

Zur Anwendung der Bestimmungen über die disziplinarische Verantwortlichkeit

**Aus dem Beschluß des Plenums des Bezirksgerichts Karl-Marx-Stadt
vom 14. Oktober 1964**

Die freiwillige Einhaltung der sozialistischen Regeln des Zusammenlebens der Menschen entwickelt sich immer mehr zur allgemein geübten Gewohnheit. Die geduldige Überzeugung und Erziehung ist zur Hauptmethode im Kampf gegen die Verletzung der sozialistischen Gesetzmäßigkeit geworden.

Für die überwiegende Mehrheit der Werktätigen ist die Erfüllung ihrer Arbeitspflichten eine Selbstverständlichkeit geworden. Jedoch setzen sich manche Werktätige noch über die sich aus §§ 2 Abs. 4, 106 GBA ergebende Pflicht, die sozialistische Arbeitsdisziplin als Grundregel für die gemeinsame Arbeit der Werktätigen einzuhalten, hinweg. In diesen Fällen müssen gesellschaftliche und disziplinarische Maßnahmen differenziert angewendet werden.

Zur Durchsetzung der Prinzipien der arbeitsrechtlichen disziplinarischen Verantwortlichkeit (§§ 109 bis 111 GBA) beschließt das Plenum des Bezirksgerichts:

Zur Einbeziehung gesellschaftlicher Kräfte durch den Disziplinarbefugten

Die Disziplinarbefugten (Betriebsleiter) nutzen noch nicht genügend die Möglichkeit nach § 109 Abs. 3 GBA, von einem Disziplinarverfahren abzusehen und die Sache der Konfliktkommission zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zu übergeben. Vielfach zeigt sich darin eine Unterschätzung der Rolle der Konfliktkommission.

Die Entscheidung des Disziplinarbefugten darüber, ob unter Beachtung der in § 109 Abs. 2 GBA genannten Gesamtumstände ein Disziplinarverfahren oder eine erzieherische Beratung vor der Konfliktkommission (Ziff. 36 der KK-Richtlinie) angebracht ist, muß von dem Gedanken getragen sein, die Möglichkeiten der erzieherischen Einflußnahme, die das Arbeitsrecht bietet, richtig und differenziert zu nutzen.

Es ist zu bemängeln, daß Disziplinarverfahren häufig noch in längst überholter Weise ohne Einbeziehung der Arbeitskollektive allein vom Disziplinarbefugten oder nur gemeinsam mit einigen anderen leitenden Mitarbeitern durchgeführt werden.

Das Disziplinarverfahren muß darauf gerichtet sein, daß der Werktätige seine Fehler erkennen kann und künftig die sozialistische Arbeitsdisziplin einhält und daß die erzieherische Wirkung sich gleichzeitig auf andere Werktätige erstreckt. Im Disziplinarverfahren muß der Disziplinarbefugte gleichzeitig das Arbeitskollektiv, dem der Disziplinverletzer angehört, auf seine Verantwortung für dessen Erziehung hinweisen. Die Kammern für Arbeitsrechtssachen müssen in jedem Verfahren über eine Disziplinarmaßnahme prüfen, ob der Disziplinarbefugte dieser Verpflichtung gerecht geworden ist und die zwingende Vorschrift des § 110 Abs. 1 GBA beachtet hat.

Zur Gewährleistung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung

Fristen nach § 110 Abs. 2 GBA

Die Disziplinarmaßnahme erreicht die größte erzieherische Wirksamkeit, wenn sie der Disziplinverletzung auf dem Fuße folgt. Deshalb läßt § 110 Abs. 2 GBA die Einleitung des Disziplinarverfahrens nur innerhalb von fünf Monaten zu, wenn die Verletzung der Arbeitsdisziplin nicht gleichzeitig eine strafbare Handlung ist. Nach Ablauf dieser Frist kann mit einer erzieherischen

Wirkung nicht mehr gerechnet werden; die sozialistische Gesellschaft ist nicht daran interessiert, Arbeitsdisziplinverletzungen später noch mit disziplinarischen Maßnahmen zu verfolgen. Deshalb ist die Fünf-Monatsfrist nach § 119 Abs. 2 GBA eine Ausschlussfrist, nach deren Ablauf die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht mehr zulässig ist. Disziplinarmaßnahmen, die in einem verspätet eingeleiteten Disziplinarverfahren getroffen wurden, sind im Falle der Anfechtung schon aus diesem Grunde aufzuheben.

Das Disziplinarverfahren ist innerhalb eines Monats nach Einleitung abzuschließen. Diese Monatsfrist ist eine Bearbeitungsfrist, die gewährleisten soll, daß das Disziplinarverfahren schnell abgeschlossen wird. Der Einhaltung dieser Frist können jedoch im Einzelfall verschiedene Umstände entgegenstehen, wie das Vorliegen eines komplizierten Sachverhalts oder die Erkrankung des Werktätigen während des Disziplinarverfahrens. Die Überschreitung der Monatsfrist hat deshalb nicht die gleichen Folgen wie die Überschreitung der Fünf-Monatsfrist für die Einleitung des Disziplinarverfahrens. Dennoch ist es nicht zulässig, diese Bearbeitungsfrist unbegründet zu überschreiten; das darf nur dann geschehen, wenn gesellschaftlich gerechtfertigte Gründe vorliegen und die erzieherische Wirksamkeit der Disziplinarmaßnahme noch gewährleistet ist. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, dann ist die Disziplinarmaßnahme aufzuheben.

Die Umwandlung in eine weniger schwerwiegende Disziplinarmaßnahme

Einer fristlosen Entlassung als der schwersten Disziplinarmaßnahme liegen in der Regel erhebliche Arbeitspflichtverletzungen zugrunde. In diesen Fällen war der Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme nicht nur gerechtfertigt, sondern auch notwendig. Wird jedoch auf den Einspruch des Werktätigen hin die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung festgestellt, dann wäre es unbefriedigend, wenn der Disziplinverletzer nunmehr ohne jegliche Sanktion bleiben sollte, während derjenige Werktätige, der weniger schwerwiegend "gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen hat und gegen den nur ein Verweis ausgesprochen wurde, ein Jahr lang mit diesem Verweis belastet bleibt.

Das Disziplinarverfahren wird deshalb bei fristgemäßer Anfechtung der Disziplinarmaßnahme auf anderer Ebene fortgesetzt. Das hat zur Folge, daß der Disziplinarbefugte während des Arbeitsrechtsstreits zu jeder Zeit die schwerere Disziplinarmaßnahme zurücknehmen und an ihrer Stelle eine weniger schwerwiegende Disziplinarmaßnahme aussprechen kann. Diese Möglichkeit besteht auch noch nach der Entscheidung durch das Gericht, mit der ein strenger Verweis aufgehoben bzw. die Unwirksamkeit einer fristlosen Entlassung festgestellt wurde.

Eine fristlose Entlassung, deren Unwirksamkeit wegen eines Formmangels festgestellt werden mußte, kann wiederholt werden. Es ist deshalb auch nichts dagegen einzuwenden, wenn in diesem Fall statt der erneuten fristlosen Entlassung ein strenger Verweis ausgesprochen wird.

Die Möglichkeit, einen Verweis oder strengen Verweis auszusprechen, darf nicht deswegen ausgeschlossen werden, weil der Disziplinarbefugte eine falsche Dis-