

Die Bindung an den Arbeitsplatz ist in der Regel dann anzuordnen, wenn der Angeklagte seine Arbeitspflichten grob verletzt hat, häufig die Arbeitsstellen gewechselt hat oder längere Zeit keiner Arbeit nachgegangen ist. Aber auch bei dem Angeklagten ist sie auszusprechen, der bisher zwar ordentlich gearbeitet hat, bei dem aber durch die Bindung an den Arbeitsplatz die Möglichkeit des Kollektivs gewährleistet werden muß, auf ihn unter Berücksichtigung des Charakters der Straftat in moralisch-sittlicher Hinsicht Einfluß zu nehmen, oder bei dem sich Anhaltspunkte gezeigt haben, daß er aus dem Kollektiv ausscheiden will, um sich dessen weiterer Einflußnahme zu entziehen. Die Tatsache, daß er schon längere Zeit in demselben Arbeitsverhältnis steht, schließt den Ausspruch dieser Maßnahme nicht aus.

Eine Anordnung der Arbeitsplatzverpflichtung ist bei Delikten fehl am Platze, bei denen es unter Berücksichtigung der konkreten Umstände der Sache und des bisherigen gesellschaftlichen Verhaltens des Angeklagten einer derartigen erzieherischen Einflußnahme nicht bedarf. So werden beispielsweise eine Reihe fahrlässiger Delikte (Verletzungen der Arbeitsschutzbestimmungen oder der Straßenverkehrsordnung) von Angeklagten begangen, deren gesellschaftliches Verhalten im allgemeinen auf vorbildliche Erfüllung ihrer Pflichten gerichtet war und deren Tat in offensichtlichem Widerspruch hierzu steht.

Es ist aber auch zu prüfen, ob diese Maßnahme im Falle ihrer Anordnung unter Beachtung der konkreten Lebensverhältnisse des Angeklagten überhaupt zur Geltung kommen kann. Durch längere Arbeitsunfähigkeit eines Angeklagten, wie beispielsweise bei einer Schwangerschaft oder bei schwerwiegenden Verletzungen bei einem Verkehrsunfall, kann die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme in Frage gestellt sein.

Auch in Fällen, in denen ein im Arbeitsprozeß stehender Angeklagter keinem oder keinem festen Kollektiv angehört, ist die Anordnung fehlerhaft. Allerdings ist dann zu prüfen (z. B. bei Montagearbeitern), ob von der Möglichkeit der Umsetzung in eine andere Arbeitsstelle oder in ein geeignetes Kollektiv im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzbindung Gebrauch gemacht werden muß.

Die Notwendigkeit hierzu kann sich beispielsweise auch dann ergeben, wenn der Angeklagte an einem Arbeitsplatz tätig ist, bei dem infolge einer losen Arbeitsorganisation eine echte erzieherische Einflußnahme nicht möglich ist, wie z. B. bei sogenannter Gelegenheitsarbeit (Eis- oder Losverkäufer, Entlader auf Güterbahnhöfen u. ä.). Die mit einer solchen Tätigkeit zusammenhängende unregelmäßige Arbeitszeit sowie das Fehlen eines festen Kollektivs stehen der notwendigen und nachhaltigen erzieherischen Einflußnahme auf den Angeklagten entgegen.

Die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle kann aber z. B. auch bei solchen Angeklagten erforderlich sein, die sich bei Ausübung einer außerhalb eines kollektiven Einflusses liegenden Arbeit am Eigentum vergriffen haben (Einzelverkäufer, Buchhalter u. ä.). Die Gerichte müssen aber darauf achten, daß ein der Qualifikation des Betroffenen entsprechender Arbeitsplatz oder eine solche Tätigkeit, in der er sich qualifizieren kann, zugewiesen wird.