

problem seines Wirkens die Aufgabe, die Arbeitskollektive zu wirksamer gesellschaftlich-erzieherischer Einwirkung auf den Straftäter zu befähigen, die dazu notwendige Unterstützung zu geben und die dafür günstigsten Bedingungen zu sichern.

Die Leiter größerer Betriebe (Groß- und Mittelbetriebe) können die sich aus § 32 StGB ergebende Verantwortung nur über das gesamte Leitungskollektiv, über alle Leiter der verschiedenen Leitungsebenen des Betriebes realisieren. Es hat sich deshalb in vielen größeren Betrieben zu einer bewährten Praxis entwickelt, die Aufgaben der Leiter bei der Erziehung von Strafrechtsverletzern für die verschiedenen Leitungsebenen des Betriebes durch Leitungsdokumente zu regeln. Bewährt haben sich z. B. Betriebsleiteranweisungen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Kriminalität und anderer Rechtsverletzungen oder auch spezielle Anweisungen zu den Aufgaben bei der Erziehung von Strafrechtsverletzern und kriminell Gefährdeten.

In diesen Leitungsdokumenten wird festgelegt:

- Die Gewährleistung, daß die Straftäter in gefestigte Kollektive eingeordnet sind bzw. werden (dafür ist meist der Leiter eines größeren Bereichs, z. B. Abteilungsleiter oder Fachbereichsdirektor, im Zusammenwirken mit der Kaderabteilung verantwortlich);
- die Hilfe und Unterstützung der Leiter gegenüber den Kollektiven bei der Erziehung von Straftätern (diese Festlegungen sind meist allgemein gehalten; sie werden mit der Verpflichtung verbunden, in Leiterberatungen zu auftretenden Problemen Stellung zu nehmen und mit Verurteilten Aussprachen zu führen);
- die Sicherung des für die erzieherische Arbeit mit den Verurteilten notwendigen Informationsflusses von und zu den staatlichen Organen und innerhalb des Betriebes (in den meisten Anweisungen sind nur Teilprobleme dieser Informationsbeziehungen geregelt, insbesondere die Information der Kollektive über die Verurteilung oder Wiedereingliederung und die Information der Kollektive bzw. Leiter an übergeordnete Leiter bzw. an das Gericht bei auftretenden Erziehungsschwierigkeiten);
- die Information der Kaderabteilung über alle diesbezüglichen Fragen und Probleme zur Gewährleistung eines einheitlichen Überblicks (das wird als notwendige Grundlage für die Leitung auf diesem Gebiet insbesondere in neueren Betriebsleiteranweisungen, wie z. B. der Leuna-Werke und des Stahl- und Walzwerks Hennigsdorf festgelegt; die Kaderabteilung ist auch für die Weiterleitung aller Informationen verantwortlich, so z. B. an das Gericht oder auch innerhalb des Betriebes, um ein einheitliches Handeln aller am Erziehungsprozeß Beteiligten zu sichern);
- Festlegung der Befugnisse der Leiter bei der Verletzung der Bewährungspflichten durch Verurteilte (solche Festlegungen fehlen oft noch; es kommt aber darauf an, hier die Rechte des Leiters gemäß § 32 Abs. 2 StGB in Übereinstimmung mit der in der betrieblichen Arbeitsordnung getroffenen differenzierten Festlegung über die Befugnis leitender Mitarbeiter zur Anwendung von Disziplinarmaßnahmen zu regeln);
- die allgemeine Verpflichtung zum Zusammenwirken der Leiter mit den gesellschaftlichen Organisationen und mit den Schöffen (hier werden vor allem das Zusammenwirken mit den Gewerkschaften und dem Jugendverband sowie die Beratung von Widerrufsansprüchen mit den Schöffen methodisch und inhaltlich behandelt);
- Kontrolle über die Erfüllung dieser Leitertaufgaben im Zusammenhang mit den Rechenschaftslegungen vor dem übergeordneten Leiter;
- Beratung in der Leitung des Betriebes über Ergebnisse und Probleme bei der Erziehung von Strafrechtsverletzern im Rahmen der Einschätzung des Standes und der Entwicklung der Kriminalität und anderer Rechtsverletzungen (meist halbjährlich).

Die Leitungsdokumente sollten in bestimmten Abständen unter dem Aspekt ihrer Übereinstimmung mit der tatsächlichen Situation auf diesem Gebiet, mit neuen gesetzlichen Bestimmungen und den Festlegungen anderer, zwischenzeitlich erlassener Leitungsdokumente überprüft und ggf. entsprechend überarbeitet werden. Vor allem ist eine volle Übereinstimmung mit den gesetzlichen Festlegungen auf diesem Gebiet und mit den Funktionsplänen der Leiter zu sichern. So sind beispielsweise jene Leitungsdokumente, die vor Erlass des 1. Strafrechtsänderungsgesetzes vom 19. Dezember 1974 erarbeitet wurden, mit den neuen Festlegungen über die Verantwortung der Leiter bei der Verwirklichung von Strafen ohne Freiheitsentzug unbedingt zu überarbeiten.

#### *Beratungsgremien für gesellschaftliche Erziehung und Wiedereingliederung*

In den meisten Betriebsleiteranweisungen ist die Kaderabteilung als das Organ festgelegt, welches den Prozeß der Verwirklichung von Straf- und Erziehungsmaßnahmen im Auftrag des Betriebsleiters anleitet, kontrolliert und analysiert und alle Informationen auf diesem Gebiet erhält. In einer zunehmenden Anzahl von Betrieben haben die Betriebsleiter in den letzten Jahren spezielle Beratungsorgane<sup>4</sup> (Arbeitsgruppen, Beratungsgremien, Kommissionen für gesellschaftliche Erziehung und Wiedereingliederung oder auch mit anderen Bezeichnungen) gebildet. Diese Organe haben in den größeren Betrieben die Aufgabe, Berichte von Leitern über die Erfüllung ihrer Erziehungsaufgaben gegenüber Verurteilten entgegenzunehmen, Einfluß auf die Verhinderung von Konzentrationen Straffälliger in einzelnen Bereichen zu nehmen, Einschätzungen über den Stand der gesellschaftlichen Erziehung für den Betriebsleiter vorzubereiten und ihm Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit auf diesem Gebiet zu unterbreiten. Zum Teil organisieren diese Organe auch Schulungen und Erfahrungsaustausche. Nur bei besonderen Schwierigkeiten mit einzelnen Strafrechtsverletzern wird auch über Einzelfälle beraten.

Die Beratungsgremien in den kleineren Betrieben befassen sich vornehmlich mit den Erfordernissen im Einzelfall. Hier wird regelmäßig die Entwicklung der einzelnen Verurteilten beraten. Es werden Maßnahmen zur Gestaltung des Erziehungsprozesses festgelegt, und die Verwirklichung dieser und der gerichtlichen Maßnahmen wird kontrolliert. Teilweise nehmen an diesen Beratungen die betroffenen Verurteilten selbst teil. Im Kollektiv wird mit ihnen die erforderliche Auseinandersetzung geführt. In manchen Betrieben ist es üblich, daß an den Beratungen dieses Organs alle Leiter der Arbeitskollektive teilnehmen, in denen Strafrechtsverletzer tätig sind. Diese Beratungen sind dann auch Erfahrungsaustausche und zugleich Anleitung der Leiter der Arbeitskollektive.

Die Zusammensetzung dieser Organe ist unterschiedlich; meist gehören ihnen an: der Kaderleiter (Vorsitz), der Verantwortliche für Betriebssicherheit, Vertreter der BGL (meist der Rechtskommission), Vertreter der Konfliktkommission, ein Schöffe, Vertreter der FDJ-Leitung und oft einige in der Betreuung von Straftätern erfahrene Leiter von Arbeitskollektiven und Betreuer von Wiedereingliedernden. Diese Zusammensetzung gestattet eine rationale Information und ein abgestimmtes Wirken der verschiedenen Erziehungsträger im Betrieb.

#### *Bedingungen für die Realisierung der Rechte und Pflichten der Leiter*

Die wirksame Umsetzung der in den Leitungsdokumenten der Betriebe festgelegten Aufgaben erfordert Überzeugungskraft, Sachkunde und persönliches Engagement. Die Erfüllung dieser Aufgaben verläuft nicht ohne Widersprüche. Erfolg und Mißerfolg liegen hier oft dicht nebeneinander, und es ist Beharrlichkeit, Ausdauer und Ver-