

wurden, beigetragen. Allerdings bedürfen die Leiter und leitenden Mitarbeiter auch weiterhin der Anleitung bei der Arbeit mit dem AGB. Deshalb sind nach wie vor spürbare Aktivitäten zur arbeitsrechtlichen Weiterbildung der Leiter erforderlich, um die Möglichkeiten des AGB zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben besser auszuschöpfen. Wenn einige Leiter in Gesprächen meinen, das AGB gebe ihnen zuwenig Rechte, um ihre Aufgaben lösen zu können, so ist das nicht zuletzt auf die noch nicht ausreichende Kenntnis des AGB, insbesondere des zweiten und des vierten Kapitels, zurückzuführen. Wo die Gerichte Mängel bei der Beachtung der gewerkschaftlichen Rechte durch betriebliche Leiter feststellten, haben sie dem entgegen gewirkt und geholfen, zuweilen noch vorhandene Unkenntnis über die gewerkschaftlichen Rechte zu überwinden.

Die Erfahrungen der Gerichte rechtfertigen die Feststellung, daß das AGB auch im Hinblick auf die größeren Anforderungen nach der 11. Tagung des Zentralkomitees der SED alle Instrumentarien enthält, die ein Leiter braucht, um die ökonomischen Aufgaben des ihm anvertrauten Bereichs zu lösen und dabei den Prozeß der Erziehung aller Werktätigen zu sozialistischen Persönlichkeiten voranzubringen. Auch die höheren Anforderungen an Ordnung, Disziplin und Sicherheit sind mit dem AGB zu lösen. Immer bleibt aber das Erfordernis, geduldig und beharrlich mit den Menschen zu arbeiten. Bürokratische und herzlose Entscheidungen, wie sie sich gelegentlich in Arbeitsstreitfällen zeigen, stehen im Widerspruch zu den Beschlüssen des IX. Parteitages der SED und des 9. FDGB-Kongresses.

#### *Zur Tätigkeit der Konfliktkommissionen*

Die Konfliktkommissionen haben die neuen Anforderungen, vor die sie mit der Einführung des AGB gestellt wurden, gut gemeistert. Ihnen oblag es ja, noch vor den staatlichen Gerichten auf der Grundlage der neuen Rechtsnormen Recht zu sprechen. Neben den guten, überzeugend begründeten und überwiegend richtigen Beschlüssen der Konfliktkommissionen sind ihre Empfehlungen hervorzuheben, mit denen sie den Leitern und leitenden Mitarbeitern, aber auch manchen Gewerkschaftsleitungen wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Arbeit und zur Überwindung solcher Mängel gegeben haben, aus denen nicht selten Rechtsverletzungen erwachsen können.

Die Analyse der Tätigkeit der Konfliktkommissionen in den letzten Jahren ergibt, daß von allen ihren arbeitsrechtlichen Beschlüssen (auch unter Berücksichtigung gerichtlicher Verfahren, in denen Beschlüsse überprüft wurden) mehr als 92 Prozent bestehen geblieben sind. Das ist ein ausgezeichnetes Ergebnis.

Anläßlich der Wahlen konnten die Konfliktkommissionen eine positive Bilanz über ihren Beitrag zur Verwirklichung des sozialistischen Rechts ziehen. In einer ganzen Reihe von Betrieben verwiesen die Konfliktkommissionen darauf, daß sie kaum Beratungen zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten durchzuführen haben. Die Anzahl der Beratungen ist jedoch nur eine Seite ihrer Tätigkeit. Wird die vorbeugende und rechtspropagandistische Arbeit mit bewertet, zeigt sich, daß das Arbeitsrecht weiterhin das Hauptfeld der Tätigkeit der Konfliktkommission ist. Deshalb sollte auch in der künftigen Tätigkeit der neugewählten Konfliktkommissionen der Verwirklichung des AGB mehr Raum gewidmet werden.

Entsprechend der Festlegung des IX. Parteitages der SED, die Rechte der gesellschaftlichen Gerichte zu erweitern<sup>5</sup>, sind die staatlichen Gerichte darauf orientiert worden, insbesondere Einfluß auf die Erhöhung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte zu nehmen. Dadurch wird auch die Autorität der gesellschaftlichen Gerichte weiter erhöht.

#### *Zum Umfang der arbeitsrechtlichen Streitfälle*

Setzt man die Zahl der Arbeitsstreitfälle vor den Konfliktkommissionen und den staatlichen Gerichten ins Verhältnis zur Zahl der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge, entfallen auf je 10 000 Beschäftigte rund 62 Streitfälle. Die Werte in den einzelnen Bezirken weichen jedoch nicht unerheblich von diesem Durchschnitt nach oben bzw. nach unten ab. Eine gründliche Analyse in jedem Bezirk wird näheren Aufschluß über diese Erscheinung und sicher auch Anhaltspunkte für wirksame Methoden der vorbeugenden Arbeit geben, die zu verallgemeinern sind.

Auch die einzelnen Wirtschaftszweige sind recht unterschiedlich und keinesfalls übereinstimmend mit ihrem Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten an den Arbeitsstreitfällen beteiligt.

Wenn auch die Gesamtzahl der Arbeitsstreitfälle keine bedeutsame Größe darstellt, müssen die Anstrengungen der Konfliktkommissionen und Gerichte in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Leitern der Kombinate und Betriebe dahin gehen, durch die Beseitigung der Ursachen von Streitfällen und Konflikten eine positive Änderung zu schaffen. Das ist durchaus real. Die Gerichtsstatistik weist nämlich für über 80 Prozent der Streitfälle Rechtsunkenntnis, fehlerhafte Rechtsauffassungen und Nichtbeachtung des Rechts sowohl bei Leitern als auch bei Werktätigen aus. Dahinter verbergen sich oft recht differenzierte und komplizierte Erscheinungen — Probleme, die auch durch die Konfliktkommissionen und Gerichte nicht immer gelöst werden können. Deshalb ist die politisch-ideologische Arbeit intensiver zu entwickeln, das Vertrauensverhältnis zwischen Leitern und Werktätigen weiter zu festigen, die Werktätigen sind gründlicher zu informieren, und die Möglichkeiten des AGB sind noch umfassender für die Erfüllung der Planaufgaben zu nutzen.

Die Entwicklung der Streitfälle auf den einzelnen Sachgebieten des Arbeitsrechts belegt insgesamt, daß sich die Regelungen des AGB im Leben bewähren. Dabei ist nicht zu übersehen, daß in verschiedener Hinsicht mit dem Gesetz noch besser gearbeitet werden könnte. So reichen die Bemühungen seitens der Leiter zur Verhütung von Schäden und zur Ausschöpfung der Möglichkeiten des AGB zum Schutz des sozialistischen Eigentums noch nicht aus. Die konsequente und zugleich differenzierte Handhabung der arbeitsrechtlichen Regelungen zur materiellen Verantwortlichkeit Werktätiger im Interesse des Schutzes des sozialistischen Eigentums bleibt einer der wesentlichen Schwerpunkte in der Leitung der Rechtsprechung.

In einer Vielzahl von Betrieben werden die Möglichkeiten des AGB mit Eifrigkeit genutzt, um Erscheinungen von Disziplinlosigkeit zu überwinden. Aus der Vielfalt der bestehenden Möglichkeiten sei hier darauf verwiesen, daß der Disziplinarbefugte bei Disziplinverletzungen einen Antrag an die Konfliktkommission auf Durchführung einer erzieherischen Beratung (§ 255 Abs. 3 AGB) stellen kann. Auch erzieherisch wirksame Disziplinarverfahren gehören dazu, in die die Arbeitskollektive differenziert einbezogen werden. Die Gerichte müssen jedoch immer wieder Disziplinarmaßnahmen aufheben, die ohne ordentliches Disziplinarverfahren und damit ohne ausreichende erzieherische Einwirkung ausgesprochen wurden. Ein wesentliches Anliegen der Anleitung der gerichtlichen Tätigkeit ist es, den Einfluß auf die Förderung kollektiver Auseinandersetzungen mit Disziplinverletzern zu verstärken.

In einigen Verfahren wurde von den Gerichten festgestellt, daß sich die Arbeitsordnungen als Instrumente zur Gewährleistung einer hohen Effektivität der Arbeit, zur Festigung der Arbeitsdisziplin und auch zur Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen überall dort bewähren, wo sie auf der Grundlage des AGB neu geschaffen oder zumindest überarbeitet wurden und wo in der Lei-