

spitzung von Konflikten verhindern, sie gütlich lösen und einen größeren Kreis von Werktätigen über ihre Rechte und Pflichten belehren.

Ähnliche Ergebnisse lassen sich — um nur einige weitere Beispiele zu nennen — bei Streitigkeiten über die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen, Treppenreinigung, schikanöses Verhalten zwischen Wohn- und Grundstücksnachbarn, Tierhaltung, Tierschäden, Wege- und Grenzstreitigkeiten usw. erzielen.

#### *Die Entscheidung der Konfliktkommission*

Die Konfliktkommission kann bei der Beratung über kleinere zivilrechtliche Streitigkeiten zu folgenden Ergebnissen kommen:

1. Ablehnung des Antrags — und zwar bis zum Abschluß der Beratung —, wenn die Sach- oder Rechtslage schwierig zu beurteilen ist;
2. Bestätigung der gütlichen Einigung der Bürger;
3. Einstellung der Beratung, wenn keine gütliche Einigung möglich ist.

Die Konfliktkommission kann also — im Unterschied zur Beratung über Arbeitsrechtssachen oder über geringfügige Verletzungen des Strafrechts — keine verbindlichen Festlegungen treffen, wenn sie nicht beide beteiligten Bürger überzeugt und eine gütliche Einigung erzielt hat. Ist aber eine gütliche Einigung über eine Geldforderung erzielt und von der Konfliktkommission bestätigt worden, dann erlangt das Protokoll über die Einigung Rechtsverbindlichkeit. Erfüllt der Schuldner seine Verpflichtung nicht, dann kann der Geschädigte beim Kreisgericht die Vollstreckbarkeit beantragen (Ziff. 71 der Richtlinie). Über diesen Antrag entscheidet der Sekretär des Kreisgerichts. Gegen seine Entscheidung ist der Einspruch zulässig, über den die Zivilkammer des Kreisgerichts entscheidet (§ 38 Abs. 2 GVG).

Der Antrag auf Beratung über einen zivilrechtlichen Anspruch vor der Konfliktkommission hemmt — wie die Klageerhebung — die Verjährung für die Dauer des Verfahrens (§ 14 des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen).

#### **Die Beratung über arbeitsrechtliche Streitigkeiten**

Der Staatsratserlaß stellt den Konfliktkommissionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zwar — vom Umfang her gesehen — keine grundsätzlich neuen Aufgaben. Auch hier gilt es jedoch, mit jeglicher Unterschätzung der organisierenden Rolle des Rechts Schluß zu machen, die noch anzutreffende Trennung der Lösung ökonomischer Aufgaben von der Durchsetzung der sozialistischen Gesetzlichkeit zu überwinden und die Kraft der Konfliktkommissionen voll für die Entwicklung der Produktivkräfte und die Festigung des sozialistischen Bewußtseins zu nutzen.

Gegenwärtig überwiegen die Entscheidungen über Einzelfälle: über Einsprüche gegen Disziplinarmaßnahmen (§ 144 Buchst. b GBA) oder über Streitfälle zwischen den Werktätigen und dem Betrieb über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis (§ 144 Buchst. c GBA). Die Konfliktkommissionen verstehen es dabei in zunehmendem Maße, die Beratungen über diese Streitfälle so zu organisieren, daß sie eine große erzieherische Wirkung haben, die der Entwicklung und Festigung des sozialistischen Bewußtseins der Werktätigen dient.

Die Mitarbeiter der Kammern für Arbeitssachen bei den Kreisgerichten müssen ihre Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen nutzen und sich besonders dafür verantwortlich fühlen, daß die Arbeit der Konfliktkommissionen den Anforderungen des Staatsratserlasses entspricht. Keinesfalls dürfen die

Verbindungen der bisherigen Arbeitsgerichte zu den Konfliktkommissionen zerreißen. Die Arbeitsrichter müssen vielmehr ihre Erfahrungen an die anderen Richter der Kreisgerichte weitergeben und so einen großen Kreis qualifizierter Justizfunktionäre schaffen, die mit Sachkunde ihrer Leitungsaufgabe gerecht werden können.

#### *Schnelles Reagieren auf Arbeitsrechtsverletzungen*

Die Konfliktkommissionen beraten gegenwärtig in 90 Prozent aller Arbeitsrechtsstreitigkeiten im Betrieb. Nur wenige Beschlüsse werden mit dem Einspruch angefochten. Das spricht für die hohe Qualität und für die erzieherische Wirksamkeit der Tätigkeit der Konfliktkommissionen.

Die Konfliktkommissionen tragen weitgehend zur Durchsetzung der im Gesetzbuch der Arbeit festgelegten Prinzipien bei. Wenn es dabei noch einige Schwächen gibt, so vor allem auf drei Gebieten:

1. In verschiedenen Betrieben werden die Konfliktkommissionen noch nicht in den Kampf gegen die Ausschubarbeit (§§ 48 bis 52 GBA) einbezogen. Die Ursachen für Ausschubarbeit werden ungenügend erforscht. Auf schuldhaft verursachten Ausschub wird nur in Einzelfällen mit dem in § 49 GBA vorgesehenen Lohnabzug reagiert; die materielle Verantwortlichkeit (§ 52 GBA) wird nicht durchgesetzt.

2. Die erzieherische Wirkung der materiellen Verantwortlichkeit (§§ 112 bis 115 GBA) kommt noch ungenügend zur Geltung.

3. Die mißbräuchliche Ausnutzung von Leistungen der Sozialversicherung (§§ 99 Abs. 2, 105 GBA) wird von den Betriebsleitern noch allzu häufig hingegenommen, Krankengeld und Lohnausgleich auch in den erforderlichen Fällen nicht entzogen und den Konfliktkommissionen dadurch weitgehend die Möglichkeit genommen, durch ihre Beratung Verletzungen der sozialistischen Gesetzlichkeit auf diesem Gebiet auszuschalten (Ziff. 47 der Richtlinie).

Die Duldung solcher Mißstände stellt nicht nur eine Verletzung der Bestimmungen des Gesetzbuches der Arbeit dar; vielmehr werden auch die Prinzipien der materiellen Interessiertheit, der Entlohnung nach der Leistung, das ökonomische Gesetz der planmäßigen Steigerung der Arbeitsproduktivität und andere ökonomische Gesetzmäßigkeiten mißachtet.

Es lebt doch auf Kosten seiner Kollegen, wer sich Ausschubarbeit oder Bummelschichten bezahlen läßt, mißbräuchlich SVK-Mittel in Anspruch nimmt oder sich nicht an der Beseitigung schuldhaft verursachten Schadens beteiligt. Jeder ehrliche Arbeiter verurteilt solche Praktiken, glaubt sich aber noch allzuoft nicht berufen, energisch ihre Beseitigung zu fordern. Die Mitglieder der Konfliktkommission sollten deshalb ihren ganzen Einfluß geltend machen und darauf dringen, daß die Betriebsleiter ihrer Verantwortung gerecht werden. Das Gesetz macht ihnen wie allen Werktätigen dies zur Pflicht (§ 9 VO über die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten — SVO — vom 21. Dezember 1961 - GBl. II S. 533).

Es ist selbstverständlich, daß die Konfliktkommissionen bei all ihren Maßnahmen die Überzeugungsarbeit in den Vordergrund stellen. Deshalb ist es falsch, wenn einige Betriebsleiter und Konfliktkommissionen im Bezirk Erfurt auf Arbeitsbummelei grundsätzlich mit der materiellen Verantwortlichkeit reagierten. Sie können zwar berichten, daß sie die Arbeitsbummelei weitgehend beseitigt haben, sie haben aber nicht überzeugt und eine Art Geldstrafe eingeführt, die dem sozialistischen Arbeitsrecht fremd ist. Genauso wäre es aber falsch, auf die Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit gegen hartnäckige, allen Überzeugungsversuchen nicht zugängliche Arbeitsbummelanten zu ver-