

Gericht, Staatsanwaltschaft und Gewerkschaft sowie Mängel in der bisherigen Arbeit auf der Grundlage dieser Vereinbarungen sichtbar. Die meisten Vereinbarungen beschränken sich auf die Zusammenarbeit bei der weiteren Kriminalitätsvorbeugung oder auf die Arbeitsrechtsprechung. Dieser Zustand ist zu überwinden. Dabei kommt es darauf an, die Anleitung der gesellschaftlichen Gerichte nicht nur schlechthin auf alle Rechtsgebiete auszudehnen, sondern ihren inneren Zusammenhang zu beachten, anders ausgedrückt: den Systemcharakter der Beziehungen sichtbar zu machen und von ihm auszugehen.

Es ist ein unabdingbares Prinzip der sozialistischen Demokratie, daß die Erfahrungen der Werktätigen bei der Ausarbeitung von Leitungsentscheidungen genutzt und berücksichtigt werden. Die bisher abgeschlossenen Vereinbarungen betonen noch zu stark die Information und Anleitung zur Vermittlung der Erfahrungen der Gerichte an die gesellschaftlichen Gerichte. Diese Seite der Arbeit ist zweifellos wichtig und weiterzuführen. Die Analyse der Arbeit der Konfliktkommissionen muß aber in zunehmendem Maße unter dem Aspekt der Vermittlung von Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis vorgenommen werden und Grundlage auch für die Bestimmung von Schwerpunkten der gerichtlichen Arbeit sein.

Die vom Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB beschlossene „Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen“ vom 22. Dezember 1969⁹ orientiert die gewerkschaftlichen Leitungen und Vorstände ebenfalls in diese Richtung. Die richtige Arbeit der gewerkschaftlichen Organe auf dieser Grundlage und die richtige Anwendung der Prinzipien der Richtlinie Nr. 28 durch die Gerichte geben somit die Gewähr für eine weitere Vervollkommnung der Zusammenarbeit der einzelnen Organe im Sinne sozialistischer Gemeinschaftsarbeit.

Einige inhaltliche und methodische Gesichtspunkte der Richtlinie Nr. 28

Es ist verfehlt, in der Richtlinie Nr. 28 eine Regelung von Verfahrensfragen zu sehen. Die Anwendung dieses Dokuments ist vorrangig eine politisch-ideologische Aufgabe. Dabei ist zu beachten, daß in der Richtlinie nur wesentliche Prinzipien dargelegt werden konnten.

Es wird Aufgabe verschiedener Publikationen und systematischer Schulungen sein, die einzelnen Regelungen der Richtlinie näher zu erläutern. So hätte es den Rahmen der Richtlinie gesprengt, wenn dort z. B. versucht worden wäre, Begriffe wie Geschäftsfähigkeit und beschränkte Geschäftsfähigkeit zu klären oder den unterschiedlichen Charakter von Fristen und die Voraussetzungen für die Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis herauszuarbeiten. Das muß für die Mitglieder der Konfliktkommissionen an Hand praktischer Beispiele und im Zusammenhang mit der gesetzlichen Regelung geschehen.

Der Zweck der Richtlinie Nr. 28 ist es, zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung beizutragen und eine hohe Effektivität der Tätigkeit der Konfliktkommissionen und Gerichte zu gewährleisten. Dementsprechend gibt die Richtlinie Antwort auf die hauptsächlichsten Fragen der Praxis. Es ist aber nicht ihr Anliegen, alle denkbaren verfahrensrechtlichen Fragen zu klären.

So ist z. B. in Ziff. 1.1.1. darauf verzichtet worden, als Ausnahme vom Grundsatz der schriftlichen Antragstellung die Zulässigkeit und die Erfordernisse eines münd-

lichen Antrags bei einem Mitglied der Konfliktkommission zu regeln. Natürlich kann der Antrag bei der Konfliktkommission auch mündlich gestellt werden, sofern nicht die KKO die Schriftform vorschreibt (so in §§ 25 Abs. 2, 28 Abs. 1, 39 Abs. 1, 52). Jedoch sind Fälle der mündlichen Antragstellung in der Praxis so selten, daß eine Regelung dieser Frage ungewollt zu einer Orientierung darauf führen könnte. Ähnlich verhält es sich mit Hinweisen zu anderen Abschnitten der Richtlinie.

Die Richtlinie Nr. 28 ist auch bestrebt, die Praxis der Konfliktkommissionen nicht zu reglementieren. So haben sich z. B. für die Übermittlung von Beschlüssen der Konfliktkommissionen, soweit sie nicht durch Aushändigung erfolgt, unterschiedliche Methoden herausgebildet. Ziffer 1.3. der Richtlinie schränkt diese Methoden nicht ein, weil die KKO hier keine zwingenden Vorschriften enthält. Lediglich die Ersatzzustellung gemäß §182 ZPO ist prinzipiell ausgeschlossen.

Ein anderes methodisches Prinzip, von dem die Richtlinie bei der Lösung bestimmter Fragen ausgeht, ist die komplexe Klärung eines Streitfalles unter weitgehender Nutzung der Erfahrungen und aktiver Mitwirkung gesellschaftlicher Kräfte. Dies spiegelt sich insbesondere in Ziff. 2.2.3. und 2.2.4. über die Zuständigkeit, der Konfliktkommission für die Entscheidung von Streitigkeiten aus einem mit einem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis wider. Die Verbindung von Arbeitsrechtsverhältnis und Mietverhältnis ist in der Regel so eng, daß die Konfliktkommission und die betrieblichen Kollektive am besten in der Lage sind, die Ursachen dieser Streitfälle aufzudecken und Maßnahmen zu ihrer Überwindung aufzuzeigen. Eine Begrenzung der Zuständigkeit der Konfliktkommissionen wäre daher nicht zu vertreten, abgesehen davon, daß die KKO keine Einschränkung enthält.

Das Prinzip der Komplexität ist schließlich auch ausschlaggebend dafür, daß die Konfliktkommission gleichzeitig mit der Entscheidung über die Wirksamkeit einer Kündigung des Mietverhältnisses oder auch zu einem späteren Zeitpunkt über den Anspruch des Betriebes auf Räumung der Werkwohnung entscheiden soll (Ziff. 2.2.3.). Die Hinweise einiger Bezirksgerichte, daß eine gegenteilige Regelung mit der Autorität der Konfliktkommissionen nicht vereinbar wäre, halten wir für begründet.

Die Statistik über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen weist aus, daß der Anteil von Einsprüchen gegen Disziplinarmaßnahmen des zuständigen Leiters relativ hoch ist. Hinzu kommt, daß gerade in diesen Verfahren bei Konfliktkommissionen verschiedene Zweifelsfragen aufgetreten sind. Dabei ist zunächst davon auszugehen, daß die Verantwortung der Betriebsleiter und die der Konfliktkommissionen klar voneinander abgegrenzt ist. Disziplinarmaßnahmen festzulegen ist ausschließlich Sache des zuständigen Leiters. Die Konfliktkommission ist nicht befugt, selbst Disziplinarmaßnahmen auszusprechen. Im Falle des Einspruchs hat sie nur zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Ausspruch der angefochtenen Disziplinarmaßnahme Vorlagen.

Sieht der Betriebsleiter vom Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme ab und stellt einen Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission, so hat diese das Vorliegen einer Disziplinverletzung zu prüfen und kann ggf. erzieherische Maßnahmen festlegen. Dieses Verfahren soll — mit Hilfe der Kraft des Kollektivs — der Erziehung des Disziplinverletzers durch moralisch-politische Sanktionen dienen, auf andere Werktätige erzieherisch einwirken und zur Überwindung der Ursachen von Disziplinverletzungen führen. Die systematische Stellung der Re-

⁹ Vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 1970, Heft 5, S. 154 ff.