

haben und bei denen es einer längeren nachhaltigen erzieherischen Einwirkung bedarf (z. B. bei vorsätzlichen Körperverletzungen oder Rowdytum).

Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz kann auch gegenüber Mitgliedern landwirtschaftlicher und anderer Produktionsgenossenschaften ausgesprochen werden. Sie kann auch im Zusammenhang mit der Übernahme einer Bürgschaft angebracht sein, wenn die Hauptverhandlung begründeten Anlaß für die Annahme gibt, daß der Täter hinsichtlich der Erziehung durch das bürgende Kollektiv uneinsichtig ist, oder wenn er versucht, aus dem Kollektiv auszuschneiden, um sich dessen erzieherischer Einflußnahme zu entziehen.

Die Verpflichtung kann nur angewandt werden, wenn sie unter Beachtung der Lebensverhältnisse des Rechtsverletzers verwirklicht werden kann und sinnvoll ist. So ist beispielsweise bei einem Bürger, der Anspruch auf Altersrente hat, die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz dann zulässig, wenn er weiter in einem Arbeitsrechtsverhältnis steht. Ferner ist sie nicht anzuwenden bei längerer Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft oder schwerwiegenden Verletzungen (z. B. nach einem Unfall).

Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz wird im allgemeinen für die Dauer der Bewährungszeit ausgesprochen. Sie kann jedoch kürzer sein. Eine Verpflichtung für die Dauer unter einem Jahr sollte nicht erfolgen, weil sie dann ihren erzieherischen Erfolg nicht erreichen kann. Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz wird immer in bezug auf einen Betrieb, eine Genossenschaft oder Einrichtung ausgesprochen, sie bezieht sich nicht auf ein bestimmtes Arbeitskollektiv oder einen bestimmten Arbeitsplatz. Die Rechte des Leiters auf vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§24 ff. GBA) werden durch die Bewährung am Arbeitsplatz nicht eingeschränkt. Nach Möglichkeit sollte der Verurteilte aber in seinem bisherigen Betrieb verbleiben. Zuweisung der Arbeit in einem anderen Betrieb sollte nur dann erfolgen, wenn in dem bisherigen Betrieb die erzieherische Einwirkung nicht gewährleistet ist. Steht der Verurteilte in keinem Arbeitsrechtsverhältnis, kann die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz auch darin bestehen, eine Arbeit in einem ihm zugewiesenen Betrieb aufzunehmen. Das wird vor allem dann der Fall sein, wenn der Verurteilte aus Arbeitsscheu keiner Arbeit nachging.

Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz begründet die Pflicht des Verurteilten, den im Urteil genannten oder ihm zugewiesenen Betrieb nicht ohne vorherige Zustimmung des Gerichts zu wechseln. Eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag ohne die vorherige Zustimmung des Gerichts sind rechtlich unwirksam und beenden das Arbeitsrechtsverhältnis nicht. Wird der Verurteilte verpflichtet, die Arbeit an einem anderen Arbeitsplatz aufzunehmen, so entsteht für ihn die Pflicht, das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis zu lösen, mit dem neuen Betrieb einen Arbeitsvertrag abzuschließen und die Arbeit am zugewiesenen Arbeitsplatz aufzunehmen. Letzteres gilt auch für Verurteilte, die zum Zeitpunkt der Bestrafung in keinem Arbeitsrechtsverhältnis stehen. Mit der Bewährung am Arbeitsplatz wird der Betrieb verpflichtet, dafür zu sorgen, daß die kollektiv-erzieherische Wirkung am bisherigen bzw. neu zuzuweisenden Arbeitsplatz gewährleistet ist (vgl. § 34 Abs. 2 StGB). Verantwortlich für die Erfüllung dieser Aufgaben sind gern.