

linie Nr. 7 überzeugen lassen, daß sich sein Arbeiter bei ihm noch in ungekündigtem Arbeitsrechtsverhältnis befand. Der Lohnausgleich, der dem Arbeiter unter Hinweis auf die Kündigung verweigert worden war, mußte nachgezahlt werden.

Unlängst bekam ich die Kündigungsschreiben zu Gesicht, die einer Arbeiterin eines großen volkseigenen Betriebes zugestellt worden waren. Im ersten Schreiben fehlte die Mitteilung über die Zustimmung der BGL, und auch die Kündigungsgründe waren nicht konkret angegeben. Nachdem in der Kreispresse ein Artikel über die Richtlinie Nr. 7 des Obersten Gerichts veröffentlicht worden war, hatte der Arbeitsdirektor ein zweites Kündigungsschreiben übersandt, in dem er die Formfehler des ersten Schreibens gutmachen wollte. Neben der Mitteilung über die Zustimmung der BGL zur Kündigung wurden in ihm auch konkrete Kündigungsgründe angegeben. Eine Rücksprache mit dem Arbeitsdirektor zeigte diesem die Unzulässigkeit dieser Methode. Die Arbeiterin erhielt schließlich mit neuem Datum ein neues Kündigungsschreiben, das keine Formfehler mehr enthielt, also den gesetzlichen Bestimmungen der Richtlinie Nr. 7 entsprach.

Trotz der seinerzeit erfolgten Belehrung der zuständigen Funktionäre dieses Großbetriebs mußte ich aber erst vor wenigen Tagen wieder feststellen, daß immer noch Unklarheiten über die gesetzlichen Vorschriften bei Kündigungen bestanden. Eine Arbeiterin legte mir eine Änderungskündigung vor. Man glaubte, da nur Teile des Arbeitsvertrags gekündigt worden waren, nicht an die für Kündigungen geltenden Vorschriften gebunden zu sein. Die Zustimmung der BGL war überhaupt nicht eingeholt worden. Die Konfliktkommission hatte auf den Einspruch der Kollegin bereits entschieden, daß die Kündigung zu Recht bestehe. Ich klärte die zuständigen Funktionäre und die Konfliktkommission des Betriebs auf, daß auch eine Änderungskündigung eine an sämtliche Formerfordernisse gebundene ordnungsgemäße Kündigung ist. Gleichzeitig belehrte ich sie allerdings, daß man von Änderungskündigungen überhaupt abkommen sollte.

In einem weiteren, besonders krassen Fall kam es durch die Anwendung der Richtlinie Nr. 7 dazu, daß der Rat des Kreises einem Angestellten für sechs Wochen Gehalt nachzahlen mußte, obwohl er in dieser Zeit keine Arbeit geleistet hatte. Mit ihm war zu nächst ordnungsgemäß ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Dann aber hatte man ihm mündlich mitgeteilt, daß die Vorgesetzte Dienststelle einen anderen Mitarbeiter für diese Tätigkeit bestimmt habe. Eine ordnungsgemäße Auflösung des Arbeitsvertrags durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag war nicht erfolgt. Weder war die Schriftform eingehalten worden noch lag die Zustimmung der BGL und — da es sich um

einen Schwerbeschädigten handelte — der Abteilung Arbeit vor. Der Angestellte hatte sich sofort beschwerdeführend an alle möglichen Stellen gewandt, bis er schließlich nach Wochen zum Staatsanwalt geschickt worden war. Ich konnte durch eine Rücksprache den Vorsitzenden des Rates des Kreises überzeugen, daß sich dieser Kollege in ungekündigtem Arbeitsrechtsverhältnis befand. Nunmehr wurde ein Aufhebungsvertrag unter der Bedingung abgeschlossen, daß das Arbeitsrechtsverhältnis endigt, wenn der Kollege in einem anderen Betrieb eine zumutbare Tätigkeit findet.

Solche Fälle kommen zum Glück nur noch selten vor. Im großen und ganzen kann gesagt werden, daß die eingehenden Belehrungen und Schulungen durch die Presse und Vorträge über unser demokratisches Kündigungsrecht sowie die persönliche Aussprache mit Funktionären der größten volkseigenen Betriebe inzwischen Klarheit über die Nichtigkeit und Unwirksamkeit von Kündigungen geschaffen haben. Die meisten Unklarheiten bestehen heute noch bei privaten Unternehmern, die sich zu ihrem eigenen Schaden nicht die notwendigen Informationen über die gesetzlichen Vorschriften holen und häufig noch mündlich und fast nie mit Zustimmung des zuständigen Gewerkschaftsorgans Kündigungen aussprechen. Wenn ich durch Beschwerden von Werktätigen von solchen Kündigungen privater Unternehmer Kenntnis erhalte, genügt meist ein telefonischer Anruf und der Ratsschlag, daß sich der Kündigende das Gesetzblatt zur Hand nehmen und den betr. Abschnitt der Richtlinie Nr. 7 durchlesen solle, um ihn zu überzeugen, daß sich der Beschwerdeführer bei ihm noch in ungekündigtem Arbeitsrechtsverhältnis mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten befindet.

Inzwischen erkannte ich auch die Notwendigkeit, in der Dorfzeitung unser Kündigungsrecht eingehend zu behandeln. Ich hatte festgestellt, daß gerade Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften durch Nichtbeachtung der Formerfordernisse bei den bei ihnen beschäftigten Nichtmitgliedern sich der Gefahr aussetzen, materielle Nachteile zu erleiden, wenn durch nicht gesetzliche Kündigungen von Landarbeitern diese u. U. berechtigt sind, Nachzahlungen zu fordern, ohne Arbeitsleistungen erbracht zu haben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Richtlinie Nr. 7 gerade uns Staatsanwälten die Pflicht auferlegt, alles nur Denkbare durch Zeitungsartikel, Vorträge, Schulungen und Belehrungen zu tun, um ihren Inhalt weitgehend bekanntzumachen. Nur dadurch sichern wir unseren Werktätigen ihre Rechte im Arbeitsleben und bewahren unsere volkseigene Wirtschaft vor Nachteilen.

Zur Diskussion

Nochmals: Zur Aufklärung von versuchten Delikten

Von HEINZ FRENZEL, wiss. Oberassistent am Institut für Strafrecht der Deutschen Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft „Walter Ulbricht“

Der in NJ 1957 S. 628 veröffentlichte Aufsatz von Weiss „Zur Aufklärung von versuchten Delikten“, insbesondere die von ihm auf gezeigten Ergebnisse einer Anwendung der sog. konkreten Betrachtungsweise bei der Bestrafung versuchter Delikte, wie sie in einem von mir verfaßten Lehrmaterial für das Fernstudium gefördert wurde, geben Veranlassung, zu dieser Frage erneut Stellung zu nehmen.

Weiss nimmt folgende, die Strafbarkeit des Versuchs betreffende These des genannten Lehrmaterials zum Ausgangspunkt seines Aufsatzes: „Ist die Art der Strafandrohung alternativ, wie z. B. im § 253 StGB (Erpressung), und der Versuch nicht ausdrücklich mit Strafe bedroht, so kann das versuchte Verbrechen nur bestraft werden, wenn es bei seiner Vollendung mit Zuchthaus

zu bestrafen wäre.“ Er bemerkt dazu, daß das zur Erpressung Gesagte für die meisten Strafgesetze gelte, in denen in erster Linie Zuchthaus und im Fall des Vorhandenseins gewisser Umstände Gefängnis angedroht wird, so z. B. für §§ 146 Abs. 2, 154 Abs. 2, 176 Abs. 2 und 213 StGB. Weiss erkennt allerdings selbst, daß die Anwendung dieser Betrachtungsweise in verschiedenen Fällen zu nicht befriedigenden Ergebnissen führt.

Folgendes Beispiel soll die Problematik unterstreichen: Im Fall einer versuchten Erpressung, die wegen ihrer weniger großen Gefährlichkeit bei ihrer Vollendung nur mit Gefängnis zu bestrafen wäre, könnte der Täter nicht wegen versuchter Erpressung bestraft werden. Da seine Handlung aber zugleich eine versuchte Nötigung i. S. des § 240 StGB darstellt und nach