

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 21 (1929)
Heft: 7

Artikel: Die Grundzüge des sovietrussischen Arbeitsrechts
Autor: Olberg, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352401>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 07.06.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Grundzüge des sovietrussischen Arbeitsrechts.

Von P a u l O l b e r g, Berlin.

I.

Unserer Darstellung über die Grundzüge des sovietrussischen Arbeitsrechtes seien einige Bemerkungen allgemeiner Natur vorausgeschickt, welche die Behandlung des Problems erleichtern können. Zunächst sei festgestellt, dass Russland ein Staat der ausgesprochenen Parteidiktatur bildet. Die gesamte Staatsgewalt ist in den Händen der kommunistischen Partei konzentriert. Nur vom Gesichtspunkte der Interessen dieser Partei aus, oder richtiger, der obersten Instanzen der Partei, nämlich des politischen Bureaus und des Zentralkomitees, wird das Recht geschaffen und angewandt. Im engen Zusammenhang damit ist auf eine besondere Eigenart des Sovietrechts- und Gesetzgebung hinzuweisen: In den modernen westeuropäischen Rechtsstaaten sind die gesetzgebenden, richterlichen und vollziehenden Gewalten streng von einander geteilt. Ferner ist in Westeuropa, ganz allgemein betrachtet, das Charakteristische der Gesetzgebung — das Gesetz selbst und die Ausführungsbestimmungen der Exekutivgewalt im Rahmen des Gesetzes. Dagegen erkennt die Sovietverfassung prinzipiell keine Gewaltenteilung an. Der Gesetzgeber ist zugleich der Richter und der Vollzieher des Gesetzes. Vielen nicht nur zentralen, sondern auch lokalen Behörden ist das Recht eingeräumt, obligatorische Bestimmungen zu erlassen, die Dekret, Verordnung, Instruktion usw. heissen und die Gesetzeskraft haben. Ihre rechtliche Verbindlichkeit hängt lediglich von zwei Bedingungen ab: Der Erlass darf nicht auf Widerspruch einer übergeordneten Behörde stossen oder gar von dieser Behörde aufgehoben werden. In der Praxis kommt jedoch die Beanstandung eines Gesetzes von einer oberen Instanz nicht in Betracht. Denn es liegt in der Natur des Diktatorsystems, dass die Beamten ohne die Zustimmung ihrer Vorgesetzten keine Verordnungen erlassen, da sie keine Verantwortung für ihr Handeln übernehmen wollen. Somit sind die Quellen des sovietrussischen Arbeitsrechts ausserordentlich zahlreich, kann doch jeder Akt einer staatlichen Behörde eine Quelle des Rechts sein. Die Kautschuk-Bestimmungen der Gesetzgebung sind unzählig. Unter solchen Umständen aber, wenn die Rechtsnormen des Landes nicht auf einer festen Basis beruhen, ist die tatsächliche politische Bedeutung des Arbeitsrechts im hohen Masse problematisch, von den formellen Schwierigkeiten der praktischen Anwendung der Rechte schon gar nicht zu reden. Und es ist in Sowjetrussland durchaus nicht eine seltene Erscheinung, dass ein Arbeiter monatelang von einer Instanz zu der andern herumlaufen muss, bis er sein Recht bezüglich der Arbeitsbedingungen erhalten hat. Mitte 1928 berichtete die Sovietpresse sogar von einem Fall, der über zwei

Jahre auf dem «Instanzenwege» Touren machte. Es handelte sich um Schadenersatz für ungesetzliche Entlassung und um Anerkennung von Pensionsberechtigung.

Ferner ist ein anderes wirtschaftliches Moment zu berücksichtigen, wenn man die Frage des russischen Arbeitsrechts behandelt. In Sowjetrussland ist die gesamte Gross- und Mittelindustrie, der Grosshandel, das Transport- und Bankwesen verstaatlicht. Der Staat ist der grösste Unternehmer der Union. Aus technisch-organisatorischen und politischen Ursachen arbeiten die staatlichen Unternehmungen unrentabel. Daraus ergibt sich eine widerspruchsvolle Lage der Staatsgewalt in der Arbeitsfrage: Einerseits ist die regierende kommunistische Partei ihrer politischen und sozialen Stellung nach berufen die Interessen der Arbeiterschaft wahrzunehmen, anderseits aber schaltet ihre verkehrte Wirtschaftspolitik die Möglichkeit menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeiterschaft aus. Dieser Widerspruch beeinträchtigt die russische Sozialpolitik sehr stark.

II.

Die Organe der Regelung des Arbeitsrechts sind die **A r b e i t s k o m m i s s a r i a t e** und die **G e w e r k s c h a f t e n**. In der Union besteht das Volkskommissariat der Arbeit, das in Vereinbarung mit dem Zentralrat der Gewerkschaften wirkt. Ausserdem hat jede Republik ein eigenes Arbeitskommissariat, das jedoch den Richtlinien des erwähnten Volkskommissariats zu folgen hat. Gesetze bzw. Dekrete, die von allgemeiner Bedeutung sind, erlassen auf Initiative des Arbeits-Volkskommissariats der Rat der Volkskommissare oder das Zentralexekutivkomitee. Die Gewerkschaften haben laut Gesetz zur Aufgabe, die Vertretung der Arbeiterinteressen «in allen Fragen der Arbeit und des Lebens», sowohl gegenüber der Staatsgewalt als auch der «Leitung» des wirtschaftlichen Unternehmens. Der Zentralrat der Gewerkschaften wird als Organ der gesamten Arbeitnehmerschaft, also nicht nur der organisierten Arbeiter und Angestellten, anerkannt, während die Gewerkschaftsvereine befugt sind, die Interessen sämtlicher Arbeitnehmer der betreffenden Wirtschaftszweige wahrzunehmen: sie schliessen Kollektivverträge ab, die für alle Arbeiter verbindlich sind; sie wählen Arbeitsinspektoren; diese Vertreter fungieren als Beisitzer im Arbeitsgericht usw.

In allen Unternehmungen oder Anstalten, welche mehr als 25 Personen beschäftigen, werden zwecks Vertretung der Interessen der Beschäftigten **B e t r i e b s k o m i t e e s** gewählt. Diese Komitees, welche keineswegs den in Westeuropa bekannten Betriebsräten entsprechen, sind sozusagen Urorganisationen der Gewerkschaften, in deren Auftrage sie ihre ganz beschränkten Befugnisse ausüben. Mit andern Worten: Das Gesetz räumt den Gewerkschaften solche umfangreichen Rechte ein, die man in der Gesetzgebung anderer Länder nicht finden kann. Es wäre jedoch verfehlt, daraus

zu schliessen, dass die Interessen der russischen Arbeiter entsprechend von den Gewerkschaften wahrgenommen werden. Keineswegs! Die sozialen Normen des russischen Arbeitsrechtes werden im speziellen und allgemeinen geteilt. Die Bestimmungen der ersten Kategorie sind: a) die Arbeitsordnung, welche durch freie Vereinbarung zwischen der Leitung des Unternehmens und der Gewerkschaft festgelegt und vom Arbeitsinspektor bestätigt wird; b) die Festsetzung der «Leistungsnormen», welche durch Uebereinkommen zwischen der Leitung und dem Betriebskomitee erfolgt; c) Kollektivverträge (oder Tarifverträge), wenn sie nur für einzelne Unternehmungen oder Anstalten in Betracht kommen; d) Entschliessungen des Lohn- und Konfliktausschusses «soweit sie den Charakter eines Vertrages haben». Dieser Ausschuss wird paritätisch zusammengesetzt aus Vertretern der Betriebsleitung und des Betriebskomitees und bildet eine Art Schlichtungskammer.

Die allgemeinen sozialen Normen verfolgen dieselben rechtlichen Aufgaben und die speziellen, nur ihr Geltungsgebiet ist bedeutend grösser, indem sie über ganze Wirtschaftszweige sich ausdehnen. Als solche Normen kommen in Frage: a) «Musterarbeitsordnungen», die von dem Volkskommissariat der Arbeit, dem obersten Wirtschaftsrat und dem Zentralrat der Gewerkschaften erlassen werden und für ganze Gruppen von Unternehmungen gelten; b) Kollektivvereinbarungen (generelle), welche «für einen ganzen Wirtschaftszweig in den Grenzen der Republik oder (lokale) eines Teiles derselben gelten». (Art. 17.) Sie bilden den wichtigsten Bestandteil der Arbeitsnormen. Parteien der Verträge sind einerseits die betreffende Gewerkschaft als «Vertreterin der Arbeiter und Angestellten» und anderseits der «Arbeitgeber» meistens in der Person des staatlichen Trusts oder des Privatunternehmers. Der Tarifvertrag darf keine Bestimmungen enthalten, die «die Lage der Arbeiter und Angestellten im Vergleich zur geltenden Arbeitsgesetzgebung verschlechtern». In der Praxis bleibt jedoch diese Forderung sehr oft ein frommer Wunsch. Die Wirkung des Tarifvertrages erstreckt sich auf alle im Unternehmen beschäftigten Personen, ganz unabhängig davon, ob sie Mitglieder sind oder nicht. Die Geltung des Vertrages ist auf ein Jahr beschränkt. Falls er nach dieser Frist nicht wieder registriert wird, so verliert er seine Gültigkeit. Die Aufsicht über die Ausführungen von Tarifverträgen und die Schlichtung von Streitfällen, die sich aus dem Verträge ergeben, bilden die Obliegenheiten des Konfliktausschusses und der Arbeitsinspektoren.

Wie aus diesen Ausführungen hervorgeht, ist der Grundsatz der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses in Sowjetrussland derselbe wie in den kapitalistischen Ländern Europas: Der Arbeitsvertrag entsteht durch freies Uebereinkommen der Parteien. Im Gesetz heisst es wie folgt: «Der Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Personen, dergemäss die eine Partei (der Arbeitnehmer) der andern Partei (dem Arbeit-

geber) ihre Arbeitskraft gegen Entschädigung zur Verfügung stellt.» (Art. 27.) Eine Arbeitspflicht erkennt die Gesetzgebung nur in einigen ausserordentlichen Fällen an. Andererseits existiert aber auch kein Recht auf Arbeit. Das kritische Problem der Arbeitsbeschaffung ist in Sowjetrussland genau so, wie in andern Ländern, ungelöst, trotzdem dort der Staat der grösste Unternehmer ist und in der Union offiziell eine «strenge» Planwirtschaft besteht. Bekanntlich ist die Arbeitslosigkeit in Russland zu einer chronischen und geradezu erschreckenden Erscheinung geworden.

Die geltende Bezeichnung des **Arbeitsvertrages** wird in der Sowjetliteratur als unvollkommen angesehen, da sie die Verschiedenheit der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Parteien nicht klar zum Ausdruck bringt.

Laut Sovietrecht ist ein Arbeitsvertrag erforderlich, sowohl beim Fehlen eines Kollektivvertrages als auch beim Vorhandensein eines solchen. Der Abschluss des Arbeitsvertrages muss durch Herausgabe eines Lohnbuches (wörtlich Abrechnungsbuch) begleitet werden, in welches einzutragen sind: die Höhe der Entlohnung, die Vorschriften der inneren Arbeitsregelung, die wichtigsten Bedingungen des Kollektivvertrages, alle Lohnauszahlungen, sämtliche Veränderungen, welche der Arbeitsvertrag erfährt, usw.

Als normale **Arbeitszeit** sind acht Stunden festgesetzt. Für einige Gruppen ist der «Normalarbeitstag» sechs Stunden, nämlich für Personen im Alter von 16 bis 18 Jahren, für geistige Arbeiter, mit Ausnahme der Angestellten in Handel- und Produktionsunternehmungen; für besonders schwere oder schädliche Arbeiten. Ueberstunden sind grundsätzlich nicht zulässig. Aber die Ausnahmen, die das Gesetz gewährleistet, sind so zahlreich, dass man von einem Verbot der Ueberstunden kaum reden kann. In der Praxis sind auch Ueberstunden eine übliche Erscheinung.

Anlässlich des 10jährigen Jubiläums des Sovietstaates wurde durch ein Manifest «der Uebergang zum siebenstündigen Arbeitstag» verkündet. Im Januar 1928 ist diese Reform in 14 Textilfabriken durchgeführt worden. Beim Abschluss der Tarifverträge verfahren die Leitungen der staatlichen Trusts, welche die Kommunisten als sozialistische Wirtschaften ausgeben, als ausgesprochen kapitalistische Klassenorganisationen. Angesichts der grossen Rolle der Verträge im russischen Arbeiterleben seien nachstehend einige Einzelheiten angeführt, die ein Licht auf die eigenartigen Begleiterscheinungen bei dem Neuabschluss der Verträge werfen, und die wir der «Trud», dem Zentralorgan der Sovietgewerkschaften, entnehmen:

«In den grössten Metalltrusts zögern sich», schreibt die «Trud» am 28. Dezember, «wie uns der Zentralvorstand des Metallarbeiterverbandes mitteilt, die Verhandlungen hinaus, obgleich sich der Verband alle Mühe gibt, den Abschluss der neuen Verträge rechtzeitig zu Ende zu bringen. Der Verband musste auf offensichtlich unannehmbare Vorschläge der einzelnen Trusts stossen, die die Lage der Arbeiter im Vergleich zu den geltenden Verträgen noch verschlech-

tern wollten». Besonders aggressiv zeigte sich der Metalltrust für das Uralgebiet («Uralmet»), der «in jeder Sitzung die in der vorigen Sitzung gemachten Angebote verschlechterte».

In der gleichen Nummer des Gewerkschaftsblattes wird aus Charkow (Ukraine) berichtet: «Die vierzehntägigen Verhandlungen des Vorstandes des Metallarbeiterverbandes der Ukraine mit dem Ukrainischen Maschinenbautrust wurden infolge der kleinlichen Hartnäckigkeit der Vertreter der Wirtschaftsorgane abgebrochen. Die Wirtschaftler erhoben eine Reihe von Forderungen, die auf eine Verschlechterung der Bestimmungen des alten Vertrages gerichtet waren... Die Verhandlungen des Vorstandes des Bergarbeiterverbandes der Ukraine mit dem Donugol-Trust (Donezkohle), die im Laufe von sechs Tagen je 17 bis 19 Stunden ohne Unterbrechung geführt wurden, sind abgebrochen worden und werden nach Moskau verlegt. Eine Einigung konnte in bezug auf 31 Fragen nicht erzielt werden.»

In Moskau war bis zum 27. Dezember 1928 noch kein einziger Tarifvertrag von einiger Bedeutung unterzeichnet, obgleich die leitenden Gewerkschafts- und Wirtschaftsorgane seinerzeit die Weisung ausgegeben haben, dass die «Tarifvertragskampagne» bis zum 1. Januar abgeschlossen sein müsse. «Dabei ist charakteristisch», schreibt die «Trud» am 30. Dezember über die Neuabschlüsse der Tarifverträge in Moskau, «dass die Wirtschaftsorgane jetzt auf solche Vereinbarungen nicht eingehen, die schon eine mehrjährige Tradition hinter sich haben». Insbesondere wird auch in den Moskauer Textilbetrieben «das Bestreben der Wirtschaftsorgane verzeichnet, die geltenden Tarifvertragsbestimmungen zu verschlechtern». «Die Wirtschaftler», heisst es im Leitartikel des «Trud» vom 28. Dezember, «stellen in sehr vielen Fällen gänzlich unerfüllbare und unbegründete Forderungen auf. Sie verlangen zum Beispiel eine durchgängige Ueberprüfung der geltenden Leistungssätze, lehnen die vernünftigsten und bestbegründeten Vorschläge der gewerkschaftlichen Organisationen ab usw. Und da die Gewerkschaften auf derlei Dinge natürlich nicht eingehen können, beginnt das «Schlichtungs»gezerre, und die Verhandlungen zögern sich hinaus.»

Bekanntlich lehnen in Westeuropa die Kommunisten das Schlichtungswesen grundsätzlich ab. In Sowjetrussland dagegen ist diese Einrichtung berufen, eine bedeutende Rolle zu spielen. In jedem Betriebe, in welchem mehr als 25 Arbeiter beschäftigt sind, bestehen die oben bereits von uns erwähnten Lohn- und Konflikt-ausschüsse. Für Konflikte in der Landwirtschaft, im Transportwesen, im Handwerk und in der Hauswirtschaft sind spezielle Schlichtungsstellen vorgesehen. Gegenstand der Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit können sein: sämtliche Streitfälle, die sowohl aus den Kollektivvereinbarungen als auch aus den Arbeiterverträgen entstehen. In den staatlichen Unternehmungen ist bei Konflikten das Schlichtungsverfahren de facto obligatorisch. Denn der Streik als Kampfmittel ist dort untersagt. Dabei sind sowohl die Beschlüsse der Schlichtungskammer als auch die schiedsgerichtlichen Entscheidungen für die Parteien verbindlich. In den Privatbetrieben ist der Streik zulässig. Die Entscheidungen der Schlichtungskammer erfolgen entweder einstimmig (in Schlichtungsfragen) oder durch eine einfache Stimmenmehrheit (in Verwaltungsfragen).

III.

Wie schon ausgeführt wurde, nehmen die Gewerkschaften in dem russischen Arbeitsrecht eine Stelle ersten Ranges ein. Dieser Umstand wäre in einem demokratischen Staate, bei politischer Freiheit und Kontrolle der öffentlichen Meinung, von grösster positiver Bedeutung für die Arbeiterklasse. In Sowjetrussland übt er aber eine verhängnisvolle Wirkung aus, um die antisoziale Politik der staatlichen Wirtschaftsorgane zu fördern. Die leitenden Instanzen der Gewerkschaftsverbände sind hier vollkommen abhängig von der regierenden Partei und arbeiten in Uebereinstimmung mit den staatlichen Wirtschaftsdirektionen zu Ungunsten der Arbeitnehmerschaft. Das Verhältnis zwischen der Partei und den Gewerkschaften in Russland wird zutreffend bezeichnet durch die Resolution des 14. Kongresses der kommunistischen Partei der Sowjetunion. Dort heisst es wörtlich:

«Die Gewerkschaften sind geschaffen und aufgebaut worden von der Partei. Unter der Parteileitung sind die Gewerkschaften ausgewachsen und haben ernste Fortschritte erzielt. Ihre Errungenschaften und Mängel sind zugleich die Errungenschaften und Mängel unserer Partei, deren Stütze die Gewerkschaften bilden. In der Gestalt der Gewerkschaftsverbände besitzt die Partei einen mächtigen Apparat, um auf die Masse parteiloser Arbeiter und die vielen Millionen Bauern einen Einfluss ausüben zu können.»

Um dieses Ziel zu erreichen, wird durch ein besonderes Wahlverfahren die Leitung der massgebenden Organe der Gewerkschaftsbewegung (Gewerkschaftskongress der Union, Zentralrat der Gewerkschaften der Union, Kongress der einzelnen Republiken, Vorstände der Gewerkschaftsverbände) in den Händen von Kommunisten konzentriert. In der Fabrik bilden die kommunistischen Zellen mit den Gewerkschaftsbeamten an der Spitze das Betriebskomitee und die Direktion einen Block oder eine Einheitsfront gegen die Masse der Arbeitnehmerschaft. Diese Taktik der Gewerkschaftsorgane wurde wiederholt auf sowjetrussischen Tagungen einer scharfen Kritik unterzogen. Auf dem achten russischen Gewerkschaftskongress, der im Dezember 1928 stattfand, hat der Vorsitzende des Zentralrates der Gewerkschaften Tomski erneut darauf hingewiesen, dass zahlreiche wilde Streiks, d. h. die geheim von den Gewerkschaften organisiert werden, zu verzeichnen seien.

Ausserordentlich befremdend muss der Umstand wirken, dass die Gewerkschaftsorgane nicht nur in den staatlichen Betrieben, sondern sogar in den Privatunternehmungen die Interessen der Arbeiterschaft missachten, wo doch ihre Politik sich nicht auf das Interesse der «Allgemeinheit» berufen kann. Auffallende Mitteilungen brachte darüber kürzlich die «Trud» (29. XI. 28). Dort heisst es wie folgt:

«Gegenseitige Freundschaftsbeziehungen zwischen dem Unternehmer und den Gewerkschaftsfunktionären; gemeinschaftliche Saufgelage der Betriebsräte mit den Unternehmern zur Feier des Geschäftsjubiläums oder aus irgendwelchen anderen Anlässen; Uebermittlung geheimer Beschlüsse der Gewerk-

schaftsinstanzen an die Unternehmer; Eintreten der Betriebsräte und Branchenkomitees für die Rohstoffbelieferung des privaten Unternehmers; Verzicht auf Urlaub zum besten des Unternehmers; Abschluss illegaler Tarifverträge, denen zufolge der Unternehmer bald mehr, bald weniger zu zahlen hat als in den geltenden Kollektivverträgen vorgesehen ist; versteckte Ueberstundenleistung ohne Bezahlung der Ueberarbeit; versteckte Akkordarbeit; Entlassung und Hinausekeln von aktiven, klassenbewussten Arbeitern; Ausnutzung der am wenigsten widerstandsfähigen Arbeitergruppen im Interesse des Unternehmers; Nacharbeit, namentlich in Bäckereien; das sind Vorkommnisse, die die von der Gewerkschaftszentrale der Ukraine veranstaltete Erhebung über die Arbeitsbedingungen in privaten Betrieben zutagegefördert hat.

Die Erhebung hat, so stellt die ukrainische Gewerkschaftszentrale fest, gezeigt, dass die Arbeit der Gewerkschaften in den Privatbetrieben noch sehr unbefriedigend ist. In dieser ihrer Tätigkeit haben die Gewerkschaften sehr erhebliche Schwierigkeiten zu überwinden. Neben der Unorganisiertheit der Arbeiter begegnen sie in den Privatbetrieben auch den Einflüssen, die die Unternehmer auf die Arbeiter und auch auf die für diese Betriebe zuständigen gewerkschaftlichen Organisationen in jeder Weise auszuüben bestrebt sind. Die Mittel und Methoden dieser «Einflussnahme» oder richtiger, diese unterwühlende Tätigkeit der Unternehmer, werden durch die oben geschilderten Vorkommnisse anschaulich illustriert.»

Diese erschütternde Schilderung steht natürlich in schreiendem Missverhältnis zu jedem einigermaßen menschenwürdigen Arbeitsrecht. So bringen die gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen in Sowjetrussland Beweise zur Genüge, dass das in der Theorie schöne russische Arbeitsrecht in der Wirklichkeit trostlos ist und eine schwere Krisis durchmacht.

Wirtschaft.

Die Dividenden schweizerischer Aktiengesellschaften 1927.

Seit 1917 veröffentlicht das Eidgenössische Statistische Amt periodisch Zusammenstellungen über die Dividenden schweizerischer Aktiengesellschaften. Diese Dividendenstatistik ist in letzter Zeit erfreulicherweise wesentlich verbessert worden. Einmal werden die Zahlen rascher veröffentlicht als früher, wo sie gewöhnlich bei Erscheinen schon ganz veraltet waren; immerhin ist auch heute noch eine promptere Publikation zu wünschen und wohl auch möglich. Ferner ist die Statistik umfassender geworden. Zwar sind es auch heute erst 22,5 Prozent aller Aktiengesellschaften, die erfasst werden, allein die nicht erfassten sind meist unbedeutende Gesellschaften mit kleinem Kapital. Vom Nominalkapital sämtlicher schweizerischer Aktiengesellschaften werden jetzt 90 Prozent in die Statistik einbezogen. Die berechneten Dividenden betreffen also $\frac{9}{10}$ des schweizerischen Aktienbesitzes.

Wir entnehmen folgende Angaben der Publikation des Eidgenössischen Statistischen Amtes in der «Zeitschrift für schweizerische Statistik und Volkswirtschaft» 1929, Heft 1: