

in volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben mit weniger als 200, aber mehr als 20 Beschäftigten arbeiten, wenn keine entsprechenden Vereinbarungen zur Errichtung von Konfliktkommissionen vorliegen (§ 1 Abs. 2 KKVO). Es handelt sich demnach um einen recht beachtlichen Teil unserer Werktätigen, der nicht der KKVO unterliegt und das Kreisarbeitsgericht sofort anrufen kann. Da die Errichtung einer Konfliktkommission an einen gesellschaftlich organisierten Betrieb von bestimmter Größe geknüpft ist, besteht tatsächlich die Gefahr, das Verfahren vor der Konfliktkommission als ein „betriebsarbeitsgerichtliches“ Verfahren zu betrachten. Eine derartige Konzeption, die im übrigen nicht in den Grundsätzen zur KKVO enthalten ist, widerspricht selbstverständlich dem für alle Werktätigen der DDR geltenden Rechtssatz: „Gleicher Rechtsschutz für alle Werktätigen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“. Der FDGB hat auch sofort dagegen Stellung genommen⁵. An sich braucht eine derartige „Betriebsarbeitsgerichtsbarkeit“ kein Fehler zu sein, nur bedarf es dann einer entsprechenden gesetzlichen Regelung. Die z. Zt. bestehende Regelung spricht jedenfalls dagegen⁶.

Dies alles zeigt, wie schwer es war, der KKVO den seinerzeit vom FDGB beabsichtigten Inhalt zu geben. Zweifellos hatte sich der FDGB davon leiten lassen, nur in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben von bestimmter Größe ein Verfahren zu schaffen, das außerhalb der Gerichtssphäre eine unkomplizierte und schnelle Erledigung von Arbeitsstreitfällen gestattet. Außerdem sollte es den an diesem Verfahren Beteiligten ermöglicht werden, Fehlerquellen in Produktion und Verwaltung aufzudecken und dadurch zu ihrer Beseitigung mit beizutragen. Dieses Ziel war nur durch unkomplizierte Vorschriften über das Verfahren vor den Konfliktkommissionen zu erreichen. Rückblickend kann gesagt werden, daß die KKVO diese Aufgabe gelöst hat. So wurde vor allem eine zu enge Bindung an die ZPO — mit Ausnahme der Einführung der Prozeßvoraussetzung (§ 8 KKVO) — vermieden. Gerade in dieser „Nichtbindung“ an die ZPO, in der im großen und ganzen geglückten Heraushaltung des Konfliktkommissions-Verfahrens aus der Gerichtssphäre liegt m. E. die Stärke der KKVO. Es sollte daher auch künftig alles vermieden werden, was im Gegensatz zu der bisherigen Regelung geeignet wäre, eine Bindung an die ZPO, ein Hineinstellen in die Gerichtsebene herbeizuführen. Andernfalls wird es unseren Werktätigen bald schwerfallen, ihren durch die KKVO gestellten Aufgaben noch nachzukommen. Werden die veröffentlichten Thesen zur Neuregelung der KKVO unter diesem Aspekt gelesen, so wird deutlich, daß unsere Werktätigen überfordert werden. Abgesehen davon, daß von ihnen beinahe juristische Vorbildung verlangt wird, ist, ausgehend von dem Inhalt der Thesen, der Tag nicht mehr fern, an dem die Frage nach dem gesetzlichen Richter gestellt werden muß (Art. 134 der Verfassung).

Als ein solcher weiterer Schritt auf dem Wege zur „Betriebsgerichtsbarkeit“ erscheint These 9, welche die Vertretungsbefugnis einführen will. Sie widerspricht vor allem den bereits erwähnten Zielen der KKVO, neben der Regelung der Arbeitsstreitfälle gleichzeitig deren Ursachen zu beseitigen. Ist z. B. der Arbeitsstreitfall das Ergebnis schlechter Kaderarbeit, so muß evtl. die Kaderabteilung vergrößert, ist er das Ergebnis schlechter Produktion, so muß möglicherweise der Ablauf des Produktionsprozesses verändert werden, u. a. m. Immer aber ist eine Aussprache zwischen den Beteiligten, den Betriebsangehörigen, erforderlich. Nur sie kennen die Situation im Betrieb und sind imstande, ischnell die Ursachen des Arbeitsstreitfalls aufzudecken. Deshalb sollte einem Betriebsangehörigen nicht sein persönliches Erscheinen vor der Konfliktkommission abgenommen werden, auch dann nicht, wenn er z. B. zum Zeitpunkt der Verhandlung gerade arbeitsunfähig erkrankt ist. In einem solchen Fall kann

eben nicht verhandelt werden. Im übrigen würde es eine Überspitzung des Beschleunigungsprinzips bedeuten, die sowohl auf Kosten des Werktätigen wie des Betriebes, aber auch allgemeiner Grundsätze ginge, von solchen atypischen Fällen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung herzuleiten. Für die Fälle der länger andauernden Krankheit wäre eine gesetzliche Bestimmung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Kündigung denkbar, die nach Ablauf einer bestimmten Frist den Weg zum Kreisarbeitsgericht freigibt. Ob überhaupt nach längerem Zeitablauf noch die Notwendigkeit der Lösung des Arbeitsstreitfalls im Betriebe besteht, ist ohnehin fraglich. Dazu kommt, daß es sich bei der These 9 um eine einseitige Regelung handelt. Nicht immer wird in einem kleinen Betrieb (20 Beschäftigte — These 1 —) eine von mehreren Personen besetzte Betriebsleitung vorhanden sein, so daß eine evtl. Vertretung in Frage gestellt wäre.

Gibt es nach alledem noch Raum für eine Vertretungsbefugnis? Doch nur dann, wenn der Weg zur „Betriebsarbeitsgerichtsbarkeit“ weiter beschränkt werden soll⁷. Die durch die KKVO ermöglichte Aussprache zwischen Betriebsangehörigen zur Lösung von Arbeitsstreitfällen sowohl im Interesse des Betroffenen wie auch des Betriebes sollte nicht durch die Einführung einer Vertretung verhindert werden.

Auch der Hinweis auf die „Unbeholfenheit“ der Jugendlichen unter 18 Jahren in arbeitsrechtlichen Dingen entbehrt der Überzeugungskraft. Einmal geht es in dem Verfahren vor der Konfliktkommission nicht nur um die Lösung arbeitsrechtlicher Fragen — es sollen auch Fehlerquellen beseitigt werden —, zum anderen kann doch bei Jugendlichen, die bekanntlich gern § 113 BGB arbeitsrechtsfähig sind, nicht die Fähigkeit zum Verhandeln vor der Konfliktkommission angezweifelt werden. Daß sie ohne weiteres verhandeln können, besagt schon § 52 ZPO. Zweifellos sind diese Jugendlichen im Rahmen ihrer beschränkten Geschäftsfähigkeit voll prozeßfähig. Wer in der Lage ist zu arbeiten, ist auch imstande, in diesem Rahmen rechtswirksam zu handeln. Wird ihm ein derartiges Handeln abgesprochen oder streitig gemacht, so führt eine solche Auffassung in ihrer letzten Konsequenz zur Verneinung des Rechts auf Arbeit. Gerade diese Altersklassen unserer Werktätigen dürfen nicht durch einengende Vorschriften, wie sie die Vertretungsmöglichkeit immerhin darstellen, dem Gefühl einer Unsicherheit ausgesetzt werden — Unsicherheit insoweit, als zwar ihre Arbeitsleistung anerkannt, ihnen aber die Erledigung der rechtlichen Seite nicht zugetraut wird. Schließlich sitzen doch Werktätige in den Konfliktkommissionen, welche die Jugendlichen bestimmt hilfreich beraten werden. Sollte aber befürchtet werden, daß die Jugendlichen nicht zu ihrem Recht kommen, oder sollten sogar hierfür praktische Beispiele vorliegen, dann müßte allerdings die Zulassung von Rechtsanwälten für solche Fälle erwogen werden; dann wäre die „Betriebsarbeitsgerichtsbarkeit“ wenigstens beinahe komplett.

Überlegungen in der gleichen Richtung ergeben sich auch beim Lesen der These 13, die eine ähnliche Regelung für die Behandlung der Konfliktkommissionsbeschlüsse einführen will, wie sie die ZPO mit der Nichtigkeits- und Restitutionsklage (§§ 579, 580) für die Wiederaufnahme eines durch rechtskräftiges Endurteil abgeschlossenen zivilrechtlichen Verfahrens eingeführt hat. Es ist zweifelhaft, ob eine derartige Regelung unter Berücksichtigung der bisherigen Entwicklung der Konfliktkommissionen sich als sinnvoll erweist, zumal dadurch der Rahmen der bisherigen KKVO ohne eine entsprechend veränderte Grundkonzeption verändert und erweitert, wenn nicht gar gesprengt wird. M. E. kann den Schwierigkeiten nicht durch die Einführung von Bestimmungen entgegengetreten werden, die eine weitere enge Bindung an die ZPO herbeiführen. Zumindest wird dadurch die

⁵ Kranke, Arbeit und Sozialfürsorge 1954 S. 648.

⁶ § 7 Abs. 2, 9 GVG sowie VO über die Neugliederung und die Aufgaben der Arbeitsgerichte (AGVO) vom 30. April 1953 (GBl. S. 693).

⁷ In diesem Zusammenhang wird auf das Urteil des Obersten Gerichts vom 29. Juli 1955 - I Za 91/55 - (NJ 1955 S. 667; A.U.S. 1956 S. 56) verwiesen. Das OG spricht hier aus, daß die Konfliktkommission nicht verhandeln darf, wenn einer der Beteiligten nicht erschienen ist.