

Einspruch schriftlich beim übergeordneten Disziplinarbefugten, alle anderen Mitarbeiter bei der zuständigen Konfliktkommission einzulegen.

Die Einspruchsfrist beträgt 14 Tage nach Mitteilung der Disziplinarscheidung. Wurde diese Frist ohne Verschulden des Mitarbeiters versäumt, kann das Recht des Einspruchs durch Fristverlängerung gesichert werden.

Beim Einspruchsverfahren ist zu beachten, daß gewählte und berufene Mitarbeiter das Recht haben, daran teilzunehmen. Bedingung ist dies jedoch nicht. Die zuständige Gewerkschaftsleitung wirkt im Verfahren mit. Über den Einspruch ist vom übergeordneten Disziplinarbefugten innerhalb von 3 Wochen zu entscheiden.

Im Ergebnis des Einspruchsverfahrens wird die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme bestätigt, geändert oder aufgehoben. Die Entscheidung ist endgültig und ist dem Mitarbeiter wiederum schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

Erweist sich im Einspruchsverfahren, daß für die Durchführung des Disziplinarverfahrens geltende Vorschriften verletzt wurden, daß dem Mitarbeiter z. B. keine ausreichende Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben und nicht alle Umstände berücksichtigt wurden, so ist die Disziplinarscheidung aufzuheben und an den Disziplinarbefugten zur erneuten Verhandlung zurückzugeben.

Der Einspruch bei der Konfliktkommission wird nach den Grundsätzen behandelt, die für die Beratung von Arbeitsrechtssachen in der Konfliktkommissionsordnung festgelegt sind.

Eine Disziplinarmaßnahme, die nicht mehr dem Einspruch unterliegt, ist mit Begründung in die Personalakte aufzunehmen. Verweis und strenger Verweis erlöschen mit Ablauf eines Jahres, eine fristlose Entlassung zwei Jahre nach ihrem Ausspruch (§ 258 AGB). Disziplinarmaßnahmen können vom Disziplinarbefugten bereits vorzeitig gelöscht werden, wenn das durch besondere Leistungen und gutes Verhalten der betreffenden Mitarbeiter gerechtfertigt ist. Alle Eintragungen in die Personalakte über eine erloschene Disziplinarmaßnahme sind zu entfernen und zu vernichten. Der Mitarbeiter ist davon zu unterrichten.

4.6.2. *Ordnungsrechtliche Verantwortlichkeit*

Für Leiter und Mitarbeiter der Organe des Staatsapparates kann eine ordnungsrechtliche Verantwortlichkeit eintreten, wenn sie in Ausübung ihrer staatlichen Tätigkeit schuldhaft Rechtspflichten verletzen, die in speziellen Rechtsvorschriften ausdrücklich als Ordnungswidrigkeiten bezeichnet sind (vgl. Kap. 7).

Gemäß Ziff. 24 des Beschlusses über die ABI können z. B. auch Leiter und Mitarbeiter der Organe des Staatsapparates, die der ABI schuldhaft falsche Angaben machen, die für die Kontrolle wichtige Unterlagen zurückhalten bzw. beiseite schaffen und Auflagen der Organe der ABI nicht oder mangelhaft erfüllen, mit Ordnungsstrafen von 10,— bis 300,— M belegt werden.

Der Ordnungsstrafbefugte Leiter eines zuständigen Organs des Staatsapparates kann auf die Einleitung eines Ordnungsstrafverfahrens verzichten, wenn der Mitarbeiter wegen der gleichen Handlung disziplinarisch zur Verantwortung gezogen