

der Vorsitzende des Ministerrates, die Minister und die Leiter anderer zentraler Staatsorgane und deren Stellvertreter, die Vorsitzenden und die Mitglieder der örtlichen Räte sowie die Leiter der den Staatsorganen unterstellten Einrichtungen.

Die Disziplinarbefugnis erstreckt sich auf die den genannten Leitern unmittelbar unterstellten Mitarbeiter, soweit sie dem Geltungsbereich der Mitarbeiter-VO unterliegen.

In den Räten der Kreise und Stadtbezirke sind die Schulräte als Mitglieder der jeweiligen Räte disziplinarbefugt gegenüber den Direktoren der Schulen, den Leitern anderer Volksbildungseinrichtungen sowie Lehrkräften und Erziehern (vgl. § 17 VO über die Pflichten und Rechte der Lehrkräfte und Erzieher — Arbeitsordnung für pädagogische Kräfte der Volksbildung — vom 22.9.1962, GBl. II 1962 Nr. 75 S. 675, i. d. F. der 2. VO vom 30. 5.1975, GBl. I 1975 Nr. 24 S. 433).

Gegenüber Leitern doppelt unterstellter Fachorgane der örtlichen Räte übt die Disziplinarbefugnis der jeweilige Ratsvorsitzende aus. Die Anleitung und Kontrolle des Leiters des übergeordneten Fachorgans schließt sein Recht ein, sich nach Bekanntwerden von Tatsachen, die eine disziplinarische Ahndung notwendig machen, an den Vorsitzenden des zuständigen örtlichen Rates zu wenden.

Für das *Disziplinarverfahren* gelten folgende Grundsätze (vgl. auch Abb. 5):

*Erstens:* Der Disziplinarbefugte führt das Verfahren selbst durch, während z. B. bei den Richtern dafür Disziplinarausschüsse zuständig sind.

Der Disziplinarbefugte ist verpflichtet, den betroffenen Mitarbeiter über die Einleitung des Disziplinarverfahrens unter Angabe der Gründe schriftlich und rechtzeitig zu informieren. Damit gilt das Disziplinarverfahren als eröffnet. Erst danach kann die mündliche Verhandlung angesetzt werden. Diese Regelung ist erforderlich, um dem Mitarbeiter rechtzeitig Gelegenheit zu geben, sich auf seine Stellungnahme vorzubereiten und die Wahrheitsfindung zu unterstützen.

*Zweitens:* Im Interesse eines zügigen Verfahrens und der umfassenden Aufklärung des Sachverhalts kann der Disziplinarbefugte zur Vorbereitung des Verfahrens weitere Mitarbeiter heranziehen. Er hat eine sachkundige, unvoreingenommene Untersuchung des Falls zu gewährleisten.

Stellt sich heraus, daß der Betroffene wegen der Schwere der Pflichtverletzung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe bzw. in der bisherigen Funktion nicht weiter tätig sein kann, ist der Disziplinarbefugte berechtigt, ihm bis zum Abschluß des Disziplinarverfahrens eine andere Arbeit zu übertragen (§ 256 Abs. 6 AGB). In Ausnahmefällen ist auch eine befristete Beurlaubung möglich (§ 19 Abs. 1 Mitarbeiter-VO).

*Drittens:* Der Disziplinarbefugte hat die zuständige Gewerkschaftsleitung über die Einleitung des Disziplinarverfahrens schriftlich zu informieren, damit sie sich selbst einen Standpunkt zur Pflichtverletzung, zu den Umständen und Ursachen, zur Persönlichkeit des Betroffenen und zu den möglichen staatlichen oder gesellschaftlichen Reaktionen, bilden kann. Das Disziplinarverfahren ist unter Mitwirkung eines Vertreters der Gewerkschaftsleitung durchzuführen.

Zugleich ist die gewerkschaftliche Mitwirkung an der späteren Auswertung des Disziplinarverfahrens vor dem Arbeitskollektiv, an der Beseitigung von Ursachen und Bedingungen für Pflichtverletzungen und ggf. im Einspruchsverfahren zu sichern.

*Viertens:* Im Verfahren kommt es darauf an, daß der Mitarbeiter seine Fehler