

## Die Gerichtskritik im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Mit der Arbeitsgerichtsordnung (AGO) vom 29. Juni 1961 (GBl. II S. 271) wurden die alten Formen und Methoden der Behandlung von Konflikten für den Bereich des Arbeitsrechts überwunden. Die Arbeitsgerichtsordnung verlangt von den Gerichten, den zu entscheidenden Konflikt in seinen gesellschaftlichen Zusammenhängen zu betrachten, mit Hilfe des Kollektivs seine Ursachen zu erforschen, geeignete Maßnahmen zu deren Beseitigung zu treffen und das ganze Verfahren so zu gestalten, daß es erzieherisch nicht nur auf die unmittelbar am Streitfall Beteiligten, sondern auf das gesamte Kollektiv des Betriebes einwirkt. Die Arbeitsgerichtsordnung stellt den Gerichten dazu neue Formen und Methoden zur Verfügung, die es ermöglichen, unter Einbeziehung eines großen Kreises von Werktätigen das Gesetzbuch der Arbeit zur vollen Wirksamkeit zu bringen und damit die auf dem Gebiet der Arbeit bestehenden Gesetzmäßigkeiten durchzusetzen.

Für die Arbeitsrechtsprechung sind also seit fast zwei Jahren alle Voraussetzungen gegeben, um die Forderungen zu erfüllen, die im Entwurf des Erlasses des Staatsrates über die grundsätzlichen Aufgaben und die Arbeitsweise der Organe der Rechtspflege erhoben werden.

In der Durchsetzung des durch die Arbeitsgerichtsordnung gebotenen neuen Arbeitsstils haben die Arbeitsgerichte Erfahrungen gesammelt, die nicht nur für die Arbeitsrechtsprechung, sondern für die gesamte Rechtspflege von Bedeutung sind. Die Eingliederung der Arbeitsrechtsprechung in die Kreis- und Bezirksgerichte wird es ermöglichen, diese Erfahrungen allen Gerichten zugänglich zu machen.

Ein wichtiges Mittel zur Beseitigung der Ursachen von Konflikten ist die Gerichtskritik. § 15 AGO macht es dem Arbeitsgericht zur Pflicht, wenn es in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren eine Verletzung gesetzlicher Bestimmungen durch einen Betriebsleiter oder andere leitende Mitarbeiter feststellt, in den Gründen seiner Entscheidung oder durch selbständigen Beschluß Kritik an diesen Mängeln zu üben und deren Beseitigung zu fordern. War zunächst in der Anwendung der Gerichtskritik Zurückhaltung bei den Gerichten zu bemerken, so hat sich das inzwischen grundlegend geändert. Viele Arbeitsgerichte sind zu einer planmäßigen Arbeit mit der Gerichtskritik gelangt. Sie gehen immer mehr dazu über, nach den Ursachen und den Verantwortlichen für Gesetzesverletzungen zu fragen und dafür zu sorgen, daß die notwendigen Schlußfolgerungen gezogen werden.

In der Arbeit mit der Gerichtskritik sind einige Fragen aufgetaucht, die hiermit zur Diskussion gestellt werden.

### Gerichtskritik kann nur im Zusammenhang mit einem Arbeitsrechtsstreit geübt werden

Die Gerichtskritik ist eine Maßnahme, die es dem Gericht im jeweiligen Streitfall ermöglicht, über die Sachentscheidung hinaus auf die Durchführung notwendiger Veränderungen hinzuwirken. Sie steht dem Gericht aber nur im Zusammenhang mit der Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu. Das bringt § 15 AGO ganz klar zum Ausdruck. Wenn die Arbeitsgerichte außerhalb von Arbeitsgerichtsprozessen Kenntnis von Gesetzesverletzungen erhalten, dann sollten sie sich an die zuständige Staatsanwaltschaft wenden, damit diese sich mittels eines Einspruchs oder

Hinweises für die Beseitigung der Gesetzesverletzungen einsetzen oder von ihrem Recht Gebrauch machen kann, ein Verfahren bei der Konfliktkommission bzw. dem Arbeitsgericht einzuleiten.

### Das Ziel der Gerichtskritik

Die Zielsetzung der Gerichtskritik ergibt sich aus der in § 1 AGO enthaltenen Aufgabenstellung der Arbeitsgerichte, die Ursachen von Arbeitsstreitfällen aufzudecken und sich für deren Beseitigung einzusetzen.

Deshalb genügt es nicht, wenn das Gericht lediglich feststellt, welche Gesetzesverletzungen begangen wurden. Die Gerichtskritik muß verändern helfen. Deshalb muß das Gericht sagen, welche Maßnahmen es für erforderlich hält, um für die Zukunft eine Wiederholung solcher oder ähnlicher Gesetzesverletzungen auszuschließen. Es muß auch dafür sorgen, daß die in der Gerichtskritik gegebenen Empfehlungen Beachtung finden. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Regt das Gericht z. B. an, disziplinarisch oder materiell gegen Werktätige des Betriebes vorzugehen, die Gesetzesverletzungen begangen oder zu deren Begehung beigetragen haben, dann empfiehlt es sich, die Gerichtskritik nicht nur an das übergeordnete Organ, sondern auch an den Kreisstaatsanwalt zu senden, damit er auf die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen Einfluß nehmen kann. Es kann aber auch zweckmäßig sein, die Gerichtskritik der örtlichen Volksvertretung bzw. ihrer zuständigen Kommission, der BGL, der Produktionsberatung oder der gewerkschaftlichen Mitgliederversammlung mitzuteilen. Welche Maßnahmen vom Gericht ergriffen werden, um mit Hilfe der Gerichtskritik zu verändern, ergibt sich aus dem einzelnen Fall.

### Gerichtskritik muß konkret sein

Die Gerichtskritik muß an den für eine Gesetzesverletzung Verantwortlichen und darf nicht an einen unbestimmten Adressaten, wie z. B. den Betrieb, die Kaderabteilung, die Abteilung Arbeit usw., gerichtet sein. Sie muß, wenn sie eine Wirkung erzielen soll, ganz konkret die Fehler und ihre Ursachen nennen und diejenigen namentlich ansprechen, der die Fehler begangen hat, damit die richtigen Schlußfolgerungen gezogen werden können. Es ist also genau darzulegen, welche Fehler begangen wurden, welche Gesetze dabei verletzt worden sind, inwieweit das ursächlich für den Arbeitsstreitfall war und welcher Schaden dadurch der Gesellschaft entstanden ist. Eine solche konkrete Gerichtskritik wird helfen, die erforderlichen Veränderungen durchzusetzen.

So hat das Bezirksarbeitsgericht Gera in Sachen BA 37/62 den Kaderleiter eines volkseigenen Betriebes kritisiert, weil er einem aus dem Betrieb ausgeschiedenen Werktätigen trotz Verlangens die Beurteilung erst nach Monaten ausgehändigt hat. In der Begründung der Gerichtskritik wird ausgeführt:

„§ 38 GBA enthält sehr klare und für jeden Betrieb verbindliche Vorschriften darüber, wie beim Ausscheiden des Werktätigen im Hinblick auf seine Beurteilung zu verfahren ist. Wenn ein Kaderleiter diese Bestimmung nicht kennt oder glaubt, sich darüber hinwegsetzen zu können, dann ist das ein ernsthafter Mangel in seiner Arbeit, der nicht scharf genug kritisiert werden kann.“

Es bestehen sehr enge Zusammenhänge zwischen der konsequenten Beachtung der im Gesetzbuch der Arbeit