

biet des Arbeitsrechts Forderungen, deren schnelle Verwirklichung in der gerichtlichen Tätigkeit die Tätigkeit der Konfliktkommissionen spürbar unterstützen wird.

### **Formen und Methoden der Zusammenarbeit der Gerichte mit den Konfliktkommissionen**

Untersuchungen des Obersten Gerichts und einiger Bezirksgerichte haben ergeben, daß die Gerichte bestimmte Formen und Methoden der Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen entwickelt haben und anwenden, die allerdings inhaltlich eine unterschiedliche Qualität aufweisen. Es muß Leitsatz aller Gerichte werden, daß sie auch mit den Mitteln der Arbeitsrechtsprechung einen wirksamen Einfluß auf die Tätigkeit der Konfliktkommissionen nehmen und so ihren Beitrag zur weiteren Festigung und Entwicklung sozialistischer Arbeitsbeziehungen in den Betrieben leisten. Dabei geht es nicht um organisatorisch-technische Fragen, sondern um solche politisch-ideologischen Inhalts. Damit werden auch die Argumente einiger Gerichte widerlegt, daß die Erfordernisse der Arbeitsplanung und die Arbeitsbedingungen der Gerichte eine den Anforderungen des Rechtspflegeerlasses und anderer einschlägiger Gesetze entsprechende Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen nicht zuließen. Daß eine wirkungsvolle Zusammenarbeit möglich ist, wird bereits von vielen Gerichten bewiesen. Auf dieses Niveau muß die Arbeit aller Gerichte gehoben werden.

Die Verbesserung der Zusammenarbeit der Gerichte mit den Konfliktkommissionen setzt eine rationelle Arbeitsweise der Gerichte voraus. Es geht darum, ein differenziertes System der Zusammenarbeit zu entwickeln, das es den Gerichten ermöglicht, mit dem geringsten Aufwand an Kraft ihre Erkenntnisse und Erfahrungen für einen möglichst großen Kreis von Konfliktkommissionen ihres Bereichs nutzbar zu machen. Der Beschluß des Plenums nennt deshalb beispielhaft differenzierte Formen und Methoden der Zusammenarbeit, die je nach den sachlichen und örtlichen Gegebenheiten und Erfordernissen ergänzt werden können.

Von außerordentlich großer Bedeutung ist dabei das Zusammenwirken der Gerichte mit den gewerkschaftlichen Vorständen und Leitungen, insbesondere in den Kreisen. Ist das gewährleistet, dann haben z. B. die Kreisgerichte die Möglichkeit, ihre Erkenntnisse und Erfahrungen aus einzelnen Verfahren entweder den Konfliktkommissionen bestimmter Betriebe oder sogar allen Konfliktkommissionen des Kreises zugänglich zu machen. Viele Kreisgerichte haben das bereits erkannt. Ihre guten Erfahrungen müssen in Auswertung der 18. Plenartagung verallgemeinert werden, wobei zugleich das System der Zusammenarbeit inhaltlich und methodisch ausgebaut werden sollte. Dadurch werden auch die Schulungen der Konfliktkommissionen wirksamer gestaltet, weil die Erfahrungen der Gerichte zur Qualifizierung aller Konfliktkommissionsmitglieder genutzt werden können.

### **Anleitung der Konfliktkommissionen durch das arbeitsrechtliche Verfahren über Einsprüche gegen Konfliktkommissionsbeschlüsse**

Der Plenarbeschluß geht davon aus, das arbeitsrechtliche Verfahren über Einsprüche gegen Konfliktkommissionsbeschlüsse so zu gestalten, daß es an die Autorität der Konfliktkommissionen und an den Charakter ihrer Tätigkeit anschließt. Dabei knüpft er an Leitsätze an, die bereits in der Richtlinie Nr. 19 des Plenums des Obersten Gerichts vom 15. September 1965 zur Anwendung des § 44 AGO (NJ 1965 S. 634)

**Erich Schuster**

1. Februar 1906 - 21. März 1968

Nach schwerer Krankheit verstarb unlängst unser Genosse Erich Schuster, Stellvertreter des Direktors des Bezirksgerichts Karl-Marx-Stadt.

Als klassenbewußter Arbeiter absolvierte Erich Schuster im Jahre 1950 den 7. Volksrichterlehrgang der damaligen Landesregierung Sachsen. Anschließend war er als Richter an mehreren Kreisgerichten tätig. Auf Grund seiner Fähigkeiten und Arbeitsergebnisse konnten ihm bereits 1953 leitende Funktionen in der Rechtspflege übertragen werden. Als Leiter der ehemaligen Justizverwaltungsstelle im Bezirk Karl-Marx-Stadt, als Hauptabteilungsleiter im Ministerium der Justiz und in seiner letzten Funktion als Stellvertreter des Direktors des Bezirksgerichts Karl-Marx-Stadt hatte Erich Schuster Aufgaben zu lösen, die kluges Handeln, sozialistisches Bewußtsein und den ganzen Einsatz seiner Persönlichkeit erforderten. Mit der ihm eigenen Tatkraft widmete er sich besonders der Erziehung und Weiterbildung der Mitarbeiter in den Justizorganen.

Die hervorragenden Leistungen Erich Schusters wurden u. a. durch die Verleihung des Vaterländischen Verdienstordens in Bronze und der „Medaille für Verdienste in der Rechtspflege“ in Gold anerkannt.

Mit Erich Schuster verlieren wir einen der Partei der Arbeiterklasse und unserem Staat treu ergebenden Funktionär, der stets und überall seine ganze Kraft für die Sache des Sozialismus einsetzte und dessen Hilfsbereitschaft und Bescheidenheit unvergessen bleiben werden.

ausgesprochen worden sind. Sie haben für alle arbeitsrechtlichen Verfahren Bedeutung, in denen das Verhältnis zwischen den Gerichten und den Konfliktkommissionen eine Rolle spielt. Mit der Anfechtung eines Konfliktkommissionsbeschlusses entstehen zwischen dem Gericht und der Konfliktkommission rechtlich geregelte Beziehungen, die sich durch das gesamte arbeitsrechtliche Verfahren bis hin zu seiner Auswertung erstrecken. Deshalb orientiert der Beschluß in seiner Einleitung die Gerichte darauf, zur Erhöhung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Arbeitsrechtsprechung in allen Stadien des Verfahrens eng mit den Konfliktkommissionen zusammenzuarbeiten.

#### *Einleitung des Verfahrens und Vorbereitung der mündlichen Verhandlung*

Die mit der Einleitung des Verfahrens zusammenhängenden Probleme nehmen im Beschluß einen breiten Raum ein (vgl. Ziff. 1—22). Die gründliche Vorbereitung des Verfahrens ist für dessen zügige weitere Bearbeitung und die Erarbeitung einer der Sach- und Rechtslage entsprechenden Entscheidung von ausschlaggebender Bedeutung. Die im 1. Abschnitt enthaltenen Regelungen sollen die Gerichte auf eine Arbeitsweise orientieren, die den Konfliktkommissionen als Vorbild dienen kann.

Das trifft z. B. für das Verfahren bei Ausbleiben des Antragstellers zu (Ziff. 3 des Beschlusses). Für Arbeitsrechtssachen bestimmt Ziff. 45 Abs. 1 KK-Richtlinie, daß bei unbegründetem Fernbleiben des Antragstellers von der Beratung sein Antrag als zurückgenommen gilt. Sieht die Konfliktkommission das Fernbleiben als unbegründet an, obwohl anzuerkennende objektive Hinderungsgründe Vorgelegen haben, so können sich daraus Nachteile für den Antragsteller ergeben. Diese sind insbesondere dann schwerwiegend, wenn Verjährungsfristen ablaufen oder auch