

Gewerkschaftsleitungen unterstützen die Konfliktkommission bei der Kontrolle.

(2) Über die Verwirklichung der Empfehlungen haben die Betriebsleiter, leitenden Mitarbeiter und betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in Versammlungen der Werktätigen zu berichten.

II.

Tätigkeitsgebiete der Konfliktkommissionen

Beratung wegen Arbeitsstreitfällen

§ 18

(1) Die Konfliktkommission berät und entscheidet über Streitfälle zwischen Werktätigen und dem Betrieb über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Sie ist zuständig für Streitfälle über arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Arbeitsgesetzbuch und anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich der Rahmenkollektivverträge, der Betriebskollektivverträge und der Arbeitsordnungen.

(2) Die Konfliktkommission berät und entscheidet insbesondere über

- Streitfälle über den Abschluß, die Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages sowie die betriebliche Beurteilung und Leistungseinschätzung,
- Streitfälle über die Entlohnung des Werktätigen auf der Grundlage der geltenden Tarife und Eingruppierungs-, unterlagen, über die Rechtswirksamkeit der angewandten Lohnformen, über die Differenzierung des Lohnes nach der Quantität und Qualität des Arbeitsergebnisses sowie über Zuschlags-, Ausgleichs- oder Entschädigungszahlungen,
- Streitfälle wegen Lohnrückforderung des Betriebes,
- Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie und andere, insbesondere durch rahmenkollektivvertragliche oder betriebliche Festlegungen oder Vereinbarungen begründete Prämienansprüche,
- Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten aus dem Lehrverhältnis und der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen,
- Streitfälle über die Anwendung der Arbeitszeitregelung sowie über die Gewährung von Erholungsurlaub und Freistellung aus gesellschaftlichen und persönlichen Gründen,
- Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der sozialen Betreuung der besonderen Förderung der Frauen, Jugendlichen und weiterer Personengruppen, soweit sie arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten betreffen,
- Anträge auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung von Arbeitspflichten,
- Einsprüche des Werktätigen gegen Disziplinarmaßnahmen auf der Grundlage des Arbeitsgesetzbuches oder anderer Disziplinarvorschriften, soweit nach diesen Disziplinarvorschriften die Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben ist,
- Schadenersatzansprüche des Betriebes oder des Werktätigen,
- Streitfälle aus dem Neuererrecht entsprechend den Festlegungen der Neuererverordnung.

(3) Die Konfliktkommission berät und entscheidet auch über Streitfälle zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern über Darlehnsrückzahlungen sowie über Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkwohnung) ergeben.

§ 19

(1) Antragsberechtigt sind

- jeder Betriebsangehörige in eigener Angelegenheit oder ein Betriebsangehöriger im Auftrag seines Kollektivs, wenn sein Antrag mit dem des Kollektivs übereinstimmt,
- die Erziehungsberechtigten jugendlicher Betriebsangehöriger,
- der Betriebsleiter oder ein von ihm Beauftragter,

- der Leiter des übergeordneten Organs bei Anträgen gegen den Betriebsleiter,
- der Staatsanwalt des Kreises, ■
- ehemalige Betriebsangehörige, der Betriebsleiter oder ein von ihm Beauftragter, soweit es sich um Ansprüche aus einem früheren Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb handelt,
- die Betriebsgewerkschaftsleitung bei Ansprüchen der Kasse der gegenseitigen Hilfe auf Darlehnsrückzahlungen.

(2) Anträge, mit denen arbeitsrechtliche Ansprüche des Betriebes geltend gemacht werden, sind schriftlich zu stellen. Sie haben vor allem zu enthalten

- die genaue Bezeichnung des Anspruchs und Angabe der Rechtsgrundlage,
- die genaue Schilderung des Sachverhalts,
- festgestellte Ursachen und Bedingungen des Konflikts und Hinweise zu deren Überwindung,
- die vorliegenden Beweismittel.

Entspricht der Antrag nicht diesen Anforderungen, kann die Konfliktkommission die Beseitigung der Mängel verlangen.

§ 20

Stellt die Konfliktkommission fest, daß sie für den Streitfall nicht zuständig ist, faßt sie darüber einen Beschluß und verweist den Antragsteller an das zuständige Organ. Auch in diesem Fall kann die Konfliktkommission Empfehlungen zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen des Konflikts geben.

§ 21

(1) An der Beratung nehmen der Antragsteller, der Antragsgegner, Erziehungsberechtigte Jugendlicher, Vertreter der Arbeitskollektive und der Gewerkschaft sowie andere Werktätige teil, die zur Lösung des Konflikts beitragen können. Die Mitglieder der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, der Vertrauensmann und die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre haben das Recht, Werktätige bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. In Ausnahmefällen wie bei längerer Krankheit oder bei längerer Abwesenheit kann sich der Antragsteller oder der Antragsgegner durch einen Bürger vertreten lassen. Eine Vertretung des Antragsgegners im erzieherischen Verfahren wegen Verletzung von Arbeitspflichten ist nicht zulässig.

(2) Die Beratung ist so zu führen, daß der Sachverhalt allseitig mit dem Antragsteller und dem Antragsgegner erörtert wird, den Werktätigen ihre Rechte und Pflichten erläutert und die Betriebsangehörigen zu einem verantwortungsbewußten Verhalten erzogen werden.

(3) Einigen sich der Antragsteller und der Antragsgegner im Verlaufe der Beratung, bestätigt die Konfliktkommission die Einigung durch Beschluß, wenn diese den Grundsätzen des sozialistischen Rechts entspricht. Wird keine Einigung erzielt oder deren Bestätigung abgelehnt, entscheidet die Konfliktkommission über den Anspruch. Bei Geldforderungen kann erforderlichenfalls eine angemessene Zahlungsfrist oder Ratenzahlung bestimmt werden. Bei dem erzieherischen Verfahren wegen Verletzung von Arbeitspflichten ist eine Einigung ausgeschlossen.

(4) Versäumt der Antragsteller ohne Verschulden eine Frist zur Einlegung eines Einspruchs, ist ihm auf Antrag Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis zu gewähren. Ein verspäteter Einspruch eines Werktätigen kann auch dann als rechtzeitig eingelegt behandelt werden, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und dies im Interesse des Werktätigen dringend geboten ist

§ 22

- (1) Der Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung von Arbeitspflichten (§ 255 Abs. 3 AGB) hat vor allem zu enthalten
- die Darstellung der Disziplinverletzung,
 - die festgestellten Ursachen und Bedingungen,
 - die Einschätzung der Persönlichkeit des Werktätigen.