

Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu schaffen. Da die Kommissionen mit dem Ziel der Beilegung der Arbeitsstreitigkeit durch Einigung der Beteiligten arbeiten, üben sie keine Gerichtsbarkeit aus. Ihre Bildung ist durch keine gesetzlichen Vorschriften behindert. Sie sind aus den schon genannten Gründen nach Möglichkeit auch in weiteren Betrieben einzurichten. In diesem Zusammenhang muß allerdings darauf hingewiesen werden, daß nach dem gegenwärtigen Zustand der Entwicklung die Beschlüsse der Arbeitskonfliktkommissionen die Beteiligten, also den Arbeiter oder Angestellten und die Betriebsleitung, nur moralisch-politisch und nicht rechtlich binden\*). Soweit bisher bekannt geworden, sind die in den gebildeten Arbeitskonfliktkommissionen beschlossenen Maßnahmen von den Beteiligten eingehalten und durchgeführt worden.

Bei der Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen nehmen sich die Werktätigen in den Betrieben die Regelung der Sowjetunion zum Vorbild, die ihnen durch das bereits erwähnte Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts und die Broschüre von Schweizer „Entscheidung von Arbeitskonflikten in der UdSSR“ bekannt geworden ist. Eine gewisse Koordinierung wird durch die Hilfe und Anleitung der Gewerkschaften erreicht, die sich bereits eingehend mit dem Problem der Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen befassen und in ihrer Anleitung unter Beachtung des Entwicklungsstandes in der Deutschen Demokratischen Republik die Lehren des sowjetischen Arbeitsrechtes zugrunde legen<sup>10)</sup>. Damit ist in den grundsätzlichen Fragen eine einheitliche Entwicklungslinie gewährleistet, die auch einer gesetzlichen Regelung nicht vorgreift.

Nicht zu verwechseln sind die bei uns gebildeten Arbeitskonfliktkommissionen mit dem Schieds- und Schlichtungswesen zur Beilegung der sogenannten Regelungsstreitigkeiten, d. h. der Streitigkeiten tarifvertragsfähiger Verbände. Ein solches Schieds- und Schlichtungsverfahren, welches für das Arbeitsrecht in der Zeit der Weimarer Verfassung und gegenwärtig das Arbeitsrecht Westdeutschlands typisch ist, ist Ausdruck der antagonistischen Klassengegensätze eines Staates mit Betrieben auf der Grundlage privatkapitalistischen Eigentums. Eine Anknüpfung an dieses Schieds- und Schlichtungswesen darf daher bei Bildung der Arbeitskonfliktkommissionen nicht erfolgen. Dies wird in dem Aufsatz Schlegels „Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitskonflikten“<sup>11)</sup> nicht klar zum Ausdruck gebracht. Die Anknüpfung finden wir bei den Lehren des sowjetischen Arbeitsrechtes, was auch von den Werktätigen in den Betrieben richtig erkannt worden ist.

Wie ist nun die Bildung von Konfliktkommissionen vor sich gegangen, wie ist ihre Verhandlungsweise und welche Ergebnisse wurden erzielt? Nach den vorliegenden Erfahrungen ist der heutige Entwicklungsstand etwa folgender<sup>12)</sup>:

Die Arbeitskonfliktkommission setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, und zwar 2 Vertretern der Betriebsleitung und 2 Vertretern der Belegschaft. Die Vertreter der Belegschaft werden von der Betriebsgewerkschaft-

\*) Ob diese Auffassung die Rechtslage zutreffend beurteilt, kann zweifelhaft sein. Es steht den Beteiligten frei, ob sie sich auf die Entscheidung des Streits durch die Konfliktkommission einlassen wollen. Tun sie es, so ist ihre Stellung — diese Auffassung läßt sich durchaus vertreten — die gleiche wie die der Parteien eines Schiedsvertrages, die eben kraft der erfolgten Einigung auf die Inanspruchnahme des Schiedsgerichts, also vertraglich an den Schiedspruch, gebunden sind. Das muß hier um so mehr gelten, als die Konfliktkommission paritätisch aus Vertretern der Betriebsleitung und der Gewerkschaft als Vertreterin der Interessen der Belegschaftsmitglieder zusammengesetzt ist und ihre Entscheidungen nur einstimmig erlassen kann.

Natürlich kann auch im Falle der Annahme einer Bindung der Parteien durch die Entscheidung der Kommission nicht die Meinung vertreten werden, daß diese Entscheidung zur Vollstreckung geeignet sei. Zur Realisierung der Entscheidung ist in jedem Falle die Anrufung des Arbeitsgerichts erforderlich, das jedoch nach dieser Auffassung im Hinblick auf die Bindung der Parteien nicht mehr den Sachverhalt selbst zu prüfen hat, sondern lediglich die Frage, ob sich die Parteien freiwillig der Entscheidung der Kommission unterworfen haben.

Die Redaktion

10) vgl. Walter Heinig, Zur Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen in den volkseigenen Betrieben, in „Die Arbeit“ 1953 S. 66 ff.

11) Schlegel, Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitskonflikten, in „Arbeit und Sozialfürsorge“ 1952 S. 534.

12) Heinig, a. a. O. S. 69.

leitung benannt; sie können Mitglieder der BGL sein. Für diese Mitglieder wird noch je ein Vertreter benannt, damit eine Vertretung im Fall einer Ablehnung oder bei Verhinderung des ständigen Kommissionsmitgliedes gewährleistet ist. Der Beschäftigte, der die Klärung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit beantragt, wendet sich an seine Betriebsgewerkschaftsleitung. Er soll seine Angelegenheit hierbei möglichst schriftlich zusammenfassen. Die BGL versucht zunächst, eine Einigung mit der Betriebsleitung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, so gelangt der Antrag an die Konfliktkommission.

Die Sitzung wird vom Vorsitzenden der Kommission einberufen. Der Vorsitz wechselt von Verhandlung zu Verhandlung. Am Schluß der letzten Verhandlung wird der Vorsitzende für die nächste Verhandlung bestimmt. Für die ordnungsgemäße Durchführung der Verhandlung werden vom Vorsitzenden die erforderlichen Maßnahmen getroffen: 1. Einberufung der Sitzung, 2. Einladung des beschwerdeführenden Beschäftigten und des Mitglieds der Betriebsleitung, gegen das sich die Beschwerde richtet, 3. Einladung von Sachverständigen und Zeugen, soweit erforderlich, 4. Einladung der BGL oder AGL sowie des Gewerkschaftsgruppenorganisations des Beschwerdeführers, 5. Bekanntgabe der Sitzung an die gesamte Belegschaft.

Nach Eröffnung der Verhandlung wird der Beschwerdeführer zunächst befragt, ob er Einwendungen gegen ein Mitglied der Arbeitskonfliktkommission zu erheben hat. Geschieht dies nicht, wird der Streit vor der Kommission genau erörtert, wobei der Beschwerdeführer und die Betriebsleitung ihre Auffassung vortragen. Sachverständige und Zeugen werden gehört, soweit dies erforderlich ist. Anschließend erörtern die Mitglieder der Kommission den Fall, wobei die Vertreter der Betriebsleitung und der Belegschaft (Gewerkschaft) Vorschläge für den Beschluß der Konfliktkommission machen. Der Beschluß selbst kann nur im Einvernehmen aller vier Mitglieder der Kommission gefaßt werden. Kommt dieses Einvernehmen nicht zustande, dann ist die Arbeitsstreitigkeit in der Kommission nicht gelöst worden.

Der Beschluß muß dem Beschwerdeführer so begründet werden, daß er die Überzeugung gewinnt, die Kommission habe seine Sache eingehend geprüft und nach den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen entschieden. Der Beschluß ist dann schriftlich dem Beschwerdeführer und der Betriebsleitung bekanntzugeben.

Die Arbeitskonfliktkommission kann alle im Betrieb auftauchenden arbeitsrechtlichen Streitigkeiten behandeln und ihre Beilegung versuchen. Der Natur der Sache nach sind hiervon ausgenommen die Fragen der Festsetzung von Arbeitsnormen, Verhängung von Disziplinarstrafen, aus besonderem Anlaß gezahlte Prämien, Entlassung leitender Angestellter und Entlassungen auf Verlangen eines staatlichen Untersuchungsorgans. Zunächst ist allerdings die Inanspruchnahme der Konfliktkommission eine freiwillige. Solange keine gesetzliche Regelung getroffen ist, kann in jeder Arbeitsstreitigkeit das Arbeitsgericht noch unmittelbar angerufen werden, soweit seine Zuständigkeit gegeben ist. Es muß hierbei in Kündigungssachen darauf geachtet werden, daß die gesetzlich vorgesehenen Fristen für die Klage beim Arbeitsgericht nicht verstreut werden.

Wie gut die Arbeit der Arbeitskonfliktkommissionen angelaufen ist, möge ein Bericht der Kollegin Schmidt von der Arbeit der Arbeitskonfliktkommission im Reifenwerk Fürstenwalde zeigen<sup>13)</sup>, den ich in seinem wesentlichen Inhalt wiedergeben möchte. Es stand z. B. die Beschwerde eines Kollegen der Anlagenbuchhaltung zur Verhandlung, der Einspruch erhoben hatte, weil die Leitung dieser Buchhaltung einer jüngeren Kollegin übertragen worden war und diese eine bessere Bezahlung erhielt. Nach eingehender Untersuchung wurde festgestellt, daß die jüngere Kollegin für diese Stelle geeigneter ist und deshalb auch die bessere Bezahlung zu erhalten hat. Es wurde deshalb entschieden, daß die Einstufung des beschwerdeführenden Kollegen zu Recht besteht. Die Kommission war aber im Verlauf der Verhandlung zu der Auffassung gelangt, daß die Eingruppierung des betreffenden Buchhalters zwar seiner Tätigkeit, diese Tätigkeit aber nicht seinen Fähigkeiten

13) Arbeit und Sozialfürsorge 1953 S. 25; vgl. auch 1952 S. 564.