

Außer dem Grad des Verschuldens sind bei der Prüfung, welche Schwere ein Disziplinverstoß hat, folgende Kriterien zu beachten:

- die Höhe des Schadens und seine volkswirtschaftlichen Auswirkungen,
- Motive, die den Werkträgern zur Arbeitspflichtverletzung bewogen haben,
- die Arbeitsbedingungen des Werkträgern im Betrieb,
- persönliche Voraussetzungen des Werkträgern zur Erfüllung seiner Arbeitspflichten (Qualifikation),
- begünstigende Bedingungen der Arbeitspflichtverletzung,
- die allgemeine Situation im Betrieb.

In vielen Fällen werden diese Kriterien bei der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit sowohl von Betriebsleitern als auch von Konfliktkommissionen nur ungenügend oder gar nicht beachtet. So sind z. B. die Konfliktkommissionen des Handels im Kreis Wernigerode im Jahre 1965 vom Antrag des Handelsbetriebes wegen Schadenersatz in der Regel um die Hälfte abgewichen, ohne daß dafür erkennbare Gründe vorhanden waren. Die Handelsbetriebe stellen ihre Anträge sehr oft kurz vor Ablauf der Dreimonatsfrist und begründen sie ungenügend. Aus den Anträgen geht z. B. nicht hervor, warum der direkte Schaden in Höhe eines monatlichen Tariflohnes bzw. warum nur ein Teil des Schadens geltend gemacht wird.

Die Ermittlung der *Höhe des Schadens* bereitet in der Regel keine Schwierigkeiten. In Handelsbetrieben wird die Höhe des Schadens durch die in Geldwert ausgedrückte Inventurdifferenz, in den Industriebetrieben durch die wertmäßige Differenz zwischen dem konkreten Vermögensbestand des Betriebes vor und nach Eintritt des Schadens "ausgewiesen. Die *volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Schadens* spiegeln sich in der Handelsbilanz und in der Versorgung der Bevölkerung bzw. im Betriebsergebnis wider.

Die *Motive des Werkträgern* geben Aufschluß darüber, ob er seine Arbeitspflichten aus subjektiver Interessenlosigkeit oder aus objektiven Schwierigkeiten verletzt hat. Nimmt z. B. der Leiter einer Kleinstverkaufsstelle die Ware nicht ordnungsgemäß an, weil sie bei starkem Kundenandrang geliefert wurde, und muß er sie möglicherweise sofort verkaufen, so wird ihm wegen dieser Arbeitspflichtverletzung kaum ein Vorwurf gemacht werden können.

Die *Arbeitsbedingungen im Betrieb* müssen es dem Werkträgern gestatten, seine Arbeitspflichten im vollen Umfang zu erfüllen. Wird z. B. einem Weber Rohmaterial in einer schlechten Qualität zur Verfügung gestellt und kann er dadurch die ihm vorgegebene Fehlerquote-möglicherweise nicht einhalten, so ist dieser Umstand, wenn überhaupt eine Arbeitspflichtverletzung zu bejahen ist, für deren Schwere von Bedeutung. Das gleiche gilt, wenn ein Verkaufsstellenleiter keine Waage zum Nachwiegen der gelieferten Ware besitzt oder wenn ihm nicht genügend Kühlkapazität zur Verfügung steht und dadurch Warenverderb begünstigt wurde.

Die *Qualifikation des Werkträgern* läßt Schlüsse darauf zu, ob er die Arbeitspflichtverletzung vorsätzlich oder bewußt oder unbewußt fahrlässig begangen bzw. ob er überhaupt schuldhaft gehandelt hat. Schuldhaft handelt ein Werkträger nur dann, wenn er seine Arbeitspflichten kennt, die Qualifikation zur Erfüllung der ihm übertragenen Arbeitsaufgabe besitzt, aber dennoch seine Arbeitspflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt.

*Begünstigende Bedingungen* können die ungenügende

Anleitung und Kontrolle durch die leitenden Mitarbeiter des Betriebes, schlechte Arbeitsbedingungen, Überlastung des Werkträgern, Mißachtung seiner Rechte u. a. m. sein. Ob die begünstigenden Bedingungen Schlußfolgerungen auf den Grad des Verschuldens zulassen, muß von Fall zu Fall festgestellt werden. Die ungenügende Anleitung und Kontrolle kann bei mangelhafter Qualifikation des Werkträgern durchaus zur Minderung des Grades des Verschuldens führen.

Die *allgemeine Situation im Betrieb* umfaßt die Leitungstätigkeit, die Arbeitskräftelage sowie den gesamten Betriebsablauf bis zur Planerfüllung. Das Betriebsklima ist in den Betrieben verschieden. Diese Tatsache darf aber nicht dazu führen, daß bei Arbeitspflichtverletzungen gleicher Art verschiedene erzieherische Maßnahmen angewendet werden. Zur Wahrung der sozialistischen Gesetzlichkeit muß die betriebliche Situation nach objektiven Kriterien beurteilt werden. So wird z. B. eine Arbeitspflichtverletzung im Wettbewerb zur termin- und qualitätsgerechten Erfüllung eines Exportauftrags kritischer zu bewerten sein als in einem Fall, in dem der Betrieb infolge fehlerhafter Leitungstätigkeit seinen Exportplan durch Überstunden zu erfüllen versucht. Die Arbeitskräftelage des Betriebes allein kann kein Maßstab für die Beurteilung der Arbeitspflichtverletzung des Werkträgern sein. Diese Situation kann der Betrieb, nicht aber der einzelne Werkträger beeinflussen. Wollte man die Arbeitskräftelage des Betriebes als Maßstab für die Schwere der Arbeitspflichtverletzung nehmen, so hätte das zur Folge, daß der Werkträger auch dann zur Verantwortung gezogen wird, wenn die prekäre Situation möglicherweise auf die Fluktuation von Arbeitskräften infolge fehlerhafter Arbeit der Betriebsfunktionäre mit den Menschen zurückzuführen ist.

#### *Die Leistungen des Werkträgern*

Maßstab bei der Einschätzung der Leistungen des Werkträgern müssen etwa folgende Gesichtspunkte sein:

- Hat der Werkträger entsprechend seinen Kenntnissen und Fähigkeiten die an ihn gestellten Arbeitsanforderungen in qualitativer Hinsicht erfüllt?
- Wie ist er den in § 106 GBA festgelegten Pflichten zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin nachgekommen?
- In welchem Umfang hat er durch Neuerer- und Verbesserungsvorschläge zur Erhöhung des Betriebsergebnisses beigetragen?
- Welche Auszeichnungen hat er als Anerkennung für seine Leistungen erhalten?
- Wie ist seine gesellschaftliche Arbeit im Betrieb?
- Wie hat er sich nach Eintritt des Schadens verhalten?

Die Leistungen des Werkträgern müssen nach objektiven Maßstäben beurteilt werden. Dazu ist das Kollektiv heranzuziehen, mit dem der Werkträger ständig zusammenarbeitet. Werden die Leistungen des Werkträgern positiv beurteilt, so ist das zwar keine Entschuldigung für die Arbeitspflichtverletzung oder eine andere Disziplinwidrigkeit; es kann aber dafür sprechen, daß es sich um eine einmalige Entgleisung handelt und der Werkträger künftig seine Arbeitspflichten gewissenhaft erfüllen wird. Inwieweit die Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit in einem derartigen Fall notwendig ist, hängt wesentlich von der Höhe des Schadens und dessen volkswirtschaftlichen Auswirkungen ab.

#### *Die bisherigen erzieherischen Maßnahmen*

Zu den bisher angewandten erzieherischen Maßnahmen gehören sowohl die Disziplinarmaßnahmen durch den Disziplinarbefugten nach § 109 Abs. 1 GBA, nach