

1. Diese Maßnahme konkretisiert die mit der Verurteilung auf Bewährung dem Bestraften auf erlegte Verpflichtung, sich im Kollektiv zu bewähren, gute Disziplin und Arbeitsleistungen zu zeigen. Die Wirksamkeit der Bewährung am Arbeitsplatz liegt in den sozialistischen Produktionsverhältnissen selbst begründet, in ihren Vorzügen und erzieherischen Möglichkeiten. Entsprechend den §§ 32 und 34 sind die verantwortlichen Leiter bzw. Leitungen verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitskollektiv den Rechtsverletzer zu erziehen. Sie haben dies durch geeignete Leitungsmaßnahmen zu gewährleisten.

2. Sie kann angewandt werden, wenn es erforderlich ist, die bereits in die Verurteilung auf Bewährung eingeschlossene Pflicht des Rechtsverletzers zur Wiedergutmachung und Bewährung im Prozeß der Arbeit nachdrücklich zu sichern. Sie ist deshalb bei Rechtsverletzern auszusprechen, die entweder wiederholt ihre Arbeitspflichten grob verletzt haben oder keiner bzw. keiner geregelten Arbeit nachgegangen sind. Voraussetzungen für die Anwendung der Bewährung am Arbeitsplatz können demzufolge sein:

- a) Arbeitspflichten wurden regelmäßig oder in bestimmtem Umfange verletzt,
- b) es liegen konkrete Anhaltspunkte dafür vor, daß sich der Rechtsverletzer dem erforderlichen erzieherischen Einfluß im Arbeitsbereich entziehen wird,
- c) die Straftat ist Ausdruck hartnäckigen disziplinlosen Verhaltens; diese Maßnahme ist hier eine Voraussetzung für die Verurteilung auf Bewährung (§ 30 Abs. 2),
- d) der Täter ist entweder vorbestraft oder mußte bereits strafrechtlich vor einem gesellschaftlichen Gericht zur Verantwortung gezogen werden,
- e) der Verurteilte wurde bereits wegen ähnlicher Handlungen ordnungs-

strafrechtlich oder arbeitsrechtlich zur Verantwortung gezogen,

- f) bei schweren Vergehen oder Verbrechen wurde im Ergebnis außergewöhnlicher Strafmilderung eine Verurteilung auf Bewährung ausgesprochen,
- g) bei auf Bewährung Verurteilten, die eine gute Einstellung zur Arbeit und eine gute Arbeitsmoral zeigen, um die Wiedergutmachung des durch die Straftat verursachten Schadens zu sichern (vgl. OGNJ 1974/2, S. 52, OGNJ 1975/3, S. 74).

Die Bewährung am Arbeitsplatz kann nur angewandt werden, wenn sie ausgehend von den konkreten Lebensverhältnissen des Täters überhaupt realisiert werden kann. Bei einem noch berufstätigen Rentner z. B. darf diese Maßnahme nicht ausgesprochen werden.

Bei schwerwiegenden Verletzungen des Angeklagten nach einem Unfall ist unter Berücksichtigung der gegenwärtigen und voraussehbaren Lebensverhältnisse die Möglichkeit einer Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz in der Regel zu verneinen (BG Leipzig, Urteil vom 1. 6.1972/3 BSB 216/72). Die Verpflichtung, sich am Arbeitsplatz zu bewähren, muß für den Täter objektiv erfüllbar sein (OGNJ 1974/2, S. 52). Sie ist deshalb nicht anzuwenden,

- wenn es einer auf Bewährung verurteilten Frau nicht möglich ist, für ihre Kinder einen Platz in einer Kindereinrichtung zu erhalten, und sie deshalb keine Arbeit aufnehmen kann (vgl. OGNJ 1974/2, S. 52),
- bei Hausfrauen und freiberuflich Tätigen,
- bei längerer Arbeitsunfähigkeit oder Schwangerschaft.

Ausgehend von der Schwere des Vergehens ist beim Ausspruch der Bewährung am Arbeitsplatz auch zu berücksichtigen, daß der Verurteilte dadurch nicht ungerechtfertigt in seiner weiteren beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklung beschränkt wird oder berechnigte materielle Interessen nicht un-