

Am stärksten ist sie, wenn es sich um Beratungen über Lohnforderungen handelt und der Streitfall von Interesse für das gesamte Kollektiv bzw. für die Abteilung ist. BGL- und AGL-Vertreter nehmen fast regelmäßig an den Beratungen teil. Noch nicht befriedigen kann die Teilnahme der Vertrauensleute.

Unklarheiten gibt es noch über die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen in Streitfällen über Mehrleistungslohn, Prämien, BKV-Verpflichtungen usw. Es wird Aufgabe besonders des FDGB-Bundesvorstandes sein, bei der Neufassung der gesetzlichen Bestimmungen auf diese Probleme zu achten und schon vom Gesetz her den Mitgliedern der Konfliktkommissionen eine größere Unterstützung zu geben. Aber auch der Beschluß der 18. Plenartagung des Obersten Gerichts vom 27. März 1968 hilft mit, diese Unklarheiten zu überwinden.

Empfehlungen der Konfliktkommission und die Verantwortung der Leiter

Empfehlungen zur Beseitigung von Ursachen und begünstigenden Bedingungen der Konflikte werden noch nicht in dem Umfange gegeben, wie das möglich und notwendig ist⁵. Der Durchschnitt liegt bei etwa 25 % aller Entscheidungen.

Ein gutes Beispiel dafür, wie durch richtige Entscheidungen und Empfehlungen Veränderungen erreicht werden können, gibt die Konfliktkommission des VEB Förderanlagen Bautzen: Auf Antrag des Werkleiters sollte ein sonst zuverlässig arbeitender Kollege wegen eines von ihm verursachten Verkehrsunfalles mit Sachschaden gemäß §§112 ff. GBA zur Zahlung von 150 M verpflichtet werden. In der Beratung ergab sich, daß die Pkw-Fahrer des Betriebes, besonders auch der betreffende Kollege, in den Wochen vor dem Unfall dienstlich stark in Anspruch genommen worden waren, so daß für die Durchsicht der Wagen und für die Beseitigung kleinerer Mängel wenig Zeit blieb. Die Konfliktkommission lehnte den Antrag des Werkleiters ab. Gleichzeitig empfahl sie, den Einsatz der Kraftfahrer neu zu ordnen. Dem Verkehrssicherheitsaktiv wurde die Auswertung des Unfalls mit den Kraftfahrern und die Kontrolle der neuen Einsatzordnung empfohlen. Die Empfehlungen wurden unverzüglich verwirklicht; sie halfen, die Leitungstätigkeit im Betrieb zu verbessern.

In der Hauptsache werden Empfehlungen an Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter gegeben. Sie betreffen im wesentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation, die Beseitigung der Ursachen von Arbeitsunfällen, die Verbesserung der Qualitätsarbeit, die Auswertung der Beratung und Entscheidung in Arbeits- bzw. Leitungskollektiven, die materielle und disziplinarische Verantwortlichkeit leitender Mitarbeiter und die Verbesserung der sozialen Bedingungen im Betrieb. Festzustellen ist, daß Empfehlungen mitunter sehr allgemein sind, z. B. wenn empfohlen wird, „die Leitungstätigkeit zu verbessern“. Eine solche Empfehlung kann natürlich keine Veränderungen bewirken⁶.

Schwierigkeiten gibt es nicht selten auch bei der Verwirklichung der Empfehlungen. Viele Betriebsleiter haben zwar die Bedeutung der Empfehlungen erkannt und nutzen diese Form der Arbeitervorschläge für die Verbesserung ihrer Leitungstätigkeit. So konnten z. B. in Handelsbetrieben Mängel im Handelsablauf beseitigt werden; in Industriebetrieben führten Empfehlungen zur Verbesserung der Technologie, der Arbeitsorganisation, des Kontrollwesens und der Arbeitsdisziplin.

Untersuchungen im Bezirk Gera ergaben aber, daß bei 49 Empfehlungen nur in 17 Fällen etwas über deren

Erfüllung ausgesagt werden konnte. Die Ursachen derartiger Mängel sind bereits verschiedentlich dargelegt worden⁷. Die Unterschätzung dieser Arbeitervorschläge durch einige Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter ist ein ideologisches Problem. Hierüber muß mit Hilfe aller gesellschaftlichen Organisationen des Betriebes Klarheit geschaffen werden. Sowohl der Betriebsleiter als auch die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen müssen ihre Verantwortung für die Verwirklichung der Empfehlungen erkennen und entsprechend handeln. Auch die Gewerkschaftsleitungen sollten sich mit säumigen Empfängern von Empfehlungen in Anwesenheit von Konfliktkommissionsmitgliedern kritisch auseinandersetzen.

Ohne Zweifel wird auch die künftige gesetzliche Regelung der Empfehlungen für deren praktische Durchsetzung von Bedeutung sein. Beispielsweise soll die Konfliktkommission das Recht erhalten, den Staatsanwalt des Kreises zu verständigen, wenn Ungesetzlichkeiten bestehenbleiben, weil Empfehlungen nicht beachtet wurden. Weitaus wichtiger ist es aber, daß alle Möglichkeiten einer straffen Kontrolle zur Durchsetzung der Empfehlungen im Betrieb ausgeschöpft werden. Zu unterstützen ist auch der Vorschlag, daß die Gerichte bei Verhandlungen in Arbeitsrechtssachen an denjenigen, die den Empfehlungen der Konfliktkommission nicht nachkommen, Gerichtskritik üben.

Zur Anleitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen

Eine besonders wichtige Aufgabe zur Anleitung der Konfliktkommissionen haben nach unserer Auffassung die Gerichte in den Fällen, in denen vom Werkträgigen oder vom Betrieb Einspruch gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission eingelegt wurde. Dazu gehören die differenzierte Einladung von Konfliktkommissionsmitgliedern zur Verhandlung, ihre Einbeziehung in die mündliche Verhandlung und die Übersendung einer Abschrift der gerichtlichen Entscheidung, sofern das Gericht den Beschluß der Konfliktkommission aufhebt. Für besonders wirksam halten wir die Methode der Gerichte, derjenigen Konfliktkommission, die eine unrichtige Rechtsauffassung vertreten hat, nach Abschluß der Verhandlung mündlich oder schriftlich die Rechtslage zu erläutern. Es wäre zweckmäßig, solche Erläuterungen auch den Mitgliedern der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zu übermitteln, damit diese ihre anleitende Tätigkeit verbessern können.

Die Kreisvorstände des FDGB sollten mit Hilfe ihrer Rechtskommission ständig mit dem Kreisgericht Kontakt halten, damit die Rechtsprechung in den Schulungen und Erfahrungsaustauschen ausgewertet wird. Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften müssen die Arbeit der Konfliktkommissionen gründlicher als bisher für die Verbesserung der Leitungstätigkeit im Betrieb nutzbar machen. Dazu haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die Arbeitsergebnisse der Konfliktkommissionen ständig zu analysieren und mit dem Betriebsleiter und anderen leitenden Mitarbeitern darüber zu beraten, wie diese Erkenntnisse im Betrieb verallgemeinert werden können. Nur dann werden die Gewerkschaften ihrer Verantwortung gerecht, die Wahrung der gesetzlich garantierten Rechte der Werkträgigen zu kontrollieren (vgl. Art. 45 Abs. 2 der neuen Verfassung).

Aus der Statistik geht beispielsweise hervor, daß im 2. Halbjahr 1967 von 19 222 Beratungen der Konfliktkommissionen in Arbeitsrechtssachen 7 762 die materielle Verantwortlichkeit betrafen, wobei ein großer Teil auf den Handel entfällt. Untersucht man die Ursachen, so stellt man immer wieder fest, daß man-

⁵ Vgl. hierzu auch den Beitrag von Ch. Kaiser in diesem Heft.

⁶ Vgl. auch Hantsche / Albrecht, „Wie kann die gesellschaftliche Wirksamkeit der Empfehlungen der Konfliktkommissionen erhöht werden?“, Arbeit und Arbeitsrecht 1968, Heft 1. S. 17 ff.

⁷ Vgl. Hantsche / Albrecht, a. a. O., S. 18.