

wesentlich mehr Diskussionsbeiträge in den Wahlversammlungen gehalten wurden und daß sich zunehmend mehr Werktätige bereit erklärt haben, in den Konfliktkommissionen mitzuarbeiten. Ausdruck dessen ist schließlich auch die hohe Wahlbeteiligung in allen Betrieben.

Die diesjährige Wahl war die erste nach dem Inkrafttreten der neuen Rechtsvorschriften, die den gesellschaftlichen Gerichten erweiterte Rechte eingeräumt haben. Erfahrungen und Ergebnisse der Wahl ließen erkennen, daß der überwiegende Teil der Konfliktkommissionen die neuen Regelungen verantwortungsbewußt anwendet, daß sich diese in der Praxis bewähren und die Konfliktkommissionen auch unter den gewachsenen Anforderungen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als ehrenamtlich rechtsprechende Organe gerecht werden. Leitungen und Vorstände der Gewerkschaften konnten im Ergebnis der Wahl einschätzen, daß sich der Einfluß der ehrenamtlichen Gerichte in den Betrieben auf die Wahrung der Rechtssicherheit für die Werktätigen sowie auf die Entwicklung des Staats- und Rechtsbewußtseins in den Arbeitskollektiven spürbar erhöht hat. Vor allem das hohe Niveau der Beratungen und deren vorbeugende Wirkung sowie die deutlich verstärkte Tätigkeit außerhalb von Beratungen hat die Autorität der ehrenamtlichen Gerichte bei den Werktätigen weiter erhöht.

Positive Bilanz der Wahlversammlungen

Spürbare Fortschritte gab es bei der kollektiven Ausarbeitung der Berichte der Konfliktkommissionen. Sie machten deutlich, daß sich der Hauptanteil der Beratungen der Konfliktkommissionen auf das sozialistische Arbeitsrecht konzentriert (75 Prozent).

Entwicklung der Beratungen der Konfliktkommissionen

	1983	%	1984	%
Gesamtzahl der Beratungen	73 022	100	72 598	100
davon				
Vergehen	13 790	18,9	13 298	18,3
Verfehlungen	4 218	5,8	3 527	4,8
Ordnungswidrigkeiten	689	0,9	713	0,9
Schulpflichtverletzungen	172	0,2	186	0,3
Zivilrecht	403	0,6	m	0,5
Arbeitsrecht	53 750	73,6	54 547	75,1

Die meisten Konfliktkommissionen konnten darüber berichten, daß mit der Erhöhung der Wirksamkeit des Arbeitsrechts ein größerer Beitrag für den Leistungsanstieg und die Rechtssicherheit in den Betrieben geleistet wurde. So sind Arbeitsstreitfälle, die unmittelbar die Rechte der Werktätigen berühren (Arbeitsverhältnis, Jahresendprämie, Arbeitszeit und Urlaub, Neuerrecht, Leistungseinschätzung und Beurteilung u. ä.), leicht zurückgegangen.

Gemeinsame Aktivitäten von Leitern, Gewerkschaftsleitungen und Mitgliedern der Konfliktkommissionen haben zur Erhöhung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, insbesondere zur besseren Nutzung des Arbeitsvermögens und zur Förderung der Einheit von Rechten und Pflichten beigetragen. Größere Konsequenz der Leiter bei der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit führte dazu, daß die Beratungen darüber zugenommen haben. Das zeugt von der wachsenden Verantwortung vieler Leiter bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten zum Schutz des sozialistischen Eigentums.

Während eine Reihe von Konfliktkommissionen darüber berichtete, daß auch erzieherische Verfahren (§§ 22 ff. KKO) immer besser genutzt werden, um die Einheit von Rechten und Pflichten in den Arbeitskollektiven erfolgreicher durchzusetzen, kann das Gesamtergebnis auf diesem Gebiet u. E. noch nicht befriedigen. So sind die erzieherischen Verfahren von 3 088 im Jahre 1983 (5,7 Prozent) auf 2 920 im vergangenen Jahr (5,4 Prozent) zurückgegangen. Manche Leiter nutzen diese erzieherische Möglichkeit, die das Gesetz vorsieht, noch nicht in ausreichendem Maße, obwohl hiermit ein wirksames Mittel gegeben ist, um sich mit jenen Werktätigen im Kollektiv ausendanzusetzen, die sich über die sozialistischen Verhaltensnormen im Betrieb hinwegsetzen. Die differenzierte Entwicklung in den Betrieben auf diesem Gebiet führte in vielen Fällen zu Schlußfolgerungen dazu, wie die rechtlichen Möglichkeiten für die Tätigkeit der Konfliktkommissionen hier noch stärker genutzt werden können.

Die meisten Konfliktkommissionen konnten auch darüber berichten, daß ihre Tätigkeit außerhalb von Beratungen erheb-

lich zugenommen hat. Insbesondere die Rechtserläuterung in den Arbeitskollektiven und die praktische Rechtshilfe direkt am Arbeitsplatz durch die Mitglieder der Konfliktkommission fanden bei den Werktätigen Anerkennung. In einzelnen Fällen wurde darüber diskutiert, daß diese vorbeugende und vor edlem bewußtseinsfördernde Arbeit weiter verstärkt werden sollte; sie darf aber nicht dazu führen, daß auf erhebliche Rechtsverletzungen nicht mit den erforderlichen Mitteln reagiert und bereits gestellte Anträge „irgendwie erledigt“ werden, ohne daß die eigentliche Funktion der Konfliktkommissionen, auf Antrag Beratungen durchzuführen, ausgeschöpft wird. Vielfach wurde anhand von Erfahrungen nachgewiesen, daß die vorbeugende und erzieherische Wirkung einer gut vorbereiteten öffentlichen Beratung mit konkreten Beschlüssen und abrechenbaren Empfehlungen durch nichts zu ersetzen ist.⁴

Mit Genugtuung konnte die Mehrheit der Gewerkschafts-Organisationen feststellen, daß sich die Zusammenarbeit der Betriebsgewerkschaftsleitungen mit den Konfliktkommissionen durch die Verwirklichung des Beschlusses des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB über die „Aufgaben der Gewerkschaften bei der Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen“ vom 26. März 1982⁵ spürbar verbessert hat. Es gibt auf diesem Gebiet viele neue Erkenntnisse und Erfahrungen. So haben die meisten Abteilungsgewerkschaftsleitungen die Zusammenarbeit mit der Konfliktkommission ihres Organisationsbereichs besser gesichert. Zwischen den Vertrauensleuten und den Mitgliedern der Konfliktkommissionen hat sich eine fruchtbare Zusammenarbeit in den Gewerkschaftsgruppen entwickelt. In Gewerkschaftsmitgliederversammlungen und Vertrauensleuterversammlungen berichten Mitglieder und Vorsitzende von Konfliktkommissionen häufiger über ihre Erfahrungen und unterbreiten Vorschläge und Hinweise, wie mit dem sozialistischen Recht die Leitungsarbeit verbessert werden kann. Viele Rechenschaftsberichte der Leiter in den Wahlversammlungen (§ 19 Abs. 2 AGB) machten deutlich, daß diese ihre Rechtspflichten gegenüber den Konfliktkommissionen (§ 29 GGG, §§ 62 ff. KKO) besser wahrgenommen haben, auf diesem Gebiet aber weitere Anstrengungen notwendig sind.

Schlußfolgerungen für die weitere Tätigkeit

Überwiegend beinhalten die Berichte der Konfliktkommissionen nicht nur Ergebnisse, Erfahrungen und kritische Wertungen, sondern sie zeichneten sich vor allem durch konkrete Schlußfolgerungen aus, die den neu gewählten Konfliktkommissionen wertvolle Anregungen für die Arbeit vermittelten:

Die neuen Rechtsvorschriften bewähren sich zwar in der betrieblichen Praxis, es ist aber notwendig, in Schulungen und Erfahrungsaustauschen die aus Analysen gewonnenen Erkenntnisse stärker für die einheitliche Rechtsanwendung zu verallgemeinern und vor allem die rund 80 000 erstmals gewählten Mitglieder der Konfliktkommissionen in entsprechenden Schulungen so zu qualifizieren, daß sie sofort in die kollektive Arbeit einbezogen werden können.

Mit der rechtsprechenden, rechtserläuternden und rechtsberatenden Tätigkeit konnte die Rechtssicherheit in den Arbeitskollektiven weiter gestärkt werden. Gemeinsam mit den Gewerkschaftsfunktionären sollte die Kontrolle über die konsequente Einhaltung der Gesetze, insbesondere des AGB, weiter verstärkt werden. Die Erfahrungen bei der Anwendung aller Möglichkeiten des sozialistischen Arbeitsrechts zum Schutze des sozialistischen Eigentums und zur Stärkung der Einheit von Rechten und Pflichten sollten rascher und gründlicher verallgemeinert werden.

Den Leitern und Gewerkschaftsleitungen wurde empfohlen, den Inhalt und die Ergebnisse der Tätigkeit der Konfliktkommissionen außerhalb von Beratungen ebenso gründlich einzuschätzen wie die Ergebnisse der Beratungen und Entscheidungen. Die analytische Arbeit auf diesem Gebiet ist zu verstärken.

In vielen Betrieben wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Rechtskenntnisse der Leiter und Gewerkschaftsfunktionäre und zur Schulung der Konfliktkommissionen, der Schöffen und der gewerkschaftlichen Prozeßvertreter vorgeschlagen. Es wurde eingeschätzt, daß unzureichende Rechtskenntnisse bei einigen Leitern die konsequente Durchsetzung des Arbeitsrechts im Betrieb beeinträchtigen.

⁴ Vgl. hierzu H. ToepUtz, „Wahlen sind gute Gelegenheit, Erfahrungen zu analysieren“, Die Konfliktkommission 3/85, Beilage zur Tribüne Nr. 26 vom 6. Februar 1985, S. 5 f.

⁵ Der Beschluß ist in: Arbeitsrechtliche Beschlüsse, Dokumente, Berlin 1982, S. 9, veröffentlicht.