

Wesentlicher Schritt von der bisher noch weitgehend extensiv angelegten Informationsvermittlung zu einer den Anforderungen der Informationstheorie gerecht werdenden Informationsverarbeitung und -Übermittlung getan.

Ausgehend von den Aufgaben des Stadtgerichts werden im dritten Teil des Modells diejenigen *Formen und Methoden der Arbeitsorganisation* dargelegt, die eine Umsetzung der ersten beiden Teile des Modells in der täglichen Arbeit sichern. Zunächst werden die Grundsätze der Arbeitsorganisation behandelt, die darauf gerichtet sind, den gesamten Arbeitsprozeß am Stadtgericht zu vervollständigen, die Effektivität der Arbeit zu erhöhen, die Arbeitsbedingungen optimal zu gestalten und die Grundmittelfonds rationell einzusetzen.

Bei der Ausarbeitung dieses Teils wurde davon ausgegangen, daß auch die Erfahrungen anderer Bezirksgerichte berücksichtigt werden müssen. Deshalb trägt dieser Teil des Modells im wesentlichen noch konzeptionellen Charakter. Ausgearbeitet sind die Prinziplösungen zur Organisation der Verwaltungstätigkeit. Durch sie werden wesentliche Voraussetzungen geschaffen, um den Bereich der Verwaltungsorganisation umfassend zu regeln. Dem Grundgedanken der durchgängigen rationalen Gestaltung dieser Arbeitsprozesse wird dabei weitgehend Rechnung getragen. Viele praktische Erfahrungen aus der Arbeit der Kreisgerichte auf diesem Gebiet konnten verwertet werden.

Zum Stand der Durchsetzung des Modells

Mit dem Modell sind natürlich nicht alle Probleme der Arbeit des Stadtgerichts gelöst. Zunächst muß erreicht werden, daß das Modell keine bloße Deklaration einer wünschenswerten Arbeit bleibt. Vielmehr muß seine Durchsetzung ebenso zielstrebig in Angriff genommen werden wie die Ausarbeitung des Modells. Dazu muß die Initiative aller Mitarbeiter des Stadtgerichts geweckt und gefördert werden.

Das Modell ersetzt keine Leitungsentscheidungen des Stadtgerichts zur Senkung der Arbeitsreste, zur wirksamen Bekämpfung bestimmter Strafrechtsverletzungen sowie zur Koordinierung des Informationsbedarfs mit den staatlichen Organen und gesellschaftlichen Organisationen der Hauptstadt. Es ersetzt auch nicht das Modell für die komplexe Kriminalitätsvorbeugung und Kriminalitätsbekämpfung in der Hauptstadt. Dafür soll es nur Voraussetzungen schaffen; mehr kann und soll das Modell nicht bezwecken.

Die Durchsetzung des Modells geschieht nicht im Selbstlauf. Die im Modell fixierten höheren Maßstäbe für die Arbeit verlangen zu ihrer Realisierung eine sinnvolle Kombination zielstrebig politisch-ideologischer Arbeit und staatlicher Leitungsmaßnahmen. Die politisch-ideologische Arbeit ist dabei die Hauptaufgabe, weil alle Probleme der Durchsetzung des Modells sich in letzter Konsequenz als Probleme der sozialistischen Menschenführung darstellen.

In der politisch-ideologischen Arbeit am Stadtgericht geht es deshalb um die Verwirklichung folgender Grundforderungen:

- Ständige Erläuterung des politischen Anliegens des Modells mit dem Ziel, alle Mitarbeiter zu hoher Leistungsbereitschaft zu erziehen, ihre Initiative freizusetzen und sie zur modellgerechten Arbeit in den einzelnen Bereichen zu befähigen.
- Kontinuierliche Information der Mitarbeiter über ihre Aufgaben und rechtzeitige Vorbereitung auf neue Funktionen durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen.

— Überwindung ideologischer Hemmnisse, die der neuen Qualität der Arbeit entgegenstehen, durch schöpferischen, vorwärtsstrebenden Meinungsstreit.

Diese Forderungen bestimmen deshalb auch seit geraumer Zeit den Inhalt der politisch-ideologischen Arbeit am Stadtgericht, wobei sich ein kontinuierliches Zusammenwirken zwischen Parteileitung, Gewerkschaftsleitung und Direktor entwickelt hat. Gegenwärtig muß gewährleistet werden, daß erforderliche Leitungsmaßnahmen zur Arbeit nach dem Modell durchgesetzt werden. Als ein wichtiges Instrument der Leitung des Gesamtprozesses hat sich ein vom Direktor des Stadtgerichts nach Beratung mit der Arbeitsgruppe für das Modell und der Parteileitung vorgelegter Plan zur Durchsetzung und Vervollkommnung des Modells erwiesen. Im einzelnen geht es dabei u. a. um

- die Auswertung der Plenartagung des Stadtgerichts, in der das Modell beschlossen wurde;
- die stufenweise Einführung der neuen Struktur;
- die Ausarbeitung weiterer Konzeptionen und Arbeitsordnungen;
- die zielstrebige Weiterführung der Arbeiten am dritten Teil des Modells, der die Arbeitsorganisation betrifft;
- die Durchführung weiterer, differenzierter Seminare und Aussprachen mit allen Mitarbeitern des Stadtgerichts und den Direktoren der Stadtbezirksgerichte;
- den Abschluß von Vereinbarungen der beteiligten Organe über den wechselseitigen Informationsbedarf.

Die Seminare mit den Mitarbeitern sollen das Eindringen in die Probleme des Modells erleichtern. Sie sollen den Mitarbeitern Gelegenheit geben, Schlußfolgerungen für die eigene Arbeit zu ziehen, und sie anregen, die Ausarbeitung von notwendigen Konzeptionen und Ordnungen zu unterstützen.

Durch Beschluß des Präsidiums des Stadtgerichts sind in Durchsetzung der neuen Struktur bisher die Aufgaben der Stellvertreter des Direktors festgelegt worden. Im Aufbau begriffen ist das Referat Kader als neue Struktureinheit. Derzeit werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die Informations- und Dokumentationsstelle ihre Aufgaben entsprechend den Grundsätzen des Modells wahrnehmen kann; dazu werden Ordnungen ausgearbeitet (z. B. zur Eingabebearbeitung und zur Öffentlichkeitsarbeit).

Auch bei den Berliner Stadtbezirksgerichten entwickeln sich Überlegungen, wie die Leitungstätigkeit und die Zusammenarbeit mit den örtlichen Organen der Staatsmacht und den gesellschaftlichen Organisationen entsprechend dem Modell des Stadtgerichts effektiver gestaltet werden können.

Die Seminare und die Beratungen im Präsidium sowie in den Gruppen- und Mitgliederversammlungen der Grundorganisationen der Partei und der Massenorganisationen lenken immer wieder auf das unbedingte Erfordernis, noch mehr als bisher alle Mitarbeiter zum schöpferischen Denken anzuregen und zu erziehen. Deshalb gewinnen in der Leitungstätigkeit Fragen der Entwicklung hoher Eigeninitiative und der Erziehung zur Wahrnehmung der Verantwortung für das Ganze, die Mut zum Risiko und konsequentes Eintreten für das Neue einschließt, besondere Bedeutung. Der Entwicklung und dem Einsatz von Mitarbeitern, die solche Fähigkeiten aufweisen, ist deshalb in der Leitungstätigkeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Es kommt jetzt darauf an, daß jeder Leiter in seinem Bereich seine persönliche Verantwortung für die Durchsetzung des Modells voll wahrnimmt. Er muß