

Die Konfliktkommission, der die Angelegenheit vom Staatsanwalt übergeben wurde, ging völlig zu Recht davon aus, daß es sich nicht nur um zwei Flaschen Diolon handelte, sondern darum, daß einige Werktätige sich unehrlich gegenüber ihrem Betrieb und ihrem Staat verhielten. Daraus schlußfolgerte sie, daß die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Beratung zu einer Sache des ganzen Kollektivs gemacht werden mußte. 70 Kollegen, von denen viele in der Diskussion das Wort ergriffen, nahmen an der lebhaften und von der Konfliktkommission gründlich vorbereiteten Beratung teil. Das Wertvolle der Diskussion bestand darin, daß man nicht nur den Kollegen die Schädlichkeit ihres Verhaltens nachwies, sondern daß gleichzeitig auch den Ursachen zu Leibe gerückt wurde, die im wesentlichen in der schlechten Leitungstätigkeit in diesem Produktionsabschnitt begründet lagen. Der kontinuierliche Produktionsablauf war nicht gesichert, und die Arbeiter glaubten, mit diesen Methoden ihre Norm halten zu können. Der Vorsitzende der Konfliktkommission stellte daher mit Recht fest, daß das ganze Kollektiv in dieser Frage versagt hatte und die zu treffenden Maßnahmen und Empfehlungen sich nicht nur auf den vorliegenden Fall beschränken dürften.

Es gab daher im Ergebnis der überzeugenden Diskussion neben den notwendigen erzieherischen Maßnahmen eine Reihe konkreter Empfehlungen an den Betriebsleiter, mit deren Hilfe die Ursachen und begünstigenden Bedingungen dieses Konflikts beseitigt werden sollten. Diese Empfehlungen gingen im wesentlichen dahin, daß die leitenden Wirtschaftsfunktionäre (einschließlich die der Forschung) in diesem Produktionsabschnitt alle notwendigen Voraussetzungen schaffen sollten, um einen kontinuierlichen Produktionsablauf und damit auch die kontinuierliche Erfüllung der Normen zu sichern.

Es ist sehr interessant zu verfolgen, wie sich die Arbeit in diesem Kollektiv weiterentwickelte; denn letzten Endes ist die Konfliktkommissionsberatung jeweils nur ein Teil des Erziehungsprozesses, und ihr Wert kann nur daran gemessen werden, was sich danach im jeweiligen Kollektiv veränderte.

In diesem Fall kann festgestellt werden, daß das Kollektiv durch die Auseinandersetzungen gefestigt wurde, die Kollegen gute Ergebnisse in der Arbeit erreichten und die Leitungstätigkeit verbessert wurde. Aber nicht nur das: Die Brigade, um die es in der Beratung ging, hat nicht nur den Anschluß an die anderen Abteilungen gefunden, sondern liegt sogar heute mit an der Spitze des sozialistischen Wettbewerbs. Auch in den ökonomischen Ergebnissen wird sichtbar, wie die ideologische Überzeugungsarbeit unmittelbar mit der Ökonomie zusammenhängt. Früher betrug die Ausbeute 15 bis 20 Prozent, jetzt liegt sie bei 21, ja sogar 23 Prozent. Ausgedrückt in DM für ein Jahr bedeutet das V« Million, die bei gleichem Materialeinsatz und der fast gleichen Anzahl der Arbeitskräfte mehr gebracht wird. Die Arbeiter freuen sich, daß dadurch auch der Lohn steigt, und arbeiten mit mehr Freude und Zuversicht an der Lösung der Aufgaben. Sie sind stolz auf ihre Konfliktkommission, die die Interessenvertretung in dem Sinne wahrnahm, wie es Walter Ulbricht auf dem 6. FDGB-Kongreß formulierte:

i,Die Interessenvertretung der Arbeiter beginnt damit, daß alles rollt, daß die Arbeit Spaß macht, daß hohe Ergebnisse in der Arbeitsproduktivität erreicht werden und ... daß dadurch der Lohn stimmt.*

Einige Gewerkschaftsleitungen, die noch behaupten, die Konfliktkommissionsarbeit wäre eine zusätzliche, wenn nicht gar zweitrangige Arbeit neben dem sozialistischen

Wettbewerb, werden an diesem Beispiel erkennen, daß die Erziehung der Menschen und die Führung des sozialistischen Wettbewerbs eine untrennbare Einheit sind und daß sie sich eines wichtigen Mittels berauben, wenn sie die Konfliktkommissionsarbeit als Nebenaufgabe betrachten.

Dieses und ähnliche Beispiele beweisen eindringlich, daß der Kampf gegen Rechtsverletzungen durchaus nicht neben den ökonomischen und Leitungsaufgaben steht, sondern daß die Unduldsamkeit gegen jede Rechtsverletzung entscheidend mit zur Erreichung hoher ökonomischer Ergebnisse beiträgt. Keine, auch nicht die geringste Ungesetzlichkeit darf unaufgedeckt bleiben, wenn wir erfolgreich arbeiten wollen.

In diesem Zusammenhang möchte ich auf die in der letzten Zeit vorgenommenen Untersuchungen der Kriminalität im Bauwesen verweisen. Es wurde festgestellt, daß noch immer eine ganze Reihe kleinerer Diebstähle von Baumaterialien an der Tagesordnung ist. In ihrer Masse fügen sie dem Volkseigentum großen Schaden zu. Es kommt jetzt darauf an, diesen geringfügigen Straftaten mit Hilfe der gesellschaftlichen Rechtspflegeorgane energisch zu Leibe zu rücken und einen stärkeren erzieherischen Einfluß auf die Werktätigen im Bauwesen auszuüben.

Jeder Leiter und jede Gewerkschaftsleitung müssen begreifen, daß Unordnung, Schlamperei und mangelnde Leitungstätigkeit begünstigende Bedingungen für Straftaten darstellen, die uns hindern, schneller und besser voranzukommen.

Empfehlungen der Konfliktkommission

Den Konfliktkommissionen ist mit den Empfehlungen ein wirkungsvolles Mittel in die Hand gegeben, um, ausgehend vom konkreten Konflikt, Hinweise für die Verbesserung der Erziehungsarbeit und der Leitungstätigkeit zu beschließen.

Die Empfehlungen werden aber in ihrer Wirksamkeit noch oft unterschätzt. Aus der Diskussion in der „Tribüne“ — Beilage „Die Konfliktkommission“ — ist zu entnehmen, daß die Ursache dafür in erster Linie im Verhalten verantwortlicher Wirtschaftsfunktionäre liegt, die nicht innerhalb von zwei Wochen zu den Empfehlungen Stellung nehmen. So mußte die Konfliktkommission des Fischkombinats Rostock mehr als vier Wochen auf eine Antwort warten. Der Vorsitzende der Konfliktkommission des VEB-Kraftverkehr und Spedition Wittenberge berichtet, daß der Betriebsleiter nur mit Hilfe des zuständigen Staatsanwalts veranlaßt werden konnte, Maßnahmen in die Wege zu leiten, die den Empfehlungen entsprachen.

Nicht besser verhalten sich einige Gewerkschaftsleitungen in dieser Frage. Sie sollten sich ein Beispiel an der BGL des VEB Leipziger Eisen- und Stahlwerke nehmen. In einer Beratung mit Kollegen, die äußerst nachlässig mit Dieselmotoren und Elektrokarren umgegangen waren, wurde eine Reihe von Empfehlungen gegeben, die in der Folgezeit halfen, die Ursachen der Pflichtverletzungen zu beseitigen, die mit in der ungenügenden Arbeitsorganisation lagen. Die BGL dieses Betriebes kontrollierte, wie die Empfehlungen verwirklicht wurden, und stärkte damit die Autorität der Konfliktkommission.

Obwohl auch von den Konfliktkommissionen noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, entsprechende Empfehlungen zu geben, liegt doch die Hauptursache der noch ungenügenden Wirksamkeit der Tätigkeit von Konfliktkommissionen in einigen Betrieben in der nachlässigen Behandlung der Empfehlungen durch die Wirtschaftsfunktionäre. Deshalb muß überall dort, wo nachlässiges oder ablehnendes Verhalten von Leitern