

klagte ausnahmsweise im Urteil zu verpflichten, den ihm zuzuweisenden Arbeitsplatz nicht zu wechseln.

Der benannte Betrieb ist dem Angeklagten mitzuteilen. Der Angeklagte sollte diese Kenntnisnahme schriftlich bestätigen.

7. Der Verurteilte darf den im Urteil genannten oder ihm zugewiesenen Betrieb nicht ohne vorherige Zustimmung des Gerichts wechseln. Eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag ohne vorherige Zustimmung des Gerichts sind rechtlich unwirksam und beenden das Arbeitsrechtsverhältnis nicht. Bei einer Festlegung, die Arbeit an einem anderen Arbeitsplatz aufzunehmen, entsteht für den Verurteilten die Pflicht, das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis zu lösen, mit dem neuen Betrieb einen Arbeitsvertrag abzuschließen und die Arbeit am zugewiesenen Arbeitsplatz aufzunehmen. Für Verurteilte, die zum Zeitpunkt der Verurteilung in keinem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, entsteht mit dem rechtskräftigen Ausspruch der Bewährung am Arbeitsplatz ebenfalls die Pflicht, mit dem festgelegten Betrieb einen Arbeitsvertrag abzuschließen und die Arbeit in diesem Betrieb aufzunehmen.

8. Der Betrieb hat dafür zu sorgen, daß die erzieherische Wirkung der Bewährung am Arbeitsplatz gewährleistet wird. Diese Pflicht schließt ein, daß der Betrieb ohne vorherige Zustimmung des Gerichts das Arbeitsrechtsverhältnis nicht durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beenden darf. Liegen die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung vor, kann die Zustimmung des Gerichts jedoch auch nachträglich eingeholt werden. Wird dem Verurteilten ein Arbeitsplatz in einem Betrieb zugewiesen, so hat der Betrieb die Pflicht, mit ihm einen Arbeitsvertrag abzuschließen und ihm einen geeigneten Arbeitsplatz zuzuweisen. Der Betrieb hat den Verurteilten in ein Kollektiv einzu-

ordnen, welches erzieherisch auf ihn einwirken kann. Für die Verwirklichung dieser Pflicht sind die Leiter bzw. Leitungen verantwortlich (vgl. § 32). Sie haben zu sichern, daß das Arbeitskollektiv über die Verurteilung und über die vom Gericht festgestellten Ursachen und Bedingungen der Straftat ausreichend informiert wird und konkrete Maßnahmen zur erzieherischen Einwirkung auf den Rechtsverletzer festgelegt und kontrolliert werden. Diese Pflicht besteht unabhängig davon, ob vom Gericht bestimmte Maßnahmen zur Berichterstattung und Kontrolle getroffen wurden.

Verletzt der Verurteilte die Pflicht zur Bewährung am Arbeitsplatz, kann der Leiter des Betriebes bzw. der Einrichtung die Sanktionen gemäß § 32 Abs. 2 Ziff. 1 anwenden. Bei besonders groben Disziplinverletzungen ist das Gericht unverzüglich zu verständigen bzw. ein Antrag auf Vollzug der angedrohten Freiheitsstrafe zu stellen (§ 32 Abs. 2 Ziff. 2). Wird der Arbeitsplatz mit Zustimmung des Gerichts gewechselt, so muß der neue Betrieb die Verpflichtungen aus der Bewährung am Arbeitsplatz übernehmen. Der Leiter ist hierüber entsprechend zu unterrichten.

9. Das **Gericht** hat den Betrieb bei der erzieherischen Einwirkung auf den Rechtsverletzer zu unterstützen. Zur ordnungsgemäßen Durchführung der Bewährung am Arbeitsplatz gehört auch die Information des Leiters des Betriebes über den Ausspruch dieser Verpflichtung und ihre Kontrolle (vgl. Anm. 4).

Das Gericht hat die Verwirklichung der Bewährung am Arbeitsplatz in bestimmten, von ihm festzulegenden Umständen zu kontrollieren. Die Kontrolle umfaßt sowohl das Verhalten und die Entwicklung des Verurteilten als auch die Erfüllung der Pflichten des Betriebes. Werden erhebliche Mängel bei der Verwirklichung der Bewährung am Arbeitsplatz festgestellt, hat das Gericht