

geschlossen, obwohl § 20 GBA die Einhaltung der Schriftform zwingend vorschreibt.

In den mittleren und großen Betrieben gibt es weniger Arbeitsrechtskonflikte als*in kleinen Betrieben. Hier findet man auch noch erhebliche Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigung von Arbeitsverhältnissen. Die örtlichen Gewerkschaftsleitungen sollten diese Betriebe stärker bei der Einhaltung des Arbeitsrechts unterstützen.

Zahlenmäßig geringer, aber von großer gesellschaftlicher Bedeutung sind diejenigen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, die auf unklare oder unzulängliche gesetzliche (einschließlich tarifvertragliche) Regelungen zurückzuführen sind. Hier sind in erster Linie gesetzgeberische Veränderungen erforderlich. Sache der Rechtspflegeorgane ist es, auf eine einheitliche, den gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechende Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts zu orientieren.

Aufgaben des Staatsanwalts bei der Überwindung von Gesetzesverletzungen

Werden dem Staatsanwalt bei der Überprüfung der Beschlüsse der Konfliktkommissionen oder durch Eingaben der Bürger Gesetzesverletzungen beim Abschluß sowie bei der Änderung oder Aufhebung des Arbeitsvertrages bekannt, so muß er für die Herstellung der sozialistischen Gesetzlichkeit sorgen, wenn es den Beteiligten nicht mehr möglich ist, selbst gegen die Gesetzesverletzung vorzugehen. Liegen bereits Entscheidungen der Rechtspflegeorgane vor, so wird er bei ungesetzlichen Beschlüssen der Konfliktkommissionen von seinem Einspruchsrecht Gebrauch machen oder aber die Kassation der gerichtlichen Entscheidungen beantragen. Die dargelegten Ursachen von Gesetzesverletzungen auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts bestimmen die nähere Zielrichtung der staatsanwaltschaftlichen Maßnahmen.

Überprüfung der Konfliktkommissionsbeschlüsse

Die Staatsanwälte können durch die exakte Überprüfung der Beschlüsse der Konfliktkommissionen in beachtlichem Maße zur Festigung der sozialistischen Rechtsordnung beitragen. Sie helfen dadurch den Konfliktkommissionen bei der Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts und achten darauf, daß die Rechte der Werktätigen, die sich aus den arbeitsrechtlichen Bestimmungen ergeben, gewahrt werden.

Bei der Überprüfung der Beschlüsse der Konfliktkommissionen steht der Staatsanwalt oft vor der Entscheidung, ob eine festgestellte Gesetzesverletzung es rechtfertigt, Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission einzulegen. Zu Recht hat beispielsweise ein Kreisstaatsanwalt den Beschluß einer Konfliktkommission angefochten, weil die vom Betrieb ausgesprochene Kündigung für wirksam erklärt worden war, obwohl die Zustimmung der BGL nicht vorlag. Es kommt aber auch noch vor, daß der Staatsanwalt bei gesetzwidrigen Entscheidungen der Konfliktkommissionen von einer Anfechtung absieht. Ein solches Verhalten entspricht nicht den Grundsätzen des Rechtspflegeerlasses des Staatsrates.

Verletzen Beschlüsse der Konfliktkommissionen gesetzliche Bestimmungen oder verstoßen sie gegen Grundprinzipien des sozialistischen Rechts, so müssen sie vom Staatsanwalt angefochten werden. Das gilt auch für die Verletzung zwingender verfahrensrechtlicher Bestimmungen, wie beispielsweise die Durchführung der Beratung in Abwesenheit des Antragstellers oder Antragsgegners oder bei unrichtiger Besetzung der Konfliktkommission. •

Von der Anfechtung des Konfliktkommissionsbeschlusses kann nur dann abgesehen werden, wenn die Betei-

ligten auf Hinweis des Staatsanwalts bereit sind, ein der Gesetzlichkeit entsprechendes Ergebnis herbeizuführen. Bei Verletzung verfahrensrechtlicher Bestimmungen sind die Beschlüsse der Konfliktkommissionen dann nicht anzufechten, wenn sich die Verfahrensmängel auf Ordnungsvorschriften (wie z. B. fehlende Unterschrift, unklare Beschlußfassung, fehlende Rechtsmittelbelehrung) beziehen und dadurch die materiell-rechtliche Entscheidung nicht beeinflusst worden ist.

Beseitigung von betrieblichen Ursachen

Werden dem Staatsanwalt durch ein anderes Rechtspflegeorgan oder durch Eingaben der Werktätigen Gesetzesverletzungen auf arbeitsrechtlichem Gebiet bekannt, so darf er sich nicht auf die Wiederherstellung der sozialistischen Gesetzlichkeit beschränken. Vielmehr muß er, wenn die Ursachen für den Konflikt in den betrieblichen Verhältnissen liegen, vom Betriebsleiter verlangen, daß diese Ursachen exakt untersucht, beseitigt und die dafür Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

In einigen Fällen haben Staatsanwälte in Auswertung von Arbeitsrechtskonflikten die Betriebsleiter aufgefordert, dafür zu sorgen, daß der Betrieb gemäß § 20 GBA die Arbeitsverträge schriftlich abschließt. Ein weiteres gutes Beispiel hat der Staatsanwalt des Kreises Bitterfeld gegeben. Ihm wurde aus einer Arbeitsrechtssache bekannt, daß ein volkseigener Betrieb 270 MDN Schadenersatz für Lohnausfall zahlen mußte, weil der Betrieb einem Beschäftigten keine Arbeiten entsprechend der Festlegung im Arbeitsvertrag zuwies. Auf das Untersuchungsverlangen des Kreisstaatsanwalts teilte der Betriebsleiter mit, welche Maßnahmen er zur Vermeidung künftiger Arbeitskonflikte dieser Art getroffen hat und daß der für den Schaden verantwortliche Leiter der Abteilung Arbeit materiell verantwortlich gemacht wurde.

Diese Arbeitsweise muß sich bei den Staatsanwälten in noch stärkerem Umfange durchsetzen. Sie besitzt große prophylaktische Bedeutung, weil sie sichert, daß sich Arbeitsrechtskonflikte nicht, aus denselben Ursachen wiederholen.

Einheitliche Rechtsanwendung bei Einsprüchen gegen arbeitsrechtliche Vereinbarungen

In § 36 GBA ist vorgesehen, daß der Werktätige u. a. gegen den Aufhebungsvertrag innerhalb von 14 Tagen Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht einlegen kann. Hierzu sind in der Praxis folgende Fragen aufgetreten:

1. Ist das Einspruchsrecht nach § 36 GBA gegen den Aufhebungsvertrag auch auf andere arbeitsrechtliche Vereinbarungen anzuwenden? Neben dem Aufhebungsvertrag kämen nach dem GBA als arbeitsrechtliche Vereinbarung z. B. noch in Betracht: der Arbeitsvertrag selbst (§ 20), der Änderungsvertrag (§ 30), die Vereinbarung über eine Lohninbehaltung (§ 59) und der Qualifizierungsvertrag (§ 65).

Entsprechend den Prinzipien des sozialistischen Rechts ist davon auszugehen, daß ein Werktätiger in allen Fällen berechtigt ist, arbeitsrechtliche Maßnahmen (einschließlich der mit ihm getroffenen Vereinbarungen) auf ihre Übereinstimmung mit der sozialistischen Gesetzlichkeit überprüfen zu lassen, ohne daß es dazu einer ausdrücklichen Regelung im GBA bedarf. Diesen den gesellschaftlichen und persönlichen Interessen entsprechenden allgemeinen Rechtsgrundsatz können die Werktätigen insbesondere mit Unterstützung der Gewerkschaft durchsetzen. Es besteht deshalb keine Veranlassung, wegen einer angeblich fehlenden gesetzlichen Bestimmung § 36 GBA analog anzuwenden, um gegen