

gige Verfahrensdurchführung mit der mündlichen Urteilsverkündung noch nicht beendet sind. Man kann nicht damit einverstanden sein, daß in diesem Verfahren die schriftliche Ausfertigung der Entscheidung sieben Wochen nach ihrer Verkündung noch nicht in den Händen der Prozeßparteien war.

Solche Fälle beweisen, daß es insgesamt notwendig ist, der strikten Einhaltung auch der verfahrensrechtlichen Bestimmungen mehr Aufmerksamkeit zuzuwenden, weil es dabei um prinzipielle Fragen der allseitigen Gewährleistung der Rechtssicherheit und der erzieherischen, vorbeugenden Wirkung der gerichtlichen Tätigkeit geht. Die gleiche Aufmerksamkeit muß — wie im Bericht des Präsidiums hervorgehoben wird — der stärkeren Anwendung der Formen zur Erhöhung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Verfahren gelten. Es kommt darauf an, die in den letzten Jahren erreichten guten Ergebnisse einer zügigen Verfahrensdurchführung zur festen Praxis aller Richter zu machen. Dafür sind auch die Schulungen über die neue ZPO zu nutzen, damit bei der künftigen Anwendung des neuen Verfahrensgesetzes dessen politisches Anliegen voll durchgesetzt wird.

Zu Einzelfragen des Disziplinarverfahrens und der disziplinarischen Verantwortlichkeit

Der Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts nimmt zu einigen Fragen des Disziplinarverfahrens und der disziplinarischen Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des GBA Stellung, die in der Praxis, vor allem in der Tätigkeit der Gerichte, gewisse Schwierigkeiten bereitet haben. Auf einige dieser Probleme soll im folgenden näher eingegangen werden.

Moralische und materielle Stimuli zur Förderung der Arbeitsdisziplin

Die Leitungen der Betriebe tragen nicht nur für die Erfüllung ihrer Planaufgaben, sondern auch für die Durchsetzung sozialistischer Verhaltensnormen im Betrieb, für die Förderung der Kollektivbeziehungen und für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten eine große Verantwortung. Die Verwirklichung dieser Aufgaben stellt hohe Anforderungen an die Leitungstätigkeit und verlangt eine wissenschaftliche Arbeitsorganisation. Es sind alle Voraussetzungen zu schaffen, damit die Werktätigen mit Initiative und hohem Einsatz ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können, damit sie ihre Fähigkeiten weiter entwickeln und ihr Verantwortungsbewußtsein gefestigt wird. Vorbildlicher Einsatz und vorbildliches Verhalten sind moralisch und materiell anzuerkennen. öffentliche Belohnungen für hervorragende Arbeitsinitiativen von Kollektiven und einzelnen Werktätigen, für positive Ergebnisse im Kampf um den Titel „Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin und Sicherheit“ spornen auch andere Werktätige an, entsprechende Leistungen innerhalb des sozialistischen Wettbewerbs zu erbringen. Die differenzierte Anwendung von Arbeitslohn und Prämie ist zur Stimulierung hoher Arbeitsleistungen und zur Durchsetzung einer hohen Arbeitsdisziplin zu nutzen.

Die Gerichte müssen darauf achten, daß nicht — wie das manchmal noch geschieht — eine allgemeine Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ dazu benutzt wird, administrativ Arbeitslohn bzw. Prämien zu kürzen. Die Stimulierung der Arbeitsdisziplin ist keine Frage des schematischen Rechnens oder der Anwendung von Tabellen. Es kommt immer darauf an, die Persönlichkeit des Werktätigen und seine Stellung im Kollektiv, die konkreten Umstände seines Verhaltens und dessen Auswirkungen exakt einzuschätzen. Diese Fragen sollten stets Gegenstand kollektiver Beratungen sein. Entscheidungen der Gerichte, die sich auf solche Einschätzungen stützen, sind von hoher Überzeugungskraft und dienen der konsequenten Durchsetzung des Grundsatzes, daß Lohn und Prämie für tatsächlich geleistete Arbeit und entsprechend der Leistung gezahlt werden.

Mitwirkung der Gewerkschaft und der Kollektive am Disziplinarverfahren

Die konsequente und allseitige Durchsetzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin als Leitungsaufgabe schließt

die Forderung ein, eng mit den Gewerkschaftsleitungen und den Kollektiven zusammenzuarbeiten.

Der Beschluß des Präsidiums des Obersten Gerichts zu den Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften und ihrer Durchsetzung im arbeitsrechtlichen Verfahren vom 30. Oktober 1972 (NJ-Beilage 5/72 zur Heft 23) hat dazu beigetragen, die gesetzlichen Anforderungen an die Durchführung von Disziplinarverfahren besser zu verwirklichen. Die Gerichte wirken darauf hin, daß die Rechte der Gewerkschaften auf Mitwirkung im Disziplinarverfahren beachtet und gewährleistet werden. Wir müssen uns zugleich aber gegen gelegentlich anzutreffende Versuche der Gerichte wenden, das Disziplinarverfahren zu formalisieren. Die Anforderung z. B., daß ein Disziplinarverfahren gemäß § 10 Abs. 1 GBA schriftlich eingeleitet werden muß oder daß das Arbeitskollektiv nach Einleitung des Disziplinarverfahrens auch dann einzubeziehen ist, wenn es sich bereits mit dem Disziplinverletzer auseinandergesetzt hat, fördert nicht den Erziehungsprozeß. Wie richtig zu verfahren ist, wird in Ziff. 3.3. des Berichts des Präsidiums dargelegt. Entscheidend ist, daß mit dem Disziplinarverfahren konkret und wirksam erzieherisch Einfluß genommen, das Verfahren also nicht als Selbstzweck betrachtet wird.

Durchführung erzieherischer Verfahren vor der Konfliktkommission

Untersuchungen des Obersten Gerichts — sowie Gespräche mit Arbeitskollektiven und Mitgliedern von Konfliktkommissionen haben bestätigt, daß die Durchführung erzieherischer Verfahren vor den Konfliktkommissionen gemäß § 109 Abs. 3 GBA, §§ 28, 29 KKO eine wirksame Form zur Einbeziehung der Kollektive in die Überwindung von Disziplinverletzungen ist. Diese Möglichkeit wird jedoch noch nicht in allen dafür geeigneten Fällen von den Leitern genutzt.

Natürlich wäre es wenig sinnvoll, etwa einen Katalog derjenigen Voraussetzungen aufzustellen, bei deren Vorliegen Disziplinverletzungen zur Durchführung erzieherischer Verfahren vor den Konfliktkommissionen geeignet sind. Auf Rechtskonferenzen der Gewerkschaften wurde über vielfältige positive Wirkungen erzieherischer Verfahren berichtet. Es wurden auch Beispiele vorgetragen, in denen erzieherische Verfahren spürbare Veränderungen im Verhalten von Disziplinverletzern bewirkt haben, was mit den vorausgegangenen Disziplinarmaßnahmen nicht erreicht worden war. Von der Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission sollte jedoch dann abgesehen werden, wenn nach Einschätzung aller Umstände eine Änderung des Verhaltens des Disziplinverletzers auch im Ergebnis dieses Verfahrens nicht zu erwarten ist und deshalb die Beratung der Autorität der Konfliktkommissionen abträglich wäre.

Zum Ausspruch einer fristlosen Entlassung

Aufmerksamkeit verdienen auch die Hinweise in Ziff. 4 des Berichts des Präsidiums zum Ausspruch fristloser Entlassungen. Die Untersuchungen zeigen, daß sich die Gerichte stärker gegen solche fristlosen Entlassungen wenden müssen, mit denen sich Betriebe leichtfertig ihren Erziehungsaufgaben zu entziehen versuchen. Die strikte Beachtung der vom Gesetz festgelegten Voraussetzungen für den Ausspruch einer fristlosen Entlassung erfordert, die Gesamtheit aller Umstände gründlich zu prüfen und z. B. auch die Auswirkungen der fristlosen Entlassung für den Werktätigen und seine Familie in die Würdigung dieser Umstände einzuflechten.

Arbeitspflichten und ihre schuldhaftige Verletzung

Voraussetzung für den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme ist, daß der Werktätige seine Arbeitspflichten schuldhaft verletzt hat. Wir verstehen die Arbeitspflichten — wie das bereits in der Richtlinie Nr. 29 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung der §§ 112 ff. GBA vom 25. März 1970 (GBI. II S. 267;