

Prämienlohn, und zwar sowohl des Prämienstücklohn als auch des Prämienzeitlohn. Der Charakter der Prämie bestimmt, auf welchem Wege — ob über die Verwaltung oder die Konfliktkommissionen oder die Arbeitsgerichte — sie eventuell von einem Werk tätigen, der glaubt, auf sie Anspruch zu haben, erzwungen werden kann.

Kirmse ging von dem Beispiel der Quartalsprämie nach der Prämienverordnung vom 17. Februar 1955 (GBl. I S. 135) aus. Auf diese Prämie, die eine Form des Prämienzeitlohn ist, besteht grundsätzlich dann ein Rechtsanspruch, wenn die nach der Prämienverordnung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, z. B. daß der Prämienberechtigte eine besondere Leistung in seinem Arbeitsbereich erbracht hat. Die Prämie ist hier vom Werkleiter bzw. der übergeordneten Verwaltung individuell für jeden Prämienberechtigten festzusetzen. Die Festsetzung der Prämie ist nur im Verwaltungswege möglich, sie kann nicht durch die Konfliktkommissionen oder Arbeitsgerichte erzwungen werden (§ 6 Ziff. 4 KKVO). Gegen Willkürmaßnahmen ist der Werk tätige nach § 5 Abs. 7 der Prämienverordnung geschützt. Diese Bestimmung gibt der BGL das Recht, gegen die Entscheidung des Werkleiters bzw. des Leiters der übergeordneten Verwaltung Beschwerde bei der jeweils übergeordneten Verwaltung einzulegen. Die BGL kann auch eigene Prämienvorschläge machen. Ist aber die Prämie einmal festgesetzt und wird lediglich ihre Auszahlung verweigert, so ist der Rechtsweg über die Konfliktkommission bzw. das Arbeitsgericht zugelassen. Es gilt dann § 5 Ziff. 3 Buchst. f KKVO. Das gleiche gilt für die Halbjahrsprämie der Lehrausbilder; auch hier muß erst die Voraussetzung der Prämienberechtigung sowie die Höhe der Prämie durch eine Vorentscheidung des Werkleiters festgestellt werden.

Von diesen Prämienarten sind die einmalig für besondere Arbeitsleistungen zu zahlenden Prämien zu unterscheiden. Es handelt sich hier um Prämien nach § 6 Ziff. 4 KKVO. Auch sie können nicht ohne weiteres vor der Konfliktkommission bzw. dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Vielmehr besteht ein Zahlungsanspruch auf diese Prämien erst dann, wenn die zuständige Stelle die Prämie für den bestimmten Werk tätigen in ihrer Höhe festgesetzt hat.

Kirmse faßte abschließend die verschiedenen Prämienarten hinsichtlich des Weges ihrer Erzwingbarkeit in vier Gruppen zusammen:

Zur Gruppe 1 gehören solche Prämien, auf die ein unbeschränkter Rechtsanspruch besteht, deren Festsetzung und Zahlung also sofort über die Konfliktkommission bzw. das Arbeitsgericht erzwungen werden kann, so z. B. Prämien aus Persönlichen Konten, Treueprämien, die eine zusätzliche Entlohnung für ununterbrochene Tätigkeit sind, usw.

Zur Gruppe 2 gehören Prämien, auf die zwar ein Rechtsanspruch besteht, deren Zahlung über die Konfliktkommission bzw. das Arbeitsgericht aber erst dann erzwungen werden kann, wenn sie im Verwaltungswege festgesetzt worden sind. Das sind z. B. die Quartalsprämien, die Prämien für Lehrausbilder usw.

Zur Gruppe 3 gehören Prämien, auf die nur ein bedingter Rechtsanspruch besteht. Ein Zahlungsanspruch besteht erst, wenn sie vom zuständigen Organ individuell festgesetzt und beschlossen worden sind. Hierunter fallen z. B. Aktivisten- und Wettbewerbsprämien.

Die 4. Gruppe bilden Prämien, für die durch besondere gesetzliche Bestimmungen in jedem Fall der Rechtsweg ausgeschlossen und nur der Verwaltungsweg offen ist, z. B. Treueprämien der Eisenbahner.

In einem weiteren Vortrag beschäftigte sich Staatsanwalt Kirmse mit dem Charakter des Verfahrens nach § 31 KKVO und der Stellung des Staatsanwalts, des Arbeitsgerichts und der Parteien in diesem Verfahren. Er führte aus, daß der Antrag nach § 31 KKVO die gesetzlich bestimmte Maßnahme des Staatsanwalts zur Wiederherstellung der demokratischen Gesetzlichkeit (§ 13 StAG) ist. Der Staatsanwalt übt Aufsichtstätigkeit aus, wenn er nach § 31 KKVO beim Arbeitsgericht die Aufhebung eines Beschlusses der Konfliktkommission beantragt. Auf das nach § 31 KKVO beim Arbeitsgericht anhängig werdende Verfahren können prozeßrechtliche Grundsätze des allgemeinen Arbeits-

rechtsverfahrens nicht angewendet werden. So kann das Arbeitsgericht nicht an eventuelle Anträge der am Verfahren vor der Konfliktkommission Beteiligten gebunden sein. Weiter kann nicht die Beweiserhebung der ZPO Platz greifen; es gilt vielmehr das Untersuchungsprinzip (Inquisitionsmaxime). Die ehemaligen Antragsteller bzw. Gegner vor der Konfliktkommission nehmen in diesem Verfahren vor dem Arbeitsgericht keine Parteistellung ein; sie können auch nicht Zeuge sein. Jedoch sind sie in das Verfahren nach § 31 KKVO insoweit einzubeziehen, als sie zum Termin zu laden sind und ihnen zu gestatten ist, Erklärungen abzugeben, Urkunden vorzulegen und sonstige Hinweise zur Klärung des Sachverhalts zu geben. Das Verfahren nach § 31 KKVO ist ein besonderes, dem Parteibetrieb entzogenes Verfahren. Deshalb haben die Parteien auch nicht die Möglichkeit, gegen die Entscheidung des Kreisarbeitsgerichts Berufung einzulegen, da sonst das dem Parteibetrieb entzogene Verfahren in ein normales Verfahren umgewandelt und der Charakter des Verfahrens nach § 31 KKVO verletzt werden würde. Der Antrag des Staatsanwalts nach § 31 KKVO kann kein Ersatz für die den Parteien aus § 30 KKVO zustehenden, aber von ihnen nicht genutzten Rechte sein. Das aber wäre der Fall, wenn man den Parteien das Recht zubilligen wollte, gegen ein im Verfahren nach § 31 KKVO gefälltes Urteil Berufung einzulegen.

Über diese Ausführungen wurde heftig diskutiert, wobei die anwesenden Richter des Obersten Gerichts den von Kirmse vorgetragene Thesen nicht zustimmten. Sie waren der Meinung, daß durch den Antrag des Staatsanwalts ein normales Arbeitsgerichtsverfahren in Gang kommt, bei dem zwar, wenn die Parteien nicht erscheinen, kein Versäumnisurteil, aber eine Entscheidung nach Lage der Akten ergehen kann. — Abteilungsleiter Schäum vom Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung führte aus, daß in der Praxis bisher immer so verfahren wurde, wie Kirmse es vorschlug, daß sich diese Praxis bewährt hat und daß keine Notwendigkeit besteht, daran etwas zu ändern.

Die Diskussion zur Problematik des § 31 KKVO zeigte, daß sich hier eine neue Praxis der Staatsanwaltschaft zu entwickeln beginnt, die eine Vertiefung und der weiteren Ausbildung und Übertragung fähige Bereicherung ihrer Tätigkeit auf zivil- und arbeitsrechtlichem Gebiet darstellt. Sie erscheint auch geeignet, die Hemmnisse überwinden zu helfen, die z. Z. noch gegen die Einräumung eigener, selbständiger Klag- und Antragsbefugnisse an die Staatsanwälte auf dem Gebiet des Zivil- und Arbeitsrechts bestehen.

Staatsanwalt Straube behandelte die Frage, ob Beschlüsse einer nicht beschlußfähigen Konfliktkommission wirksam sind und welche Folgen sich aus unwirksamen Beschlüssen der Konfliktkommission ergeben. Er wendete sich in seinen Ausführungen zunächst gegen die von einem Vertreter des Ministeriums für Arbeit und Berufsausbildung geäußerte Ansicht, daß Beschlüsse, die von einer beschlußfähigen Konfliktkommission erlassen sind, nur durch Wiederaufnahme des Verfahrens gemäß § 100 ArbGG von 1926 aufgehoben werden könnten. Bestimmungen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens und des Zivilprozesses können nicht auf die Verfahren vor den Konfliktkommissionen angewendet werden, da diese keine Arbeitsgerichte, sondern Selbstverwaltungsorgane der Werk tätigen in den sozialistischen und den ihnen gleichgestellten Betrieben sind. Das Gesetz hat die Konfliktkommissionen ermächtigt, über bestimmte Streitfälle zu entscheiden. Ihre Entscheidungen sind keine Staatsakte wie etwa Urteile der Gerichte und Verwaltungsakte. Eine Entscheidung einer Konfliktkommission liegt nur dann vor, wenn die durch das Gesetz dazu befugte Konfliktkommission entschieden hat. Nur ein Gremium, das sich paritätisch aus vier Mitgliedern zusammensetzt (§ 23 in Verbindung mit § 3 KKVO), ist eine Konfliktkommission im Sinne des Gesetzes und zur Entscheidung ermächtigt. Kein anderes Gremium kann die Aufgabe des § 4 KKVO erfüllen. Die von einer nicht beschlußfähigen Konfliktkommission gefaßten Beschlüsse sind daher private Meinungsäußerungen der anwesenden Mitglieder, aber keine Beschlüsse im Sinne des Gesetzes. Gegen solche „Beschlüsse“ gibt es keine Rechtsmittel. Wird trotzdem vor dem Kreisarbeitsgericht Klage erhoben, muß sie