

Während Streitfälle aus der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen früher den ersten Platz einnahmen, liegt jetzt der Schwerpunkt beim Arbeitslohn. Bei den Konfliktkommissionen hingegen steht weiterhin die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen an der ersten Stelle. Das findet seine Erklärung in der gesetzlichen Regelung, wonach die Betriebe verpflichtet sind, zur Durchsetzung der materiellen Verantwortlichkeit — abgesehen von Bagateltschäden — die Konfliktkommissionen in Anspruch zu nehmen, auch wenn über das Vorliegen der Voraussetzungen für den Eintritt der materiellen Verantwortlichkeit kein Streit besteht. Diese der Rechtssicherheit dienende Regelung hat sich bewährt. Die Erfahrungen zeigen, daß damit die früher verbreiteten abstrakten Schuldanerkenntnisse weitgehend überwunden werden konnten.

Auch wenn die Zahl der Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohnes 1968 zurückgegangen ist, bedarf die Entwicklung weiterhin großer Aufmerksamkeit, zumal gerade diese Konflikte die Konfliktkommissionen und Gerichte vor schwierige Aufgaben stellen. Unzureichende Eingruppierungsunterlagen, besonders für Fach- und Hochschulkader, führen oft zu Meinungsverschiedenheiten über die leistungsgerechte Entlohnung und zur Anrufung der Konfliktkommissionen bzw. Gerichte, die so die Mängel der normativen Regelungen ausgleichen sollen. Auf der 7. Plenartagung des Obersten Gerichts im Jahre 1965 sind einige Fragen des Arbeitslohnes in Übereinstimmung mit dem gewerkschaftlichen Standpunkt beantwortet worden (z. B. die Arbeit mit den Bewertungsbeispielen, die Bildung von Arbeitsaufgaben, die sog. produktionsbedingt wechselhafte Tätigkeit, die Markbeträge, die Kennziffer „Arbeitsdisziplin“, Leistungszuschläge gemäß § 47 GBA<sup>10</sup>); seitdem gingen diesbezügliche Streitfälle zurück.

Inzwischen sind jedoch neue Probleme aufgetreten, z. B. im Zusammenhang mit der Bildung von Kombinat, mit der Gewährung von Jahresendprämien, mit der Gewährung von Treueprämien allein an das ingenieurtechnische Personal, was vor allem bei den Ingenieur-ökonomern auf Widerspruch stößt. Nicht alle diese Fragen lassen sich durch die Rechtsprechung lösen. Auffallend ist, daß z. B. die Rechtsauskunftstätigkeit der Kreisgerichte im 1. Quartal 1969 wie auch im gleichen Zeitraum der Vorjahre wesentlich durch Fragen der Jahresendprämie bestimmt wurde, derartige Streitfälle bei den Konfliktkommissionen und Gerichten aber nicht gehäuft in Erscheinung treten. Die Forderung des 7. FDGB-Kongresses, die Fragen und Beschwerden der Werktätigen aufzugreifen und die Mängel zu überwinden, besitzt gerade für Fragen des Lohnes und der Prämierung, der Arbeits- und Lebensbedingungen heute noch höchste Aktualität, und vor allem die staatlichen Leiter müssen viel exakter mit den Gesetzen arbeiten und die ideologische Arbeit zum Leistungsprinzip verstärken.

über 27 % der Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohnes betreffen Lohnrückforderungen der Betriebe. Daß die Gerichte mit diesen Streitfällen in beachtlichem Umfang befaßt sind, geht zum großen Teil darauf zurück, daß Arbeitslohn im voraus empfangen, dafür die Arbeitsleistung nicht erbracht und weder auf Rückzahlungsforderungen des Betriebes noch auf Einladungen der Konfliktkommission zur Beratung reagiert wurde. Wegen häufigen Betriebswechsels sind diese Werktätigen auch erzieherischen Einwirkungen schwer zugänglich. In gewissem Umfang werden Lohnüberzahlungen durch die Zentralisierung der Lohnabrechnung bei Anwendung moderner Rechentechnik begünstigt.

10 Vgl. NJ 1565 S. 625 ft.

Die Streitfälle über Kündigungen, fristlose Entlassungen, Änderungsverträge und Beurteilungen sind 1968 gestiegen, die Streitfälle über Aufhebungsverträge zurückgegangen. Der Anstieg ist nicht als ernsthaftes Signal zu beurteilen, da die absoluten Zuwachszahlen nicht groß sind. So verbergen sich hinter dem Anstieg der Streitfälle aus Änderungsverträgen auf 117 % nur 15 Streitfälle, die 1968 mehr zu entscheiden waren als 1967. Hervorzuheben ist, daß zu den Gerichten kaum solche Streitfälle kamen, die ihren Ausgangspunkt in betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen und damit verbundenen Änderungen oder Beendigungen der Tätigkeiten hatten. Nicht die neue Entwicklung ruft Streitfälle hervor, sondern oberflächliche Arbeit mit den Menschen, Gleichgültigkeit und Formalismus. Immer wieder treten Streitfälle auf, in denen elementare Anforderungen — so die Einholung der ordnungsgemäßen gewerkschaftlichen Zustimmung zu Kündigungen und die Schriftform — von Betrieben mißachtet werden.

Etwa 4,15 % aller Streitfälle betrafen den Inhalt von Abschlußbeurteilungen. Die Werktätigen messen einer wahren und gerechten Beurteilung ihrer Tätigkeit und ihres Verhaltens im Arbeitsprozeß wachsende Bedeutung bei, wie das in der Richtlinie Nr. 21 des Plenums des Obersten Gerichts in Übereinstimmung mit der gewerkschaftlichen Auffassung zum Ausdruck gebracht wurde. Die Abschlußbeurteilung gibt die Entwicklung des Menschen bei der Verwirklichung seines verfassungsmäßigen Rechts auf Arbeit wieder, auf die sich der Werktätige berufen kann und soll. Soweit Streitfälle auftreten, sind sie Ausdruck mangelnder Leitungstätigkeit, vor allem ungenügender Einbeziehung der Kollektive in die Erarbeitung der Beurteilung, aber auch von Mängeln in der Einsichtsfähigkeit einiger Werktätiger, deren Tätigkeit berechtigt zu kritischen Einschätzungen Anlaß gab.

Alle anderen Streitfälle nehmen im Verhältnis zu den drei Hauptgruppen statistisch keinen bedeutenden Platz ein. So hatten die Gerichte im Jahre 1968 nur 73 Streitfälle über Urlaub bzw. Urlaubsvergütung zu entscheiden.

Probleme des Gesundheits- und Arbeitsschutzes spiegeln sich arbeitsrechtlich vor allem in Streitfällen auf der Grundlage des § 98 GBA wider. Wenn 1968 von den Gerichten nur 283 derartige Streitfälle — eine im Verhältnis zum Unfallgeschehen sehr niedrige Zahl — zu entscheiden waren, so liegt das vor allem an der Tätigkeit der Staatlichen Versicherung der DDR, die den Werktätigen in der Mehrzahl der Fälle den Schaden aus dem Arbeitsunfall ersetzt, ohne daß es zu einem Streitfall kommt. Manche Betriebe glauben jedoch angesichts des Versicherungsschutzes, den sie genießen, daß ihnen aus einem Arbeitsunfall keine Verpflichtungen erwachsen. Sie vernachlässigen vor allem die Aufklärung der Werktätigen über ihre Ansprüche bei einem Arbeitsunfall, der durch Pflichtverletzungen des Betriebes im Gesundheits- und Arbeitsschutz eintrat. Sie warten ab, ob der Werktätige selbst Schadenersatz fordert, anstatt ihn zu beraten und ihm behilflich zu sein, wenigstens die materiellen Folgen des Arbeitsunfalls auszugleichen. Die gewerkschaftlichen Arbeitsschutzinspektionen leisten den Gerichten, vor allem durch Sachverständigengutachten, eine wertvolle Hilfe bei der richtigen Entscheidung der Streitfälle aus § 98 GBA.

III

Der Erhöhung der Wirksamkeit der gerichtlichen Verfahren widmet das Oberste Gericht große Aufmerksamkeit. Die Zahl der in den Betrieben verhandelten Streitfälle, die 1968 4,2 % der Verfahren ausmachte, und auch die Zahl der Auswertung von Verfahren in Betrieben, die 1968 7,5 % betrug, entspricht jedoch nicht den Forderungen; die Ergebnisse des Jahres 1967 wur-