

verdeutlichen die Qualität der Beschlüsse der Konfliktkommissionen.

Einen wichtigen Platz in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen unseres Werkes nehmen die *erzieherischen Verfahren* ein. Sie betragen ca. 20 Prozent aller Beratungen. Mit erzieherischen Verfahren wirken die Konfliktkommissionen und das jeweilige Arbeitskollektiv auf solche Werk tätigen ein, die sich über allgemeine Verhaltensnormen und konkrete Arbeitspflichten hinwegsetzen. Diese Form der erzieherischen Einflußnahme wird in zunehmendem Maße genutzt. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, daß die leitenden Mitarbeiter in Führungskaderlehrgängen verstärkt auf diese Möglichkeiten der Disziplinierung aufmerksam gemacht wurden. Gute Ergebnisse werden in der Leitungstätigkeit ausgewertet und regen so zur stärkeren Anwendung dieser erzieherischen Einflußnahme auf die Werk tätigen an.

Mit derartigen Verfahren soll erreicht werden, daß der Werk tätige für sein pflichtverletzendes Verhalten einsteht, es als falsch und verantwortungslos einschätzt und letztlich die Erziehungsmaßnahmen der Konfliktkommission als gerechtfertigt betrachtet. Erzieherische Verfahren erfordern stets besonderes Einfühlungsvermögen. Für eine erfolgreiche Beratung sind in der Regel die Aktivitäten aller Konfliktkommissionsmitglieder, die Einbeziehung des Kollektivs und die gewerkschaftliche Mitwirkung besonders wichtig.

§ 22 KKO räumt der Konfliktkommission allerdings auch das Recht ein, den Antrag auf Durchführung eines derartigen Verfahrens zurückzuweisen, wenn die Sache nicht zur Beratung geeignet ist. Davon wurde im KWO z. B. dann Gebrauch gemacht,

- wenn die Konfliktkommission feststellte, daß bereits wegen der gleichen Pflichtverletzung ein Disziplinarverfahren eröffnet bzw. durchgeführt wurde, oder
- wenn wegen ähnlicher Pflichtverletzungen gegen den Werk tätigen bereits Disziplinarverfahren durchgeführt wurden und diese erfolglos geblieben sind.

Nach unseren Erfahrungen ist eine Sache besonders dann für die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens geeignet, wenn es sich um einen dem Kollektiv aufgeschlossen gegenüberstehenden Menschen handelt und wenn abzusehen ist, daß er mit Unterstützung des Kollektivs wieder zu pflichtgemäßem Handeln findet.

Vielfach wird der erzieherische Zweck bereits mit der Beratung erreicht. Die Übernahme von Patenschaften der Arbeitskollektive noch während der Beratung hat sich als sehr nützlich gezeigt. Eine Häufung von Maßnahmen mindert jedoch die Wirkung. Erfolgreich sind hingegen jene Beratungen, die beim Werk tätigen die Erkenntnis wecken, daß es von ihm selbst abhängt, welchen Platz er künftig im Kollektiv einnimmt.

Beratung von Übergaben

Auch die Zahl der Beratungen nach Übergabeverfügungen durch die Volkspolizei bzw. durch den Staatsanwalt oder andere Übergabeberechtigte ist bei den einzelnen Konfliktkommissionen des Betriebes sehr unterschiedlich. Den Hauptanteil der Übergaben bilden Diebstahlhandlungen. Die Übergabeverfügungen sind in der Regel eine gute Beratungsgrundlage. In Einzelfällen muß die Sache zurückgegeben werden, weil der Inhalt der Übergabeverfügung nicht klar ist oder weil die Sache nicht zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet ist. Die Zustellung der Übergabeverfügung sollte u. E. grundsätzlich über die BGL erfolgen, damit diese zugleich die Rechtskommission verständigen kann.

Vorbereitung und Durchführung der Beratungen sowie Durchsetzung der Entscheidungen

Es gehört zu den Aufgaben der Konfliktkommissionen, in Vorbereitung auf die Beratung alle notwendigen Informationen einzuholen. In den Vorbesprechungen, die jede Kommission vor der Beratung durchführt, wird festgelegt, welche Aussprachen zu führen sind und ob weitere Unterlagen

herangezogen werden müssen. Dabei werden möglichst alle Mitglieder einbezogen.

Wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Beratung ist die rechtzeitige Einladung aller Beteiligten, denn sie ermöglicht eine gründliche Vorbereitung. Da in jede Konfliktkommission 8 bis 12 Mitglieder gewählt wurden, ist die Beschlußfähigkeit meist gewährleistet. Durch die rechtzeitige öffentliche Bekanntgabe von Termin, Gegenstand und Ort der Beratung können sich die Mitglieder der Arbeit- und Gewerkschaftskollektive auf die Teilnahme an der Beratung rechtzeitig vorbereiten. Der Meinungsaustausch vor der Beschlußfassung der Konfliktkommissionsmitglieder wird öffentlich durchgeführt.

Im Ergebnis gemeinsamer Bemühungen der Rechtskommission der BGL und der Konfliktkommissionsvorsitzenden konnte erreicht werden, daß an jeder Beratung der Vertrauensmann bzw. ein Vertreter der AGL teilnimmt und den gewerkschaftlichen Standpunkt darlegt. Zur Wahrung der Interessen der Werk tätigen ist von diesem Recht zukünftig vor allem auch dann stärker Gebrauch zu machen, wenn Werk tätige bei der Durchsetzung ihrer berechtigten Ansprüche zu unterstützen sind.

Die Arbeit der Konfliktkommissionen bei der Beschlußfassung wird dadurch erleichtert, daß die Rechtskommission der BGL Beschlußformulare erarbeitet hat, die von allen Konfliktkommissionen genutzt werden. Auf diese Weise ist der Anspruch sowie die Art und Weise der zu erfüllenden Verpflichtungen, aber auch deren Kontrolle dem Beschluß zu entnehmen. So ist die Rechtskommission der BGL in der Lage, die Qualität der Beschlüsse einzuschätzen. Die Mitglieder der Konfliktkommissionen kontrollieren regelmäßig die Erfüllung der festgelegten Maßnahmen und Empfehlungen. In den Zusammenkünften der Konfliktkommissionen werden die Kontrollergebnisse ausgewertet.

Wenn durch eine Entscheidung der Konfliktkommission der Betrieb zu einer Leistung zugunsten eines Werk tätigen verpflichtet wird, sichert die Leitung des Betriebes die Durchsetzung der Entscheidung. Verantwortlich dafür ist der Leiter der jeweiligen Strukturedinheit, gegen die sich der Antrag konkret richtete. Die Konfliktkommission kontrolliert die Einhaltung der Festlegungen.

Bei der Durchsetzung von Beschlüssen der Konfliktkommissionen, die den Ausspruch einer Geldbuße zum Inhalt haben, könnte eine stärkere erzieherische Wirksamkeit erreicht werden, wenn die Information über den Eingang der Zahlungsverpflichtung beim Rat des Stadtbezirks an die Konfliktkommission rechtzeitig erfolgen würde. Durch enges Zusammenwirken mit dem Staatsanwalt des Stadtbezirks ist hier gewiß eine noch bessere Kontrolle der Konfliktkommissionen über die Zahlungseingänge möglich.

Empfehlungen und Verpflichtungen

Die in den Konfliktkommissionsbeschlüssen gegebenen Empfehlungen, besonders bei erzieherischen Verfahren und bei der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit, tragen wesentlich dazu bei, Ursachen, die zur Arbeitspflichtverletzung führten, aufzudecken bzw. zu beseitigen. Das setzt jedoch voraus, daß die Leiter auf diese Empfehlungen auch reagieren. Das soll schriftlich in einer Frist von zwei Wochen erfolgen.

Der Inhalt der von den Konfliktkommissionen gegebenen Empfehlungen hat sich in den letzten Jahren wesentlich verbessert. Sie werden ziel- und zweckgerichtet ausgesprochen und sind in den überwiegenden Fällen direkt an die betreffenden Leiter oder an Institutionen gerichtet. So wurde z. B. die Empfehlung ausgesprochen, einen Leiter materiell zur Verantwortung zu ziehen, weil er die Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit gegenüber einem Werk tätigen schuldhaft versäumt hatte. Dieses Beispiel wurde im Betrieb mit dem Ziel ausgewertet, mehr Konsequenz bei der Geltendmachung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit zu erreichen. In Auswertung einer anderen Beratung wurden Empfehlungen an das Verkehrssicherheitsaktiv und den Sicherheitsinspektor gegeben. Im Ergebnis wur-