

sowie die juristische und allgemeine Ausbildung des Staatsanwalts, seine persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten von Bedeutung sind. Vorher vorbereitete Thesen disziplinieren den Redner und geben ihm die Möglichkeit, Wiederholungen und ungenaue Formulierungen in seinem ansonsten frei vorgetragenen Plädoyer zu vermeiden.

(Aus: *Sozialistitscheskaja sakonnost* 1979, Heft 12, S. 27 f.; Übersetzung von Heinz Wostry, Berlin; red. gekürzt)

\* Vgl. R. Pantel, „Schutz der Rechtsordnung und Kampf gegen Rechtsverletzungen in der UdSSR“, NJ 1979, Heft 12, S. 540 f.

## Die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten durch Schiedskommissionen in der CSSR

Dr. JAN KOSTECKA,  
Institut für Staat und Recht  
an der Tschechoslowakischen Akademie der Wissenschaften

Das Grundrecht der Bürger auf Arbeit ist in der Rechtsordnung der CSSR vor allem im Arbeitsgesetzbuch, in anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften, in betrieblichen Regelungen und in Rechtsvorschriften für das Gebiet der Sozialversicherung konkretisiert und weiterentwickelt.

Eine elementare Voraussetzung für die erfolgreiche Erfüllung der Aufgaben, die den sozialistischen Betrieben obliegen, sowie für die Stabilisierung der Arbeitskollektive — und damit auch für die Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit — ist die Gestaltung sozialistischer Beziehungen zwischen Betrieben und Werktätigen sowie der Werktätigen untereinander. Solche Beziehungen auszubauen und zu festigen gehört zu den Hauptaufgaben der Betriebsleiter und der leitenden Mitarbeiter in den Betrieben. Da jedoch in der Vergangenheit nicht alle Betriebe diese Aufgabe verantwortlich erfüllten, wurden sie durch die zweite Novelle des Arbeitsgesetzbuchs (Neufassung des AGB der CSSR nach dem Stand des Novellierungsgesetzes vom 26. März 1975 [Ges. Nr. 29]) verpflichtet, für die Gestaltung und Entwicklung der Arbeitsrechtsbeziehungen in Übereinstimmung mit dem AGB, den anderen Rechtsvorschriften und den Regeln des sozialistischen Zusammenlebens zu sorgen. Diese neue Bestimmung hat m. E. gerade für Arbeitsstreitigkeiten besondere Bedeutung. Die Betriebe sind nunmehr verpflichtet, Ansprüche und berechtigte Interessen ihrer Werktätigen aus eigener Initiative, also auch ohne einen entsprechenden Antrag, zu befriedigen. Und wenn aus diesen Ansprüchen Streitfälle entstehen, dann haben die Organe der Arbeitsrechtspflege stets zu prüfen, ob ggf. eine Pflichtverletzung des Betriebes vorliegt.

In der CSSR gibt es gewerkschaftliche Schiedskommissionen nur in größeren Betrieben, d. h. in solchen, in denen mehr als 500 Werktätige arbeiten. In Handelsorganisationen werden schon dann solche Schiedskommissionen gewählt, wenn der Betrieb mindestens 100 Werktätige beschäftigt. Ziel dieser Regelung ist es, in größeren Betrieben und Einrichtungen — wegen der Konzentration einer ziemlich großen Anzahl von Werktätigen — alle Möglichkeiten der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch gesellschaftliche Organe zu nutzen und damit Arbeitsrechtsstreite vor den Gerichten zu vermeiden. Das ist möglich, weil die Schiedskommissionen die konkreten Bedingungen der Arbeitsstätte kennen und fähig sind, die wirklichen Ursachen von Arbeitsstreitigkeiten aufzudecken. Sie können auch am sachkundigsten vorbeugend auf die Betriebsleitungen und die Arbeitskollektive einwirken.

Diese Art der Behandlung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Betrieb entspricht den Regelungen über

die Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Kollektive an der Entwicklung, Leitung und Kontrolle der Tätigkeit der sozialistischen Betriebe und Einrichtungen. Diese Mitwirkung wird in unterschiedlichen organisatorisch-rechtlichen Formen realisiert: im Rahmen der Gewerkschaftsorganisation, aber auch außerhalb derselben. Dem entspricht die teilweise Übertragung bestimmter staatlicher Aufgaben — hier der Rechtsprechung — auf ein gewerkschaftliches Organ, nämlich auf die Schiedskommission. In diesen Fällen hat das Verfahren in Arbeitsrechtssachen zwei Stadien — das vorgerichtliche und das gerichtliche. Das Schiedsverfahren ist jedoch generell ausgeschlossen für Streitigkeiten über die Entstehung und Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses und über die sich daraus ergebenden Ansprüche, sowie für Streitigkeiten, in denen der Betriebsleiter oder sein Stellvertreter Prozeßpartei sind.

Die Schiedskommission soll eine an sie herangetragene Arbeitsstreitigkeit innerhalb von 30 Tagen in dem Arbeitskollektiv beilegen, in dem sie entstand, und zwar entweder durch Einigung der Beteiligten oder durch eine Entscheidung, mit der die Beteiligten einverstanden sind und gegen die sie deshalb keinen Einspruch erheben. Mißlingt dieser Versuch, hat das Gericht (in der CSSR werden Arbeitsstreitigkeiten grundsätzlich von den ordentlichen Gerichten im Zwei-Instanzen-Zug verhandelt) den Streitfall auf der Grundlage des ursprünglich gestellten Antrags so zu behandeln, als ob das vorgerichtliche Verfahren nicht stattgefunden hätte.

Das Schiedsverfahren ist auch dann als ergebnislos anzusehen, wenn gegen die Entscheidung der Schiedskommission rechtzeitig Einspruch eingelegt wird oder wenn einer der Beteiligten die Entscheidung des Streits durch das Gericht deshalb beantragt hat, weil innerhalb von 30 Tagen weder eine Einigung erzielt noch über den Antrag entschieden worden ist. In einem solchen Fall ist die Schiedskommission verpflichtet, den Streit unverzüglich dem staatlichen Gericht zur weiteren Behandlung zu übergeben. Unterbleibt das, kann der Antragsteller sich direkt an das Gericht wenden.

Bleibt ein Schiedsverfahren ergebnislos, verhandelt das Gericht auf der Grundlage des zur Einleitung des Schiedsverfahrens gestellten Antrags. Die Entscheidung der Schiedskommission wird nicht überprüft, sie verliert kraft Gesetzes ihre Wirkung. Das gerichtliche Verfahren ist keine zweite Instanz, sondern das zweite Stadium des Verfahrens. Der Einspruch gegen die Entscheidung der Schiedskommission ist kein Rechtsmittel im gewöhnlichen Sinne, sondern ein besonderer Rechtsbehelf, durch den der Streitfall vom ersten Stadium des Verfahrens in das zweite übertragen wird.

Ähnlich ist die rechtliche Regelung für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den Produktionsgenossenschaften. Eine Ausnahme bilden allerdings die landwirtschaftlichen Einheitsgenossenschaften. Hier läßt das Gesetz nur ein Einigungsverfahren im vorgerichtlichen Stadium des Prozesses zu. Als Organe der Rechtsprechung wirken in beiden Fällen spezielle Kommissionen im Rahmen der genossenschaftlichen Selbstverwaltung.

In der CSSR gibt es keine besonderen Arbeitsgerichte. Die Arbeitsrechtssachen umfassen etwa ein Fünftel der gesamten Zivilprozeßtätigkeit der Gerichte. Die mit ihrer Behandlung verbundenen Probleme haben in der Praxis der Gerichte keinerlei Schwierigkeiten ausgelöst. Deshalb ist die Einführung besonderer Arbeitsgerichte bzw. besonderer Senate bei den allgemeinen Gerichten in der CSSR vorläufig nicht vorgesehen.

(Der vorstehende Beitrag ist eine gekürzte Fassung des Vortrags, den der Autor auf einem internationalen Symposium zur Gewährleistung der Grundrechte der Werktätigen durch die Arbeitsrechtspflege gehalten hat, das an der Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft der DDR stattfand. - D. Red.)