarbefugten eingeleitet worden, wenn er die Entscheidung dazu getroffen hat, diese aber dem Werkstätigen in seinem Auftrag von einem Mitarbeiter mitteilen läßt.

2. Der Disziplinarbefugte kann im Rahmen des Disziplinarverfahrens einen Mitarbeiter oder auch ein Kollektiv beauftragen, die Umstände der Pflichtverletzung festzustellen sowie den Werkstätigen im Beisein eines Vertreters der zuständigen Gewerkschaftsleitung anzuhören. Das gilt nicht nur für den Fall seiner Verhinderung. Die abschließende Entscheidung muß in jedem Fall vom Disziplinarbefugten auf der Grundlage der Feststellungen getroffen werden.

3. Enthalten betriebliche Arbeitsordnungen Festlegungen zum Disziplinarverfahren, die nicht exakt den Bestimmungen im AGB entsprechen, hat das Gericht zu prüfen, ob die Verfahrensweise im gegebenen Streitfall mit den Rechtsvorschriften im Einklang steht.

OG, Urteil vom 7. April 1989 - OAK 10 89.

Zwischen den Prozeßparteien bestand ein Arbeitsrechtsverhältnis. Die Klägerin war als Verkäuferin und Kassiererin tätig und übte zuletzt die Arbeitsaufgabe als Gruppenleiterin Kasse (Hauptkassiererin) in der Kaufhalle in L. aus. Mit der Begründung, eine am 20. November 1987 in dieser Kaufhalle festgestellte erhebliche Inventurminusdifferenz sei auf schwerwiegende Verletzungen der Arbeitspflichten der Klägerin zurückzuführen, wurde am 30. November 1987 gegen sie ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das am 9. Februar 1988 durchgeführt und mit dem Ausspruch der fristlosen Entlassung beendet wurde.

Den dagegen eingelegten Einspruch der Klägerin wies die Konfliktkommission als unbegründet ab. Der Einspruch der Klägerin gegen diesen Beschluß wurde vom Kreisgericht gleichfalls als unbegründet abgewiesen.

Auf die Berufung der Klägerin hob das Bezirksgericht das Urteil des Kreisgerichts sowie den Beschluß der Konfliktkommission auf und erklärte die fristlose Entlassung für rechtsunwirksam. Zur Begründung führte es im wesentlichen aus, daß das Disziplinarverfahren gegen die Klägerin, in dessen Ergebnis die fristlose Entlassung ausgesprochen wurde, nicht ordnungsgemäß eingeleitet und durchgeführt worden sei. Der Direktor des Verklagten habe die Vorsitzende

des nach der betrieblichen Arbeitsordnung bestehenden Disziplinarausschusses beauftragt, das Disziplinarverfahren einzuleiten. Das widerspreche der Bestimmung in § 256 Abs. 1 AGB. Es entspreche auch nicht den Rechtsvorschriften, daß der Disziplinarausschuß das Disziplinarverfahren durchgeführt habe. Nur im Falle seiner eigenen Verhinderung könne der Disziplinarbefugte einen Mitarbeiter beauftragen, Feststellungen zum Sachverhalt zu treffen. Das sei hier nicht gegeben.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Die Entscheidung des Bezirksgerichts steht nicht im Einklang mit den Bestimmungen in §§ 254 Abs. 2 und 3, 255 Abs. 2, 256 Abs. 1 und 3 AGB.

Nach § 255 Abs. 2 AGB entscheidet über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens der Disziplinarbefugte. Der Leiter des Betriebes, im vorliegenden Fall der Direktor des Verklagten, ist nach der Bestimmung in § 254 Abs. 3 AGB in jedem Falle Disziplinarbefugter. Diese Festlegungen im AGB dienen der Gewährleistung einer hohen Rechtssicherheit bei der verantwortungsbewußten Prüfung, ob disziplinarische Maßnahmen gegen einen Werkstätigen ergriffen werden müssen. Von diesem Grundanliegen ist auch das Bezirksgericht ausgegangen. Allerdings sind die daraus abgeleiteten Folgerungen nicht vom Sachverhalt getrennt.

Nach § 29 der betrieblichen Arbeitsordnung ist der Direktor des Betriebes Disziplinarbefugter. Diese Festlegung stimmt mit dem Gesetz überein. Die weitere Festlegung, wonach „zur Durchsetzung der disziplinarischen Verantwortlichkeit ein Disziplinarausschuß berufen (ist)“, hat der Verklagte, jedenfalls im vorliegenden Streitfall, in einer Weise gehandhabt, die den Anforderungen des Gesetzes entspricht. Mit Schreiben vom 29. November 1987 hat der Disziplinarbefugte der Vorsitzenden des Disziplinarausschusses den Auftrag erteilt, „sofort nach der Entlassung der Kollegin ... (d. h. der Klägerin) aus der Untersuchungshaft ein Disziplinarverfahren wegen Verstößen gegen die Kassenordnung einzuleiten“.

Damit steht fest, daß der Disziplinarbefugte die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens selbst getroffen hat. Daß nicht er der Klägerin diese Entscheidung mitgeteilt hat, sondern die Vorsitzende des Disziplinarausschusses, ist rechtlich ohne Bedeutung. In ihrem Schreiben hat diese übrigens korrekt zum Ausdruck gebracht, daß sie