

ren Betrieb ist nur in Abstimmung mit dem Amt für Arbeit und Berufsberatung möglich, da auch hier die Probleme der Arbeitskräfte lenkung beachtlich sind.

Durch die Entscheidung des Gerichts werden die Rechte des Betriebes nicht eingeschränkt. Die Bindung an den Arbeitsplatz verpflichtet den Verurteilten, seine Arbeitsstelle nicht von sich aus ohne das Einverständnis des Gerichts zu wechseln. Dagegen ist der Betrieb nicht gehindert, das Arbeitsrechtsverhältnis zu ändern oder zu beenden. Daraus folgt, daß im Falle der Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb nicht bereits durch die Anordnung der Bindung an den Arbeitsplatz das bisherige Arbeitsrechtsverhältnis gelöst und das neue begründet wird. Aus dem rechtskräftigen Urteils des Gerichts ergibt sich die Pflicht des Verurteilten zur Vornahme entsprechender Rechts-handlungen (Aufhebungsvertrag oder Kündigung und Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages). Kommt er dem nicht nach, ist zu prüfen, ob die ausgesprochene Strafe zu vollstrecken ist.

Die Verpflichtung kann auch angeordnet werden, wenn der Angeklagte in einem Privatbetrieb arbeitet und das Kollektiv in der Lage ist, seine Erziehung zu gewährleisten. In solchen Fällen sollten aber unbedingt die betrieblichen Gewerkschaftsorgane eingeschaltet werden.

Die Anordnung der Arbeitsplatzverpflichtung setzt voraus, daß sich das Gericht darüber im klaren ist, mit welchen Methoden und in welchem Maße auf den Angeklagten eingewirkt werden muß. Das erfordert aber, daß das Gericht bereits im Stadium des Eröffnungsverfahrens prüft, ob möglicherweise der Ausspruch einer bedingten Strafe in Frage kommen und daneben die Bindung an den Arbeitsplatz erforderlich sein kann. Zu diesem Zweck muß neben der eingehenden Überprüfung des im Ermittlungsverfahren festgestellten Sachverhalts und der Persönlichkeit des Angeklagten sowie der Ursachen und der die Straftat begünstigenden Umstände festgestellt werden, ob und gegebenenfalls in welchem Kollektiv der Angeklagte arbeitet.

Wenn das Gericht in diesem Stadium des Verfahrens nicht in der Lage ist, einzuschätzen, ob und wo der Angeklagte arbeitet, welche Stellung er zum Kollektiv einnimmt und ob dieses Kollektiv die Gewähr dafür bietet, den notwendigen erzieherischen Einfluß auf ihn auszuüben, muß es zur Klärung dieser Frage die Sache gemäß § 174 StPO zur weiteren Ermittlung an den Staatsanwalt zurückgeben. Diesen Standpunkt hat auch das Oberste Gericht in dem Urteil vom 22. November 1963 - 3 Zst 16/63 - (NJ 1963 S. 797) vertreten und darauf hingewiesen, daß dann von den Ermittlungsorganen in enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeit und Berufsberatung sowie dem in Aussicht genommenen Betrieb die Voraussetzungen für die Anordnung der Arbeitsplatzverpflichtung geschaffen werden müssen. Sind allerdings solche Maßnahmen bereits eingeleitet und lediglich noch nicht zum Abschluß gekommen, muß das Gericht selbst mit dem Betriebsleiter Verbindung aufnehmen, um feststellen zu können, ob der Betrieb gewillt und in der Lage ist, mit dem Angeklagten ein Arbeitsrechtsverhältnis zu begründen.

Der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsplatzbindung muß größere Bedeutung beigemessen werden, denn nur dadurch ist es möglich, die in der Straftat und im sonstigen Verhalten des Angeklagten sichtbar gewordenen Schwächen durch geeignete Erziehungsmaßnahmen zu überwinden. Das kann von den Rechtspflegeorganen nur in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieb und dem Kollektiv, in dem der Angeklagte arbeitet oder arbeiten soll, erreicht werden.

Allerdings kann der teilweise vertretenen Auffassung, die Anordnung könne nur bei Vorhandensein eines gefestigten sozialistischen Kollektivs erfolgen, nicht zugestimmt werden. Wenn die Tat selbst nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit negativen Erscheinungen im Kollektiv steht, sollte die Erziehung des Angeklagten durch das bisherige Arbeitskollektiv nicht abgelehnt werden. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist im Rechtspflegeerlaß als Ausnahme geregelt. Es muß beachtet werden, daß die inhaltliche Verwirklichung der Verpflichtung ein zweiseitiger Prozeß ist. Durch sie muß auf den Verurteilten ein positiver Einfluß ausgeübt werden. Andererseits wird aber gleichzeitig das Kollektiv an den ihm gestellten Aufgaben bewußtseinsmäßig wachsen. Es kommt deshalb darauf an, dem Kollektiv die Ursachen der Tat und die sie begünstigenden Umstände, die noch beim Verurteilten bestehenden Schwächen und die notwendigen Maßnahmen zu seiner Erziehung konkret aufzuzeigen. Dabei kann es Vorkommen, daß das Kollektiv zunächst darauf hinzuweisen ist, daß es seine gesamte Arbeit in bezug auf die Erziehung seiner Mitglieder kritisch überprüfen und grundsätzlich ändern muß.

Da die Erziehung und Selbsterziehung eines straffällig gewordenen Bürgers vorwiegend in der kollektiven Arbeit erreicht werden kann, muß das Kollektiv mit Unterstützung des Gerichts den Verurteilten bewußt in den Arbeitsprozeß des gesamten Kollektivs, in die ihm gestellten Aufgaben und in sein Leben und Lernen einbeziehen. Dem Verurteilten müssen Aufgaben gestellt werden, die mit der Verwirklichung der dem Kollektiv bzw. dem gesamten Betrieb gestellten Aufgaben übereinstimmen. Dagegen ist es nicht sinnvoll, schematisch Verpflichtungen festzulegen (z. B. eine bestimmte Anzahl NAW-Stunden zu leisten), die auf die Weiterentwicklung des Verurteilten und des Kollektivs wenig Einfluß haben. Jedoch sind richtig differenzierte und mit dem Arbeitsprozeß des Kollektivs in Übereinstimmung stehende Qualifizierungsmaßnahmen durchaus geeignet, sowohl die Schwächen des Täters zu beseitigen als auch das Kollektiv vorwärtszubringen. Sie müssen allerdings im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegen und für das Kollektiv auch realisierbar sein. Es muß vermieden werden, daß überspitzte, dem Entwicklungsstand des Verurteilten nicht entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt werden.

Die Gerichte müssen bei der Ausgestaltung der Arbeitsplatzverpflichtung weiter darauf achten, daß die vom Verurteilten übernommenen Verpflichtungen und die sich daraus für das Kollektiv ergebenden Aufgaben mit dem Betriebsleiter bzw. der Partei- und Gewerkschaftsleitung abgestimmt werden, um die Festlegung nicht realisierbarer oder mit dem Betriebsgeschehen nicht in Einklang stehender Aufgaben zu vermeiden.

Es muß auch verhindert werden, daß der straffällig gewordene Bürger als „Lückenbüßer“ im Betrieb eingestellt wird. Ist es aus dem Charakter der Straftat oder aus sonstigen in der Person des Verurteilten liegenden Umständen unumgänglich, ihm vorübergehend eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit zuzuweisen (z. B. einen Kraftfahrer als Hof- oder Lagerarbeiter einzusetzen), und ist das mit einer spürbaren finanziellen Schlechterstellung verbunden, so sollte diese zeitweilige Umsetzung nicht über Gebühr ausgedehnt werden. Es muß vermieden werden, daß eine mit der Anordnung der Verpflichtung verbundene materielle Schlechterstellung zu einer solchen Reaktion des Verurteilten führt, die im Ergebnis die Wirksamkeit dieser Maßnahme überhaupt in Frage stellt. Deshalb sollte der Verurteilte, wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes notwendig ist, möglichst in eine seiner Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle ein-