

Scheidung getroffen und ist die Anwesenheit des Vertreters des Kollektivs oder des gesellschaftlichen Anklägers oder Verteidigers zur Information und im Hinblick auf eine Auswertung des Verfahrens angebracht, so sollten sie besonders darauf hingewiesen werden.

Liegen Gründe für eine notwendige Aufhebung und Zurückverweisung (§ 291 StPO) vor und wird die Aufhebung ausschließlich aus diesen Gründen erfolgen, sind der Vertreter des Kollektivs bzw. der gesellschaftliche Ankläger oder Verteidiger weder zu laden noch zu benachrichtigen, weil diese Aufhebungsgründe zwingend sind und deshalb kein Einfluß auf das Ergebnis der Entscheidung genommen werden kann.

- c) Vertreter des Kollektivs, gesellschaftliche Ankläger oder Verteidiger können bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen erstmalig auch im Rechtsmittelverfahren mitwirken. In diesem Falle bedarf es eines Beschlusses über die Zulassung des gesellschaftlichen Anklägers bzw. Verteidigers.
- d) Hat das Rechtsmittelgericht entschieden, ohne daß der Vertreter des Kollektivs, der gesellschaftliche Ankläger oder Verteidiger anwesend waren, oder wurde das eingelegte Rechtsmittel wegen offensichtlicher Unbegründetheit durch Beschluß verworfen, so ist das Ergebnis dem Vertreter des Kollektivs bzw. dem gesellschaftlichen Ankläger oder Verteidiger mitzuteilen.

III.

1. Zur Bindung an den Arbeitsplatz

- a) Durch die Anordnung der Arbeitsplatzbindung wird der Täter verpflichtet, sich im Arbeitsprozeß zu bewähren. Die Wirksamkeit dieses Erziehungsprozesses beruht darauf, daß in der Sphäre der gesellschaftlichen Produktion, insbesondere innerhalb der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit, die Werkstätten ihre gegenseitigen Beziehungen sowie ihr Denken, Fühlen und Handeln umgestalten. Dieser Einfluß wird dadurch gesichert, daß der Täter den Arbeitsplatz innerhalb der festgelegten Zeit nicht ohne Einverständnis des Gerichts wechseln darf und er außerdem verpflichtet ist, besonders in der Arbeit zu zeigen, daß er die richtigen Schlußfolgerungen aus der Verurteilung gezogen hat. Diese Verpflichtung ist mit dem Inhalt der Arbeitsdisziplin identisch, deren wesentliche Grundzüge in § 106 Abs. 2 GBA geregelt sind.
- b) Im Mittelpunkt der Arbeitsplatzbindung steht die Erziehung des Täters zu einem ordentlichen, arbeitsamen und ehrlichen Leben. Dies geschieht zunächst dadurch, daß er zur bewußten Einhaltung der Arbeitsdisziplin angehalten wird.

Darüber hinaus sollen durch die Realisierung der Arbeitsplatzbindung die objektiven und subjektiven Faktoren überwunden werden, die Einfluß auf die Entscheidung des Täters zur Tat hatten. Dem Täter sind durch das Kollektiv solche Aufgaben zu stellen, die seinen Fähigkeiten und

Interessen entsprechen und mit der Aufgabenstellung des Kollektivs übereinstimmen, die seine Eigenverantwortlichkeit fördern, ihn zu selbständigem Denken und schöpferischem Handeln anregen. Die Gestaltung des Erziehungsprozesses darf keine Gängelei oder kleinliche Bevormundung sein, sondern muß echte Hilfe für den Täter darstellen. Die Tätigkeit des Betriebsleiters und des Arbeitskollektivs muß darauf gerichtet sein, solche Bedingungen zu schaffen, die es dem Täter ermöglichen und ihn befähigen, aktiv und bewußt seine Beziehungen zu der Gesellschaft sozialistisch zu gestalten. Es kommt darauf an, dem Kollektiv die Ursachen der Tat und die sie begünstigenden Umstände, die noch beim Täter bestehenden Schwächen und die notwendigen Maßnahmen zu seiner Bewährung und Erziehung konkret aufzuzeigen. Dabei kann es notwendig sein, daß auch das Kollektiv seine gesamte Arbeit in bezug auf die Erziehung seiner Mitglieder überprüfen und ändern muß.

- c) Die Bindung an den Arbeitsplatz ist vorwiegend dann anzuordnen, wenn der Täter seine Arbeitspflichten grob verletzte, häufig die Arbeitsstellen wechselte, keiner oder keiner geregelten Arbeit nachging oder sich bei ihm Anhaltspunkte zeigten, daß er aus dem Kollektiv ausscheiden will, um sich dessen weiterer Einflußnahme zu entziehen. Wenn ein im Arbeitsprozeß stehender Täter keinem oder keinem festen Kollektiv angehört und die Anordnung der Arbeitsplatzbindung zur Verstärkung der erzieherischen Wirkung der bedingten Verurteilung notwendig ist, muß geprüft werden, ob von der Möglichkeit der Bindung an einen anderen Arbeitsplatz Gebrauch gemacht werden muß. Die Notwendigkeit hierzu kann sich ergeben, wenn der Täter an einem Arbeitsplatz tätig ist, bei dem infolge der Eigenart der Arbeitsorganisation eine echte erzieherische Einflußnahme nicht möglich ist, wie bei Gelegenheitsarbeit (Eis- oder Losverkäufer, Entlader auf Güterbahnhöfen u. ä.).

Es ist auch zu prüfen, ob die Arbeitsplatzbindung im Falle ihrer Anordnung unter Beachtung der konkreten Lebensverhältnisse des Täters überhaupt zur Geltung kommen kann. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit, einer Schwangerschaft oder schwerwiegenden Verletzungen nach einem Verkehrsunfall ist die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme fraglich. Handelt es sich bei dem Täter um einen Rentner, dann ist eine Arbeitsplatzbindung nicht zulässig.

- d) Die Arbeitsplatzbindung hat an den Betrieb zu erfolgen. Sie kann außerorts angeordnet werden, wenn der Täter in einem Privatbetrieb arbeitet. Sie darf nicht auf eine Brigade oder Abteilung beschränkt werden. Auch werden die Rechte des Betriebsleiters auf vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 24 ff. GBA) von der Arbeitsplatzbindung nicht berührt.

Die Arbeitsplatzbindung an einen anderen als den derzeitigen Betrieb ist nur in Abstimmung mit dem Amt für Arbeit und Berufsberatung möglich. In einem solchen Falle wird nicht bereits durch die Anordnung des Gerichts das bisherige Arbeitsrechtsverhältnis gelöst und das neue be-