

11.3.1. Die disziplinarische Verantwortlichkeit

Die *disziplinarische* Verantwortlichkeit tritt dann ein, wenn Mitarbeiter vorsätzlich oder fahrlässig ihre Pflichten verletzen und wenn andere Formen der erzieherischen Einflußnahme nicht ausreichen. Sie erfolgt z. B. dann, wenn ein Mitarbeiter keine Schlußfolgerungen aus der Kritik zieht oder sich innerhalb und außerhalb seiner dienstlichen Tätigkeit nicht so verhält, wie es von einem Mitarbeiter staatlicher Organe gefordert werden muß.

Die besondere erzieherische Wirkung der disziplinarischen Verantwortlichkeit wird vor allem durch ein Disziplinarverfahren erzielt, das vom Leiter des Staatsorgans als Disziplinarbefugtem durchzuführen ist. Das Verfahren ist unmittelbar nach Bekanntwerden der dafür maßgeblichen Tatsachen zu eröffnen und nach demokratischen Grundsätzen durchzuführen (vgl. §§ 19 u. 20 Mitarbeiterverordnung). Entsprechend dem erzieherischen Charakter des Disziplinarverfahrens unterliegen Disziplinarvergehen einer relativ kurzen Verjährungsfrist von 12 Monaten (§ 19 Abs. 2 Mitarbeiterverordnung).

Im Verfahren ist alles zu tun, um den Sachverhalt richtig aufzuklären. Dem Mitarbeiter ist Gelegenheit zu geben, zu der ihm zur Last gelegten Pflichtverletzung eingehend Stellung zu nehmen. An dem Verfahren wirkt die zuständige Gewerkschaftsleitung mit. Der Disziplinarbefugte hat bei seiner Entscheidung alle Umstände zu berücksichtigen, vor allem den Grad und die Ursachen sowie die gesellschaftlichen Auswirkungen der Pflichtverletzung, die Persönlichkeit des Mitarbeiters, seine Leistungen, seine Rolle im Arbeitskollektiv und im gesellschaftlichen Leben. Das Disziplinarverfahren endet mit dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme oder mit der Einstellung des Verfahrens. Nach § 21 Abs. 3 der Mitarbeiterverordnung kann auch die Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht, z. B. die Konfliktkommission, erfolgen.

Zulässige Disziplinarmaßnahmen sind⁴²:

- der Verweis,
- der strenge Verweis und
- die fristlose Entlassung bzw. die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist.

Bei berufenen Mitarbeitern kann die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist nur durch die staatlichen Organe bzw. Leiter erfolgen, die auch das Berufungsrecht haben. Wurde die Berufung des Mitarbeiters durch ein gewähltes Organ bestätigt, ist dessen Zustimmung einzuholen (§ 22 Abs. 2 Mitarbeiterverordnung).

11.3.2. Die materielle Verantwortlichkeit

Die *materielle* Verantwortlichkeit tritt ein, wenn Mitarbeiter durch Pflichtverletzungen das sozialistische Eigentum geschädigt haben. Sie kann aber auch geltend gemacht werden, wenn Mitarbeiter rechtswidrig und schuldhaft Bürgern einen

⁴² Vgl. Grundsatzregelung in § 109 Abs. 1 GBA sowie Mitarbeiterverordnung, a. a. O., § 21 Abs. 4.