

Auseinandersetzungen. Solche erzieherischen Maßnahmen können als Bewertungsfaktor der Schwere eines neuerlichen Disziplinverstößes wie ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen bzw. Erziehungsmaßnahmen der Konfliktkommission herangezogen werden, d. h., sie dürfen nicht länger als ein Jahr zurückliegen.

c) Eine fristlose Entlassung kommt grundsätzlich dann zur Anwendung, wenn sich die Bemühungen des Betriebes in Wahrnehmung seiner sich aus § 6 Abs. 3 der VO über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der volkseigenen Betriebe, Kombinate und VVB vom 28. März 1973 (GBl. I S. 129) ergebenden Pflichten zur Erziehung der Werkstätigen infolge des Verhaltens des Disziplinverletzers als erfolglos erwiesen haben und deshalb unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände (§ 109 Abs. 2 GBA) die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses unumgänglich ist. In der Regel müssen deshalb der fristlosen Entlassung andere Disziplinar- und Erziehungsmaßnahmen vorangegangen sein. Solange solche noch wirksam sind, können sie auch dann eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn zwar der unmittelbar dazu führende Anlaß für sich allein hierzu noch nicht ausreichen würde, sich hierin aber eine disziplinlose Grundeinstellung des Werkstätigen zeigt, die den weiteren Fortbestand des Arbeitsrechtsverhältnisses unmöglich macht.

Die fristlose Entlassung kann aber auch bei einer einmaligen Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin erfolgen, sofern diese schwerwiegender Natur ist und deshalb die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses erfordert.

d) Falls sich im Ergebnis der gerichtlichen Prüfung die vom Leiter ausgesprochene Disziplinarmaßnahme nach Art und Schwere als ungerechtfertigt herausstellt, kann der Leiter innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung über die Unwirksamkeit eine weniger schwere Disziplinarmaßnahme aussprechen.

#### 5. Zum Verhältnis Disziplinverstoß — Aufhebungs- oder Änderungsvertrag bzw. Kündigung wegen Nichtteignung

Der in dem Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge vom 28. September 1966 (NJ 1966 S. 651; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 19, S. 440) enthaltene Hinweis, Änderungsverträge „zu disziplinarischen Zwecken“ bzw. Aufhebungsverträge „aus disziplinarischen Gründen“ seien unzulässig, ist in der gerichtlichen Praxis unterschiedlich interpretiert worden.

Hierzu ist auf folgendes hinzu weisen:

a) Ein Änderungsvertrag ist nicht zu disziplinarischen Zwecken abgeschlossen, wenn der Werkstätige auf Grund der schuldhaften Arbeitspflichtverletzung unter Berücksichtigung seiner Stellung und Verantwortung im Kollektiv für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe ungeeignet ist, aber anderweit im Betrieb eingesetzt werden kann. Das liegt auch im Interesse des Werkstätigen, dessen Arbeitsrechtsverhältnis sonst u. U. wegen Ungeeignetheit gekündigt werden müßte. Unter diesen Voraussetzungen kann auch ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden, der eine betriebliche Kündigung nach § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA überflüssig macht.

b) Bleibt der Werkstätige trotz des Disziplinverstößes weiterhin für die vereinbarte Tätigkeit geeignet, ist es

unzulässig, anstelle des Ausspruchs einer Disziplinarmaßnahme (Verweis, strenger Verweis) zu Zwecken der disziplinarischen Einwirkung einen Änderungsvertrag abzuschließen. Ein solcher Vertrag verstößt gegen die §§ 109, 30 in Verbindung mit §§ 20 Abs. 2, 23 Abs. 1 GBA, weil damit der Kreis der zulässigen Disziplinarmaßnahmen ungesetzlich erweitert würde.

#### 6. Unzulässigkeit einseitiger Veränderungen des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb

Mitunter versuchen Betriebe, durch einseitige Maßnahmen das Arbeitsrechtsverhältnis zu ändern und hierdurch über die gesetzlich zulässigen Maßnahmen hinaus auf den Werkstätigen disziplinarisch zu wirken. Die Gerichte reagieren richtig, indem sie einseitig verfügte Einsetzungen in eine niedriger bezahlte Tätigkeit als unzulässige Disziplinarmaßnahmen für unwirksam erklären. Auch der Einsatz des Werkstätigen an einem anderen als dem vereinbarten Arbeitsort ist als Disziplinarmaßnahme unzulässig.

#### 7. Disziplinarmaßnahmen und Durchsetzung von Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bei Bewährungsverurteilung

Mit der Neufassung der §§ 32, 33 StGB wurde ab 1. April 1975 die disziplinarische Verantwortlichkeit auf die Verletzung strafrechtlicher Auflagen in Verbindung mit einer Verurteilung auf Bewährung, soweit sie im Prozeß der Arbeit zu erfüllen sind, bzw. auf die Verletzung von Verpflichtungen zur Verwendung des durch Arbeit erzielten Einkommens (§§ 33 Abs. 3 und 4 Ziff. 1, 2 und 6 StGB) ausgedehnt.

Dazu ist auf folgendes hinzuweisen:

a) Zu den Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit im Sinne des § 32 Abs. 2 Ziff. 1 StGB gehören nicht nur die Sanktionen nach § 109 GBA (mit Ausnahme der fristlosen Entlassung). Sie schließen auch den Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission mit ein und lassen anderweite Disziplinarmaßnahmen zu, soweit dies in besonderen Ordnungen vorgesehen ist (z. B. Herabsetzung im Dienstrang bei der Bahn und Post).

b) Voraussetzung für die Anwendung von Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit wegen Verletzung strafrechtlicher Auflagen ist schuldhaftes Verhalten. § 109 Abs. 2 GBA ist zu beachten.

c) Die durch das Kollektiv im Rahmen der Bewährungsverurteilung zu leistende Erziehungsarbeit entspricht seiner Einbeziehung in das Disziplinarverfahren im Sinne des Beschlusses des Präsidiums des Obersten Gerichts vom 30. Oktober 1972. Bei erfolglosem Bemühen des Kollektivs und einem deshalb gestellten Antrag bedarf es deshalb nicht nochmals dessen offizieller Stellungnahme in Durchführung des Disziplinarverfahrens. Die Möglichkeit des rechtlichen Gehörs des Werkstätigen muß gewahrt bleiben.

d) Soweit der Werkstätige gegen den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme im Gerichtsweg Einspruch einlegen kann, steht ihm dieses Recht auch in Fällen des § 32 Abs. 2 Ziff. 1 StGB zu. Hierüber haben die Konfliktkommissionen nach den Vorschriften für Arbeitsrechtssachen bzw. bei Einsprüchen gegen das Ergebnis erzieherischer Verfahren vor den Konfliktkommissionen die Kreisgerichte, Kammern für Arbeitsrecht, zu entscheiden.

Dr. WERNER STRASBERG, Vizepräsident des Obersten Gerichts

## Aufgaben der Gerichte bei der einheitlichen Anwendung der arbeitsrechtlichen Normen über die sozialistische Arbeitsdisziplin

Dem folgenden Beitrag liegt das Referat zugrunde, das Vizepräsident Dr. Strasberg auf der 16. Plenartagung des Obersten Gerichts am 17. September 1975 gehalten hat. D. Red.

Die Behandlung von Fragen der sozialistischen Arbeitsdisziplin in der Rechtsprechung der gesellschaftlichen und staatlichen Gerichte ordnet sich ein in die Maßnahmen der Partei- und Staatsführung und die damit verbundenen Initiativen der Arbeiterklasse und aller

Werkstätigen zur Intensivierung und zur Erhöhung der Effektivität in unserer Volkswirtschaft, also in die Lösung von Aufgaben, die — wie auf der 13. und der 14. Tagung des Zentralkomitees der SED hervorgehoben wurde — mit völlig neuer Schärfe stehen.//

tu Vgl. E. Honecker, Aus dem Bericht des Politbüros an die 13. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berlin 1974, S. 27; derselbe, Zur Einberufung des IX. Parteitag (14. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1975, S. 14.