

erkennt, um künftig seine Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Der Disziplinarbefugte hat bei seiner Entscheidung alle Umstände zu berücksichtigen, insbesondere die Auswirkungen der Pflichtverletzung, den Grad des Verschuldens und das bisherige Verhalten des Mitarbeiters in der staatlichen und gesellschaftlichen Tätigkeit.

Im Interesse der Rechtssicherheit ist der Disziplinarbefugte verpflichtet, das Verfahren formell - und zwar unabhängig von seinem Ausgang - innerhalb eines Monats zu beenden. Das Ergebnis des Verfahrens ist unter gleichzeitiger Angabe der Gründe und der Rechtsmittel dem betreffenden Mitarbeiter mitzuteilen.

Der übergeordnete Disziplinarbefugte kann das Verfahren in jeder Phase an sich ziehen. Er hat es in diesem Fall auch zu beenden.

Charakteristisch für die disziplinarische Verantwortlichkeit ist eine *Disziplinarmaßnahme* als juristische Sanktion auf die schuldhafte Pflichtverletzung. Die Mitarbeiter-VO sieht dafür verschiedene Möglichkeiten vor, und zwar

- Verweis,
- strenger Verweis,
- fristlose Entlassung bzw. fristlose Abberufung.

Diese differenzierten Disziplinarmaßnahmen stimmen mit den Festlegungen des § 254 Abs. 1 AGB überein. Sie ermöglichen es dem Disziplinarbefugten, sich für diejenige Maßnahme zu entscheiden, die den o. g. Umständen am besten entspricht und die die günstigste erzieherische Wirksamkeit erwarten läßt. Von den in der Mitarbeiter-VO angeführten Disziplinarmaßnahmen darf nicht abgewichen werden. Es ist auch nicht zulässig, sie mit anderen Maßnahmen, wie Kündigung oder Gehaltsrückstufung, zu verbinden.

Die Disziplinarmaßnahme „fristlose Entlassung“ eines durch Arbeitsvertrag eingestellten Mitarbeiters darf grundsätzlich nur der Leiter des Staatsorgans, zum Beispiel bei dem Mitarbeiter eines örtlichen Rates dessen Vorsitzender, aussprechen.

Bei berufenen Mitarbeitern kann die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist nur durch das Organ des Staatsapparates bzw. den Leiter erfolgen, dem auch das Berufungsrecht zusteht. Wurde die Berufung durch die örtliche Volksvertretung bestätigt, ist deren Zustimmung zur fristlosen Abberufung einzuholen. Hat ein von der örtlichen Volksvertretung gewählter Leiter seine Pflichten so schwer verletzt, daß er seine Funktion nicht weiter ausüben kann, hat der Ratsvorsitzende als Disziplinarbefugter der Volksvertretung die Abberufung vorzuschlagen.

Bei Verweis oder strengem Verweis ist der für die Berufung zuständige Leiter vor dem Ausspruch zu informieren. Bei gewählten Mitarbeitern ist die zuständige Volksvertretung nach Ausspruch eines Verweises bzw. strengen Verweises sowie auch im Falle der Übertragung einer anderen Arbeit oder der Beurlaubung in Kenntnis zu setzen.

Die disziplinarische und materielle Verantwortlichkeit gemäß §§ 254 bis 266 AGB schließen einander nicht aus. Bei Einleitung eines Strafverfahrens für die gleiche Pflichtverletzung ist das Disziplinarverfahren auszusetzen und unmittelbar nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs zu beenden.

Gegen den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme kann der Betroffene *Einspruch* erheben. Gewählte oder in ihre Funktion berufene Mitarbeiter haben den