

sein, wobei Klarheit darüber besteht, daß das neue Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte vom 25. März 1982 (GBl. I Nr. 13 S. 269) und die neue Konfliktkommissionsordnung vom 12. März 1982 (GBl. I Nr. 13 S. 274) höhere Anforderungen an sie stellen werden. Besondere Bedeutung erlangen dabei die erweiterten Möglichkeiten der gesellschaftlichen Gerichte zur Verstärkung ihrer vorbeugenden Arbeit (vgl. z. B. §§ 17, 21 GGG; §§ 1, 16 KKO).

Das Oberste Gericht wird entsprechend seiner Verantwortung für die Leitung der Rechtsprechung der Gerichte auch weiterhin der Gewährleistung der einheitlichen Rechtsanwendung in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen und bei der gerichtlichen Überprüfung und Durchsetzung ihrer Entscheidungen die gebotene hohe Aufmerksamkeit widmen und dabei in bewährter Weise mit dem Bundesvorstand des FDGB und den anderen zuständigen zentralen Organen eng Zusammenwirken. In der damit verbundenen Anleitungstätigkeit der Bezirks- und Kreisgerichte ist dabei stets zu beachten, daß die Qualität der Entscheidungen dieser Gerichte, ihre Richtigkeit und Überzeugungskraft, von großer Bedeutung für die Sicherung der Einheitlichkeit und eine hohe Wirksamkeit der Rechtsanwendung in der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte ist. Zutreffend laden die Kreisgerichte Vorsitzende und Mitglieder der Konfliktkommissionen zur mündlichen Verhandlung nicht generell ein, sondern nur dann, wenn das zur Entscheidung über den Einspruch unbedingt erforderlich ist.

Anwendung des Arbeitsrechts für die effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens

Es ist ein erklärtes Grundanliegen des AGB, daß seine Bestimmungen dazu beitragen, das gesellschaftliche Arbeitsvermögen zu entwickeln und rationell zu nutzen, Schöpfertum und Initiative zu entfalten und solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Arbeitsfreude und Einsatzbereitschaft der Werktätigen fördern (§ 2 Abs. 1 AGB). Die Regelungen des AGB enthalten alle Voraussetzungen und Möglichkeiten, das humanistische Anliegen der sozialistischen Rationalisierung zu verwirklichen. Entscheidend ist, daß die Leiter der Betriebe ihre Konzeptionen zur effektiven Nutzung des Arbeitsvermögens mit den Gewerkschaften beraten und gewährleisten, daß die Werktätigen in die Vorbereitung der Maßnahmen einbezogen und rechtzeitig auf die Übernahme neuer Aufgaben qualifiziert vorbereitet werden.

Die Schwedter Initiative, die unter der Losung „Weniger produzieren mehr“ auf die Einsparung von Arbeitsplätzen und Gewinnung von Arbeitskräften für die höhere Auslastung der Grundfonds und die effektive Nutzung neu zu schaffender Kapazitäten gerichtet ist, wird von der aktiven Mitwirkung der Werktätigen des Petrolchemischen Kombinats getragen. Die entsprechenden Leitungsmaßnahmen sind auch durch die volle Nutzung und Anwendung der Regelungen des AGB gekennzeichnet. Alles zusammen genommen ergab, daß diese bedeutsamen Aufgaben mit einem Minimum an Reibungen gelöst wurden. Das zeigt sich nicht zuletzt auch daran, daß kein Arbeitsstreitfall beim zuständigen Kreisgericht anhängig wurde und von den betrieblichen Konfliktkommissionen lediglich zwei diesbezügliche Streitfälle zu beraten waren.

Die richtige und überzeugende Anwendung des Arbeitsrechts in der betrieblichen Leitungstätigkeit bei der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ist eine wichtige Aufgabe. Dazu können z. B. die Regelungen über die Begründung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen (§§ 38 ff., 49 AGB) oder den Abschluß von Überleitungsverträgen (§§ 51, 53 AGB) gehören. Die umfassende Mitbestimmung und Mitwirkung der Gewerkschaften gerade in den wichtigen Fragen der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse setzt voraus, daß die zuständigen Leiter ihre Informationspflicht gegenüber den Gewerkschaften (§§ 22 Abs. 2 Buchst. k, 43 Abs. 2, 53 Abs. 3

AGB) rechtzeitig und vollständig erfüllen. Die vom Sekretariat des FDGB-Bundesvorstandes beschlossene Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen vom 21. Juni 1978¹¹ spielt dabei eine wichtige Rolle.

Stellen die Gerichte in Arbeitsstreitfällen fest, daß die verantwortlichen Mitarbeiter des Betriebes es unterlassen haben, den Vertrauensmann oder die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung rechtzeitig über beabsichtigte Einstellungsgespräche, über die Vorbereitung von Änderungs-, Überleitungs- oder Aufhebungsverträgen zu informieren, haben sie auf diese Rechtsverletzung in der gebotenen Weise zu reagieren.

Die Beachtung der gewerkschaftlichen Rechte schließt auch ein, daß eine nach dem Gesetz erforderliche Zustimmung von derjenigen gewerkschaftlichen Leitung eingeholt wird, die nach den Bestimmungen des AGB (§ 24 Abs. 5) zuständig ist. In diesem Zusammenhang ist auf eine vom 10. FDGB-Kongreß beschlossene Änderung der Satzung des FDGB hinzuweisen: Punkt 38 der Satzung wurde in der Weise neu formuliert, daß in den Kombi-naten Gewerkschaftsaktive und Kollektive der BGL-Vorsitzenden gebildet werden, die Beschlußrecht zu den Fragen haben, die das Gesamtkombinat betreffen und die sich aus ihrer Stellung als zuständige gewerkschaftliche Organe im Sinne des AGB gegenüber dem Generaldirektor ergeben.

Mit dieser gewerkschaftlichen Festlegung wurden die rechtlichen Regelungen über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften weiter ausgestaltet. Das Zustimmungserfordernis zu Entscheidungen von Leitern, die das individuelle Arbeitsverhältnis betreffen, bestimmt sich weiterhin nach den Regelungen in § 24 Abs. 3 und 4 AGB.

(Der vorstehende Artikel basiert auf dem Referat, das der Autor auf der 3. Plenartagung des Obersten Gerichts am 21. Juni 1982 zur Auswertung des 10. FDGB-Kongresses gehalten hat. Die Beratung stand unter dem Thema „Beitrag der Arbeitsrechtsprechung zur effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens“.)

¹ Vgl. E. Honecker, Den vom X. Parteitag gewiesenen Kurs mit dem ganzen Volk weiter zuverlässig in die Tat umsetzen (Aus dem Schlußwort auf der 4. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1982, S. 95.

² Vgl. H. Heintze, „Konsequente Rechtsverwirklichung trägt zur Steigerung der Produktion bei“, NJ 1982, Heft 7, S. 291 ff.

³ H. Tisch, Bericht des Bundesvorstandes des FDGB an den 10. Kongreß, in: Dokumente 10. FDGB-Kongreß, Berlin 1982, S. 40.

⁴ Vgl. hierzu auch F. Kunz, „Projekt eines Arbeitsgesetzbuchs der BRD gescheitert“, NJ 1982, Heft 1, S. 26 ff.

⁵ B. Rütters, „Das stille Begräbnis einer Kommission / Zur Abdankung des Gesetzgebers im Arbeitsrecht“, Frankfurter Allgemeine Zeitung (Frankfurt am Main) vom 24. Oktober 1981, S. 15.

⁶ Vgl. Die Welt (Bonn) vom 20. Januar 1982, S. 2.

⁷ Vgl. H. Tisch, a. a. O., S. 40.

⁸ Vgl. ebenda.

⁹ Vgl. hierzu z. B. F. Pommerening/W. Windhausen, „Die gewerkschaftliche Prozeßvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren“, NJ 1979, Heft 2, S. 81 f.; E. Kuckoreit, „Gewerkschaftliche Mitwirkung im arbeitsrechtlichen Verfahren“, NJ 1979, Hefte, S. 271; R. Kranke, „Neue Ordnung über die gewerkschaftliche Prozeßvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren“, NJ 1979, Heft 9, S. 398 f.

¹⁰ Vgl. H. Tisch, a. a. O., S. 41.

¹¹ Abgedruckt in: Arbeitsgesetzbuch und andere Rechtsvorschriften, Berlin 1980, S. 300 ff.

Neuerscheinung

Gesellschaftliche Gerichte
Konfliktkommissionen/Schiedskommissionen

Textausgabe mit Sachregister

Hrsg. Ministerium der Justiz

Verlag Tribüne/Staatsverlag der DDR

60 Seiten; EVP (DDR): 1,60 M

Diese erste Textsammlung, die nach dem Erlaß der neuen Rechtsvorschriften für gesellschaftliche Gerichte erscheint, enthält das GGG vom 25. März 1982, die KKO vom 12. März 1982, die SchKO vom 12. März 1982, den Beschluß des Präsidiums des FDGB-Bundesvorstandes vom 26. März 1982 über die Aufgaben der Gewerkschaften bei der Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen sowie den Beschluß des Sekretariats des Nationalrats der Nationalen Front der DDR vom 1. April 1982 über die Aufgaben der Ausschüsse der Nationalen Front bei der Zusammenarbeit mit den Schiedskommissionen sowie bei der Wahl ihrer Mitglieder. Das ausführliche Sachregister erleichtert die Arbeit mit den neuen Rechtsvorschriften.