

prüfen⁸; sie sind entweder in der Akte oder gesondert — auf jeden Fall zusammen mit den Kritikbeschlüssen — aufzubewahren, um die notwendige Kontrolle und Auswertung zu erleichtern.

Es darf nicht geduldet werden, daß durch die bloße Kritik im Urteil, durch Hinweisschreiben oder Information der übergeordneten Stelle der Pflicht zur Gerichtskritik ausgewichen wird.⁹

Zur Verhandlung im Betrieb

Auch die Verhandlungen von Arbeitsstreitfällen in Betrieben zur Verstärkung der Einflußnahme auf die Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse (§ 25 Abs. 2 AGO) zeigen eine rückläufige Tendenz:

1964: 11,5%

1965: 7%

1966 (1. Halbjahr): rund 3%.

Während auch hier im Bezirk Cottbus die Zahl annähernd konstant bleibt, klafft zwischen den Bezirken Schwerin und Frankfurt (Oder) im Jahre 1965 ein Unterschied von 16 o/o zu 2 %. Berlin liegt im 1. Halbjahr 1966 bei 0,5 »/o!

Die Verhandlung im Betrieb unter Teilnahme von Betriebsangehörigen kann aus verschiedenen Gründen notwendig sein.¹⁰ Das Gericht wird sie anordnen, wenn sie der verstärkten erzieherischen Einflußnahme auf die leitenden Mitarbeiter oder die Werk tätigen im Arbeitsbereich oder — was von § 25 Abs. 2 AGO an sich nicht erfaßt wird — dazu dient, den Sachverhalt besser aufzuklären oder auch einem größeren Personenkreis die Beteiligung bzw. Mitwirkung am Verfahren zu erleichtern. In den beiden letztgenannten Fällen wird durch die Teilnahme von Werk tätigen aus dem Betrieb in der Regel auch eine stärkere Einwirkung auf die betrieblichen Verhältnisse gegeben sein. Die Verhandlung im Betrieb erfordert eine klare Zielsetzung und gründliche

⁸ Dabei ist § 40 StAG zu beachten.

⁹ Unrichtig ist es daher, wenn das Bezirksgericht Leipzig in seinen auf der 14. Plenartagung gezogenen Schlußfolgerungen lediglich festlegt: „Wird festgestellt, daß die gesetzlichen Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht oder nicht richtig von den Betrieben beachtet oder eingehalten werden, dann ist die übergeordnete Leitung zu verständigen.“

¹⁰ vgl. Kellner/Kaiser/Schulz, a. a. O., S. 143 f.

Vorbereitung. Das Ziel kann beispielsweise darin bestehen, allgemeine Unklarheiten im Betrieb über die richtige Anwendung bestimmter Rechtsnormen durch die Verhandlung eines entsprechenden Rechtsstreits beseitigen zu helfen oder gegen gesetzwidriges Verhalten uneinsichtiger Betriebsangehöriger nachdrücklich vorzugehen. Auch zur Ausräumung verbreiteter Ursachen bestimmter Rechtsverletzungen oder zur Herausbildung der allgemeinen Erkenntnis von der Schwere einer bestimmten Gesetzesverletzung kann die Verhandlung im Betrieb wesentlich beitragen. Sicher wird es vielfach auch ausreichen, das Verfahren im Betrieb lediglich auszuwerten. Ob schon hierdurch oder durch die Verhandlung im Betrieb die notwendige Wirksamkeit erreicht wird, ist nur auf der Grundlage einer richtigen Einschätzung der betrieblichen Situation zu bestimmen.

*

Die Präsidien der Bezirksgerichte sollten im Zusammenhang mit der 11. Plenartagung des Obersten Gerichts der qualifizierten Anwendung der Gerichtskritik, der Verhandlung von geeigneten Arbeitsrechtsstreitfällen im Betrieb, der aktiven Mitwirkung der Gewerkschaft und von Werk tätigen aus den Arbeitsbereichen sowie der zielgerichteten Auswertung der Verfahren auf der Grundlage richtiger und überzeugend begründeter Entscheidungen die notwendige Aufmerksamkeit widmen.

Die Senate für Arbeitsrechtssachen der Bezirksgerichte und die Kreisgerichtsdirektoren sollten dabei vor allem diejenigen Richter unterstützen, die erstmalig auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig werden. Hohe politisch-ökonomische und juristische Sachkenntnis, ständige Überlegung und Aktivität sind erforderlich, um die arbeitsrechtlichen Verfahren wirksamer zu gestalten. Das Fehlen fundierter Kenntnisse ist häufig die Ursache dafür, daß eine notwendige Gerichtskritik unterbleibt oder davon Abstand genommen wird, geeignete Verfahren in den Betrieben durchzuführen oder dort auszuwerten. Bestimmte Leitungsprobleme in unserer hochentwickelten Wirtschaft sind komplizierter geworden. Nur mit qualifizierten Entscheidungen können die Senate und Kammern für Arbeitsrechtssachen wirksamer werden.

*Oberrichter WALTER RUDEL, Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts
FRITZ KAISER und FRITZ SPANGENBERG, Richter am Obersten Gericht*

Zur Rechtsprechung des Obersten Gerichts auf dem Gebiet der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen

Die mit der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen zusammenhängenden Fragen haben in der arbeitsrechtlichen Praxis große Bedeutung. Es handelt sich dabei um die Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, mit deren Hilfe die Beteiligten selbst durch vertragliche Vereinbarungen oder einseitiges rechtserhebliches Handeln ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander gestalten. Für den Werk tätigen geht es dabei um die Sicherung seiner Rechtsstellung als Teilnehmer am gesellschaftlichen Produktions- und Arbeitsprozeß, die unserer sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung entspricht, sowie um die Verwirklichung der sich daraus für ihn als Partner eines Arbeitsrechtsverhältnisses ergebenden Rechte und Pflichten, die weitgehend seine Arbeits- und Lebensbedingungen bestimmen. Für den Betrieb sind diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht nur Mittel zur Organisation und Leitung der Arbeit im Betrieb, durch deren Anwendung die Arbeitsrechtsver-

hältnisse mit den Werk tätigen entsprechend den betrieblichen Aufgaben und Erfordernissen gestaltet werden, sondern zugleich auch Instrumente der sozialistischen Menschenführung.

Das Gesetz läßt den Betrieben und den Werk tätigen weiten Raum, den Inhalt und das rechtliche Schicksal ihrer arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander durch eigenes Handeln zu bestimmen. Die hierfür maßgebenden rechtlichen Regelungen gewährleisten die Einhaltung und Festigung der für die Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben unerläßlichen betrieblichen Ordnung ebenso wie die Sicherung der gesetzlichen Rechte und Interessen der Werk tätigen. Sie sind Ausdruck der in unserer sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung bestehenden grundlegenden Übereinstimmung der gesellschaftlichen mit den persönlichen Interessen und dienen zugleich dazu, diese bei der Gestaltung der konkreten arbeitsrechtlichen Beziehungen durchzusetzen. In diesem Sinne stellen sie ver-