

zieh ten, wenn durch ihr moralwidriges Verhalten dem Betrieb ein exakt nachzuweisender Schaden zugefügt wurde, oder, auf schuldhaft verursachten Ausschuß (§§ 49, 52, 112 bis 115 GBA) nicht zu reagieren.

Richtig handelte die Konfliktkommission im VEB Wälzlagerwerk Ronneburg. In diesem Betrieb häufte sich die Ausschubarbeit und gefährdete das Betriebsergebnis. Die Konfliktkommission forschte nach den Ursachen, die in einer fehlerhaften Einstellung einzelner Werkträger zur Arbeit und in deren ungenügend entwickeltem Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Gesellschaft lagen, vorwiegend also ideologischer Natur waren. Sie räumte diese Ursachen mit Unterstützung aller Werkträgigen des Betriebes aus. Seit dieser Beratung ist die Ausschußquote rapide gesunken.

Für die Bekämpfung der mißbräuchlichen Ausnutzung der Leistungen der SVK haben die Mitglieder der Konfliktkommissionen des Kunstfaserwerkes „Wilhelm Pieck“ in Schwarza den richtigen Weg beschritten. Durch die konsequente Anwendung des Arbeitsrechts (§ 105 GBA, § 60 SVO, Ziff. 47 Richtlinie) ist es ihnen gelungen, die Anzahl der Ausfalltage um mehr als 5 Prozent zu senken. Ihr Vorgehen hat die Zustimmung aller ehrlichen Arbeiter gefunden. So wurde z. B. Beschäftigten, die in ihrer Freizeit Schlägereien provoziert und sich dabei verletzt hatten, oder denjenigen, die sich in Trunkenheit verletzt hatten, das Krankengeld und der Lohnausgleich ganz oder teilweise entzogen. Auf deren Einspruch bestätigten die Konfliktkommissionen die Entscheidung des Betriebsleiters und verbanden ihre Beratung mit einer umfassenden erzieherischen Einflußnahme auf weite Kreise der Betriebsangehörigen. Die Beratungen wurden in den Brigaden des Betriebes ausgewertet. Bei Verletzungen der Ordnung über die Leistungsgewährung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten — Krankenordnung — vom 21. Juli 1961 (Die Sozialversicherung 1961, Heft 9, Beilage) wurde ähnlich verfahren.

Die Stellungnahme der Konfliktkommission zu Disziplinarmaßnahmen des Betriebsleiters

Eine Bemerkung scheint uns noch zu der Festlegung notwendig, daß die Konfliktkommission nicht befugt ist, selbständig Disziplinarmaßnahmen des Betriebsleiters aufzuheben (Ziff. 39 der Richtlinie). Verschiedene Arbeitsrichter hatten während der Diskussion über den Rechtspflegeerlaß vorgeschlagen, die Konfliktkommissionen zu bevollmächtigen, Disziplinentscheidungen des Betriebsleiters aufzuheben. Dieser Vorschlag wurde insbesondere damit begründet, daß in nicht wenigen Fällen noch Disziplinarmaßnahmen getroffen wurden, die der Verletzung der Arbeitsmoral oder des Arbeitsrechts nicht entsprachen und in vielen Fällen — insbesondere bei ungerechtfertigten fristlosen Entlassungen — die erzieherische Einwirkung ausschlossen

Diese Diskussionen ließen außer Betracht, daß die Leitung unserer Wirtschaft nach dem Produktionsprinzip erhöhte Anforderungen auch an die Qualität der Leitungstätigkeit der Betriebsleiter stellt, daß die Disziplinarbefugnis ein Mittel der Leitungstätigkeit ist, welches in seiner Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden darf, und daß ausreichende Garantien für die Beseitigung ungerechtfertigter Maßnahmen und dafür bestehen, daß die fristlosen Entlassungen auf wirklich notwendige Fälle beschränkt werden. Schließlich wurde in diesen Diskussionen deutlich, daß es den Gerichten bisher nicht gelungen war, durch die Rechtsprechung oder durch die Anwendung der Gerichtskritik auf die Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit wirksamen Einfluß auszuüben.

Die Regelung in Ziff. 37 bis 41 der Richtlinie sichert umfassend die Rechte der Bürger und trägt zur Diffe-

renzung der Anwendung von notwendigen Disziplinarmaßnahmen durch die Betriebsleiter bei. Die Konfliktkommissionen sollten aber dennoch mit besonderer Sorgfalt über Einsprüche gegen Disziplinarmaßnahmen beraten und sich nicht scheuen, von ihrem Recht Gebrauch zu machen, eine Abänderung vorzuschlagen, wenn sie die Maßnahme des Betriebsleiters nicht für gerechtfertigt halten.

Die vorbeugende Tätigkeit der Konfliktkommissionen

In den bisherigen Ausführungen haben wir uns mit der Beratung über Fälle geringfügiger Kriminalität, einfache Zivilrechtsstreitigkeiten und Arbeitsrechtskonflikte beschäftigt, weil dieser wichtige Teil der Tätigkeit der Konfliktkommissionen in der Zusammenarbeit mit den staatlichen Rechtspflegeorganen die größte Aufmerksamkeit beansprucht. Es gilt aber auch die Frage zu beantworten, welche Möglichkeiten die Konfliktkommissionen haben, um dem Entstehen der Kriminalität und anderen Rechtsverletzungen vorzubeugen.

Bekanntlich hat die Konfliktkommission nicht die Befugnis, auf eigene Initiative eine Beratung über Gesetzesverletzungen zu organisieren. Das heißt aber nicht daß ihre Mitglieder untätig bleiben sollen, wenn ihnen Ursachen oder begünstigende Bedingungen für Straftaten oder andere Rechtsverletzungen im Betrieb, z. B. Mängel in der Leitungstätigkeit, schlechte Organisation der Arbeit, falsche Moralauffassungen einzelner u. a., zur Kenntnis kommen. Die Mitglieder der Konfliktkommission müssen in enger Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen Organisationen und den Wirtschaftsfunktionären diese Mißstände mit Hilfe aller Werkträgigen ausräumen, dabei auf die Weiterentwicklung des sozialistischen Bewußtseins der Werkträgigen einwirken, den Prozeß ihrer Selbsterziehung und die Herausbildung neuer, sozialistischer Beziehungen der Menschen fördern.

Die Konfliktkommissionen entwickeln das Gewissen des Betriebes

In der Programmatischen Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrates heißt es: „Der entscheidende Bereich, in dem sich der neue Mensch entwickelt, ist die Arbeit unter den sozialistischen Produktionsverhältnissen.“¹ In diesem Bereich sind die Konfliktkommissionen tätig; ihre Mitglieder sind politisch bewußte, fachlich qualifizierte und lebenserfahrene Werkträgige. Sie müssen in ihrer Arbeit wie im persönlichen Leben Vorbild sein und das Vertrauen aller Mitarbeiter des Betriebes genießen.

Die Konfliktkommission muß das Gewissen des Betriebes entwickeln. Sie darf deshalb nicht darauf warten, daß ein Konflikt an sie herangetragen wird, sondern sie soll eingreifen und das Kollektiv mobilisieren, wenn Arbeitsdisziplin und Arbeitsmoral nachlassen, die Arbeitsproduktivität nicht planmäßig steigt, die Selbstkosten des Betriebes zu hoch sind u. a. Deshalb gehört es — wie auch bei den an sie zur Beratung herangetragenen Konflikten — zur ständigen Aufgabe der Konfliktkommissionen, dagegen einzuschreiten, wenn ein Werkträger sich außerhalb seines Kollektivs stellt, bummelt, schludert, seinen Kollegen oder seinem Betrieb gegenüber unehrlich ist oder in anderer Weise die im Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands entwickelten Grundsätze der sozialistischen Ethik und Moral, die das Menschenbild des Sozialismus kennzeichnen, verletzt. Die Konfliktkommission muß die Liebe zur Arbeit fördern, die Ursachen für Mängel im Produktionsprozeß und in der Leitungstätigkeit erforschen, Vorschläge für ihre Beseitigung unterbreiten und konsequent gegen jede Gesetzesver-

¹ Zitiert nach: Die Konfliktkommission, Dokumente und arbeitsrechtliche Bestimmungen, Berlin 1962, S. 101.