

schaftliche Leitung der politischen, ökonomischen, technischen und kulturellen Entwicklung zur Erfüllung der Volkswirtschaftspläne mit der breiteren Einbeziehung aller Schichten der Bevölkerung in den sozialistischen Aufbau zu vereinigen.¹

Für die Konfliktkommissionen als gesellschaftliche Organe in den Betrieben heißt das, daß ihre Arbeit nur dann erfolgreich sein kann, wenn sie zur Verwirklichung der konkreten Aufgaben beitragen, die in dem jeweiligen Betrieb bei der Verwirklichung des Produktionsaufgebots zu lösen sind².

Das und nur das muß der Maßstab bei der Einschätzung der Tätigkeit der Konfliktkommission sein. Das bedeutet aber vor allem, daß sie bei ihrer Beratung nicht den einzelnen „Fall“ betrachtet und isoliert zu lösen versucht, sondern daß sie bis zu den gesellschaftlichen Wurzeln vorstößt; daß sie klärt, wo die Wurzeln für solches Verhalten liegen und welche Maßnahmen im ganzen Kollektiv notwendig sind, um sie zu überwinden. Wird die Konfliktkommission so tätig, dann wird erreicht, daß nicht nur der Betroffene sein falsches Verhalten einsieht, sondern auch das Kollektiv seine Handlung verurteilt und von sich aus weitere Maßnahmen beschließt, die gewährleisten, daß kein Mitglied des Kollektivs in Zukunft Handlungen begeht, die den Interessen der Gesellschaft widersprechen. Reagiert das gesamte Kollektiv so positiv auf die Rechtsverletzung, so wird damit die Autorität der Gesellschaft gehoben, und die Werktätigen werden in die Bekämpfung der Kriminalität, in die Ausräumung von Ursachen, aus denen Straftaten erwachsen, einbezogen. Wie Konfliktkommissionen bei der Beratung von geringfügigen Verletzungen der Strafgesetze die Massen mobilisieren und Ursachen sowie begünstigende Faktoren aufdecken und beseitigen helfen, zeigen einige Beispiele:

Im BKW Mücheln entwendeten zwei Arbeiter zehn große Bleche, die aus einer Importlieferung herrührten und für wichtige Aufgaben des Siebenjahresplanes bestimmt waren. In der Beratung vor der Konfliktkommission wurde nicht nur schlechthin zur Straftat Stellung genommen, sondern es wurden dabei die Fragen der Arbeitsproduktivität und der Senkung der Selbstkosten durch sparsamsten Verbrauch aller Materialien behandelt und klargemacht, daß die Täter dieses Bemühen der Belegschaft im Produktionsaufgebot hemmten. In der Beratung stellte sich heraus, daß im Betrieb nur eine ungenügende Kontrolle über die Verwendung von Materialien ausgeübt wird. Dadurch war es den beiden Arbeitern möglich, mit Hilfe eines Kraftfahrers die Blechtafeln aus der Gesamtladung zu entnehmen. Die Konfliktkommission empfahl deshalb der Betriebsleitung, die Kontrolle hinsichtlich der Verwendung der Materialien strenger zu organisieren.

Im selben Betrieb ließ die Verkehrsdisziplin zu wünschen übrig. Fahren unter Alkoholeinfluß war keine Seltenheit. Erst als sich die Konfliktkommission mit einem Verkehrsunfall zu beschäftigen hatte, kam es zu einer kritischen Auseinandersetzung über dieses pflichtwidrige Verhalten. Dabei schätzte das Kollektiv selbstkritisch ein, daß es gegen diese Verkehrssünder nie aufgetreten war, weil die leichtfertige Meinung herrschte, daß geringer Alkoholgenuß die Fahrtüchtigkeit nicht beeinträchtigt. In der Erkenntnis, welche Gefahr ein unter Alkoholeinfluß stehender Fahrer im Straßenverkehr verursacht, verpflichteten sich alle Brigademitglieder, auf die Einhaltung der Gesetzlich-

keit zu achten und das Verkehrssicherheitsaktiv in seiner Arbeit zu unterstützen.

Im VEB Stahlwerk Frankleben verurteilten die Arbeiter das Verhalten einer Betriebskrankenschwester, die nach dem 13. August 1961 im Betrieb das Gerücht verbreitet hatte, der Brief- und Paketverkehr nach Westdeutschland sei eingestellt worden. Schon vor der Beratung durch die Konfliktkommission hatten Betriebsangehörige mit der Schwester über die schädlichen Folgen ihrer Handlung gesprochen. Sowohl in dieser Aussprache als auch in der Beratung vor der Konfliktkommission nahm sie selbstkritisch zu ihrem Verhalten Stellung und gab zu, daß sie ihre „Weisheit“ vom RIAS bezogen hatte. Sie verpflichtete sich, keine Westsender mehr zu hören. Ihr Verhalten ist seit dieser Zeit einwandfrei.

In diesen Beispielen zeigen sich die Kraft und die große Bereitschaft der Werktätigen zur Mitarbeit bei der Bekämpfung der Kriminalität und ihrer Ursachen. Vor allem lassen die kritischen Auseinandersetzungen in den Beratungen erkennen, daß die Werktätigen um die Erziehung ihrer Kollegen und auch um die Beseitigung bestehender Hemmnisse bemüht sind. Diese große Bereitschaft müssen die Justiz- und Sicherheitsorgane nutzen und fördern. Solche guten Arbeitsergebnisse beweisen, daß die Konfliktkommissionen in vielen Fällen ihre Hauptaufgabe schon recht gut erfüllen.

Daneben gibt es aber auch noch negative Erscheinungen, sowohl in der Arbeit der Konfliktkommissionen als auch in der des Staatsanwalts. Auch hierzu einige Beispiele:

Die Konfliktkommission der Molkerei Merseburg hat in einer Beratung gegen eine Arbeiterin wegen eines Diebstahls in einem Selbstbedienungsladen (Wert 4,20 DM) als gesellschaftliche Erziehungsmaßnahme eine Bewährungsfrist von einem halben Jahr festgelegt und die Frau für das Jahr 1961 von Prämierungen ausgeschlossen. Solche Beschlüsse widersprechen der Richtlinie für die Wahl und die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen vom 26. Mai 1961 (GBl. II

S. 203), sie überschreiten deren Zuständigkeit und sind ungesetzlich. Diese Konfliktkommission hatte sich auch keine Mühe gemacht, in der Beratung die Ursachen der Handlung aufzudecken. Dadurch blieb völlig außer Betracht, daß die Arbeiterin durch die lange Krankheit und den Tod ihres Mannes mit ihren beiden Kindern in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten war. Anstatt im Ergebnis der Beratungen festzulegen, wie der Frau bei der Überwindung ihrer vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu helfen sei, wurde ein Beschluß gefaßt, der diese Schwierigkeiten noch verschärfte. Eine derart herzlose Entscheidung versteht weder der Betroffene noch das Arbeitskollektiv. Da hier die kameradschaftlich-helfende Kritik fehlte, ging die erzieherische Wirkung der Beratung völlig unter.

Die Konfliktkommission des VEAB Bitterfeld hatte sich mit einer Tierquälerei zu beschäftigen. Ein Arbeiter hatte auf dem Transport eine Färsche derartig geschlagen, daß sie erblindete. In der Beratung wurde zwar diese Handlungsweise verurteilt, es wurde jedoch nur ungenügend aufgedeckt, welche Auswirkungen solche Roheitsakte auch auf die Produktionsergebnisse haben. Es wurden auch keine Maßnahmen beschlossen, die garantieren, daß die Tiere künftig auf dem Transport ordnungsgemäß behandelt werden. Ein weiterer Mangel bestand darin, daß die Konfliktkommission nur mit drei Mitgliedern besetzt war. Schon das zeigt, daß der Beratung wenig Bedeutung beigemessen wurde.

Aus diesen Beispielen ist ersichtlich, daß Verletzungen

1 W. Ulbricht, Der XXII. Parteitag der KPdSU und die Aufgaben in der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1961; S. 58 und 59.

2 Vgl. hierzu M. Benjamin / 'Kamm' 'Kerst. „Die Konfliktkommissionen und das Produktionsaufgebot“, Arbeitsrecht 1962, Nr. 2, S. 39 ff.