

weil sie auf die schöpferische Initiative und Eigenverantwortlichkeit der Bürger orientieren und damit bedeutende Triebkräfte für die Erhöhung der Produktivität und für die Persönlichkeitsentwicklung freisetzen helfen. Die Grundrechte und Freiheiten der Bürger sind stets mit Pflichten gegenüber der Gesellschaft verbunden, so u. a. mit der Pflicht zu gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit. Diese mit den Grundrechten verbundenen Pflichten legitimieren daher Gesetzgebung und Rechtspflege, ein Verhalten zu unterbinden, das an den sozialistischen Errungenschaften partizipieren will, ohne den eigenen Fähigkeiten entsprechend zur Leistungsfähigkeit des sozialistischen Staates beizutragen.^{13 14}

Die Anwendbarkeit der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz ist durch die Verfassung grundsätzlich legitimiert: Art. 30 Abs. 2 erklärt Einschränkungen der Freiheiten der Bürger — und das Recht der freien Wahl eines Arbeitsplatzes ist eine solche Freiheit — im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen unter, bestimmten Voraussetzungen für zulässig, wenn sie gesetzlich begründet und *u n u m g ä n g l i c h* sind.

Aus dem zum Grundrecht auf Arbeit gehörenden Recht der freien Wahl des Arbeitsplatzes folgt, daß Arbeitsrechtsverhältnisse grundsätzlich durch freie Willensentscheidung des Bürgers — in Übereinstimmung mit der Bereitschaft des jeweiligen Betriebes — zustande kommen. Arbeitsrechtsverhältnisse werden daher durch Arbeitsvertrag begründet. Diese arbeitsrechtlichen Verträge sind juristischer Ausdruck der Übereinstimmung der grundlegenden Interessen des einzelnen, der Kollektive und der Gesellschaft. Diese Willensübereinstimmung und die bewußte freiwillige Übernahme der Arbeitsaufgabe durch den einzelnen sind eine wesentliche Bedingung für die Persönlichkeitsentwicklung des einzelnen. Mit der freiwilligen Übernahme einer konkreten Tätigkeit können die Interessen der Gesellschaft, des Betriebes und des einzelnen entsprechend den jeweiligen Bedingungen zu größtmöglicher Übereinstimmung gebracht werden.¹¹ Auch unter diesem Gesichtspunkt bedarf die Frage, wann der freiwillige vertragliche Abschluß eines Arbeitsvertrags — und damit auch die freiwillige Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses — durch strafrechtlichen Zwang in Form einer gerichtlichen Entscheidung eingeschränkt werden darf, sorgfältiger Prüfung.

Rechtscharakter der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz

Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz ist in unserer Rechtsordnung im Zusammenhang mit der Anwendung strafrechtlicher Sanktionen in Übereinstimmung mit Art. 30 der Verfassung rechtlich geregelt. Diese Verpflichtung ist Bestandteil der Verurteilung auf Bewährung, somit Bestandteil einer Strafe¹⁵ und kann nur auf Grund der persönlichen strafrechtlichen Verantwortlichkeit und in deren Grenzen zur Anwendung kommen. Auch die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz muß durch die Straftat, ihre Schwere, ihre Art, die Umstände der Begehung und die Persönlichkeit des Täters begründet sein. In der Tat bzw. im unmittelbaren Zusammenhang mit ihr müssen besondere Gründe vorgelegen haben, die nicht nur eine strafrechtliche Verfolgung und den Ausspruch einer Verurteilung auf Bewährung rechtfertigen, sondern darüber hinaus auch diese weitgehende Einschränkung des Grundrechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes erforderlich machen.

Die sozialistische Rechtspflege insgesamt — und so auch die Strafrechtspflege — hat zur Entwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse und der sozialistischen Beziehungen zwischen den Bürgern beizutragen. Auch die strafrechtlichen Maßnahmen, die der Erreichung der Zwecke der strafrechtlichen Verantwortlichkeit (Art. 2 Abs. 1 StGB) dienen, sollen dazu beitragen, daß ein Verurteilter nicht nur nicht wieder straffällig wird, sondern sich auch im Sinne der sozialistischen Lebensweise verhält. Diese auch in §§ 33 und 34 Abs. 1 StGB formulierten Zielstellungen ergeben jedoch noch keine konkreten Anwendungsvoraussetzungen für den Ausspruch einer solchen Verpflichtung. Vielmehr muß sich das aus dem konkreten Zusammenhang zwischen der Straftat und ihren Umständen sowie der Persönlichkeit des Straftäters ergeben.

Solche Fälle könnten z. B. vorliegen bei Straftaten der Beeinträchtigung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit durch asoziales Verhalten (§ 249 StGB), bei denen eine Verurteilung auf Bewährung ausgesprochen wird¹⁶, bei Straftätern, die kriminell gefährdet sind, und bei Straftaten, die aus Geldmangel wegen Nichtarbeit begangen wurden. Darüber hinaus muß die Unumgänglichkeit des Ausspruchs einer Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz in den Fällen bejaht werden, in denen gemäß § 30 Abs. 2 StGB eine Verur-

teilung auf Bewährung ausgesprochen wird. In diesen besonderen Fällen ist die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz gesetzliche Voraussetzung der Zulässigkeit einer Verurteilung auf Bewährung. Das ist dann im Urteil ausdrücklich zu begründen.

Zwischen der dynamischen Weiterentwicklung der Produktionsbedingungen, der in Zukunft von den Werktätigen und ihren Kollektiven geforderten Fähigkeit und der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz besteht folgender Zusammenhang, der uns veranlassen sollte, perspektivische Überlegungen zu möglichen Veränderungen bei der Anwendung dieser Verpflichtung anzustellen: Der wissenschaftlich-technische Fortschritt erfordert vor allem ein neues Arbeitsverhalten. „Unter den Bedingungen zunehmender Automatisierung ändert sich die Beziehung zwischen Mensch und Arbeitsmittel grundlegend. Der Mensch... löst sich aus seiner technologischen Einbindung in die Produktionsprozesse. Die Beziehungen zwischen Mensch und Maschine werden in der Tendenz elastischer. ... Überhaupt nehmen die Möglichkeiten der äußeren Steuerung des menschlichen Arbeitsverhaltens ab, so daß die innere Motivation, die inneren Antriebe zur Arbeit... an Bedeutung gewinnen.“¹⁷ Bewußte Einstellung zur Arbeit und schöpferisches Arbeitsverhalten werden also immer wichtiger. Zugleich muß sich das Qualifikationsniveau der Werktätigen erhöhen und die persönliche Zuverlässigkeit weiter festigen, weil das technologisch bedingte wechselseitige Angewiesensein der einzelnen untereinander größer wird. Außerdem ist der volkswirtschaftliche Wert eines Arbeitsplatzes inzwischen enorm gestiegen, so daß das Ausmaß an Verlusten und Störungen im Falle des Ausfalls auch nur einzelner Werktätiger gewaltig zunimmt.

Ein großer Teil der Straftäter, bei denen eine Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz bisher angewandt wurde, kommt nicht aus diesen an der progressiven Entwicklung der sozialistischen Produktionsweise beteiligten Kollektiven. Sie arbeiten vielfach in solchen Bereichen, die von diesen Prozessen bisher am wenigsten berührt werden, in denen deshalb diese neue Qualität der sozialen Beziehungen und die damit verbundene soziale und geistige Entwicklung von Kollektiv und Individuum weniger zu finden sind. Daraus ergeben sich in erster Linie Anforderungen an die Betriebe und Arbeitskollektive. In diesem Sinne hat das Oberste Gericht auf seiner 14. Plenartagung die Gerichte dahingehend orientiert, verstärkt darauf Einfluß zu nehmen, daß die Pflichten und Rechte der Leiter und der Arbeitskollektive im Interesse der erzieherischen Einwirkung auf den Verurteilten wahrgenommen werden.

Zu den Eigenschaften des Arbeitskollektivs, in dem sich der Verurteilte bewähren soll

Zur Prüfung der Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz empfiehlt es sich, daß sich das Gericht auch über die soziale, moralische und psychologische Situation in dem betreffenden Arbeitskollektiv informiert. Es kommt insbesondere auf die Fähigkeiten und Eignung des Kollektivs an, einen Rechtsverletzer zur Erfüllung seiner Arbeitspflichten zu erziehen. Durch das Ermittlungsverfahren und die Kollektivberatungen werden hierzu entsprechende Vorarbeiten geleistet. In der Beweisaufnahme muß das Vorliegen sämtlicher Anwendungsvoraussetzungen der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz wie aller anderen entscheidungsrelevanten Tatsachen zweifelsfrei und eindeutig bewiesen werden. Hier stehen die Gerichte oftmals vor einer schwierigen Aufgabe. Hinzu kommt, daß die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz nicht an ein bestimmtes Grundkollektiv (z. B. Brigade) oder an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden ist, sondern an einen bestimmten Betrieb. Im Verlauf des Bewährungsprozesses kann auch die Zuweisung einer anderen Arbeit (und damit die Eingliederung in ein anderes Kollektiv) aus betrieblichen Gründen notwendig werden.

Ist ein Straftäter in einem gefestigten Kollektiv tätig und liegen die Voraussetzungen der Unumgänglichkeit der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz vor, so bringt der

13 Vgl. E. Poppe/A. ZsChiedriCh, „Sozialistische Demokratie als Menschenrechtsverwirklichung“, Einheit 1986, Heft 7, S. 640 ff. (insb. S. 646).

14 Vgl. A. SüßmilCh/W. Thiel, „Die Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb“, NJ 1979, Heft B, S. 341.

15 So auch die Orientierungen der 14. Plenartagung, a. a. O., S. 12.

16 Vgl. Bericht des Direktors des BG Leipzig an die 14. Plenartagung des Obersten Gerichts zur Anwendung und Ausgestaltung der Verurteilung auf Bewährung, OG-Informationen 1986, Nr. 2, S. 25.

17 H. Nick, „Wissenschaftlich-technische Revolution“, Berlin 1983, S. 48.