

gemeinsam mit dem Kollektiv bemühen, den entstandenen Konflikt in der Brigade zu lösen. Bleiben die gemeinsamen Bemühungen aber erfolglos und stellt deshalb ein gem. Ziff. 32, 43, 51, 66 der Richtlinie Berechtigter einen Antrag auf Durchführung einer Beratung der Konfliktkommission, dann muß diese in der von der Richtlinie vorgesehenen Form und Frist auch vorbereitet und durchgeführt werden. Es wäre verfehlt, sie durch weitere Beratungen in der Gewerkschaftsgruppe umgehen zu wollen.

Es ist wichtig, die Werktätigen, die gesellschaftlichen Organisationen und die Wirtschaftsfunktionäre bereits in die Vorbereitung der Beratung einzubeziehen. Dabei sind auch solche Fragen wie die Wahl der richtigen Zeit und des richtigen Ortes zu beachten, damit ein möglichst großer Kreis von Kollegen an der Beratung teilnimmt und an einer richtigen Entscheidung mitwirken kann.

Die Beratung selbst dient dem Ziel, den Konflikt zu lösen und dadurch die Beteiligten und die Werktätigen des Arbeitskollektivs zur freiwilligen und bewußten Einhaltung der Grundsätze der sozialistischen Moral und des sozialistischen Rechts zu erziehen (Ziff. 16 der Richtlinie). In der Beratung müssen deshalb alle Umstände, die mit der Rechtsverletzung oder dem Moralverstoß im Zusammenhang stehen, umfassend erörtert werden. Deshalb ist jedes Vorgehen nach einem für alle Beratungen einheitlichen Schema der erzieherischen Wirkung der Beratung nur abträglich. Die Art der Durchführung wird sich immer nach dem Gegenstand der Beratung, der Art und Schwere der Rechtsverletzung bzw. der Verletzung der Grundsätze der sozialistischen Ethik und Moral und ihrer Auswirkung auf den Betrieb, nach dem Stand des Bewußtseins der beteiligten Personen, den Umständen und begünstigenden Bedingungen der Handlung und vielen anderen Faktoren richten müssen. In jedem Fall ist es erforderlich, daß die Beratung diszipliniert durchgeführt wird, daß das Arbeitskollektiv des Werktätigen ausführlich zu allen Umständen der Handlung gehört wird und daß alle Beteiligten aus der Beratung lernen.

Die Beratung muß so geführt werden, daß der von der Konfliktkommission zu fassende Beschluß sich schließlich als einzig logische Konsequenz aus der Beratung ergibt, sowohl hinsichtlich der festzulegenden Erziehungsmaßnahmen als auch hinsichtlich der an das Kollektiv, an den Betriebsleiter oder an die gesellschaftlichen Organisationen zu richtenden Forderungen.

Welche Anforderungen stellt der Rechtspflegeerlaß an die Entscheidung der Konfliktkommission? Es reicht nicht aus, wenn die Konfliktkommission nur das Einzelproblem löst. Ihre wesentlichste Aufgabe ist es, die Ursachen zu klären, die den Konflikt hervorgerufen haben, die Bedingungen zu erforschen, die sein Entstehen begünstigt haben, Maßnahmen zu ihrer Beseitigung festzulegen und den zuständigen Stellen Empfehlungen zu unterbreiten, die ein erneutes Auftauchen dieses Konflikts weitgehend ausschließen. Diese Empfehlungen, zu denen die angesprochenen Organe innerhalb von zwei Wochen Stellung nehmen müssen, sind ein wesentliches Mittel der Konfliktkommission zur Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit, zur Durchsetzung der ökonomischen Gesetze im Betrieb und zur Förderung der sozialistischen Bewußtseinsbildung der Menschen<sup>1</sup>.

Zu den Aufgaben der Konfliktkommission nach der Beratung

Die erzieherische Tätigkeit der Konfliktkommission endet nicht mit der Beschlußfassung. An sie muß sich

3 Die Erforschung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen für Rechtsverletzungen und die Methoden ihrer Bekämpfung durch die Konfliktkommission können im Rahmen dieses Beitrags nicht ausführlich behandelt werden.

die Organisierung des weiteren Erziehungsprozesses und die Kontrolle der Erfüllung der Empfehlungen an den Betriebsleiter, die gesellschaftlichen Organisationen und die staatlichen Organe zur Beseitigung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen des Konflikts anschließen.

Im Regelfall bleibt der betreffende Werktätige auch nach der Beratung der Konfliktkommission über eine geringfügige Straftat im Betrieb. Die Konfliktkommission muß deshalb gemeinsam mit der BGL dafür sorgen, daß der in der Vorbereitung der Beratung begonnene und in der Beratung fortgesetzte Erziehungsprozeß im Arbeitskollektiv fortgeführt wird. Dazu gehört es, daß im Kollektiv Klarheit auch bei den Mitgliedern geschaffen wird, die mit dem moral- oder rechtswidrigen Verhalten desjenigen, der sich vor der Konfliktkommission verantworten mußte, sympathisieren oder die ihre Erziehungsaufgabe noch nicht erkannt haben. Auch insoweit muß die kollektive Selbsterziehung über den einzelnen hinausgehen.

In der Vergangenheit blieb die erzieherische Kraft der Arbeit der Konfliktkommissionen oft ungenutzt, weil der Betroffene das Arbeitsrechtsverhältnis löste und sich selbst aus der Hilfe des Kollektivs begab. Die Neuregelung der Ziff. 29 der Richtlinie, daß in solchen Fällen die BGL des neuen Betriebes verständigt werden kann — eine Vorschrift, von der die Konfliktkommissionen grundsätzlich Gebrauch machen sollten —, hat deshalb eine große Bedeutung; sie sichert, daß der einmal eingeleitete Erziehungsprozeß unter keinen Umständen unterbrochen wird.

Eine sehr bedeutungsvolle Aufgabe ist es, daß die Konfliktkommission die Verwirklichung ihrer Beschlüsse und Empfehlungen kontrolliert (Ziff. 30, 16 Abs. 2 der Richtlinie). Erst das trägt dazu bei, das gestellte Ziel zu erreichen. Sehr wesentlich ist hierbei die gesetzliche Pflicht u. a. der Betriebsleiter, diese Aufgabe zu unterstützen und zu den Empfehlungen der Konfliktkommission Stellung zu nehmen. Dabei müssen die Betriebsleiter beachten, daß die Konfliktkommission nicht eine Disziplinarinstanz des Betriebes ist, die ihre Aufgaben übernimmt. Im Ergebnis kommt es also darauf an, auch hier die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Konfliktkommission und gesellschaftlichen und staatlichen Organen konsequent durchzusetzen.

Konfliktkommission und ehrenamtliche Kommission der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion

Eine enge Zusammenarbeit wird sich auch zwischen den Konfliktkommissionen und den ehrenamtlichen Kommissionen der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion entwickeln müssen<sup>4</sup>. Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektionen werden in diesen Wochen in Betrieben, zentralgeleiteten VEGs, PGHs, Einrichtungen der Industrie, des Verkehrs, des Bauwesens, des Handels, des Außenhandels und in Institutionen gebildet. Sie stellen die einheitliche straffe Leitung der gesamten Kontrolltätigkeit dar und stützen sich in ihrer Arbeit auf die breiten Massen der Bevölkerung, die zur Mitarbeit in den ehrenamtlichen Kommissionen und Volkskontrollausschüssen herangezogen werden. Die Ergebnisse ihrer Arbeit könne» und dürfen nicht ohne Einfluß auf die Tätigkeit der Konfliktkommissionen bleiben. Andererseits wird es oft notwendig sein, daß die Mitglieder der Konfliktkommissionen ihre Feststellungen über Erscheinungen der Verletzung der Staatsdisziplin oder

4 Vgl. Beschluß über die Aufnahme der Tätigkeit der Arbeiter-und-Bauern-Inspektionen der Deutschen Demokratischen Republik vom 13. März 1963 (GBl. II S. 261) und den Beschluß des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands und des Ministerrats der Deutschen Demokratischen Republik über die Bildung der Arbeiter-und-Bauern-Inspektionen in der Deutschen Demokratischen Republik vom 19. bzw. 28. Februar 1963 (GBl. II S. 262).