

(2) Dem Leiter der Verkaufseinrichtung sind alle materiellen und finanziellen Werte auf Grund einer körperlichen Bestandsaufnahme sowie alle Arbeitsunterlagen (Warenbestände, Wechselgeld, Leihgut, Inventar bzw. Erstausrüstungen bei Gaststätten, Schlüssel und sonstige betriebliche Unterlagen) der zu übernehmenden Verkaufseinrichtung protokollarisch zu übergeben. Bei inventurmäßig selbst abrechnenden Verkaufsbereichen innerhalb von Verkaufseinrichtungen kann die körperliche Bestandsaufnahme entfallen.

(3) Scheidet der Leiter der Verkaufseinrichtung aus seiner Funktion aus, sind die unter Abs. 2 aufgeführten Werte auf Grund einer körperlichen Inventur sowie alle vorhandenen Arbeitsunterlagen und Schlüssel an den Nachfolger bzw. Vertreter zu übergeben. Bei zeitweiliger Abwesenheit des Leiters der Verkaufseinrichtung entscheidet der Leiter des Betriebes entsprechend den Vorschriften über die Durchführung von Inventuren.

§24

Übergabe von Arbeitsmitteln

(1) Der Leiter der Verkaufseinrichtung hat das Recht, vom Leiter des Betriebes die für die Tätigkeit in der Verkaufseinrichtung erforderlichen Rechtsvorschriften, Anweisungen, Verträge u. dgl. sowie deren Erläuterung zu verlangen. Über Veränderungen ist er unverzüglich zu informieren. Die Einweisung bzw. Information ist aktenkundig zu machen.

(2) Der Leiter der Verkaufseinrichtung hat das Recht und die Pflicht zur Nutzung aller durch den Leiter des Betriebes zu schaffenden Möglichkeiten der Rationalisierung der Abrechnung und Verwaltungsarbeiten sowie der Konzentration derjenigen Aufgaben, die nicht in der Verkaufseinrichtung vollzogen werden müssen, um sich in seiner Tätigkeit auf die Leitung und Durchführung der Versorgungsaufgaben konzentrieren zu können. Insbesondere sind ihm die für die Leitung der Verkaufseinrichtung erforderlichen ökonomischen Kennziffern aufzubereiten.

V.

Die sozialistische Arbeitsdisziplin

§25

Auszeichnungen

(1) Der Leiter der Verkaufseinrichtung kann für hervorragende Leistungen und vorbildliche Erfüllung der Pflichten ausgezeichnet werden.

(2) Grundlage für die Auszeichnung ist die Einschätzung der Tätigkeit des Leiters der Verkaufseinrichtung durch den Leiter des Betriebes bei der Durchführung der Aufgaben zur bedarfsgerechten Versorgung. Vorschläge sind im Kollektiv der Gewerkschaftsgruppe zu beraten. Das ehrenamtliche Organ der Verkaufseinrichtung ist zu hören.

(3) Die Auszeichnung hat in würdiger Form zu erfolgen.

Disziplinarische Verantwortlichkeit

§26

(1) Der Leiter der Verkaufseinrichtung, der vorsätzlich oder fahrlässig seine Pflichten verletzt, ist vom Leiter des Betriebes disziplinarisch zur Verantwortung zu ziehen, wenn er nicht ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission für geeigneter hält.

(2) Staatsorgane können vom Leiter des Betriebes die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Leiter einer Verkaufseinrichtung verbindlich verlangen, wenn ihnen dieses Recht durch Rechtsvorschriften eingeräumt ist.

(3) Die Durchführung eines Disziplinarverfahrens schließt die Einleitung eines Strafverfahrens nicht aus.

§27

(1) Der Leiter des Betriebes ist verpflichtet, nach Bekanntwerden einer Pflichtverletzung unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhalts zu treffen. Ergibt sich der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung, ist der Volkspolizei davon Mitteilung zu machen. In begründeten Fällen kann der Leiter des Betriebes dem Leiter der Verkaufseinrichtung bis zur Klärung des Sachverhalts, längstens bis zu 4 Wochen, eine andere Tätigkeit übertragen.

(2) Das Disziplinarverfahren ist unmittelbar nach Bekanntwerden der Tatsachen, die seine Durchführung erforderlich machen, einzuleiten. Ist seit der Pflichtverletzung eine Frist von 5 Monaten vergangen, kann ein Disziplinarverfahren nicht mehr durchgeführt werden. Für eine Pflichtverletzung, die gleichfalls eine strafbare Handlung darstellt, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen.

(3) Die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist dem Leiter der Verkaufseinrichtung unter Angabe der ihm zur Last gelegten Pflichtverletzung mitzuteilen. Gleichzeitig ist die zuständige Gewerkschaftsleitung zu unterrichten.

§28

(1) Der Leiter des Betriebes hat dem Leiter der Verkaufseinrichtung in einer Aussprache die ihm zur Last gelegte Pflichtverletzung darzulegen und Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu geben. Kann dieser sich nicht sofort äußern, ist eine Frist von 10 Tagen zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme zu gewähren.

(2) Das Disziplinarverfahren ist unter Mitwirkung eines Vertreters der zuständigen Gewerkschaftsleitung und unter Einbeziehung des Arbeitskollektivs durchzuführen.

§29

(1) Das Disziplinarverfahren ist binnen eines Monats, gerechnet vom Tage der Einleitung, zu beenden.

(2) Der Leiter des Betriebes hat bei seiner Entscheidung die Gesamtheit aller Umstände zu berücksichtigen, insbesondere die tatsächlichen und möglichen Auswirkungen der Pflichtverletzungen, den Grad des Verschuldens, die bisherigen Arbeitsergebnisse, das Verhalten zum Arbeitskollektiv, bisherige erzieherische Maßnahmen, sowie Ursachen und Bedingungen für das Begehen der Pflichtverletzung.

(3) Das Disziplinarverfahren endet mit dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme oder mit der Einstellung des Verfahrens.

(4) Disziplinarmaßnahmen sind

- Verweis
- strenger Verweis
- fristlose Entlassung.

(5) Die zur Beendigung des Disziplinarverfahrens getroffene Entscheidung ist dem Leiter der Verkaufseinrichtung unter Angabe der Gründe, bei Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme bei gleichzeitiger Angabe des Rechtsmittels, schriftlich mitzuteilen.

(6) Gegen eine Disziplinarmaßnahme kann innerhalb von 14 Tagen nach Mitteilung der Entscheidung Einspruch bei der zuständigen Konfliktkommission eingelegt werden.

§30

(1) Der Leiter des Betriebes ist verpflichtet, das Disziplinarverfahren nach seiner Beendigung in geeigneter Weise auszuwerten. Die Auswertung hat grundsätzlich vor dem Arbeitskollektiv bei Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaftsleitung mit dem Ziel zu erfolgen, eine hohe erzieherische Wirkung zu erreichen und die Ursachen sowie die Bedingungen für Pflichtverletzungen zu beseitigen.

(2) Eine Disziplinarmaßnahme, die nicht mehr dem Einspruch unterliegt, ist mit ihrer Begründung in die Personalakte aufzunehmen.