

den können, also eine geringere Disziplinarstrafe ausreicht, oder auch, bei sonst gutem Verhalten des Entlassenen, möglicherweise überhaupt von einer Disziplinarstrafe abgesehen werden kann.

Darauf, ob ein Anspruch auf Lohnzahlung oder Schadensersatz besteht, wenn die Entlassung nach der DO lediglich deshalb aufgehoben wird, weil die zur Entscheidung über die Beschwerde berufene Stelle eine mildere Beurteilung für angemessen hält, soll hier nicht eingegangen werden. Wenn die Entlassung nach der DO aus Rechtsgründen aufgehoben werden muß, steht fest, daß dem Entlassenen durch eine objektiv gesetzwidrige Handlung des Disziplinarbefugten Schaden zugefügt worden ist. Das gilt sowohl bei materiellen als auch bei verfahrensrechtlichen Gesetzesverstößen. Insbesondere gilt dieser Grundsatz im vorliegenden Fall. Es steht fest, daß die Vorsitzende des Rates des Kreises bei ihrem Verfahren erhebliche Gesetzesverstöße begangen hat. Sie hat den Kläger entgegen der ausdrücklichen Vorschrift des § 26 DO nicht vor der Entscheidung über die Disziplinarstrafe gehört, ihm also im damaligen Stadium des Verfahrens auch keine Gelegenheit zur Rechtfertigung gegeben. Sie hat die Disziplinarstrafe nicht vor der Bekanntgabe schriftlich niedergelegt, was zwar, wie dargelegt, in dem hier vorliegenden Fall nicht die Nichtigkeit dieser Maßnahme herbeiführte, aber gleichwohl als schwerer Gesetzesverstoß anzusehen ist. Sie hat ferner eine erst nach 14 Tagen in Kraft tretende Funktionsentziehung, praktisch also eine befristete Kündigung, ausgesprochen, obwohl nicht befristete Kündigung, sondern nur sofortige Entlassung — im Fall von Ernennungs- oder Wahlangestellten Funktionsentziehung — im § 22 der DO vorgesehen ist.

Es ist jedoch zu bemerken, daß die Vorsitzende des Rates des Kreises keineswegs allein diese Fehler begangen hat. Der auf die Beschwerde kollegial entscheidende Rat des Kreises hat die Beschwerde zurückgewiesen, ohne daß eine Stellungnahme zu den aufgezeigten Fehlern ersichtlich wäre. Diese Verletzung grundlegender Bestimmungen der DO, nicht etwa eine mildere Beurteilung des Verhaltens des Klägers, hat zu dem berechtigten und notwendigen Einspruch des Bezirksstaatsanwalts (§ 13 StAG) und im weiteren Verlauf des Verfahrens zur Aufhebung der Disziplinarstrafe der Entlassung und zur Einstellung des Disziplinarverfahrens geführt. Zweck eines solchen Einspruchs ist nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 13 StAG die Beseitigung der Ungesetzlichkeit und die Wiederherstellung der Gesetzlichkeit. Die Wiederherstellung der Gesetzlichkeit aber bedeutet grundsätzlich, daß der Geschädigte so gestellt werden muß, wie wenn die unzulässige Maßnahme nicht ergangen wäre. Er hat infolgedessen prinzipiell einen Anspruch auf Lohnnachzahlung.

Nach dem oben Dargelegten findet aber der Anspruch des zu Unrecht, insbesondere auf Grund von Verfahrensfehlern, Entlassenen dort seine Grenzen, wo die Schadenszufügung durch sein eigenes Verhalten beginnt. Bereits nach einer Kündigung oder arbeitsrechtlichen Entlassung ist der Betroffene verpflichtet; sich um eine für ihn zumutbare Arbeit zu bemühen. In erhöhtem Maße besteht diese Verpflichtung bei einer Entlassung auf Grund von § 22 DO, die einen Verwaltungsakt darstellt. Das Ausmaß der Bemühungen und die Abgrenzung des Zumutbaren können nicht von vornherein starr bestimmt werden. Beide richten sich nach den Umständen des Falles. Im allgemeinen wird gesagt werden können, daß der Entlassene, der nach § 30 DO recht-

zeitig und formrichtig Beschwerde eingelegt hat und diese Beschwerde auf erhebliche Tatsachen stützt, zunächst den Bescheid über seine Beschwerde dann abwarten kann, wenn nicht für ihn erkennbar ist, daß das Verfahren, z. B. infolge notwendiger Beweisaufnahmen, längere Zeit in Anspruch nehmen wird. (Ähnliche Grundsätze wird man übrigens bei einer gegen eine Kündigung gerichteten Anrufung der Konfliktkommission oder des Arbeitsgerichts annehmen können.) Anders wird die Lage aber, wenn, das Verfahren sich längere Zeit hinzieht, insbesondere aber dann, wenn die Beschwerde von der zuständigen Stelle zurückgewiesen worden ist.

Allerdings kann der Entlassene, wenn er glaubt, die Entlassung sei gesetzwidrig, bei der Staatsanwaltschaft anregen, gegen diese Maßnahme Einspruch mit dem Ziel ihrer Aufhebung einzulegen. Er muß aber bei seinen Entschlüssen berücksichtigen, daß nunmehr eine Verwaltungsentscheidung vorliegt, die normalerweise endgültig ist. Er muß, auch wenn er von seinem Recht noch so sehr überzeugt ist, mit der Möglichkeit rechnen, daß er sich irrt und daß daher die Staatsanwaltschaft keinen Einspruch einlegen wird und die Maßnahme bestehen bleibt, ganz abgesehen davon, daß immerhin die Möglichkeit besteht, daß der Einspruch nicht zur Aufhebung der Entlassung führt, weil auch die höheren Dienststellen einschließlich des zuständigen Ministeriums eine von der Staatsanwaltschaft abweichende Rechtsauffassung haben. Spätestens vom Zeitpunkt der Zurückschickung der Beschwerde an ist der Entlassene also verpflichtet, sich angelegentlich um andere für ihn zumutbare Arbeit zu bemühen. Er ist insbesondere verpflichtet, ihm angebotene Arbeitsstellen anzunehmen, soweit sie für ihn zumutbar sind. (Ähnliche Erwägungen gelten übrigens für einen Gekündigten, dessen Klage vom Kreisarbeitsgericht abgewiesen worden ist. Sie gelten in verstärktem Maße nach Eintritt der Rechtskraft der Klagabweisung, auch wenn die Kassationsfrist noch läuft, da die Kassationsanregung kein Rechtsmittel ist, der Gekündigte also nicht mit Sicherheit auf Stellung eines Kassationsantrags rechnen kann und es für den Betrieb unzumutbar ist, dem Gekündigten Lohn für möglicherweise ein Jahr oder auch — bei Stellung von vorsorglichen Kassationsanträgen oder Zurückverweisung an ein Instanzgericht — mehr als ein Jahr lang nachzuzahlen, obwohl er die Möglichkeit hatte, eine annähernd gleichwertige Stellung zu erlangen.)

Für den Begriff des Zumutbaren gelten grundsätzlich dieselben Gesichtspunkte. Wenn die Beschwerde des Entlassenen noch nicht beschieden ist, er also eine verhältnismäßig starke Erwartung einer für ihn günstigen Entwicklung haben kann, wird er an die Zumutbarkeit einer Ersatzstellung höhere Anforderungen stellen können, als es nach Abweisung der Beschwerde der Fall ist, und von diesem Zeitpunkt an wird es wieder eine gewisse Bedeutung haben, ob kürzere oder ob längere Zeit verstrichen ist. Sachlich kommen für die Zumutbarkeit einer Stellung der Inhalt der zu leistenden Arbeit, das Maß der hierfür erforderlichen Kenntnisse, die größere oder geringere Selbständigkeit — falls der Entlassene vorher eine verhältnismäßig selbständige Stellung hatte —, die Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnsitz, aber auch die Höhe des Gehaltes in Betracht. Der Entlassene wird, solange nach der Entlassung noch keine erhebliche Zeit verstrichen ist, im allgemeinen Stellen ablehnen können, in denen er erheblich schlechter entlohnt wird, als es vorher der Fall gewesen war; später wird er aber seine Anforderungen herabsetzen müssen.

Herausgeber: Ministerium der Justiz; Oberstes Gericht und Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik.
Redaktionskollegium: Dr. Hilde Benjamin; Hans Einhorn, Gustav Feiler; Annemarie Grevenrath, Hans-Werner Heilborn; Gustav Jahn; Walter Krutzsch, Dr. Ernst Melsheimer, Fritz Mühlberger, Prof. Dr. Hans Nathan, Dr. Kurt Schumann, Dr. Heinrich Toeplitz, Hilde Neumann (Chefredakteur).

Redaktion: Berlin W 8, Clara-Zetkin-Straße 93. Telefon: 2207 2690, 2207 2692, 2207 2693.

Verlag: (4) VEB Deutscher Zentralverlag, Berlin 017. — ZLN 5350. — Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Nachdruck ist nur mit genauer Quellenangabe gestattet.

Bezugsbedingungen: Die „Neue Justiz“ erscheint monatlich zweimal. Bezugspreis: Vierteljährlich 7,50 DM, Einzelheft 1,25 DM. Bestellungen beim Postzeitungsvertrieb oder beim Buchhandel. Anzeigenannahme beim Verlag, Anzeigenpreisliste Nr. 4. Druck: (52) Nationales Druckhaus VOB National, Berlin C 2.