

RUDOLF BAUMGART, Sektorenleiter, und MARTIN BAUMANN, wiss. Mitarbeiter im Ministerium der Justiz

Verbesserung der Arbeitsorganisation der Gerichte und Qualifizierung der Richter — Erfordernisse der wissenschaftlichen Leitungstätigkeit

Verschiedene Untersuchungen haben ergeben, daß die Arbeitsorganisation der Gerichte noch nicht immer und überall den Anforderungen entspricht, die der Rechtspflegeerlaß und andere Dokumente des Staates an die Tätigkeit der Rechtspflegeorgane stellen¹. Obwohl die Zahl der Straf-, Zivil- und Arbeitsrechtsachen — insgesamt gesehen — kleiner geworden ist, gibt es z. B. immer noch zahlreiche Beschwerden über die Häufung von Resten, über lange Prozeßdauer und zum Teil erhebliche Fristüberschreitungen. Diese Erscheinungen beeinträchtigen die gesellschaftliche Wirksamkeit der Rechtsprechung und das Vertrauen der Bevölkerung in die sozialistische Rechtspflege.

Die Verstärkung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Rechtsprechung, die umfassendere Einbeziehung gesellschaftlicher Kräfte in die gerichtliche Tätigkeit erfordern einen größeren Aufwand an Zeit und Arbeitskraft. Deshalb müssen sich die Gerichte auf das Wesentliche konzentrieren; sie müssen nach Wegen suchen, um mit dem geringsten Aufwand den höchsten Nutzeffekt in der Arbeit zu erzielen. Das verlangt exakte Feststellungen über Arbeitsanfall, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation in den Gerichten sowie über Arbeitsstil und Zeitaufwand jedes einzelnen Richters. Darüber müssen die Direktoren der Kreisgerichte und die Bezirksgerichte einen Überblick haben, damit sie in ihrer Leitungstätigkeit auf eine entsprechende Qualifizierung der Richter und die Entwicklung organisatorischer Fähigkeiten hinwirken können.

Die Lösung dieser Probleme ist eine Teilaufgabe innerhalb der Schaffung des Systems der wissenschaftlich fundierten Leitung der sozialistischen Rechtspflege. Die Fragen der Arbeitsorganisation dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind in engstem Zusammenhang mit dem Inhalt der gerichtlichen Tätigkeit, der Erzielung einer hohen gesellschaftlichen Wirksamkeit der Rechtsprechung, zu sehen.

Die nachfolgenden Darlegungen sind nicht als allgemein gültiges Ergebnis von Untersuchungen aufzu-

fassen; sie stellen sich vielmehr zur Aufgabe, die Mitarbeiter der Gerichte dazu anzuregen, ihre eigene Arbeitsorganisation zu überprüfen und die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen.

Zur Leitungstätigkeit der Bezirksgerichte und der Kreisgerichtsdirektoren

Obwohl das Plenum des Bezirksgerichts Schwerin in seinem Beschluß vom 31. März 1964 richtige Schlußfolgerungen zur Vervollkommnung der Leitungstätigkeit bei der Durchsetzung des Rechtspflegeerlasses gezogen hatte, standen Fragen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufes in den Senaten des Bezirksgerichts und den Kammern der Kreise srichte sowie der Arbeitsstil der einzelnen Richter nur unzureichend im Blickpunkt der Leitungstätigkeit. Sie spiegelten sich auch nicht in den Arbeitsplänen wider. Das trifft auch für die Leitungstätigkeit der Direktoren der Kreisgerichte zu, die zur Einhaltung der Fristen, zur Aufdeckung und Ausschöpfung von Reserven, zur Kontrolle des Arbeitsablaufs in den Kammern und Geschäftsstellen sowie zur Lenkung der gesamten Arbeitsorganisation des Gerichts im allgemeinen zuwenig Initiative entfaltet.

Die notwendige Verbindung der arbeitsorganisatorischen Fragen mit dem Inhalt der Arbeit kann am besten dadurch hergestellt werden, daß bereits im Quartalsarbeitsplan konkret festgelegt wird, z. B. bei der Analyse eines Teilgebiets der Rechtsprechung zugleich darüber zu berichten, mit welchen Methoden die Ergebnisse erzielt werden. Wenn die Aufgaben so exakt geplant werden und ihre Durchführung kontrolliert wird, dann können in den Dienstbesprechungen auch gründliche, kritische Beratungen stattfinden, die notwendig sind, um den Arbeitsstil jedes einzelnen auf das Niveau der Fortgeschrittensten zu heben. Regelmäßige, gut vorbereitete Dienstbesprechungen sind auch geeignet, eine echte Wettbewerbsatmosphäre zur Erreichung bester Arbeitsergebnisse zu schaffen. Dazu gehört allerdings Klarheit, Initiative und Konsequenz der Direktoren, um alte Gewohnheiten der Bearbeitung von „Einzelfällen“ zu überwinden.

Diese Erfordernisse werden noch nicht von allen Kreisgerichtsdirektoren erfüllt. Deshalb ist ihrer Qualifizierung auf dem Gebiet der Menschenführung besondere Aufmerksamkeit zu schenken; denn bei aller Sachlichkeit der Arbeitsatmosphäre darf nicht vergessen werden, daß die Arbeit von Menschen ausgeübt wird, die in der Regel nach besten Leistungen streben. Die Direktoren müssen sich deshalb noch

¹ Die nachstehenden Bemerkungen beruhen auf den Ergebnissen einer Revision, die das Ministerium der Justiz im Sommer 1964 im Bezirk Schwerin durchführte. Ziel dieser Revision war es, festzustellen, ob die Arbeitsorganisation der Gerichte und der Arbeitsstil der einzelnen Richter den im Rechtspflegeerlaß enthaltenen neuen Maßstäben entsprechen, sowie einzuschätzen, wie das System der Qualifizierung und Weiterbildung der Richter wirksam geworden ist. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sind ein erster Beitrag zur Herausbildung von Methoden der wissenschaftlichen Leitung der Organisation der Arbeit und der Weiterbildung der Kader. Sie erfordern weitergehende Untersuchungen der Praxis der Gerichte in strukturell anderen Bezirken und Kreisen.