

sions-Richtlinie vom 30. März 1963 (GBl. II S. 237) in einem Arbeitsstreitfall die Rechte und Pflichten der Beteiligten festzustellen und den Konflikt auf der Grundlage der sozialistischen Gesetzlichkeit zu entscheiden sowie bei der Beseitigung der Ursachen mitzuwirken. Gem. Ziff. 14 der KK-Richtlinie findet die Beratung auf Antrag statt. Dieses Antragserfordernis hat jedoch in erster Linie Bedeutung für den Beginn des Verfahrens. Es bedeutet nicht, daß die Konfliktkommission hinsichtlich des Inhalts ihrer Entscheidung an die Anträge und Auffassungen der Beteiligten gebunden ist. Sie untersucht und entscheidet grundsätzlich nach eigenem Ermessen auf der Grundlage der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, ob und in welchem Umfang arbeitsrechtliche Bestimmungen verletzt worden sind und was zur Herstellung der Gesetzlichkeit erforderlich ist.

Der Rahmen des vor der Konfliktkommission behandelten Streitfalles wird also von den dem Streitfall zugrunde liegenden objektiven Widersprüchen bestimmt, deren Klärung und Beseitigung Aufgabe der Konfliktkommissionen ist. Ob diese Widersprüche in ihrer Gesamtheit zum Gegenstand des Verfahrens vor der Konfliktkommission gemacht werden, hängt weitgehend von der Kompliziertheit des Falles, den Bemühungen der Beteiligten um die restlose Klärung des Arbeitskonflikts und von den Erfahrungen der Konfliktkommission bei der Streitentscheidung sowie der Qualität ihrer Anleitung durch die Gewerkschaften und die Rechtspflegeorgane ab. Die Kreisgerichte haben nach § 37 Abs. 2 AGO die Möglichkeit, den Streitfall in seiner Gesamtheit zu untersuchen und zu entscheiden, auch wenn einzelne Seiten des Konflikts von der Konfliktkommission übersehen wurden oder wenn über sie unrichtig oder unvollständig entschieden worden ist.

Der Rahmen des vor der Konfliktkommission behandelten Streitfalles wird auch durch die Einbeziehung Dritter als Partei in das Verfahren grundsätzlich nicht erweitert oder überschritten. Die Möglichkeit der Einbeziehung Dritter durch die Konfliktkommission ergibt sich aus ihrer allgemeinen Aufgabe als gesellschaftliche Organe zur gegenseitigen Erziehung der Werktätigen und als Organe der gesellschaftlichen Rechtspflege bei der Untersuchung und Entscheidung von Arbeitskonflikten sowie aus den ihnen hierzu vom sozialistischen Staat übertragenen weitgehenden Befugnissen<sup>11</sup>. Die Möglichkeit der Einbeziehung durch die Konfliktkommission in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wird auch allgemein bejaht<sup>7</sup>.

Wird es in der gerichtlichen Verhandlung des Streitfalles notwendig, einen Dritten als Partei einzubeziehen, dann ist das ein Zeichen dafür, daß die Konfliktkommission — ganz gleich, aus welchen Ursachen — bestimmte Seiten des Falles ungenügend untersucht hat. Der Streitfall mit den ihm zugrunde liegenden gesellschaftlichen Widersprüchen lag der Konfliktkommission vor, und insofern wird der Rahmen des vor der Konfliktkommission behandelten Streitfalles durch die Einbeziehung gern. § 22 AGO grundsätzlich nicht überschritten. Die Aufdeckung der Fakten, die die Einbeziehung notwendig machen, durch das Gericht füllt gewissermaßen den Rahmen des Streitfalles aus, der vor der Konfliktkommission nur unvollständig zur Verhandlung und Entscheidung stand.

Die Entscheidung des Gerichts darf sich nicht darauf beschränken, das Bestehen oder Nichtbestehen eines

von einer Partei geltend gemachten Anspruchs festzustellen. Inhalt der gerichtlichen Tätigkeit muß vielmehr das Bemühen sein, alle Ursachen des Streitfalles aufzudecken und ihre Beseitigung durch die Entscheidung zu beeinflussen. Die Hauptaufgabe des Gerichts und die Hauptform der Ausübung staatlicher Leitungstätigkeit durch das Gericht ist es, eine gerechte und der Gesetzlichkeit entsprechende Entscheidung über die von den Parteien geltend gemachten Ansprüche zu treffen. Verfahrensbeendende Entscheidungen sind das Urteil und der Beschluß (§ 36 Abs. 1 AGO). Sie erfassen aber häufig nicht den gesamten Inhalt des Verfahrens, so daß noch andere Entscheidungen zur Beseitigung der Ursachen von Arbeitskonflikten notwendig werden. Hierfür kommen insbesondere Kritikbeschlüsse und Empfehlungen in Betracht. Demgemäß begrenzt § 37 Abs. 2 AGO wohl den Rahmen des Streitfalles hinsichtlich der das Verfahren beendenden Entscheidungen, nicht aber für die gerichtliche Tätigkeit im Verfahren generell. Der Inhalt des Verfahrens vor den Kammern für Arbeitsrechtssachen und damit auch der Rahmen des Streitfalles geht über den durch die Anträge der Parteien begrenzten Streitgegenstand hinaus<sup>8,9</sup>.

Damit ist auch ein wichtiges Abgrenzungsmerkmal für die zweckmäßigste Einflußmöglichkeit des Gerichts auf die Ursachenbeseitigung gegeben. Das gilt insbesondere für das Verhältnis von Einbeziehung und Gerichtskritik bzw. Empfehlung.

Die Einbeziehung ist immer dann zweckmäßig und notwendig, wenn durch das streitige Rechtsverhältnis ein materieller Anspruch eines Dritten oder gegen einen Dritten berührt wird und die Herstellung der sozialistischen Gesetzlichkeit eine gerichtliche Entscheidung darüber erfordert. Handelt es sich dagegen um Ursachen und Bedingungen des Arbeitskonflikts, denen kein Anspruch zugrunde liegt, so muß das Gericht im Urteil oder durch selbständigen Beschluß Kritik üben und Empfehlungen zu ihrer Beseitigung geben. Das trifft häufig auf Mängel in der Leitungstätigkeit der Betriebe zu, die das Entstehen von Arbeitskonflikten begünstigen<sup>0</sup>.

Von diesen Grundsätzen geht das Oberste Gericht offenbar auch aus, wenn es in seiner Entscheidung vom 17. August 1962 — Za 9/62 — fordert, daß das Gericht die von den jetzigen Prozeßparteien vor der Konfliktkommission gestellten Anträge ermitteln und diese dem Umfang und Inhalt nach seiner Verhandlung und Entscheidung zugrunde legen muß. Es stellt den Rechtssatz auf, das Gericht „darf nicht über etwas anderes entscheiden, als entsprechend den Anträgen des früheren Antragstellers und Antragsgegners der Sache nach (Hervorhebung von mir — H. B.) bereits vor der Konfliktkommission beraten und entschieden worden ist“.

Dieser Rechtesatz wurde in der Praxis der Kammern und Senate für Arbeitsrechtssachen eingeeignet angewandt, indem der Inhalt und Umfang des Verfahrens in bezug auf die Einbeziehung Dritter auf den durch die Anträge der Parteien begrenzten Streitgegenstand beschränkt wurde. Damit wurden gleichzeitig die Möglichkeiten verringert, die Arbeitskonflikte mittels der Einbeziehung Dritter umfassender zu lösen, was sich letztlich in der rückläufigen Tendenz der Verfahren ausdrückt, in denen § 22 AGO hätte Anwendung finden können.

<sup>11</sup> Vgl. insbesondere Ziff. 1, 13, 16 und 42 der Richtlinie.

<sup>7</sup> Vgl. u. a. Hezel/Leiter, „Die Einbeziehung Dritter in das Konfliktkommissionsverfahren“, Arbeit und Sozialfürsorge 1962, Heft 20, S. 470; Paul, „Die Gerichtskritik im arbeitsgerichtlichen Verfahren“, NJ 1963 S. 197 (199); Heuse, „Nochmals: Einbeziehung Dritter in ein arbeitsrechtliches Verfahren“, NJ 1963 S. 635.

<sup>8</sup> Zum Verhältnis von materiellem Anspruch und Streitgegenstand vgl. Das Zivilprozeßrecht der DDR, Bd. 1, Berlin 1957, S. 163.

<sup>9</sup> Vgl. auch § 15 AGO, § 8 Gesetz zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen vom 17. April 1963 (GBl. I S. 65); § 9 VVG.