

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 54 (1962)
Heft: 12

Artikel: Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands
Autor: Adam, Klaus
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354057>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

mengeschlossen sind». Unser Land begrüßt diese Zielsetzung und hofft, durch eine Assoziierung mit dem Gemeinsamen Markt die Möglichkeit zu haben, an ihre Verwirklichung beizutragen.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands

Die sozialistische Einheitspartei Deutschlands (SED) hat in den Jahren seit 1945 versucht, das gesamte innere soziale Gefüge Mitteldeutschlands nach kommunistischer Ideologie neu zu gestalten. Nachdem etwa 90 Prozent der Privatwirtschaft in Volkseigentum überführt wurde, kein Bauer mehr sein eigenes Land pflügt und sozialistische Produktionsgenossenschaften das traditionelle deutsche Handwerk ablösen, gingen die Herren der Zone daran, die neuartigen Arbeitsverhältnisse auch juristisch neu zu regeln. Sie schufen im «Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik» vom 12. April 1961 (GBI. I S. 27) – AGB – ein neues materielles Arbeitsrecht. Im 13. Kapitel des AGB sind einige wenige Grundsatznormen zur Gestaltung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens enthalten (§§ 142–156); die Einzelregelungen blieben der «Verordnung über die Tätigkeit der Kreis- und Bezirksarbeitsgerichte (Arbeitsgerichtsordnung)» vom 29. Juni 1961 (GBI. II S. 271) und der «Verordnung über die Konfliktkommissionen» vom 1. Juni 1961 (GBI. II S. 203) vorbehalten.

Die beiden großen Arbeitsgesetze der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands (SBZ) verdienen die Aufmerksamkeit der westeuropäischen Staaten, da sie zeigen, welche Stellung der Arbeiter in einer «Volksdemokratie» einnimmt, in einem System, das von sich zu sagen wagt, es sei ein Arbeiter- und Bauernstaat. Es würde hier zu weit führen, die materiell-rechtlichen Bestimmungen zu erläutern. Diese Abhandlung befaßt sich nur mit den Institutionen des SBZ, die die Arbeitsstreitigkeiten lösen und entscheiden.

I. Die Konfliktkommissionen

In der Bundesrepublik Deutschland wird der Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ausschließlich durch Gerichte für Arbeitssachen gewährt. In der SBZ muß sich mit jeder Arbeitsstreitigkeit zuerst eine Konfliktkommission befassen, bevor sie den Arbeitsgerichten zur Entscheidung unterbreitet wird (§§ 142–146 AGB).

Die Konfliktkommissionen sind eine typische Erscheinung der kommunistischen Entwicklung in der SBZ, sie sind eine «neue unmittelbar gesellschaftliche Organisationsform zur Bekämpfung

gesellschaftswidriger Handlungen» (vgl. Michael Benjamin, «Kriminalitätsbekämpfung und Absehung von Strafverfolgung» in «Staat und Recht», Ostberlin 1961, S. 38). Seit 1953 bestehen sie in den volkseigenen Betrieben, den diesen gleichgestellten Betrieben und in den öffentlichen Verwaltungen. Ursprünglich hatten sie nur die Aufgaben, Arbeitsstreitigkeiten im Betrieb zu entscheiden (§§ 4–7 Verordnung über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen vom 30. April 1953, GBl. I S. 965). Die Erklärung des SED-Führers Walter Ulbricht:

«Wie wäre es, wenn wir diese Kommissionen in Organe verwandeln, die auf die Erziehung der Arbeiterklasse zu sozialistischer Verhaltensweise einen ganz erheblichen Einfluß erhalten, indem sie alle Streitfälle behandeln, die mit der sozialistischen Arbeitsmoral und der gesellschaftlichen Lebensweise im Zusammenhang stehen?»

auf dem 4. Plenum des Zentralkomitees der SED beschleunigte die weitere Entwicklung. Schon 1960 wurden den Konfliktkommissionen erhebliche Kompetenzen übertragen, die vorher den Arbeitsgerichten zugestanden hatten. Die Verordnung vom 1. Juni 1961 stellt einen vorläufigen Abschluß dar, doch sind die Dinge wohl noch im Fluß.

Die «Erziehung zum Sozialismus» spielt in der SBZ wie in allen andern kommunistisch beherrschten Gebieten eine große Rolle. Das Endziel aller Erziehung ist das Bekenntnis zur «sozialistischen Moral». Walter Ulbricht hat auf dem 5. Parteitag der SED 1958 «Zehn Gebote der sozialistischen Moral» aufgestellt, die durch die Aufnahme in Gesetzen und Verordnungen allgemein verbindliche Rechtsnormen geworden sind (z. B. § 18 des ostzonalen Gerichtsverfassungsgesetzes vom 1. Oktober 1959). Dieser «Erziehung» sollen auch die Konfliktkommissionen dienen; denn sie haben vor allem die Aufgabe der «gegenseitigen Erziehung der Werktätigen im Sinne der Gebote der sozialistischen Moral und zur bewußten Einhaltung des sozialistischen Rechts» (§ 143 Abs. 1 S. 3 AGB). Das Schwergewicht ihrer Tätigkeit liegt weniger in der Entscheidung eines einzelnen Arbeitsrechtsstreites als vielmehr in der «öffentlichen Auseinandersetzung über Mängel und Schwächen im Verhalten des einzelnen im sozialistischen Kollektiv»; sie haben «die Ursachen der Verletzungen der sozialistischen Moral und des sozialistischen Rechts und die Bedingungen, die sie begünstigt haben, aufzudecken» und Maßnahmen «zu ihrer Ueberwindung zu ergreifen» (Abschnitt II der Verordnung 1961).

Man kann sich vorstellen, welche Eingriffe sich die Konfliktkommissionen in das Privatleben der Werktätigen bei der «Aufdeckung der Ursachen der Konflikte» erlauben können und auch erlauben werden. Mit der «Erziehung zur sozialistischen Moral» lassen sich viele Maßnahmen rechtfertigen. Da die Konfliktkom-

missionen öffentlich verhandeln und öffentlich beraten (!) und die Sitzungen allen Betriebsangehörigen rechtzeitig bekanntgegeben werden müssen, sind in Anwesenheit der Arbeitskollegen Tür und Tor für die Diffamierung des einzelnen Arbeitnehmers geöffnet. Wie eine solche Verhandlung vor sich geht, zeigt die Schilderung in «Arbeitsrecht» (Ostberlin) 1959, Heft 6:

«Der Vorsitzende legte selbst den Gegenstand der Verhandlung dar und forderte anschließend den Volkspolizeiangehörigen, der den Diebstahl der zwei Paar Strümpfe aufgedeckt hatte, auf, den Sachverhalt so zu schildern, wie er bekannt war. Danach sollte dann der Beschuldigte dazu Stellung nehmen. Dieser brach jedoch bei den ersten Worten in Tränen aus und konnte während der gesamten Verhandlung nur einige Sätze sprechen.»

In einer Atmosphäre der Unduldsamkeit werden die «Angeklagten» in einer Weise bloßgestellt, die an den mittelalterlichen Pranger gemahnt. Zur «Erforschung der Persönlichkeit» und ihrer «Einstellung zum Sozialismus» sind die intimsten Verhältnisse zu offenbaren – die in kommunistischen Systemen so beliebte «Selbstkritik» wird bis zur Selbstentwürdigung verlangt: der vor die Konfliktkommission Gezernte soll so gedemütigt werden, daß er es fürderhin nicht mehr wagt, wider den Stachel zu locken.

Im einzelnen entscheiden die Konfliktkommissionen bei:

- a) Verstößen gegen die Gebote der sozialistischen Moral, insbesondere der sozialistischen Arbeitsmoral;
- b) Einsprüchen der Werktätigen gegen Disziplinarmaßnahmen, die vom Betriebsleiter auf Grund der betrieblichen Arbeitsordnung ausgesprochen wurden;
- c) Streitfällen zwischen den Werktätigen und dem Betrieb über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis;
- d) Streitfällen zwischen den Werktätigen und der Sozialversicherung über Leistungen, die im Betrieb gewährt werden;
- e) geringfügigen Verletzungen von strafrechtlichen Bestimmungen durch Werktätige, die nicht vor den Gerichten verhandelt werden.

Die Entscheidungsbefugnisse der Konfliktkommissionen sind unterschiedlich: sie reichen von Erziehungsmaßnahmen wie der Verpflichtung des Werktätigen zur Entschuldigung vor dem gesamten Kollektiv bis zur bürgerlich-rechtlichen Verpflichtung, einen materiellen Schaden wieder gutzumachen. Bedeutsam ist, ob der «Werktätige seinen Fehler erkannt und bereits begonnen hat, ihn zu überwinden». Auch können die Konfliktkommissionen Empfehlungen an die Betriebsleitung, an die Gewerkschaften und andere

Organisationen richten, welche Maßnahmen «zur Beseitigung der Ursachen und Bedingungen der Konflikte ergriffen werden sollen» (Abschnitt II Ziff. 22, 25 und 28 der Verordnung 1961).

Die Konfliktkommissionen werden in den sozialistischen Betrieben auf zwei Jahre in geheimer Wahl gewählt; sie bestehen aus sechs Mitgliedern, die von der betrieblichen Gewerkschaftsleitung als Kandidaten vorgeschlagen werden (§ 143 Abs. 2 AGB in Verbindung mit Abschnitt I der Verordnung 1961). Mitglied einer solchen Kommission kann nur werden, wer «durch vorbildliches Verhalten in der sozialistischen Gesellschaft, durch gute Arbeit, durch Treue zum Arbeiter- und Bauernstaat und gesellschaftliche Tätigkeit das Vertrauen der Kollegen erworben hat» (Abschnitt I Ziff. 4 der Verordnung 1961).

Gegen die Entscheidungen der Konfliktkommissionen gibt es Rechtsmittel; die Beschlüsse der Konfliktkommissionen müssen sogar einen Hinweis auf die gesetzlichen Einspruchsmöglichkeiten enthalten. Höchst ungewöhnlich, zumindest für westdeutsche Rechtsvorstellungen, ist, daß auch die Staatsanwaltschaft in arbeitsrechtliche Streitfälle eingreifen kann; auch steht ihr das Recht zur Rechtsmitteleinlegung zu. Da die «Konfliktkommissionen eng mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Organe, den Richtern, Schöffen, Staatsanwälten und Untersuchungsorganen zusammenzuarbeiten haben» (Abschnitt II Ziff. 5 der Verordnung 1961), ist der Einfluß der Staatsanwaltschaft gesichert. Diese Machtposition erklärt sich aus der sowjetischem Vorbild angepaßten Stellung, die das Gesetz über die Staatsanwaltschaft der Deutschen Demokratischen Republik vom 23. Mai 1952 (GBI. I S. 408) diesem «Staatsorgan» eingeräumt hat. Führt doch die Staatsanwaltschaft «die Aufsicht über die strikte Einhaltung der Gesetze und Verordnungen der Deutschen Demokratischen Republik».

Die Konfliktkommissionen lassen sich in westdeutsche Rechtsvorstellungen nicht einordnen: daß Privatpersonen ein betriebliches Gremium wählen, das dann als «gesellschaftliches Organ» staatliche Hoheitsgewalt besitzt, Träger staatlicher Funktionen ist, andererseits «Erziehungsarbeit leisten soll», wiederum auch über Bagatelldelikte an Stelle der Strafgerichte entscheiden kann: dies zeigt so sehr «sozialistisches Rechtsdenken», daß man in der Bundesrepublik Deutschland vergebens nach Vergleichbarem Umschau hält. Auch die eindeutige politische Zielsetzung, der Mangel an Rechtsschutzgarantien weist auf fremde Gedankengänge hin, die mit traditionellem abendländischem Rechtsdenken nichts mehr gemeinsam haben.

II. Die Arbeitsgerichte

Die Arbeitsgerichtsordnung vom 29. Juni 1961 – AGO – ist eine die kommunistische Staatsauffassung vortrefflich widerspiegelnde Gerichtsordnung.

Beruht die Bundesrepublik wie alle westlichen Demokratien auf dem Prinzip der Gewaltenteilung, anerkennt das SED-Regime nur eine einheitliche Staatsgewalt. Die Justiz steht nicht getrennt neben Gesetzgebung und Verwaltung, sondern hat als Teil des einheitlichen Staatsapparates wie die anderen Teile nur den Zielen der Partei zu dienen und den Beschlüssen und dem Programm der SED zu entsprechen. Die Arbeitsgerichte sind daher keine unabhängigen Gerichte, wie man sie in den Ländern westlich des Eisernen Vorhangs kennt, sondern «Organe der einheitlichen volksdemokratischen Staatsmacht». Folgerichtig bestimmt § 2 ostzonalen Gerichtsverfassungsgesetz, daß die Gerichte «dem Sieg des Sozialismus zu dienen haben».

Die AGO ist keine Verfahrensordnung im überkommenen deutschen Rechtsdenken. Zwar regelt auch sie den Verlauf des Prozesses. Darüber hinaus enthält sie die «Grundsätze und Regelungen, die von den Arbeitsgerichten verlangen und es ihnen ermöglichen, auf die mannigfaltigste Weise ihre Arbeitserfahrungen planmäßig zur Bekämpfung der Ursachen der Arbeitsstreitigkeiten, zur umfassenden Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechtes in den Betrieben und damit zur Weiterentwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse auszuwerten»... (Kaiser-Kellner-Schulz, «Zur Arbeitsgerichtsordnung» in «Arbeitsrecht», Ostberlin 1961, S. 286.) Nach der Präambel soll die AGO «... der Durchsetzung des Arbeitsgesetzbuches, ... der Festigung des sozialistischen Bewußtseins und der Steigerung der Arbeitsproduktivität dienen». Die gleiche Präambel bringt auch das Kunststück fertig, die Notwendigkeit der AGO zu begründen und gleichzeitig ihren Erlaß zu entschuldigen; da nach der kommunistischen Lehre schon die Aenderung der ökonomischen Verhältnisse, vor allem die Vergesellschaftung der Produktionsmittel, eine Aenderung des Bewußtseins der Menschen bewirkt, dürften Arbeitsstreitigkeiten im «Arbeiter- und Bauernstaat» eigentlich nicht mehr entstehen: «Arbeitsstreitigkeiten sind in der Deutschen Demokratischen Republik kein Ausdruck von Klassengegensätzen, sondern vor allem eine Folge von Ueberresten bürgerlicher Denk- und Lebensgewohnheiten, insbesondere des bürokratischen Verhaltens einzelner Betriebsfunktionäre...»

Die Arbeitsgerichte haben durch ihre Tätigkeit dazu beizutragen, «daß in ihrem Bereich die staatlichen Aufgaben erfolgreich gelöst, insbesondere die Volkswirtschaftspläne» erfüllt werden. Die Eigenschaft als «staatliche Organe» verpflichtet sie zur Zusammenarbeit «mit den örtlichen Organen der Staatsmacht und den Gewerkschaften» (§ 1 Satz 3 AGO). Diese «Zusammenarbeit» erschöpft sich keineswegs in Rechts- und Amtshilfe; sie «muß sich vielmehr auf die tatsächliche Lösung bestimmter Fragen, die Ueberwindung bestimmter Widersprüche, die Veränderung bestimmter überholter Zustände und Verhältnisse beziehen». Als Zusammenarbeit wird

auch die «Rechenschaftslegung» der Arbeitsrichter vor den Volksvertretungen gewertet, die enge Verbindung zum Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) und zu den Konfliktkommissionen (§§ 1 und 4 AGO, §§ 149 Abs. 3 AGB). Dem von der SED beherrschten FDGB wurden für die Zusammenarbeit weitreichende Rechte eingeräumt, die schon für sich allein betrachtet die richterliche Unabhängigkeit völlig beseitigen. Der FDGB kann von den Arbeitsrichtern Berichte «über ihre Tätigkeit, über die Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts in den Betrieben und über die Mitwirkung der Gewerkschaften im arbeitsgerichtlichen Verfahren» verlangen; auch hat er das Recht, im Prozeß «Gutachten zu erstatten, Empfehlungen zu geben und Beweisanträge zu stellen» (§ 3 Abs. 3 AGO).

Aufgaben politischer Art sind den westdeutschen Arbeitsgerichten fremd. Zwar sind auch in der Bundesrepublik die Arbeitsgerichte als Justizorgane Teil der Staatsgewalt. Aber das Prinzip der Gewaltenteilung verhindert, daß ein Staatsorgan in den Kernbereich eines anderen hinübergreift. Die Gewerkschaften haben selbstverständlich das Recht, die Rechte der Arbeitnehmer vor den Schranken der Arbeitsgerichte wahrzunehmen. Aber die Unabhängigkeit des Arbeitsrichters ist unantastbar.

Die Richter der Arbeitsgerichte werden in der SBZ auf Vorschlag des FDGB durch die Bezirks- und Kreistage auf vier Jahre gewählt (§ 149 Abs. 1 AGB) und können wegen «gröblicher Pflichtverletzung» vorzeitig abberufen werden (§ 150 Abs. 2 AGB). Arbeitsrichter kann nur werden, «wer der Arbeiter- und Bauernmacht treu ergeben ist», das 25. Lebensjahr vollendet hat und «über die erforderlichen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen verfügt» (§ 150 AGB). Ein Hochschulstudium ist nicht zwingend vorgeschrieben.

In der Bundesrepublik Deutschland werden die Arbeitsrichter durch die Arbeitsministerien im Benehmen mit den Justizministerien berufen (§§ 18, 19, 20, 36, 37, 42 ff. Arbeitsgerichtsgesetz 1953). Ein Hochschulstudium ist unerläßliche Voraussetzung: mindestens 7 Semester Jurastudium, 1. Staatsprüfung, dann 3½ Jahre Vorbereitungsdienst, 2. Staatsprüfung (§ 5 Deutsches Richtergesetz vom 8. September 1961 BGBl. I S. 1665). Während der Amtszeit ist jeder Richter unabsetzbar und nur unter eng begrenzten genau festgelegten Voraussetzungen (z. B. bei Aenderung des Gerichtsbezirks) versetzbar. Die Laienrichter, die im arbeitsgerichtlichen Verfahren etwa die Stellung eines Schöffen innehaben, können in einem förmlichen Dienststrafverfahren vorzeitig entlassen werden (§ 27 Arbeitsgerichtsgesetz 1953).

Im westdeutschen Arbeitsgerichtsverfahren sind Parteien der Kläger und der Beklagte; meist stehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber, doch sind auch Prozesse zwischen Tarifvertragsparteien denkbar. In der SBZ können auch unbeteiligte Dritte

in einen Prozeß verwickelt werden, «wenn es zur Verwirklichung der sozialistischen Gesetzlichkeit erforderlich ist» (§ 22 AGO). Nach kommunistischer Auffassung kommt es ja nicht mehr entscheidend auf die Lösung des einzelnen Arbeitsrechtsstreits an, sondern vielmehr auf die Beseitigung der Ursachen, die den Konflikt überhaupt entstehen ließen. Kein Arbeitnehmer ist auf diese Weise mehr sicher, vor Gericht zitiert zu werden.

Die Vorschriften über Öffentlichkeit und Mündlichkeit des Verfahrens entsprechen sich in den beiden Teilen Deutschlands, ebenso die Pflicht des Vorsitzenden, die Streitsache umfassend und möglichst in einem einzigen Termin zu erörtern. Auch die «Güteverhandlung» des § 54 Arbeitsgerichtsgesetz 1953 findet ihr Pendant in § 24 AGO. Das «Gesellschaftsproblem» betont § 25 AGO, wonach das Gericht zur mündlichen Verhandlung die Betriebsangehörigen und Gewerkschaftsfunktionäre als Zuhörer einladen soll; auch kann statt in den Gerichtsräumen in den Betrieben selbst verhandelt werden. Etwas Derartiges ist in der Bundesrepublik unbekannt, sieht man doch hier den Prozeß als Streit zwischen zwei Parteien an.

Das Verfahren endet sowohl in der Bundesrepublik wie auch in der Zone durch Urteil oder Beschluß, die zu begründen sind. Im Gegensatz zum westdeutschen Arbeitsgerichtsprozeß, in dem das Gericht an die Anträge der Parteien gebunden ist (Dispositionsmaxime!), kann das sowjetzonale Gericht über die Anträge hinausgehen (§ 37 AGO). Entsprechend ist auch in der Zone ein Vergleich zwischen den Prozeßbeteiligten nur dann zulässig, «wenn die Einigung der sozialistischen Gesetzlichkeit entspricht» (§ 41 AGO). Verzichtet zum Beispiel der Arbeitgeber in der Bundesrepublik während des Prozesses auf einen Schadenersatzanspruch, kann das Gericht den Arbeitnehmer nicht mehr zur Schadenersatzleistung verurteilen; anders in der Zone, wenn der Arbeitsrichter zu dem Ergebnis kommt, daß der Verzicht «nicht der sozialistischen Gesetzlichkeit entspricht». Kommunistisches Denken verraten auch §§ 36 ff. AGO: in der Entscheidung soll das Gericht die Ursachen des Streitfalles analysieren und dadurch Anleitungen geben, wie in Zukunft ähnliche Konflikte zu vermeiden sind.

Als Rechtsmittel sehen die AGO wie auch das Arbeitsgerichtsgesetz 1953 Berufung und Beschwerde vor (in der Zone zuweilen auch als «Einspruch» bezeichnet), über die dann in der Bundesrepublik die Landesarbeitsgerichte, in der Zone die Bezirksarbeitsgerichte entscheiden. In der SBZ kann allerdings das Bezirksarbeitsgericht den Einspruch als «offensichtlich unbegründet» verwerfen (§ 49 Abs. 1 AGO). Da der Prozeßpartei dann keine weitere Instanz mehr zugänglich ist, ist der Rechtsschutz gegen die Entscheidungen der Konfliktkommissionen oft nur auf eine Instanz beschränkt. Die Erreichung einer Berufungssumme oder eine Zulassung der Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache, wie sie § 64 Abs. 1

Arbeitsgerichtsgesetz 1953 zur Entlastung der Landesarbeitsgerichte vorsieht, sind nach ostzonalem Recht keine Voraussetzung für die Einlegung eines Rechtsmittels. Die Entscheidungen der zonalen Bezirksarbeitsgerichte können von den Parteien nicht angefochten werden (§ 51 Abs. 3 AGO), während in der Bundesrepublik das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich Revisionsinstanz gegenüber den Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte ist.

Die Funktionen des Senats für Arbeitsstreitigkeiten beim Obersten Gericht der SBZ können mit der Stellung des Bundesarbeitsgerichts nicht verglichen werden. Er ist keine Revisionsinstanz, da er nur auf Antrag des Generalstaatsanwalts oder des Präsidenten des Obersten Gerichts über die «Anträge von Kassationen rechtskräftiger Entscheidungen der Arbeitsgerichte» entscheidet (§ 152 Abs. 1 AGB). Einem Arbeitnehmer ist es jedoch nicht möglich, an die höchstentscheidende Stelle in Arbeitsstreitfällen von sich aus heranzukommen. Andererseits ist er aber, auch wenn das Verfahren rechtskräftig abgeschlossen ist, der willkürlichen Entscheidung höherer Stellen darüber ausgeliefert, ob das Verfahren noch einmal aufgerollt wird.

Dem Senat für Arbeitsstreitigkeiten sind noch weitere Aufgaben übertragen, die nach westdeutschen Rechtsvorstellungen unvereinbar mit dem fundamentalen Prinzip der Unabhängigkeit des Richters sind. In Zusammenarbeit mit dem FDGB und dem Komitee für Arbeit und Löhne (seit 1958 eine Art «Sozialministerium» als Organ des Ministerrats errichtet) kann der Senat «Richtlinien» für den Einzelfall oder genereller Art erteilen (§ 9 Abs. 1 AGO). Er leitet damit die Bezirksarbeitsgerichte an, die wiederum die Kreisarbeitsgerichte anleiten können (§§ 9, 10 AGO). Durch diese «Anleitungen» ist sichergestellt, daß die Rechtsprechung stets den jeweiligen Interessen und Anschauungen von Partei und Regierung entspricht.

Das Komitee für Arbeit und Löhne übt auch eine Art «Dienstaufsicht über die Gerichte» aus (§ 8 AGO), durch die es in die Rechtsprechung eingreifen kann:

- a) es hat die Wahl der Arbeitsrichter in Zusammenarbeit mit dem FDGB vorzubereiten;
- b) es hat die Arbeitsrichter zu qualifizieren;
- c) es hat die Statistik über die Tätigkeit der Arbeitsgerichte zusammenzufassen und in Zusammenarbeit mit dem Senat für Arbeitsstreitigkeiten beim Obersten Gericht auszuwerten;
- d) es hat die Arbeitsgerichte anzuleiten und in ihrer Rechtsprechung zu kontrollieren;
- e) es hat gemeinsam mit dem Senat für Arbeitsstreitigkeiten den Erfahrungsaustausch der Arbeitsgerichte durchzuführen.

In der Bundesrepublik stehen die Dienstaufsichtsbefugnisse den «Obersten Arbeitsbehörden» – also den Arbeitsministerien der Länder und für den Bund gegenüber dem Bundesarbeitsgericht dem Bundesarbeitsministerium – im Einvernehmen mit den Justizverwaltungen zu; die Befugnisse können auf die Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, der Landes- und der Arbeitsgerichte delegiert werden (§§ 15, 34 und 40 Arbeitsgerichtsgesetz 1953). Mit der Dienstaufsicht ist keinerlei Beeinflussung der Rechtsprechung verbunden. Vielmehr entscheidet in der Bundesrepublik der Richter unabhängig, nur Recht und Gesetz unterworfen. Hat er doch vor seinem Amtsantritt zu schwören:

«Ich schwöre, das Richteramt getreu dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und getreu dem Gesetz auszuüben, nach bestem Wissen und Gewissen ohne Ansehen der Person zu urteilen, so wahr mir Gott helfe.» (§ 38 Deutsches Richtergesetz.)

In der Zone kennt man keinen «westlichen Objektivismus» in der Rechtsprechung; man kennt nur die «kommunistische Gesetzlichkeit und Parteilichkeit». Die SED fordert die Richter immer wieder auf, sich bei ihren Entscheidungen von den «Erkenntnissen» der Partei leiten zu lassen. Der Justizminister der Zone, Frau Dr. Hilde Benjamin, schrieb 1958 in der «Neuen Justiz» auf Seite 368:

«Das Gesetz parteilich anzuwenden heißt, es so anzuwenden, wie es der Auffassung der Mehrheit der Werktätigen und damit den Zielen der Politik der Partei der Arbeiterklasse und der Regierung entspricht. Das heißt aber zugleich, die dialektische Einheit von Gesetzlichkeit und Parteilichkeit zu erkennen und durchzusetzen. Einhaltung der Gesetzlichkeit bedeutet Wahrung der Parteilichkeit.»

Dr. Klaus Adam, München.

«Gewerkschaftliche Rundschau», Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Redaktor: Giacomo Bernasconi, Monbijoustraße 61, Bern, Telefon 45 56 66, Postcheckkonto III 2526. Jahresabonnement: Schweiz Fr. 12.—, Ausland Fr. 14.—; für Mitglieder der dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände Fr. 6.—. Einzelhefte Fr. 1.25. Druck: Unionsdruckerei Bern.