

der VO zur Verbesserung der Arbeitskräfte lenkung und Berufsberatung vom 24. August 1961 (GBl. II S. 347) Auflagen zur Einstellung fristlos entlassener Werk-tätiger zu geben.

Diese Erfahrungen aus dem Bezirk Dresden verdienen besondere Beachtung, weil bei den fristlosen Entlassungen, die von den staatlichen Gerichten überprüft wurden, nach der Statistik des Jahres 1974 der Einspruch der Werktätigen nur in 45 Prozent der Fälle keinen Erfolg hatte. Hinzu kommt, daß zahlreiche Werktätige von ihrem Einspruchsrecht keinen Gebrauch machen, weil die zur fristlosen Entlassung führenden Gründe auch für sie so einleuchtend sind, daß ihnen eine Inanspruchnahme der Konfliktkommission oder des staatlichen Gerichts nicht als aussichtsreich erscheint. Ebenso gewiß ist aber auch, daß Einsprüche oftmals aus Unsicherheit über die Rechtslage, verbunden mit selbstkritischer Einsicht hinsichtlich des Disziplinarverstößes, unterbleiben, obwohl sie durchaus Aussicht auf Erfolg hätten. Der durch die fristlose Entlassung entstehende vorübergehende Ausfall gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ist aber nicht unbe-trächtlich. Noch gravierender ist allerdings, daß der Werktätige durch die fristlose Entlassung aus seinem Arbeitskollektiv entfernt wird, in dem sich wesent-liche Faktoren seiner Beziehungen zur Gesellschaft gestalten. Schließlich werden dadurch vielfältige per-

sönliche Probleme hervorgerufen, die zum Teil nicht mehr zu beheben sind, wenn sich die fristlose Entlassung später als ungerechtfertigt erweist.

Deshalb werden im Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts an die erzieherische Arbeit der Betriebe vor einer fristlosen Entlassung hohe Ansprüche gestellt. Diese Ansprüche sind angesichts der wachsenden Qualifikation der Leiter und der sich ständig ent-wickeln den Reife der Kollektive im Prozeß der gesell-schaftlichen Erziehung gerechtfertigt. Eindeutige und überzeugende Entscheidungen der Konfliktkommissio-nen und Gerichte bei Einsprüchen gegen Disziplinar-maßnahmen verschaffen den disziplinarbefugten Lei-tern mehr Klarheit über die Kriterien für den Ausspruch einer fristlosen Entlassung, als das durch Kataloge von Entlassungsgründen geschehen könnte, wie sie von der Praxis immer wieder gefordert werden.

In seinen Schlußbemerkungen hob Präsident Dr. H. T o e p l i t z hervor, daß die Diskussion der Praxis eine Fülle von Anregungen gegeben habe. Er dankte allen, die an der Vorbereitung der Plenartagung mitge-wirkt und dadurch zur erfolgreichen Durchführung dieser Beratung beigetragen haben.

Der Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts wurde vom Plenum als Arbeitsgrundlage bestätigt.

Dr. HANS NEUMANN, Richter am Obersten Gericht

Zu einigen Fragen des Inhalts der sozialistischen Arbeitsdisziplin

Die Aussagen über Arbeitspflichten und Arbeitspflicht-verletzungen in Ziff. 1 des Berichts des Präsidiums des Obersten Gerichts an die 16. Plenartagung sind das Ergebnis praktischer Erfahrungen und von Ausein-ansetzungen in der Fachliteratur. So war z. B. die Diskussion über die Frage, ob ein Verstoß gegen die Vorschriften über die Gewährung von Leistungen der Sozialversicherung zugleich eine Arbeitspflichtverlet-zung ist (NJ 1974 S. 627 ff. und NJ 1975 S. 106 ff., S. 393 ff.), für die Vorbereitung der 16. Plenartagung des Obersten Gerichts sehr nützlich.

Zum Umfang der Arbeitspflichten

A. Feil/M. Freier/H. Neubert haben in NJ 1975 S. 106 die Auffassung vertreten, daß eine vor-nehmlich aus § 106 GBA abgeleitete Interpretation des Inhalts der sozialistischen Arbeitsdisziplin zu eng sei, weil die den Betrieben obliegenden Aufgaben nicht allein auf die ökonomische Erfüllung der betrieblichen Pläne reduziert werden könnten. Die Betriebe hätten vielmehr darüber hinaus vielfältige weitere Funktio-nen zu erfüllen, so die Verpflichtung zum Schutz der sozialistischen Errungenschaften (z. B. im Rahmen der Zivilverteidigung) oder auch Pflichten der kulturell-erzieherischen Einflußnahme gegenüber den Werk-tätigen.

Dieser Auffassung ist von ihrem Grundanliegen her zu-zustimmen, denn sie ergibt sich eindeutig auch aus den an die Betriebe zu stellenden Anforderungen, wie sie z. B. in §§ 3 Abs. 4, 5 Abs. 1, 6 Abs. 2, 3 und 4 der VO über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der volkseigenen Betriebe, Kombinate und WB vom 28. März 1973 (GBl. I S. 129) normiert sind. Bei der Verwirklichung dieser den Betrieben umfassend oblie-genden Aufgaben wird es also vielfache Berührungspunkte zur sozialistischen Arbeitsdisziplin in einem durchaus nicht eng auf § 106 GBA begrenzten Umfang — und im Falle ihrer schuldhaften Verletzung auch zur disziplinarischen Verantwortlichkeit — geben. Sieht man sich unter diesem Gesichtspunkt den Bericht des Präsi-diums des Obersten Gerichts an, so wird man dies be-stätigt finden. So ist z. B. der in Ziff. 1 enthaltene Hin-weis, daß eine Arbeitspflicht auch dann vorliegt, „wenn sich die Rechtspflicht zu einem bestimmten Handeln des Werktätigen bzw. zu einem bestimmten Verhalten aus mit dem Arbeitsrechtsverhältnis unlös-

bar verbundenen Anforderungen ergibt, z. B. zur Er-füllung betrieblicher Aufgaben im Rahmen der Zivil-verteidigung“, aus diesen Überlegungen heraus aufge-nommen worden.

Das bedeutet jedoch nicht, den Begriff der Arbeits-disziplin mit der Konsequenz ihrer ggf. auch zwangs-weisen Durchsetzung uferlos und schematisch auf Verhaltensweisen auszudehnen, die nicht mehr unmit-telbar den Arbeitsprozeß berühren bzw. hierauf keinen direkten Einfluß mehr haben. Die Orientierung im Be-richt des Präsidiums des Obersten Gerichts, dargestellt an einem Verhalten außerhalb des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, verdeutlicht, daß insoweit bewußt eine Grenze gezogen wurde, die unterhalb der von Feil/Freier/Neubert erhobenen Forderungen liegt.

Die Verfasser meinen, daß nach dem gegenwärtigen Rechtszustand zwischen der Arbeitsdisziplin „im en-geren Sinn“ und den an die Betriebe und Werktätigen zu stellenden weitergehenden Anforderungen gewisser-maßen eine Art „leerer Raum“ bestehe, der allenfalls unter den Voraussetzungen des § 32 GBA (schwerwie-gende Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten als Vor-aussetzung der fristlosen Entlassung) überbrückt werde. Hier haben die Verfasser offenbar außer acht gelassen, daß § 106 GBA den Inhalt der sozialistischen Arbeitsdisziplin nicht anhand von erschöpfend aufge-führten Kriterien bestimmt, sondern lediglich die Grundsätze hierfür hervorhebt. Deshalb kann der Schlußfolgerung von Feil/Freier/Neubert, daß der ver-meintlich „leere Raum“ durch eine extensive Ausle-gung des Inhalts der sozialistischen Arbeitsdisziplin auszufüllen sei, nicht gefolgt werden, denn dies brächte zugleich die Gefahr der Ausweitung der disziplinari-schen Verantwortlichkeit mit sich.

Hierfür besteht jedoch kein gesellschaftliches Bedürf-nis: zum einen, weil sich die sozialistische Arbeits-disziplin in erster Linie durch das wachsende Bewußt-sein vor allem der Arbeiterklasse weiterentwickelt und die hiervon ausgehende Vorbildwirkung auch sol-che Werktätigen erfaßt, deren Arbeitsdisziplin noch Schwächen zeigt; zum anderen, weil z. B. die Gestaltung des kulturell-erzieherischen Prozesses durch den Be-trieb eine Frage der ideologischen Auseinandersetzung, nicht aber eine solche des Administrierens ist. Des-halb wäre es auch nicht sinnvoll und widersprüche der mit der Anwendung disziplinarischer Maßnahmen ver-