

Es ist auch zu prüfen, ob die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz unter Beachtung der konkreten Lebensverhältnisse des Täters überhaupt zur Geltung kommen kann. Bei Hausfrauen und freiberuflich Tätigen wird das zu verneinen sein. Bei einem Rentner ist die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz unzulässig. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft oder schwerwiegenden Verletzungen nach einem Unfall ist diese Maßnahme ebenfalls nicht anzuwenden.

Beim Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen ist die Anwendung der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz auch gegenüber Mitgliedern von landwirtschaftlichen und anderen Produktionsgenossenschaften möglich.

Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz wird im Arbeitskollektiv verwirklicht. Es kommt deshalb darauf an, das Arbeitskollektiv über die Ursachen der Tat und die sie begünstigenden Bedingungen, die beim Täter noch vorhandenen Schwächen u. dgl. zu informieren. Nur auf dieser Grundlage kann das Kollektiv seine Erziehungsarbeit, die nicht neben den insgesamt zu lösenden Aufgaben liegen darf, wirkungsvoll erfüllen.

3. Mit der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz wird dem Angeklagten im Urteil die Auflage erteilt, seinen bisherigen oder einen ihm zugewiesenen Arbeitsplatz nicht zu wechseln. Sie wird für eine bestimmte, die Bewährungszeit nicht überschreitende Frist ausgesprochen. Diese Verpflichtung bezieht sich immer auf den Betrieb, die Genossenschaft, die Institution oder den Privatbetrieb. Sie darf nicht auf eine Brigade oder Abteilung beschränkt werden. Die Rechte des Betriebsleiters auf vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 24 ff. GBA) werden durch diese Maßnahme nicht eingeschränkt.

Eine Arbeitsplatzbindung an einen anderen als den derzeitigen Betrieb ist mit dem Amt für Arbeit und Berufsausbildung abzustimmen und sollte die Fähigkeiten, Neigungen und Interessen des Verurteilten nicht unberücksichtigt lassen.

4. Von wesentlicher Bedeutung für die Wirksamkeit der Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz ist die Verpflichtung des Betriebes, diese Maßnahme zu unterstützen und zu gewährleisten. Diese Forderung bezieht sich einmal darauf, dem Arbeitskollektiv bei der Gestaltung und Realisierung des Erziehungsprozesses zu helfen, und zum anderen darauf, das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Rechtsverletzer während der festgelegten Frist nur mit Zustimmung des Gerichts zu kündigen. Sie ist Wirksamkeitsvoraussetzung für alle Auflösungsformen. Wird die Mitgliedschaft in einer LPG oder PGH durch Beschluß der Mitgliederversammlung beendet, ist die Zustimmung des Gerichts nicht erforderlich.

Die Erziehung von Rechtsverletzern wird dort, wo sie noch notwendig ist, immer umfassender zum Gegenstand der Leitungstätigkeit selbst. Durch die Pflicht des Betriebes, sich bei beabsichtigter Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses der Zustimmung des Gerichts zu vergewissern, soll