

Gesellschaftliche Erziehung oder fristlose Entlassung bei strafbaren Handlungen?

Der von Schostok in NJ 1959 S. 351 zu Fragen der gesellschaftlichen Erziehung und fristlosen Entlassung Straffälliger vertretenen Auffassung kann in wesentlichen Punkten nicht gefolgt werden.

Es ist notwendig, daß auch die sozialistischen Betriebe in unserer Republik den Problemen der gesellschaftlichen Erziehung besondere Aufmerksamkeit widmen und aktiven Anteil an einem solchen Erziehungsprozeß nehmen.

Auch im VEB Energieversorgung Magdeburg vertreten wir die Auffassung, daß ein Straffälliger nicht unbedingt fristlos entlassen werden muß. Diese Auffassung resultiert aus dem Inhalt der Kündigungsverordnung. § 9 Ziffer d KündVO läßt die fristlose Entlassung wegen einer strafbaren Handlung des Werk tätigen zwar zu, jedoch mit der Einschränkung, daß seine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zu vertreten ist. Diese Voraussetzung liegt nicht im Ergebnis einer jeden strafbaren Handlung vor. Eine fristlose Entlassung wird insbesondere dann nicht richtig sein, wenn der Grad der Gesellschaftsgefährlichkeit der Tat, die Umstände, unter denen sie begangen wurde, und das Verhalten des Täters vor und nach Begehung der strafbaren Handlung zu einem öffentlichen Tadel, einer bedingten Verurteilung oder aber zu einer Geldstrafe führen. Während des Ermittlungsverfahrens oder gar vorher sollte eine fristlose Entlassung nicht ausgesprochen werden.

Nachdem das Gericht aber in Würdigung aller Umstände der strafbaren Handlung eine Freiheitsstrafe ausgesprochen hat und der Verurteilte zum Strafantritt geladen wird, ist meiner Meinung nach die Lösung des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses unumgänglich. Dies sollte vor allem bei geringeren Freiheitsstrafen durch einen Aufhebungsvertrag geschehen. Mit einer solchen Regelung könnten dem Verurteilten bei einer späteren Arbeitsaufnahme, ganz gleich in welchem Betrieb, Schwierigkeiten erspart bleiben. Eine fristlose Entlassung kann zur Folge haben, daß ein Betrieb späterhin infolge Voreingenommenheit eine Einstellung ablehnt. Die fristlose Entlassung sollte darum immer nur dann, wenn sie unbedingt notwendig wird, ausgesprochen werden. Vielfach sind heute die Betriebe bereit, ihre ehemaligen Kollegen nach Strafverbüßung, soweit die Möglichkeit vorhanden ist, wieder einzustellen.

Es darf aber auch nicht übersehen werden, daß der Arbeitsplatz des in Haft befindlichen Kollegen wieder besetzt werden muß. In keiner Abteilung und keiner Brigade darf es im Produktionsprozeß Stockungen geben. Jeder Betrieb hat seine Arbeitskräfteplanung in der Regel so vorgenommen, daß Ausfälle für mehrere Monate nicht überbrückt werden können. Entstehende Lücken müssen durch Neueinstellungen geschlossen werden. Audi der in Haft befindliche Kollege muß durch eine andere Arbeitskraft ersetzt werden.

Der Auffassung Schostocks zufolge müßten nun bei Neueinstellungen befristete Arbeitsrechtsverhältnisse abgeschlossen werden, weil der Inhaftierte nach Strafverbüßung wieder seinen alten Arbeitsplatz einnehmen soll. In der Praxis stößt man aber auf große Schwierigkeiten bei der Werbung von Aushilfskräften (insbesondere bei Männern). An einem befristeten Arbeitsverhältnis sind nur sehr wenig Menschen interessiert, da ein solches bis zur Höchstdauer von sechs Monaten abgeschlossen werden kann. Noch schwieriger wird es aber dann, wenn der bisher Beschäftigte zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist. Dann erhält der für ihn Neueingestellte einen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag, der nicht ohne weiteres gelöst werden kann. Bei Haftentlassung des früher Beschäftigten ist dessen Arbeitsplatz besetzt. Bei Wiederaufnahme der Arbeit des Haftentlassenen müßte man ihm eine anderweitige Beschäftigung im Betrieb zuweisen. Die angebotene Tätigkeit entspricht aber vielleicht den Wünschen und Vorstellungen dieses Kollegen nicht; im übrigen hat er auf Grund des nach wie vor bestehenden Arbeitsvertrages Anspruch auf die dort vereinbarte Tätigkeit und Vergütung. Der während

seiner Abwesenheit eingestellte Kollege hat nun den gleichen Arbeitsvertrag und kann ebenfalls seine Rechte daraus geltend machen. Diese nicht unerheblichen Probleme hat Schostok in seine Überlegungen nicht einbezogen. Schwierigkeiten dieser Art tauchen aber in der Praxis immer wieder auf.

Die Auffassung, daß schon im Interesse der Erhaltung der betrieblichen Rechte die Zugehörigkeit zum Betrieb während der Zeit der Strafverbüßung nicht unterbrochen werden sollte, stößt allgemein auf Unverständnis. Auch in der Energiewirtschaft wird den Beschäftigten bei langjähriger ununterbrochener Tätigkeit Zusatzurlaub, Zusatzrente u. ä. gewährt. Die Betriebe der Energiewirtschaft waren in den vergangenen Jahren wiederholt strukturellen Veränderungen unterworfen. Diese betrieblichen Veränderungen hatten vielfach zur Folge, daß viele — zum großen Teil auch bewährte — Kollegen aus dem Betrieb ausscheiden und eine andere Tätigkeit aufnehmen mußten. In der Folgezeit konnten sie aber, da Arbeitsplätze anderweitig freigeworden sind, zum Teil wieder eingestellt werden. Diese Kollegen haben alle eine Unterbrechung in der Betriebszugehörigkeit erfahren. Obgleich manche Unterbrechung nur sehr gering war (zum Teil drei Monate), kann bei Gewährung der verschiedenen betrieblichen Rechte und Vergünstigungen in der Berechnung nicht auf das frühere Beschäftigungsverhältnis zurückgegriffen werden. Bei der von Schostok vorgeschlagenen Regelung würden diese Kollegen, die ohne eigenes Verschulden aus dem Betrieb ausscheiden mußten und später wieder eingestellt werden konnten, gegenüber denen, die eine Freiheitsstrafe zu verbüßen hatten, erheblich benachteiligt sein.

Eine solche unterschiedliche Regelung kann bei den Werk tätigen kein Verständnis finden, da die Betrachtungen einseitig nur vom Standpunkt des Verurteilten angestellt worden sind.

Die breite aktive Mitarbeit im Betrieb ist unter solchen Umständen nur schwerlich zu entwickeln.

Ich halte es für erforderlich, daß die Justizfunktionäre in Leipzig auch die von mir vorgetragenen Argumente in ihre Betrachtungen zur Entwicklung der gesellschaftlichen Erziehung einbeziehen.

MARIA LEHMANN,

Mitarbeiterin im VEB Energieversorgung Magdeburg

Ein neues Kostenrecht muß der Beschleunigung des Zivilverfahrens dienen

In der künftigen Gestaltung des Zivilverfahrens wird im Interesse der Beschleunigung und Konzentration des Verfahrens auch eine Änderung der geltenden kostenrechtlichen Bestimmungen erforderlich sein.

Nach § 74 GKG soll der Termin zur mündlichen Verhandlung auf Grund der Klage erst nach Zahlung der erforderlichen Prozeßgebühr bestimmt werden. Termin zur Güteverhandlung soll nach § 74 a GKG ebenfalls erst nach Zahlung der erforderlichen halben Prozeßgebühr bestimmt werden. Entsprechend diesen Bestimmungen wird nach Eingang der Klage oder des Güteantrags zunächst die Zahlung der Gebühr angefordert und nichts weiter veranlaßt. Wird die Gebühr nicht bezahlt, kommt der Rechtsstreit nicht vorwärts. Es besteht nur die Möglichkeit, die durch die Einreichung der Klage oder des Güteantrags entstandene Gebühr durch die Gerichtskasse zwangsweise betreiben zu lassen. Von dieser Möglichkeit wird selten Gebrauch gemacht, auch tritt durch die Zwangsbeitreibung eine Verzögerung des Prozesses und eine Mehrarbeit ein.

Durch diese Regelung des Verfahrens kommt es dazu, daß Klagen oft monatelang liegenbleiben, weil der Kläger trotz mehrerer Erinnerungen die erforderliche Prozeßgebühr nicht einzahlt.

Kürzlich trat dadurch folgende Schwierigkeit ein: Eine getrennt lebende, aber noch nicht geschiedene Ehefrau hatte ein nichteheliches Kind geboren. Der Ehemann reichte die Ehelichkeitsanfechtungsklage ein, zahlte jedoch die erforderlichen Prozeßgebühren nicht. Kurz danach erbob das Kind gegen den nichtehelichen Erzeuger Unterhaltsklage. Da der Anfechtungsprozeß wegen Nichtzahlung der Prozeßgebühr nicht durch-