

Konfliktkommissionsberatung von großer Bedeutung, ob die konkrete Pflichtverletzung eine Einzelercheinung ist oder ob in der gesamten Abteilung bzw. im gesamten Betrieb eine Atmosphäre der Verantwortungslosigkeit und Mißachtung des Arbeitsschutzes herrscht. Daraus ergeben sich jeweils unterschiedliche Maßnahmen.

Die Arbeitsschutzinspektion kann z. B. folgende Fragen prüfen: Ist in den Werkleiterbesprechungen der Gesundheits- und Arbeitsschutz regelmäßig Gegenstand der Beratung? Welche Beschlüsse wurden dort gefaßt, und wie wurde deren Durchführung kontrolliert? Wie ist die Anleitung und Kontrolle sämtlicher Aufsichtspersonen im Betrieb? Wie erfolgt deren Qualifizierung? Werden regelmäßig Belehrungen durchgeführt? Wie ist deren Qualität? Wie ist die Arbeitsweise der Inspektion für Arbeitsschutz und technische Sicherheit bzw. des Sicherheitsbeauftragten? Wie wurden in der Vergangenheit Unfälle ausgewertet?

Man könnte noch eine ganze Reihe weiterer Fragen aufwerfen, aber es kann, keinesfalls ein Schema gegeben werden. Je nach der Art der Arbeitsschutzverletzung und der eingetretenen Folgen werden andere Gesichtspunkte im Vordergrund stehen. Auf jeden Fall kommt es darauf an, der Konfliktkommission das notwendige Material in die Hand zu geben, um nicht nur das Einzelproblem zu lösen, sondern die Ursachen zu klären, die den Konflikt hervorgerufen haben, und die Bedingungen zu erforschen, die sein Entstehen begünstigt haben. Nur auf dieser Grundlage können Maßnahmen zu ihrer Beseitigung festgelegt und den zuständigen Stellen im Betrieb Empfehlungen unterbreitet werden, die solche Konflikte weitestgehend ausschließen. Auf diese Weise kann die Konfliktkommission die Forderung erfüllen, auch auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes das Gewissen des Betriebes zu entwickeln*.

Infolge Fahrens mit einem verkehrswidrigen Fahrzeug und überhöhter Geschwindigkeit verursachte der Fahrer einer Dieselmotoreise einen Verkehrsunfall, bei dem zwei mitfahrende Kollegen verletzt wurden. Obwohl es sich um einen Betriebsunfall handelte, wurde vom Untersuchungsorgan — weil die Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzinspektion fehlte — nur der Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung untersucht und das Verfahren schließlich an die Konfliktkommission abgegeben.

Es gab genügend Hinweise, daß das Zustandekommen dieses Unfalles durch Mißachtung des Arbeitsschutzes im Betrieb begünstigt wurde, aber diesen wurde nicht nachgegangen. So hatte der Beschuldigte mehrere Tage vor dem Unfall zwei Aufsichtspersonen darüber informiert, daß die Lenkung der Dieselmotoreise defekt war. Beide ergriffen jedoch keinerlei Maßnahmen, da sie glaubten, für dieses Fahrzeug nicht zuständig zu sein. Das konnte passieren, weil es im Betrieb keine klare Abgrenzung der Verantwortungsbereiche gab.

Hätte sich die Konfliktkommission allein mit dem Verkehrsunfall befaßt, ohne diese Umstände aufzudecken und Maßnahmen zu deren Überwindung einzuleiten, wäre die Beratung unbefriedigend ausgefallen und gesellschaftlich nicht wirksam gewesen. Die Konfliktkommission kam jedoch mit Hilfe der Staatsanwaltschaft und der Arbeitsschutzinspektion aus dieser Enge heraus und konnte erreichen, daß innerhalb kurzer Zeit sämtliche im Betrieb vorhandenen Funktionspläne auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes konkretisiert bzw. — soweit notwendig — für alle Aufsichtspersonen neu ausgearbeitet wurden.

Selbstverständlich gehört zur gründlichen Ermittlungs-

tätigkeit auch die Aufklärung zur Person des Beschuldigten. Vor allem muß dabei geprüft werden, wie der Beschuldigte in der Vergangenheit seine Rechtspflichten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erfüllt hat. Dies ist sowohl für die Entscheidung über die Übergabe der Strafsache an die Konfliktkommission als auch für die Konfliktkommission selbst von großer Bedeutung, da daraus wichtige Schlußfolgerungen für die einzuleitenden Maßnahmen gezogen werden können.

Eine weitere Frage der Wirksamkeit der Konfliktkommissionsberatungen ist, ob Beratungen über geringfügige Straftaten gem. § 31 ASchVO, die vom Untersuchungsorgan, von der Staatsanwaltschaft oder vom Gericht der Konfliktkommission übergeben wurden, mit anderen Beratungen verbunden werden können.

In den Ermittlungsverfahren werden nicht selten gleichzeitig Verletzungen der Arbeitsschutzbestimmungen durch weitere Verantwortliche festgestellt. Diese Rechtspflichtverletzungen tragen aber nicht den Charakter von Straftaten im Sinne des § 31 ASchVO, sondern von Ordnungswidrigkeiten im Sinne des § 32 ASchVO. In diesen Fällen kann gem. § 9 Abs. 2 der VO zur Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten — Ordnungsstrafverordnung — vom 5. November 1963 (GBl. II S. 773) von der Einleitung eines Ordnungsstrafverfahrens abgesehen werden, wenn wegen der gleichen Sadien disziplinarische oder andere Erziehungsmaßnahmen geeigneter sind. Eine solche Erziehungsmaßnahme kann darin bestehen, daß sich die betreffende Aufsichtsperson wegen Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin (§ 106 GBA) vor der Konfliktkommission verantworten muß⁵.

Im Interesse einer umfassenden Aufklärung und Aufdeckung der Ursachen und Bedingungen der Rechtspflichtverletzungen ist es m. E. richtig, die Beratung über die geringfügige Straftat mit der Beratung über die Ordnungswidrigkeit zu verbinden. Das soll folgendes Beispiel verdeutlichen:

Ein Schichtmeister hatte eine elektrisch betriebene Arbeitsmaschine entgegen den Arbeitsschutzbestimmungen weder außer Betrieb gesetzt noch mit einem Warnschild versehen, obwohl ihm bekannt war, daß der Stecker defekt war. Infolge Gehäuseschlusses verunglückte ein Kollege. Der Meister mußte sich wegen Verstoßes gegen § 31 ASchVO vor der Konfliktkommission verantworten. Gleichzeitig wurde aber festgestellt, daß der Abteilungsleiter die Einhaltung der in Frage kommenden Arbeitsschutzbestimmungen nicht regelmäßig kontrolliert hat. Außerdem hat er nicht für die Durchsetzung der Arbeitsschutzanordnung 20 — Erste Hilfe und Verhalten bei Unfällen — vom 2. Juli 1956 (GBl. I S. 559) gesorgt. Er hat insoweit gegen § 32 ASchVO verstoßen. Zur Erhöhung der erzieherischen Wirkung und wegen des unmittelbaren Zusammenhangs sah die Arbeitsschutzinspektion vom Ausspruch einer Ordnungsstrafe ab und beantragte über die BGL eine Beratung vor der Konfliktkommission. Diese führte dann sowohl gegen den Meister als auch gegen den Abteilungsleiter eine gemeinsame Beratung durch.

Durch eine solche Entscheidung kann die Konfliktkommission den gesamten Konflikt in all seinen Zusammenhängen erfassen, das Verantwortungsbewußtsein stärken und eine Verbesserung der Leitungstätigkeit auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erreichen. Die Konfliktkommission ist gegenwärtig das wichtigste und am stärksten ausgeprägte Organ der gesellschaftlichen Rechtspflege. Ihre Hauptaufgabe besteht in der kollektiven Erziehung. Bis auf einige wenige Grundsätze wird

5 Da die Rechtspflichtverletzung innerhalb des Betriebes begangen wurde, kann gem. Ziff. 32 der Konfliktkommissions-Richtlinie vom 30. März 1963 (GBl. II S. 237) die Arbeitsschutzinspektion nicht selbst den Antrag bei der Konfliktkommission stellen, sondern nur über den in der genannten Bestimmung aufgeführten Personenkreis.

4 Vgl. Creuzburg/Schmidt, „Die Aufgaben der Konfliktkommissionen nach dem Staatsratsreiß“, NJ 1963 S. 328.