

garantierten Rechte der Werktätigen und ihrer Einstellung zum Staat. Fehler bei der Anwendung des sozialistischen Rechts bewirken oft negative Erscheinungen, die unsere Entwicklung hemmen. Es ist deshalb richtig, daß bereits die Konfliktkommission die schlechte Arbeit des Kaderleiters kritisiert hat und daß das auch vom Kreisarbeitsgericht in seinem Urteil getan wurde. Der Streit, der bisher die Konfliktkommission, das Kreisarbeitsgericht und das Bezirksarbeitsgericht beschäftigt hat, wäre sicherlich vermieden worden, wenn der Kaderleiter dem Kläger die Beurteilung bei seinem Ausscheiden ausgehändigt hätte. Zumindest hätte dann sehr kurze Zeit nach dem Ausscheiden die Nachprüfung durch die Konfliktkommission erfolgen können. Damit wäre der als Folge der verspäteten Aushändigung der Beurteilung geltend gemachte Schaden nicht oder zumindest nicht in dieser Höhe entstanden.“

§ 15 AGO spricht davon, daß bei entsprechenden Feststellungen Gerichtskritik am Betriebsleiter oder anderen leitenden Mitarbeitern zu üben ist. Eine förmliche Gerichtskritik kann sich also nur an diesen Personenkreis richten.

Das schließt natürlich nicht aus, daß bei Hinweisen auf Mängel in der Arbeitsweise staatlicher Organe das Arbeitsgericht auch insoweit auf eine Beseitigung der Mängel hinwirkt. Dazu bedarf es aber keiner förmlichen Gerichtskritik. Deshalb konnte die Arbeitsgerichtsordnung auch auf eine dem § 4 StPO entsprechende Formulierung verzichten.

Daß die Kritik an Mängeln in der Arbeitsweise staatlicher Organe beachtet wird, zeigt ein Beispiel aus Saalfeld. Das Kreisarbeitsgericht hatte in einem Arbeitsrechtsstreit wegen Erschwerniszuschlägen und Zusatzurlaubs den Rat des Kreises P. beauftragt, zu prüfen, inwieweit die am Prozeß beteiligten Werktätigen Arbeiterschwernissen unterworfen sind, die im Erschwerniskatalog des RKV keine Berücksichtigung gefunden haben. Statt die entsprechenden Untersuchungen durchzuführen, hat der zuständige Stellvertreter des Vorsitzenden des Rates des Kreises P. ein Telefongespräch mit dem Arbeitsschutzinspektor des FDGB und mit dem Amt für Arbeit beim Rat des Bezirks geführt und im Ergebnis dieser telefonischen Befragung mitgeteilt, daß es solche Arbeiterschwernisse nicht gebe. Das Kreisarbeitsgericht hat den Stellvertreter des Vorsitzenden deshalb kritisiert und darauf hingewiesen, daß diese Arbeitsweise mit der Ordnung über die Aufgaben und die Arbeitsweise der Staatsorgane nicht im Einklang stehe. Die Klärung der strittigen Frage sei nicht vom Schreibtisch aus, sondern nur nach Untersuchung der Bedingungen im Betrieb möglich. Diese kritischen Hinweise führten dazu, daß vom stellvertretenden Vorsitzenden des Rates des Kreises P. eine eingehende Untersuchung der Arbeitsbedingungen veranlaßt wurde.

**Gerichtskritik setzt gründliche Aufklärung  
des Sachverhalts voraus**

Die Gerichtskritik baut auf den Feststellungen auf, die vom Arbeitsgericht im Verfahren getroffen werden. Sie kann nur dann voll zutreffen und überzeugen, wenn sie auf einer gründlichen Aufklärung des Sachverhalts beruht. Das gilt vor allem für die Aufdeckung der Mängel und ihrer Ursachen, die Veranlassung zur Gerichtskritik geben.

Zur Aufklärung des Sachverhalts gehört auch die genaue Feststellung darüber, wer für die aufgedeckten Mängel verantwortlich ist. Die Gerichtskritik würde ihre Wirkung verlieren und die Autorität des Gerichts würde in Frage gestellt, wenn infolge einer ungenügenden Aufklärung durch das Gericht die Gerichtskritik sich an einen leitenden Mitarbeiter richtet, der für die festgestellten Mängel gar nicht die Verantwortung trägt, während der Verantwortliche in der Gerichtskritik nicht erwähnt wird.

Es ist deshalb zweckmäßig, wenn das Gericht den zu Kritisierenden vor Ausspruch der Gerichtskritik zu diesen Fragen hört. Dadurch würde die Gerichtskritik besser fundiert, zugleich würden aber auch günstigere Voraussetzungen für die Beachtung der Gerichtskritik und damit für die Beseitigung der im Betrieb vorhandenen Mängel geschaffen, weil im Termin der ganze Komplex der Ursachen für den Arbeitsstreitfall, der dafür Verantwortlichen und der sich daraus ergebenden Schlußfolgerungen unter Mitwirkung aller Beteiligten und der Werktätigen erörtert werden kann.

**Kritik und Einbeziehung in das Verfahren**

Stellt das Gericht in einem Verfahren fest, daß Fehler in der Arbeitsweise des Betriebsleiters oder anderer leitender Mitarbeiter materiellen Schaden verursacht haben, dann sollte es prüfen, ob eine Gerichtskritik überhaupt ausreicht, oder ob es nicht besser wäre, gemäß § 22 Abs. 1 AGO diejenigen, denen die Gesetzesverletzungen zur Last fallen, in das Verfahren einzu beziehen. Die Entscheidung darüber wird davon abhängen, welche Maßnahmen im konkreten Fall die richtigen sind, um notwendige Veränderungen zu erreichen. Das muß bei der Vorbereitung der Verhandlung sehr sorgfältig geprüft werden. Erfordert es die Situation, gleichzeitig mit der Verkündung des Urteils festzustellen, welche Konsequenzen sich im Hinblick auf die materielle Verantwortlichkeit des am Streitfall und seinen materiellen Auswirkungen Schuldigen ergeben, dann ist die Einbeziehung dieses Verantwortlichen in das Verfahren und seine Verurteilung im Rahmen der materiellen Verantwortlichkeit das richtige Mittel. Wenn aber unter Berücksichtigung aller Umstände die materielle Verantwortlichkeit des für eine Gesetzesverletzung verantwortlichen Funktionärs nicht für zweckmäßig gehalten wird, sondern andere Mittel zu seiner Erziehung Anwendung finden sollen — wie z. B. disziplinarische Maßnahmen oder Entzug von Prämien —, dann sollte das Gericht von der Einbeziehung absehen und eine Gerichtskritik aussprechen, mit der gegebenenfalls die Empfehlung verbunden werden kann, die materielle Verantwortlichkeit des kritisierten Werktätigen zu prüfen.

Für eine Einbeziehung müssen also solche sachlichen Gesichtspunkte sprechen wie die erzieherische Auswirkung der Einbeziehung, die Auswirkung auf eine Verbesserung der Leitungstätigkeit usw.

Denkbar ist es auch, daß in einem Arbeitsrechtsstreit sowohl von der Einbeziehung als auch von der Gerichtskritik Gebrauch gemacht wird.

Das Kreisarbeitsgericht Saalfeld hat in einem Schadensersatzfall der GHG Lebensmittel wegen zu billig verkaufter Zigaretten in den Prozeß, der gegen den Disponenten eingeleitet war, auch die Hilfsdisponentin und die Warenbuchhalterin einbezogen, die nach dem vom Gericht getroffenen Feststellungen durch Fehler in ihrer Arbeit den entstandenen Schaden von 1086 DM mit verursacht hatten. Es hat dabei sehr sorgfältig zwischen Disponent, Hilfsdisponentin und Warenbuchhalterin nach dem Grad der Verantwortung und der Art und Schwere der Pflichtverletzung differenziert und den Disponenten zur Zahlung von 400 DM, die Hilfsdisponentin zur Zahlung von 50 DM und die Warenbuchhalterin zur Zahlung von 25 DM verurteilt. Gleichzeitig hat es aber auch das Verhalten des Direktors der Klägerin kritisiert, weil er unter Verletzung des § 115 Abs. 1 GBA vom Disponenten ein schriftliches Schuldanerkenntnis über 1086 DM entgegengenommen hat. Es hat in der Gerichtskritik darauf hingewiesen, daß der Direktor durch die gesetzwidrige Handhabung der materiellen Verantwortlichkeit die gesamten Ursachen des Schadens nicht erforscht hat, so daß erst vom Gericht diese Feststellungen getroffen werden konnten. Das Gericht hat