

Konfliktkommission für die Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit, die Übermittlung von Informationen und die Gewährleistung von sachlichen Voraussetzungen durch den Leiter der Einrichtung für die Vorbereitung und Durchführung der Beratungen, die Sicherung der einheitlichen Rechtsanwendung und der Gesetzlichkeit durch Gerichte und Staatsanwälte.

Dabei müssen die Justizorgane und die Gewerkschaft beachten, daß insbesondere die delegierten Genossenschaftsmitglieder erst mit den Aufgaben und dem Wirken einer Konfliktkommission vertraut gemacht werden müssen. Deshalb sind an die Anleitung spezifische Anforderungen zu stellen. Andererseits können jedoch die umfangreichen Erfahrungen, die durch das 20jährige erfolgreiche Wirken der Konfliktkommissionen in den VEBs und VEGs gewonnen wurden, genutzt werden.

Bereits bei den Vorbereitungen zur Bildung einer Konfliktkommission müssen die Gewerkschaft, die Justizorgane und die Leitung der Einrichtung eng zusammenwirken, da sowohl die Herausbildung neuer Gemeinschaftsbeziehungen als auch die unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen in den einzelnen kooperativen Einrichtungen neue Fragen für die Tätigkeit der Konfliktkommissionen aufwerfen.

Die Konfliktkommissionen werden in den kooperativen Einrichtungen, die nach dem Musterstatut arbeiten, unter Beachtung der Anzahl und der sozialen Zusammensetzung der Beschäftigten gebildet. Ihre Wahl erfolgt auf der Grundlage der allgemeinen Rechtsvorschriften nach den Grundsätzen der Gewerkschaftswahlen./17/ Die Wahl wird durch die Gewerkschaft in engem Zusammenwirken mit dem Rat der Einrichtung vorbereitet und organisiert. Die Kandidaten werden von allen Beschäftigten in geheimer Wahl auf die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Zur Zuständigkeit der Konfliktkommissionen in den kooperativen Einrichtungen

Die in den kooperativen Einrichtungen gebildeten Konfliktkommissionen haben die gleiche Rechtsstellung wie die Konfliktkommissionen in den VEBs. Für den Bereich der Arbeitsverhältnisse beraten und entscheiden sie gemäß § 24 KKO bei Streitfällen zwischen den Beschäftigten und der kooperativen Einrichtung über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und dem Delegationverhältnis. Hierfür sind sie ausschließlich zuständig. Das bedeutet, daß — vorbehaltlich gesetzlich vorgesehener Ausnahmen — die Beratung und Entscheidung durch die Konfliktkommission Voraussetzung für eine Klage bei Gericht ist (§ 24 Abs. 1 KKO). Das bedeutet weiter, daß der Leiter der Einrichtung, der Rat und die Belegschaftsversammlung keine Entscheidungen über diejenigen Rechtsstreitigkeiten treffen können, für die die Konfliktkommission zuständig ist. Das gilt auch für die Mitgliederversammlung bzw. den Vorstand der delegierenden LPG.

Die Konfliktkommission ist grundsätzlich für alle Arbeitsstreitigkeiten zuständig. Sie ist aber z.B. nicht befugt, über Streitigkeiten, die den Einsatz des Leiters der Einrichtung betreffen, oder über die Abberufung von Mitgliedern zu beraten. Sie kann auch nicht über Ansprüche, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts ergeben, entscheiden oder Verstöße gegen die Gebote der sozialistischen Moral erörtern. Für Arbeitsstreitigkeiten von kurzfristig in koope-

M! Vgl. Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen, Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 22. Dezember 1969 in: Gewerkschaftliche Ordnungen zur Durchsetzung des sozialistischen Rechts, Schriftenreihe über Arbeitsrecht, Heft 15, Berlin 1972, S. 36 ff.

rativen Einrichtungen eingesetzten Genossenschaftsmitgliedern ist die Konfliktkommission nur dann zuständig wenn direkte Rechtsbeziehungen zur kooperativen Einrichtung bestehen.

Die Konfliktkommission muß daher gewissenhaft prüfen, ob sie über den Rechtsstreit auf der Grundlage der Rechtsvorschriften beraten und entscheiden kann und aus welcher Rechtsvorschrift sich z. B. der geltend gemachte Anspruch ergibt. Das gilt insbesondere auch dann, wenn delegierte Genossenschaftsmitglieder Ansprüche nach dem Gesetzbuch der Arbeit geltend machen, für sie jedoch — z. B. hinsichtlich der Vergütung — besondere Übergangsregelungen festgelegt wurden. Die Konfliktkommission trifft dann ihre Entscheidung entsprechend den getroffenen Übergangsregelungen. Sie kann aber nicht darüber befinden, ob an deren Stelle arbeitsrechtliche Regelungen anzuwenden sind. Das gilt auch für solche betrieblichen Regelungen, die nach Auffassung der Konfliktkommission nicht den Bedingungen der kooperativen Einrichtung entsprechen. Hier hat sie das Recht, im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft den Leiter auf derartige Regelungen hinzuweisen und ggf. den Staatsanwalt bzw. das zuständige staatliche Organ zu informieren.

Aufgaben der Konfliktkommissionen in kooperativen Einrichtungen

Einen wirksamen Beitrag zur Festigung der Gesetzlichkeit und Erhöhung der Disziplin leisten die Konfliktkommissionen insbesondere

- durch die erzieherische Beratung unter Mitwirkung der Beschäftigten, durch die richtige Entscheidung über den Anspruch oder die Rechtsverletzung sowie durch die Aufdeckung von Ursachen und solchen Bedingungen, die die Rechtsverletzung ermöglicht oder begünstigt haben;
- durch die Unterbreitung von Vorschlägen und Empfehlungen zur Fortführung des Erziehungsprozesses in den Brigaden und zur Beseitigung von Ungesetzlichkeiten und Mängeln durch die Leitung der kooperativen Einrichtung

So hat die Konfliktkommission z. B. für die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin eine besondere Verantwortung. Dabei ist der prinzipielle Unterschied in der rechtlichen Ausgestaltung der disziplinarischen und materiellen Verantwortlichkeit nach dem Musterstatut für kooperative Einrichtungen sowie dem LPG-Gesetz, dem Musterstatut für LPGs und der Musterbetriebsordnung zu beachten. Die Konfliktkommissionen werden hier tätig zur Beratung und Entscheidung über Einsprüche von Beschäftigten gegen Disziplinarmaßnahmen, die der Leiter nach Ziff. 42 KE-MSt ausgesprochen hat, zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin bei Antragstellung durch den Leiter sowie zur Entscheidung über Schadenersatzansprüche der kooperativen Einrichtung gegenüber ihren Beschäftigten (vgl. §§ 24, 28, 29 KKO).

Das Anliegen der Beratung besteht bei begründeter Antragstellung vor allem darin, den Beschäftigten nachdrücklich zu einem gesellschaftsgemäßen Verhalten zu erziehen. Damit kann die Konfliktkommission aktiv Einfluß auf die Erfüllung seiner Rechte und Pflichten nehmen und zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Gleichzeitig wird die Verantwortung des Leiters für die Erziehung der Beschäftigten, für die Gewährleistung der Gesetzlichkeit und den Schutz des sozialistischen Eigentums gefördert. Darüber hinaus wird es oftmals möglich sein, Hinweise für die weitere Verbesserung der sozialistischen Betriebswirtschaft und der Beziehungen im Arbeitskollektiv zu geben.