

nodi nicht genügend Klarheit über dieses Problem. Deshalb soll im folgenden anhand von Beispielen aus unserem Bezirk dazu Stellung genommen werden.

1. Zum Einfluß der Arbeitsdisziplin auf den Arbeitslohn gibt es in bestimmten Bereichen der Volkswirtschaft spezielle Rechtsbestimmungen, die die Folgen von Verletzungen der Arbeitsdisziplin regeln. Ein Beispiel dafür stellt § 3 Ziff. 8 Buchst. b der VO zur Verbesserung der Lage der Bergarbeiter, des Ingenieurtechnischen und kaufmännischen Personals sowie der Produktionsverhältnisse im Bergbau der DDR vom 10. August 1950 (GBl. I S. 832) i. d. F. des § 1 der 5. VO vom 9. April 1964 (GBl. II S. 313) dar. Danach wird die zusätzliche Belohnung für ununterbrochene Beschäftigung im Bergbau, die jeweils am „Tag des Bergmanns und des Energiearbeiters“ ausgezahlt wird und bis zu 16 Prozent des jährlichen Bruttoverdienstes betragen kann, bei je einer unentschuldigtem Fehlschicht um jeweils 25 Prozent gekürzt; bei mehr als drei Fehlschichten entfällt sie. Für die Feststellung der unentschuldigtem Fehlschichten ist der Werkdirektor verantwortlich.

Soweit solche rechtlichen Regelungen fehlen, hat es das Bezirksgericht für zulässig angesehen, daß bei Arbeitspflichtverletzungen individuelle Anteile an kollektiv erarbeiteten Wettbewerbsprämien wegfallen bzw. gemindert werden, wenn nach Beratung im Kollektiv und nach Zustimmung durch die Gewerkschaftsleitung vom Verantwortlichen des Betriebes der Anteil des einzelnen Werk tätigen an der Wettbewerbsprämie differenziert wird. Ein genereller Anspruch eines Werk tätigen auf Wettbewerbsprämie in Höhe des Durchschnitts des Kollektivs ist u. E. nicht anzuerkennen.

Soweit kollektive Lohnformen bestehen (z. B. Mehrleistungslohn anhand von Kennziffern für die Brigade, nicht aber für den einzelnen), halten wir es auch für zulässig, diesen Mehrleistungslohn auch unter Berücksichtigung der Arbeitsdisziplin des einzelnen innerhalb der Brigade zu differenzieren. Dazu sind jedoch Festlegungen über Umfang und Art und Weise der Differenzierung für Arbeitspflichtverletzungen in der Lohnform erforderlich, und die Differenzierung muß jeweils vom Leiter des Kollektivs nach Beratung mit dem zuständigen Gewerkschaftsfunktionär festgelegt werden. Auch mit einer solchen Regelung kann eine hohe Arbeitsdisziplin stimuliert werden.

Dagegen hat das Bezirksgericht eine Vereinbarung zwischen Betriebsleiter und BGL als rechtlich unzulässig angesehen, nach der grundsätzlich einem Werk tätigen für eine Fehlschicht vom erarbeiteten Lohn 20 M abgezogen werden (im konkreten Fall waren das für vier Fehlschichten 80 M). Mit diesem Geld wollte der Betrieb Mehraufwendungen für das Heranholen und für die Bezahlung von Überstunden, die andere Werk tätige leisten müssen, ausgleichen. Ein

solcher durch Arbeitsbummelei entstandener materieller Schaden kann jedoch nur im Wege der materiellen Verantwortlichkeit geltend gemacht werden, nicht aber durch undifferenzierte Festlegungen, die dazu führen, daß formal Abzüge vorgenommen werden, ohne daß sich der Betrieb mit den Ursachen der Arbeitsdisziplinverletzungen auseinandersetzt und erzieherisch auf den Werk tätigen einwirkt (vgl. auch Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 13, S. 406, und 1974, Heft 4, S. 116 f.).

2. Nach § 6 Abs. 2 der VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für volkseigene Betriebe vom 12. Januar 1972 (GBl. II S. 49) i. d. F. der 2. VO vom 21. Mai 1973 (GBl. I S. 293) besteht bei schwerwiegenden Verletzungen der staatsbürgerlichen Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin, die zur fristlosen Entlassung führen, kein Rechtsanspruch auf Jahresendprämie. Bei Arbeitspflichtverletzungen geringerer Schwere besteht die Möglichkeit der Differenzierung der Jahresendprämie.

So reagierte z. B. das Bezirksgericht mit einer Gerichtskritik, als es fest-

stellte, daß die Betriebsprämienordnung eines Betonwerks die formale Festlegung enthielt, wonach bei einem Tag unentschuldigtem Fehlens 50 M von der Jahresendprämie abgezogen wurden. Die Betriebsprämienordnung wurde daraufhin geändert. Im konkreten Fall war eine solche Differenzierung auch durch die Umstände nicht gerechtfertigt, da der Werk tätige jederzeit diszipliniert arbeitete und stets über die Arbeitszeit hinaus zu Sonderschichten bereit war.

Eine formale Festlegung enthielt auch die Prämienvereinbarung eines VEB Kraftverkehrsbetrieb. In ihr sind Hauptkennziffern für jeden Werk tätigen vorgegeben. Die Kennziffer 2 enthält neun Teilziffern unter dem Oberbegriff „Qualität der Arbeit“. Eine dieser Teilziffern betrifft die Arbeitsdisziplin. Sie ist u. E. überflüssig, da sie nicht abrechenbar ist. Zudem stehen in den anderen Teilziffern konkrete Kriterien, die ohne die Einhaltung der Arbeitsdisziplin nicht zu erfüllen sind. So bedarf es z. B. keiner Frage, daß die pünktliche Einhaltung des Fahrplans eine hohe Arbeitsdisziplin der Kraftfahrer voraussetzt.

WERNER MÜNCH, Oberrichter
am Bezirksgericht Cottbus

Mitwirkung der AWG-Vorstände im Eheverfahren

Sind Ehegatten Mitglieder einer Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft (AWG), so ergeben sich im Falle der Ehescheidung für das Verfahren eine Reihe von Besonderheiten, die eine enge Zusammenarbeit des Gerichts mit dem Vorstand der AWG erfordern. Bei der Entscheidung im Eheverfahren sind die Rechte und Pflichten der Eheleute als Mitglieder einer sozialistischen Genossenschaft auf der Grundlage der VO über die Arbeiterwohnungsbaugenossenschaften vom 21. November 1963 i. d. F. der Bekanntmachung der Neufassung der VO und des AWG-Musterstatuts vom 23. Februar 1973 (GBl. I S. 109) zu berücksichtigen.

Abschnitt II Ziff. 5 des Musterstatuts bestimmt ausdrücklich, daß Ehegatten ihren schriftlichen Beitritt zur AWG nur gemeinsam erklären können. Daraus folgt, daß in jedem Fall beide Ehegatten gleichberechtigte Mitglieder der Genossenschaft werden bzw. sind. Ist ein Ehegatte vor der Eheschließung bereits Mitglied einer AWG, so ist die Beitritts-erklärung des anderen Ehegatten mit der Eheschließung nachzuholen. Die Ehegatten nehmen die Rechte und Pflichten ihrer Mitgliedschaft in der AWG gemeinsam wahr.

In der Praxis tauchen Probleme vor allem bei der Entscheidung über die AWG-Wohnung als Eheschließung und bei der Beendigung der ehelichen Vermögensgemeinschaft von AWG-Mitgliedern auf.

1. Ersucht das Gericht im Ehescheidungsverfahren gemäß § 34 Abs. 1 FGB den AWG-Vorstand um Stellungnahme dazu, welchem Ehegatten das weitere Nutzungsrecht an der bisherigen gemeinsamen AWG-Ehesch-

nung übertragen werden soll, so haben die Vorstände verantwortungsbewußt die Sach- und Rechtslage hinsichtlich des Nutzungsrechts an der Wohnung zu prüfen. Liegen keine besonderen Gründe vor, die den Vorstand veranlassen, einen im Interesse der AWG liegenden Vorschlag zu unterbreiten, so kann nur eine grundsätzliche Stellungnahme abgegeben werden. Dabei ist davon auszugehen, daß auch nach rechtskräftiger Ehescheidung die beiden früheren Ehegatten mit gleichen Rechten und Pflichten Mitglieder der AWG bleiben und entsprechend ihrer neuen Familiengröße von der Genossenschaft mit Wohnraum versorgt werden.

Praktisch sieht das so aus, daß dasjenige Mitglied, das die bisherige Eheschließung auf der Grundlage der Entscheidung des Gerichts zu räumen hat, eine neue Mitgliedsnummer erhält und somit eine selbständige Mitgliedschaft in der Genossenschaft erwirbt. Die bisherige gemeinsame Mitgliedschaft der Eheleute wird also geteilt und getrennt fortgesetzt.

In Ausnahmefällen kann es im Interesse der AWG notwendig sein, daß der Vorstand einen direkten Vorschlag unterbreitet, welchem Ehegatten das weitere Nutzungsrecht an der bisherigen Eheschließung übertragen werden soll. Das sind die Fälle, in denen ein Ehegatte sich um die Tätigkeit der AWG in besonderem Maße verdient gemacht hat (z. B. in Reparaturbrigaden oder in der Leitung der AWG), so daß sein mögliches Ausscheiden aus der AWG bzw. sein Umzug in ein anderes Wohngebiet für die Genossenschaft Nachteile oder Schwierigkeiten nach sich zöge. Diese