

den. Um diese wichtige Seite der Leitungstätigkeit voll zur Geltung zu bringen, ist es notwendig, daß sich die Leiter der Justizorgane in den Kreisen und Bezirken noch besser mit den Grundsätzen der Pädagogik und Psychologie vertraut machen und sich genauere Kenntnisse über die Gesetzmäßigkeiten der sozialistischen Bewußtseinsbildung aneignen. Sie sollten ihr Augenmerk u. a. auf folgende Probleme richten:

Die Mitarbeiter wollen schöpferisch tätig sein und bei Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Arbeit wirksamer gestalten. Diese Bestrebungen müssen gefördert und gelenkt werden. Dazu gehören Arbeitsplatzstudien und andere Maßnahmen, die verhindern, daß sich in der Tätigkeit der Mitarbeiter Routine und Gleichförmigkeit entwickeln. Unter Berücksichtigung der Doppelbelastung der weiblichen Juristen müssen bereits mit der Geschäfts- und Arbeitsverteilung Erleichterungen geschaffen werden. Es sollte z. B. selbstverständlich sein, daß Frauen mit Kindern nicht an arbeitsfreien Tagen zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden oder Sprechstunden wahrzunehmen haben, die über die normale Arbeitszeit hinausgehen. Auch bei der Einberufung von Tagungen ist den familiären Verpflichtungen der Frauen Rechnung zu tragen.

Die Untersuchung ergab, daß in vielen Dienststellen bereits im Rahmen der Möglichkeiten besonders den Frauen mit Kindern geholfen wird, ihre Probleme zu meistern. Immerhin gaben aber noch 17,3 % der befragten Frauen an, daß die sich aus ihrer besonderen Belastung ergebenden Probleme in der Dienststelle noch keinerlei Berücksichtigung finden. Nur bei 5 % der Frauen sind bisher ständig wirkende Maßnahmen getroffen worden. Es kommt darauf an, die individuellen Besonderheiten und Probleme der Doppelbelastung der Frauen in der Leitungstätigkeit konkret zu berücksichtigen. Über die Unterstützung und Hilfe in persönlichen Angelegenheiten hinaus müssen perspektivisch grundlegende Erleichterungen bei der Erledigung der täglichen Arbeitsaufgaben im Wege der sozialistischen Rationalisierung geschaffen werden.

Eine wichtige Frage ist auch die der persönlichen Perspektive jedes Mitarbeiters in der Entwicklung der sozialistischen Rechtspflege. Das betrifft sowohl den beruflichen Einsatz in funktioneller oder territorialer

Hinsicht als auch die zielgerichtete Qualifizierung und Weiterbildung. Insbesondere müssen zur systematischen Entwicklung von Frauen in leitenden Funktionen konkrete Maßnahmen ausgearbeitet und durchgesetzt werden, die z. B. eine exakte Organisation des Selbststudiums bzw. eine wirksame Unterstützung des Studiums zum Inhalt haben oder auch eine Delegation zu Lehrgängen in sich einschließen können. Wesentlich für die Effektivität der festgelegten Maßnahmen ist, daß sie sinnvoll aufeinander abgestimmt sind und mit der vorgesehenen beruflichen Perspektive der Mitarbeiter in Einklang stehen.

Die Untersuchungen haben erneut die Bedeutung einer engen Verbindung der Leiter mit ihrem Kollektiv sichtbar gemacht. Es ist unentbehrlich und muß zum festen Bestandteil der täglichen Arbeit aller Leiter werden, daß sie mit ihren Mitarbeitern individuelle Aussprachen führen, um ihre Probleme und Interessen kennen zu lernen. Dabei ist mit den Frauenausschüssen zusammenzuarbeiten. Eine solche Arbeitsweise ermöglicht es den Leitern, in komplizierten Fällen noch bessere Unterstützung zu leisten, z. B. bei der Schaffung bzw. der Verbesserung von Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder, bei der Schaffung von Erholungsmöglichkeiten, bei der Vermittlung von Kuren für die Mitarbeiter und deren Familienangehörige, bei der Durchsetzung des Grundsatzes, daß alle Richter an ihrem Arbeitsort wohnen sollen, oder bei der Klärung anderer dringender Wohnungsangelegenheiten.

Neben diesen Umweltbedingungen werden die Arbeitsleistungen vor allem der weiblichen Juristen jedoch hauptsächlich durch die zwischenmenschlichen Beziehungen in den einzelnen Arbeitskollektiven beeinflusst. Deshalb ist es notwendig, ständig auf die Entwicklung und Festigung der Arbeitskollektive hinzuwirken. Wesentliche Faktoren sind dabei die strikte Beachtung des sozialistischen Leistungs- und Anerkennungsprinzips, z. B. bei Prämienvergabe, die richtige Anwendung von Lob und Tadel, die Förderung des Stolzes und ähnlicher Emotionen über die erzielten Arbeitsergebnisse sowie die Entfaltung vorwärtstreibender Verhaltensweisen und die Stärkung der Willenskräfte aller Mitarbeiter zur Lösung der Aufgaben, die bei der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus vor den Justizorganen stehen.

TrucjaH. der QasatzCj&ljuiACj,

*HANS GEORG KEUNE, Arbeitsgruppenleiter
im Institut für Planung und Organisation des Gesundheitswesens, Berlin*

Der strafrechtliche Schutz des ärztlichen Berufsgeheimnisses

Heilborn/Schmidt¹ haben unter Hinweis auf Schur² überzeugend die Notwendigkeit dargelegt, die lege ferenda den strafrechtlichen Geheimnisschutz auf haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter der Verwaltung der Sozialversicherung des FDGB sowie auf Betriebsleiter und deren Mitarbeiter auszudehnen. Dem ist jedoch der StGB-Entwurf nicht gefolgt. § 126 des Entwurfs zählt Ärzte, Zahnärzte, Psychologen, Hebammen sowie Apotheker kasuistisch auf und unterstellt als deren „Mitarbeiter“ global einen weiteren Personenkreis der Strafbestimmung. Meines Erachtens ist es aber zur umfassenden Gewährleistung des Geheimnisschutzes erforderlich, alle Personen, die auf Grund ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Tätigkeit Kenntnis von Tatsachen erlangen, über die Ärzte und

Angehörige anderer medizinischer Berufe Stillschweigen zu bewahren haben, in diese Strafbestimmung einzubeziehen.

Zum Begriff der der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden „Mitarbeiter“ bzw. „Gehilfen“ des Arztes

Heilborn / Schmidt und insbesondere Schur wollen offenbar den Kreis der Gehilfen bzw. Mitarbeiter des Arztes sehr weit ziehen. Sie möchten darunter Personen verstanden wissen, die dem Arzt nicht nur im „unmittelbaren“, sondern auch im „mittelbaren“ Bereich seiner Berufsausübung behilflich sind³. Dabei ist aber zu beachten, daß Tätigkeit und Funktion dieses Personenkreises — der im StGB-Entwurf nicht näher bezeichnet ist — nicht immer eindeutig derjenigen eines Gehilfen oder Mitarbeiters des Arztes oder eines der anderen im Entwurf genannten Angehörigen

1. Heilborn / Schmidt, „Schweigepflicht und Aussageverweigerungsrecht des Arztes im künftigen Straf- und Strafprozeßrecht“, NJ 1965 S. 764 ff.

2. Schur, „Zu einigen Fragen der Schweigepflicht des Arztes“, Das deutsche Gesundheitswesen 1964, Heft 43, S. 2023 ff.

3. Schur, a. a. O., S. 2025.