

finden, wird den Arbeitskollektiven besser die Möglichkeit geben, an den Beratungen teilzunehmen. Die Praxis beweist, daß gerade in der aktiven Teilnahme der Arbeitskollektive an den Beratungen ein entscheidender Faktor für die hohe gesellschaftliche Wirksamkeit der Konfliktkommissionen liegt.

Konsequente Reaktion auf Rechtsverletzungen

In einer Reihe von Betrieben, insbesondere im Handel und bei den Verkehrsbetrieben, nehmen Beratungen über die materielle Verantwortlichkeit breiten Raum ein. Die meisten Konfliktkommissionen erkennen, daß die Behandlung gerade dieser Streitfälle das Bestreben der Arbeitskollektive um hohe Ordnung, Disziplin und Sicherheit wirksam unterstützt und der Rechtssicherheit dient. Viele Beratungen sind durch eine konsequente erzieherische Einwirkung gekennzeichnet. Indem die Konfliktkommissionen darauf hinwirken, daß bereits richtige Anträge gestellt werden, verhindern sie, daß durch zu niedrige Festlegungen der Schadenersatzhöhe — etwa infolge einer Überbewertung langjähriger Betriebszugehörigkeit oder sonstiger Aktivitäten —, obwohl schuldhaft höherer Schaden verursacht wurde, erzieherische Einwirkungsmöglichkeiten verschenkt werden.

In manchen Betrieben ist aber auch zu erkennen, daß einzelne Betriebsleiter noch zu wenig die Möglichkeit nutzen, ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission zu beantragen (§ 255 Abs. 3 AGB; §§ 22, 23 KKO). Vielfach wird diese Möglichkeit der kollektiven Einflußnahme auf Disziplinverletzer noch unterschätzt, und teilweise liegt auch Unkenntnis darüber vor. Die Betriebsleiter und leitenden Mitarbeiter sollten dieser Frage u. E. mehr Aufmerksamkeit schenken.³

Neben klaren, der Gesetzlichkeit entsprechenden Entscheidungen der Konfliktkommission erweisen sich vor allem die Empfehlungen als bedeutsame Instrumente, die gesellschaftliche Wirksamkeit ihrer Tätigkeit zu verstärken (§§ 16, 17 KKO). Empfehlungen sind gerichtliche Festlegungen, für deren Erfüllung eindeutige Rechtspflichten der Empfänger festgelegt sind. Hier können z. B. Veränderungen bewirkt werden, wenn im Zusammenhang mit Rechtsproblemen, die an die Konfliktkommission herangetragen werden, Ursachen und Bedingungen von Rechtsstreitigkeiten oder Rechtsverletzungen bekannt werden. Empfehlungen der Konfliktkommissionen haben nicht zuletzt in vielen Betrieben zu höherer Rechtssicherheit, Ordnung, Disziplin und Sicherheit beigetragen. Die Qualität der Empfehlungen hat sich erhöht, weil mit ihnen Vorschläge und Kritiken, die sich auf die Verbesserung der Leitungstätigkeit im Betrieb bezogen, konstruktiv verbunden wurden. Gute Beispiele sollten in der Schulungsarbeit mehr als bisher verallgemeinert werden, um dieses wichtige Mittel gesellschaftlicher Einflußnahme stärker überall zu nutzen. Leitern, die Empfehlungen der Konfliktkommissionen keine Beachtung schenken, ist gemeinsam mit den Gewerkschaftsleitungen, energisch entgegenzutreten. Gegebenenfalls kann auch die Konfliktkommission selbst den übergeordneten Leiter bzw. den Staatsanwalt des Kreises informieren (§ 16 Abs. 4 KKO).

Zusammenwirken mit den Gewerkschaftsleitungen

Als wesentliche Garantie für den Erfolg der Rechtsarbeit im Betrieb erweist sich immer wieder das enge, kameradschaftliche Zusammenwirken der Konfliktkommissionen mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und den Vertrauensleuten. Bewährt hat sich vor allem die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsfunktionären bei der Rechtsberatung. Hier sind insbesondere folgende Formen der Zusammenarbeit zu nennen:

- das Erfassen der erteilten Rechtsauskünfte und ihre ständige Auswertung durch die zuständigen gewerkschaftlichen Leitungen, um ggf. daraus Schlußfolgerungen für gewerkschaftliche Beschlüsse abzuleiten,
- das unmittelbare Zusammenwirken von Konfliktkommissionen und gewerkschaftlichen Rechtskommissionen bei der Gewährung von Rechtshilfe für Werk­tätige, um wirksame Formen und ein einheitliches Vorgehen bei der Durchsetzung berechtigter Ansprüche und bei der Erfüllung von Rechtspflichten der Werk­tätigen zu sichern,
- gegenseitige Information über notwendige Maßnahmen (Empfehlung der Konfliktkommission gemäß § 1 Abs. 5 KKO) oder Beschlüsse bzw. gewerkschaftliche Forderungen und Vorschläge an die Leiter zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit und der Wahrnehmung

der Rechte der Werk­tätigen, um durch entsprechende Kontrollen gesellschaftliche Wirksamkeit zu erzielen.

Angesichts der wachsenden Bedürfnisse der Werk­tätigen nach Vervollständigung ihrer Rechtskenntnisse steigen die Anforderungen, die an eine qualitativ gut gestaltete Rechtsberatung zu stellen sind. Die gewerkschaftlichen Rechtsberatungen haben sich bereits vielerorts bewährt und erfreuen sich eines regen Zuspruchs. Die dadurch von vielen Gewerkschaftsfunktionären gesammelten Erfahrungen gilt es, nun noch stärker an die Konfliktkommissionsmitglieder weiterzugeben.

Ein weiteres Feld der Zusammenarbeit ist die Qualifizierung der Konfliktkommissionsmitglieder.⁴ In den untersuchten Betrieben haben die Konfliktkommissionsmitglieder die Qualität der von den Gewerkschaften gemeinsam mit Richtern und Staatsanwälten durchgeführten Schulungsseminare als gut eingeschätzt. Die Kreisvorstände des FDGB haben es dabei verstanden, vor allem den Konfliktkommissionen in den kleineren und mittleren Betrieben die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Die Teilnahme aller Mitglieder der Konfliktkommission an den Schulungen wird zur weiteren Erhöhung des Niveaus der Beratungen beitragen. Aus unserer Sicht sollten die Schulungen im Rahmen des zentralen Schulungsplans stärker auf folgende Problemkreise eingehen:

- Durchführung von Beratungen bei der Geltendmachung arbeitsrechtlicher materieller Verantwortlichkeit (§ 265 Abs. 2 AGB; § 18 Abs. 1 KKO);
- Probleme von Lohn und Prämie sowie Arbeitszeit und Erholungsurlaub (§§ 95 ff., 160ff., 189 ff. AGB);
- Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung von Arbeitspflichten (§ 255 Abs. 3 AGB; §§ 22, 23 KKO);
- Erteilung von Empfehlungen innerhalb und außerhalb von Beratungen der Konfliktkommission und Kontrolle der Reaktion darauf (§§ 1 Abs. 5, 16 f. KKO);
- Bestätigung von Selbstverpflichtungen der Werk­tätigen zur Leistung unbezahlter gemeinnütziger Arbeit in der Freizeit (§§ 28 Abs. 1, 43 Abs. 1 KKO);
- Zweckmäßigkeit der Durchführung von Aussprachen (§ 1 Abs. 3, 4, 5 KKO) und Grenzen ihrer Anwendbarkeit, wenn z. B. eine Beratung erforderlich ist.

Eine wichtige Form des Zusammenwirkens besteht auch darin, daß sich die zuständigen Gewerkschaftsleitungen in regelmäßigen Abständen mit den Belangen der in ihrem Bereich bestehenden Konfliktkommissionen beschäftigen. Dabei sind an Hand der Erfahrungen der Praxis u. E. folgende Fragen besonders zu beachten:

- Ist eine termingerechte Vorbereitung von Beratungen zu allen vorliegenden Anträgen bzw. Übergaben gesichert?
- Werden die Beschlüsse mit hoher erzieherischer Wirksamkeit gefaßt? Wird das Arbeitskollektiv einbezogen? Werden Empfehlungen erteilt, und wird ihre Beachtung auch kontrolliert?
- Werden die gefaßten Beschlüsse an die zuständigen Organe gesandt?
- Ist die vollzählige Teilnahme aller Konfliktkommissionsmitglieder an der Schulung und Anleitung gesichert?
- Erhält die Konfliktkommission wichtige Informationen über Schwerpunkte der betrieblichen Arbeit zur Erfüllung der Pläne und der Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit?
- Nehmen die Werk­tätigen ihr Recht der gewerkschaftlichen Unterstützung in den Beratungen nur bei der Klärung von Rechtsproblemen wahr?
- Wie sind Umfang und Inhalt der von den Konfliktkommissionsmitgliedern geführten Aussprachen und Rechtsberatungen einzuschätzen? Wie wird die Rechtshilfe für die Werk­tätigen im Zusammenwirken mit der Rechtskommission der BGL organisiert?

Über solche und ähnliche Schwerpunkte der Arbeit sollten sich die gewerkschaftlichen Leitungen von Zeit zu Zeit informieren, gemeinsam mit den Konfliktkommissionen beraten und ggf. Beschlüsse zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Leitungstätigkeit fassen, damit die Gewerkschaften ihrer Verantwortung als enge Verbündete der Konfliktkommissionen immer besser gerecht werden können.

³ Vgl. hierzu auch die Leserdiskussion in *Arbeit und Arbeitsrecht* 1980, Heft 8, S. 186; Heft 11, S. 258, 262; Heft 12, S. 282, sowie 1987, Heft 2, S. 22.

⁴ Vgl. hierzu: Aufgaben der Gewerkschaften bei der Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionsmitglieder (Beschluss des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB vom 26. März 1982), abgedruckt in: *Gesellschaftliche Gerichte* (Textausgabe), Berlin 1982, S. 45 ff.