

letztiig zum Nachteil des Betriebes oder eines seiner Beschäftigten einschreiten. Sie darf es nicht dulden, daß die Menschen hartherzig oder bürokratisch behandelt werden, z. B. daß fristlose Entlassungen erfolgen, wenn andere Disziplinarmaßnahmen ausreichen. Sie muß mit den Menschen sprechen, die sich außerhalb des Kollektivs gestellt haben, und dafür sorgen, daß sie in diesem Kollektiv wieder einen festen Platz einnehmen.

Vor allem kommt es darauf an, daß die Mitglieder der Konfliktkommission ihre Hilfe rechtzeitig zur Verfügung stellen. Noch allzu häufig greifen sie aus falsch verstandener Kollegialität oder in der Hoffnung, daß eine Besserung des kritikwürdigen Zustandes von selbst eintreten werde, zu spät ein, z. B., wenn das moralische Abgleiten — die Verletzung der Arbeitsmoral und der Grundsätze der Arbeitsdisziplin — schon so weit vorangeschritten ist, daß strenge arbeitsrechtliche Maßnahmen erforderlich werden, oder es sich sogar bis zur Kriminalität entwickelt hat. In solchen Fällen können sich das Betriebskollektiv oder auch die Konfliktkommission nicht von dem Vorwurf befreien, daß sie einem Kollegen nicht geholfen haben. Chruschtschow sagte dazu auf dem XXI. Parteitag der KPdSU:

„Man wird einen solchen Menschen nicht erst dann genauer betrachten können, wenn er ein Vergehen oder ein Verbrechen bereits begangen hat, sondern wenn an ihm Abweichungen von den Normen des gesellschaftlichen Verhaltens festgestellt werden, die ihn zu antisozialen Handlungen führen können. Man wird auf ihn rechtzeitig einwirken können, um seine schlechten Neigungen zu unterbinden. Man muß Maßnahmen ergreifen, die das Auftreten irgendwelcher, der Gesellschaft schadender Vergehen bei einzelnen Personen verhüten und später gänzlich ausschließen. Das Wichtigste ist die Prophylaxe, die Erziehungsarbeit.“²

Das sollten die Konfliktkommissionen in ihrer Arbeit stets beherzigen. Durch einen rechtzeitigen Hinweis, ein kameradschaftliches Gespräch oder auch eine auf Antrag eines dafür zuständigen Organs durchgeführte Beratung vor der Kommission, an der das Kollektiv aktiv teilnimmt, erweisen sie besonders dem Werktätigen, der abzugleiten droht, aber zugleich seiner Familie und unserer sozialistischen Gesellschaft einen guten Dienst. Sie zeigen damit, daß in unserem Staat niemand mit seinen Sorgen allein ist und daß die gesellschaftlichen Kräfte stets bemüht sind, eine Störung des Gleichklangs der persönlichen Interessen mit den gesellschaftlichen zu beseitigen.

Die erzieherische Kraft des Kollektivs

Ein gutes Beispiel dafür hat das Kollektiv eines volkseigenen Betriebes im Kreis Greiz in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Konfliktkommission des Betriebes gegeben. In dieses Kollektiv war ein Gelegenheitsarbeiter gekommen, der sich in den letzten Jahren als Landstreicher herumgetrieben hatte. Er suchte keinen Kontakt zum Kollektiv, das sich um seine volle Wiedereingliederung in ein geregeltes Arbeitsverhältnis bemühte, war undiszipliniert, bummelte häufig, vertrank seinen Lohn und beging schließlich einen Diebstahl, für den er zu einer Gefängnisstrafe verurteilt wurde. Das Kollektiv erkannte in diesem Moment, daß seine erzieherischen Bemühungen ungenügend gewesen waren. Es beschloß daher, den Verurteilten nach Verbüßung seiner Strafe in das Kollektiv zurückzuholen und gründlich zu erziehen. So geschah es auch. Das Kollektiv besorgte dem Straftentlassenen eine Wohnunterkunft und richtete diese

ein. Dann achtete es darauf, daß er regelmäßig arbeitete und sein Geld sinnvoll verwendete. Schließlich gelang es ihm, den Verurteilten zu veranlassen, daß er sich ein Sparkonto einrichtete. Heute ist dieser Arbeiter ein anderer Mensch. Er ist diszipliniert, arbeitet fleißig und hat einen festen Platz im Kollektiv erworben. In diesem Fall ist es vor allem dem Kollektiv zu danken, daß ein Mensch vor der Begehung weiterer Straftaten bewahrt und auf den Weg eines sinnvollen Lebens geführt wurde.

Ähnlich gute Ergebnisse können Mitglieder der Konfliktkommissionen in Zusammenarbeit mit den sozialistischen Brigaden und Gemeinschaften erreichen, wenn sie rechtzeitig gegen Ursachen und begünstigende Bedingungen für Verletzungen der Arbeitsmoral, die wiederum häufig eine Ursache für strafbare Handlungen sind, einschreiten, oder wenn sie frühzeitig Verletzungen des Arbeitsrechts entgegentreten. So teilten z. B. verschiedene Arbeiter eines Berliner Verlages dem Vorsitzenden ihrer Konfliktkommission mit, daß ein Vorgesetzter Mitarbeiter durch ständige „Besserwisserei“ ihre Arbeit behindere und die Anweisungen des Abteilungsleiters zu durchkreuzen versuche. Das Verhältnis in der Brigade sei schon so gespannt, daß eine Aussprache im Kollektiv keine Wirkung mehr verspreche. Der Vorsitzende der Konfliktkommission griff den Hinweis sofort auf und organisierte eine Gewerkschaftsgruppenversammlung, in der diese Fragen erörtert und eindeutige Festlegungen für die weitere Arbeit getroffen wurden. Ein Konflikt, der die Arbeit einer ganzen Abteilung belastete, wurde geklärt, bevor er sich so ausgeweitet hatte, daß eine Beratung der Konfliktkommission notwendig gewesen wäre.

Dieser vorbeugenden Tätigkeit sollten die in den nächsten Wochen neu zu wählenden Mitglieder der Konfliktkommissionen große Aufmerksamkeit schenken. Insbesondere muß die Zusammenarbeit der Konfliktkommissionen mit den gesellschaftlichen Organisationen, sozialistischen Brigaden, dem Schöffenkollektiv, den Brandschutzkollektiven, den Verkehrssicherheitsaktivitäten, den Beauftragten für den Arbeitsschutz und insbesondere mit den Betriebsleitern und den ehrenamtlichen Kommissionen der Arbeiter-und-Baueminspektion verbessert bzw. entwickelt werden. Das allein bietet die Gewähr, daß Konflikte schnell erkannt und wirkungsvoll beseitigt werden. Eine planmäßige, organisierte und auf die betrieblichen Schwerpunkte abgestimmte Zusammenarbeit dieser Einrichtungen sichert, daß die Ursachen und begünstigenden Bedingungen für mögliche Rechtsverletzungen schnell erkannt und beseitigt werden, bevor sie sich schädlich auswirken können.

Zur Verbesserung der vorbeugenden Tätigkeit und zur Erhöhung der erzieherischen Wirksamkeit der Arbeit der Konfliktkommissionen wird auch die halbjährliche Rechenschaftslegung der Konfliktkommissionen vor allen Betriebsangehörigen und die regelmäßige Rechenschaftslegung der Mitglieder in den gewerkschaftlichen Gruppenversammlungen beitragen (Ziff. 11 der Richtlinie).

Zur Beratung der Konfliktkommission

In den vorstehenden Ausführungen berichteten wir über einige Möglichkeiten zur Überwindung von Ursachen und begünstigenden Bedingungen für Rechtsverletzungen und für Verletzungen der Grundsätze der sozialistischen Ethik und Moral, insbesondere der Arbeitsmoral, außerhalb der beratenden Tätigkeit der Konfliktkommission. Selbstverständlich liegt die Hauptaufgabe hierbei in den Arbeitskollektiven, in den sozialistischen Brigaden und Gemeinschaften selbst. Die Mitglieder der Konfliktkommission werden deren erzieherische Tätigkeit lediglich unterstützen und sich

² Vgl. Chruschtschow, Über die Kontrollziffern für die Entwicklung der Volkswirtschaft der UdSSR in den Jahren 1959 bis 1965, Berlin 1959, S. 130.