

ralisches Verhalten eines Werktätigen nur dann die Nichteignung für die vereinbarte Arbeit begründet, „wenn hierdurch eine sachliche Voraussetzung für die Eingehung und Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses entfällt“ (S. 220).

Diesem Grundsatz ist im Ergebnis zuzustimmen. Es darf dabei aber nicht übersehen werden, daß die Einhaltung der Moralgebote für die genannten Werktätigen zur arbeitsrechtlichen Pflicht wird, daß deswegen schuldhaft Verstöße dagegen zur disziplinarischen Verantwortlichkeit und u. U. auch zum Ausspruch einer fristlosen Entlassung gem. § 32 GBA führen können. Deshalb wäre es zweckmäßig gewesen, an dieser Stelle grundsätzlich zu klären, wann der Werktätige infolge von Moralverstößen ungeeignet ist bzw. wann er mit den Mitteln der disziplinarischen Verantwortlichkeit und ggf. der fristlosen Entlassung zu erziehen ist.

Den *Charakter der fristlosen Entlassung* behandelt das Oberste Gericht im Urteil vom 29. Juni 1963 — Za 11/63 — (S. 179 ff.). Es erhärtet den Grundsatz, daß die fristlose Entlassung ein Mittel zum Schutz des Betriebes und in diesem Sinne Disziplinarmaßnahme ist. Das Oberste Gericht wendet sich in diesem Zusammenhang gegen die noch immer nicht ganz überwundene leichtfertige Handhabung der fristlosen Entlassung durch die Betriebe und fordert, den Grundsatz des sozialistischen Strafrechts zu beachten, „den Gestrauchten ohne Freiheitsentzug zu bestrafen und ihm zu ermöglichen, sich bei der Arbeit, im Prinzip in seinem bisherigen Arbeitskollektiv und an seinem bisherigen Arbeitsplatz, zu bewähren“ (S. 183).

Der Durchsetzung dieses Prinzips dient besonders das Urteil vom 9. August 1963 — Za 35/63 — (S. 208 ff.). Diese Entscheidung betraf unter anderem das Problem, in welchen Fällen die Verbüßung einer Freiheitsstrafe den Betrieb berechtigt, das mit dem Werktätigen bestehende Arbeitsrechtsverhältnis aufzulösen. Weiter mußte die Frage beantwortet werden, welche arbeitsrechtliche Wirkung das Versprechen auf Wiedereinstellung nach Beendigung der Straftat besitzt<sup>8</sup>. Das Oberste Gericht leitet aus den Prinzipien des Rechtspflegeerlasses den arbeitsrechtlichen Grundsatz ab, „daß die Verbüßung einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer allein die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag, Kündigung oder fristlose Entlassung seitens des Betriebes nicht rechtfertigt“. Für den Verurteilten ist es außerordentlich wichtig und für den mit der Strafe angestrebten Erziehungszweck besonders förderlich, daß er nach der Strafverbüßung wieder in sein bisheriges Arbeitskollektiv zurückkehren und die frühere Arbeit wieder aufnehmen kann (S. 212). Dieser Grundsatz entspricht voll der bewußtseinsbildenden Rolle des sozialistischen Arbeitsrechts und zeigt, wie die sozialistische Gerechtigkeit einheitlich in verschiedenen Rechtszweigen wirkt<sup>9</sup>.

### Zur materiellen Verantwortlichkeit

Die materielle Verantwortlichkeit gehört zu den ökonomischen Hebeln, deren auf ihr Zusammenwirken gerichtete Anwendung mit entscheidend für die Reali-

8 Vgl. hierzu die kritischen Bemerkungen von Göhring, „Nochmals zur Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen bei Inhaftierungen“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1964, Heft 13, S. 306 f. Göhring betrachtet in dem konkreten Fall das Versprechen u. E. richtig als Vertragsangebot.

9 Es wäre zu begrüßen gewesen, wenn sich das Oberste Gericht auch dazu geäußert hätte, was als Freiheitsstrafe von kurzer Dauer anzusehen ist. Winkelbauer („Entlassen oder im Arbeitskollektiv erziehen?“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1965, H. 10, S. 231 f.) stimmt der von Werner („Wann ist eine Freiheitsstrafe von kurzer Dauer?“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1965, H. 2, S. 46) vertretenen Auffassung zu, daß unter „Freiheitsstrafen von kurzer Dauer“ durchaus auch solche bis zu 12 Monaten fallen. Dieser Standpunkt ist richtig und gibt den Betrieben klar die Richtung ihres Verhaltens an.

sierung des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft ist. Ihre, erzieherische Bedeutung für den Bereich des sozialistischen Handels wurde auf der 4. Plenartagung des Obersten Gerichts erneut betont<sup>10</sup>, ergibt sich aber auch aus Zahl und Inhalt der im 4. Band veröffentlichten Kassationsentscheidungen.

Obwohl auch in der unmittelbaren Produktion schuldhaft unter Verletzung von Arbeitspflichten dem Betrieb Schäden zugefügt werden, wird darauf selten mit der materiellen Verantwortlichkeit reagiert. Ebenso wenig wird ordnungsgemäß nach § 115 GBA auf die Geltendmachung verzichtet. Es ist in erster Linie Aufgabe der Betriebsleiter, die Vorschriften der §§ 112 ff. GBA der Gesetzlichkeit und dem Schutze des sozialistischen Eigentums entsprechend anzuwenden. Darauf haben die Organe der Rechtspflege mit den ihnen zu Gebote stehenden Mitteln Einfluß zu nehmen.

Die Entscheidungen enthalten grundsätzliche Ausführungen zum Wesen der materiellen Verantwortlichkeit (z. B. S. 5 ff., 19 ff. und 151); zum Zeitpunkt der Entstehung der materiellen Verantwortlichkeit (S. 19); zur Notwendigkeit, daß die festgestellte schuldhaft Arbeitspflichtverletzung für den Eintritt des Schadens ursächlich sein muß (S. 82); darüber, daß das Rechtspflegeorgan nicht nur Arbeitspflichtverletzungen feststellen, sondern die Ursächlichkeit dieser Pflichtverletzung für den Schadenseintritt sowie das Verschulden in bezug auf die Schädigung feststellen muß, bevor es den Werktätigen zum Schadenersatz verpflichten kann (S. 60, 68, 82).

Mehrere Urteile nehmen zu der Frage Stellung, wann der Betrieb Kenntnis vom Schaden und vom Verursacher hat (S. 60, 184, 186, 200). Eine exakte Antwort hierauf ist notwendig, um den Zeitpunkt bestimmen zu können, an dem die Dreimonatsfrist des § 115 Abs. 1 GBA zur Anrufung der Rechtspflegeorgane beginnt<sup>11</sup>. Die Entscheidungen entwickeln die bisherigen Erkenntnisse weiter<sup>12</sup>.

In der Literatur wurde zu Recht bemängelt, daß relativ selten leitende Mitarbeiter zur materiellen Verantwortlichkeit herangezogen wurden, wenn sie die Voraussetzungen dafür erfüllt und den Betrieb schuldhaft geschädigt hatten<sup>13</sup>. Für die übergeordneten Wirtschaftsfunktionäre ist die in dem Urteil vom 19. Juli 1963 — Za 24/63 — (S. 191) hervorgehobene Tatsache interessant, daß es sich um einen von dem ursprünglichen Schaden abgeleiteten, neuen, selbständigen Schaden handelt, wenn ein leitender Mitarbeiter die Dreimonatsfrist aus § 115 Abs. 1 GBA zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit ungenutzt verstreichen läßt. Das unterstreicht die Pflicht, bei Vorliegen der Voraussetzungen entsprechende Anträge an die Rechtspflegeorgane zu stellen.

Bemerkenswert ist die Entscheidung des Präsidiums des Obersten Gerichts vom 31. August 1963 — I PrZ — 15 — 3/63 — (S. 19), die den wohl mehr rechtstheoretischen

40 vgl. „Über die Bekämpfung und Verhütung von Rechtsverletzungen im sozialistischen Handel“, NJ 1965 S. 45 ff.; Kaiser, „Vom 4. Plenum des Obersten Gerichts — Zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1965, Heft 1, S. 14 ff.

11 Vgl. Rudelt / Kaiser / Spangenberg, „Zur Rechtsprechung in Fällen der materiellen Verantwortlichkeit von Werktätigen“, NJ 1964 S. 687 ff.

12 vgl. die Zusammenfassung der Erkenntnisse im Standpunkt des Kollegiums für Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts zu den Fristen zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit nach § 115 Abs. 1 GBA (NJ 1964 S. 691 ff.). Damit konnte eine in der Richtlinie Nr. 14 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung der §§ 112 ff. GBA noch offene Frage umfassend beantwortet werden.

13 so u. a. Boccarius / Mauer, „Materielle Verantwortlichkeit nicht für leitende Mitarbeiter?“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1964, Heft 5, S. 114 ff.; Landgraf, „Erfahrungen und Hinweise zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1965, Heft 1, S. 11 ff.