

da ihnen die Verhältnisse des Betriebes, in dem der Streit entstand, nicht immer genügend bekannt sind.

In Erkenntnis dieser Situation, daß es entsprechend dem Charakter von Arbeitsstreitigkeiten in den sozialistischen Betrieben möglich ist, den Streit innerhalb des Betriebes durch gegenseitige Aussprache beizulegen, und aus dem Bedürfnis des betrieblichen Lebens heraus haben sich daher in einer Reihe größerer sozialistischer Betriebe die Werk tätigen die Möglichkeit zur schnelleren und besseren Beilegung von Arbeitsstreitfällen geschaffen, indem sie Konfliktkommissionen bildeten<sup>3)</sup>.

Über die Tätigkeit und Erfolge einer solchen Konfliktkommission im Ernst-Thälmann-Werk (Magdeburg) berichtete die Zeitung „Tribüne“ im Februar dieses Jahres. Folgender Streitfall wurde hier mitgeteilt: Zwei Arbeiter des Werkes hatten infolge schlechter Arbeitsorganisation ihres Meisters einen Verdienstausfall durch Ausführung von Arbeiten in niedrigeren Lohngruppen. Die Konfliktkommission entschied, daß den beiden Arbeitern der bisherige Durchschnittsverdienst nachgezahlt wird, der aus der Lohnabrechnungsperiode zu entnehmen ist, in der die beiden Arbeiter entsprechend ihrer Qualifikation gearbeitet haben, und stützte sich dabei auf § 14 der Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werk tätigen vom 20. Mai 1952 (GBl. S. 377). Diese Entscheidung hätte soweit auch das Arbeitsgericht bei eingehender Prüfung treffen können, nicht aber die weiteren Maßnahmen, die die Kommission noch ergriff. Die Konfliktkommission begnügte sich nicht allein mit der Regelung der Streitigkeit, sondern verlangte von der Werkleitung die Überprüfung der Arbeit des betreffenden Meisters und die Bericht erstattung innerhalb von 14 Tagen. Die „Tribüne“ berichtete weiter, daß bei dieser Gelegenheit die Arbeiter der Abteilung zum ersten Mal den Mut fanden, auch die Arbeit des Meisters zu kritisieren.

An diesem Beispiel zeigt sich, welche große Möglichkeiten die Gewerkschaften haben, durch gute Arbeit in den Konfliktkommissionen noch besser die Interessen der Arbeiter zu vertreten.

Auf Grund der Bildung von Konfliktkommissionen in einzelnen volkseigenen Betrieben forderte der Bundesvorstand des FDGB, daß zur gewissenhaften Erfüllung unserer fortschrittlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und zur schnellen Entscheidung auftretender Streitfälle in den sozialistischen Betrieben und Verwaltungen solche Konfliktkommissionen gebildet werden. Die Streitigkeiten sollen durch Werk tätige entschieden werden, die das Vertrauen der Belegschaft haben, die die Arbeitsverhältnisse und Produktionsbedingungen, unter denen die Streitigkeit entstand, kennen und demzufolge eine schnelle und gerechte Lösung herbeiführen können.

Entsprechend dieser Forderung hat die Regierung der Deutschen Demokratischen Republik die Verordnung über die Bildung von Konfliktkommissionen beschlossen. Gemäß dieser Verordnung sind in allen volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und in allen Organen und selbständigen Einrichtungen der Verwaltung mit mehr als 200 Beschäftigten — in größeren Betrieben auch in den Abteilungen, in denen Abteilungsgewerkschaftsleitungen bestehen — Konfliktkommissionen zu bilden. In Betrieben und Verwaltungen mit 20 bis 200 Beschäftigten ist die Bildung von Konfliktkommissionen nicht zwingend vorgeschrieben, sie kann aber zwischen Betriebsleitung und BGL besonders vereinbart werden. /

Die Konfliktkommissionen sind keine der BGL unterstellten Kommissionen; für ihre Bildung und für die Aufnahme der Tätigkeit sind daher die Betriebsleiter verantwortlich. Ihre Mitglieder müssen gewissenhaft und verantwortungsbewußt ausgesucht werden. Es kommen hierfür nur solche Werk tätigen in Frage, die das Vertrauen der Belegschaft haben. Sie sollen Kenntnisse des Arbeitsrechts besitzen und bereit sein, sich auf diesem Gebiet weiterzubilden. Diese Voraussetzungen haben sie zu erfüllen, wenn sie der großen und verantwortungsvollen Aufgabe gerecht werden wollen.

Die Konfliktkommissionen sind paritätisch zusammengesetzt. Zwei Mitglieder sind Vertreter der Arbeiter und Angestellten des Betriebes, die von der BGL be-

nannt werden, zwei andere Mitglieder sind Vertreter der Betriebsleitung, die von dieser benannt werden. Außerdem ist noch für jedes Mitglied der Kommission ein Vertreter zu benennen.

Die von der BGL zu benennenden Mitglieder müssen nicht selbst BGL- oder AGL-Mitglieder sein. Es ist im Gegenteil vorteilhaft, wenn sie neben dieser Funktion keine weitere große Funktion ausüben. Als Vertreter der Betriebsleitung kommen z. B. die Leiter der Abteilung Arbeit, Personalleiter, Leiter der Kaderabteilung, andere Abteilungsleiter usw. in Frage. Es liegt selbstverständlich nicht im Interesse der Konfliktkommissionen, wenn die Mitglieder ständig wechseln und einzelne Mitglieder nur nach Belieben zu den Verhandlungen erscheinen. Zur Vermeidung eines dauernden Wechsels werden die Mitglieder daher für die Dauer eines Jahres benannt und dürfen vorher nur aus einem wichtigen Grund — z. B. wenn sie nicht mehr das Vertrauen für diese Tätigkeit besitzen — abberufen werden. Hierdurch wird die Arbeitsfähigkeit der Konfliktkommissionen gewährleistet.

Die Konfliktkommissionen haben sich bei ihren Entscheidungen streng an die gesetzlichen Bestimmungen zu halten. Bei all ihrer voraussichtlichen Entscheidungsfreudigkeit dürfen sie nicht außer acht lassen, daß die Wahrung der demokratischen Gesetzmäßigkeit die strikte Einhaltung unserer Gesetze und Verordnungen verlangt. Sie haben deshalb alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die eine schnelle, aber auch richtige Entscheidung des Arbeitsstreitfalles gewährleistet. Die Konfliktkommissionen sind grundsätzlich — bis auf wenige Ausnahmen — für alle Arbeitsstreitfälle zuständig. Selbstverständlich darf man die Konfliktkommissionen nicht wegen jeder Geringfügigkeit und von vornherein in jedem Falle anrufen. Bei Unklarheiten muß der erste Weg der Arbeiter und Angestellten zu ihren Interessenvertretern führen, zum Gewerkschaftsgruppenorganisator oder zur Gewerkschaftsleitung. Die Konfliktkommission ist also kein Organ, das gewisse Funktionen der AGL oder BGL übernimmt. Die Konfliktkommission soll nur dann angerufen werden, wenn auch mit Hilfe des betreffenden Gewerkschaftsorgans eine Beilegung der Streitigkeit nicht möglich war.

Für bestimmte, in der Verordnung einzeln aufgeführte Streitfälle sind die Konfliktkommissionen unzuständig. Hier hat der Gesetzgeber ganz bestimmte Streitfälle bezeichnet, die teilweise auch nicht der Zuständigkeit der Kreisarbeitsgerichte unterliegen und die deswegen auch nicht innerhalb eines Betriebes entschieden werden können, so z. B. Streitigkeiten über Aufstellung und Änderung des Arbeitskräfteplans des Betriebes.

Das Verfahren vor den Konfliktkommissionen entspricht nicht dem Verfahren vor den Gerichten. Es ist ganz bewußt nicht an strenge Prozeßregeln gebunden, sondern ist beweglich und muß auch beweglich gehalten werden. Die Verhandlung erfordert daher keine prozeßrechtlichen Kenntnisse, wohl aber die genaue Kenntnis der wenigen im Interesse der Einheitlichkeit und Rechtssicherheit in der Verordnung enthaltenen Verfahrensvorschriften.

Die Konfliktkommissionen werden auf Antrag tätig. Die Anträge sind bei einem der Mitglieder zu stellen und müssen die Forderung und zugleich die Begründung der Forderung enthalten. Die Anträge werden dann an den jeweiligen Vorsitzenden der Kommission — der von Verhandlungstag zu Verhandlungstag wechselt — weitergeleitet. Dieser hat alle zur Vorbereitung der Verhandlung erforderlichen Maßnahmen zu treffen, wie z. B. den Termin zur Verhandlung zu bestimmen, die Mitglieder, Parteien und eventuell Zeugen einzuladen usw. Bei der Terminbestimmung hat er zu beachten, daß die Streitigkeit spätestens eine Woche nach Eingang des Antrages verhandelt werden muß. Hierdurch wird die Konfliktkommission zu einer raschen Arbeit gezwungen. Aber auch von den Werk tätigen und von den Betriebsleitungen wird erwartet, daß sie bei aufgetretenen Streitfällen nicht erst nach Wochen zur Konfliktkommission kommen.

In Betrieben, in denen mehrere Konfliktkommissionen bestehen — solche der Abteilungen und eine des Gesamtbetriebes — ist der Antrag erst an die Konfliktkommission der Abteilung, in deren Bereich der

3) vgl. Görner, Die Entwicklung der Arbeitskonfliktkommissionen, in NJ 1953 S. 98.