

Auch bei Streitigkeiten in kleinen Betrieben der einfachen Warenproduktion (Handwerksbetriebe mit 1—10 Arbeitern) liegen gegensätzliche Interessen vor, die eine gerichtliche Entscheidung erfordern.

II. Die Tätigkeit der Schätzungs- und Konfliktkommission (EKK) in der Sowjetunion

In der Sowjetunion werden Arbeitsstreitigkeiten überwiegend durch die Konfliktkommission (RKK) beigelegt. Daneben können Arbeitsstreitigkeiten durch das Gericht oder im Verwaltungsweg entschieden werden³⁾.

Die RKK ist ein besonderes Schlichtungsorgan für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Solche Kommissionen sind in allen Betrieben und Verwaltungsdienststellen eingerichtet, in denen es ein Fabrik- oder Werkkomitee bzw. ein örtliches Komitee der Gewerkschaft gibt. Jede Kommission verhandelt in paritätischer Besetzung mit Vertretern der Betriebsleitung und des Werkkomitees. Die Kommission kann deshalb nur einstimmig entscheiden, um auch bei der Entscheidung den Grundsatz der Parität zu wahren. Die eine Verhandlung abschließende Entscheidung der Kommission hat somit den Charakter einer Einigung zwischen der Betriebsleitung und dem Werkkomitee als dem Vertreter der Arbeiter und Angestellten des Betriebes.

Die Konfliktkommissionen haben in den nunmehr 25 Jahren ihrer Tätigkeit⁴⁾ einen großen Anteil daran, daß die Zahl der Arbeitsstreitigkeiten in der Sowjetunion ständig zurückgegangen ist und daß die vorkommenden Arbeitsstreitigkeiten schnell, richtig und dem Werktätigen verständlich entschieden werden.

In den Jahren der Tätigkeit der Konfliktkommissionen (RKK) in der Sowjetunion haben sich die Vorzüge Ihrer Entscheidungen klar herausgestellt. Hierbei ist besonders auf folgendes hinzuweisen:

- a) Die Verhandlungen der RKK finden unmittelbar im Betrieb, am Ort des Entstehens der Arbeitsstreitigkeit, statt. Damit haben die Arbeiter und Angestellten, aber auch die Betriebsleitung die Möglichkeit, sich unmittelbar nach Entstehen der Streitigkeit an die Kommission zu wenden. Da für die Anrufung der Kommission kurze Fristen vorgesehen sind (je nach Art der Streitigkeit 14 Tage, ein oder drei Monate) und die Kommission den ihr vorgelegten Streitfall innerhalb von drei Tagen untersuchen muß, wird dafür gesorgt, daß die Beilegung des Streitfalles in Angriff genommen wird, wenn alle Tatsachen noch leicht überprüft und festgestellt werden können. Die Arbeitsstreitigkeit kann ohne Zeitverlust behandelt und in der Regel beigelegt werden.
- b) In der Konfliktkommission sind Menschen tätig, die aus ihrer eigenen Arbeit die Produktionsbedingungen des Betriebes und die ganzen betrieblichen Verhältnisse gut kennen, so daß sie sich in den ihnen vorgelegten Streitfall und dessen Entstehungsgründe hineinversetzen und eine richtige, unbürokratische Entscheidung finden können.
- c) In der Konfliktkommission sind zur Hälfte Vertreter des Gewerkschaftskomitees, also Vertreter der Arbeiter und Angestellten tätig. Hierdurch werden die Interessen der Belegschaft und die Interessen jedes einzelnen Arbeiters voll gewahrt. Da der Sachverhalt eingehend mit den am Arbeitsstreit Beteiligten durchgesprochen wird, erhalten diese nicht nur eine Entscheidung ihres Arbeitsstreites, sondern werden von der Richtigkeit der Entscheidung der Kommission auch überzeugt werden.
- d) Die Anrufung der Konfliktkommission und die Verhandlung der Kommission ist mit keinen besonderen Formalitäten verbunden; es gibt keine komplizierten Prozeßregeln.
- e) Die Gewerkschaft als gesetzlicher Vertreter der Arbeiter und Angestellten erhält laufenden Einblick in die auftretenden Streitfälle und kann die notwendigen Maßnahmen ergreifen, solche Streitfälle

³⁾ Lehrbuch, S. 286.

⁴⁾ Die Arbeit der RKK hat ihre gesetzliche Grundlage in der VO des Volkskommissariats für Arbeit vom 12. Dezember 1928 nebst späteren Änderungen.

bereits durch Bekämpfung ihrer Ursachen auszu-schalten.

Die Konfliktkommissionen tragen deshalb entscheidend dazu bei, die von Lenin den Gewerkschaften gestellten Aufgaben zu erfüllen:

„Es ist die Aufgabe der Gewerkschaften, mitzuwirken an der schnellsten und schmerzlosesten Beilegung der Konflikte mit maximalen Vorteilen für die von ihnen vertretenen Arbeitergruppen, soweit diese Vorteile erreicht werden können ohne Benachteiligung, anderer Gruppen und ohne Schaden für die Entwicklung des Arbeiterstaates und seiner Wirtschaft als Ganzes, denn nur diese Entwicklung kann die Grundlage für das geistige und materielle Wohl der Arbeiterklasse schaffen.“⁵⁾

Die von der Konfliktkommission zu behandelnden Arbeitsstreitigkeiten lassen sich in Fälle unterteilen, bei denen die Arbeitskonfliktkommission allein zuständig ist (Nicht-Klagefälle), und in solche, bei denen wahlweise die Konfliktkommission oder das Gericht unmittelbar angerufen werden kann. Zur ersten Gruppe gehören insbesondere Streitfälle in Zusammenhang mit der Festsetzung von Arbeitsbedingungen für die Zukunft und der durch Gesetz oder Vertrag festgelegten inneren Arbeitsbedingungen des Betriebes⁶⁾. Dies sind z. B. Streitigkeiten über die Entlohnung, die Zuweisung einer anderen Beschäftigung innerhalb des Betriebes, Wechsel der Entlohnungsgruppen, Ausgabe von Berufskleidung usw. Zur zweiten Gruppe gehören z. B. Streitigkeiten über die Entlassung eines Beschäftigten wegen Personaleinschränkung oder Streitigkeiten über eine Verpflichtung zur Schadensersatzleistung.

Mit der Festsetzung und Änderung von Arbeitsbedingungen kann sich die Konfliktkommission insoweit nicht befassen, als es sich um die Festsetzung von Arbeitsnormen, Leistungslohnbewertungen usw. handelt, die von der Verwaltung des Betriebes auf Grund ihrer Leitungsbefugnis zu bestimmen sind⁷⁾. Zur Zuständigkeit der Konfliktkommissionen gehören auch nicht bestimmte Arbeitsstreitigkeiten, wie z. B. über die Entlassung von Beschäftigten in verantwortlicher Stellung, über Disziplinarstrafen und über die Entlassung auf Verlangen der Gewerkschaft, die wegen ihres besonderen Charakters weder in der Konfliktkommission beigelegt noch durch das Gericht entschieden werden können⁸⁾.

In der Verhandlung selbst gelten keinerlei Formalitäten. Die an der Arbeitsstreitigkeit Beteiligten sind vom Zeitpunkt und Ort der Verhandlung der Konfliktkommission zu benachrichtigen, damit sie bei Verhandlung ihrer Anträge anwesend sein können. Eine Anwesenheit ist aber nicht unbedingt erforderlich und auch nicht vorgeschrieben. Bis zum Beginn der Verhandlung können Mitglieder der Kommission als befangen abgelehnt werden. Über die Verhandlung ist ein Protokoll zu führen, in dem das Wesentliche der Verhandlung und die getroffene Entscheidung festzuhalten sind.

Die Entscheidungen der Konfliktkommissionen sind für die Betriebsleitung und die betroffenen Beschäftigten verbindlich. Es kann von ihnen jedoch innerhalb von 14 Tagen Beschwerde im Aufsichtsweg an das übergeordnete Gewerkschaftsorgan eingelegt werden. Bei Nichteinigung vor der Konfliktkommission kann das Gericht angerufen werden⁹⁾.

III. Die Anfänge der Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen in der Deutschen Demokratischen Republik

Wie eingangs erwähnt, ist die Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen in größeren volkseigenen Betrieben auch bei uns bereits im Gange. Da noch keine gesetzliche Grundlage besteht, zeigt diese Entwicklung von unten her, aus der Ebene des Betriebes, daß in unseren volkseigenen Betrieben ein Bedürfnis danach besteht, Kommissionen zur schnellen unbürokratischen

⁵⁾ Lenin, Ausgew. Werke, Moskau 1947, Bd. 2 S. 903.

⁶⁾ vgl. im einzelnen Lehrbuch, S. 288.

⁷⁾ Lehrbuch, S. 287.

⁸⁾ Lehrbuch, S. 298.

⁹⁾ Lehrbuch, S. 294 ff.