

§ 8 KKVO ab und macht den Weg für das kreisarbeitsgerichtliche Verfahren frei.

So günstig sich auch These 14 bei der kommenden Regelung auswirken wird, erscheint sie allein aber noch nicht als geeignet, sich mit der in den Thesen allgemein eingeschlagenen Richtung abzufinden. Wie bereits dargelegt, hat sich zwar im großen und ganzen gesehen die bisherige KKVO günstig entwickelt und gut ausgewirkt. Wenn aber trotz dieser guten Auswirkungen die Fragen nach dem Rechtscharakter der Konfliktkommissionen<sup>8</sup> oder die nach ihrer Stellung und der ihrer Mitglieder im System unseres Arbeitsrechts<sup>9</sup> nicht verstummen wollen, dann erscheint die Frage nach einer Änderung der Grundkonzeption der KKVO immerhin nicht unberechtigt. Nur zwei Alternativen kann es bei der Beantwortung dieser Frage geben. Entweder wird der Weg zur „Betriebsarbeitsgerichtsbarkeit“ weiter beschritten oder es wird ein echtes Schiedsverfahren eingeführt. Für den Fall der Einführung einer „Betriebsarbeitsgerichtsbarkeit“ müßten durch entsprechende gesetzliche Regelung allen Werkträgern prozeßrechtliche Möglichkeiten eingeräumt werden. Ihnen allen müßten dieselben Prozeßvoraussetzungen für den Weg zum Arbeitsgericht gegeben sein.

Allerdings ergeben sich hierbei, wie mir scheint, durch die Vorschriften des GVG unlösbare Schwierigkeiten, ganz abgesehen davon, daß dann die Zusammensetzung der Konfliktkommissionen schließlich doch noch zur Frage nach dem gesetzlichen Richter führen müßte. Außerdem liegt es nicht im Interesse der Sache, aus dem bisherigen Konfliktkommissions-Verfahren ein „hochoffizielles“ Gerichtsverfahren zu machen.

Demnach kann die Entscheidung eigentlich nur bei der zweiten Alternative liegen: Es muß ein echtes Schiedsverfahren geschaffen werden, wie das auch im sowjetischen Arbeitsrecht der Fall ist. Auch bei uns müßte die Gewerkschaft zum Träger dieses Schiedsverfahrens werden. Zwar ist der FDGB nicht der gesetzliche Vertreter der Arbeiter und Angestellten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wie in der Sowjetunion, doch hat er zweifellos bereits Schlichtungsfunktionen inne. So sind ihm neuerdings die Befugnisse zur Schlichtung von Streitigkeiten auf dem Gebiet der Sozialversicherung übertragen worden. Bekanntlich ist die Zahl der Spruchverfahren auf dem Gebiet der Sozialversicherung bedeutend größer als die Zahl der Anfechtungsklagen bei den Bezirksarbeitsgerichten gem. § 18 der Verfahrensordnung für die Sozialversicherung vom 11. Mai 1953 (GBl. S. 698); trotzdem verläuft die Arbeit reibungslos. Gewiß, der FDGB hatte hier einen bereits eingespielten Apparat übernommen, doch kann der Hinweis auf die Kaderfrage letztlich kein Hinderungsgrund sein. Ebenso kann der Hinweis auf die schlechte Arbeit der Schiedsstellen gemäß dem Landarbeiterschutzgesetz (§ 9) kein Hinderungsgrund sein, die Gewerkschaft zum Träger der Konfliktkommissionen — der Name sollte beibehalten werden — mit echtem Schiedsstellencharakter zu machen. Es kann vielmehr angenommen werden, daß der FDGB dieser großen und verantwortungsvollen Aufgabe, wenn sie ihm übertragen werden sollte, auch nachkäme.

M. E. würde eine derartige Regelung im Sinne aller Beteiligten liegen. Sowohl der Werkträger wie der Betrieb werden von einer Arbeit und von einer Verantwortung entlastet, die ihnen eigentlich nicht zukommt. Eine grundlegende Änderung der Präambel wäre nicht erforderlich, denn die Lösung des Streitfalles würde nach wie vor im Betrieb erfolgen, ebenso wie alle bisher an der Lösung des Streitfalles Beteiligten in dem neuen Verfahren auftreten müßten. Alle

Beteiligten könnten ungehindert von irgendwelchen Erwägungen bei der Erledigung des Arbeitsstreitfalles tätig werden. Sie könnten ebenso ungehindert an die zweite Aufgabe einer Konfliktkommission herangehen, nämlich an die Beseitigung der Ursachen, die zu dem Arbeitsstreit geführt haben. Wie schon dargelegt, ist diese zweite Aufgabe in der Praxis mehr oder weniger vernachlässigt worden. Der FDGB könnte seiner Stellung als Vertreter der in ihm organisierten Werkträgern auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und als Initiator des sozialistischen Wettbewerbs, seiner großen Aufgabe, zur Steigerung der Produktion beizutragen, besser gerecht werden. Er wäre unmittelbar an der Lösung der Arbeitsstreitfälle beteiligt. Außerdem bietet die Beschränkung auf den Personenkreis (These 1) im Hinblick auf das GVG keine Schwierigkeiten mehr. Ein etwaiger Verstoß gegen das GVG ist von vornherein ausgeschaltet. Es würde sich vielmehr um ein in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben durch Übereinkunft eingeführtes Verfahren zur Schlichtung von Arbeitsstreitfällen im Betrieb handeln, wobei erwogen werden könnte, den Personenkreis auf die Privatbetriebe mit staatlicher Beteiligung auszuweiten. Schon jetzt ist die Ausdehnung der KKVO auf diese Betriebe teilweise erfolgt. Gleichzeitig würde mit einer derartigen Regelung der Wunsch nach einer Klärung des Rechtscharakters und der Stellung der Konfliktkommissionen sowie ihrer Mitglieder im System unseres Arbeitsrechts gegenstandslos werden. Der Wunsch nach einer solchen Klärung ist übrigens symptomatisch für die jetzige Situation auf dem Gebiet der KKVO.

Bei dieser Gelegenheit könnte geprüft werden, ob das Enumerationsprinzip des § 5 KKVO beizubehalten ist oder nicht. Dabei sollte nicht unnötig eine Einschränkung der Tätigkeit der Konfliktkommission eingeführt werden. Warum soll sie z. B. nicht über die Eingruppierung von Arbeitern und Angestellten entscheiden? Selbstverständlich wird sie, um nur einige Beispiele zu nennen, nicht über die Aufstellung und Änderung von Arbeitsplänen oder Stellenplänen sowie die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses eines leitenden Angestellten entscheiden können. Zugestimmt werden könnte einer Regelung, die aufzählt, in welchen Fällen die Konfliktkommission nicht tätig sein darf — ähnlich wie es bereits durch § 6 KKVO geschehen ist. Damit könnte allein nicht vorhersehbaren Anforderungen der Praxis nachgekommen werden.

Schwieriger ist allerdings die Frage der Anfechtung und der Durchsetzung der Beschlüsse der Konfliktkommission zu beantworten. Hier müßte noch geprüft werden, ob die sowjetische Regelung z. Zt. bereits gangbar ist oder ob eine Regelung gem. den Vorschriften der §§ 1041 ff. ZPO mit entsprechender Modifikation der Vorzug gegeben werden soll. Diskussionen hierüber würden allerdings erst dann sinnvoll sein, wenn die entsprechende Grundkonzeption vorliegt.

Schon jetzt muß aber der Einbau des Aufsichtsrechts des Staatsanwalts in dieses Schiedsverfahren gefordert werden. Hierbei wäre allerdings eine Diskussion über die Frage, ob das Tätigwerden des Staatsanwalts eine gerichtliche Entscheidung zur Folge haben muß, denkbar. Möglicherweise könnte in solchen Fällen einer übergeordneten gewerkschaftlichen Stelle die endgültige Entscheidung übertragen werden.

Mit vorstehenden Ausführungen sollten gewisse Bedenken gegen die beabsichtigte Neufassung der KKVO und der hieraus sich ergebenden Richtung vorgetragen werden. Bedauerlicherweise sind die Diskussionen zu den Thesen nicht in genügender Breite und in ausreichendem Umfang geführt worden. Es muß deshalb vor einer übereilten Regelung gewarnt werden.

<sup>8</sup> Jacobi, Die Konfliktkommission in der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1957, S. 19 f.

<sup>9</sup> Kirmse in Arbeitsrecht 1957 S. 186.