

wirkungsrechte oder zum besseren Schutz des sozialistischen Eigentums erhoben werden. Dabei ist es wichtig, daß in den Gerichtskritiken die verletzten Rechtsvorschriften konkret aufgeführt und zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen des Rechtsstreits gezielte Forderungen gestellt werden (§ 2 Abs. 4 ZPO). Das übergeordnete Organ des Kritisierten ist von der Kritik zu informieren. Die in der Gerichtskritik gestellten Forderungen zur Herstellung der Gesetzmäßigkeit müssen auf gesicherten Feststellungen beruhen und konkret und abrechenbar sein. Zieht der Kritisierte in seiner Stellungnahme oder im nachfolgenden Verhalten nicht die erforderlichen Schlußfolgerungen, sind im Interesse der vollständigen Überwindung der Rechtsverletzungen weitere geeignete Maßnahmen zu veranlassen.

Zu einigen in der Rechtsprechung aufgetretenen arbeitsrechtlichen Problemen

Im Hinblick auf die verfassungsmäßige Verantwortung des Obersten Gerichts, die einheitliche Rechtsanwendung durch alle Gerichte zu sichern, werden in dem vom Plenum im Ergebnis der Beratung bestätigten Bericht des Präsidiums auch einige arbeitsrechtliche Fragen einer einheitlichen Beantwortung zugeführt, die in der Rechtsprechung aufgetreten sind.

So wird beispielsweise darauf verwiesen, daß bei *kollektiven Lohnformen* (§ 108 AGB) die Einschätzungen der individuellen Leistungsanteile am kollektiven Arbeitsergebnis bei Streit über die Höhe des dem einzelnen Werkträgigen zu zahlenden Lohnes der Überprüfung durch die Gerichte unterliegen. Sie stellen keine Leistungseinschätzungen i. S. des § 67 Abs. 2 AGB dar.

Im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien und der Entwicklung und Herstellung neuer Erzeugnisse werden in den Kombinat- und Betriebsentsprechende Lohnformen, Kennzahlen der Arbeitsleistungen und Prämiensysteme angewandt. Dazu gehören auch — wenn die Notwendigkeit dafür bestehen sollte — die erwähnten kollektiven Lohnformen.

Die Gerichte, die in ihrer Rechtsprechung im Hinblick auf ihre Zuständigkeit von den hierüber getroffenen betrieblichen Regelungen auszugehen haben, reagieren zutreffend mit entsprechenden Hinweisen und Kritiken, wenn sich in *Lohn- und Prämienstreitfällen* zeigt, daß den Regelungen Mängel anhaften (wenn sie z. B. von einem Werkträgigen nicht beeinflussbare Kennziffern aufweisen) oder wenn sich herausstellt, daß in der betrieblichen Praxis von den wirksam — d. h. mit Zustimmung der Gewerkschaft — eingeführten Lohnformen, Kennzahlen und Prämiensystemen (§§ 78, 104, 105, 116 Abs. 2 AGB) abgewichen wird. Das hat vor allem Bedeutung für die Gewährleistung der Mitwirkung der Werkträgigen und ihrer Gewerkschaften an der Ausarbeitung solcher Leistungsmaßstäbe, die die Leistungsentwicklung fördern.

Ansprüche auf *leistungsorientierte Gehaltszuschläge* sind nur dann begründet, wenn die festgelegten Kennziffern oder Kriterien erfüllt werden. Dem Leistungsprinzip dient es, in der betrieblichen Praxis solche Kennziffern und Kriterien auszuwählen, die jeweils aus den anteiligen aufgeschlüsselten Planaufgaben abgeleitet und unmittelbar auf die konkrete Arbeitsaufgabe bezogen sind. Derartige Maßstäbe ermöglichen den tatsächlichen Nachweis über die Arbeitsleistung des betreffenden Werkträgigen.

Mit der weiteren Einführung neuer Technik und neuer Technologien erwirbt eine zunehmende Zahl von Werkträgigen neue Fähigkeiten und Fertigkeiten. Aus den überprüften Gerichtsverfahren ist erkennbar, daß sich hierbei besonders auch die Regelungen des 7. Kapitels des AGB (Aus- und Weiterbildung) bewähren. Allerdings zeigt sich mitunter auch, daß die *Vereinbarungen* zwischen Betrieb und Werkträgigen über die Durchführung von *Qualifizierungsmaßnahmen* noch nicht immer genügend langfristig und vorausschauend getroffen werden. Die Gerichte achten hierauf in den Verfahren und halten in den erforderlichen Fällen die Betriebe durch Gerichtskritik, Hinweise oder Empfehlungen zur umfassenden Beachtung der entsprechenden Regelungen an.

Die in § 152 AGB enthaltene Regelung, wer die *Kosten der Qualifizierung* zu tragen hat, gestattet eine differenzierte

Handhabung. Dabei ist davon auszugehen, daß Qualifizierungskosten gemäß § 152 Abs. 1 AGB den Werkträgigen unter keinen Umständen auferlegt werden dürfen, und zwar auch nicht unter dem Gesichtspunkt der materiellen Verantwortlichkeit, falls im Zusammenhang mit den Qualifizierungsmaßnahmen schuldhaft Pflichtverletzungen eines Werkträgigen vorliegen sollten.

Hat der Betrieb auf Grund eigener Regelungen im BKV oder von Vereinbarungen dem Qualifizierungsvertrag Qualifizierungskosten nach § 152 Abs. 2 AGB gemäß § 152 Abs. 3 Satz 3 AGB unter der Voraussetzung erstattet, daß der Werkträgige nach Abschluß der Qualifizierung eine bestimmte Zeit weiter im Betrieb tätig bleibt, kann ein Rückforderungsanspruch begründet sein, wenn der Werkträgige aus gesellschaftlich nicht gerechtfertigten Gründen den Betrieb vorzeitig verläßt. Im Interesse der Rechtssicherheit ist anzustreben, daß eine eindeutige Regelung hierüber im Qualifizierungsvertrag vereinbart wird.

Mit der Rechtsprechung zur *materiellen Verantwortlichkeit Werkträgiger* wird ein wichtiger Beitrag zum Schutz des sozialistischen Eigentums, zur Sicherung der Rechte der Werkträgigen und zur Vorbeugung von künftigen Verlusten geleistet, zumal steigende Produktionen und wachsende Grundfonds auch des zunehmenden Schutzes bedürfen. In diesem Zusammenhang spielt in der Praxis die Frage eine Rolle, wann die für den Beginn der 3-Monate-Frist nach § 265 Abs. 1 Satz 1 AGB maßgebliche *Kenntnis vom Schaden* (bei gleichzeitigem Bekanntsein des Verursachers) gegeben ist. Dies ist nicht erst der Fall, wenn die Höhe des Schadens genau feststeht. Im Interesse einer unverzüglichen Reaktion auf das Schadensereignis kann bei der materiellen Verantwortlichkeit wegen fahrlässiger Schadensverursachung die auf einen monatlichen Tariflohn begrenzte Schadenersatzpflicht bereits der Höhe nach geltend gemacht werden, wenn unzweifelhaft feststeht, daß der Schaden bedeutend höher als der monatliche Tariflohn ist. Ist hingegen ungewiß, ob die Schadenshöhe den monatlichen Tariflohn erreicht, dann ist auf einen zunächst auf die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen für die materielle Verantwortlichkeit gerichteten Antrag zur Wahrung der 3-Monate-Frist zu orientieren.

Zutreffend entscheiden die Gerichte, wenn sie beachten, daß das Bekanntwerden einer entstandenen Zahlungsverpflichtung als maßgeblicher Zeitpunkt für den Beginn der 3-Monate-Frist nach § 265 Abs. 1 Satz 1 AGB nicht mit der Erfüllung dieser Verpflichtung durch den Betrieb identisch ist. Als Kenntnis einer für den Betrieb entstandenen Zahlungsverpflichtung ist vielmehr der Umstand zu betrachten, daß eine Forderung mindestens dem Grund nach erhoben wurde und die Zahlungsverpflichtung des Betriebes unausweichlich ist. Stellt dagegen der Betrieb eine ihm gegenüber erhobene Forderung in Frage, beginnt die Frist erst, wenn die Sachlage geklärt ist und feststeht, daß er zur Zahlung verpflichtet ist.⁵

Das Präsidium des Bundesvorstandes des FDGB hat in seiner Richtlinie die Zeit vom 4. Februar bis 15. März 1985 für die Wahl der Mitglieder der Konfliktkommissionen festgelegt. Die Vorbereitung dieser Wahlen findet also im wesentlichen in der gleichen Zeit statt, in der die Plenartagung des Obersten Gerichts durch die Bezirks- und Kreisgerichte ausgewertet wird. Das gibt den Richtern Gelegenheit, in Aussprachen und Versammlungen aufzutreten und zu erläutern und zu beraten, wie mit den Mitteln des Arbeitsrechts und des Rechts überhaupt noch wirkungsvoller die ökonomische Leistungsentwicklung im untrennbaren Zusammenhang mit der Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen unterstützt und die sozialistische Gesetzmäßigkeit unablässig gefestigt werden kann.

Auch für das Auftreten auf den Rechtskonferenzen der Kreisvorstände des FDGB und für die Mitarbeit bei deren Vorbereitung sollten die Kreisgerichte ihre Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und mit den Konfliktkommissionen sowie die Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus der Rechtsprechung nutzen und dazu beitragen, daß die Rechtskonferenzen weitere Fortschritte in der gemeinsamen rechtserzieherischen Arbeit bringen.

⁵ Vgl. OG, Urteil vom 6. Mai 1983 - OAK 4/83 - (NJ 1983, Heft 8, S. 336).