

Verhalten der Werktätigen bei der Arbeit und für die richtige Nutzung aller Möglichkeiten der gesellschaftlichen Erziehung setzen. Deshalb kommt es auf die gründliche Verfahrensvorbereitung, auf konzentrierte Verhandlungen und überzeugend begründete richtige Entscheidungen an. Zügig durchgeführte Verfahren unterstützen das schnelle Reagieren auf Disziplinverletzungen, erhöhen die erzieherische Wirkung und nehmen positiven Einfluß auf die Arbeitsatmosphäre und das Verhalten aller Werktätigen im Betrieb. Dabei müssen Feststellungen zu den Ursachen der Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeitsdisziplin getroffen werden, die neben der Verwertung im konkreten Verfahren Verallgemeinerungen für die Tätigkeit staatlicher und gewerkschaftlicher Organe ermöglichen und die Wirksamkeit der gerichtlichen Arbeit erhöhen.

Nicht alle dazu geeigneten Verfahren werden vor organisierter Öffentlichkeit, vor allem in Betrieben, verhandelt. Gleiches gilt für die Verfahrensauswertungen. Die Gerichtskritik wird noch nicht in allen erforderlichen Fällen und noch nicht gezielt eingesetzt, um Leitungsmängel aufzudecken, die das Bemühen der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften um Ordnung, Disziplin und Sicherheit beeinträchtigen.

Die Direktoren der Kreisgerichte, die Senate für Arbeitsrecht und die Präsidien der Bezirksgerichte müssen in ihrer Leitungstätigkeit auf die Durchsetzung dieser Erfordernisse ständig achten.

Die rechtspropagandistische Tätigkeit der Gerichte ist, gerade auch unter Verwertung der Statistik 1974, nach der 67 Prozent aller Streitfälle zur Arbeitsdisziplin auf fehlenden Rechtskenntnissen und fehlerhaften Rechtsauffassungen beruhen, stärker als bisher zu nutzen, Fragen der sozialistischen Arbeitsdisziplin zu behandeln und hierdurch auf die Entwicklung der Leitungstätigkeit, der Erziehung im Prozeß der Arbeit und der bewußten Arbeitsdisziplin Einfluß zu nehmen.

Die Untersuchungen ergaben darüber hinaus im einzelnen folgende Fragen und Probleme, die eine Klärung zur sachlich richtigen, einheitlichen und überzeugenden Rechtsanwendung erfordern.

### 1. Arbeitspflichten und Arbeitspflichtverletzungen

In der Praxis wird zutreffend erkannt, daß die Einleitung erzieherischer Verfahren vor der Konfliktkommission und der Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen die schuldhaft Verletzung von Arbeitspflichten voraussetzen. Beim Nachweis der Verletzung von Arbeitspflichten wird im allgemeinen richtig davon ausgegangen, daß die Arbeitspflichten Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses sind und verbindliche Anforderungen an das Verhalten der Werktätigen bei der Arbeit und Anwesenheit im Betrieb sowie bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben außerhalb des Betriebes begründen.

Diese Pflichten ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und aus den die Arbeitsaufgabe konkretisierenden Funktionsplänen, aber auch unmittelbar aus Gesetzen, anderen Rechtsvorschriften, Rahmenkollektivverträgen, Ordnungen gemäß § 107 Abs. 4 GBA, Arbeitsordnungen sowie generellen und individuellen Weisungen der nach dem Gesetz hierzu befugten Leiter. Übernimmt der Werktätige die Erledigung von betrieblichen Aufgaben, die nicht von vornherein zu den mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgaben gehören, hat er auch hierbei die damit verbundenen Anforderungen zu erfüllen und sich pflichtgemäß zu verhalten.

Eine Arbeitspflicht liegt auch vor, wenn sich die Rechtspflicht zu einem bestimmten Handeln des Werktätigen bzw. zu einem bestimmten Verhalten aus mit dem Arbeitsrechtsverhältnis unlösbar verbundenen Anforderungen ergibt, z. B. zur Erfüllung betrieblicher Aufgaben im Rahmen der Zivilverteidigung.

Den Arbeitspflichten zuzuordnen sind weiter Erfordernisse der Erhaltung der Gesundheit und Arbeitskraft durch Befolgung ärztlicher Anordnungen im Krankheitsfälle. Auf die Verletzung von Pflichten dieser Art ist grundsätzlich mit den spezifisch dafür in Rechtsvorschriften (§ 105 GBA, § 62 SVO) vorgesehenen Maßnahmen zu reagieren.

Das Verhalten außerhalb des Arbeitsortes und der Arbeitszeit kann sich als Arbeitspflichtverletzung darstellen, wenn es mit den Verhaltensanforderungen, die sich aus der arbeitsrechtlichen Stellung des Werktätigen im Betrieb ergeben, unvereinbar ist (z. B. ein politisches oder moralisches Verhalten, das das Ansehen oder die Autorität herabsetzt und sich hierdurch auf die Erfüllung der Arbeitspflichten bzw. die Stellung im Betrieb negativ auswirkt).

Die Leiter haben ihr Weisungsrecht strikt im Rahmen der Gesetze auszuüben. Deshalb ist die Nichtbefolgung von Weisungen grundsätzlich als Arbeitspflichtverletzung zu werten. Die Gerichte beachten zutreffend, daß das Weisungsrecht des Leiters ein Mittel darstellt, um den Prozeß der Arbeit effektiv zu organisieren, die an die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu stellenden Anforderungen den jeweiligen konkreten betrieblichen Bedingungen und Erfordernissen anzupassen und das Zusammenwirken der Arbeitskollektive nach den Prinzipien der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung zu gestalten. Daraus ergibt sich, daß Weisungen, die zu unmittelbaren Gefahren für Gesundheit und Leben von Menschen führen, die Begehung einer Straftat oder einer Verfehlung darstellen oder eine Ordnungswidrigkeit im Sinne von § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten — OWG — vom 12. Januar 1968 (GBl. I S. 101) sind, von Leitern nicht erlassen und von Werktätigen nicht ausgeführt werden dürfen. Derartige gesetzwidrige Weisungen begründen keine Arbeitspflichten; vielmehr haben sich die Werktätigen nach den gesetzlichen Anforderungen zu verhalten.

### Z. Zum Verschulden

Die Feststellung des Verschuldens und dessen inhaltliche Bewertung bereitet in der Praxis teilweise Schwierigkeiten. Auch den Gerichten gelingt es nicht immer, das Verschulden exakt festzustellen und überzeugend zu begründen. Der Nachweis des Verschuldens setzt stets die Prüfung voraus, ob der Werktätige trotz gegebener objektiver Möglichkeiten und subjektiver Voraussetzungen zur Erfüllung der an ihn gestellten Anforderungen durch vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln Arbeitspflichten verletzt hat. Hierzu ist die sorgfältige Aufklärung der zur Arbeitspflichtverletzung führenden Umstände unter Beachtung der dem Werktätigen in der konkreten Situation obliegenden Rechtspflichten erforderlich.

Für eine differenzierte Festlegung der jeweils angemessenen rechtlichen Reaktion auf das schuldhaft pflichtverletzende Verhalten des Werktätigen reicht es auch nicht aus, wenn die Gerichte das Verschulden schlechthin feststellen, ohne zugleich die Schuldart und den Grad der Schuld herauszuarbeiten und zu begründen. Vorsätzlich verletzt der Werktätige seine Arbeitspflichten, wenn er sie bewußt mißachtet.

Fahrlässig handelt der Werktätige, der seine Arbeitspflichten leichtfertig oder wegen mangelnder Aufmerksamkeit außer acht läßt oder seine Arbeitspflichten nicht kannte, obwohl er sie hätte kennen müssen, und der die Möglichkeit zu pflichtgemäßem Verhalten hatte.

Zutreffend arbeiten die Gerichte, die die Festlegungen der Richtlinie Nr. 29 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung der §§ 112 ff. GBA vom 25. März 1970 (GBl. II S. 267; NJ-Beilage 2/70 zu Heft 9) als Maßstab für den Ausschluß des Verschuldens auch bei der disziplinarischen Verantwortlichkeit anwenden.

### 3. Die Durchführung erzieherischer Verfahren vor den Konfliktkommissionen und von Disziplinarverfahren

#### 3.1. Zur Entscheidung des Leiters

Das sozialistische Arbeitsrecht sieht, von der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen abgesehen, zwei Formen der Reaktion auf schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzungen vor:

Die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor