

— Den zentralen Vorgaben entsprechend enthielten die meisten Berichte der Direktoren der Gerichte auch Aussagen zur Straf-, Familien- und Zivilrechtsprechung im Territorium, soweit sich daraus Erkenntnisse für die gewerkschaftliche Tätigkeit herleiten ließen.

Zusammenfassend läßt sich im Vergleich zur Berichterstattung im Jahre 1969/1/ feststellen, daß bei der Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts in den Betrieben Fortschritte erzielt wurden, wo sich die Leiter gründlicher mit Fragen des Arbeitsrechts beschäftigen, die arbeitsrechtliche Qualifizierung der leitenden Mitarbeiter organisieren, vertrauensvoll mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammenarbeiten und deren Rechte achten. Wo die Leiter die schöpferische Initiative der Werktätigen fördern und vor ihnen regelmäßig Rechenschaft über die betrieblichen Probleme ablegen, zeigen sich eine gute Arbeitsatmosphäre, hervorragende Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb, werden die staatlichen Planaufgaben gut erfüllt.

Die Widerspiegelung der Anwendung des Arbeitsrechts in der Rechtsprechung der staatlichen Gerichte

Bis zum Jahre 1970 war ein Sinken der Arbeitsstreitfälle festzustellen. Im Jahre 1971 ist die Anzahl der Arbeitsstreitfälle im Vergleich zum Jahre 1970 um 17,6% angestiegen. Auch im I. Quartal 1972 ist im Vergleich zum I. Quartal 1971 eine steigende Tendenz zu beobachten. Der Anstieg der Arbeitsstreitfälle im Jahre 1971 gibt keinen Grund zu der Annahme, daß der Stand der Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts schlechter geworden sei. Allerdings lassen sich gesicherte Erkenntnisse für die Ursachen des Anstiegs noch nicht nennen. Die gründlichere Beschäftigung mit Fragen des Arbeitsrechts durch die Arbeiter, das Wachsen der gewerkschaftlichen Aktivität, insbesondere nach dem VIII. Parteitag der SED, und gewisse wirtschaftliche Probleme wirken sich auf die Entwicklung der Anzahl der Streitfälle aus. Den Fragen des Schutzes des sozialistischen Eigentums wird offensichtlich mehr Bedeutung beigemessen. Zu einem Drittel ist nämlich das Anwachsen der Streitfälle im Jahre 1971 auf die wachsende Anzahl von Verfahren wegen der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen zurückzuführen.

Sicher kommt in der wachsenden Inanspruchnahme der Gerichte auch das Vertrauensverhältnis der Werktätigen zu den staatlichen Organen zum Ausdruck. Die Bemühungen zur Erhöhung der Wirksamkeit der gerichtlichen Tätigkeit, die Auswertung arbeitsrechtlicher Verfahren in den Betrieben und die propagandistische Tätigkeit der Richter auf dem Gebiete des Arbeitsrechts haben mit zum Ansehen und zur Autorität beigetragen, die die Gerichte erworben haben.

Das zeitweilige Ansteigen der arbeitsrechtlichen Streitfälle ist nicht besorgniserregend. Das Klären und Lösen vorhandener Konflikte wirkt sich vielmehr auf die gesellschaftliche Entwicklung wie auf das Rechtsbewußtsein des einzelnen Werktätigen förderlich aus. Demgegenüber belasten ungeklärte, im Verborgenen wirkende Konflikte die Arbeitsatmosphäre in den Betrieben und die persönliche Arbeitsfreude der Werktätigen. Eine gesellschaftlich wirksame Überwindung der Konflikte schließt die Einflußnahme auf ihre Ursachen ein. Gerade dabei hat sich eine gute Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften entwickelt. ^{III}

^{III} Vgl. dazu „Leitung der Arbeitsrechtsprechung und Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts“, NJ 1969 S. 325 ff.

Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohns

Auch 1971 standen Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohns, der Prämien und der Rüdeforderung zuviel gezahlten Lohns mit einem Anteil von 31,4% an erster Stelle der zu den Gerichten gelangten Streitfälle. Zu einem beachtlichen Teil werden Streitfälle über die leistungsgerechte Entlohnung der Werktätigen immer wieder dadurch hervorgebracht, daß die Eingruppierungsunterlagen, z. B. für die Fach- und Hochschulkader, völlig überaltert und zum Teil auch sonst unzureichend sind. Manche Betriebe benutzen die Gerichte regelrecht dazu, in den Rahmenkollektivverträgen bzw. Lohn- oder Gehaltsgruppenkatalogen nicht eindeutig geregelte Fragen im Zusammenhang mit einem Arbeitsstreitfall klären zu lassen. Kennzeichnend hierfür ist die Erklärung eines Prozeßvertreters des VEB Kombinat Robotron im Verlaufe eines Verfahrens vor dem Bezirksgericht Karl-Marx-Stadt. Dort wurde ausgeführt, „daß es dem Betrieb auf gar keinen Fall darauf ankomme, die von den Klägern ausgeübte verantwortliche Tätigkeit herabzumindern. Dem Betrieb gehe es schlechthin darum zu wissen, welche zutreffende Entlohnung für die Verkaufsorganisatoren anwendbar ist“.

Verschiedene Streitfälle entstehen, weil Leiter arbeitsrechtliche Regelungen außer Kraft setzen bzw. Anweisungen für den Betrieb treffen, die im Widerspruch zu Gesetzen oder anderen Rechtsvorschriften stehen. So wies der Generaldirektor des VEB Spezialbaukombinat Wasserbau am 13. Juli 1971 die Betriebsdirektoren an, vorerst keinerlei Zahlungen für geleistete Bereitschaftsstunden vorzunehmen. Das geschah, obwohl der Rahmenkollektivvertrag eine Regelung enthält, nach der geleistete Arbeitsbereitschaft zu vergüten ist. Dem Werktätigen, der sich deshalb mit einer Eingabe an seinen Beschäftigungsbetrieb wandte, wurde mitgeteilt, daß ihm der Rechtsweg offenstünde. Infolge dieses gesetzwidrigen Verhaltens sind in den Bezirken Erfurt und Frankfurt (Oder) zahlreiche Arbeitsstreitfälle entstanden, die zum Teil mit Hilfe der Gerichte beigelegt werden mußten.

Die seit Jahren kritisierte Unübersichtlichkeit der Rahmenkollektivverträge hat sich nicht wesentlich verändert. Eine Vielzahl von Nachträgen erschwert den Mitgliedern der Konfliktkommissionen wie den Richtern die Übersicht über die für die Zweige geltenden Regelungen und macht es den Vertrauensleuten und den Leitungen der Gewerkschaften wie den Arbeitern fast unmöglich, sich über arbeitsrechtliche Ansprüche und Pflichten umfassend zu informieren. Es wird für erforderlich gehalten, daß entschiedener daran gearbeitet wird, diesen Zustand schrittweise zu überwinden.

Beachtlich ist der Anteil der Streitfälle, die sich aus der Gewährung von Jahresendprämien ergeben und die bis zu den Gerichten gelangen. Vorwiegend wird dabei darum gestritten, ob der Betriebswechsel eines Werktätigen im Laufe des Planjahres aus gesellschaftlich anzuerkennenden Gründen erfolgte, was für den Anspruch auf anteilige Jahresendprämie bedeutsam ist. Hier kann das Gesetz nur die Grundsätze darlegen. Die Auslegung der Grundsätze in den Betrieben erfolgt aber recht unterschiedlich, wobei häufig dann willkürlich verfahren wird, wenn eine gewisse Verärgerung wegen des Weggangs des Werktätigen Platz gegriffen hat. Andererseits muß immer wieder festgestellt werden, daß die Betriebe entgegen klaren gesetzlichen Regelungen nur unvollkommene Leistungskriterien vorgeben und die Höhe der Jahresendprämie auch unzureichend differenzieren.

Unbefriedigend enden vielfach solche Verfahren, in denen Werktätige versuchen, die Betriebe zur Ein-