

## Zur Vorbereitung und Durchführung von Disziplinarverfahren

Die Durchführung eines Disziplinarverfahrens dient vor allem dazu, die erzieherische Wirkung der Disziplinarmaßnahme zu gewährleisten. Hier und da anzutreffende Bestrebungen, an die Vorbereitung und Durchführung von Disziplinarverfahren formelle Anforderungen zu stellen, die vom Gesetz nicht verlangt werden, und davon abhängig zu machen, ob eine Disziplinarmaßnahme wirksam ausgesprochen wurde oder nicht, laufen im Ergebnis darauf hinaus, das politisch-rechtliche Anliegen eines Disziplinarverfahrens zu unterschätzen und Form und Inhalt des Verfahrens voneinander zu trennen.

§ 110 GBA fordert, daß bei der Durchführung des Disziplinarverfahrens der betroffene Werk tätige gehört und das Kollektiv einbezogen wird. Damit sind die Anforderungen eindeutig festgelegt, deren strikte Einhaltung Voraussetzung dafür ist, ob eine im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens ausgesprochene Disziplinarmaßnahme wirksam ist oder nicht. In der Praxis der Betriebe haben sich teilweise weitergehende Anforderungen an die Durchführung von Disziplinarverfahren entwickelt. Sie sind vor allem darauf gerichtet, das Verfahren so durchzuführen, daß es nicht als administrativer Akt erscheint und dem Werk tätigen das Fehlerhafte seines Verhaltens bewußt wird. Dagegen ist nichts einzuwenden. Es ist auch richtig, wenn Gerichte in ihrer Öffentlichkeitsarbeit solche Erfahrungen verallgemeinern. Unzutreffend ist es aber, wenn andere Anforderungen als die im Gesetz genannten als Wirksamkeitsvoraussetzungen für Disziplinarmaßnahmen angesehen werden.

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 zu Heft 23) verfolgt kein anderes Anliegen. Er stellt in Ziff. 3 zur Auslegung des § 110 GBA klar, daß die in dieser Bestimmung enthaltenen Anforderungen Voraussetzungen für die Wirksamkeit ausgesprochener Disziplinarmaßnahmen sind. Dabei orientiert der Beschluß darauf, die Einbeziehung des Kollektivs wirkungsvoll mit der Gewährleistung der Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften zu verbinden. Die Gerichte wirken durch Hinweisschreiben und zielgerichtete Verfahrensauswertung darauf hin, daß die Leiter der Betriebe die zuständigen Gewerkschaftsleitungen von beabsichtigten Disziplinarverfahren unterrichten, damit die Gewerkschaftsleitungen ihrerseits die aktive Mitwirkung eines Vertreters der BGL oder AGL bzw. eines gewählten Funktionärs der Gewerkschaftsgruppe sichern können.

Die gesetzliche Forderung, das Kollektiv einzubeziehen, schließt die Forderung nach Mitwirkung eines Vertreters der Gewerkschaften ein. Deshalb sind Disziplinarmaßnahmen, die im Ergebnis von Verfahren ausgesprochen wurden, an denen kein Gewerkschaftsfunktionär mitgewirkt hat, rechtsunwirksam.

Nach §§ 109ff. GBA hat der Betriebsleiter das Recht, Disziplinarverfahren einzuleiten und durchzuführen. Es entspricht jedoch praktischen Bedürfnissen, wenn Betriebsleiter dieses Recht auf nachgeordnete Leiter delegieren, die dann für ihren Leitungsbereich gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern disziplinarbefugt sind. Ebenso ist es möglich, die Befugnis zum Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen nach Art und Schwere der Maßnahmen differenziert zu übertragen. Damit sich die Werk tätigen genau informieren können, wer ihnen gegenüber Disziplinarbefugter ist, sollten derartige Festlegungen grundsätzlich in den Arbeitsordnungen enthalten sein. Es ist selbstverständlich, daß im Falle einer Vertretung die dem Leiter zustehende bzw. ihm übertragene Disziplinarbefugnis durch den Vertreter wahrzunehmen ist.

In einigen Fällen haben Gerichte Disziplinarmaßnahmen deshalb für unwirksam erklärt, weil nicht der Leiter selbst, sondern ein von ihm im Einzelfall damit beauftragter Mitarbeiter die Aussprache mit dem Werk-

tätigen im jeweiligen Kollektiv geführt hat. Die Auffassung dieser Gerichte ist fehlerhaft. Der Leiter hat das Recht, notwendige Untersuchungen durch Mitarbeiter vornehmen zu lassen, und dazu gehören auch erforderliche Aussprachen. Macht der Leiter die Ergebnisse dieser Aussprachen zur Grundlage seiner Entscheidung, dann sind die Anforderungen des Gesetzes erfüllt.

Eine Disziplinarmaßnahme darf auch nicht deshalb für unwirksam erklärt werden, weil der Leiter im Einzelfall einen anderen leitenden Mitarbeiter bevollmächtigt hat, das Disziplinarverfahren einzuleiten, durchzuführen und eine Disziplinarmaßnahme auszusprechen. Entscheidend ist, daß die Ursachen der Disziplinverletzung gründlich untersucht, die Pflichtverletzung und das Verschulden des Werk tätigen eindeutig festgestellt und die Gesamtheit aller Umstände sorgfältig geprüft und bei der Entscheidung berücksichtigt wurden.

Gelegentlich treten Unklarheiten bei der fristlosen Abberufung solcher Personen auf, deren Arbeitsrechtsverhältnis durch Berufung begründet wurde (§ 37 GBA). Hierzu ist folgendes zu sagen:

Handelt es sich um ein Arbeitsrechtsverhältnis, das durch Berufung zu begründen ist, so wird mit der Abberufung nicht nur die Tätigkeit in dieser Funktion beendet, sondern zugleich das Arbeitsrechtsverhältnis überhaupt gelöst. Das gilt auch dann, wenn der Werk tätige im gleichen Betrieb zunächst ein durch Arbeitsvertrag begründetes Arbeitsrechtsverhältnis hatte und später in eine Funktion berufen wurde.

Anders ist die Rechtslage allerdings dann, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis in anderer Weise (z. B. durch Wahl) zu begründen ist und nach den Rechtsvorschriften auf der Grundlage dieses Arbeitsrechtsverhältnisses dem Werk tätigen die Wahrnehmung einer bestimmten Funktion durch Ernennung übertragen wird, wenn also das Arbeitsrechtsverhältnis selbst nicht erst durch die Ernennung begründet worden ist.

Zu einigen Fragen der Begründung und Auflösung von Arbeitsrechtsverhältnissen, die durch Berufung zu begründen sind, hat das Stadtgericht von Groß-Berlin in seinem Urteil vom 6. Januar 1975 — 111 BAB 143/74 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1975, Heft 17, S. 539) Stellung genommen. Der in dieser Entscheidung vertretenen Auffassung, daß der Betrieb die rechtlichen Regelungen strikt zu beachten hat und Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Berufung begründet werden müssen, auch nur durch Abberufung, nicht aber durch Kündigung oder fristlose Entlassung lösen kann, ist zuzustimmen. Für die Entscheidung dieser Streitfälle sind die Gerichte nicht zuständig.

### Neuerscheinung im Staatsverlag der DDR

Dr. sc. Manfred Premßler:

Arbeiterrechte in der BRD - Sozialdemagogie und Wirklichkeit

222 Seiten; EVP: 4 Mark

Aus dem Inhalt:

1. Der Kampf der Arbeiterklasse um ihre sozialpolitischen und sozialökonomischen Rechte und seine Widerspiegelung im Arbeitsrecht der BRD

2. Die Kampfebene im gesellschaftlichen Bereich  
Die überbetriebliche Mitbestimmung — wichtiger Teil des Kampfprogramms der Arbeiterklasse / Tarifautonomie und Tarifvertragsrecht — bedeutende Mittel des Klassenkampfes / Das Streikrecht — Waffe im Kampf der Arbeiterklasse / Die Stellung der berufstätigen Frau — Ausdruck gesellschaftlicher Rückständigkeit im Kapitalismus / Der Klassencharakter der Arbeitsgerichtsbarkeit und Arbeitsrechtsprechung

3. Die Kampfebene im Betrieb  
Die betriebliche Mitbestimmung — Grundforderung der Arbeiterklasse / Die Berufsausbildung — Stiefkind eines rückständigen Bildungswesens / Das Kündigungs- und Entlassungsrecht — Recht der Willkür des Kapitals / Der Arbeitsschutz — vorrangiges Kampffeld der Arbeiterklasse / Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis — Ausdruck der imperialistischen Doktrin von der Sozialpartnerschaft / Die „Betriebsjustiz“ — Organ der Erpressung, Unterdrückung und politischen Verfolgung

4. Progressive Arbeitsgesetzgebung und Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse