

beitskräftelenkung und Berufsberatung vom 24. August 1961 (GBl. II S. 347) geregelt sind. Hier scheint uns aber im Interesse einer einheitlichen Handhabung der mit der Zuweisung eines Arbeitsplatzes verknüpften Fragen - Klärung der Kompetenzen der staatlichen Organe sowie Regelung einer Befugnis der Ämter, die Freistellung eines geeigneten Arbeitsplatzes verbindlich anzuordnen - der Erlaß einer Durchführungsbestimmung zu dieser Verordnung notwendig zu sein.

Ist es allerdings zweckmäßig, daß der Rechtsverletzer am bisherigen Arbeitsplatz verbleibt, so ist eine Zurückerweisung nach § 174 StPO auch dann nicht am Platze, wenn der Rechtsverletzer diesen Arbeitsplatz zur Zeit der Hauptverhandlung aufgegeben hat, da in einem solchen Fall die Ergebnisse des bisherigen Ermittlungsverfahrens eine gerichtliche Entscheidung gestatten.

#### Arbeitsplatzverpflichtung bei bedingter Strafaussetzung

Das zur Vorbereitung der Bindung an den Arbeitsplatz Gesagte gilt gleichermaßen für den Ausspruch einer derartigen Maßnahme bei der Gewährung der bedingten Strafaussetzung. Der gern. § 346 StPO vorzeitig aus der Strafhaft Entlassene soll nach den Festlegungen im Rechtspflegeerlaß grundsätzlich an seine letzte Arbeitsstelle zurückkehren. Er kann aber auch in ein erzieherisch geeignetes Kollektiv eines anderen Betriebes eingegliedert werden.

Mit vollem Recht wird in einem Plenarbeschluß des Bezirksgerichts Erfurt vom 26. Februar 1964 gefordert, daß die Gerichte mit der Antragstellung gemäß § 346 StPO Kenntnis darüber erlangen, wo und in welchem Kollektiv sowie in welcher Umgebung der Strafgefangene nach seiner Entlassung arbeiten wird. Wichtig ist auch, daß der Führungsbericht der Strafvollzugsanstalt Hinweise für den künftigen Berufseinsatz bzw. für die Fortsetzung der Ausbildung bei Jugendlichen enthalten und Auskunft darüber geben muß, welche Verbindungen zum früheren bzw. neuen Arbeitskollektiv bestehen, welche Interessen und Vorstellungen der Strafgefangene für die Zukunft hat und worauf bei der Fortsetzung des Umerziehungsprozesses geachtet werden muß.

Wie notwendig die Aussprache mit dem Strafgefangenen über sein weiteres Leben nach vorzeitiger Entlassung aus der Strafhaft ist, soll folgendes Beispiel veranschaulichen:

Das Kreisgericht Weißenfels gewährte einer Verurteilten bedingte Strafaussetzung, bestätigte die vom Kollektiv der Trockenleimfabrik des VEB L. auf Empfehlung des Staatsanwalts übernommene Bürgschaft und ordnete gleichzeitig die Bindung an den Arbeitsplatz in diesem Kollektiv an. Die Verurteilte kam aber nicht aus diesem Kollektiv, sondern hatte früher als Sachbearbeiterin in einer Oberschule gearbeitet. Sie selbst hatte die Vorstellung, nach der Haftentlassung als Schreiberin auf der Großbaustelle L. zu arbeiten, wo auch ihr Ehemann beschäftigt ist. Da versäumt worden war, der Verurteilten vor Beschlußfassung mitzuteilen, welche Maßnahmen ausgesprochen werden sollten, ergab sich, daß sie mit der Anordnung des Gerichts, im VEB L. zu arbeiten, nicht einverstanden war. In einer Eingabe an den Staatsanwalt des Bezirks Halle beschwerte sich der Ehemann der Verurteilten, daß seine Ehefrau, entgegen der Zusicherung der Strafvollzugsorgane, ihr würden bei der Wahl des Arbeitsplatzes alle Wege offenstehen, nunmehr im Schichtbetrieb arbeiten sollte.

Dieses Beispiel zeigt, daß die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, die schon vom Gesetz her als Ausnahmefall geregelt ist, gründliche Überlegungen, Verständnis und Einfühlungsvermögen erfordert, daß jedes bürokratische Verhalten der erstrebten Umerziehung abträglich ist. Wenn der vom Verurteilten gewählte Ar-

beitsplatz den Erziehungserfolg ebensogut gewährleistet wie der von den Staatsorganen in Aussicht genommene, dann besteht absolut kein Grund, den Wunsch des Verurteilten nicht zu respektieren. Das gilt sowohl für die Fälle der bedingten Verurteilung als auch der bedingten Strafaussetzung.

#### Rechtsmittel gegen die Arbeitsplatzverpflichtung

Der geschilderte Fall wirft erneut die Frage nach der Rechtsmittelfähigkeit der Anordnung der Bindung an den Arbeitsplatz aufs. Hätte die vorzeitig Entlassene z. B. Kinder zu versorgen gehabt, die sie unter den Bedingungen des Schichtbetriebes nicht unterzubringen vermochte, dann wäre es ihr nicht möglich gewesen; der vom Gericht ausgesprochenen Anordnung nachzukommen. Im Prinzip kann diese Frage gleichermaßen bei der bedingten Verurteilung und gleichzeitiger Bindung an den Arbeitsplatz sowie bei der Änderung einer schon ausgesprochenen Arbeitsplatzverpflichtung praktisch werden.

Ihrem Wesen nach ist die Bindung an den Arbeitsplatz eine gerichtliche Maßnahme zur Erhöhung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der bedingten Verurteilung. Die böswillige Mißachtung dieser Maßnahme kann die Vollstreckung der mit der bedingten Verurteilung angedrohten Gefängnisstrafe nach sich ziehen. Deshalb besteht ein unmittelbares Interesse des vor Gericht stehenden Bürgers daran, auf die Auswahl des seiner Weiterentwicklung dienlichen Arbeitsplatzes auch durch die Anrufung des höheren Gerichts Einfluß zu nehmen. Das bezieht sich insbesondere auf die Fälle, in denen eine Arbeitsplatzverpflichtung fehlerhaft ausgesprochen worden ist, z. B. weil Arbeitsunfähigkeit übersehen wurde oder unbegründet die Fähigkeiten und persönlichen Verhältnisse (Versorgung der Kinder u. ä.) nicht berücksichtigt wurden.

Wir kommen daher zu dem Ergebnis, daß auch ein ausschließlich gegen die Tatsache oder gegen die Art und Weise der Bindung an den Arbeitsplatz gerichtetes Rechtsmittel zugelassen werden muß, das zur Überprüfung dieser in erster Instanz ausgesprochenen Maßnahme durch das zweitinstanzliche Gericht führt.

Im Falle der bedingten Verurteilung erfolgt die Anfechtung der Bindung an den Arbeitsplatz mit Protest und Berufung, bei Gewährung bedingter Strafaussetzung und im Falle nachträglicher Änderung der Bindung an den Arbeitsplatz mit der Beschwerde.

Für beschwerdefähig halten wir im übrigen auch die in mündlicher Verhandlung ergehende Entscheidung über die Vollstreckung der mit der bedingten Verurteilung angedrohten Gefängnisstrafe im Falle böswilliger Verletzung der Arbeitsplatzverpflichtung. Hier handelt es sich um eine für den Betroffenen außerordentlich bedeutsame Entscheidung, für die wegen des durch sie ausgelösten Eingriffs in die Rechte und Interessen des einzelnen die Möglichkeit der Überprüfung durch das Rechtsmittelgericht bestehen muß.

Auf die Möglichkeit eines Wechsels des Arbeitsplatzes sowohl aus persönlichen Gründen (Qualifizierung, Eheschließung, Krankheit und dergleichen) sowie aus betrieblichen Gründen (Reorganisation) ist bereits hingewiesen worden<sup>6</sup>.

Verlangt der Betrieb den Arbeitsplatzwechsel, so hat er sich vor Einleitung der Maßnahmen zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Gericht zu verständigen. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, daß eine Bindung an den Arbeitsplatz im neuen Betrieb nicht notwendig ist, dann endet damit die ausgesprochene Maßnahme. Ist eine Bindung an den Arbeitsplatz aus erzieherischen Gründen unumgänglich, so kann die bisher angeordnete Maßnahme entsprechend abgeändert werden.

<sup>6</sup> Vgl. Schröder, a. a. O.

<sup>7</sup> Vgl. Schröder, a. a. O.