

Auszeichnung

Anläßlich des Internationalen Frauentages 1982 wurde

Johanna Puls,

Stellvertreter des Direktors des Kreisgerichts Eilenburg,
mit der *Clara-Zetkin-Medaille* ausgezeichnet.

Bei der ersten Wahl der Konfliktkommissionen im Jahre 1954 wurden 5 682 Kommissionen mit 45 456 Mitgliedern gewählt. Sie hatten ausschließlich Arbeitsrechtssachen zu beraten. In den folgenden Jahren wurde ihre Zuständigkeit ständig erweitert, sie erhielten für ihre Tätigkeit immer mehr Rechte.

Bei den im März 1982 zu Ende gegangenen Wahlen berichteten 26 085 Konfliktkommissionen mit 229 829 Mitgliedern vor ihren Wählern über ihre Tätigkeit. Ihren Berichten lagen 63 664 Beratungen im Jahre 1980 und 65 282 Beratungen im Jahre 1981 zugrunde, davon im vergangenen Jahr 48 775 Beratungen zum Arbeitsrecht.

Praxiserfahrungen werden zur Norm

Die Mehrzahl der Konfliktkommissionen konnte in den vergangenen Jahren die Erfahrung sammeln, daß die Erhöhung ihrer gesellschaftlichen Wirksamkeit vor allem davon abhängt, wie sich ihre Tätigkeit in den Arbeitskollektiven und Gewerkschaftsgruppen auswirkt. Hierzu gab es in den letzten Jahren die meisten Anregungen zu neuen Rechtsvorschriften und gewerkschaftlichen Beschlüssen. All diese Anregungen gehen davon aus, daß es die wesentlichste und eigentliche Aufgabe der Konfliktkommissionen ist, in erster Linie als Kollektivorgan Anträge und Übergabeentscheidungen innerhalb der gesetzlichen Frist zu beraten und in deren Ergebnis Recht zu sprechen, Beschlüsse zu fassen und Empfehlungen zu geben. Über die in diesem Zusammenhang bereits erreichte erzieherische Wirksamkeit hinaus haben aber die gesellschaftlichen Gerichte ein Niveau erreicht, das es erforderlich macht, ihre Einwirkungsmöglichkeiten hinsichtlich der Vorbeugung von Rechtsverletzungen und Rechtsstreitigkeiten und ihre Aktivitäten außerhalb von Beratungen bis hin zu einer wirksamen Rechtsberatung und Rechtserläuterung sowie zu Aussprachen und Empfehlungen gesetzlich zu erweitern.

Viele Konfliktkommissionen machten die Erfahrung, daß es nicht mehr ausreicht, nur im Ergebnis von Beratungen Empfehlungen zu geben. Sie wollen bereits im Vorfeld von Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit vorbeugenden Aktivitäten und Aussprachen auf der Grundlage eines einheitlichen kollektiven Standpunkts Empfehlungen aussprechen, die den gleichen zwingenden Charakter tragen sollen wie die bisher nach einer Beratung erteilten Empfehlungen.

Die gesellschaftlichen Gerichte zogen daraus die Schlußfolgerung, daß sie dann, wenn ihnen solche Rechte eingeräumt werden, auch ihre Arbeitsweise verändern müssen. Wenn künftig die Konfliktkommissionen ihre Wirksamkeit in enger Zusammenarbeit mit den Leitern der Arbeitskollektive und den Vertrauensleuten in den Arbeitskollektiven verstärken wollen, ist es notwendig, daß Mitglieder von Konfliktkommissionen in allen größeren Arbeitskollektiven tätig sind.

Zum anderen setzen Aussprachen, Empfehlungen, Rechtshilfe und konkrete Rechtserläuterung des gesellschaftlichen Gerichts voraus, daß seine kollektive Tätigkeit verstärkt wird. So ist es künftig erforderlich, daß die Mitglieder auch außerhalb von Beratungen auf Antrag zu Arbeitsberatungen Zusammenkommen. Das sollte nach Möglichkeit auf der Grundlage eines langfristigen Arbeits-

plans geschehen, um im Ergebnis kollektiver Aussprachen Empfehlungen zu erteilen. Soweit erforderlich, ist die Zusammenarbeit untereinander zu verstärken, um Standpunkte und Meinungen zur Rechtsanwendung umfassend auszutauschen, damit jedes einzelne Mitglied eine vielseitige Rechtshilfe zur Erhöhung der Rechtssicherheit leisten kann.

Jede Konfliktkommission sollte darüber hinaus auch künftig alle Rechtsverletzungen, in Aussprachen unterbreitete Vorschläge und Kritiken der Werktätigen, falsche Rechtsanwendung und mangelhafte Rechtskenntnisse in einem Protokollbuch festhalten, um gründliche Analysen der Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Regelungen, der Rechtsverletzungen und der Arbeit der Leiter mit dem sozialistischen Recht zu ermöglichen. Konfliktkommissionen berichteten z. B. darüber, daß auf jede auf Antrag geführte Beratung mehr als doppelt soviel Aussprachen und andere Aktivitäten kommen, durch die Rechtsverletzungen auf andere Art und Weise beseitigt wurden oder ihnen vorgebeugt werden konnte.

Gewerkschaftliche Mitwirkung sichern

Im Ergebnis der immer enger werdenden Zusammenarbeit zwischen Konfliktkommissionen und Vertrauensleuten, AGLs und BGLs sowie der Durchsetzung des in Abschn. I Ziff. 4 Buchst. a der Satzung des FDGB enthaltenen Rechts der Gewerkschaftsmitglieder, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten kostenlose gewerkschaftliche Rechtshilfe zu erhalten, ergaben sich immer mehr Vorschläge, die gewerkschaftliche Mitwirkung in den Beratungen der Konfliktkommissionen gesetzlich zu sichern und zu verstärken.

Es ist davon auszugehen, daß die gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Lösung von Arbeitsstreitfällen auf allen Ebenen erforderlich ist. In der Praxis hat es sich ohnehin bewährt, daß bei Beratungen über arbeitsrechtliche Probleme Vertrauensleute, Mitglieder von Gewerkschaftsleitungen oder beauftragte Gewerkschaftsfunktionäre den gewerkschaftlichen Standpunkt zum anstehenden Streit darlegen.

Auf der Grundlage von § 5 ZPO, § 301 AGB und der Ordnung über die gewerkschaftliche Prozeßvertretung und Mitwirkung im arbeitsrechtlichen Verfahren vom 1. August 1979⁶ haben die gewerkschaftlichen Aktivitäten bei arbeitsrechtlichen Streitfällen vor staatlichen Gerichten durch Mitwirkung oder Prozeßvertretung bereits 83 Prozent erreicht. Künftig geht es darum, bereits in der Beratung der Konfliktkommission eine umfassende Interessenvertretung zu sichern. Vielfach wurde vorgeschlagen, daß Satzung und gesetzliche Regelung übereinstimmen müssen, um jedem Gewerkschaftsmitglied als Antragsteller oder Antragsgegner die Möglichkeit zu geben, sich von einem Vertreter der Gewerkschaft unterstützen zu lassen. Hierbei geht es darum, daß das Gewerkschaftsmitglied schon vor der Beratung Hinweise für sein Auftreten erhält, daß ihm der Gewerkschaftsvertreter die rechtlichen Zusammenhänge erläutert, Informationen gibt und auf der Grundlage der Einheit von Rechten und Pflichten den gewerkschaftlichen Standpunkt zum anstehenden Problem erläutert. Wenn in der Beratung erkennbar wird, daß das Gewerkschaftsmitglied gegen die Entscheidung der Konfliktkommission Einspruch einlegen will, sollte der Gewerkschaftsvertreter sofort die weitere Mitwirkung, ggf. auch seine Vertretung im Prozeß anbieten. Damit wäre die gewerkschaftliche Interessenvertretung bis zur endgültigen Lösung des Streitfalls gesichert.

Vervollkommnung der Leitung erforderlich

Aus vielen Vorschlägen ergibt sich, daß es erforderlich ist, den Konfliktkommissionen weitere Rechte und Möglichkeiten einzuräumen, um ihre Wirksamkeit zu erhöhen,