

gen werden. Richtigerweise wurde vorgeschlagen, künftig statt des Begriffs „Verhandlung“ den Ausdruck „Beratung“ einzuführen, um auch in dieser Richtung vom Gerichtsverfahren abzugrenzen. Gerade wenn die Verhandlung der Konfliktkommissionen in keine starren Formen gepreßt wird, wie z. B. in Gölzau, können durch die Beteiligung des ganzen Kollektivs auch die Ursachen der Handlungen besser aufgedeckt werden. In Gölzau war es bisher ungeschriebenes Gesetz, Betrug über den Umfang der geleisteten Arbeiten als eine schwere Verfehlung des Bergmanns zu behandeln, die immer mit fristloser Entlassung geahndet wurde. So sollte auch ein Hauer deswegen fristlos entlassen werden. Sein Vergehen wurde von der Konfliktkommission beraten, wobei sich herausstellte, daß eine der Ursachen auch schlechte Arbeitsorganisation war. Die anwesenden Kumpel beteiligten sich rege an der Verhandlung und übten scharfe Kritik an dem Hauer, aber auch am Obersteiger — der nach wie vor Befürworter der fristlosen Entlassung war — wegen seiner schlechten Arbeitsorganisation. Die Anwesenden übernahmen die Verpflichtung, den Kumpel, der sich unsozialistisch verhalten hatte, weiter gesellschaftlich zu erziehen.

Hinsichtlich der Hinzuziehung von Angehörigen, der Verbindungsaufnahme zu Hausgemeinschaften, gesellschaftlichen Organisationen usw. hat die Praxis verschiedene Formen entwickelt. So bewährte sich in Buna bei Verhandlungen gegen Jugendliche, die Eltern zu beteiligen. Gute Erfahrungen wurden mit der Verbindung zu Hausgemeinschaften gemacht, indem sie entweder an der Beratung teilnahmen oder darüber informiert wurden. Werkfunk und Betriebspresse wurden in Buna mit eingeschaltet. Im KWO und im Schwermaschinenbau „Karl Liebknecht“ in Magdeburg hat man auch die Ehefrauen entweder direkt zur Verhandlung eingeladen oder, wie im VEB Kombinat Gölzau, wo in einem Fall von Arbeitsbummelei als eine wesentliche Ursache die schlechte Ehe des Betroffenen festgestellt wurde, nach der Verhandlung eine Aussprache mit der Ehefrau geführt. Jetzt ist der betreffende Kollege Mitglied einer sozialistischen Brigade und leistet gute Arbeit. Gerade diese Verhandlung übte nicht nur auf den Täter, sondern auch auf alle anderen anwesenden Brigademitglieder eine erzieherische Wirkung aus. In Brandenburg führen die Mitglieder der Konfliktkommission vor Durchführung des Verfahrens Ermittlungen über das Verhalten am Arbeitsplatz, in der Wohngemeinschaft, evtl. auch in der Familie und informieren sich über die Mitarbeit in den gesellschaftlichen Organisationen. Diese guten Beispiele müssen schnell verallgemeinert werden; im übrigen sind aber in der Praxis vielfältige Formen zu entwickeln.

Die Konfliktkommissionen gingen auch dazu über, über die Verhandlung hinaus eine Auswertung in breiterem Rahmen (entweder durch Versammlungen oder auch in der Werkzeugzeitung) durchzuführen. So wurden im Stahl- und Walzwerk Brandenburg oft die Verweise in der Abteilung oder auch in der Werkzeugzeitung „Roter Stahl“ bekanntgemacht. Letzteres geschah z. B. sehr wirkungsvoll anlässlich einer Verhandlung gegen zwei Arbeiter, die sich innerhalb einer sozialistischen Brigade geschlagen und beleidigt hatten. In dieser Verhandlung war es überzeugend gelungen, die wirklichen Ursachen aufzudecken, nämlich ungenügende Leitungsmethoden des betreffenden Meisters. Weiter stellte sich heraus, daß praktisch gar keine Brigade der sozialistischen Arbeit existierte, sondern die Verpflichtung, um diesen Titel zu kämpfen, nur vom Betroffenen unterschrieben worden war. Das Versagen der Werkleitung und der AGL wurde aufgedeckt und in der Werkzeugzeitung kritisiert. Bei Krankenscheinfälschungen in Buna gelang es der Konfliktkommission eindrucksvoll, das Verwerfliche dieser Handlungen allen Kollegen klarzumachen. Jedoch wurde der falsche Schluß gezogen, daß die Behandlung durch die Konfliktkommissionen genüge und deshalb nichts mehr vom Lohn abgezogen zu werden brauche.

Wir sind grundsätzlich der Meinung, daß die Konfliktkommissionen zunächst nur einfache und klare Fälle behandeln sollten. (Der sowjetische Entwurf der Rahmenverordnung für die Kameradschaftsgerichte sieht allerdings vor, daß dessen Mitglieder vor der

Verhandlung den Sachverhalt nachprüfen müssen. Der Vorsitzende hat weiter das Recht, Zeugen zu laden und eventuell Unterlagen anzufordern).

Das Verfahren verlief teilweise in abzulehnenden Formen, wie z. B. in Stahl- und Walzwerk Brandenburg. Hier werden schriftliche Ladungen, in denen die Beschuldigung enthalten ist, ausgeschrieben und zugestellt. Außerdem wurden umfangreiche Protokolle für sechs Betroffene, z. B. 40 Seiten, angefertigt. Jeder Papierkrieg und alle überflüssigen Formalitäten hindern aber die Durchsetzung des Neuen. Die Konfliktkommissionen haben bis jetzt verfahrensmäßig zwar völlig freie Hand. Trotzdem ist jede Orientierung auf den Ablauf des gerichtlichen Verfahrens, z. B. direkte Teilnahme des Staatsanwalts am Verhandlungstisch¹⁰, zu vermeiden.

Anfangs gab es über das Problem der Ein- oder Mehrstimmigkeit des Beschlusses und der Öffentlichkeit der Beratung prinzipielle Diskussionen. Von mehreren Seiten wurde betont, das sei unproblematisch, weil ja die Konfliktkommission nur die Verhandlung zu leiten brauche und die Entscheidung das ganze anwesende Kollektiv fällen müsse. In der Tat war z. B. in Wolfen zu verzeichnen, daß in einer Verhandlung wegen Arbeitsbummelei eine starke kritische Auseinandersetzung des gesamten anwesenden Kollektivs mit dem betreffenden erfolgte und die Tätigkeit der Konfliktkommission sich praktisch nur auf die Leitung der Auseinandersetzung erstreckte. Die Mißbilligung des Verhaltens erfolgte durch das gesamte Kollektiv. Bei anderen Beispielen ist es aber immer zu einem Beschluß gekommen. Meistens war diese Frage in der Praxis unproblematisch, es wurde sehr oft ein öffentlicher, einstimmiger Beschluß gefaßt. Künftig soll eine Zwei-Drittel-Mehrheit vorgesehen werden. Die Beratung soll grundsätzlich öffentlich, kann in Ausnahmefällen aber auch nicht öffentlich sein. Dieser Standpunkt, der die Bejahung des Mehrheitsbeschlusses einschließt, wurde von Anfang an bei den Arbeitern der Unterkommission „Ordnungsstrafrecht“ vertreten.

Die erweiterten Konfliktkommissionen können Erziehungsmaßnahmen auf Grund der Arbeitsordnung, z. B. Verweis, Rüge, strenge Rüge, (mit Ausnahme der fristlosen Entlassung) aussprechen. Dieses Recht hatte bislang allein der Betriebsleiter und soll es auch künftig neben der Konfliktkommission haben. Das Verhältnis zwischen der Disziplinarbefugnis des Werkleiters und den Erziehungsmaßnahmen der Konfliktkommissionen nach der Arbeitsordnung wurde noch nicht geklärt. Noch problematischer ist die Frage, inwieweit die Konfliktkommissionen zuständig sind für Bereiche, wo selbständige Disziplinarordnungen bestehen (z. B. in der staatlichen Verwaltung, Reichsbahn usw.). Die Gewerkschaften schlugen vor, die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen in den Disziplinarordnungen selbst zu regeln. Die Kompliziertheit dieses Problems zeigte sich in der Praxis, als man in der Karl-Marx-Universität in Leipzig (einem von der Gewerkschaft Wissenschaft vorgesehenen Beispielbetrieb) eine vorbereitende Aussprache zur Erweiterung der Konfliktkommissionen durchführte. Es kam zu heftigen Diskussionen über die Frage, ob die neuen Konfliktkommissionen nicht nur für die technischen Angestellten, sondern darüber hinaus auch für die Wissenschaftler und Studenten zuständig sein sollen. Für die Studenten sei dies nicht möglich, da sie sich noch in der Ausbildung befinden und die FDJ alleiniger Träger der Erziehungsarbeit unter den Studenten sei, die Wissenschaftler unterliegen aber der Disziplinargewalt des Senats. Diese grundsätzlichen Fragen müssen auf zentraler Ebene geklärt werden.

Sowohl aus Beispielen der Praxis als auch aus Direktorenlehrgängen in Ettersburg ist bekannt, daß eine Unsicherheit der Kommissionsmitglieder über die Entscheidungsbefugnisse besteht. Sie wissen oft nicht, was sie tun sollen, und halten die bisher entwickelten Maßnahmen nicht für differenziert genug, wie z. B. in Brandenburg. Auch sind sie durch die bisherige Art der Beratung nicht befriedigt, da sie glauben, daß die erzieherischen Möglichkeiten zur Zeit noch nicht ausgeschöpft werden. In diesem Zusammenhang ist darauf

¹⁰ Aus der Arbeit einer Konfliktkommission des VEB Kabelwerk Köpenick, NB vom 24. November 1959, S. 4 (Ausgabe B).