

verhältnismäßig schwer betroffen werden.

Eine allgemeine Vermutung, der Verurteilte könne sich den ihm mit der Verurteilung auf Bewährung auferlegten Verpflichtung durch Wechsel des Arbeitsplatzes entziehen, reicht nicht aus, um diese Maßnahme zu begründen.

Liegen die genannten Voraussetzungen vor, kann die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz auch gegenüber Mitgliedern landwirtschaftlicher und anderer Produktionsgenossenschaften ausgesprochen werden.

3. Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz kann **in Verbindung mit anderen** in § 33 Abs. 3 und 4 vorgesehenen **Verpflichtungen** ausgesprochen werden. Eine undifferenzierte Häufung von Verpflichtungen ist zu vermeiden. Sie kann angewandt werden neben der Verpflichtung:

- den Schaden wiedergutzumachen (§ 33 Abs. 3), wenn sie zur Erfüllung dieser Verpflichtung erforderlich ist,
- unbezahlte gemeinnützige Freizeit- arbeit zu verrichten (§ 33 Abs. 4 Ziff. 5), wenn z. B. sowohl eine labile Haltung zu den Arbeitspflichten als auch negatives Freizeitverhalten (z. B. Alkoholmißbrauch) vorliegen,
- zu einer bestimmten Verwendung des Einkommens (§ 33 Abs. 4 Ziff. 2), wenn sie angebracht ist, um die Erfüllung dieser Verpflichtung zu gewährleisten,

sowie neben der Pflicht, Bericht zu erstatten (§ 33 Abs. 4 Ziff. 7).

Sie ist auch bei Bestätigung einer vom Arbeitskollektiv übernommenen Bürgerschaft (§ 31) möglich, wenn es z. B. begründete Hinweise dafür gibt, daß der Angeklagte uneinsichtig ist und versucht, sich dem erzieherischen Einfluß des Kollektivs zu entziehen, indem er den Arbeitsplatz wechselt.

4. Das Gericht muß in der Hauptverhandlung die Voraussetzungen für die

Anwendung und die wesentlichen Bedingungen für das Wirksamwerden der Bewährung am Arbeitsplatz prüfen. Dazu gehört auch, ob in dem betreffenden Betrieb (auch Genossenschaft) oder Arbeitskollektiv die Voraussetzungen für die Verwirklichung der Verpflichtung gegeben sind.

5. Die Bewährung am Arbeitsplatz bezieht sich auf den Betrieb, die Genossenschaft oder Institution und nicht auf ein bestimmtes Arbeitskollektiv oder einen bestimmten Arbeitsplatz. Das Recht des Leiters, vorübergehend eine andere Arbeit zu übertragen (§ 84 ff. AGB), wird durch die Bewährung am Arbeitsplatz nicht eingeschränkt. Wenn möglich, sollte der Verurteilte in seinem bisherigen Betrieb verbleiben. Ihm sollte nur dann eine Arbeit in einem anderen Betrieb zugewiesen werden, wenn in dem bisherigen die erzieherische Einwirkung nicht gewährleistet ist.

Steht der Täter zum Zeitpunkt der Eröffnung der Hauptverhandlung in keinem Arbeitsrechtsverhältnis, so obliegt es dem Gericht, in Vorbereitung der Hauptverhandlung in Zusammenarbeit mit den Organen für Arbeit und Berufsberatung dafür zu sorgen, daß ihm ein Arbeitsplatz zugewiesen wird (OGSt Bd. 11, S. 131). Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz lautet dann dahingehend, daß der Verurteilte eine Arbeit in einem ihm zuzuweisenden Betrieb aufzunehmen hat. Das wird vor allem der Fall sein, wenn der auf Bewährung verurteilte Rechtsverletzer aus Arbeitsscheu keiner Arbeit nachging (vgl. Anm. 2).

6. Die Bewährung am Arbeitsplatz ist im **Urteilstenor auszusprechen**. Das Gericht hat dabei den Betrieb, in welchem der Verurteilte zu arbeiten hat, genau zu bezeichnen (vgl. BG Suhl, NJ 1972/14, S. 428). Ist zum Zeitpunkt der Hauptverhandlung noch kein bestimmter Arbeitsplatz benannt, ist der Ange-