

Das Ziel der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz hängt nach den bisherigen Erfahrungen der Praxis wesentlich von der Erfüllung folgender Voraussetzungen ab:

1. Die Notwendigkeit zum Ausspruch dieser Verpflichtung muß im Charakter der Straftat, im bisherigen gesellschaftlichen Verhalten des Täters und in seiner Persönlichkeit begründet sein. Sie muß durch die Hauptverhandlung und das Urteil überzeugend dargelegt werden und nachprüfbar sein. Insbesondere müssen dem Verurteilten die Anforderungen an seine Verhaltensänderung klagemacht werden; denn nur auf dieser Grundlage kann die erforderliche Bereitschaft des Täters zur Selbsterziehung erwachsen.

Die Arbeitsplatzverpflichtung darf keinesfalls auf die Verurteilung auf Bewährung aufgefropft werden, etwa unter dem Gesichtspunkt, daß sie „nichts schaden kann“. Ihre Anwendung darf auch nicht allein davon bestimmt werden, daß gesellschaftliche Kräfte von sich aus diese Maßnahme vorschlagen. Es muß stets beachtet werden, daß die gerichtliche Maßnahme nach § 34 StGB in das Grundrecht des Bürgers auf freie Wahl eines Arbeitsplatzes (Art. 24 der Verfassung) eingreift und daß jede ausweitende Anwendung des § 34 StGB unserer Verfassung widerspricht.

2. Im Unterschied zur Bürgschaft wird bei der Arbeitsplatzbindung das Arbeitskollektiv nicht unmittelbar verpflichtet. Vielmehr hat gemäß § 34 Abs. 2 Satz 4 StGB der Betrieb als Ganzes dafür zu sorgen, daß die erzieherische Wirkung der Bewährung am Arbeitsplatz gewährleistet ist. Daraus folgt aber, daß diese Maßnahme nur durch aktive Einwirkung des Arbeitskollektivs auf den Verurteilten realisiert werden kann. Je verantwortungsbewußter die Mitglieder des Kollektivs auftreten, je vorbildlicher jedes einzelne Mitglied seine Pflichten im Arbeitsprozeß erfüllt, desto günstigere Voraussetzungen bestehen für einen erfolgreichen Verlauf des Erziehungs- und Bewährungsprozesses des Verurteilten.

Das setzt voraus, daß Vertreter des Kollektivs, in dem der Täter arbeitet oder später arbeiten soll, möglichst frühzeitig im Strafverfahren mitwirken, damit das Kollektiv auch rechtzeitig auf seine Erziehungsaufgaben vorbereitet wird. Das ist bei denjenigen Tätern, bei denen eine Arbeitsplatzverpflichtung in Betracht kommt, besonders wichtig, da zwischen ihnen und dem Kollektiv häufig keine festen sozialen Bindungen bestehen und auch die Kollektive nicht immer sofort bereit sind, sich für die Erziehung des Rechtsverletzers verantwortlich zu fühlen.

3. Das Gericht muß die Bedingungen im Betrieb und in dem Kollektiv, in dem der Verurteilte arbeiten soll, kennen. Diese Kenntnis muß u. a. folgende Fakten erfassen:

- Größe und Zusammensetzung des Kollektivs sowie seine wesentlichen Arbeitsaufgaben;
- die bisherige Entwicklung des Kollektivs in bezug auf die Arbeitsleistungen, die Qualifizierung und Persönlichkeitsformung seiner Mitglieder (z. B. im Kampf um den Titel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“);
- das bisherige Verhältnis zwischen Kollektiv und Täter.

Die Kenntnis derartiger Fakten, die bereits im Ermittlungsverfahren zusammengetragen und ggf. in der Hauptverhandlung ergänzt werden müssen, verhindert, daß der Verurteilte an einen Arbeitsplatz gebunden wird, bei dem infolge der Besonderheiten der Arbeitsaufgaben oder Arbeitsorganisation oder infolge der Zusammensetzung des Kollektivs eine wirksame erzieherische Einflußnahme nicht möglich ist. Das wäre

z. B. bei einer Konzentration von Vorbestraften der Fall oder wenn die Kollektivmitglieder überwiegend räumlich getrennt voneinander arbeiten.

Diese Gesichtspunkte und auch die Größe des Kollektivs können für das Gericht Veranlassung sein, auf die Übernahme einer Patenschaft durch ein geeignetes Mitglied des Arbeitskollektivs hinzuwirken. Die Autorität des Paten, seine kameradschaftliche und helfende Einflußnahme, seine Wirkung als Vorbild und das sich entwickelnde Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Verurteilten können wesentlich zur Realisierung der erzieherischen Aufgaben des Kollektivs beitragen.

Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsplatzverpflichtung

Das Ziel der Arbeitsplatzverpflichtung kann nicht durch administrative Maßnahmen erreicht werden, sondern nur durch zielgerichtetes erzieherisches Einwirken seitens des Kollektivs, durch hohe, aber erfüllbare Anforderungen an den Verurteilten (z. B. Übertragung nützlicher Aufgaben, an denen sich seine Persönlichkeit entwickeln kann), durch geduldige kameradschaftliche Hilfe und Unterstützung in Wechselwirkung mit den eigenen Anstrengungen des Verurteilten zur Bewährung und Verhaltensänderung.

Deshalb muß die Arbeitsplatzverpflichtung inhaltlich konkret ausgestaltet werden. Das Gericht muß gemeinsam mit den gesellschaftlichen Kräften beraten, welche realen, auf die Persönlichkeit des Täters bezogenen Anforderungen an sein Leistungs- und Sozialverhalten gestellt werden können und müssen, welche Zwischen-
* etappen für die Persönlichkeitsentfaltung festgelegt werden müssen und wie der Prozeß der Erziehung und Bewährung durch konformes Handeln der gesellschaftlichen Kräfte im Betrieb und im Wohngebiet sowie der Familie gesichert werden kann.

Bei der Ausgestaltung der Arbeitsplatzverpflichtung sollten in der Praxis folgende Aspekte stärker beachtet werden:

1. Die effektive erzieherische Einwirkung mit dem Ziel der Integration des Rechtsverletzers in das Kollektiv verlangt die Herstellung fester sozialer Bindungen zwischen dem Kollektiv und dem Verurteilten. Diese kommen nicht automatisch zustande, sondern sind das Ergebnis der aktiven, schöpferischen Mitwirkung des Verurteilten an der Lösung der Aufgaben des Kollektivs. Dabei muß das Kollektiv an die Interessen und Neigungen des Verurteilten anknüpfen, ihm Aufgaben stellen, an denen er sich entwickeln und sich selbst als Teil des Kollektivs begreift. Es ist falsch, wenn — wie das mitunter noch geschieht — dem Verurteilten solche Aufgaben übertragen werden, zu deren Lösung andere Mitglieder des Kollektivs nicht bereit sind.

2. Das geistig-kulturelle Niveau der Täter, bei denen eine Arbeitsplatzverpflichtung ausgesprochen wird, ist oft sehr niedrig. Ihre volle Integration in das Arbeitskollektiv bereitet deshalb nicht selten Schwierigkeiten. Deshalb muß das Kollektiv bestrebt sein, bei dem Verurteilten durch zielgerichtete sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen eine aktive Lernhaltung zu entwickeln. Das heißt: die Einflußnahme des Kollektivs muß darauf gerichtet sein, daß sich der Verurteilte geistig-kulturelle Bildung aneignet.

Dabei dürften jedoch keine überspitzten, unrealen Forderungen gestellt werden. In vielen Fällen haben schon solche Qualifizierungsmaßnahmen, die auf den Abschluß der 7. oder 8. Klasse abzielen, eine große Wirkung. Sie entwickeln oder festigen das Selbstbewußtsein des Verurteilten und sind die Voraussetzung für weitere Qualifizierungsmaßnahmen.