

Engels¹²⁾ sagte einmal: „Um in Gesetzesform sanktioniert zu werden, müssen in jedem einzelnen Falle die ökonomischen Tatsachen die Form juristischer Motive annehmen.“ Diese Motive sind das Rechtsbewußtsein der herrschenden Klasse. Es äußert sich in Gesetzgebung und Gesetzesanwendung. Alte Gesetze, also solche aus der Zeit vor dem Zusammenbruch des Faschismus, sind mit dem Inhalt anzuwenden, der durch unseren Staat und unsere Gesellschaftsordnung bestimmt wird¹³⁾. Die Grenze einer solchen Gesetzesanwendung liegt dort, wo der Richter die Aufgaben des Gesetzgebers übernehmen müßte. Sie mag in manchen Fällen schwer zu bestimmen sein. Auf alle Fälle aber muß man es billigen, daß die Gerichte die Lohnpfändungsverordnung von 1950 so anwenden, daß sie unseren ökonomischen Bedingungen nicht widerspricht. Allerdings mutet es in diesem Zusammenhang etwas seltsam an und erinnert an das Gleichnis, den Teufel mit Beelzebub austreiben zu wollen, wenn sich die Gerichte zu diesem Zweck ausdrücklich auf Art. 6 der Schutzverordnung von 1943 — also abermals auf eine faschistische Norm — stützen müssen. Es sind bisher — wahrscheinlich nicht zuletzt wegen einer solchen formalen Betrachtung — wenig Entscheidungen bekanntgeworden, die bis in den Kern der Frage eindringen. Soweit die Erkenntnisse darauf gestützt werden, daß die Arbeitskraft zugunsten der Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes erhalten bleiben müsse, bedeutet diese Übernahme der Grundsätze von der Reproduktion

¹²⁾ Engels: Ludwig Feuerbach und der Ausgang der klassischen deutschen Philosophie, in Marx-Engels, Ausgew. Schriften, Bd. II S. 370.

¹³⁾ vgl. Entscheidungen des Obersten Gerichts in Strafsachen Bd. I S. 191, 215, in Zivilsachen Bd. I S. 70, 72, 19, 65, 98, 302.

der Arbeitskraft immer wieder ein Hängenbleiben in kapitalistischen Vorstellungen.

Ein bedeutsamer Hinweis, zu welcher Lösung die oben aufgestellten Grundsätze führen müssen, ist der Regelung des Vollstreckungsrechts im sowjetischen Recht zu entnehmen. Die Bestimmungen der Artikel 259 ff. der ZPO der RSFSR enthalten folgende Bestimmungen:

1. Unpfändbar ist zunächst der Teil des Arbeitsentgelts, „der gemäß Art. 59 des Gesetzes über die Arbeit in der Ausgabe des Jahres 1922 dem für den betreffenden Ort festgesetzten obligatorischen Minimum des Arbeitsentgelts für die erste Kategorie des Tarifgesetzes gleichkommt“. In Art. 59 des Gesetzes über die Arbeit der RSFSR heißt es: „Die Höhe des Entgelts darf nicht geringer sein als der obligatorische Mindestlohn, der jeweils für einen bestimmten Zeitraum durch die zuständigen staatlichen Organe für die entsprechende Arbeitskategorie festgesetzt wird.“

Von dem über das Minimum des Arbeitsentgelts hinausgehenden Betrag können für den Unterhalt von Familienmitgliedern und einige andere privilegierte Forderungen nicht mehr als 50% für die beizutreibenden Summen einbehalten werden.

2. Für alle anderen Arten der Vollstreckung dürfen nicht mehr als 20% des über das Minimum hinausgehenden Arbeitsentgelts einbehalten werden.

Nur eine solche oder eine ähnliche Regelung entspricht den Produktionsverhältnissen unserer Gesellschaftsordnung. Zahlreiche Äußerungen aus den Kreisen der Werktätigen, Entscheidungen der Gerichte, Zuschriften von Lohnbüros der volkseigenen Betriebe und andere Äußerungen bestätigen die Richtigkeit dieser Auffassung. Sie wird die Grundlage einer baldigen Neuregelung bilden müssen.

Über die Bedeutung des Stellenplans und sein Verhältnis zum Tarifvertrag

Von Irmgard Eis er m a n n, Oberrichter am Obersten Gericht der Deutschen Demokratischen Republik

I

Obwohl das Oberste Gericht im Urteil vom 30. Januar 1953 — 3 Za 13/52 (NJ 1953 S. 113) — bereits entschieden hat, daß Maßnahmen der Stellenplan-Kommission gemäß der Verordnung über die Regelung des Stellenplanwesens vom 12. Juli 1951 (GBl. S. 689) Verwaltungsmaßnahmen sind und die Eingruppierung von Beschäftigten durch die Arbeitsgerichte in eine von der Stellenplan-Kommission nicht genehmigte Gehalts- oder Lohngruppe eine unzulässige Nachprüfung der Verwaltungstätigkeit darstellt, der Rechtsweg also unzulässig ist, erscheint es wegen der grundsätzlichen Bedeutung notwendig, auf dieses Problem nochmals einzugehen. Das ist insbesondere auch deshalb notwendig, weil die Arbeitsgerichte in ihren Entscheidungen Unklarheit über die Tätigkeit der Staatsorgane einerseits und die Tätigkeit der Gewerkschaften andererseits erkennen lassen. Sie sind von einer im Gegensatz zueinander stehenden Tätigkeit der beiden Organe ausgegangen.

Bei der Behandlung des heute besonders aktuellen Problems des Stellenplans im Staatsapparat muß die gesamte gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in unserem demokratischen Staat im Zusammenhang betrachtet werden. Keine Maßnahme der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik darf isoliert beurteilt und aus der Gesamtheit aller staatlichen Anordnungen und Maßnahmen herausgelöst werden, da andernfalls die Gefahr falscher Schlußfolgerungen besteht.

Als im Jahre 1945 Hitlerdeutschland kapitulierte, war zunächst die Aufgabe der Demokratisierung unserer Verwaltungsorgane zu lösen. Das bedeutete den völligen Neuaufbau der Verwaltung, das bedeutete ferner, daß neue Menschen die Leitung übernahmen, aufbauwillige antifaschistische Kräfte, die damit zum großen Teil eine für sie ganz neue Arbeit übernahmen. Unerfahrenheit, fehlende Schulung und auch die Weiterbeschäftigung eines Teiles der alten Staatsangestellten brachten es mit sich, daß im Anfangsstadium der Entwicklung alte kapitalistische, bürokratische Arbeitsmethoden teils übernommen wurden, teils wieder eindringen und

Wurzel fassen konnten. Das führte nicht zuletzt auch zur Überladung mit Arbeitskräften in den Verwaltungen.

Dieser aus der Vorstellungswelt des kapitalistischen Staates hervorgegangene Überfluß an Staatsangestellten hatte eine Reihe unerwünschter Erscheinungen zur Folge. Einmal machte er den Staatsapparat kostspielig; zum anderen hinderte er die Entwicklung neuer Arbeitsmethoden. Die Angestellten gewöhnten sich an eine schematische, bürokratische Erledigung ihrer Arbeit. Darüber hinaus — und das ist einer der entscheidendsten Gesichtspunkte — hinderte die Überbesetzung der Verwaltungen mit hauptberuflichen Arbeitskräften die Entfaltung der ehrenamtlichen Tätigkeit. In unserem demokratischen Staat ist Mitarbeit und Teilnahme der Werktätigen an den Entscheidungen der Verwaltung erforderlich. Aus dieser Erkenntnis heraus mußte zur Beseitigung der Mängel und Schwächen im Staatsapparat ein ständiger Kampf gegen das Alte und Überlebte geführt werden.

Die erste grundlegende Beschränkung des Personalbestandes im Verwaltungsapparat wurde mit der Verordnung über die Senkung der Personalkosten vom

7. Dezember 1948 vorgenommen. Nach dieser Verordnung war eine mindestens 20prozentige Kürzung der Besoldungsmittel des gesamten Verwaltungsapparates durchzuführen. Auf Grund dieser Verordnung wurde auch die Bewertung der Beschäftigten entsprechend der Fähigkeit, Leistung und Stellung überprüft. Nach der Gründung der Deutschen Demokratischen Republik setzte eine intensive politische und fachliche Schulung der Verwaltungsangestellten ein, die sie befähigte, ihre Arbeit besser und erfolgreicher durchzuführen. Dennoch zeigte sich, daß die Mitarbeiter im Staatsapparat hinter der steigenden Arbeitsproduktivität in der Industrie zurückblieben und durch ihre bürokratische Arbeitsweise — z. T. auch durch feindliche Elemente — den wirtschaftlichen Aufbau hemmten. Der Verwaltungsapparat muß immer wieder entsprechend der neuen Situation in der Produktion umgestellt werden, wobei stets zu beachten ist, daß die Kosten des Staatsapparates, daß die Gehälter und Löhne der in ihm Beschäftigten von den