

trauen in die Richtigkeit des Weges notwendig. Neben der grundsätzlichen Haltung der Leiter zu diesen Pflichten sind folgende Voraussetzungen und Bedingungen von Bedeutung:

Auf allen Leitungsebenen sind ausreichende Rechtskenntnisse der Leiter zu sichern, damit sie ihre Verantwortung bei der Realisierung von Straf- und Erziehungsmaßnahmen wahrnehmen und alle rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen können, um die Kollektive bei der Erziehung der Rechtsverletzer anzuleiten. In einigen Betrieben werden z. B. von den Kollektiven die Möglichkeiten der Beantragung von Bürgschaften ungenügend genutzt. Ursache dafür ist mitunter noch die Befürchtung, daß nichterfüllte Bürgschaftsverpflichtungen rechtliche Verantwortlichkeit des Kollektivs zur Folge haben. Auch eine z. T. unzureichende Ausgestaltung der Bürgschaften ist Ausdruck dafür, daß es noch manchmal an konkreten Rechtskenntnissen fehlt.

Eventuell auftretende Widersprüche zwischen betrieblichen Interessen und Erfordernissen einer effektiven Erziehung von Strafrechtsverletzern sind so schnell wie möglich zu lösen. Die Auswahl des Kollektivs, in dem der Verurteilte arbeiten soll, darf nicht ausschließlich nach den rein betriebsökonomisch orientierten Gesichtspunkten der Qualifikation des Verurteilten und des Arbeitskräftebedarfs bzw. der Arbeitskräftesituation erfolgen. Die Berücksichtigung betrieblicher Interessen ist notwendig. Sie darf jedoch nicht zum Hemmnis werden und nicht nur einseitig entgegen den notwendigen Erfordernissen gesellschaftlicher Erziehung durchgesetzt werden.

Die Arbeitskollektive, die die Erziehung von Strafrechtsverletzern übernommen haben, müssen spüren, daß ihnen auch bei erfolglosen Erziehungsbemühungen im sozialistischen Wettbewerb keine ökonomischen Nachteile erwachsen. Wichtig ist die Anerkennung kollektiver Erziehungserfolge. Dabei können die betrieblichen Möglichkeiten zur Information (Wandzeitung, Betriebsfunk, Rechenschaftslegungen u. a.) noch weit mehr genutzt werden, als es gegenwärtig der Fall ist.

Den vielfältigen Erziehungsbemühungen während des Arbeitsprozesses steht nicht selten der noch ungenügend entwickelte Einfluß auf den Freizeitbereich gegenüber. Die objektiven Gründe dafür sind bekannt, so z. B. die Trennung von Arbeitsort und Wohnort. Häufig jedoch wird bei der Organisation der Erziehung dieser Bereich von vornherein außer acht gelassen oder gar nicht in die Festlegungen einbezogen. Gute Erfahrungen gibt es insbesondere bei dem Einsatz persönlicher Betreuer.

Im Bewährungsprozeß sind echte Bewährungssituationen für den Verurteilten zu schaffen. Sie sollten sein persönliches Engagement fördern und echte Wiedergutmachungsleistungen stimulieren. Die von den Leitern und den Kollektiven für den Verurteilten bewußt herbeigeführten Bewährungssituationen verfehlen besonders dann nicht ihre Wirkung, wenn sie

- Bestandteil von Aufgabenstellungen des gesamten Kollektivs sind (z. B. im sozialistischen Wettbewerb Ordnung und Sicherheit zu gewährleisten),
- den Fähigkeiten und möglichst auch den Neigungen des Verurteilten entgegenkommen und für ihn realisierbar sind,
- einerseits zusätzliche Leistungsanforderungen stellen, andererseits jedoch nicht auf solche Aufgaben konzentriert sind, die keiner gern erfüllt oder sogar mit Verletzungen von Arbeitsrechtsvorschriften (z. B. bezüglich der Arbeitszeitregelung) verbunden sind.

Bei der Festlegung von Maßnahmen, die über die gerichtlich auferlegten Verpflichtungen hinausgehen, muß berücksichtigt werden, daß sie das Einverständnis des Verurteilten voraussetzen und nicht zwangsweise durchsetzbar sind. Unterstützt das Kollektiv den Verurteilten z. B. bei der Geldeinteilung, bei einer sinnvollen Freizeitgestaltung, bei dem Finden eines Freundeskreises, so muß das im gegenseitigen Einverständnis erfolgen.

Wie die Erfahrungen zeigen, ist eine genaue Beschäftigung des direkt für das Arbeitskollektiv des Verurteilten zuständigen Leiters mit den Umständen der Straftat und der Persönlichkeit des Täters spätestens unmittelbar nach der Verurteilung für die konkrete inhaltliche Gestaltung des Erziehungsprozesses von Vorteil. Charakter der Straftat und Persönlichkeit des Straftäters haben in der Regel großen Einfluß auf die erforderlichen Leiteraktivitäten. Zugleich sind natürlich die Einstellung des Verurteilten zur Arbeit und zum Alkohol, seine familiären Verhältnisse sowie seine Qualifikation wichtige Faktoren für die notwendigen Leiteraktivitäten bei der Sicherung des Erziehungserfolgs.

Reaktion der Leiter auf positive und negative Erscheinungen im Bewährungsprozeß

Für die Realisierung von Straf- und Erziehungsmaßnahmen ist es wichtig, einerseits eine vorbildliche Bewährung entsprechend den gesetzlichen Möglichkeiten anzuerkennen und andererseits bei Pflichtverletzungen der Verurteilten erzieherische Maßnahmen anzuwenden. Es gibt noch nicht in genügendem Umfang Initiativen der Leiter, um eine vorbildliche Bewährung Verurteilter anzuerkennen. Die gesetzliche Möglichkeit, eine Verkürzung der Bewährungszeit bei Gericht zu beantragen, ist vielfach unbekannt. Aber auch im Rahmen ihres eigenen Entscheidungsfeldes wenden die Leiter noch zu wenig Maßnahmen an, die die Bewährung stimulieren, so z. B. die schrittweise Aufhebung bestimmter Beschränkungen, die dem Verurteilten wegen der Straftat im Zusammenhang mit der Arbeit auferlegt wurden (wie das Verbot des selbständigen Zugangs zur Materialentnahme oder der selbständigen Verrichtung bestimmter Tätigkeiten). Verbreiteter hingegen ist, daß dem Verurteilten im Zuge der Verwirklichung festgelegter Qualifizierungsmaßnahmen und in Abhängigkeit von den dabei erreichten Ergebnissen immer mehr eigenständige Verantwortung für die Lösung bestimmter Arbeitsaufgaben übertragen wird.

Verstärkt hat sich in den letzten Jahren auch die Unduldsamkeit bei Pflichtverletzungen und die Reaktion der Leiter auf pflichtwidriges Verhalten Verurteilter. Die Leiter führen mit diesen Verurteilten Aussprachen und wenden konsequenter Maßnahmen disziplinarischer Verantwortlichkeit an. Vielfach reagieren sie dabei jedoch nur auf Arbeitspflichtverletzungen (Fehlschichten, Zuspätkommen, Alkoholmißbrauch während der Arbeitszeit) und machen den Verurteilten noch nicht genügend bewußt, daß dies auch Bewährungspflichtverletzungen sind. Die Verletzung anderer dem Verurteilten gemäß § 33 Abs. 3 und 4 StGB auferlegter Pflichten bleibt daher meist ohne Reaktion.

Die gegenwärtigen disziplinarischen Maßnahmen der Leiter bei hartnäckigen Arbeitsdisziplinverletzungen Verurteilter werden zur Zeit als zu wenig wirksam eingeschätzt, weil sie diesen Personen keine spürbaren Nachteile bringen. In der Tat werden gegenwärtig in diesen Fällen meist nichtmaterielle Maßnahmen (Verweis, strenger Verweis) angewendet. Damit werden aber die rechtlichen Möglichkeiten zur wirksamen Reaktion auf Disziplinverletzungen nicht voll genutzt. Es gilt deshalb, unter Berücksichtigung der konkreten Möglichkeiten, bei solchen Arbeitsdisziplinverletzungen die Verpflichtung zur Nacharbeit der ausgefallenen Arbeitszeit oder auch die materielle Verantwortlichkeit für den dem Betrieb aus der Arbeitsdisziplinverletzung entstandenen materiellen Schaden (z. B. zusätzliche Aufwendungen) konsequenter anzuwenden.⁵

Zusammenwirken des Leiters mit den anderen für die Strafenverwirklichung verantwortlichen Organen und Kollektiven

In einigen, meist größeren Betrieben bzw. Betriebsteilen von Kombinat ist die Zusammenarbeit mit den gesell-