

man das Fehlschlagen erzieherischer Bemühungen der Kollektive, die Straffentlassene oder zur Arbeitsbummelei neigende, kriminell gefährdete oder fristlos entlassene Personen zur weiteren Erziehung aufnehmen, angemessen berücksichtigen. Fehlschichten, die durch solche Kollektivmitglieder verursacht werden, dürften sich bei nachweisbarer Erfüllung der vom Kollektiv übernommenen Erziehungspflichten nicht nachteilig auf die Jahresendprämie auswirken.

Obwohl sich das Plenum des Obersten Gerichts bereits im September 1965 eindeutig gegen eine Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ gewandt habe/10/, die in Wahrheit eine ganz allgemeine und undefinierbare Größe sei, gebe es immer noch Betriebe, in denen Leiter bei Nichterfüllung dieser Kennziffer pauschal Prämien kürzen oder entziehen. Es sei folglich notwendig, in den Betrieben Klarheit darüber zu schaffen, daß die Anwendung einer undifferenzierten und allgemeinen Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ von der Rechtsprechung konsequent abgelehnt werde.

W. Winter schilderte das Bemühen der Leiter und der Gewerkschaftsleitung des VEB Automobilwerk Ludwigsfelde um eine einheitliche Regelung für die Anwendung der Jahresendprämie bei Disziplinverletzungen. Über die materielle Stimulierung hoher Arbeitsleistungen, insbesondere der Qualität des Arbeitsergebnisses, sprach auch G. Ringelmann, wobei er vor allem die positive Wirkung der Regelungen für die leistungsabhängigen Gehälter der Meister hervorhob. Ferner berichtete er, wie die Qualität der Erzeugnisse dadurch gesichert wird, daß die Kollektive bei verschuldeten Qualitätsmängeln kostenlos Nacharbeit leisten.

Zu Problemen der Anwendung von Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit

R. Kranke ging auf einige bisher ungeklärte Fragen bei der Anwendung von Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit ein. Das betrifft z. B. die Einspruchsfrist gegen den Verweis bzw. den strengen Verweis, die im GBA nicht geregelt ist. Kranke regte daher an, im Interesse der Rechtssicherheit eine einheitliche Anleitung zu geben, und zwar analog der in § 36 GBA ausdrücklich geregelten Einspruchsfrist von 14 Tagen bei der fristlosen Entlassung.

Ein weiteres Problem ergebe sich daraus, daß einige Gerichte den 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) zu eng auslegen. Wenn auch in diesem Beschluß der Vertrauensmann als zur Mitwirkung an einem Disziplinarverfahren berufener Gewerkschaftsfunktionär der Gruppe genannt werde, sei es doch formal, wenn man eine Vertretung des Vertrauensmannes durch den Kulturobmann oder einen anderen gewählten Funktionär der Gewerkschaftsgruppe am Disziplinarverfahren ausschließen wollte. Beispielsweise könne im Auftrag der BGL auch der Vorsitzende oder ein Mitglied der Rechtskommission mitwirken. Rechtswidrig sei es allerdings, wenn am Disziplinarverfahren gar kein gewählter oder beauftragter Vertreter der Gewerkschaft als Interessenvertreter des Werktätigen teilgenommen hat; in diesem Falle müsse die hierauf ergangene Disziplinarentscheidung bei ihrer Überprüfung vom Gericht aufgehoben werden.

Ergänzend führte Dr. G. Körner aus, daß es zweckmäßig sei, das Arbeitskollektiv oder seine Vertreter unmittelbar in das Disziplinarverfahren einzubeziehen, weil hierdurch eine hohe Wirksamkeit der erzieherischen Maßnahmen erreicht werde.

Dr. G. Kirschner demonstrierte anhand von Beispielen aus Untersuchungen der Staatsanwaltschaft,

daß bei schuldhaft verursachten Schäden am sozialistischen Eigentum oftmals noch überaus großzügig auf die Durchsetzung der materiellen und der disziplinarischen Verantwortlichkeit der Werktätigen verzichtet wird. Von jedem Leiter müsse jedoch in dieser Frage eine pflichtgemäße Entscheidung erwartet werden, wie sie in Ziff. 4 des Berichts des Präsidiums des Obersten Gerichts gefordert wird. Die Staatsanwaltschaft werde in Fällen, in denen Leiter die gesellschaftlichen Erfordernisse zum Schutz des sozialistischen Eigentums mißachten, konsequent einschreiten.

Übereinstimmend damit äußerte sich S. Stranovskij. Untersuchungen im Bezirk Neubrandenburg hätten ergeben, daß noch vielfach Änderungs- und Aufhebungsverträge an die Stelle von Disziplinarmaßnahmen gesetzt werden, obwohl die Voraussetzungen für ein Ausschneiden des Werktätigen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis entweder nicht gegeben oder aber die Disziplinverletzungen so schwerwiegend sind, daß konsequenterweise eine fristlose Entlassung auszusprechen gewesen wäre. In denjenigen Fällen, in denen ein Werktätiger wegen seiner Disziplinverletzung für die betreffende Arbeitsaufgabe ungeeignet sei, aber anderweitig im Betrieb eingesetzt werden könne, gebe es uneinheitliche Auffassungen.

Der hierzu in Ziff. 5 des Berichts des Präsidiums des Obersten Gerichts dargelegten Auffassung stimmte S. Stranovsky zu, regte jedoch — ebenso wie der Direktor des Bezirksgerichts Potsdam, G. Knecht — an, im Bericht klarzustellen, ob unter den dort genannten Voraussetzungen neben dem Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrag eine disziplinarische Auseinandersetzung mit dem Werktätigen möglich sei.

Der Verfasser dieses Berichts erläuterte in der Diskussion die Rechtsauffassung des Senats für Arbeitsrecht beim Obersten Gericht, nach der neben dem Abschluß eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrags der Anspruch von Disziplinarmaßnahmen zulässig ist. Dabei wurde insbesondere der Aspekt hervorgehoben, daß bei Berücksichtigung der Hinweise im Bericht des Präsidiums vom Abschluß eines Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrags zu disziplinarischen Zwecken bzw. aus disziplinarischen Gründen nicht die Rede sein könne.

Richter Ch. Kaiser, Oberstes Gericht, gab der Praxis wichtige Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung von Disziplinarverfahren./11/

Zur Arbeitsweise der Gerichte

R. Kranke unterstrich die kritische Bemerkung im Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts, daß nicht alle dazu geeigneten Verfahren vor organisierter Öffentlichkeit, insbesondere in den Betrieben, verhandelt werden. Dieser Mangel — so betonte S. Stranovsky — werde auch nicht dadurch behoben, daß die Gerichte im Bezirk Neubrandenburg überwiegend konzentriert und zügig Streitfälle auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitsdisziplin verhandeln und entscheiden. Es reiche auch nicht aus, Mängel in der Leitungstätigkeit der Betriebe lediglich in der Verhandlung zu kritisieren, wenn sich eine Gerichtskritik als erforderlich erweise. Diese Feststellungen bestätigte G. Knecht anhand von Untersuchungsergebnissen aus dem Bezirk Potsdam.

Dr. G. Körner berichtete über gute Erfahrungen aus der Zusammenarbeit der Kreisgerichte mit den Ämtern für Arbeit und Berufsberatung bei den Räten der Kreise. Wenn bei einem Einspruch gegen einen Konfliktkommissionsbeschluß über eine fristlose Entlassung aus der Klage ersichtlich sei, daß der betreffende Werktätige noch keine andere Arbeit aufgenommen hat, werde das Amt für Arbeit informiert, damit es für eine möglichst rasche Wiedereingliederung des Werktätigen in den Arbeitsprozeß sorgen kann. Die Ämter machten auch stärker von der Möglichkeit Gebrauch, den Betrieben auf der Grundlage des § 10

/10/ Vgl. „Die Tätigkeit der Gerichte zur Durchsetzung der Bestimmungen über den Arbeitslohn (Auszug aus dem Bericht des Präsidiums an die 7. Plenartagung des Obersten Gerichts)“, NJ 1965 S. 625 ff. (S. 629).

/11/ Der Beitrag von Ch. Kaiser ist in diesem Heft veröffentlicht.