

Die Zusammenarbeit der Kommissionen Löhne/Arbeitsrecht mit der Volksvertretung, dem Staatsanwalt und dem Arbeitsgericht

Ein wichtiges Anliegen der Zusammenarbeit von Gewerkschaft, Staatsanwaltschaft und Gericht muß der Einsatz der arbeitsrechtlichen Kader im Rahmen der Schulungsarbeit der Gewerkschaften sein. Die Schulung über das Gesetzbuch der Arbeit und die dazu ergangenen Verordnungen ist eine wichtige gewerkschaftliche Aufgabe. Am dringendsten ist die Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen, um sie zu befähigen, in ihrer Tätigkeit das Gesetzbuch der Arbeit richtig anzuwenden. Geschult werden müssen aber auch die Mitglieder der Kommissionen Löhne/Arbeitsrecht, die Mitglieder der Gewerkschaftsleitungen und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, um dem Arbeitsrecht eine biüte Basis zu schaffen und die bewußte Durchsetzung des Gesetzbuchs der Arbeit zu sichern. Ohne genaue Kenntnis des Gesetzbuchs der Arbeit und seiner Funktion ist nun einmal seine bewußte Durchsetzung nicht zu erreichen. Das bedeutet, daß in jedem Kreise mehrere Hundert Gewerkschaftler arbeitsrechtlich geschult werden müssen. Die Gewerkschaften können diese große Aufgabe nur lösen, wenn sie dabei auf die Unterstützung der Richter, Staatsanwälte und Schöffen rechnen können.

Die Zusammenarbeit erschöpft sich jedoch nicht in der Schulungsarbeit. Genauso wichtig ist die Zusammenarbeit bei der bewußten Durchsetzung des Arbeitsrechts. An einigen Beispielen soll gezeigt werden, welche Erfolge dabei erzielt werden können.

Einen Schwerpunkt in der Tätigkeit der Staatsanwälte und Gerichte stellen die Minusdifferenzen im sozialistischen Handel dar. Sie beschäftigen uns nicht nur im Strafverfahren, sondern auch im Verfahren vor den Konfliktkommissionen und den Arbeitsgerichten. Sicher bemühen sich in jedem Einzelfall Konfliktkommission, Strafgericht und Arbeitsgericht, die Ursachen der jeweiligen Fehlbeträge zu ermitteln und Hinweise für die Beseitigung von Mängeln zu geben. Dennoch ist es bisher nicht gelungen, das Mankoproblem zu lösen. Das ist auch eine Folge des Nebeneinanderarbeitens. Würden alle Kräfte planmäßig eingesetzt, um die Manki wirksam zu bekämpfen, müßten Erfolge zu erzielen sein. Das zu organisieren, ist beispielsweise eine Aufgabe der Kommission Löhne/Arbeitsrecht beim Kreisvorstand der Gewerkschaft Handel, Nahrung und Genuß. Sie müßte dabei mit der Volksvertretung, der Staatsanwaltschaft und dem Gericht zusammenarbeiten, um gemeinsam über die zweckmäßigsten Maßnahmen zu beraten. Diese Maßnahmen müßten z. B. darin bestehen, die Ständige Kommission Handel und Versorgung bei der örtlichen Volksvertretung und die Abt. Handel und Versorgung beim Rat der Stadt bzw. des Kreises, ebenso auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter des sozialistischen Handels — HO-Beiräte und Verkaufsstellenausschüsse des Konsums — in die Ermittlung und Beseitigung der Fehlerquellen mit einzubeziehen. Es kann nicht länger hingenommen werden, daß ohne vorherige Fühlungnahme mit der Volksvertretung und den staatlichen Organen und ohne Einschalten der Revisionskommission in einer Vorstandssitzung des Konsums, wie das in Jena geschehen ist, binnen weniger Stunden Dutzende von Mankofällen „beraten“ und niedergeschlagen werden. Alle Mankofälle müssen, auch wenn sie nicht zu einem Verfahren vor der Konfliktkommission oder dem Gericht führen, systematisch ausgewertet werden, um die wirklichen Ursachen zu erkennen und Schlußfolgerungen für eine Verbesserung der Arbeit zu ziehen.

Dabei wäre auch zu prüfen, inwieweit der Staatsanwalt von seinem in § 21 der Arbeitsgerichtsordnung vom 29. Juni 1961 (GBl. II S. 271) eingeräumten Recht Gebrauch macht, von sich aus Verfahren vor der Konfliktkommission und dem Arbeitsgericht einzuleiten.

Das könnte dann praktisch werden, wenn sich als eine Ursache für Fehlbeträge eine schlechte Leitungstätigkeit herausgestellt hat und einige pflichtvergessene Funktionäre materiell zur Verantwortung gezogen werden sollen. Hand in Hand mit diesen Maßnahmen müßte von den Gewerkschaftsleitungen durch intensive Schulungsarbeit das Bewußtsein der Werktätigen im Handel so gehoben werden, daß sie durch eine hohe Arbeitsmoral die Ursachen der Fehlbeträge, die zu einem großen Teil auf ideologischem Gebiet zu suchen sind, bekämpfen. Das geschieht z. B. mit gutem Erfolg in den sozialistischen Brigaden. Dieser Bewegung ist daher alle Unterstützung zu gewähren. Werden alle diese Möglichkeiten von der Kommission Löhne/Arbeitsrecht der zuständigen Gewerkschaft genutzt, dann kommen wir auch in der Beseitigung des Mankoproblems einen Schritt vorwärts.

Um eine bewußte Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu erreichen, sollten die Kommissionen Löhne/Arbeitsrecht die Ausarbeitung und Diskussion neuer, sozialistischer Arbeitsordnungen unterstützen und Erfahrungsaustausche zwischen den Brigaden der sozialistischen Arbeit organisieren. Gerade die sozialistischen Brigaden gehen ja beispielgebend bei der Erziehung zu einer bewußten Einhaltung der Arbeitsdisziplin und der Entwicklung einer hohen sozialistischen Arbeitsmoral voran. Was bisher noch fehlt, ist die planmäßige Förderung der Brigaden und die Übertragung ihres guten Beispiels auf die übrigen Arbeitskollektive. Das muß vor allem das Anliegen der Kommissionen Löhne/Arbeitsrecht bei den Betriebsgewerkschaftsleitungen und der Kommissionen bei den Kreisvorständen sein.

Innerhalb der Arbeitsdisziplin ist es z. Z. besonders wichtig, die volle Ausnutzung der Arbeitszeit durchzusetzen und dazu auch die erzieherischen Mittel des Gesetzbuchs der Arbeit einzusetzen. Ebenso muß das Bummelantentum planmäßig bekämpft werden.

Eine überaus wichtige Frage ist die straffe Einhaltung der Lohndisziplin und die Durchführung geeigneter Maßnahmen, um die bestehenden Disproportionen zwischen Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn zu beseitigen. Diese Disproportionen zeigen sich vor allem in unrealen Normen, in zu hohen Lohnstufungen und in ungesetzlichen Lohnzuschlägen. Bei der Lösung dieser Fragen müssen Arbeitsökonomien mitwirken. Es gibt sehr gute Beispiele dafür, wie durch die Anwendung der Seifert-Methode, durch bessere Arbeitsorganisation, durch Verbesserungsvorschläge, vor allem aber durch das wachsende Bewußtsein unserer Werktätigen in der gleichen Zeit für das gleiche Geld mehr produziert wird. Solche Beispiele müssen in den Kommissionen ausgewertet und über die örtlichen Volksvertretungen und die Leiter der Betriebe auf andere Arbeitskollektive übertragen werden.

Um ein gesundes Verhältnis zwischen Steigerung der Arbeitsproduktivität und Entwicklung des Durchschnittslohnes herbeizuführen, ist die Anwendung der ökonomisch zweckmäßigsten Lohnform sehr wichtig. Auch hier sind die guten Erfahrungen bei der Entwicklung und Einführung neuer Lohnformen bisher zu wenig verallgemeinert worden. Es gibt z. B. ausgezeichnete Ergebnisse bei der Anwendung des Objektlohnes. Die großen Möglichkeiten für eine Steigerung der Arbeitsproduktivität bei gleichbleibenden Lohnkosten, die der Objektlohn bietet, werden aber im günstigsten Fall von einigen Großbetrieben der Bauindustrie genutzt. Die Kreisbaubetriebe machen von dieser Möglichkeit so gut wie keinen Gebrauch. Hier wäre es eine wichtige Aufgabe der Kommission Löhne/Arbeitsrecht beim Bezirksvorstand der IG Bau/Holz, durch ihre Mitglieder in den Kommissionen bei den Kreisvorständen der IG die Anwendung des Objektlohnes zu organisieren, bestimmte Kollegen zu dem Betrieb abzuordnen, der bereits länger mit dem Objektlohn arbeitet, vielleicht auch andere Kollegen aus die-