

- Abschluß von ordnungsgemäßen Arbeitsverträgen, Aufstellen zutreffender Funktionspläne und Anfertigung von qualifizierten Beurteilungen,
- rechtzeitige Ausarbeitung und Einhaltung von Urlaubsplänen, Gewährung von wenigstens drei zusammenhängenden Arbeitswochen Urlaub im Jahr, Einhaltung der Rechtsvorschriften zur bezahlten und unbezahlten Freistellung von der Arbeit,
- Auslastung und Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit, Nutzung aller Möglichkeiten einer effektiven Schichtarbeit und, wenn erforderlich, von Arbeitszeitverlagerung, Anwendung des Prinzips der Nacharbeit,
- Abschluß exakterer Qualifizierungspläne und -Vereinbarungen für Werkstätige,
- Einführung konkreter Maßnahmen zur jährlichen praxisverbundenen arbeitsrechtlichen Qualifizierung der Leiter,
- bessere Unterstützung der Konfliktkommissionen durch die Rechtsabteilungen und Justitiare der Betriebe.

Oft wird festgestellt, daß Empfehlungen noch zu allgemein, teilweise auch nur mündlich und nicht an den Leiter des Betriebes, sondern an falsche Adressaten (z. B. an Leiter der Sachgebiete) gegeben werden. Deshalb ist in den Schulungen der Konfliktkommissionen auf diese Fragen besonders Wert zu legen.

Zur wirksamen Arbeit mit Empfehlungen gehört auch die Kontrolle über ihre fristgemäße Beantwortung. Dabei sollten die Konfliktkommissionen stärker von den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen unterstützt werden (§17 Abs. 1 KKO). Insbesondere ist zu beachten, daß eine Empfehlung mit der Beantwortung noch nicht erledigt ist. Eingeleitete Maßnahmen zur Veränderung benötigen oft einen längeren Zeitraum zu ihrer Verwirklichung. Hier wäre eine langfristige Kontrolle nützlich. Die Konfliktkommissionen sollten auch mehr von ihrem Recht gemäß § 16 Abs. 4 KKO Gebrauch machen, den übergeordneten Leiter oder den Staatsanwalt zu verständigen, wenn Empfehlungen nicht beachtet werden.

Aus den Tätigkeitsberichten der Konfliktkommissionen ist zu ersehen, daß sowohl hinsichtlich der Qualität als auch der Anzahl der Empfehlungen noch Reserven vorhanden sind. Bei allen Beratungen der Konfliktkommissionen sollte geprüft werden, ob Empfehlungen zur Veränderung bzw. Verbesserung der Arbeit wie auch zur Vermeidung erneuter Rechtsverletzungen notwendig sind.

Schulungen zur weiteren Qualifizierung der Arbeit

Die Qualität der Beratungen und der Entscheidungen der Konfliktkommissionen, ihre hohe Autorität und Sachkunde sowie die Fähigkeit der Mitglieder, in zunehmendem Maße ratsuchende Werkstätige rechtlich zu beraten und ihnen Auskünfte zu geben, läßt auf weitere Fortschritte in der Schulungsarbeit schließen. Mit der monatlichen Schulung auf der Grundlage festgelegter Themen sowie der Durchführung von Lehrgängen für Vorsitzende und Mitglieder von Konfliktkommissionen wie auch der Möglichkeit ihrer Teilnahme an Kursen und Vortragsreihen wurde ein Schulungssystem entwickelt, das sich in der Praxis bewährt.

Zudem sollten die zahlreichen Publikationen und Anleitungsmaterialien zum Arbeitsrecht von den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und Konfliktkommissionen noch besser genutzt werden. Vieles muß durch Eigeninitiative, so z. B. durch organisiertes Selbststudium und durch die Aufbereitung von Veröffentlichungen, zugänglich gemacht werden. Zur Tätigkeit der Rechtskommissionen der Betriebsgewerkschaftsleitungen und gewerkschaftlichen Vorstände in dieser Hinsicht gehört auch die Arbeit mit den spezifischen Hinweisen für die Schulungsleiter und anderen Veröffentlichungen in der „Tribüne“ und in der Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“. Die Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften geben zweigspezifische Schulungshinweise heraus, um die praxisverbundene Arbeit mit arbeitsrechtlichen Regelungen, vor allem mit den Rahmenkollektivverträgen, zu unterstützen.

Gegenwärtig nehmen etwa 70 bis 80 Prozent der Vorsitzenden der Konfliktkommissionen an regelmäßigen Schulungsveranstaltungen teil, aber nur 40 bis 50 Prozent der Mit-

glieder der Konfliktkommissionen werden von der planmäßigen Schulung erfaßt. Um die Tätigkeit der Konfliktkommissionen auch außerhalb von Beratungen zu fördern und ihnen vor allem die Erläuterung neuer rechtlicher Regelungen, zentraler Rechtsstandpunkte sowie rahmenkollektivvertraglicher Vereinbarungen in den Arbeitskollektiven zu ermöglichen, sollten in den Schulungen mehr aktuelle Rechtsinformationen vermittelt werden.

In den größeren Betrieben hat sich die monatliche Schulung in Schulungszirkeln bewährt, während in Klein- und Mittelbetrieben die Zusammenfassung der Konfliktkommissionen in Schulungsstützpunkten überwiegend unter der Verantwortung der Kreisvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften von Nutzen ist. Das erfordert aber, noch mehr Schulungsleiter zu gewinnen. In den Betrieben sollten insbesondere die Justitiare, juristisch ausgebildete Leiter und leitende Mitarbeiter für diese Arbeit interessiert werden. Die aktive Unterstützung durch die Betriebsleiter könnte dieser Aufgabe dienlich sein.

Bei der Schulung der Konfliktkommissionen geben die Richter und Staatsanwälte große Unterstützung. Mit den wachsenden Anforderungen an die Rechtspflegeorgane, vor allem auch an die Leitung der Rechtsprechung durch die Gerichte und die Gesetzlichkeitsaufsicht der Staatsanwälte, wird es nicht möglich sein, daß sie selbst noch mehr Schulungsveranstaltungen durchführen. Zunehmen wird ihre Aufgabe, vorrangig die Erfahrungen aus ihrer Arbeit auf der Kreisebene an die Schulungs- und Stützpunktleiter der Konfliktkommissionen zu übermitteln. Die Schulung der Konfliktkommissionen in Form von Zirkeln muß mehr von den Betrieben selbst durchgeführt werden.

Nach dem gegenwärtigen Stand der Erkenntnisse aus der Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Konfliktkommissionen, sind folgende Schlußfolgerungen zu ziehen:

1. Mit der weiteren Festigung unseres sozialistischen Rechtsstaates, der Ausgestaltung der sozialistischen Demokratie in den Kombinat und Betrieben sowie der ständigen Gewährleistung der Rechtssicherheit an jedem Arbeitsplatz haben die Konfliktkommissionen und ihre Mitglieder eine vielseitige und sichere Perspektive. Das setzt voraus, daß die bewährten Rechtsvorschriften und Beschlüsse für die Arbeit der gesellschaftlichen Gerichte noch besser erläutert und verwirklicht werden, daß ihre Tätigkeit regelmäßiger und gründlicher eingeschätzt wird und die Betriebsgewerkschaftsleitungen und Betriebsleiter auf Analysen beruhende Perspektivaufgaben für die weitere Leitungsarbeit mit den Konfliktkommissionen ausarbeiten.

2. Das Ziel besteht darin, daß jedes Konfliktkommissionsmitglied, jeder Leiter und jeder Gewerkschaftsfunktionär über die notwendigen arbeitsrechtlichen Kenntnisse für die Praxis verfügt, damit Fragen zum sozialistischen Recht beantwortet, Rechtsverletzungen vermieden und Ursachen dafür rasch ausgeräumt werden können. Lassen sich Rechtskonflikte nicht sofort beseitigen, sind gut vorbereitete, öffentlich durchgeführte Beratungen auf Antrag innerhalb der gesetzlichen Frist durchzuführen. Vor allem durch Empfehlungen und Auswertung der Beratungen sowie die Beseitigung der Ursachen ist ähnlichen Streitfällen vorzubeugen.

3. Die Durchsetzung des Arbeitsrechts im Betrieb verlangt, daß möglichst jeder Vertrauensmann und Leiter eines Arbeitskollektivs auch ein Mitglied der Konfliktkommission zur Seite hat. Das fördert die unmittelbare Zusammenarbeit der Mitglieder der Konfliktkommissionen mit den Gewerkschaftsgruppen und hilft, auch die staatliche Leitungsarbeit mit dem Arbeitsrecht zu unterstützen. Perspektivisch ist zu sichern, daß Mitglieder der Konfliktkommissionen ohne Verlust von Arbeitszeit von jedem Arbeitsplatz aus für die Werkstätigen erreichbar sind, so wie das bezogen auf den Gewerkschaftsvertrauensmann bereits Praxis ist.

4. In der begonnenen Wahlperiode gilt es, die Schulung der Konfliktkommissionen praxisverbundener durchzuführen und zu sichern, daß alle Mitglieder von der Schulung erfaßt werden, damit sie die notwendigen Kenntnisse erwerben und ihren Wählerauftrag gut erfüllen können.