

## Die Tätigkeit der Konfliktkommissionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts aus der Sicht der Gewerkschaften

Wenn die neue, sozialistische Verfassung der DDR im Abschn. IV u. a. davon spricht, daß die Rechtsprechung auch durch „gesellschaftliche Gerichte“ ausgeübt wird (Art. 92), dann bringt sie damit zum Ausdruck, daß Bedeutung und Stellung der Konflikt- und Schiedskommissionen im System der sozialistischen Rechtspflege gewachsen sind<sup>1</sup>. Dieser Entwicklungsprozeß wird wesentlich mit davon beeinflußt, wie es den Gewerkschaften gemeinsam mit den staatlichen Rechtspflegeorganen gelingt, die gesellschaftliche Wirksamkeit der Tätigkeit und die Autorität der Konflikt- und Schiedskommissionen weiter zu erhöhen. Dazu ist es vor allem erforderlich, die Lehren aus ihrer bisherigen Tätigkeit zu ziehen und, ausgehend von den Beschlüssen des VII. Parteitagés der SED, neue Maßstäbe für ihre Anleitung und Qualifizierung zu setzen.

Vor 15 Jahren, am 30. April 1953, wurde auf Vorschlag des FDGB-Bundesvorstandes die gesetzliche Grundlage für die Bildung von Konfliktkommissionen geschaffen<sup>2</sup>. Zum damaligen Zeitpunkt war ihre Tätigkeit ausschließlich auf die Entscheidung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten beschränkt. Seitdem haben sich ihre Aufgaben beträchtlich erweitert. Es kam die Beratung über Verstöße gegen die Gebote der sozialistischen Moral, insbesondere der Arbeitsmoral, geringfügige Verstöße gegen die Strafgesetze und zivilrechtliche Streitigkeiten hinzu. Auf allen Gebieten haben die Konfliktkommissionen erfolgreich gearbeitet und das in sie gesetzte Vertrauen gerechtfertigt. Sie haben bewiesen, daß die Arbeiterklasse in der Lage ist, das von ihr selbst geschaffene Recht auch konsequent durchzusetzen.

### Zur Entwicklung arbeitsrechtlicher Konflikte

Nach wie vor überwiegen in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen Arbeitsrechts- und Sozialversicherungsstreitigkeiten. Im Jahre 1967 waren es 40 223 Streitfälle von insgesamt 61 352 Beratungen; der Anteil liegt also bei etwa 65 %. Diese Zahlen gewinnen an Aussagekraft, wenn man hinzufügt, daß gegenwärtig mehr als 90 % aller Arbeitsrechtsstreitigkeiten endgültig durch die Konfliktkommissionen in den Betrieben gelöst werden. Auch das ist ein Beweis dafür, daß die Konfliktkommissionen — gestützt auf das Vertrauen der Arbeitskollektive und unter Anleitung der Gewerkschaften — wesentlichen Anteil daran haben, daß unsere sozialistische Rechtspflege zum Anliegen und zur Aufgabe des ganzen Volkes und die sozialistische Rechtsordnung der DDR immer mehr zum nationalen Vorbild wahrer Gerechtigkeit und Humanität wird.

Die Konfliktkommissionen tragen wirksam zur Sicherung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bei\*. Ihre Beratungen und Entscheidungen dienen der Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts als Instrument der staatlichen Führungstätigkeit bei der Planung und Leitung

1 Vgl. hierzu auch „Das neue Strafrecht — erstes humanistisches Strafrecht in der deutschen Geschichte“ (Stellungnahme des Verfassungs- und Rechtsausschusses sowie der Ausschüsse für Auswärtige Angelegenheiten, für Nationale Verteidigung und für Eingaben der Bürger in der 6. Tagung der Volkskammer am 12. Januar 1968), NJ 1968 S. 65 ff. (S. 66, rechte Spalte).

2 Vgl. VO über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen (Konfliktkommissionen) in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und in den Verwaltungen vom 30. April 1953 (GBl. S. 695).

3 Dabei macht sich günstig bemerkbar, daß viele Konfliktkommissionsmitglieder diese ehrenamtliche Tätigkeit schon mehrere Wahlperioden hindurch ausüben.

des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses. Sie beugen damit immer besser Arbeitsstreitigkeiten vor und bekämpfen erfolgreich Hemmnisse bei der Durchsetzung des ökonomischen Systems des Sozialismus. Die Praxis zeigt aber auch, daß sich die Tätigkeit der Konfliktkommissionen noch unterschiedlich entwickelt, was vor allem auf die ebenfalls noch unterschiedliche Anleitung und Unterstützung zurückzuführen ist.

In den Beratungen der Konfliktkommissionen stehen Streitfälle über die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen und Lohnfragen an erster Stelle; es folgen Beratungen über Einsprüche gegen Disziplinarmaßnahmen<sup>4</sup>.

Eine wesentliche Ursache für arbeitsrechtliche Konflikte ist die ungenügende Gesetzeskenntnis betrieblicher Leitungskräfte. Das trifft besonders für die Konflikte über Lohnfragen zu. Das sollte den Generaldirektoren der WBs — aber auch den Räten der Bezirke und Kreise — zu denken geben und sie veranlassen, Maßnahmen zur Überwindung dieses Zustandes festzulegen. Außerdem sind oftmals eine mangelnde Kontrolle über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere von Ordnung und Sicherheit, eine unzureichende Arbeitsorganisation, aber auch die Disziplinlosigkeit einzelner Werktätiger u. ä. Ursache der Arbeitskonflikte. Auch eine falsche Einstellung zum Volkseigentum führt besonders im Handel zu vielen Konflikten und wirkt sich auf die Anzahl der Beratungen aus.

### Zum Inhalt der Beschlüsse und zur Durchführung der Beratungen

Die Mehrzahl der Beschlüsse der Konfliktkommissionen zeugt von hohem Verantwortungsbewußtsein und großer Sachkenntnis ihrer Mitglieder. Sie dienen in hervorragender Weise der Verwirklichung des Gesetzbuchs der Arbeit. Vereinzelt wurde aber festgestellt, daß in Beschlüssen der Konfliktkommissionen keine klaren Entscheidungen getroffen, sondern nur allgemeine Hinweise gegeben und Vorschläge unterbreitet wurden. Damit fehlt in solchen Fällen die eindeutige Aussage über die Durchsetzung des materiellen Rechts, auf die es aber ankommt, um den Arbeitsrechtsstreit zu klären und eine der sozialistischen Gesetzlichkeit und Gerechtigkeit entsprechende Lösung zu finden.

Nicht immer wird konsequent vom Inhalt der Gesetze ausgegangen. Solche Fälle offenbaren, daß die Schulung und damit die Qualifizierung der Mitglieder der Konfliktkommission nicht entsprechend den vom FDGB-Bundesvorstand festgelegten Prinzipien durchgeführt wird. In diesem Zusammenhang ist auch auf die klare gesetzliche Bestimmung in Ziff. 76 KK-Richtlinie hinzuweisen, wonach der Betriebsleiter verpflichtet ist, der Konfliktkommission u. a. die erforderlichen gesetzlichen Unterlagen und die notwendige Fachliteratur zur Verfügung zu stellen.

Die Teilnahme der Arbeitskollektive und der verantwortlichen Funktionäre des Betriebes an den Beratungen der Konfliktkommissionen — eine der wichtigsten Formen, um neue, gleichgelagerte Konflikte zu vermeiden — hat sich in den letzten Jahren verbessert.

4 Diesen und den folgenden Feststellungen liegen insbesondere die Ergebnisse von Untersuchungen zugrunde, die die Rechtskommission des FDGB-Bundesvorstandes und die Rechtskommissionen der Bezirksvorstände Gera und Dresden in 56 Betrieben und Einrichtungen vornahm, wobei 186 Arbeitsrechts-sachen ausgewertet wurden.