

# Erfahrungen aus der Praxis

## Das erzieherische Verfahren vor der Konfliktkommission

In NJ 1988, Heft 4, S. 129 wird darüber berichtet, welche Erfahrungen die Konfliktkommissionen des Kombinats VEB Kabelwerk Oberspree (KWO) „Wilhelm Pieck“, Berlin, bei der Durchführung erzieherischer Verfahren sammeln konnten. Die Praxis zeigt, daß es vielerorts noch Vorbehalte gegen diese Form der erzieherischen Einflußnahme auf die Werk-tätigen gibt und der — aus der Sicht vieler Leiter — unkomplizierteren Durchführung eines Disziplinarverfahrens der Vorzug gegeben wird. Erfreulicherweise mehren sich die Stimmen, die dafür plädieren, diese m. E. zu Unrecht etwas vernachlässigte Seite der Arbeit der Konfliktkommissionen an den richtigen Platz zu stellen.\* Aus meiner Sicht möchte ich dazu einige Gedanken beisteuern.

### Anwendung des erzieherischen Verfahrens in Abgrenzung zum Disziplinarverfahren

Verletzt ein Werk-tätiger schuldhaft die Arbeitsdisziplin, kann gegen ihn die disziplinarische Verantwortlichkeit angewendet werden. Hierzu ist im konkreten Fall die Gesamtheit der Umstände der Arbeitspflichtverletzung zu prüfen:

- Welche Arbeitspflichten mußte der Werk-tätige unter den konkreten Gegebenheiten erfüllen?
- Hat der Werk-tätige diese Arbeitspflichten verletzt?
- Ist dem Werk-tätigen eine Schuld an der Arbeitspflichtverletzung vorzuwerfen?
- Wären andere Formen der Erziehung (z. B. kritische Auseinandersetzung im Arbeitskollektiv — § 81 Abs. 2 AGB) ausreichend?

Die Schuld des Werk-tätigen für die Verletzung seiner Arbeitspflichten ist nach § 252 Abs. 3, 4 AGB zu prüfen, d. h. die Frage, ob der Werk-tätige seine Arbeitspflichten verletzt hat, obwohl die objektiven Möglichkeiten und subjektiven Voraussetzungen für die Erfüllung der an ihn gestellten konkreten Anforderungen gegeben waren, ist eindeutig zu klären. Die Festlegungen des § 253 AGB dienen dem Leiter als Disziplinarbefugtem (im weiteren Leiter genannt) zur Beachtung aller Umstände.

Nach dem AGB hat der Leiter die Wahl zwischen zwei Formen der Anwendung der disziplinarischen Verantwortlichkeit: Er kann ein Disziplinarverfahren (§ 254 Abs. 1 AGB) durchführen, wenn es die erzieherische Notwendigkeit verlangt. Er kann aber auch einen Antrag auf ein erzieherisches Verfahren bei der Konfliktkommission stellen. Im Disziplinarverfahren obliegt es allein dem Leiter unter Mitwirkung der Gewerkschaft, die schuldhaft Verletzung von Arbeitspflichten durch den Werk-tätigen festzustellen und entsprechend der erzieherischen Notwendigkeit eine Entscheidung zu treffen. Von dieser Möglichkeit sollte ein Leiter vor allem dann Gebrauch machen, wenn es um eine schnelle (unmittelbare) erzieherische Reaktion auf das Verhalten des Werk-tätigen geht. In geeigneten Fällen ist m. E. jedoch durch ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission ein nachhaltigerer erzieherischer Effekt zu erreichen.

Damit soll aber keineswegs in Abrede gestellt werden, daß in nicht wenigen Fällen die Notwendigkeit für ein Disziplinarverfahren besteht. Meines Erachtens jedoch sollten die Leiter bewußt zwischen beiden Formen differenzieren und sich dabei mehr als bisher die Möglichkeit des Antrags auf ein erzieherisches Verfahren ins Bewußtsein rufen, weil es viele erzieherische Potenzen in sich birgt, die bisher zu wenig genutzt werden.

Dafür spricht m. E. folgendes:

- Das erzieherische Verfahren findet in der öffentlichen Beratung eines gesellschaftlichen Gerichts statt. Die Ursachen und Bedingungen der Arbeitspflichtverletzung werden in dieser Beratung erörtert, und die Mitwirkung des hinzugezogenen Personenkreises ermöglicht eine sachkundige Aufdeckung aller Umstände.
- Die Teilnahme von Mitgliedern des Arbeitskollektivs, ihre Stellungnahme zum Verhalten des Werk-tätigen sowie die kollektive Entscheidung der Konfliktkommission haben nachhaltige erzieherische Einwirkung auf den Werk-tätigen.
- Durch die gezielte Ladung anderer Werk-tätiger als Zuhörer, die zu ähnlichen Arbeitspflichtverletzungen tendieren, können vorbeugende Effekte erreicht werden.

— Im Ergebnis der Beratung kann die Konfliktkommission Empfehlungen aussprechen, um aufgedeckte Unzulänglichkeiten und begünstigende Faktoren beseitigen zu lassen. Das kann u. U. auch Kritik an der Leitungstätigkeit einschließen.

— Der jeweilige Staatsanwalt des Kreises wird über Verlauf und Ergebnis des erzieherischen Verfahrens informiert. Er kann damit im Rahmen seiner Gesetzmäßigkeitsaufsicht die Ordnungsmäßigkeit des erzieherischen Verfahrens kontrollieren und ggf. mit seinen Befugnissen auf die Durchsetzung der Festlegungen und die Beseitigung kritikwürdiger Zustände Einfluß nehmen.

### Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens

In seinem Antrag an die Konfliktkommission gemäß § 22 Abs. 1 KKO hat der Leiter die Verletzung der Arbeitsdisziplin durch den Werk-tätigen darzustellen, die Ursachen, evtl. Bedingungen oder begünstigende Umstände, die dazu führten, mitzuteilen und Informationen über die Persönlichkeit des Werk-tätigen, sein Verhalten vor und nach der Disziplinarverletzung zu geben.

Aus diesen Angaben sind Schlußfolgerungen zu ziehen, ob das erzieherische Verfahren im konkreten Fall zweckmäßig ist. Nach bisher gesammelten Erfahrungen ist ein erzieherisches Verfahren vor allem dann angebracht, wenn es sich um eine erstmalige Verletzung der Arbeitsdisziplin und solche Verhaltensweisen wie Alkoholgenuß während der Arbeitszeit, Arbeitsbummelei, Mißachtung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes und andere Disziplinosigkeiten (z. B. Zuspätkommen, Überziehen von Pausen, Mißbrauch von Dienstfahrten u. ä.) handelt.

Insbesondere bei jugendlichen Werk-tätigen ist m. E. im erzieherischen Verfahren durch die Teilnahme des Kollektivs eine hohe erzieherische Wirksamkeit zu erreichen. Ein Disziplinarverfahren halte ich hingegen vor allem dann für angebracht, wenn eine strengere Disziplinarmaßnahme auszusprechen ist, weil es sich z. B. um wiederholte oder besonders schwere Disziplinarverletzungen handelt, bisherige Maßnahmen keinen Erfolg hatten, oder wenn es um die Verletzung von Dienstgeheimnissen, Sicherheitsfragen usw. geht.

Für die Entscheidung des Leiters, ein erzieherisches Verfahren zu beantragen, ist die Einschätzung der Persönlichkeit des Werk-tätigen, seiner Fähigkeit, sein eigenes Verhalten kritisch werten und entsprechende Schlußfolgerungen ziehen zu können, von großer Bedeutung. In seinem Antrag hat der Leiter auch zu begründen, warum er ein erzieherisches Verfahren für zweckmäßig hält. Meines Erachtens ist auch nichts dagegen einzuwenden, wenn der Leiter aus seiner Sicht der Konfliktkommission aufzeigt, welches erzieherische Ziel mit der Beratung erreicht werden könnte. An diese Vorstellungen ist die Konfliktkommission jedoch nicht gebunden. Der Leiter sollte auch Mängel und Unzulänglichkeiten in der Leitungstätigkeit, die er selber sieht, im Antrag an die Konfliktkommission darstellen, Möglichkeiten der Mängelbeseitigung aufzeigen und bereits Schlußfolgerungen und möglicherweise neue positive Ergebnisse darlegen. Durch eine solche konstruktive Zusammenarbeit zwischen Leiter, Konfliktkommission und anderen Beteiligten kann m. E. eine erzieherische Wirksamkeit über die unmittelbare Beratung hinaus erreicht werden.

### Die Beratung der Konfliktkommission

Die Effektivität des erzieherischen Verfahrens liegt hauptsächlich in der Beratung der Konfliktkommission, die gewissermaßen eine Doppelfunktion erfüllt, nämlich Erziehung des Arbeitspflichtverletzers und darüber hinaus aller anwesenden Werk-tätigen während der Beratung. Eine gezielte Auswertung und Öffentlichkeitsarbeit kann die Wirkung über die Beratung hinaus weiter verstärken. Voraussetzung für hohe erzieherische Wirksamkeit der Beratung ist, daß sich die Konfliktkommissionsmitglieder gründlich auf die Beratung vorbereiten, indem sie sich umfassend mit der Sache ver-

\* Vgl. hierzu die Diskussion in *Arbeit und Arbeitsrecht* 1986, Heft 8, S. 186, Heft 11, S. 258, Heft 12, S. 282; 1987, Heft 1, S. 22, Heft 4, S. 70, Heft 5, S. 94, Heft 7, S. 158 f.; *Tribüne* vom 20. April 1988, KK-Beilage Nr. 8/88, S. 5 f.; vgl. auch Ch. Kaiser, *Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werk-tätigen* (Schriftenreihe zum AGB — Heft II), Berlin 1987, S. 29 f.