

wurde auf Antrag des Werkdirektors ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission durchgeführt. Damit werden noch nicht alle Möglichkeiten der kollektiven erzieherischen Einflußnahme genutzt. Positiv ist hervorzuheben, daß die Betriebe mehr und mehr erkennen, daß die Arbeitsbummelei nicht allein mit betrieblichen Mitteln bekämpft werden kann, sondern daß es in solchen Fällen auch der komplexen Einflußnahme staatlicher und gesellschaftlicher Kräfte außerhalb des Betriebes bedarf. In einem Werk des VEB Thüringer Dachziegelwerke Sömmerda verursachten im Jahr 1970 zwei Kollegen 90 Fehlstunden. Der Betrieb wandte nicht nur disziplinarische Mittel an, sondern schaltete auch die örtlichen Organe und den Abschnittsbevollmächtigten der Deutschen Volkspolizei des Wohnortes der beiden Kollegen mit Erfolg in den Erziehungsprozeß ein. Besonders bei jugendlichen Arbeitsbummelanten nehmen die Betriebe auch auf die Familien- und Wohnverhältnisse Einfluß, um auch das engere Milieu des Rechtsverletzers soweit wie möglich für dessen Erziehung zu nutzen.

Auf leichte Verletzungen der Arbeitsdisziplin wurde angemessen mit betrieblichen Aussprachen zwischen dem Disziplinarbefugten und dem Rechtsverletzer reagiert.

Als zweckmäßig muß auch die Praxis im VEB Lausitzer Dachziegelwerke, Werk Bröthen, angesehen werden. Dort werden vierteljährlich Analysen über Arbeitsbummelei und betrieblichen Alkoholmißbrauch angefertigt, die zugleich konkrete Vorschläge für den Kampf gegen solche Rechtsverletzungen enthalten.

#### *Zur Bekämpfung des Alkoholmißbrauchs*

Beim betrieblichen Alkoholmißbrauch spielen sog. traditionelle negative Gewohnheiten — teils in Verbindung mit einem geringen Bildungsgrad — eine nicht unerhebliche Rolle. Es versteht sich von selbst, daß hier ein langwieriger Erziehungsprozeß erforderlich ist, ehe „im täglichen Leben unserer Gesellschaft die Einhaltung des sozialistischen Rechts und bewußte Disziplin zur festen Gewohnheit der Menschen werden“ 7/.

Zunächst wurden einmal die Unfälle erfaßt, die Folge des betrieblichen Alkoholmißbrauchs waren. Dazu konnten sechs Unfälle mit 2 389 Stunden Arbeitsausfall ermittelt werden. Der hohe Arbeitsausfall erklärt sich aus einigen schwerwiegenden Verletzungen von Mitarbeitern. So richtig es ist, Unfälle dieser Art nicht als Arbeitsunfälle anzuerkennen 8/, so fehlerhaft ist es u. E., sie mit dieser Begründung überhaupt nicht zu registrieren. Die Nichtanerkennung dieser Unfälle als Arbeitsunfälle mit den dadurch bedingten Folgen reicht als gesellschaftliche Reaktion allein nicht aus; auch diese Unfälle sollten deshalb registriert werden, um sie zielgerichtet überwinden zu können.

Die Folgen des betrieblichen Alkoholmißbrauchs zeigen sich aber nicht nur in den alkoholbedingten Unfällen, sondern auch im Ausfall zahlreicher Arbeitsstunden und — soweit die Arbeit fortgesetzt wird — in quantitativ und qualitativ schlechten Arbeitsergebnissen. Im Industriezweig wurden für das Jahr 1970/82 Fehlstunden durch Alkoholmißbrauch registriert, die von 117 Werktätigen verursacht wurden. Von ihnen waren 57 leichte und 54 starke Trinker. Allerdings muß auch hier mit einer nicht unerheblichen Dunkelziffer gerechnet werden.

Die Ursachen und der äußere Anlaß des Alkoholge-

nusses wurden nur teilweise erfaßt. Bei einigen Werktätigen handelt es sich um solche, bei denen der Alkoholgenuß schon zur Gewohnheit geworden ist. Richtig entschieden Betriebe in derartigen Fällen, wenn sie die ärztlichen Beratungsstellen beim Rat des Kreises über diese Betriebsangehörigen informierten und eine ärztliche Behandlung empfahlen. Es gibt aber auch noch Betriebe, die solche problematischen Fälle allein zu lösen versuchen. Die nicht unbeträchtliche Anzahl der starken Trinker sollte aber Veranlassung sein, verstärkt die ärztlichen Beratungsstellen zur Behandlung der Alkoholsüchtigen einzuschalten. Auch die Tatsache, daß die Mehrzahl der starken Trinker nach einer Auseinandersetzung mit ihnen den Betrieb wechselten (in einem Betrieb 11 von 23, in einem anderen 5 von 6), ist ein Beweis dafür, daß diesen Menschen zumeist nur noch mit medizinischen Mitteln geholfen werden kann.

Als Anlässe für den Alkoholgenuß werden u. a. die Witterung, zu hohe Temperaturen, Lohnzahlung, Verteilung durch andere, Ein- bzw. Ausstand und familiäre Differenzen genannt. Die Betriebe reagierten richtig, die in den letztgenannten Fällen auch auf die engeren Lebensverhältnisse des betreffenden Kollegen Einfluß nahmen. Überhaupt handelt es sich, den genannten Anlässen nach zu urteilen, vorwiegend um Gründe, denen vielfach durch betriebliche und gesellschaftliche Maßnahmen entgegengewirkt werden kann. Das wurde richtig von der Betriebsleitung des VEB Thüringer Dachziegelwerke Sömmerda erkannt, die mit den Leitern zweier in der Nähe des Betriebes gelegenen Gaststätten eine Vereinbarung traf, daß an Kollegen während der Arbeitszeit oder in den Pausen keine alkoholischen Getränke mehr verkauft oder ausgedient werden.

In einem anderen Fall, in dem der Alkoholmißbrauch eines Kollegen zu familiären Differenzen geführt hatte, wurde auf Antrag der Ehefrau und im Einverständnis mit dem betreffenden Kollegen erreicht, daß der Lohn direkt an die Ehefrau ausgezahlt wird. Außerdem ist eine ärztliche Behandlung eingeleitet worden.

innige „Anlässe“ hängen eng mit den Arbeits- und Lebensbedingungen in den Betrieben zusammen (Ofentemperaturen, Stillstandszeiten u. ä.). Aber auch überlebte Trinksitten spielen noch eine nicht zu unterschätzende Rolle. Hier wird es die Aufgabe des Betriebes sein, diese begünstigenden Bedingungen auszuräumen.

Es gibt also vielfältige Möglichkeiten, um einem alkoholbedingten wirtschaftsschädigenden Verhalten oder anderen Verstößen gegen den Arbeitsschutz und die Arbeitsdisziplin infolge Alkoholgenusses während der Arbeitszeit entgegenzuwirken. Auch hier wird der enge Zusammenhang zwischen der Vorbeugung und Bekämpfung von Rechtsverletzungen und der Planerfüllung sichtbar.

#### *Zur Wiedereingliederung Straftatlassener in das gesellschaftliche Leben*

Die Erziehung straffällig gewordener Bürger hängt wesentlich von der erfolgreichen Wiedereingliederung in das gesellschaftliche Leben, insbesondere in den Arbeitsprozeß, ab. In den Jahren 1969/1970 wurden im Industriezweig 79 Straftatlassene aufgenommen, von denen gegenwärtig noch 44 tätig sind. 18 mußten wegen erneuter strafbarer Handlungen inhaftiert werden. Aus betrieblichen oder persönlichen Gründen schieden 17 Werktätige aus. Die Wiedereingliederung vollzieht sich im Industriezweig unter nicht leichten Bedingungen. Daher ist die Anzahl der erfolgreich wiederingegliederten Straftatlassenen durchaus als Erfolg zu werten.

7/ Bericht des Zentralkomitees an den VIII. Parteitag der SED, a. a. O., S. 67.

8/ Vgl. § 2 der AO über die Anerkennung von Arbeitsunfällen vom 27. Juli 1968 (GBl. II S. 430).