

scheiden, wie darauf erzieherisch zu reagieren war. Gern. §109 Abs. 1 GBA ist er berechtigt, eine Disziplinarmaßnahme auf dem Wege des im § 110 GBA geregelten Disziplinarverfahrens auszusprechen. Er kann aber auch nach § 109 Abs. 3, wenn er den Ausspruch einer erzieherischen Maßnahme durch die Konfliktkommission für erforderlich hält, dieser „die Sache zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens“ übergeben.

Der Betriebsleiter sollte ein Disziplinarverfahren immer dann einleiten, wenn der erzieherische Zweck in Anbetracht aller Umstände gerade diese arbeitsrechtliche Form der Erziehung verlangt. Das setzt die Prüfung voraus, ob nicht das angestrebte erzieherische Ziel bereits durch eine Form der gesellschaftlichen Erziehung, insbesondere vor der Konfliktkommission, erreicht werden kann. Trifft das zu, so übergibt der Disziplinarbefugte gern. § 109 Abs. 3 die Sache an die Konfliktkommission. Er verzichtet damit darauf, arbeitsrechtliche Mittel — Disziplinarverfahren und eventuell -maßnahme — anzuwenden. Statt dessen erzieht die Konfliktkommission mit ausschließlich politisch-moralischen Mitteln.

Bestimmend dafür, welcher Erziehungsweg beschritten wird, ist die Übergabeerklärung des Betriebsleiters bzw. des von ihm Beauftragten. Sie enthält seinen Verzicht, für den konkreten Arbeitspflichtverstoß ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Der Betriebsleiter trifft diese Entscheidung nach freiem, pflichtgemäßem Ermessen. Seine Erklärung gilt nach den Ziff. 32 und 36 der KK-Richtlinie als Antrag und führt somit zum Tätigwerden der Konfliktkommission.

Die Konfliktkommission wie der Betriebsleiter selbst sind an die Übergabe gebunden. Die Konfliktkommission darf sich nicht einseitig weigern, über den Arbeitspflichtverstoß zu beraten. Der Betriebsleiter darf nicht daneben noch ein Disziplinarverfahren wegen desselben Pflichtverstoßes eröffnen. Nach § 109 gibt es nur ein Entweder-Oder. Mit der Übergabeerklärung ist die gesamte „Sache“ (§ 109 Abs. 3) übergeben. Dem Bezirksgericht ist deswegen zuzustimmen, wenn es noch nach erfolgter Übergabe wegen derselben Sache (desselben Arbeitspflichtverstoßes) ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen als nach dem Gesetz unzulässig und deswegen vom Gericht für unwirksam zu erklären ansieht. Entscheidend ist also Tatsache und Tag der Übergabeerklärung und nicht, wann nun danach zulässig und geboten die Konfliktkommission beriet oder unzulässig eine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen wurde.

Grundsätzlich ist der Betriebsleiter berechtigt, die Sache der Konfliktkommission zu übergeben. Dem Bezirksgericht ist zuzustimmen, daß der Betriebsleiter diese Befugnis, wie auch andere ihm als Disziplinarbefugtem zustehende Rechte, bei betrieblicher Notwendigkeit delegieren kann. Sind hierfür generelle Gründe maßgebend — wie in dem Betrieb, aus dem der Arbeitsstreitfall stammt —, dann soll das jedoch möglichst ebenfalls generell geschehen. Am besten geeignet für eine generelle Delegierung ist die betriebliche Arbeitsordnung.

Noch nicht voll überzeugen können die Ausführungen über die Rücknahme des Antrags durch den Betriebsleiter. Weder das GBA noch die KK-Richtlinie regeln diese Frage direkt. Prinzipiell ist davon auszugehen, daß der Übergabende an seine nach eigenem Ermessen vorgenommene Übergabeerklärung auch selbst gebunden ist. Gelangt er danach, z. B. auf Grund seiner Mitwirkung in der Konfliktkommissionsberatung, zu der Ansicht, daß sich die Sache doch nicht für die Beratung eignet, oder bildet sich die Konfliktkommission ihrerseits vor oder während der Beratung diese Meinung,

dann wird es nicht schwierig sein, hierüber Einvernehmen zwischen dem Disziplinarbefugten und der Konfliktkommission herzustellen. Ähnlich wie für Strafsachen vorgesehen (§ 158 a StPO) sollte deswegen eine Aufhebung der Übergabe auch bei schuldhaften Arbeitspflichtverstößen nur erfolgen, wenn die Erziehung vor der Konfliktkommission in Anbetracht aller Umstände objektiv nicht richtig ist und wenn hierüber Einverständnis zwischen dem Betriebsleiter bzw. dem von ihm beauftragten Übergabebefugten und der Konfliktkommission erzielt wurde. Ein Recht zur einseitigen Rücknahme durch den Übergabebefugten, u. U. sogar gegen die begründete Auffassung der Konfliktkommission, würde ebenso wie das Recht zur Verweigerung der Beratung durch die Konfliktkommission trotz klarer Übergabeerklärung Sinn und Wortlaut des § 109 Abs. 3 widersprechen. Der Weg, die Übergabe in begründeten Fällen im gemeinsamen Einverständnis aufzuheben, würde der Funktion dieser Vorschrift Rechnung tragen und dem Geist der notwendigen engen Zusammenarbeit von Betriebsleiter und Konfliktkommission gemäß sein. Im übrigen fordert das Urteil das selbst, aber nur für den Fall, daß die Konfliktkommission die Rücknahme wünscht; es müßte aber auch dann beachtet werden, wenn dieser Wunsch vom Betriebsleiter oder seinem Beauftragten ausgeht.

Insgesamt ist die Entscheidung des Bezirksgerichts richtig und zu unterstützen. Sie weist auf die Verantwortung des Betriebsleiters hin, die er bei der Übergabe der Sache gern. § 109 Abs. 3 GBA wahrzunehmen hat, um die bewußtseinsbildende Wirkung zu garantieren. Mit dem Urteil wird die Wirkung der Übergabeerklärung deutlich herausgearbeitet. Darüber hinaus lenkt es die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung der Regeln über die disziplinarische Verantwortlichkeit und über die gesellschaftliche Erziehung vor der Konfliktkommission. Die Einhaltung dieser Vorschriften darf angesichts der Durchsetzung des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft keineswegs gering geachtet, sondern muß in ihrer erzieherischen Bedeutung erkannt werden. Das Urteil entspricht der Rolle und Autorität der Konfliktkommissionen. Es hilft, die schädliche Praeris zu bekämpfen, formal eine Vielzahl von Maßnahmen ohne Notwendigkeit und gesetzliche Grundlage auszusprechen, anstatt wirklich gründlich und sachkundig zu erziehen. Damit hilft die Entscheidung, die erzieherische Funktion des sozialistischen Arbeitsrechts besser durchzusetzen.

Dr. Frithjof Kunz, Potsdam-Babelsberg

5. DB zur VO zur Entwicklung einer fortschrittlichen demokratischen Kultur des deutschen Volkes und zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Intelligenz — Zuschläge für ununterbrochene Beschäftigungsdauer — vom 24. Januar 1956 (GBl. I S. 163).

Ein Diplom-Ingenieur-Ökonom gehört nicht zum ingenieurtechnischen Personal, dem bei Vorliegen der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen ein Zuschlag zum Gehalt für ununterbrochene Beschäftigungsdauer zusteht.

BG Karl-Marx-Stadt, Urt. vom 16. Februar 1965 — 8 BA 2/65.

Dem Verklagten, der seit 1952 bei dem Kläger beschäftigt ist, wurde nach seinem Studium am Industrie-Institut die Berufsbezeichnung „Diplom-Ingenieur-ökonom“ zuerkannt. Er war danach zunächst als Arbeitsdirektor beschäftigt und ist seit dem 1. Januar 1963 als Leiter der Abteilung Betriebsorganisation tätig. In dieser Funktion hatte er anfangs die Gehaltsgruppe