

gelnde ideologische Überzeugungsarbeit, schlechte Leitungstätigkeit und ungenügende arbeitsrechtliche Kenntnisse zu solchen Konflikten führen. Die Gewerkschaftsleitungen dürfen deshalb keine Auseinandersetzung scheuen, um Veränderungen auf diesem Gebiet herbeizuführen. Noch zu oft kann beobachtet werden, daß Gewerkschaftsleitungen dieser Pflicht zur Interessenvertretung nur ungenügend nachkommen und dadurch Hemmnisse im Betrieb bestehenbleiben.

In Zusammenarbeit mit den staatlichen Rechtspflegeorganen muß erreicht werden, daß die Gewerkschaftsleitungen und betrieblichen Leitungskräfte ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse vertiefen. Mit der Auffassung,

daß für die Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts nur oder in erster Linie die Konfliktkommissionen verantwortlich sind, ist endgültig Schluß zu machen.

Die Gewerkschaften begrüßen es, daß das Oberste Gericht im Beschluß der 18. Plenartagung die Verantwortung der Gerichte für die Anleitung der Konfliktkommissionen bei der Lösung von Konflikten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts festgelegt hat. Dieser Beschluß wird dazu beitragen, daß die Rechtsprechung der Gerichte zur Anleitung der Konfliktkommissionen und damit auch die Tätigkeit der Konfliktkommissionen selbst noch qualifizierter als bisher wird.

Oberrichter WALTER RUDELDT, Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts

Wann liegt in Arbeitsstreitfällen eine Entscheidung der Konfliktkommission vor?

Im arbeitsrechtlichen Verfahren haben die Gerichte von dem die Stellung der Konfliktkommissionen kennzeichnenden Grundsatz auszugehen, daß die Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission über den Arbeitsstreitfall die Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Gerichts ist (Ziff. 43 Abs. 2 KK-Richtlinie). Deshalb orientiert Ziff. 7 des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts vom 27. März 1968 darauf, daß das Gericht bei Erhebung einer Klage zunächst zu prüfen hat, ob im Betrieb, der als Kläger oder Beklagter am Arbeitsstreitfall beteiligt ist, eine Konfliktkommission besteht. Wird das festgestellt, so muß geprüft werden, ob diese bereits über den Arbeitsstreitfall beraten und entschieden hat, es sei denn, daß die in den Ziff. 8 und 9 des Plenarbeschlusses beschriebenen Ausnahmefälle vorliegen. Demgemäß spielt für die ordnungsgemäße Tätigkeit der Gerichte die Frage eine große Rolle, wann in Arbeitsstreitfällen eine Entscheidung der Konfliktkommission vorliegt¹.

Hat die Konfliktkommission keine Beratung über den Arbeitsstreitfall durchgeführt und die Beteiligten dazu auch nicht eingeladen, so kann keine Entscheidung vorliegen, selbst wenn die Konfliktkommission oder ihr Vorsitzender ein Schriftstück ausgefertigt hat, das als Beschluß im konkreten Arbeitsstreitfall bezeichnet wurde. In Ziff. 11 Buchst. a und b des Plenarbeschlusses werden als Beispiele für das Nichtvorliegen einer Entscheidung der Konfliktkommission folgende Fälle angeführt:

1. Der Vorsitzende allein hat dem Antragsteller oder den Beteiligten des Arbeitsstreitfalles seine Ansicht über die Lösung des Arbeitsstreitfalles oder die Erfolgsaussichten des mit dem Antrag geltend gemachten Anspruchs mitgeteilt.
2. Die Konfliktkommission hat sich zwar als Kollektiv eine Ansicht über die Lösung des Arbeitsstreitfalles erarbeitet, diese Ansicht auch dem Antragsteller oder den Beteiligten mitgeteilt, jedoch wurde mit den Beteiligten keine Beratung durchgeführt. Dabei ist es unbeachtlich, ob der Vorsitzende bzw. die Konfliktkommission als Kollektiv ihre Auffassung dem Antragsteller oder den Beteiligten mündlich bzw. schriftlich mitgeteilt haben².

In konsequenter Fortführung der Auffassung, daß unter diesen Voraussetzungen eine Entscheidung der Konfliktkommission nicht vorliegt, wird in Ziff. 18 Buchst. a

des Plenarbeschlusses gesagt, daß eine Frist zur Erhebung der Klage (Einspruch) nicht in Lauf gesetzt wird.

In der Praxis kommt es gelegentlich vor, daß eine Konfliktkommission über einzelne vom Antragsteller geltend gemachte selbständige Ansprüche nicht berät und entscheidet. Auch insoweit liegt keine Entscheidung der Konfliktkommission vor, die es dem Gericht ermöglicht, in der Sache selbst zu verhandeln und zu entscheiden. Das können z. B. solche Fälle sein, in denen der Werk tätige Einspruch gegen eine Kündigung und zugleich gegen eine Abschlußbeurteilung eingelegt hat, die Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission sich jedoch nur auf die Kündigung bzw. nur auf die Abschlußbeurteilung erstreckte. Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens kann in diesem Fall nur der selbständige Sachkomplex sein, über den von der Konfliktkommission beraten und entschieden wurde. Hinsichtlich des anderen Sachkomplexes muß die Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission noch nachgeholt werden.

Schließlich sind wir in der Praxis auch auf solche Fälle gestoßen, in denen Konfliktkommissionen einem der Beteiligten oder beiden Beteiligten zunächst aufgegeben hatten, sich über weitere Umstände des Streitfalles zu erklären, Urkunden vorzulegen usw. Solche Auflagen wurden teilweise in Beschlußform gekleidet. Dennoch kann in diesen Fällen nicht von einer Entscheidung der Konfliktkommission gesprochen werden, durch die der Streitfall bei ihr abgeschlossen werden sollte. Damit ist der Weg zum Gericht noch nicht frei. In allen diesen Fällen haben die Gerichte durch Verweisungsbeschlüsse gemäß § 28 AGO dafür zu sorgen, daß dem Grundsatz der vorherigen Beratung und Entscheidung des Arbeitsstreitfalles durch die Konfliktkommission Rechnung getragen wird.

Mit besonderer Sorgfalt müssen sich die Gerichte der Fälle annehmen, die in Ziff. 12 des Plenarbeschlusses behandelt werden. In der Praxis hat sich gezeigt, daß derartige Fälle vor allem auftreten, wenn mehrere Werk tätige, z. B. eine Brigade, unter gleichen Bedingungen arbeiten und daraus gleichartige Forderungen herleiten. Wahrscheinlich ist für die Absicht, sich einer Klage (Einspruch) anderer Werk tätiger gegen einen Beschluß der Konfliktkommission anzuschließen, bei Werk tätigen, die keinen eigenen Antrag bei der Konfliktkommission gestellt haben, das Ergebnis der Beratung und Entscheidung vor der Konfliktkommission ausschlaggebend. Hier ist genau festzustellen, ob die von diesen Werk tätigen geltend gemachten Ansprüche in einem sachlichen oder rechtlichen Zusammenhang

¹ Vgl. Rudelt / F. Kaiser / Ch. Kaiser, „Die Unterstützung der Konfliktkommissionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts durch die Gerichte“, NJ 1968 S. 164 ff. (S. 166).

² Vgl. OG, Urteil vom 31. Mai 1963 - Za 16/63 - (OGA Bd. 4 S. 170; Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 20, S. 473).