

der Kreisbeschwerdekommissionen der Sozialversicherung. Mit Streitfällen aus der Sozialversicherung befassen sich also nur noch die Bezirksarbeitsgerichte in zweiter Instanz, die Kreisarbeitsgerichte überhaupt nicht mehr.

Eine Besonderheit bilden die in sozialistischen Betrieben und Verwaltungen entstandenen Arbeitsrechtsstreitfälle, für deren Entscheidungen zunächst die Konfliktkommissionen — sofern in dem betreffenden Betrieb solche bestehen — zuständig sind. Der Rechtsweg beim Kreisarbeitsgericht ist nur zulässig, wenn der Streitfall vorher vor der Konfliktkommission verhandelt wurde. Diese Prozeßvoraussetzung ist von jedem Arbeitsgericht in jeder Lage des Verfahrens, also auch im Berufungsverfahren, von Amts wegen zu prüfen. Rechtskräftige Entscheidungen der Konfliktkommission können vom zuständigen Kreisarbeitsgericht auf Antrag für vollstreckbar erklärt werden. Das Vollstreckbarkeitsverfahren ist aber kein der sachlichen Prüfung der Entscheidung dienendes Rechtsmittel. Die Kreisarbeitsgerichte müßten sich daher auf die Prüfung der formellen Erfordernisse beschränken. Da jedoch mit den Konfliktkommissionen Neuland betreten wird und ihre Mitglieder mit allen Rechtsfragen nicht immer so vertraut sein werden, wie die Wahrung der demokratischen Gesetzlichkeit es bei ihren Entscheidungen verlangt, werden die Kreisarbeitsgerichte vor Erteilung einer Vollstreckungsklausel eine genaue Überprüfung vornehmen und Beanstandungen dem zuständigen Staatsanwalt zuleiten müssen. Dieser hat die Möglichkeit, beim Kreisarbeitsgericht Antrag auf Aufhebung der Entscheidung der Konfliktkommission zu stellen. Die Entscheidung der Konfliktkommission kann in diesem Falle durch eine andere Entscheidung des Kreisarbeitsgerichts ersetzt werden. Der Antrag des Staatsanwalts ist innerhalb von drei Monaten nach ergangener Entscheidung der Konfliktkommission zu stellen (§ 6).

3. Jedem Kreisarbeitsgericht und Bezirksarbeitsgericht steht ein Direktor als Leiter vor. Soweit erforderlich — etwa bei größeren Bezirksstädten —, wird es noch mit weiteren Arbeitsrichtern besetzt. Die Berufung und Abberufung der Arbeitsrichter erfolgt durch den Minister für Arbeit.

Das Vorschlagsrecht für die Berufung der Arbeitsrichter am Kreisarbeitsgericht haben die Räte der Kreise in Übereinstimmung mit den im Kreis vertretenen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften. Der Erwerb einer juristischen Ausbildung auf einer hierzu bestimmten Ausbildungsstätte ist für die Tätigkeit nicht Voraussetzung. Arbeitsrichter kann sein, wer die für die Ausübung der Rechtsprechung erforderlichen Rechtskenntnisse besitzt und sich vorbehaltlos für die Ziele der Deutschen Demokratischen Republik und aktiv für den Aufbau des Sozialismus einsetzt. Selbstverständlich muß auch der Arbeitsrichter — wie jeder andere Richter — nach seiner Persönlichkeit und Tätigkeit die Gewähr dafür bieten, daß er sein Amt gemäß den Grundsätzen der Verfassung ausübt (§11 GVG).

Die Arbeitsrichter der Bezirksarbeitsgerichte werden vom Rat des Bezirkes in Übereinstimmung mit dem Bezirksvorstand des FDGB und dem Minister für Arbeit zur Ernennung vorgeschlagen. Voraussetzung für ihre Tätigkeit ist eine juristische Ausbildung. Aber auch Wissenschaftler, die auf dem Gebiete des Arbeitsrechts tätig sind, sowie hervorragende Praktiker der Staatsverwaltung und Funktionäre der Gewerkschaften, die sich die erforderlichen Rechtskenntnisse erworben haben, können zum Arbeitsrichter am Bezirksarbeitsgericht ernannt werden.

Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften bei der Berufung der Arbeitsrichter ist somit noch verstärkt worden.

Bei den Arbeitsgerichten werden Kammern gebildet, die mit einem Arbeitsrichter als Vorsitzendem und zwei Schöffen besetzt sind. Auf Vorschlag des Bundesvorstandes des FDGB wird also nicht mehr wie bisher zwischen dem „Arbeitnehmerbeisitzer“ und dem „Arbeitgeberbeisitzer“ unterschieden, sondern die Verordnung spricht nur von „Schöffen“. Die Schöffen — sowohl der Kreisarbeitsgerichte wie der Bezirksarbeitsgerichte — werden von den Bezirkstagen gewählt. Das Vorschlagsrecht für ihre Wahl haben nur noch die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften. Das bedeu-

tet, daß auch bei den Arbeitsgerichten die Funktionen der Diktatur des Proletariats erfolgreich durchgeführt und die Inhaber privatkapitalistischer Unternehmen von der Teilnahme an der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ausgeschlossen werden. Für das Schöffennamt kommen Arbeiter und Angestellte, leitende Funktionäre unserer sozialistischen Betriebe, Verwaltungen und der Gewerkschaften, darüber hinaus auch fortschrittliche Handwerksmeister in Frage. Abweichend von § 51 Abs. 3 GVG wirken die Schöffen bei den Arbeitsgerichten auch in der zweiten Instanz bei der Rechtsprechung mit, d. h. auch die Kammern bei den Bezirksarbeitsgerichten entscheiden über Berufungen in der Besetzung von einem Arbeitsrichter als Vorsitzendem und zwei Schöffen.

Im übrigen ist die Struktur der Arbeitsgerichte an die der Kreis- und Bezirksarbeitsgerichte angeglichen worden. So z. B. hinsichtlich der Einrichtung von Geschäftsstellen, die von einem Sekretär, dem Schriftführer und andere Kräfte beigegeben sind, geleitet werden. In den Bezirksstädten werden zur Vereinfachung und Kosteneinsparung für das am Ort befindliche Kreisarbeitsgericht und Bezirksarbeitsgericht gemeinsame Geschäftsstellen errichtet.

II

Bei der Anwendung unserer arbeitsrechtlichen Bestimmungen ergeben sich noch recht oft Arbeitsstreitigkeiten zwischen der Betriebsleitung und den Beschäftigten. Im Gegensatz zu den privatkapitalistischen Betrieben tragen jedoch die Streitfälle in den sozialistischen Betrieben einen anderen Charakter. Schweizer führt z. B. über die Arbeitsrechtsstreitfälle in der UdSSR folgendes aus:

„Die Ursachen für Arbeitskonflikte in sozialistischen Betrieben und Verwaltungen ebenso wie ihre Erscheinungsformen haben ihrem Wesen nach nicht das geringste gemein mit dem, was die Arbeitskonflikte in den kapitalistischen Ländern charakterisiert. In der Sowjetgesellschaft haben wir es mit sozialistischer Arbeitsorganisation, mit sozialistischen Arbeitsverhältnissen zu tun. Die an Arbeitskonflikten beteiligten sowjetischen Arbeiter und Angestellten einerseits und die Leiter von Fabriken, Werken oder Verwaltungen andererseits sind nicht Vertreter einander feindlich gegenüberstehender Klassen. Beide sind Mitarbeiter der sozialistischen Wirtschaft, die die gleiche Stellung zu den Produktionsmitteln haben. Jeder Arbeiter und Angestellte unserer Fabriken und Werke ist ebenso wie der Direktor oder Abteilungsleiter nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Mitbesitzer der Produktionsmittel, an denen er arbeitet. Dieses staatliche Volkseigentum ist dem Arbeiter und dem Betriebsleiter gleichermaßen nahe. Deshalb ist den Arbeitern und Angestellten unserer Betriebe und Verwaltungen ein feindliches Verhältnis zu den Produktionsmitteln, mit denen sie arbeiten, und zu den Menschen, die ihren Arbeitsprozeß leiten, fremd.“¹⁾

Die Arbeitsstreitfälle in unseren sozialistischen Betrieben und in den Verwaltungen sind also nicht eine unvermeidliche Folge der unversöhnlichen Widersprüche antagonistischer Klasseninteressen. Sie entstehen infolge bürokratischer Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen durch ungenügende Arbeitsorganisation, wie z. B. im staatlichen und genossenschaftlichen Handel^{1) 2)}, durch mangelnde Gesetzeskenntnisse und schließlich auch aus dem zurückgebliebenen Bewußtsein einzelner Arbeiter und Angestellten, die nicht gewissenhaft und diszipliniert ihre Arbeit ausführen und sich ungerechtfertigte Vorteile zu verschaffen suchen.

Solche Streitigkeiten wirken sich selbstverständlich nicht fördernd auf die weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität aus. Das Ziel muß es deshalb sein, sie dort, wo immer sie entstehen, schnellstens wieder beizulegen. An der schnellen und unbürokratischen Beilegung solcher Streitigkeiten haben bisher zweifellos die Arbeitsgerichte einen großen Anteil gehabt. Es zeigt sich jedoch, daß auch sie nicht immer die Streitigkeiten in der Form schlichten können, wie es notwendig wäre,

1) Schweizer, Entscheidung von Arbeitskonflikten in der UdSSR, Verlag Freie Gewerkschaft, Berlin 1950 S. 10.

2) Die Diskussion zur Mankohaftung berührte besonders diese Frage. Vgl. NJ 1953 S. 95 ff. und S. 201 ff.