

werdend Dabei sollte der Verurteilte grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz oder im bisherigen Betrieb verbleiben. Nur in Ausnahmefällen dürfte nach unserer Auffassung bei der Bewährung am Arbeitsplatz als Hauptstrafe die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes erforderlich sein, etwa dann, wenn der Verurteilte im wesentlichen durch negative Einflüsse im Kollektiv zu seiner Straftat veranlaßt worden ist, sonst seine Pflichten als Bürger der DDR aber einwandfrei erfüllt hat.

Zur Durchführung der Bewährung am Arbeitsplatz wäre der Verurteilte zu verpflichten, seinen bisherigen oder neu zugewiesenen Arbeitsplatz nicht ohne zwingenden Grund zu wechseln. Der absolute Ausschluß des Arbeitsplatzwechsels ist nicht angebracht, denn aus betrieblichen Gründen oder auch im Interesse der Qualifizierung des Verurteilten kann in bestimmten Fällen durchaus ein Arbeitsplatzwechsel während der Bewährungszeit erforderlich sein. Dabei ist zu prüfen, ob der Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb der Bewährungszeit vom Einverständnis des Gerichts abhängig gemacht werden soll.

Das Gericht sollte die Verantwortung für den erzieherischen Erfolg der Bewährung am Arbeitsplatz tragen. Das würde z. B. der Praxis in der Sowjetunion entsprechen, wo das Gericht für die Verwirklichung der Strafen ohne Freiheitszug verantwortlich ist. Das bedeutet nicht, daß etwa das Gericht allein oder hauptsächlich die mit der Bewährung am Arbeitsplatz verbundenen erzieherischen Aufgaben lösen könnte. Die Bewährung am Arbeitsplatz steht und fällt mit dem Kollektiv, in dem der Verurteilte arbeitet. Als eine weitere Form der Einbeziehung der Öffentlichkeit in den Kampf gegen die Kriminalität hängt der Erfolg dieser Strafe in erster Linie von der Aktivität und dem Verständnis dieses Kollektivs ab. Mit viel Geduld und kameradschaftlicher Hilfe muß es den Weg zum Verstand und zum Pierzen des Verurteilten finden. Nur so kann diesem geholfen werden, seine Pflichten als Bürger der DDR in Zukunft verantwortungsbewußt zu erfüllen. Keineswegs geht es um eine ständige Beaufsichtigung oder gar Gängelei. Die Entwicklung des Menschen vollzieht sich nicht geradlinig, und es kann natürlich auch innerhalb der Bewährungszeit zu gewissen fehlerhaften Verhaltensweisen des Verurteilten kommen. Gerade da wird es aber vom Kollektiv abhängen, ob der Verurteilte sich insgesamt positiv entwickelt oder ob er zu erneuten Straftaten abgleitet.

In diesem Zusammenhang ergibt sich die Frage, was geschehen kann, wenn der Verurteilte sich wider Erwarten negativ entwickelt und die mit der Durchführung der Bewährung am Arbeitsplatz verbundene Verpflichtung, den Arbeitsplatz nicht ohne zwingenden Grund zu wechseln, verletzt. Zunächst ist es in derartigen Fällen unbedingt notwendig, mit Hilfe der gesellschaftlichen Kräfte des Betriebes und mit Unterstützung des Gerichts alles zu versuchen, um den Verurteilten zur Einhaltung seiner Pflichten zu veranlassen. Gelingt dies jedoch nicht, dann erscheint es uns notwendig vorzusehen, daß das Gericht bei böswilligen und wiederholten Verletzungen der mit der Bewährung am Arbeitsplatz verbundenen Verpflichtungen in einem besonderen Verfahren nach erneuter mündlicher Verhandlung eine Freiheitsstrafe festsetzen kann. Diese Freiheitsstrafe sollte in ihrer Dauer grundsätzlich dem Rest der Bewährungszeit entsprechen, jedoch mindestens einen Monat betragen. Eine kürzere Freiheitsstrafe, etwa nur von einigen Tagen, dürfte nach den Erfahrungen bei der Anwendung kurzfristiger Freiheitsstrafen nicht ausreichen.

2 Das entspricht etwa der Regelung der Besserungsmaßnahmen im Strafgesetzbuch der CSSR vom 29. November 1961 (§§ 43 bis 45).

Zu überlegen wäre, ob zunächst vor der Umwandlung der Bewährung am Arbeitsplatz in eine Freiheitsstrafe dem Gericht nicht auch die Möglichkeit gegeben werden sollte, eine Ordnungsstrafe, etwa bis zu 500 DM, auszusprechen, um den Verurteilten zur Erfüllung seiner mit der Bewährung am Arbeitsplatz verbundenen Pflichten zu veranlassen.

Schließlich wäre die Möglichkeit zur Verkürzung der Dauer der Bewährung am Arbeitsplatz zu erwägen, wenn der Verurteilte erhebliche Fortschritte in seiner gesellschaftlichen Entwicklung zeigt. Allerdings dürfte es zweckmäßig sein, eine derartige Verkürzung nur zuzulassen, wenn die Bewährung am Arbeitsplatz für die Höchstdauer von einem Jahr ausgesprochen wurde. Nach Ablauf von sechs Monaten wäre hier unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zum Erlaß des Restes der Bewährung am Arbeitsplatz gegeben. Eine derartige Verkürzung der Dauer der Bewährung sollte insbesondere auf Antrag \* der Kollektive der Werktätigen bzw. ihrer Massenorganisationen vorgeesehen werden.

Nach Ablauf der Bewährungszeit sollte der Verurteilte als nicht bestraft gelten. Dadurch würde betont, daß die Bewährung am Arbeitsplatz im Verhältnis zur bedingten Verurteilung die leichtere Strafart ist. Es würde damit auch berücksichtigt, daß in den meisten Fällen einer bedingten Verurteilung eine längere als eine einjährige Bewährungszeit festgelegt wird und entsprechend dem Wesen der bedingten Verurteilung erst nach Ablauf der Bewährungszeit festgestellt werden kann, daß der Verurteilte als nicht bestraft gilt.

Die Festlegung eines Lohnabzuges<sup>8</sup> in Verbindung mit der Bewährung am Arbeitsplatz zur Verstärkung der erzieherischen Wirkung halten wir für diskussionsbedürftig. Da die Bewährung am Arbeitsplatz nach unserer Auffassung gegenüber der bedingten Verurteilung als mildere Strafart auszugestalten wäre, ist ein Lohnabzug problematisch.

Als Zusatzstrafe wird die Bewährung am Arbeitsplatz nach unserer Auffassung in erster Linie bei bedingten Verurteilungen in Frage kommen. Viele Diskussionen mit Richtern, Schöffen und anderen Werktätigen über die Praxis der letzten Jahre ergaben, daß es für die erzieherische Wirksamkeit der bedingten Verurteilung notwendig ist, die Verpflichtung zur Beibehaltung des bisherigen Arbeitsplatzes oder zur Aufnahme einer bestimmten anderen Arbeit auszusprechen. Oft war es ein übertriebenes Schamgefühl von bedingt Verurteilten, das sie veranlaßte, ihre bisherige Arbeit und ihr bisheriges Kollektiv zu verlassen. In der neuen Arbeitsstelle fanden sie dann manchmal nicht die notwendige Unterstützung, gerieten unter schlechten Einfluß und wurden erneut straffällig. Die Möglichkeit, zusätzlich zur bedingten Verurteilung die Bewährung am Arbeitsplatz auszusprechen, entspricht auch der ständig zunehmenden Anwendung der bedingten Verurteilung im Verhältnis zu anderen Strafarten, insbesondere im Verhältnis zur Freiheitsstrafe. Diese Möglichkeit wird den Gerichten die Entscheidung für eine bedingte Verurteilung bei Menschen erleichtern, die durch eine schlechte Einstellung zur Arbeit in die Gefahr wiederholter Straftaten geraten sind, insbesondere, wenn es sich um einen bereits einmal straffällig gewordenen Bürger handelt.

Als Zusatzstrafe zur Geldstrafe halten wir die Bewährung am Arbeitsplatz für problematisch und als Zusatzstrafe zum öffentlichen Tadel nicht für richtig, weil sie neben diesen Strafarten praktisch zur Hauptstrafe würde. Die Geldstrafe und der öffentliche Tadel als Hauptstrafen sind auf leichtere Straftaten be-

3 Das StGB der CSSR und auch die entsprechende Regelung in der Sowjetunion sehen Lohnabzüge bis zu 25 % vor.