

oder Leitungen festgestellt wird, unnachsichtig Kritik geübt werden bzw. müssen die übergeordneten Leitungen disziplinarische Maßnahmen einleiten. Dazu sind die Möglichkeiten der Konfliktkommissions-Richtlinie voll auszuschöpfen.

Das Hauptaugenmerk muß auf eine gründlichere Auswertung der Konfliktkommissionsberatungen, vor allem durch die Betriebsgewerkschaftsleitungen, gelenkt werden. Es darf keine Konfliktkommissionsberatung geben, deren Inhalt nicht von der AGL bzw. BGL ausgewertet wird. Jede Gewerkschaftsleitung muß im Ergebnis der Beratung der Konfliktkommission Einfluß auf die stärkere Verantwortung des Betriebsleiters für Ordnung und Disziplin im Betrieb nehmen.

Einige Konfliktkommissionen stellten die Frage, ob sie bei der Aufdeckung der Ursachen der Konflikte an den jeweiligen konkreten Fall gebunden seien oder ob sie ohne Antrag bzw. Übergabe über bestimmte allgemeine Erscheinungen im Betrieb, die eventuell Konflikte hervorrufen können, beraten und Beschlüsse fassen sollten.

Wir sind nicht der Meinung, daß die Konfliktkommissionen zu zusätzlichen Leitungsgremien im Betrieb entwickelt werden sollten. Die Konfliktkommissionen haben die Aufgabe, an Hand des konkreten Antrags den Konflikt zu lösen und mit der gründlichen Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Beratung vorbeugend gegen Rechts- und Moralverletzungen sowie Arbeitsrechtskonflikte zu wirken. Es kann z. B. nicht ihre Aufgabe sein, allgemein über Leitungsfragen zu sprechen und zu beschließen. Das ist im gegebenen Falle Sache der Leitungen der Gewerkschaften bzw. anderer gesellschaftlicher Organisationen im Betrieb. Selbstverständlich sind wir sehr dafür, daß bei Bekanntwerden von Mängeln bei der Durchsetzung der sozialistischen Gesetzlichkeit von den Konfliktkommissionsmitgliedern Hinweise gegeben werden, damit die leitenden Funktionäre des Betriebes diesem Problem Aufmerksamkeit schenken. Aber niemals können und sollen sie die Arbeit dieser Funktionäre ersetzen.

Wir halten es für eine lohnende Aufgabe der Wissenschaft, das Problem des einheitlichen, aber doch spezifischen Wirkens aller Organe im Betrieb zu analysieren und der Praxis dadurch eine wirksame Hilfe für die Erziehungsarbeit im Betrieb zu erweisen.

Der Praxis einiger Wirtschaftsfunktionäre und Betriebsgewerkschaftsleitungen, einzelne Aufgaben, für deren Lösung sie die Verantwortung haben, den Konfliktkommissionen zu übertragen, muß strikt entgegengetreten werden. So gibt es immer noch Versuche, den Konfliktkommissionen Kündigungen zuzuschieben und sie zu Untersuchungsorganen bei Problemen der materiellen Verantwortlichkeit zu machen. Die Konfliktkommissionen müssen mit Hilfe der Gewerkschaftsleitungen und -Vorstände solche Anträge strikt zurückweisen und auf die im Gesetzbuch der Arbeit festgelegte Verantwortlichkeit verweisen. Es ist auch notwendig, in den Schulungen mehr auf diese Fragen einzugehen.

Bei der Überprüfung von Beschlüssen der Konfliktkommissionen stellte sich heraus, daß die Beratungen in Arbeitsrechtssachen des öfteren nicht mit einer klaren Entscheidung des jeweiligen Arbeitsrechtsstreits abschließen, sondern daß die Konfliktkommissionen mit mehr oder weniger klaren Empfehlungen arbeiten. Das widerspricht aber der Konfliktkommissions-Richtlinie, die verlangt, daß der Arbeitskonflikt schnell und wirksam in Übereinstimmung mit der sozialistischen Gesetzlichkeit entschieden wird. Selbstverständlich ist es richtig, auch in diesen Beratungen zusätzlich Empfehlungen zu geben, die die Beseitigung der Ursachen und

begünstigenden Bedingungen des Konflikts bewirken. Unklare Entscheidungen dienen aber nicht der Sicherung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen. Deshalb müssen diese Mängel überwunden werden.

Die Anleitung und Qualifizierung der Konfliktkommissionen

Die Arbeit der Konfliktkommissionen ist so gut oder so schlecht, wie wir es verstehen, sie anzuleiten und zu unterstützen. Den Gewerkschaften kommt dabei die Hauptverantwortung zu, wobei eine ständige enge Zusammenarbeit mit den staatlichen Rechtspflegeorganen unerlässlich ist. Sie haben die Verpflichtung, die Konfliktkommissionen als wichtige Instrumente der Erziehung auf die gesellschaftlichen Schwerpunktaufgaben zu lenken und dafür zu sorgen, daß sie das notwendige Rüstzeug dafür erhalten.

Ohne Zweifel werden die Gewerkschaftsvorstände und -leitungen diesen Aufgaben immer besser gerecht. Das zeigt sich z. B. in der Arbeit der BGL des VEB Filmfabrik Wolfen. Dort ist es zum festen Bestandteil der Leitungstätigkeit geworden, mit den Konfliktkommissionen zu arbeiten. Alle acht Wochen stehen die Probleme der Konfliktkommissionen auf der Tagesordnung der BGL-Sitzung. Es wird vor allem untersucht, wie sich die Arbeit der Konfliktkommissionen in den Brigaden bzw. Abteilungen auswirkt und wie sie dazu beitragen hat, die Arbeitsmoral und -disziplin zu stärken.

Ähnliche gute Beispiele gibt es auf allen Ebenen der Gewerkschaftsarbeit. Zahlreiche Kreisvorstände des FDGB haben insbesondere in der Schulungsarbeit beachtliche Fortschritte erzielt, sowohl hinsichtlich des Inhalts als auch der Form der Schulung. Immer mehr setzt sich ein festes Schulungssystem, meistens nach Industriegewerkschaften, in Stützpunkten bzw. größeren Betrieben durch. Dort versteht man es immer besser, auf der Grundlage der zentralen Schulungsthemen des FDGB-Bundesvorstandes den Konfliktkommissionsmitgliedern konkrete Kenntnisse für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu vermitteln. An dieser Stelle sei die Arbeit des FDGB-Bezirksvorstandes Gera hervorgehoben, der eine Reihe guter Methoden in der Arbeit mit den Konfliktkommissionen entwickelt hat, indem er ein interessantes Material — die „Arbeitsrechtlichen Informationen“ — herausgibt und ständig die Erfahrungen der Besten verallgemeinert. So wird z. B. die Arbeit der besten Konfliktkommissionen des Monats regelmäßig herausgestellt. Überhaupt macht sich bemerkbar, daß bei den Vorständen, die sich in Gestalt der Rechtskommissionen ein wirksames Hilfsorgan auch zur Anleitung der Konfliktkommissionen geschaffen haben, eine spürbare Verbesserung der Arbeit auf diesem Gebiet zu verzeichnen ist.

Auch die „Tribüne“-Beilage „Die Konfliktkommission“ leistet eine wertvolle Hilfe bei der Anleitung der Konfliktkommissionen.

Trotz der zahlreichen guten Beispiele können wir nicht sagen, daß die Gewerkschaften bereits den hohen Anforderungen des Rechtspflegeerlasses voll gerecht werden. Wir haben allen Grund, Selbstzufriedenheit entschieden zu bekämpfen.

Der Hauptmangel liegt darin, daß die Fragen der Anleitung und Tätigkeit der Konfliktkommissionen trotz aller Fortschritte noch zu wenig Bestandteil der Arbeit der Gewerkschaftsleitungen und -Vorstände geworden sind. Es muß offen gesagt werden, daß letzten Endes die ungenügende Kenntnis und Beachtung der Beschlüsse des Zentralkomitees der SED und des Bundesvorstandes des FDGB zu einem solchen Zustand im Bereich mancher Gewerkschaftsleitungen und -Vorstände führen. Die dafür verantwortlichen Kollegen haben einfach noch nicht verstanden, daß Recht und