

Nach geltendem Recht (Ziff. 5 KK-Richtlinie) können Konfliktkommissionen in Betrieben mit weniger als 50 Betriebsangehörigen nur dann gebildet werden, wenn dort eine eigene Betriebsgewerkschaftsleitung besteht. Werk­tätige in kleineren volkseigenen und halbstaatlichen Betrieben, in kleineren staatlichen Dienststellen sowie in Privatbetrieben können sich also nicht an eine Konfliktkommission wenden. Das ist für sie eine Benachteiligung. Meines Erachtens sollten deshalb für den Bereich der Orts- und Dorfgewerkschaftsleitungen Konfliktkommissionen gebildet werden, deren Zuständigkeit sich auf die von diesen Leitungen betreuten Werk­­tätigen zu erstrecken hätte. Damit gäbe es ein lückenloses System der erstinstanzlichen Verhandlung arbeitsrechtlicher Streitfälle vor gesellschaftlichen Rechtspflegeorganen. Zugleich würde diese Regelung zur Verbesserung der Gewerkschaftsarbeit, in diesen bisher etwas vernachlässigten Bereichen beitragen.

Die hier vorgeschlagene Regelung entspricht etwa derjenigen im Recht der Volksrepublik Ungarn. Dort bestehen sog. Schlichtungskommissionen in Betrieben, die mindestens 30 Werk­­tätige beschäftigen und in denen eine Gewerkschaftskommission besteht. Für Beschäftigte in kleineren Betrieben bzw. in Betrieben, in denen es keine Gewerkschaftskommission gibt, wird eine gemeinsame Schlichtungskommission in den Kreisen errichtet.

Für den Fall einer konsequenten Ausgestaltung des Verfahrens vor der Konfliktkommission als Verfahren erster Instanz bei Arbeitsstreitigkeiten müßte natürlich auch für einige in der Richtlinie Nr. 19 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung des § 44 AGO — Verfahren über die Vollstreckbarkeitserklärung von Beschlüssen der Konfliktkommissionen — (NJ 1965

S. 634) behandelte Fragen des Verhältnisses der Konfliktkommissionen zum Gericht eine andere Lösung gefunden werden. Es müßte stets eine ordnungsgemäß zustande gekommene Konfliktkommission in der gehörigen Besetzung und unter Beachtung aller Verfahrensvorschriften verhandeln und entscheiden.

Der Stellung der Konfliktkommission entsprechen auch Ziff. 37 bis 41 — Verfahren nach Einsprüchen der Werk­­tätigen gegen Disziplinarmaßnahmen des Betriebsleiters bzw. bei Zuweisung einer anderen Arbeit gemäß § 26 GBA — nicht mehr. Obwohl es sich hier um Arbeitsrechtssachen handelt, über die die Konfliktkommission entscheiden müßte, ist sie nur berechtigt, die Aufhebung der Disziplinarmaßnahme bzw. der Entscheidung nach § 26 GBA zu beantragen (Ziff. 39 KK-Richtlinie). Der Betriebsleiter ist zwar verpflichtet, zu diesem Antrag Stellung zu nehmen, jedoch kann er seine Entscheidung aufrechterhalten.

Für diese Regelung gibt es m. E. kaum überzeugende Gründe. Ihre Notwendigkeit wird damit bejaht, daß man den Konfliktkommissionen nicht das Recht einräumen könne, in die Disziplinär- bzw. Entscheidungsbefugnis des Betriebsleiters einzugreifen, weil das mit dem Prinzip der Einzelleitung nicht zu vereinbaren wäre. Es ist aber noch nie bestritten worden, daß die Konfliktkommission in allen anderen arbeitsrechtlichen Fragen, für die der Rechtsweg zulässig ist, die Entscheidung des Betriebsleiters nachprüfen und aufheben kann, so z. B. die Entscheidung über die Eingruppierung eines Werk­­tätigen, die Festsetzung seines jährlichen Erholungsurlaubs usw. Zu welchen unterschiedlichen Ergebnissen die jetzige Regelung führt, zeigt folgendes Beispiel:

Die Konfliktkommission kann entscheiden, wenn der Betriebsleiter einem Werk­­tätigen wegen Nichteignung kündigt. Bestimmte Tatbestände können aber sowohl die Kündigung eines Werk­­tätigen wegen Nichteignung als auch seine fristlose Entlassung wegen schwerwie-

gender Verletzung der Arbeitsdisziplin begründen, so z. B. häufiger Genuß von Alkohol während der Arbeitszeit. Wird ihm gekündigt, so wäre die Konfliktkommission zur Entscheidung befugt. Bei einer fristlosen Entlassung hätte sie dagegen — auch wenn der Tatbestand völlig gleich wäre — nur die Möglichkeit, beim Betriebsleiter die Zurücknahme der fristlosen Entlassung zu beantragen.

Solange Disziplinarmaßnahmen und Entscheidungen nach § 26 GBA nur vom Gericht geändert werden können, sind die Konfliktkommissionen nicht vollwertige Rechtspflegeorgane. Das entspricht aber nicht ihrer Stellung.

Erweiterung der Rechte der Gewerkschaften

Die Forderung der 11. Plenartagung des Zentralkomitees der SED an die Gewerkschaften, „noch mehr eigene Initiative und noch mehr Eigenverantwortlichkeit“ zu entwickeln¹, ist m. E. auch bei der Kontrolle über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, bei der Aufklärung der Werk­­tätigen über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche und bei ihrer Vertretung zur Durchsetzung berechtigter Forderungen zu berücksichtigen. Diesen Anforderungen an die Interessenvertretung der Werk­­tätigen werden aber die den Gewerkschaften in § 3 AGO eingeräumten Mitwirkungsrechte nicht mehr gerecht. Die Gewerkschaften sollten vielmehr — ebenso wie der Staatsanwalt — die Befugnis erhalten, durch selbständige Anträge Verfahren einzuleiten oder Rechtsmittel einzulegen. Dafür sprechen folgende Erwägungen:

Naturgemäß ist das Verhältnis der Werk­­tätigen zu ihrer Gewerkschaftsleitung enger als zum Staatsanwalt. Der Werk­­tätige hat zu seinen Kollegen, die er selbst gewählt hat, die ihm Rechenschaft über ihre Arbeit ablegen, die er kritisieren und denen er Fragen stellen kann, schon aus der täglichen Arbeit heraus persönliche Bindungen. Der Staatsanwalt hat andererseits nicht die genaue Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse, die es ihm ermöglicht, in jedem notwendigen Fall ein arbeitsrechtliches Verfahren entweder durch entsprechende Hinweise an den Werk­­tätigen oder den Verantwortlichen des Betriebs oder notfalls durch eigenen Antrag einzuleiten. Diese Voraussetzungen sind aber bei der Betriebsgewerkschaftsleitung gegeben. Sie hat auch ständige Verbindung zur Konfliktkommission, weil sie für deren Anleitung und Schulung verantwortlich ist. Deshalb könnte sie bei einer systematischen Kontrolle der Beschlüsse, die ihr viel eher möglich ist als dem Staatsanwalt, gesetzwidrige Beschlüsse rechtzeitig erkennen und dann, wenn die Beteiligten selbst nichts unternehmen, die erforderlichen Maßnahmen einleiten. Gegenwärtig ist die Gewerkschaftsleitung jedoch darauf angewiesen, beim Staatsanwalt einen Einspruch anzuregen.

Eine solche Stärkung der Rechte der Gewerkschaften würde dazu beitragen, daß diese noch konsequenter gegen Gesetzesverletzungen verantwortlicher Mitarbeiter des Betriebes einschreiten und das arbeitsrechtliche Verfahren als Mittel zur Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts nutzen.

Neuregelung des Verfahrens der Vollstreckbarkeitserklärung

Die derzeitige Regelung des Verfahrens der Vollstreckbarkeitserklärung nach § 44 AGO wird der erzieherischen Funktion des arbeitsrechtlichen Verfahrens noch nicht gerecht. Das gilt z. B. insoweit, als die Gerichte nicht verpflichtet sind, die Partei anzuhören, gegen

¹ W. Ulbricht, Probleme des Perspektivplanes bis 1970 (Referat auf der 11. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1966, S. 116.