

nicht im Arbeitsprozeß steht. Sie sollte grundsätzlich auch dort angewendet werden, wo die Tat selbst Ausdruck einer gewissen anarchistischen Einstellung zur Erfüllung der gesellschaftlichen Pflichten und zu den Regeln des sozialistischen Gemeinschaftslebens ist. In derartigen Fällen muß trotz nicht zu beanstandender Arbeitsdisziplin die erzieherische Einflußnahme des Kollektivs auf den Täter gesichert werden.

Die Bindung an den Arbeitsplatz kann nicht angeordnet werden, wenn der Täter arbeitsunfähig ist bzw. aus gesellschaftlich anzuerkennenden Gründen (z. B. Frauen mit Kindern) kein Arbeitsverhältnis begründen kann.

Die Anordnung der Bindung an den Arbeitsplatz wird vielfach nicht erforderlich sein, wenn der Täter nachweisbar nicht die Absicht hat, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen und die kollektive Erziehung bereits durch eine Bürgerschaftsübernahme gewährleistet wird⁴. Allerdings kann es im Einzelfall aber auch zweckmäßig sein, die Bindung an den Arbeitsplatz neben einer Bürgerschaftsübernahme auszusprechen.

Welche Form der Einbeziehung der Werkstätigen unter den jeweiligen konkreten Bedingungen die richtige ist, hängt davon ab, wie der Rechtsbrecher am besten erzogen und die Gesellschaft zur Bekämpfung der Kriminalität mobilisiert werden kann. Es ist aber auch durchaus denkbar, daß Strafen ohne Freiheitsentzug ohne die Anwendung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Erhöhung der erzieherischen Wirkung dieser Strafen ausgesprochen werden. Das trifft z. B. auf fahrlässige Delikte zu, „die nicht selten von Tätern begangen werden, deren gesamtes Verhalten auf die Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Pflichten gerichtet und deren Tat selbst z. B. auf eine sich auf Sekunden beschränkende Unachtsamkeit (bei zahlreichen Verkehrsdelikten) zurückzuführen ist.“⁵

Um den Inhalt der Bindung an den Arbeitsplatz auch in der Entscheidung deutlich zu machen, sollte in den Urteilstenor auch die Verpflichtung des Täters aufgenommen werden, besonders in der Arbeit zu zeigen, daß er die richtigen Schlußfolgerungen aus der Verurteilung gezogen hat. In den Urteilsgründen sind diese Pflichten konkret darzulegen und auch dem Betrieb und dem Kollektiv bekanntzugeben, damit die gesellschaftlichen Kräfte den weiteren Erziehungsprozeß bewußt auf die Überwindung besonderer Schwächen des Täters lenken können.

Lassen die bisherigen Ermittlungen die Möglichkeit des Ausspruchs einer Strafe ohne Freiheitsentzug zu, so muß das Gericht in den geeigneten Fällen die Anordnung der Bindung an den Arbeitsplatz bzw. die Bestätigung der Bürgerschaftsübernahme vorbereiten. Es hat, soweit das nicht schon im Ermittlungsverfahren geschehen ist, den leitenden Funktionären des Betriebes und dem Arbeitskollektiv Ziel und Wesen der Bindung an den Arbeitsplatz zu erläutern und sie vom Termin der Hauptverhandlung zu benachrichtigen, damit ihre Vertreter in der Hauptverhandlung Vorschläge zur weiteren erzieherischen Einwirkung auf den Täter unterbreiten können.

Neben vielen guten Beispielen gibt es allerdings auch Verfahren, in denen es zu keiner Zusammenarbeit mit staatlichen Dienststellen und Betrieben gekommen ist und nicht einmal Vertreter des Kollektivs vom Termin der Hauptverhandlung benachrichtigt wurden. So konnte es geschehen, daß in einem Verfahren in Berlin der Angeklagte, der bereits eine Woche vor der Hauptverhandlung der Arbeit unentschuldig ferngeblieben war, trotz der ausgesprochenen Verpflichtung, den Arbeitsplatz nicht zu wechseln, nach der Verurteilung

nicht weiterarbeitete und sein Arbeitsrechtsverhältnis schon eine Woche nach der Hauptverhandlung löste, ohne daß das Gericht davon erfuhr. Es konnte daher auch keine Maßnahmen gemäß § 1 Abs. 2 StEG veranlassen.

Das Kreisgericht Altenburg ordnete in der Strafsache S 159/63 an, der Angeklagte M., der nicht Mitglied der LPG war, dürfe diese auf die Dauer von einem Jahr nicht wechseln. Vertreter der LPG hatten an der Hauptverhandlung nicht teilgenommen. Der Ausspruch der Verpflichtung, den Arbeitsplatz nicht zu wechseln, wurde ihnen nicht mitgeteilt. Der Angeklagte hatte nur kurze Zeit in der Dachdeckerbrigade gearbeitet und wurde während der Zuckerrübenkampagne bis zum Frühjahr 1964 in eine Zuckerfabrik delegiert. Dieser Umstand war in der Beurteilung des Angeklagten vermerkt und hätte dem Gericht bekannt sein müssen. In der Zuckerfabrik arbeitete der Angeklagte lediglich eine Woche. Diesem Betrieb war der Ausspruch der Verpflichtung ebenfalls nicht bekannt.

Steht der Täter zum Zeitpunkt des Verfahrens nicht im Arbeitsprozeß und soll die Verpflichtung zum Verbleiben an dem zugewiesenen Arbeitsplatz ausgesprochen werden, dann muß vor der Hauptverhandlung im Zusammenwirken mit dem Amt für Arbeit und Berufsausbildung, der Abteilung für Innere Angelegenheiten — bei Jugendlichen auch mit dem Referat Jugendhilfe — sowie mit dem in Aussicht genommenen Betrieb die Arbeitsaufnahme des Täters in die Wege geleitet werden. Dies sollte bei einer zu erwartenden Strafe ohne Freiheitsentzug bereits im Ermittlungsverfahren durch die für diesen Verfahrensabschnitt verantwortlichen Organe geschehen.

Aus Inhalt und Ziel der Bindung an den Arbeitsplatz ergibt sich, daß der Ausspruch der Verpflichtung voraussetzt, daß der Arbeitsplatz *zum Zeitpunkt der Hauptverhandlung* bereits nachgewiesen ist. Es ist deshalb unrichtig, den Täter zu verpflichten, den ihm *nach Rechtskraft des Urteils* durch das zuständige Staatsorgan zuzuweisenden Arbeitsplatz für die festgesetzte Zeit nicht aus eigenem Verschulden aufzugeben.

Das Gericht hat in Vorbereitung der Anordnung, einen zugewiesenen Arbeitsplatz nicht zu wechseln, Verbindung mit dem in Aussicht genommenen Betrieb aufzunehmen und das Einverständnis des Betriebsleiters für die beabsichtigte Maßnahme einzuholen. Sollte sich der Betriebsleiter ausnahmsweise dem entgegenstellen, so hat das Gericht das übergeordnete Organ des Betriebes zu informieren, damit dieses die erforderlichen Weisungen erteilen kann. Aus der Zustimmung des Betriebsleiters ergibt sich für ihn die Verpflichtung, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit der Täter sich im Betrieb bewähren kann. Er hat, da die Bindung an den Arbeitsplatz noch kein Arbeitsrechtsverhältnis begründet, mit dem Täter einen Arbeitsvertrag abzuschließen und das Kollektiv bei der Erziehung des Rechtsbrechers zu unterstützen. Durch die Anordnung zum Verbleib am zugewiesenen Arbeitsplatz wird der Täter unmittelbar zum Abschluß des Arbeitsvertrages verpflichtet, wobei im Weigerungsfälle (bei Böswilligkeit) die Sanktion des § 1 Abs. 2 StEG angewendet werden kann.

Durch die Bindung an den Arbeitsplatz werden infolge des sozialistischen Charakters der Arbeit Beziehungen geschaffen, die den einzelnen in das Kollektiv, in die Gesellschaft führen. Es entspricht der Rolle der Arbeitskollektive bei der Herausbildung der neuen Beziehungen der Menschen der sozialistischen Gesellschaft, wenn in geeigneten Fällen der Rechtsbrecher verpflichtet wird, in dem Arbeitsbereich eines bestimmten Kollektivs — Abteilung, Meisterbereich — zu verbleiben. Dies ist insbesondere in Großbetrieben von Bedeutung, darf aber nicht dazu führen, die Organisation des Ar-

⁴ Vgl. Ziegler, „Einige aktuelle Probleme der Kriminalitätsbekämpfung“, NJ 1963 S. 711.

⁵ Dähn/Zoch, „Erfahrungen bei der Einbeziehung der Werkstätigen in die gesellschaftliche Erziehung von Straffälligen, die zu einer Strafe ohne Freiheitsentzug verurteilt wurden“, Staat und Recht 1963, Heft 10, S. 1665.