

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 47 (1955)

Heft: 6

Artikel: Der Rechtsschutz des Arbeiters in der Sowjetzone

Autor: Bardach, M.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353697>

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: 30.01.2025

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

Der Rechtsschutz des Arbeiters in der Sowjetzone

Nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches im Jahre 1945 wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Sowjetzone durch den Befehl 23 der russischen Besetzungsmacht (SMA) neu konstituiert; sie wurde aus der Justizverwaltung herausgenommen und der Arbeitsverwaltung unterstellt. Die Arbeitsgerichte waren Gerichte erster Instanz, gegen deren Entscheidungen an die Landarbeitsgerichte Berufung eingelegt werden konnte. Das Arbeitsgericht bestand aus einem Vorsitzenden und Beisitzern, die zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammengesetzt waren. Für das Verfahren blieb das Arbeitsgesetzbuch vom Jahre 1926 bindend. Es wurde durch den Befehl Nr. 28 der SMA vom 28. Januar 1947 ergänzt, das neue Vorschriften für Streitigkeiten aus der Sozialpflichtversicherungsordnung enthielt, für die die Arbeitsgerichte zuständig wurden. Dieser Zustand verfiel im Frühjahr 1953 einer Aenderung.

In den Jahren 1950 und 1951 wurden von den Arbeitsgerichten annähernd je 50 000 Verfahren ausgetragen. Der überwiegende Teil der Klagen wurde von Arbeitnehmern eingebracht und meistens zu ihren Gunsten entschieden. In den Fällen, in denen eine Verurteilung des Arbeitgebers vorauszusehen war, wurde der Streit durch einen vom Gericht vorgeschlagenen Vergleich beigelegt.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hatte bereits seit dem Jahre 1950 nur einen illusorischen Wert, weil ein Urteil gegen einen volkseigenen oder einen ihm gleichgestellten Betrieb (VEB) nach einer Grundverfügung des Arbeitsministeriums vom 31. August 1950 nur mit Genehmigung des «Amtes zum Schutze des Volkseigentums» im Ministerium des Innern vollstreckbar war.

Vor den Arbeitsgerichten können die Rechte der Arbeiter nur vom kommunistischen FdGB vertreten werden. Anwälte sind vor Arbeitsgerichten nicht zulässig. Der FdGB, als Befehlsempfänger der SED, kann die Rechte der Arbeiter nicht wirksam vertreten. Oft weigert er sich, Klagen vor den Arbeitsgerichten zu vertreten, weil sie nach seiner Meinung «gegen die Interessen des Volkes» gerichtet wären.

Die Kassation

In der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Errichtung des Obersten Gerichtshofes und der Obersten Staatsanwaltschaft der «Deutschen Demokratischen Republik» (DDR) vom 26. Dezember 1951 ist ein Senat für die Kassation von Urteilen der Arbeits- und Landarbeitsgerichte zuständig. Das Recht, die Kassation eines Urteils eines Arbeitsgerichtes zu beantragen, steht nur dem Generalstaatsanwalt zu. Kläger und Beklagte sind nicht mehr Parteien, sondern «Beteiligte». Die Kassation erfolgt, wenn die Entscheidung der

Vorinstanz eine Verletzung des Gesetzes darstellt oder «wenn eine Entscheidung der Gerechtigkeit gröblich widerspricht». Die Gerechtigkeit wird in bolschewistischem Sinne interpretiert. Der Generalstaatsanwalt ist ein staatlicher, von der SED ernannter Funktionär, er kann schwerlich gegen den Willen seines Auftraggebers, hiermit auch gegen den von der SED eingesetzten Arbeitgeber, handeln.

Um sich ein Bild von der Rechtlosigkeit des Arbeitnehmers in der Sowjetzone zu machen, sei hier erwähnt, daß das Oberste Gericht in einem Urteil vom 13. Februar 1953 eine fristlose Entlassung schon auf den Verdacht der strafbaren Handlung rechtfertigte, weil Untersuchungsorgane des Staates eingegriffen hatten. «Diese Konsequenz ergibt sich aus der Autorität des Staates, die Ausdruck der Stärke und des Willens der Werktätigen ist.»

Obwohl nach Paragraph 11 der sowjetzonalen Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 jede Kündigung durch die Betriebsleitung der vorherigen Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung bedarf, ohne welche sie unwirksam ist, hält sich das Oberste Gericht nicht an die gesetzlich verankerten Rechte der Gewerkschaften. In seinem Urteil vom 17. April 1953 erklärte es: «Wenn grundsätzlich auch bei Kündigungen die Zustimmung der Bezirksgewerkschaftsleitung erforderlich ist, so kann das jedoch nicht in einem solchen Fall zutreffen, in dem ein staatliches Untersuchungs- oder Kontrollorgan die Entlassung eines Beschäftigten ausdrücklich verlangt... Das zum Schutze der Gesamtheit der Werktätigen handelnde Organ bedarf keiner Ueberprüfung des zuständigen Gewerkschaftsorgans, das im Falle einer Kündigung das Interesse eines einzelnen Werktätigen vertritt. Vielmehr besteht die Gefahr, daß die Einholung der Zustimmung der Bezirksgewerkschaftsleitung die Sicherheit und Aufklärung des Falles gefährdet. Die Autorität des Staates verbietet in einem solchen Falle jede Einmischung der Gewerkschaftsorgane in die Tätigkeit der staatlichen Organe, die zur Wahrung der demokratischen Gesetzlichkeit berufen sind.»

So wird zugegeben, daß der FdGB die Rechte eines Arbeiters gegen den Arbeitgeber Staat nicht vertreten darf und daher auch nicht kann.

Die Autorität des Staates muß gewahrt werden, selbst wenn er als Arbeitgeber das Gesetz verletzt. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter muß in einem solchen Fall dem Willen des staatlichen Arbeitgebers weichen, obwohl das Oberste Gericht selbst zugibt, daß eine wichtige Seite des Mitbestimmungsrechtes auch die Verordnung über das Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 enthält, aber «auch dabei muß berücksichtigt werden, daß die Ausübung dieser Seite des Mitbestimmungsrechtes stets im Einklang mit den Grundprinzipien des Staates, die die Interessen der Gesamtheit der Werktätigen zum Ausdruck bringen, stehen muß. Daher lehnte das Oberste Gericht mit Urteil vom 30. Januar 1953 jede Einmischung der Justiz

in die Verwaltungstätigkeit ab. «Das gilt auch für die Arbeitsgerichte, die als Gerichte für die Sachgebiete des Arbeitsrechtes zur Zivilgerichtsbarkeit gehören.»

Die Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Konfliktkommissionen

Die Arbeitsgerichtsbarkeit war trotz ihrer Beschränkungen den Managern der Ostzone unbequem. Arbeitsgerichtsurteile, die gegen einen VEB ergangen sind, fanden die Manager für die «volkseigene» Wirtschaft störend. Für die Bedürfnisse der wirtschaftlichen Lenkung waren die Volksrichter, die in Schnellkursen produziert wurden, «viel aufgeschlossener». Die Arbeitsgerichtsbarkeit wurde reformiert, die Tätigkeit der Arbeitsgerichte eingeschränkt.

Durch die «Verordnung über die Neubildung und die Aufgaben der Arbeitsgerichte» wurde die Struktur der Arbeitsgerichte der Neuordnung der Verwaltung und dem Aufbau der Gerichte angepaßt. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wurde durch die Kreisarbeitsgerichte abgelöst, die für einen oder mehrere Kreise der Sowjetzone gebildet wurden. Für jeden Bezirk wurde ein Kreisarbeitsgericht eingerichtet. Die Landesarbeitsgerichte wurden eingestellt.

Die Kreis- und Bezirksarbeitsgerichte entscheiden durch Kammern, die aus einem Arbeitsrichter und zwei Schöffen besetzt sind. Zum Arbeitsrichter kann ernannt werden, «wer für die Ausübung der Rechtsprechung die erforderlichen Kenntnisse besitzt». Die Richter an den Bezirksarbeitsgerichten müssen über eine juristische Ausbildung verfügen. Dieses Amt kann auch von Wissenschaftlern, hervorragenden Praktikern der Staatsverwaltung und Gewerkschaftsfunktionären ausgeübt werden, die die erforderlichen Rechtskenntnisse erworben haben. Die Arbeitsrichter werden auf die Dauer von drei Jahren in Übereinstimmung mit dem FdGB ernannt, und zwar für die Kreisarbeitsgerichte von den Räten der Kreise, für die Bezirksarbeitsgerichte auf Vorschlag der Räte des Bezirkes vom Arbeitsministerium. Bei den Arbeitsgerichten gibt es keine Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Beisitzer mehr. Nur die Gewerkschaften haben das Recht, Schöffen vorzuschlagen. Die Arbeitsrichter können jederzeit abberufen werden, vor allem wenn sie ihre Pflichten als Arbeitsrichter «gröblich» verletzen.

Durch die Verordnung über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitigkeiten (in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben) wurden in allen Organen und Institutionen der Verwaltung mit mehr als 20 Betrieben diese *Konfliktkommissionen* eingeführt. In Betrieben mit 20 bis 200 Mitgliedern ist die Einrichtung der Konfliktkommissionen fakultativ, in großen Betrieben, in denen Abteilungsgewerkschaften bestehen, ist sie abteilungsweise durchzuführen.

Die Konfliktskommissionen bestehen aus zwei Vertretern der Arbeiter und Angestellten des Betriebes oder der Verwaltung und aus zwei Vertretern, die vom Leiter des Betriebes oder der Verwaltung für die Dauer eines Jahres nominiert werden. Ihnen obliegt die Entscheidung über alle Streitigkeiten, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben. Auch über die Verpflichtung zur Leistung von Ueberstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, über die materielle Verantwortlichkeit der Werk tätigen, über Disziplinarmaßnahmen, wenn in den Disziplinarverordnungen nicht etwas anderes bestimmt ist, und über Streitfälle, die sich zwischen volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den Werk tätigen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über das Recht auf Benutzung der Wohnung ergeben haben, sind die Konfliktskommissionen zuständig.

Die Zuständigkeit der Konfliktskommissionen ist ausschließlich. Nach § 7 der Verordnung über die Neugliederung und die Aufgaben der Arbeitsgerichte «kann über die Konfliktskommissionen bestimmt werden, daß in bestimmten Fällen erst nach Anrufung der Konfliktskommissionen eine Klage vor dem Arbeitsgericht zulässig ist. Im § 8 wird bestimmt, daß das Arbeitsgericht erst dann angerufen werden kann, wenn der Streitfall vor der Konfliktskommission verhandelt worden ist.

Die Konfliktskommissionen sind aber nicht zuständig für Fälle, bei denen die Sowjetzonenbehörden sich vorbehalten haben, nicht durch ein Gericht oder ein gerichtsähnliches Gebilde, sondern unmittelbar durch den Staat entscheiden zu lassen. So bei Streitigkeiten über die Aufstellung und Aenderung des Arbeitskräfteplans oder des Stellenplans, über die Festsetzung von Arbeitsnormen und Materialverbrauchsnormen, über die Zuteilung von Arbeitern und Angestellten in eine Lohn- und Gehaltsgruppe, über die Gewährung von Prämien, die nicht Bestandteil des Lohnes oder Gehaltes sind, über die Zuteilung von Wohnungen und vor allem über Streitfälle bei fristloser Entlassung von Beschäftigten, die von einem staatlichen Untersuchungs- oder Kontrollorgan verlangt wird.

Die Konfliktskommissionen sind berechtigt, alle Maßnahmen zu treffen, die zur Klärung des Sachverhalts und zur Entscheidung des Arbeitsstreits erforderlich sind. Vergleiche dürfen nicht abgeschlossen werden, damit nicht die Beteiligten Herr des Verfahrens sind. Im § 21 heißt es: «Im übrigen ist die Konfliktskommission nicht an die Anträge der Beteiligten und deren Auffassung gebunden. Die Konfliktskommission kann dem Antragsteller etwas zusprechen, was er nicht beantragt hat.»

Die Verhandlungen der Konfliktskommission und die Beschlußfassung sind öffentlich. Es ist manchmal für das Sowjetzonenregime von Nutzen, durch die Zuhörer das Streitverfahren beeinflussen zu lassen.

Die Entscheidungen der Konfliktskommission müssen einstimmig

gefaßt werden, sie können von den Kreisarbeitsgerichten als vollstreckbar erklärt werden. Die Kreisarbeitsgerichte prüfen nur die formellen und nicht die sachlichen Erfordernisse. Wenn sich eine Konfliktskommission nicht einigen kann, ist der Weg zum Arbeitsgericht frei. Entscheidungen der Konfliktskommission können angefochten werden. Der Beteiligte, der nicht mit der Entscheidung einverstanden ist, kann innerhalb von 14 Tagen die Anfechtungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Auf Antrag des Staatsanwaltes kann das Kreisarbeitsgericht die Entscheidung einer Konfliktskommission aufheben und eine neue Entscheidung treffen, wenn die Entscheidung der Konfliktskommission «auf einer Verletzung gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen beruht».

Die Neuordnung des Rechtsschutzes in der Sowjetzone nähert diese an das Arbeitsrecht der Sowjetunion, an das sowjetische Arbeitsrecht heran. In der Sowjetunion gibt es keine Arbeitsgerichte. Für alle Arbeitsstreitigkeiten sind dort die Schlichtungskommissionen zuständig. Wenn der Streitfall von der Schlichtungskommission nicht beigelegt wird oder ihre Entscheidung im Aufsichtsweg aufgehoben wird, kommt der Streitfall vor ein Volksgericht.

Gegen Entscheidungen der Sozialversicherung über Leistungen konnte bisher die Beschwerdekommision angerufen werden, gegen deren Entscheidungen Berufung beim Arbeitsgericht eingelegt werden konnte. Gegenwärtig kann entweder Beschwerde bei der Bezirksbeschwerdekommision oder Anfechtungsklage beim Bezirksarbeitsgericht, aber nicht beim Kreisarbeitsgericht erhoben werden.

M. Bardach

Die Frau im Berufsleben

Erwin Jeangros, Vorsteher des kantonal-bernischen Amtes für berufliche Ausbildung, hat kürzlich in der Schriftenreihe dieses Amtes eine treffliche Darstellung «Die Frau im Berufsleben» veröffentlicht. Mit seiner tieferschürfenden Arbeit möchte der Verfasser zum Nach- und Weiterdenken über dieses weitschichtige Gebiet anregen. Kollegin Hedi Schaller gibt nachstehend die wichtigsten Gedanken dieser aufschlußreichen Arbeit gekürzt wieder.

Unser heutiges Wirtschaftsleben ist ohne die Arbeit all der vielen tausend Frauen überhaupt nicht mehr denkbar. Dank ihrer Tüchtigkeit hat sich die Frau in den verschiedensten Gebieten der Industrie, des Handels und des Gewerbes ihren Platz erobert. An körperlicher Leistungsfähigkeit ist sie dem Mann wohl unterlegen; dafür übertrifft sie ihn oft an Geschicklichkeit. Ihre Leistung steht hier durchschnittlich um 5 bis 10 Prozent höher als die der Männer. So finden wir denn die Frau in all den vielen Berufen, bei denen es vor allem auf Fingerspitzengefühl, andauernd gute Aufmerksam-