

haltung von Lohnversprechungen zu zwingen, die nicht realisiert wurden. Die Gerichte sind nicht befugt, den Werkträgigen Lohn oder Gehalt im Widerspruch zu den kollektivvertraglichen Bestimmungen zuzusprechen. Nicht selten wechseln Werkträgige im Vertrauen auf Zusicherungen den Betrieb und sind danach nicht nur enttäuscht, sondern erleiden auch echte Nachteile, wenn die Versprechungen nicht eingehalten werden. Gerichtliche Feststellungen ergaben, daß in diesen Fällen die Gewerkschaften von den Betrieben überwiegend keine Gelegenheit erhielten, bei den Einstellungsgesprächen mitzuwirken und dabei auf die Einhaltung der Gesetzlichkeit zu achten. Zur Erschütterung des Vertrauens der Werkträgigen zu verschiedenen Leitern kommen auch die nachteiligen Folgen der unerwünschten Fluktuation der Arbeitskräfte.

Absolut wie prozentual sind die Streitfälle zurückgegangen, in denen Betriebe vom Werkträgigen Lohn zurückfordern, der infolge fehlerhafter Berechnung bzw. Auszahlung oder aus anderen Umständen über den gegebenen Anspruch hinaus gezahlt wurde. Hieraus ist herzuleiten, daß die Probleme immer besser beherrscht werden, die durch den Übergang der Lohnberechnung auf zentralisierte Gehaltsstellen bei Anwendung der modernen Rechentechnik entstanden waren. Den Gerichten ist aber bekannt, daß Betriebe unter Mißachtung der hierfür geltenden Vorschriften Lohninbehalten vornehmen, obwohl ihre Rückforderungsansprüche bereits erloschen sind.

Der aufmerksamen Beobachtung bedarf eine Tendenz, die sich vorerst in nur wenigen Verfahren abzeichnet. Durch die Berechnung von Löhnen und Gehältern auf EDV-Anlagen tritt in Erscheinung, daß Lohnbestandteile, z. B. Gehaltsprämien für Meister, Erschwernis- und andere Zuschläge, erst mehrere Monate nach der erbrachten Arbeitsleistung berechnet und ausgezahlt werden. So verspüren z. B. Meister ihre gute oder weniger gute Arbeit in der Höhe der Gehaltsprämie erst Monate später. Auch die Übersichtlichkeit der Lohnabrechnungen läßt in verschiedenen Betrieben zu wünschen übrig. Uns scheint, daß die mit der modernen Gehaltsberechnung erstrebten Vorteile verschiedentlich in Nachteile bezüglich des Wirkens des materiellen Anreizes umschlagen.

Streitfälle aus der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen

Streitfälle auf dem Gebiet der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen werden vorwiegend durch Kündigungen und fristlose Entlassungen ausgelöst. Die Gerichte stellen dabei noch immer eine Verletzung gewerkschaftlicher Mitwirkungsrechte durch die Betriebe fest. Beachtlich ist der Arbeitszeitausfall, der durch Kündigungen wie fristlose Entlassungen hervorgerufen wird, unabhängig davon, ob die Maßnahme des Betriebes berechtigt war oder nicht. Immer wieder stoßen die Gerichte darauf, daß entgegen der klaren gesetzlichen Vorschrift mit Werkträgigen keine schriftlichen Arbeitsverträge abgeschlossen werden. So übte das Bezirksgericht Halle am Kombinat VEB Chemische Werke Buna Gerichtskritik, weil mit einer Kollegin, die seit 1960 ihre Tätigkeit in diesem Betrieb ausübt, 1971 noch immer kein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand. In seiner Stellungnahme zur Gerichtskritik erklärte der Generaldirektor des Kombinats, daß er den zuständigen Direktor für Kader und Bildung angewiesen habe, unverzüglich entsprechende Maßnahmen einzuleiten, um den nachträglichen Abschluß von Arbeitsverträgen schrittweise bis zum 30. Juni 1972 zu realisieren, und um zu sichern, daß bei allen Neueinstellungen schriftliche Arbeitsverträge

abgeschlossen werden. Immerhin bestand bei Einführung des Gesetzbuchs der Arbeit ein Auftrag an die Leiter der Betriebe darin, bis zum 30. Juni 1962 zu gewährleisten, daß schriftliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Das genannte Kombinat benötigte 10 Jahre länger, um dieser Forderung nachzukommen, die im Interesse der Rechtssicherheit der Werkträgigen wie der Betriebe liegt.

Streitfälle aus der materiellen Verantwortlichkeit der Werkträgigen

Zu einem Drittel ist der Zugang der Arbeitsstreitfälle im Jahre 1971 auf das Ansteigen der Streitfälle aus der materiellen Verantwortlichkeit der Werkträgigen zurückzuführen. Im Interesse der Rechtssicherheit müssen die Betriebe — von wenigen Ausnahmen abgesehen — die Konfliktkommissionen oder staatlichen Gerichte in Anspruch nehmen, wenn sie die materielle Verantwortlichkeit eines Werkträgigen durchsetzen wollen. Da auf keinem anderen Gebiet des sozialistischen Arbeitsrechts eine vergleichbare Regelung besteht, läßt die Zunahme derartiger Streitfälle zum Teil den Schluß zu, daß die Betriebe entschiedener Handlungen entgegneten, durch die das sozialistische Eigentum schuldhaft geschädigt wird. Diese Entwicklung ist zu begrüßen, wenn auch nicht zu übersehen ist, daß manche Betriebe völlig ungeklärte Schadensfälle den Konfliktkommissionen unterbreiten und die Bereiche des sozialistischen Binnenhandels sowie des Transports und des Nachrichtenwesens den Hauptanteil der Streitfälle stellen. In anderen Bereichen der Volkswirtschaft muß insbesondere hinsichtlich der klaren Festlegung und Abgrenzung der Arbeitsaufgaben, aber auch hinsichtlich der Kontrolle des Umgangs mit dem sozialistischen Eigentum noch mehr getan werden, um Schäden entgegenzuwirken.

Andere Gruppen von arbeitsrechtlichen Streitfällen

Alle anderen Gruppen von arbeitsrechtlichen Streitfällen nehmen prozentual keinen beachtlichen Umfang ein. Das gilt z. B. auch für Streitfälle gemäß § 98 GBA wegen Schadenersatzes aus Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Obwohl viele Betriebe berechnigte Schadenersatzansprüche der Werkträgigen von sich aus befriedigen, werden immer wieder Fälle bekannt, in denen Betriebe die Werkträgigen gar nicht erst über ihre Ansprüche aus § 98 GBA informieren oder in denen sie mit unzutreffenden Feststellungen über die Unfallursachen berechnigte Ansprüche abzuwehren versuchen. Wahrscheinlich geschieht das auch wegen der Befürchtung, daß wegen dabei festgestellter Pflichtverletzungen der eine oder andere Leiter selbst zur Verantwortung gezogen werden könnte.

Die Arbeitsschutzinspektion beim Bezirksvorstand des FDGB von Groß-Berlin hat eine gewisse Anzahl von Unfallmeldungen überprüft. In 9 % der überprüften Meldungen stellten die Betriebe selbst Pflichtverletzungen fest. Die Arbeitsschutzinspektion stellte allein anhand der Unfallmeldungen aber eine Quote von 26 % der Arbeitsunfälle fest, in denen Pflichtverletzungen der Betriebe im Gesundheits- und Arbeitsschutz Vorlagen, so daß Schadenersatzansprüche der Werkträgigen gemäß § 98 GBA begründet waren. Hier ergibt sich ein breites Feld vorbeugenden Wirkens, um Arbeitsunfälle überhaupt zu vermeiden, bei ihrem Eintritt aber zu gewährleisten, daß die im sozialistischen Arbeitsrecht enthaltenen sozialen Regelungen voll wirksam werden. Der relativ hohe Anteil von Streitfällen gemäß § 98 GBA an der Gesamtzahl der Streitfälle im Bereiche der Industrie, des Bauwesens sowie des