

und die Rechtskommission des FDGB-Bezirksvorstands vor allem mit ihrer monatlich erscheinenden Broschüre „Arbeitsrechtliche Informationen“ diese positive Entwicklung fördert.

Die überprüften Empfehlungen erstreckten sich im wesentlichen auf folgende Zielstellungen:

- Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit;
- Beseitigung von Ursachen und Bedingungen für die Begehung von Straftaten, Verfehlungen und anderen Rechtsverletzungen;
- Durchsetzung und richtige Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts, wie z. B. der richtigen Eingruppierung der Arbeitsaufgaben der Werktätigen, der richtigen Entlohnung, der Vermeidung ungesetzlicher Lohnversprechen durch leitende Mitarbeiter, der gesetzlich richtigen Durchführung von Disziplinarverfahren und Erziehungsverfahren, der Gewährleistung der Berufsschulpflicht u. a. m.;
- Erhöhung der Verkehrssicherheit.

So beriet z. B. eine Konfliktkommission über ein Vergehen des Diebstahls. Die Übergabeentscheidung der Volkspolizei enthielt bereits wichtige Hinweise auf die Ursachen und Bedingungen der Straftat. Die Werktätigen verrichteten ihre Arbeitsaufgaben in der Mittelschicht ohne Aufsicht eines verantwortlichen Leiters. Diesen Umstand nutzte ein Arbeiter dazu aus, eine Folieplane zu stehlen und sie während der Arbeitszeit unbemerkt aus dem Betrieb zu bringen. Die Empfehlung der Konfliktkommission an den Betriebsleiter enthielt die Forderung, unverzüglich in jeder Schicht die notwendige Aufsicht durch leitende Wirtschaftsfunktionäre zu gewährleisten, die Wachsamkeit des Betriebsschutzes zu erhöhen und die Mitarbeiter der Versandabteilung öffentlich dafür zu belobigen, daß sie den Diebstahl rechtzeitig bemerkt und dadurch den Betrieb vor Schaden bewahrt hatten.

Eine andere Konfliktkommission befaßte sich auf Antrag einer Mitarbeiterin mit Lohnstreitigkeiten, weil diese nicht entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten und tatsächlich ausgeübten Arbeitsaufgabe und ihrer Qualifikation entlohnt wurde. Die Konfliktkommission traf eine richtige Entscheidung in der Sache selbst und empfahl dem Betriebsleiter, im gesamten Betriebsteil sofort die Entlohnung der Werktätigen zu überprüfen und den für die fehlerhafte Entscheidung verantwortlichen leitenden Mitarbeiter disziplinarisch zur Verantwortung zu ziehen, weil in diesem Betriebsteil in den letzten zwei Jahren sechs Konflikte zu entscheiden waren, denen die gleichen Gesetzesverletzungen zugrunde lagen. Darüber hinaus wurde dem Betriebsleiter empfohlen, alle leitenden Mitarbeiter dieses Werkes auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu schulen, um künftig derartigen Ungesetzlichkeiten und Konflikten vorzubeugen.

Kontrolle der Verwirklichung der Empfehlungen durch die Konfliktkommission und die BGL

Die Kontrolle der Verwirklichung der Empfehlungen ist von großer Bedeutung, weil sich nur daran die gesellschaftliche Wirksamkeit einer Empfehlung messen läßt. Deshalb müssen die Konfliktkommissionen bei der Lösung dieser Aufgabe von den Gewerkschaftsleitungen, den Betriebsleitern und den leitenden Mitarbeitern, die nach § 23 KKO verpflichtet sind, in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen über die Verwirklichung der Empfehlungen Rechenschaft zu legen, unterstützt werden.

In den überprüften Betrieben hatten die für die Konfliktkommissionen verantwortlichen BGL-Mitglieder einen exakten Überblick über die erteilten Empfehlungen. Sie waren jedoch nicht immer über den Stand der

Verwirklichung der Empfehlungen im Einzelfall informiert. Es fehlte die ständige Information, so daß nicht immer ersichtlich war, ob und in welcher Qualität und in welcher Zeit auf Empfehlungen reagiert wird bzw. in welchen Bereichen es noch Hemmnisse und Unzulänglichkeiten gibt.

Obwohl über die Art und Weise der Verwirklichung der Empfehlungen nur in geringem Umfang schriftliche Unterlagen Vorlagen, hatten die überprüften Konfliktkommissionen den erforderlichen Überblick über die Realisierung ihrer Beschlüsse und Empfehlungen. Die Konfliktkommissionen bestehen oft nicht auf Einhaltung der Schriftform bei den abzugebenden Stellungnahmen. Das begründen sie damit, daß die meisten Empfehlungen an Leiter des Konfliktkommissionsbereichs bzw. des Betriebsteils gerichtet sind und sie über die Realisierung ihrer Empfehlung entweder unmittelbar oder mündlich Kenntnis erhalten. Dieser Mangel muß auf dem Wege der Schulung der Konfliktkommissionen überwunden werden. Die Mitglieder der Konfliktkommissionen müssen erkennen, daß die Schriftform der Stellungnahmen für eine ständige Information und Kontrolle unerlässlich ist. Richten die Konfliktkommissionen an Leiter anderer Betriebe, Vorstände von Genossenschaften usw. Empfehlungen, dann erfährt die Konfliktkommission im Falle der Nichtbeantwortung der Empfehlung nicht, ob und inwieweit ihrer Empfehlung nachgekommen wurde. Obwohl sie nach § 22 Abs. 3 KKO den jeweils übergeordneten Leiter unterrichten und von ihm fordern müßte, dafür Sorge zu tragen, daß der Empfänger der Empfehlung zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung veranlaßt wird, mahnen sie lediglich nochmals die ausgebliebene Stellungnahme an. Da das bisher immer Erfolg hatte, verzichteten sie auf die Durchsetzung der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen. Dennoch müssen derartige Gesetzesverletzungen mit Hilfe der verantwortlichen Gewerkschaftsleitungen bei aktiver Unterstützung der staatlichen Rechtspflegeorgane, insbesondere der Staatsanwaltschaft mit der Gesetzlichkeitsaufsicht, überwunden werden, weil sie den Informationsfluß und die Kontrolle der Verwirklichung der Empfehlungen hemmen und die Autorität der gesellschaftlichen Gerichte mindern. Eine Stellungnahme sollte nur dann angemahnt werden, wenn die Konfliktkommission es versäumt hat, den Empfänger der Empfehlung ausdrücklich auf seine gesetzlichen Pflichten hinzuweisen (§ 14 GGG, § 22 KKO, § 29 Abs. 4 StGB, Ziff. 10.2.1. Abs. 3 der Richtlinie Nr. 28 des Plenums des Obersten Gerichts zum Zusammenwirken der Gerichte mit den Konfliktkommissionen vom 25. März 1970 [GBl. II S. 25; NJ-Beilage 1/70 zu Heft 9]).

Pflichten der Empfänger von Empfehlungen

Diese Pflichten sind in § 14 Abs. 2 GGG, § 22 Abs. 2 KKO gesetzlich geregelt. Danach ist der Konfliktkommission innerhalb von zwei Wochen schriftlich mitzuteilen, was auf Grund der Empfehlung veranlaßt wird oder aus welchen Gründen ihr nicht gefolgt werden kann. Hat es eine Konfliktkommission für erforderlich gehalten, eine Empfehlung zu erteilen, dann muß sie auch erfahren, wie der betreffende Leiter darauf reagiert hat. Geschieht das nicht oder nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Frist oder nicht in gehöriger Weise, so hat die Konfliktkommission unverzüglich nach Fristablauf bzw. nach Eingang der unbegründeten Ablehnung der Empfehlung von den ihr zustehenden Rechten (§ 22 Abs. 3 KKO) Gebrauch zu machen. Bleibt infolge des Nichtbeachtens einer Empfehlung eine mit ihr gerügte Ungesetzlichkeit bestehen, so ist umgehend der zuständige Staatsanwalt zu informieren, damit er mit der geeigneten Maßnahme der Gesetzlichkeitsaufsicht reagieren kann.