

der Konfliktkommission oder die Durchführung eines Disziplinarverfahrens. Welche dieser beiden Formen zur Anwendung kommen soll, obliegt allein der Entscheidung des Disziplinarbefugten als des für die Gewährleistung der sozialistischen Arbeitsdisziplin verantwortlichen betrieblichen Leiters. Allerdings dürfen wegen desselben Sachverhalts nicht ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission beantragt und ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden.

### 3.2. Erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission

Im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung ist es notwendig, die Gerichte auf die folgenden Probleme hinzuweisen:

Die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission setzt einen entsprechenden Antrag voraus (§ 109 Abs. 3 GBA, § 28 KKO). Dieser Antrag enthebt die Konfliktkommission nicht ihrer Verpflichtung, eigenverantwortlich das Vorliegen der Voraussetzungen der disziplinarischen Verantwortlichkeit zu prüfen (§ 14 KKO). Sie kann im Ergebnis einer durchgeführten Beratung bei Vorliegen schuldhafter Arbeitspflichtverletzungen auch von Erziehungsmaßnahmen absehen, wenn der erzieherische Zweck erreicht ist (§ 29 Abs. 1 KKO) und die Gesamtheit der Umstände (§ 109 Abs. 2 GBA) dies rechtfertigt.

Die in § 29 Abs. 2 KKO angeführten Erziehungsmaßnahmen sind ausschließlicher Natur. Die Gerichte haben deshalb zureichend Entscheidungen der Konfliktkommission aufgehoben, sofern diese Disziplinarmaßnahmen oder andere mit dieser Vorschrift nicht im Einklang stehende Verpflichtungen (z. B. Geldbußen) ausgesprochen haben.

Hat die Konfliktkommission eine sachliche Entscheidung getroffen und ist der Antragsteller damit nicht einverstanden, kann er hiergegen nur mittels des Einspruchs gemäß § 58 KKO Vorgehen. Die Durchführung eines Disziplinarverfahrens durch den Betriebsleiter nach der Entscheidung der Konfliktkommission wegen desselben Disziplinarverstoßes ist unzulässig.

Hat die Konfliktkommission dagegen den Antrag wegen Ungeeignetheit der Sache zurückgewiesen (§ 28 Abs. 2 KKO) oder wegen zweimaligen unbegründeten Ausbleibens des Antragsgegners in der Beratung der Konfliktkommission den Antrag zurückgegeben (§ 30 Abs. 2 KKO), kann der Disziplinarbefugte innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung der Konfliktkommission ein Disziplinarverfahren durchführen.

### 3.3. Zur Durchführung des Disziplinarverfahrens nach dem GBA

Die mit dem Beschluß des Präsidiums des Obersten Gerichts zu Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften und ihrer Durchsetzung im arbeitsrechtlichen Verfahren vom 30. Oktober 1972 (NJ-Beilage 5/72 zu Heft 23; Arbeit und Arbeitsrecht 1972, Heft 24, S. 762) in Auslegung von § 110 Abs. 1 GBA für die Durchführung eines Disziplinarverfahrens geforderten Voraussetzungen (Einbeziehung der Werk tätigen, Anhören des Disziplinarverletzers) haben in der Praxis zu einer Erhöhung der Rechtssicherheit geführt. Die dazu überprüften Verfahren haben gezeigt, daß die Disziplinarbefugten in der Regel in Durchführung eines Disziplinarverfahrens danach handeln. Deshalb mußten Disziplinarmaßnahmen wegen fehlender Wirksamkeitsvoraussetzungen in einem weitaus geringeren Umfang als früher durch die Gerichte für unwirksam erklärt werden.

In einigen Fällen interpretierten jedoch Gerichte den Beschluß des Präsidiums des Obersten Gerichts hinsichtlich der Anforderungen an die Durchführung eines Disziplinarverfahrens unzutreffend.

Es erweist sich deshalb als notwendig, auf folgendes hinzuweisen:

Das Disziplinarverfahren gemäß § 110 Abs. 1 GBA muß nicht schriftlich eingeleitet werden. Es kann unmittelbar nach dem Anhören des Disziplinarverletzers und der differenzierten Einbeziehung der Werk tätigen mit dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme abgeschlossen werden.

Mit dem Anhören des Disziplinarverletzers und den Maßnahmen zur Einbeziehung der Werk tätigen kann der Disziplinarbefugte einen Mitarbeiter beauftragen. Die Ergebnisse bilden für den Disziplinarbefugten die Grundlage seiner Entscheidung, ob und mit welchen Maßnahmen auf den Disziplinarverstoß zu reagieren ist. Einer nochmaligen Einbeziehung des Arbeitskollektivs nach Einleitung eines Disziplinarverfahrens bedarf es nicht, wenn sich dieses mit dem Disziplinarverletzer bereits auseinandergesetzt hat.

### 3.4. Zu den Fristen des Disziplinarverfahrens nach dem GBA

Die in § 110 Abs. 2 GBA geregelten Fristen orientieren auf eine schnelle Durchführung des Disziplinarverfahrens mit abschließender Entscheidung, um so den erzieherischen Zweck zu gewährleisten. In einigen Fällen leiten jedoch Disziplinarbefugte nicht unmittelbar nach dem Bekanntwerden des Disziplinarverstoßes ein Disziplinarverfahren ein. Andererseits wird auch nicht immer die Monatsfrist gewahrt, innerhalb deren das Disziplinarverfahren abzuschließen ist. Solche Erscheinungen haben in einer Reihe von Fällen dazu geführt, daß Gerichte auf den Einspruch des Werk tätigen die ausgesprochenen Disziplinarmaßnahmen für unwirksam erklärt haben.

Dabei wurde verkannt, daß die in § 110 Abs. 2 GBA geregelte Monatsfrist eine Ordnungsfrist darstellt. Stellt das Gericht fest, daß die Einleitung oder Durchführung des Disziplinarverfahrens durch den Disziplinarbefugten schleppend erfolgte, ist hierauf durch andere Maßnahmen (z. B. Gerichtskritik) zu reagieren.

Dagegen handelt es sich bei der Frist von fünf Monaten um eine Ausschußfrist. Wird nicht spätestens fünf Monate nach dem Begehen eines Disziplinarverstoßes ein Disziplinarverfahren eingeleitet, kann die Disziplinarverletzung nicht mehr Grundlage für Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit sein, sofern nicht die Disziplinarverletzung eine Straftat darstellt, für die die strafrechtlichen Verjährungsfristen anzuwenden sind.

Besteht eine Arbeitspflichtverletzung in der Aufrechterhaltung eines pflichtwidrig geschaffenen Zustandes, dauert ihre Begehung bis zur Beendigung des Zustandes durch Handeln des Werk tätigen oder durch Bekanntwerden an. Das trifft z. B. für die Zeit zu, in der der Werk tätige seine aus dem konkreten Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses erwachsende Pflicht zur Information des Betriebes über Vorkommnisse nicht erfüllt, die für den Bestand des Arbeitsrechtsverhältnisses wesentlich sind.

## 4. Maßstäbe für anzuwendende Disziplinarmaßnahmen einschließlich der fristlosen Entlassung

Die Beantwortung der Frage, ob überhaupt eine und welche Disziplinarmaßnahme im Einzelfall rechtlich begründet ist, bereitet den Gerichten bei der Entscheidung über hiergegen eingelegte Einsprüche nicht selten Schwierigkeiten. Das betrifft vor allem das Verhältnis von disziplinarischer und materieller Verantwortlichkeit, die Bewertung bisheriger erzieherischer Maßnahmen und die Maßstäbe für fristlose Entlassungen.

Hierzu ist auf folgendes hinzuweisen:

a) Ob der Disziplinarbefugte neben der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit eines Werk tätigen auch Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit anwendet, bleibt seiner pflichtgemäßen Entscheidung vorbehalten. Die Tatsache, daß der Werk tätige nach den Bestimmungen der §§ 112 ff. GBA verantwortlich gemacht wird, schließt die Möglichkeit eines Disziplinar- bzw. erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission nicht aus. Disziplinarmaßnahmen bzw. Beschlüsse der Konfliktkommission im Rahmen eines erzieherischen Verfahrens dürfen deshalb von den Gerichten nicht aus diesem Grunde aufgehoben werden.

b) Unter „bisherigen erzieherischen Maßnahmen“ sind nicht nur Disziplinarmaßnahmen bzw. die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission zu verstehen, sondern auch anderweitige, aus Anlaß eines kritikwürdigen Verhaltens geführte