

(GBl. II S. 121) festgelegt ist, unvereinbar. Der Direktor trägt persönlich die Verantwortung für die Tätigkeit des Betriebes (§ 2 Abs. 1). Weisungen erhält er ausschließlich vom Leiter des übergeordneten Organs (§ 38 Abs. 2).

Eingriffe in die Leitungstätigkeit des Direktors sind nur zulässig, soweit gesetzliche Bestimmungen solche ausdrücklich vorsehen. Das gilt z. B. für die Entscheidungen der Gerichte in Arbeitsrechtssachen. Nach § 45 Abs. 2 AGO sind die rechtskräftigen Entscheidungen der Gerichte auch für die Betriebe verbindlich. Deshalb kann das Gericht sehr wohl in einem konkreten Verfahren mit einem Urteil Entscheidungen des Direktors außer Kraft setzen oder ändern, wie z. B. bei der Aufhebung einer fristlosen Entlassung oder der Festlegung des im konkreten Fall tarifmäßig zu zahlenden Lohnes.

Die gleiche Verbindlichkeit mißt das Gesetz den rechtskräftigen Entscheidungen in Zivilsachen bei, an denen Betriebe beteiligt sind, denn nach § 325 ZPO wirken diese Entscheidungen für und gegen die Parteien.

Eine solche verbindliche Wirkung hat jedoch die Gerichtskritik von ihrer gesetzlichen Ausgestaltung her nicht, und es kann dem Gericht daher auch nicht gestattet werden, mit ihr in die Leitungstätigkeit des Direktors einzugreifen.

2. Ergibt sich aus dem Gesagten, daß der verpflichtende Charakter der Gerichtskritik nicht mit prozessualer Verbindlichkeit gleichzusetzen ist, so ist auch der Vorschlag, der Gerichtskritik den Charakter einer prozessualen Grundsätzen unterliegenden Entscheidung des Gerichts zu geben, nicht zu akzeptieren. Das würde — wie im Beitrag von Schulz auch vorgeschlagen — Rechtsmittel gegen die Gerichtskritik zur Folge

haben müssen. Die Rechtsmitteleinlegung würde das Verfahren um den Kritikbeschluß aber in die Sphäre der gerichtlichen Beweiserhebung führen. Es wäre also, um die Einwände gegen einen Kritikbeschluß zu prüfen, notwendig, Beweis über betriebliche Angelegenheiten zu erheben, die mit dem ursprünglichen Verfahrensgegenstand durchaus nicht immer in engem Zusammenhang stehen müssen.

Ein solcher Eingriff des Gerichts in das Leitungssystem des Betriebes sollte ihm auch künftig nicht gestattet werden.

3. Offen bleibt noch die Frage, wie denn — unter Zugrundelegung dieser Auffassung — ein fehlerhafter Kritikbeschluß beseitigt werden kann. Man ist versucht, die etwas provokatorische Gegenfrage zu stellen: Muß denn der fehlerhafte Kritikbeschluß beseitigt werden? Seine Fehlerhaftigkeit stellt sich zumeist heraus, wenn er im Kollektiv des Kritisierten zur Diskussion gestellt wird, sei es im Leitungskollektiv, sei es in einem größeren Rahmen.

Von dieser kollektiv gefaßten Meinung ist die Stellungnahme des Kritisierten getragen. Er teilt möglicherweise dem Gericht begründet mit, warum er den Kritikbeschluß für falsch hält und nicht gewillt ist, den darin eventuell enthaltenen Empfehlungen nachzukommen. Mag das Gericht nun dieser Meinung folgen oder nicht, prozessual durchsetzbar ist seine Auffassung jedenfalls nicht. Der Kritikbeschluß ist als gegenstandslos anzusehen. Meines Erachtens sollte es dabei sein Bewenden haben.

*Dr. HORST FINCKE, wiss. Mitarbeiter  
am Institut für ausländisches Recht  
und Rechtsvergleichung an der  
Deutschen Akademie für Staats- und  
Rechtswissenschaft „Walter Ulbricht“*

## Einleitung eines Disziplinar- oder Ordnungsstrafverfahrens auf Antrag des Staatsanwalts

Mit § 42 StAG ist dem Staatsanwalt ein wirksames Mittel in die Hand gegeben, um Einfluß zu nehmen auf die Durchsetzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und die Entwicklung der freiwilligen, bewußten Disziplin der Bürger zur Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Wahrung der Normen des sozialistischen Zusammenlebens. Denn nach dieser Vorschrift ist der Staatsanwalt berechtigt, gegen Personen, die eine Gesetzesverletzung begangen haben, bei dem Leiter des zuständigen Organs die Einleitung eines Disziplinar- oder Ordnungsstrafverfahrens zu verlangen. Untersuchungen ergaben, daß bei der Anwendung dieser Bestimmung einige Probleme auftreten.

§ 42 StAG verlangt einen Antrag des Staatsanwalts. Es genügt daher nicht, wenn dem Leiter des betreffenden Organs lediglich empfohlen wird, ein Disziplinar- oder Ordnungsstrafverfahren einzuleiten.

Ebensowenig kann auf § 42 StAG ein an den Betriebsleiter gerichtetes Verlangen gestützt werden, zu untersuchen, inwieweit ein Werkträger des Betriebes Arbeitspflichten verletzt hat, um dann ggf. ein Disziplinarverfahren durchzuführen. Vielmehr darf ein Antrag nach § 42 StAG keinen Zweifel darüber offen lassen, daß eine Gesetzesverletzung vorliegt und welche Person sie begangen hat. Dabei muß feststehen, daß diese Gesetzesverletzung gleichzeitig ein Verstoß gegen die Arbeitspflichten im Sinne der §§ 106, 109 GBA oder eine Ordnungswidrigkeit im Sinne von § 2 OWG im Zusammenhang mit der entsprechenden Ordnungsstrafbestimmung darstellt, da nur dann die Einleitung eines Disziplinar- oder Ordnungsstrafverfahrens zulässig ist.

Der Antrag nach § 42 StAG verpflichtet den Leiter des Organs dazu, das beantragte Verfahren einzuleiten. Er muß es jedoch dann in eigen-

ner Verantwortung durchführen. Er muß also eigenverantwortlich prüfen, ob im konkreten Fall die Voraussetzungen für den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme oder einer Ordnungsstrafmaßnahme gegeben sind. Daraus folgt u. a., daß der Disziplinarbefugte im Falle der schuldhaften Verletzung von Arbeitspflichten die Sache auch gemäß § 109 Abs. 3 GBA der Konfliktkommission zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens übergeben kann. Gleichermaßen ist der Ordnungsstrafbefugte berechtigt, die Sache den gesellschaftlichen Gerichten gemäß § 31 OWG zur Beratung zu übergeben (hinsichtlich der Konfliktkommission nach den §§ 46 ff. KKO und bezüglich der Schiedskommission nach den §§ 39 ff. SchKO).

Der Antrag nach § 42 StAG kann zusammen mit einem vom Staatsanwalt gemäß § 38 StAG eingelegten Protest, aber auch unabhängig davon gestellt werden.

Liegen die Voraussetzungen des § 42 StAG nicht vor, weil z. B. nicht eindeutig geklärt werden konnte, ob die Arbeitspflicht auch schuldhaft verletzt wurde oder in wessen Verantwortungsbereich die Einhaltung dieser Pflicht lag oder ob dadurch auch das Gesetz verletzt wurde, so kann der Staatsanwalt allenfalls gemäß § 41 StAG vom Leiter des betreffenden Organs eine Untersuchung verlangen, damit der Sachverhalt völlig aufgeklärt wird. Dieses Untersuchungsverlangen ist jedoch nur, dann zulässig, wenn die Arbeitspflichtverletzung gleichzeitig Anhaltspunkte dafür bietet, daß eine Gesetzesverletzung vorliegt.

Beachtet werden muß auch, daß nicht jede Arbeitspflichtverletzung gleichzeitig eine Gesetzesverletzung im Sinne von §§ 38 ff. StAG ist. Nach diesen Vorschriften kommen nur Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen in Betracht. Eine Vielzahl von Arbeitspflichten ist jedoch in anderen Normativen geregelt, z. B. in bestimmten „Ordnungen“, die lediglich in den Verfügungen und Mitteilungen der Ministerien veröffentlicht werden. Verstöße gegen solche Ordnungen stellen mithin zwar Arbeitspflichtverletzungen dar, sind jedoch keine Gesetzesverletzungen, gegen die der Staatsanwalt auf der Grundlage der §§ 38 ff. StAG Vorgehen kann.

Soweit solche Verstöße aber Straftaten begünstigt haben, sind m. E. dagegen Maßnahmen aus § 19 StPO zu ergreifen. § 19 StPO läßt zwar die Frage offen, ob die dort vorgesehenen Maßnahmen nur dann zulässig sind, wenn die als Ursachen und Bedingungen in Betracht kommenden Umstände bei der Bearbeitung von Strafsachen festgestellt wurden. Eine solche Auslegung würde jedoch die Möglichkeit einer vorbeugenden Kriminalitätsbekämpfung erheblich einengen. Der Kampf gegen die Kriminalität wird um so erfolgreicher sein, je weiter er in ihr Vorfeld verlagert wird. Deshalb muß es m. E. zulässig sein, Maßnahmen aus § 19 StPO auch dann zu ergreifen, wenn