

HOCHSCHULE FÜR MASCHINENBAU KARL-MARX-STADT

HOCHSCHUL NACHRICHTEN

Sonderausgabe

Karl-Marx-Stadt, November 1960

Sonderausgabe

Auch im Bereich des Hochschulwesens
der Deutschen Demokratischen Republik müssen die Konfliktkommissionen
zu umfassenden gesellschaftlichen Erziehungseinrichtungen entwickelt werden

Eine grundsätzliche Betrachtung anlässlich der Vorbereitung der Wahl der neuen Konfliktkommission an der Hochschule für Maschinenbau

von Karl-Heinz Ludwig

Die Regierung der Deutschen Demokratischen Republik erließ am 30. April 1953 die „Verordnung über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen (Konfliktkommissionen) in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und in den Verwaltungen“. Diese Verordnung stellte eine außerordentlich wichtige gesetzliche Bestimmung im Bereiche des Arbeitsrechts der Deutschen Demokratischen Republik dar, weil mit ihrer Anwendung ein weiterer bedeutsamer Schritt vorwärts auf dem Wege der immer breiteren Einbeziehung der Werktätigen in die staatl. Leitungstätigkeit verwirklicht werden konnte. Sie erfüllte mit dieser Zielsetzung zugleich die Aufgabe, den demokratischen Zentralismus, das Grund- und Entwicklungsprinzip unseres volkdemokratischen Staates, bei der Festigung und Entwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse in verstärktem Maße und auf der Stufe einer höher entwickelten Qualität durchzusetzen. Den neugebildeten Konfliktkommissionen wurde für die überwiegende Zahl möglicher Streitfälle in den Betrieben und staatlichen Einrichtungen die Zuständigkeit in erster Instanz übertragen. Es oblag nun

in jedem konkreten Fall den vier Mitgliedern der Konfliktkommission (zwei waren von der BGL und zwei vom Leiter des Betriebes oder der staatlichen Einrichtung, und zwar jeweils für ein Jahr, zu benennen), bei möglichst breiter Einbeziehung weiterer Betriebsangehöriger – vor allem der engeren Kollegen der am Streitfall Beteiligten – das strittige Verhältnis allseitig aufzuklären und mit einem Beschluß eine der sozialistischen Gesetzmäßigkeit der DDR entsprechende Entscheidung zu treffen. Das gesamte Verfahren wurde im Betrieb selbst abgewickelt, so daß die Möglichkeit einer exakten Erforschung aller Seiten des Streitgegenstandes in größerem Umfange gegeben war als bei einem arbeitsgerichtlichen Verfahren außerhalb des Betriebes.

Auch in erzieherischer Hinsicht zeigte sich ein nachhaltiger Erfolg; denn die Konfliktkommissionen sollten ja vor allem mit ihrer Spruchstätigkeit und den Auswertungen in allen Betriebskollektiven entscheidend beitragen zur Sicherung und Weiterentwicklung des Erziehungsprozesses, damit die Herausbildung und stetige Höherentwicklung des sozialistischen Bewußtseins vor allem auch gekennzeichnet ist durch ein klares sozialistisches Staats- und Rechtsbewußtsein. Die Lösung dieser so

hervorragenden Aufgabe war um so eher erreichbar, als die beweglichen Formen der Verfahrensgestaltung genügend Gelegenheit zur kameradschaftlich-kollegialen Aussprache im Kreise des engeren Kollektivs boten und so mit den Beteiligten ehrlich und offen der gesamte Streit erörtert und die gesellschaftliche Notwendigkeit der getroffenen Entscheidung erläutert werden konnte. Die überwiegende Zahl der durchgeführten Verfahren war durch Anträge von Betriebsangehörigen zustande gekommen, in weitaus weniger Fällen waren die Betriebsleitungen die Antragsteller. Sehr oft mußten sich die Konfliktkommissionen mit der Frage beschäftigen, ob eine gegenüber einem Werktätigen ausgesprochene Kündigung oder fristlose Entlassung rechtswirksam ist oder ob diese Bewertung zu ver sagen ist. Natürlich waren das nicht die einzigen Entscheidungen.

Viele andere Probleme, z. B. bei Fragen der Lohn- und Gehaltszahlungen, der Urlaubsgestaltung und Freizeitgewährung usw., auf die im Rahmen dieser Abhandlung nicht weiter einzugehen ist, mußten gelöst werden. Verständlicherweise konnten nicht in allen Fällen richtige Entscheidungen getroffen werden, so daß die zweitinstanzliche Korrektur des Arbeitsgerichtes erforderlich war. Teilweise kam es

zur arbeitsgerichtlichen Nachprüfung eines Beschlusses auch durch einen Antrag des Staatsanwaltes, da dieser nach der Verordnung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach ergangener Entscheidung hierzu berechtigt ist, wenn gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen verletzt worden sind. Diese staatsanwaltschaftliche Befugnis im Bereich der Tätigkeit der Konfliktkommissionen ist ein spezifischer Ausdruck der Stellung der Staatsanwaltschaft in der Deutschen Demokratischen Republik, die neben der Durchführung von Ermittlungsverfahren in Strafsachen und der Anklagevertretung vor den Gerichten vor allem eine strenge Aufsicht über die strikte Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen durch die staatlichen Organe, Betriebe, Funktionäre des Staatsapparates und alle Bürger zu gewährleisten hat.

Es soll nicht unerwähnt bleiben, daß im Jahre 1952, also schon vor dem Erlaß der Verordnung vom 30. April 1953, in Betrieben der Wismut und der Deutschen Reichsbahn Konfliktkommissionen gegründet wurden, deren Beschlüsse von den Werktätigen dieser Betriebe freiwillig eingehalten wurden. Das ist als ein Zeichen eines schon entwickelten sozialistischen Bewußtseins zu werten und besonders dankbar zu registrieren, weil

durch die Praxis der so ins Leben gerufenen Kommissionen wertvolle Erfahrungen für die spätere allgemeine Regelung durch den Gesetzgeber gesammelt werden konnten.

Auch die Erfahrungen der sowjetischen Schätzungs- und Konfliktkommissionen, die sich seit 1928, dem Jahre ihrer Entstehung, in einer stetigen Entwicklung befanden, waren für die Einrichtung der Konfliktkommissionen in unseren staatlichen Betrieben und Verwaltungen von großer Bedeutung. Der Rechtscharakter der Konfliktkommission ist nicht aus einer Norm der sie schaffenden gesetzlichen Grundlage abzuleiten, sondern folgt aus ihrem Inhalt.

„Die Konfliktkommissionen sind demzufolge weder staatliche Organe – etwa in Form von betrieblichen Gerichten oder Verwaltungsorganen – noch Organe der Gewerkschaften oder etwa eine Art von Selbstverwaltungsorganen der Arbeiter und Angestellten des Betriebes. Die Konfliktkommissionen sind ihrem Rechtscharakter nach Einrichtungen der Betriebe, deren Bildung gesetzlich vorgeschrieben ist und deren Mitglieder aus dem Kreis des Betriebskollektivs stammen.“¹

¹ Schlegel und Autorenkollektiv: „Leitfaden des Arbeitsrechts“, Berlin, 1959, S. 469.

Die bisherige Arbeit der Konfliktkommission

Auch an der Hochschule für Maschinenbau besteht eine Konfliktkommission, die, verglichen mit der Tätigkeit der Kommissionen in den Betrieben, seit ihrer Gründung verhältnismäßig wenig zu tun bekam. Die Tatsache ist wohl zunächst einmal auf die Besonderheit der Umstände zurückzuführen, wonach eine Hochschule nicht so viele komplizierte Merkmale in der Organisation des Arbeitsprozesses aufweist, wie das in jedem Produktionsbetrieb und in erster Linie in einem Großbetrieb mit den vielfältigsten technisch-organisatorischen Beziehungen der Abteilungen zueinander und zu einer Vielzahl von Werktätigen der Fall ist. Aus der Fülle solcher betrieblicher Zusammenhänge entstehen weitaus eher arbeitsrechtliche Problemstellungen. Andererseits wird aber durch die geringe Einbeziehung der Konfliktkommission in die Beilegung durchaus vorhandener strittiger Fragen sehr deutlich, daß noch nicht die richtige

Einstellung zu diesem gesellschaftlichen Erziehungsinstrument vermittelt werden konnte. Man diskutierte im Kollegenkreis gerade bei echten Problemen noch zu häufig „halboffiziell“ und konnte deshalb auch oft eine richtige Lösung nicht erzielen. Eine wesentliche Ursache des letzteren Mangels bestand darin, daß die gewerkschaftlichen Organe und auch die Leitung der Hochschule in den vergangenen Jahren die Mitarbeiter mit der Stellung und den Aufgaben der Konfliktkommission nicht genügend bekannt und vertraut gemacht haben, so daß es vielleicht auch heute noch gar nicht wenige Mitarbeiter gibt, die sich unter dieser Einrichtung eigentlich nichts Rechtes vorstellen können. –

Die in der Konfliktkommission tätig gewesenen Kollegen haben in allen Verfahren, die der Verfasser durch seine aktive Teilnahme als Justiziar der Hochschule oder sonst aus dienstlicher Kenntnis be-

urteilen kann, mit großer Sorgfalt und ebensolchem Verantwortungsbewußtsein ihre Aufgaben erfüllt und sich des Vertrauens, das ihnen durch ihre Ernennung entgegengebracht worden war, würdig erwiesen.

Ihre Entscheidungen entsprachen den gesellschaftlichen Erfordernissen. Leider wurden die einzelnen Verfahren nicht intensiv und mit allen Mitarbeitern ausgewertet, um mit der Erläuterung der Beschlüsse und damit der bestätigten Gesetzmäßigkeit die Wirksamkeit des erzieherischen Faktors auf den gesamten Hochschulbereich auszudehnen und den bei solchen Gelegenheiten immer in Erscheinung tretenden Vermutungen und „Auslegungen“ geschwätziger Neumalkluger von vornherein die Grundlage zu entziehen. Das geschah auch vor allem dann nicht, als eine besonders grobe Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin im Verfahren, das der ehemalige Kraftfahrer Allenberg

zur Nachprüfung seiner fristlosen Entlassung beantragt hatte, zu beurteilen war und Allenberg im Zusammenhang mit seiner Entlassung sehr weitreichende Anschuldigungen gegen andere Kollegen geäußert hatte.

*

Natürlich waren diese Entgleisungen Allenberg nicht unbekannt geblieben. Genau wie er sich das vorgestellt hatte, bildeten sie vielmehr den Gegenstand manch mehr oder weniger heimlicher Diskussion. Es hätte zugleich mit der Auswertung des Verfahrens herausgestellt werden müssen, wie nach eingehender Überprüfung des Sachverhaltes diese Anschuldigungen tatsächlich zu bewerten waren. Mit diesem Beispiel soll nicht etwa andeutungsweise der Fall Allenberg erneut aufgegriffen werden, sondern die kritische Einschätzung dieses so akut gewesenen Tatbestandes soll zeigen, welche besondere Aufmerksamkeit Hochschul-

leitung und Gewerkschaft in Zukunft der allgemeinen Besprechung aller Entscheidungen der Konfliktkommission widmen müssen.

Bei dem so beschriebenen Zustand kann es nicht verwundern, daß die Konfliktkommission an der Hochschule für Maschinenbau in ihrer Einflußnahme auf die stetige Förderung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse nicht in dem Maße Fortschritte erzielte, wie das in den sozialistischen Betrieben geschah, in denen man, ausgehend von der Bewegung der sozialistischen Brigaden und Gemeinschaften und damit in Erkenntnis der Gesetzmäßigkeit dieser Entwicklung die Frage der gesellschaftlichen Weiterentwicklung der Konfliktkommissionen auf die Tagesordnung setzte.