

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 45 (1953)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Das Sowjetrussische Arbeitsrecht  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353590>

### **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:** 17.04.2025

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

*tische Partei in der Schweiz* umfaßte. Beide waren entschieden klassenkämpferisch.»

Wie Fry im Anhang bemerkt, stützt er sich bei dieser Darstellung auf das um die Jahrhundertwende erschienene Buch «Die Geschichte der Schweiz im 19. Jahrhundert» von *Theodor Curti*. Ist es schon seltsam, daß der Verfasser auf derart alte Quellen zurückgreift, während doch aus neuerer Zeit eine reiche Literatur zur Verfügung steht, so muß es noch mehr befremden, daß er Curti offenbar nur flüchtig gelesen hat und falsch wiedergibt. Wörtlich heißt es nämlich an dem von Fry angeführten Orte bei Curti: «... Beide Vereinigungen lösten sich aber schon 1880 auf, und an ihre Stelle traten der allgemeine *Gewerkschaftsbund*, der In- und Ausländer umfaßte, die *Sozialdemokratische Partei der Schweiz für Schweizer Bürger* und die *Deutsche Sozialdemokratische Partei in der Schweiz*.» Curti unterscheidet also ganz klar drei verschiedene Organisationen, die an die Stelle der aufgelösten traten, wogegen es Fry so darstellt, als hätten die beiden Sozialdemokratischen Parteien einen Bestandteil des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes gebildet. Muß man schon den Kopf darüber schütteln, daß sich ein derart grober Irrtum bei Fry einschleichen konnte, so noch mehr über die Tatsache, daß er sich dessen nie gewahr wird. Ueberhaupt hat man den Eindruck, Fry sei die gesamte Arbeiterbewegung viel zu wenig vertraut und dem behandelten Stoffe nicht gewachsen. Wohl hat er mit erstaunlichem Fleiß eine unerhörte Fülle von Details zusammengetragen, aber er versteht es nicht, diese zu deuten noch miteinander zu verbinden und Zusammenhänge herzustellen, auch wenn sich diese noch so sehr aufdrängen. Die großen Linien der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, die doch den Hintergrund der sozialpolitischen Tätigkeit Decurtins bilden, treten überhaupt nicht hervor, und selbst die Umriss des «Löwen von Truns» verwischen sich, wobei Fry freilich zugute zu halten ist, daß Decurtins' schillernde und widersprüchige Persönlichkeit jeden Versuch einer eindeutigen Erfassung und Bewertung zum Scheitern verurteilt.

*Ed. Weckerle.*

## Das Sowjetrussische Arbeitsrecht

Die Rechtslage der russischen Arbeiter hat sich mit Beginn der Fünfjahrespläne, als Stalin den «Aufbau des Sozialismus» proklamierte, sehr verschlechtert. Die Arbeiter verloren alle Errungenschaften, die sie seit der Oktoberrevolution errungen hatten. Im «sozialistischen Staat» besteht Arbeitspflicht; zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, also dem Staat, besteht angeblich

Identität der Interessen. Daher gibt es auch keinen freien Arbeitsvertrag. Professor *Dogadow* gibt es offen zu: «Unter den Bedingungen der sozialistischen Gesellschaft ist es unmöglich, dem Grundsatz ‚Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Leistungen‘ ohne Druck von seiten des Staates und der Gesetzgebung hinsichtlich der allgemeinen Arbeitspflicht Geltung zu verschaffen.»

Die staatlichen Betriebe werden in Sowjetrußland nach kommerziellen Grundsätzen geführt und müssen die ihnen von den Wirtschaftsplänen gestellten Aufgaben erfüllen, deren Durchführung von verschiedenen Regierungsstellen kontrolliert wird. Der Vorsteher des Trusts ernennt die Betriebsleiter, denen seit den Fünfjahrplänen eine große Macht über die Belegschaft eingeräumt wurde. Der Betriebsleiter entscheidet über Einstellung und Entlassung der Arbeiter und Angestellten, setzt die Löhne fest, erkennt Prämien aus dem Direktorenfonds zu und verteilt sie (der Direktorenfonds besteht aus einem Prozentsatz des Reingewinnes und der Rücklagen des Unternehmens). Säumigen Arbeitern kann der Betriebsleiter Geldstrafen auferlegen, er muß sie für unentschuldigtes Fehlen bei der Arbeit oder eigenmächtiges Verlassen des Arbeitsplatzes gerichtlich belangen. In einigen Industriezweigen (Eisenbahn, Schifffahrt, Zivilluftfahrt usw.) kann der Betriebsleiter auf Grund besonderer Disziplinarvorschriften Arreststrafen (!) bis zu 20 Tagen verhängen.

Im Jahre 1933 sind die *Kollektivverträge* abgeschafft worden. Die im Jahre 1947 wieder eingeführten Kollektivverträge haben einen anderen Inhalt. In den neuen Kollektivverträgen müssen die von der Regierung gebilligten Gehalts- und Stücklohnstarife, die progressiven Stücklohnzuschläge und Prämien angeführt werden. Die neuen Kollektivverträge dürfen keine von der Regierung nicht genehmigten Tarife enthalten. *Lohntarife sind demnach von Verhandlungen ausgeschlossen.* Durch die neuen Kollektivverträge sollen die aus dem Wirtschaftsplan für den einzelnen Betrieb erwachsenen Verpflichtungen festgelegt werden. Die neuen Kollektivverträge setzen voraus, daß sich im «sozialistischen Staat» die Interessen der Arbeiter mit denen der Produktionsleitung decken. «Die Kollektivverträge sind nur der Ausdruck der Einheit in rechtsgültiger Form.» In der Praxis setzt das zuständige Ministerium nach Rücksprache mit der Zentrale der beteiligten Gewerkschaften einen Vertragsentwurf auf, der dem in Frage kommenden Unternehmen zugestellt wird und nicht geändert werden darf.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch vom Jahre 1922 und dem Gesetz vom 29. August 1928 sollten Arbeitskonflikte durch paritätisch zusammengesetzte *Schlichtungsausschüsse* entschieden werden. Seit Wiedereinführung der Kollektivverträge im Jahre 1947 kommt Schlichtung nur für jene Streitfälle in Frage, die sich aus bestehenden Arbeitsbedingungen ergeben. Denn Abänderung und Festset-



zung von Arbeitsbedingungen gehören zur Kompetenz der Regierung.

Der Wirkungskreis der «Ausschüsse für Stücklohn und Arbeitsfragen», die in jedem Betrieb bestehen und paritätisch zusammengesetzt sind, ist seit dem 2. Januar 1933, nachdem Tariffragen und Festsetzung der Produktionsnormen der Regierung vorbehalten sind, auf Beilegung der Differenzen beschränkt, die in der Auslegung der geltenden Arbeitsbedingungen zwischen dem einzelnen Arbeiter und der Betriebsleitung entstehen. Die Entscheidungen dieser Ausschüsse sind nur dann rechtskräftig, wenn sie nicht *ex officio* von einer höheren Instanz revidiert werden. Wird in dem Ausschuß keine Einigkeit erzielt oder wird seine Entscheidung *ex officio* aufgehoben, kann vor Gericht geklagt werden. Das Schlichtungsverfahren ermöglicht dem Arbeiter, gegen Uebergriiffe der Betriebsleitung Beschwerde einzulegen.

In den Wirtschaftsgebieten, in welchen der Betriebsleiter auf Grund einer besonderen Disziplinarordnung Strafen verhängt, steht dem Arbeiter das Recht zu, gegen die Entscheidungen des Betriebsleiters bei dessen vorgesetzter Behörde Beschwerde zu erheben.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches vom Jahre 1922, nach welchem ein Arbeiter *fristlos entlassen* werden konnte, wenn er ohne Begründung an drei aufeinanderfolgenden Tagen oder sechs Werktagen zur Arbeit nicht erschien, wurden bereits im Jahre 1927 verschärft. Seit dem Jahre 1932 ist unentschuldigtes Fehlen bei der Arbeit an einem einzigen Tag ein Grund für die Entlassung eines Arbeiters in einem staatlichen Betrieb. Auf die Entlassung folgt Ausweisung aus der auf Grund der Anstellung erhaltenen Wohnung ohne gerichtliches Urteil.

Nach einem Gesetz vom 28. Dezember 1938 wurden Zuspätkommen zur Arbeit, Verlassen des Arbeitsplatzes vor Schluß der vorgeschriebenen Arbeitszeit, eigenwillige Verlängerung der Mittagspause und Säumigkeit bei der Arbeit mit Verwarnung oder Versetzung auf einen schlechter bezahlten Platz bestraft. Drei Uebertretungen in einem Monat oder vier Uebertretungen in zwei Monaten hatten Entlassung zur Folge. In einem amtlichen Kommentar zu diesem Gesetz vom 9. Januar 1939 wurde bestimmt, daß eine Verspätung von 20 Minuten mit sofortiger Entlassung bestraft wird. Für Verspätungen von weniger als 20 Minuten wurden geringere Strafen verhängt.

Damit ein Arbeiter durch eine Verspätung sich keine *absichtliche* Entlassung aus dem Betrieb erwirkt und sich einen neuen Arbeitsplatz suchen könnte, wurde die Entlassung für Verspätung und unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit aufgehoben und verordnet, daß Verspätungen disziplinarisch, unentschuldigte Absenzen gerichtlich zu bestrafen sind. Auf Grund einer Verfügung des Präsidiums des Obersten Sowjets vom 26. Juni 1940, die auf Wunsch



der Gewerkschaften erlassen wurde, wurde eine Verspätung von über 20 Minuten als «ungerechtfertigtes Fernbleiben» von der Arbeit mit Zwangsarbeit an der Arbeitsstelle bis zu sechs Monaten bei Lohnabzug bis zu 25 Prozent bestraft.

Nach demselben Erlaß ist eigenmächtiger *Wechsel des Arbeitsplatzes verboten*, wird gerichtlich verfolgt und mit Gefängnis von zwei bis vier Monaten bestraft. In der Rüstungsindustrie konnten sogar Strafen bis zu acht Jahren verhängt werden.

Nach der «*Disziplinarordnung für die interne Arbeitsorganisation*» vom 18. Januar 1941 zieht jede Verletzung der Arbeitsdisziplin eine Disziplinarstrafe oder eine gerichtliche Verfolgung nach sich. Die Disziplinarstrafe verhängt die Betriebsleitung. Die Schadenersatzpflicht des Arbeiters für durch schlechte Arbeit verursachte Verluste des Betriebes bleibt weiter bestehen.

Im Disziplinarwege werden bestraft: Verspätung und Säumigkeit bei der Arbeit, unentschuldigte Absenzen und Aufgeben des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung, Verspätungen, vorzeitiger Antritt der Mittagspause, verspätete Rückkehr von der Mittagspause, vorzeitige Beendigung der Arbeit ohne triftigen Grund werden, wenn der Zeitverlust 20 Minuten nicht übersteigt, und diese Vergehen nur dreimal im Monat oder viermal in zwei aufeinander folgenden Monaten festgestellt wurden, im Disziplinarwege von der Betriebsleitung bestraft. Längeres oder häufigeres Fehlen gilt als «unentschuldigtes Fehlen» und zieht gerichtliche Folgen nach sich. Das gerichtliche Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin findet vor einem Berufsrichter ohne Zuziehung von zwei Laienrichtern, wie es bei anderen gerichtlichen Verfahren der Fall ist, statt.

Durch Erlaß vom 19. Oktober 1940 wurden die Leiter der Regierungsbehörden ermächtigt, technische und Facharbeiter bestimmter Industriezweige *ohne deren persönliche Zustimmung* von einem Betrieb in einen anderen zu versetzen. Nichtbefolgung dieser Ausweisung wird als eigenmächtiges Aufgeben des Arbeitsplatzes bestraft.

Seit 1940 wird strafrechtlich verfolgt, wer Anordnungen der Betriebsleitung in bezug auf *Ueberstunden* und Arbeitsverrichtung an arbeitsfreien Tagen nicht befolgt. Nach einem Kommentar des Chefs der Zivilprozeßabteilung der Staatsanwaltschaft ist der Arbeiter nicht berechtigt, nachzuprüfen, ob die Voraussetzungen für die Zulassung von Ueberstunden formal vorliegen.

Nach dem Arbeitsgesetz vom Jahre 1922 wurden die *Löhne* oder Gehälter in individuellen Arbeits- oder Kollektivverträgen festgesetzt. Die zuständigen Behörden erließen Bestimmungen über Mindestlöhne. Die Kollektivverträge wurden noch vor Einführung der Akkordarbeit im Jahre 1934 abgeschafft. Die neuen im Jahre 1947 eingeführten Kollektivverträge enthalten nur die von der Regierung festgesetzten Lohntarife. Die Tarife unterliegen oft Veränderungen. Die Löhne sind gestaffelte Stücklöhne, die zur Er-

höhung der Produktivität reizen sollen, und Prämien. Garantierte Mindestlöhne gibt es nicht. Die Prämien sind Leistungsprämien, die in regelmäßigen Abständen als Teil des Lohnes ausgezahlt werden, oder individuelle Prämien, die die Betriebsleiter zuerkennen. Der Arbeiter erhält den Tariflohn, wenn er das vorgeschriebene Produktionsoll erfüllt. Erreicht er dieses aus seinem Verschulden nicht, wird er nach Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit bezahlt.

Durch die Gesetze vom 4. Juni 1938 und 14. Januar 1939 ist der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnfragen ausgeschaltet worden. Die Ueberwachung der Produktionsnormen wurde den Ministerien der einzelnen Industriezweige übertragen, die mit dem Zentralrat der Gewerkschaften und dem Arbeitsministerium Rücksprache nehmen müssen. In der Flugzeugindustrie werden neue Produktionsnormen und Lohntarife auf Vorschlag des Abteilungsleiters von der Direktion des Betriebes eingeführt, in der Baumwolltextilindustrie und im Motortransportwesen werden Plansoll und Lohntarife durch den Ministerrat angeordnet.

Bis zum Beginn der dreißiger Jahre konnten die Arbeiter höchstens bis zu einem Drittel ihres Lohnes haftbar gemacht werden, wenn infolge ihrer Fahrlässigkeit Rohstoffe, Halb- oder Fertigprodukte unbrauchbar wurden oder wenn dem Betrieb ein anderer Schaden entstand. Nur in Fällen, wenn ein schweres Vergehen vorlag, konnte der Arbeiter zum vollen Ersatz des Schadens herangezogen werden. Durch eine Verordnung vom 1. Juni 1932 wurde die übliche *Haftpflicht* von einem auf zwei Drittel des Lohnes erhöht und Strafen eingeführt. Bei unaufgeklärten Fehlbeständen oder falscher Behandlung von Industriegegenständen in staatlichen Lagerhäusern wird jetzt die Zurückzahlung eines höheren Betrages verlangt. Durch ein Gesetz vom 20. Juli 1942 wurden diese Bestimmungen noch verschärft. In Fällen von unaufgeklärten Fehlbeständen an Treibstoff in den Maschinen-Traktoren-Stationen oder in den Staatsgütern müssen die Verantwortlichen den zehnfachen Betrag zurückzahlen.

Durch Erlaß vom 2. Oktober 1940 wurde die *Arbeitsdienstpflicht* eingeführt. Die Regierung ist berechtigt, jährlich 800 000 bis zu 1 000 000 Jugendlicher beiderlei Geschlechtes von 14 bis 17 Jahren zur Ausbildung an Gewerbe-, Eisenbahnschulen aufzurufen bzw. dem Bergbau, der Metallindustrie oder dem Baugewerbe einzugliedern. Die Ausbildung dauert sechs bis vierundzwanzig Monate. Offiziell werden «Arbeitsreserven» aufgeboden. Die jungen Leute tragen Uniformen, werden nicht nur beruflich ausgebildet, sondern auch politisch gedrillt und vormilitärisch geschult. Von dem Geist, der diesen Arbeitsdienst beherrscht, zeugt Abschnitt 7 der Disziplinarordnung vom 15. März 1941: «Wenn sich ein Ausbilder nähert, hat der Kursusteilnehmer aufzustehen und darf sich nicht wieder



setzen, bevor der Ausbilder vorbeigegangen ist oder ihm dies gestattet. Wenn er von einem Ausbilder angesprochen wird, hat der Kursusteilnehmer Achtungstellung einzunehmen. Wenn ein Kursusteilnehmer an einem Ausbilder vorbeigeht, muß er diesen um Erlaubnis bitten, zum Beispiel ‚Ich bitte, vorbeigehen zu dürfen‘.»

Nach Abschluß der Ausbildung sind die aufgebotenen «Arbeitsreserven» verpflichtet, auf Anweisung des Ministeriums für Arbeitsreserven vier Jahre in staatlichen Betrieben zu arbeiten. Sie erhalten den gleichen Lohn wie die anderen Arbeiter im Betrieb.

Vom Jahre 1931 bis 1941 bestand die Fünftagewoche mit jedem sechsten Tag als Ruhetag. Der Präsidialerlaß vom 26. Juni 1940 führte wieder die Sechstagewoche mit dem Sonntag als Ruhetag ein. Statt des siebenstündigen Arbeitstages wurde der achtstündige eingeführt, für Arbeiter gefährlicher Berufe wurde der Sechstundentag beibehalten.

Abschließend ist hervorzuheben: Der «sozialistische» Staat, der, nach Stalin, den Uebergang zum Kommunismus vollzieht, hat dem russischen Arbeiter nicht nur die Errungenschaften der Oktoberrevolution geraubt, für die der Arbeiter sein Blut vergossen hat, er hat ihn selbst um die wenigen Rechte gebracht, die er unter dem Zarismus hatte. Der russische Arbeiter hat seine Handlungsfreiheit verloren, über seine Arbeitskraft verfügt der Staat, der Staat setzt die Löhne fest, bestimmt die Normen. Der russische Arbeiter hat seine Freizügigkeit verloren und ist an den Betrieb gekettet. Er hat aufgehört, Subjekt zu sein und ist zum Objekt degradiert worden.

Es besteht eine umfangreiche Literatur über das Arbeitsrecht in russischer Sprache wie auch zusammenfassende Arbeitsgesetzbücher, die unter der Leitung Professor *N. G. Alexandrows* herausgegeben wurden. Bei dem Rechtsinstitut der sowjetrussischen Akademie der Wissenschaft werden «Probleme des Arbeitsrechtes» herausgegeben, auch die Abteilung für Wirtschaft und Recht der Mitteilungen der Akademie der Wissenschaft befaßt sich mit Fragen des Arbeitsrechtes. Eine mehrfach zitierte Abhandlung über den neuesten russischen Kollektivvertrag stammt von *D. W. Schweizer* unter dem Titel «Der Kollektivvertrag» (1948).

In deutscher Sprache wurde vom Verlag für ausländische Literatur in Moskau im Jahre 1934 von *Trotzkij* «Die Arbeitergesetzgebung in der UdSSR» herausgegeben. In Berlin ist im Jahre 1952 in deutscher Uebersetzung das «Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechtes», herausgegeben unter Redaktion von Professor *N. G. Alexandrow*, erschienen und in unserer Zeitschrift bereits besprochen worden.