

4. Das Gericht muß in der Hauptverhandlung die Voraussetzungen für die Anwendung und die wesentlichen Bedingungen für das Wirksamwerden der Bewährung am Arbeitsplatz prüfen. Dazu gehört auch, ob in dem betreffenden Betrieb (auch Genossenschaft) oder Arbeitskollektiv die Voraussetzungen für die Verwirklichung der Verpflichtung gegeben sind.

5. Die Bewährung am Arbeitsplatz bezieht sich auf den Betrieb, die Genossenschaft oder Institution und nicht auf ein bestimmtes Arbeitskollektiv oder einen bestimmten Arbeitsplatz. Das Recht des Leiters, vorübergehend eine andere Arbeit zu übertragen (§ 84 ff. AGB), wird durch die Bewährung am Arbeitsplatz nicht eingeschränkt. Wenn möglich, sollte der Verurteilte in seinem bisherigen Betrieb verbleiben. Ihm sollte nur dann eine Arbeit in einem anderen Betrieb zugewiesen werden, wenn in dem bisherigen die erzieherische Einwirkung nicht gewährleistet ist.

Steht der Täter zum Zeitpunkt der Eröffnung der Hauptverhandlung in keinem Arbeitsrechtsverhältnis, so obliegt es dem Gericht, in Vorbereitung der Hauptverhandlung in Zusammenarbeit mit den Ämtern für Arbeit dafür zu sorgen, daß ihm ein Arbeitsplatz zugewiesen wird (OGSt Bd. 11, S. 131). Die Verpflichtung zur Bewährung am Arbeitsplatz lautet dann dahingehend, daß der Verurteilte eine Arbeit in einem ihm zuzuweisenden Betrieb aufzunehmen hat. Das wird vor allem der Fall sein, wenn der auf Bewährung verurteilte Rechtsverletzer aus Arbeitsscheu keiner Arbeit nachging (vgl. Anm. 2).

6. Die Bewährung am Arbeitsplatz ist im **Urteilstenor auszusprechen**. Das Gericht hat dabei den Betrieb, in welchem der Verurteilte zu arbeiten hat, genau zu bezeichnen (vgl. BG Suhl, NJ 1972/14, S. 428). Ist zum Zeitpunkt der Hauptverhandlung noch kein bestimmter Arbeitsplatz benannt, ist der Angeklagte 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 nicht zulässig. Bei einer Festlegung durch das Gericht, 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 einzuordnen, welches erzieherisch auf ihn einwirken kann. Für die Verwirk-

lichung 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.