

# Sowjetisches Arbeitsrecht

Von Wolfgang Däubler

## I. Der Informationsstand in der BRD

Das Arbeitsrecht der Sowjetunion gehört nicht gerade zu den besonderen Interessengebieten bundesrepublikanischer Jurisprudenz. Neben dem einen oder anderen Aufsatz in den auf osteuropäisches Recht spezialisierten Zeitschriften<sup>1)</sup> findet sich lediglich die 1957 erschienene Habilitationsschrift von Werner Hofmann über die „Arbeitsverfassung der Sowjetunion“<sup>2)</sup> sowie eine Deskription des sowjetischen Arbeitsrechts von Andersen<sup>3)</sup>. Das relativ geringe Interesse auch der fortschrittlichen Juristen der BRD läßt sich unschwer mit der noch immer wirksamen Sprachbarriere erklären; die politisch-ideologische Überlegenheit der USA und Westeuropas zeigt sich nicht zuletzt darin, daß es als Selbstverständlichkeit gilt, englische oder französische Texte lesen zu können, während Kenntnisse des Russischen als durchaus unüblich und aus dem Rahmen fallend betrachtet werden. Dieser Zustand ist um so bedauerlicher, als gerade das Arbeitsrecht relativ detaillierte Rückschlüsse auf die konkrete Situation der einzelnen Bürger erlaubt und überdies fehlende Informationen von jeher der beste Nährboden für antikommunistische Stereotypen wie auch für pure Wunschkonstruktionen waren. Unter diesen Umständen ist es nachhaltig zu begrüßen, daß das von einem Moskauer Autorenkollektiv unter der Leitung von Professor Andrejew verfaßte Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts vor kurzem in deutscher Übersetzung erschienen ist<sup>4)</sup>. Nach dem Vorwort Andrejews „widerspiegelt es den Entwicklungsstand der Theorie des Arbeitsrechts im Jahre 1971“ und vermittelt — so das von Frithjof Kunz verfaßte Vorwort zur deutschsprachigen Ausgabe — „ein geschlossenes, eindrucksvolles Gesamtbild von den Errungenschaften der Völker der UdSSR auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sowie vom Stand der sowjetischen Arbeitsrechtstheorie“. Man greift daher mit großem Interesse zu diesem Buch, verspricht es doch echte Erkenntnisfortschritte zu bringen.

## II. Gegenstand und Zweck des sowjetischen Arbeitsrechts

### 1) Der Gegenstand

„Gegenstand des Arbeitsrechts als Zweig des sowjetischen Rechts (d. h. einer bestimmten Gesamtheit von Normen) sind die gesellschaftlichen Verhältnisse, die mit dem Eintritt von Arbeitern und Angestellten in den Produktionsprozeß entstehen — die Arbeitsverhältnisse — sowie auch einige andere, eng mit ihnen verbundene Verhältnisse“ (S. 18)<sup>5)</sup>. Zu diesen „anderen“ Beziehungen gehören die Verhältnisse der Gewerkschaften zu den Staats- und Wirtschaftsorganen, die Sozialversicherung, die Wiedergutmachung eines materiellen Schadens, den ein Partner des Arbeitsverhältnisses verursacht hat, die „Prozeßverhältnisse“, die aus arbeitsrechtlichen Streitigkeiten entstehen sowie „Verhältnisse zwischen den Organen des Arbeitsnachweises, den Betrieben und Einrichtungen und den Bürgern bei der Einstellung“.

1) Osteuropa-Recht (OER), Recht in Ost und West (ROW).

2) Werner Hofmann, Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, Berlin 1956.

3) Wolfgang Andersen, Grundzüge des sowjetischen Arbeitsrechts, Trittau 1969.

4) Autorenkollektiv, Sowjetisches Arbeitsrecht, Köln (Pahl-Rugenstein) 1974.

5) Seitenzahlen im Text beziehen sich auf das Fn. 4 angegebene Buch.

Diese recht schwerfällig wirkende Definition wird im folgenden erläutert und gegen eine Auffassung abgegrenzt, die auch die Arbeit des Kolchosbauern, die sich in genossenschaftlichen Formen vollzieht, einbeziehen möchte (S. 19). Im Gegensatz zu dem einige Jahre früher erschienenen Arbeitsrechtslehrbuch eines Leningrader Autorenkollektivs<sup>6)</sup> wird die Grundsatzdiskussion über die Abgrenzung der einzelnen Rechtsgebiete nicht mitgeteilt, in deren Verlauf der interessante Versuch unternommen wurde, nicht — wie bei uns — nach dem Gegenstand, sondern nach der „Regelungsmethode“, dem „Leitbild“ von Rechtsnormen zu unterscheiden<sup>7)</sup>. Dies ist um so bedauerlicher, als die eigene Lösung nicht über jeden Zweifel erhaben ist; so ist es etwa alles andere als selbstverständlich, die pandektistische Unterscheidung zwischen den materiellen Rechtsverhältnissen (gleich Arbeitsverhältnis) und dem Prozeßverhältnis noch heute zu perpetuieren oder die „Wiedergutmachung materiellen Schadens, den ein Partner des Arbeitsverhältnisses verursacht hat“ als selbständigen, nicht zum Recht des Arbeitsverhältnisses zählenden Teil zu betrachten.

## 2) Der Zweck des Arbeitsrechts

Das Fehlen einer ausgereiften Systematik muß nicht unter allen Umständen ein Nachteil sein, kommt es doch sehr viel stärker darauf an, welchen Zielen die in Frage stehenden Normen dienen. Liest man die einschlägigen Ausführungen, so wird man freilich — je nach Erwartungshorizont — enttäuscht oder bestätigt: Das Arbeitsrecht wird als ein Mittel begriffen, um die Arbeitsproduktivität entscheidend zu erhöhen (S. 36 ff.) und auf diese Weise die materiellen Grundlagen des Kommunismus zu schaffen. Die allseitige Ausnutzung der Arbeitskräfteressourcen des Landes sowie die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts (der übrigens mit der nicht weiter in Zweifel gezogenen These von der generellen Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Werktätigen in Verbindung gebracht wird) stehen im Mittelpunkt arbeitsrechtlicher Normierungen. Die Persönlichkeit des einzelnen Werktätigen taucht dabei als eigenständiger Wert nicht auf; im Gegenteil, man liest auf Seite 40, „das Wichtigste *in all unserer ideologischen Arbeit* (Hervorhebung von mir — W. D.) in der gegenwärtigen Etappe ist die Erziehung aller Werktätigen im Geiste hohen Ideenreichtums und hoher Ergebenheit gegenüber der Sache des Kommunismus, eines kommunistischen Verhältnisses zur Arbeit und zum gesellschaftlichen Eigentum, die völlige Überwindung der Überreste bürgerlicher Anschauungen und Wesenszüge, die allseitige, harmonische Entwicklung der Persönlichkeit“. Nicht die rechtliche Normierung, sondern die ideologische Arbeit soll daher die Persönlichkeit fördern. Was in dieser Formulierung zum Ausdruck kommt, scheint nicht etwa mangelnder Sorgfalt der Autoren geschuldet zu sein, sondern läßt sich anhand einer ganzen Reihe von Beispielen aufweisen: So wird es etwa als absolut selbstverständlich referiert, daß bei einer Reduzierung der Belegschaft wegen einer völligen oder teilweisen Auflösung des Betriebes zuerst die weniger qualifizierten Mitarbeiter gekündigt werden müssen, während soziale Gesichtspunkte erst bei der Auswahl zwischen Gleichqualifizierten beachtet werden müssen (Seite 153 ff.). Ebenso rechtfertigt eine Krankheit von 4 Monaten die Kündigung (S. 158) und eine unbegründete Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Werktätigen bleibt zwar wirksam, hat jedoch nachteilige Auswirkungen auf das sog. Dienstalter (S. 149). Auch erstaunt es, daß der Urlaubsanspruch erst 11 Monate nach der Arbeitsaufnahme entsteht (S. 184). In allen diesen Fällen

<sup>6)</sup> Paschkow u. a., Sowjetisches Arbeitsrecht, Verlag der Leningrader Universität 1966 (in russ. Schrift).

<sup>7)</sup> A. a. O., S. 3 ff.

haben Gesichtspunkte der Produktivitätssteigerung offensichtlich den Vorrang vor den Interessen des einzelnen an umfassendem Schutz seines Arbeitsplatzes bzw. seinem Recht auf Erholung. Aus der ökonomischen Situation der Sowjetunion heraus mag man alle diese Regelungen befürworten — was an dem vorliegenden Lehrbuch zu kritisieren ist, ist die völlig unbefragte Hinnahme dieser Erscheinungen, ihre völlig fehlende Verknüpfung mit der (wie auch immer begründeten) Notwendigkeit, Opfer zu bringen und einen Ausgleich zwischen den Interessen des einzelnen und denen der Gesellschaft zu finden. Nimmt man die Konzeption des Lehrbuchs beim Wort — und etliche Äußerungen Breschnews deuten in dieselbe Richtung<sup>8)</sup> — so wird die „sozialistische Menschengemeinschaft“ durch einen Produktivitätsverein ersetzt; daß in einer solchen Arbeitsrechtsordnung der Mensch im Mittelpunkt stehen könnte, liegt als Schlußfolgerung nicht gerade auf der Hand<sup>9)</sup>.

### III. Der wissenschaftliche Ansatz des Lehrbuchs

#### 1) Die Darstellung des „aktuellen Erkenntnisstands“

Bei einer Lektüre des Lehrbuchs fällt auf, daß kaum irgendeine Kontroverse um die Interpretation einzelner Rechtsnormen mitgeteilt wird. Auf den ersten Blick könnte dies Ausdruck mangelnder Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen sein, würde es doch sozialistischem Verständnis durchaus entsprechen, nicht die gerichtliche Auseinandersetzung und die damit notwendigerweise verbundenen Fragen, sondern die Anleitung zum Handeln in Richtung auf bestimmte Zielsetzungen und Leitbilder in den Vordergrund zu stellen. Eine Norm, die die Regelung bestimmter Konflikte im Geiste „brüderlicher Zusammenarbeit“ vorsieht, kann einen guten Sinn haben, wenn Instanzen bestehen, die sich auch unter Zurückstellung eigener Partialinteressen an diesem Grundprinzip orientieren. Eine solche Annahme verbietet sich freilich für das gegenwärtige sowjetische Recht, das sich durch zahlreiche recht detaillierte Normierungen auszeichnet und das, wie im Lehrbuch eindrucksvoll dargestellt (S. 296 ff.), eine große Anzahl von Rechtsbehelfen der einzelnen Werktätigen kennt. Die darin zum Ausdruck kommende wachsende Verrechtlichung wird von anderen Autoren auch offen bekundet<sup>10)</sup>; das vorliegende Lehrbuch widmet freilich dem Nutzen und Nachteil einer derartigen Entwicklung kein einziges Wort. Nicht einmal in einer Fußnote wird etwa die Gegenposition von Paschukanis erwähnt, an den man sich fast nur dann erinnert, wenn es darum geht, seine „Inbesitznahme“ durch linksradikale Kräfte in Westeuropa (mit Recht) zu kritisieren<sup>11)</sup>.

<sup>8)</sup> Vgl. etwa Breschnew, Die sowjetischen Gewerkschaften und die internationale Arbeiterbewegung, in: Über die Politik der Sowjetunion und die internationale Lage, Reden und Schriften, Köln 1973, S. 139: „Ebenso muß auch jeder wissen, daß Bummler und Faulenzer, Wanderbrüder und Pfuscher keine Nachsicht und keine Milde zu erwarten haben...“ oder: S. 140: „Der springende Punkt der Erziehungsarbeit der Gewerkschaften besteht darin, der gesamten Masse der Werktätigen eine wirklich sozialistische und kommunistische Einstellung zur Arbeit und zum Volkseigentum anzuerziehen.“ Sollte man nicht vielleicht die Frage stellen, warum es Bummler und Faulenzer gibt und ob die Veränderung des Bewußtseins wirklich nur eine Frage der Erziehungsarbeit und nicht vielmehr auch ein Problem der (durch das Arbeitsrecht mit beeinflussten) Erfahrungen der Werktätigen ist?

<sup>9)</sup> Anders für das Arbeitsrecht der DDR beispielsweise Thiel-Michas, in: Humboldt-Universität, Sektion Rechtswissenschaft, Lehrmaterial für das Fernstudium, Das Arbeitsrecht der DDR, Kap. I—V, Berlin 1972, S. 7: „Die besondere Bedeutung des Arbeitsrechts als Leitungsinstrument ergibt sich daraus, daß es von der Arbeit als der entscheidenden Triebkraft der Gesellschaft ausgeht, in der der Mensch unter sozialistischen Bedingungen sein eigenes Wesen verwirklicht, in der er sich als sozialistische Persönlichkeit entwickelt.“ Vgl. weiter S. 9: „Das sozialistische Arbeitsrecht geht von diesen Entwicklungstendenzen und Aufgaben der Gesellschaft aus und ist ein Instrument der weiteren Entfaltung der Produktivkräfte, der Produktionsverhältnisse und der Bewußtseinsentwicklung. Es kann eine solche Funktion deshalb erfüllen, weil im Mittelpunkt seiner Regelungen der arbeitende Mensch steht und die Entfaltung aller seiner schöpferischen Kräfte ein zentrales Anliegen des sozialistischen Arbeitsrechts ist, weil es einen entscheidenden Einfluß auf die wichtigsten und eigentlichen Wesensbetätigungen des Menschen ausübt.“

<sup>10)</sup> Vgl. etwa Iwanow u. a., Das Arbeitsrecht und die Erhöhung der Effektivität der gesellschaftlichen Produktion, Moskau 1972, S. 3: „Die Rolle des Rechts bei der Entwicklung der Sowjetgesellschaft wächst ständig. Ohne Übertreibung läßt sich sagen, daß die Partei seit Lenin der Gesetzgebungsarbeit noch nie so große Aufmerksamkeit gewidmet hat wie heute.“ (in russ. Schrift)

<sup>11)</sup> L. Ja. Ginzburg, Gegen die Spekulation mit dem Namen eines sowjetischen Rechtsgelehrten, Sowjetstaat und Recht, Heft 3/1973, S. 102 ff. (in russ. Schrift).

2) Die historische Dimension

Die Aufgaben der Arbeitsrechtswissenschaft werden (S. 33/34) wie folgt umschrieben: „Zum Gegenstand der Arbeitsrechtswissenschaft gehören erstens die Normen des sowjetischen Arbeitsrechts selbst, ihre Natur und ihr Wesen. Zweitens untersucht die Arbeitsrechtswissenschaft auch typische Züge der Rechtsverhältnisse, die im Ergebnis der Einwirkung von Rechtsnormen auf bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse entstehen, untersucht sie Rechtsanschauungen und Theorien, die mit dem gegebenen Rechtszweig verbunden sind. Drittens untersucht die Arbeitsrechtswissenschaft die Wechselbeziehungen zwischen Produktionsverhältnissen und juristisch-ideologischen Verhältnissen, die Rückwirkung des rechtlichen Überbaus auf die Entwicklung der Produktionsverhältnisse. Viertens untersucht die Arbeitsrechtswissenschaft in vergleichender Charakteristik in bestimmtem Maß analoge Probleme in den sozialistischen Ländern und in solchen Ländern, die den nichtkapitalistischen Entwicklungsweg beschritten haben, aber auch die rechtliche Regelung der Arbeit in den kapitalistischen Ländern. Die Arbeitsrechtswissenschaft untersucht alle genannten gesellschaftlichen Erscheinungen in ihrer Entwicklung und Bewegung, indem sie die Geschichte und die Perspektive ihrer Entwicklung analysiert.“

Die so beschriebene Aufgabenstellung verdient volle Zustimmung; in der Tat kann, wer einen marxistischen Ansatz vertritt, schwerlich anders vorgehen. Zwischen diesem selten in solcher Klarheit formulierten Anspruch und den weiteren Ausführungen im Lehrbuch selbst besteht freilich ein nicht unbeträchtlicher Widerspruch. So heißt es schon eine Seite später: „Fragen der Geschichte werden in den Kapiteln des Besonderen Teils des Lehrbuches nicht berührt; die Aufmerksamkeit wird auf die Analyse der jetzt geltenden Gesetzgebung und der Praxis ihrer Anwendung gelenkt, unter unbedingter Aufdeckung der grundlegenden wissenschaftlichen Probleme, Begriffe, Rechtsauffassungen und -theorien, die mit den entsprechenden Instituten des Rechtszweiges verbunden sind. Ein solches Abweichen vom System der Arbeitsrechtswissenschaft ist absolut zulässig, da das Lehrbuch lediglich die Grundlagen der Arbeitsrechtswissenschaft zum Inhalt hat, deren Studium es gestattet, sich die für jeden qualifizierten Juristen erforderlichen Kenntnisse anzueignen.“ Zwar wird das schlechte Gewissen der Verfasser ein wenig an den besonders starken Formulierungen „unbedingter Aufdeckung“ und „absolut zulässiger Abweichung“ deutlich, doch bleibt dies reichlich folgenlos: Da auch im sog. Allgemeinen Teil kaum eine Andeutung über die geschichtliche Entwicklung gemacht wird, liest sich das Lehrbuch wie eine positivistische Darstellung des geltenden Rechts, deren Erkenntnisinteresse beim Akt des Gesetzgebers endet<sup>12)</sup>. Der Leser, insbesondere der sowjetische Student, sieht sich so in der Möglichkeit beschränkt, aus historischen Erfahrungen zu lernen und den Status quo nicht als unbefragte Selbstverständlichkeit hinzunehmen. Orientiert er sich ausschließlich am vorliegenden Lehrbuch, so wird er zu einem (keineswegs überragenden) Rechtstechniker, dem im rechten Moment der rechte Paragraph einfallen wird, der aber keinerlei Rüstzeug besitzt, um seine Rechtsordnung gegenüber Herausforderungen und konkurrierenden Modellen verteidigen zu können. So wäre es etwa von großem Interesse, diejenigen Argumente zu erfahren, die für die Abschaffung der nach der Oktoberrevolution eingeführten umfassenden betrieblichen Selbstverwaltung sprachen, könnte dies doch aktuelle Diskussionen ungemein befruchten. Statt dessen erfährt der Leser nicht einmal die Tatsache, daß es im Arbeitsgesetzbuch der RSFSR von 1918 eine Vorschrift gab, die bestimmte:

<sup>12)</sup> Von der Darstellungsweise her vergleichbar etwa das Arbeitsrechtslehrbuch von Söllner (4. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1974) — dazu meine Besprechung in RdA 1975.

„In den Betrieben und Wirtschaften, die Arbeitskräfte in der Form der organisierten Zusammenarbeit beschäftigen, ist den Werktätigen unter Führung der zentralen Sowjetmacht die weitestgehende Selbstverwaltung zu gewähren, auf deren Grundlage allein eine erfolgreiche Erziehung der werktätigen Massen im Geiste der sozialistischen und kommunistischen Ordnung beruhen kann“<sup>13)</sup>.

Die Ausblendung der historischen Dimension deckt sich mit der weitverbreiteten Tabuisierung führender politischer Persönlichkeiten der Vergangenheit: Die Zitiierung von Stalin, Chruschtschow oder gar von Trotzki ist nun eben mal verpönt, und zwar sogar in Fällen, in denen bei Lichte besehen keinerlei Widerspruch zum heutigen Erkenntnisstand vorliegen würde. Die Ausklammerung bestimmter Personen und Problemstellungen läuft darauf hinaus, den einzelnen von bestimmten Erkenntnisquellen abzuschirmen. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann ein solcher Ansatz zu einer — gelinde gesagt — reichlich unsouveränen Haltung gegenüber politischen Gegnern führen, die als Literaten, Wissenschaftler oder schlichte Einzelgänger den vorgegebenen Rahmen nicht akzeptieren. Der Verzicht auf eine materialistische Analyse der eigenen Gesellschaft kehrt sich gegen sie selbst und bringt der internationalen Arbeiterbewegung großen Schaden<sup>14)</sup>.

#### IV. Die Lex lata

Trotz dieser manifesten Defizite bringt das vorliegende Lehrbuch eine Vielzahl interessanter Informationen, von denen hier nur einige wenige referiert werden können.

##### 1) Recht auf Arbeit und Kündigungsschutz

Art. 118 der Verfassung der UdSSR gewährt jedem Bürger das Recht auf Arbeit, „d. h. das Recht darauf, garantierte Arbeit mit Bezahlung entsprechend ihrer Quantität und Qualität zu erhalten...“ Die Normen der Arbeitsgesetzgebung konkretisieren dies dahin, daß der einzelne Werktätige das Recht hat, den Platz und die Art der Arbeit selbst frei zu auswählen, den Arbeitsplatz zu wechseln oder überhaupt nicht zu arbeiten, sondern sich mit einer anderen Art gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit zu befassen (S. 48). Das Recht auf Arbeit wird realisiert durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages. Den Betrieben und Verwaltungen ist es untersagt, das Einstellungsgesuch eines Bürgers ohne Begründung abzulehnen; jede Diskriminierung direkter oder indirekter Art auf Grund des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, der Religion, der sozialen Herkunft oder mit Rücksicht auf vorhandene Vorstrafen oder eine Verurteilung der Eltern und Verwandten ist verboten (S. 126). Bemerkenswert ist das gesetzliche Verbot der „Vetternwirtschaft“, da nahe Verwandte oder Verschwägerter nicht in der gleichen Einrichtung tätig sein dürfen, wenn sie einander arbeitsmäßig unterstellt sind oder voneinander kontrolliert werden (S. 126).

Nicht thematisiert wird die Frage, was geschieht, wenn nicht genügend Arbeitsplätze vorhanden sind oder wenn — in der Praxis wahrscheinlicher — die Planung der Qualifikationsprozesse nicht völlig mit dem Arbeitskräftebedarf der Betriebe übereinstimmt. Hier wären einige (das Arbeitsrecht im engeren Sinne natürlich transzendierende) Hinweise angebracht gewesen.

<sup>13)</sup> Einführung V, zitiert nach W. I. Lenin, Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (DDR) 1972, S. 609 ff.

<sup>14)</sup> Daß es Ansätze zu einer Aufarbeitung der eigenen Geschichte gibt, zeigen etwa einige Andeutungen bei Iwanow, Les droits et les fonctions des syndicats et des représentants syndicaux dans l'entreprise, in: VIII<sup>ème</sup> Congrès international de droit du travail et de la sécurité sociale, Milano (Giuffrè) 1974, S. 6 ff. Auf der anderen Seite finden sich vergleichbare Erscheinungen der Realitätsverleugnung auch in sonstigen Wissenschaftsdisziplinen; vgl. als Beispiel Girke-Jachnow, Sowjetische Soziolinguistik. Probleme und Genese. Kronberg-Ts 1974, S. 176: „Man vermeidet die soziolinguistische Untersuchung insoweit als Erscheinungen betroffen sind, die unmittelbarer Ausdruck sozialer Ungerechtigkeiten sind.“

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist zum einen durch das Fehlen kapitalistischer Krisenerscheinungen gewährleistet. Zum anderen ist rechtliche Vorsorge getroffen, daß in allen anderen Fällen im Rahmen des mit der Förderung der Produktivität Verträglichen der einmal erworbene Arbeitsplatz erhalten bleibt. Eine Entlassung ist gegen den Willen des Werkstätigen nur möglich, wenn (1) ein bestimmter Kündigungsgrund vorliegt und wenn (2) das zuständige betriebliche Gewerkschaftskomitee seine Einwilligung erteilt (S. 152).

(1) Die Betriebsleitung darf den Arbeitsvertrag auf eigene Initiative nur dann auflösen, wenn

1. der Betrieb, die Institution oder die Organisation aufgelöst oder der Stellenplan reduziert wird;
2. festgestellt wird, daß der Arbeiter oder Angestellte für die ihm übertragene Funktion oder die ihm übertragene Arbeit auf Grund ungenügender Qualifikation oder seines Gesundheitszustandes nicht geeignet ist;
3. der Arbeiter oder Angestellte die ihm durch den Arbeitsvertrag oder die Bestimmungen der Arbeitsordnung übertragenen Pflichten ohne triftige Gründe ständig nicht erfüllt und bereits früher mit disziplinarischen oder gesellschaftlichen Maßnahmen auf ihn eingewirkt wurde;
4. Arbeitsversäumniss ohne triftigen Grund vorliegt (darunter das Erscheinen zur Arbeit in betrunkenem Zustand);
5. der Werkstätige infolge zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit länger als 4 Monate der Arbeit fern bleibt (mit Ausnahmen);
6. ein Arbeiter oder Angestellter, der diese Arbeit früher ausgeführt hat, in der gesetzlich vorgesehenen Form wieder zur Arbeit eingestellt wird.

(2) Das Zustimmungsrecht des betrieblichen Gewerkschaftskomitees wurde durch die 1971 erlassenen Grundlagen über die Arbeitsgesetzgebung erheblich effektiviert, da es zwar schon vorher bestand, jedoch von den Betriebsleitungen nicht immer beachtet wurde<sup>15)</sup>. Nach der neuen Rechtslage ist der Betriebsleiter persönlich zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er ohne Zustimmung der Gewerkschaft eine Kündigung ausspricht, die sich nachher als unberechtigt herausstellt — ein Risiko, daß vernünftigerweise niemand eingehen wird und das deshalb zu einer ziemlich strikten Beachtung der gesetzlichen Regelung geführt hat<sup>16)</sup>.

## 2) Die Rechtsstellung der Gewerkschaften

Die gewerkschaftlichen Befugnisse haben auf den Seiten 86 ff. eine wie es scheint recht umfassende Darstellung gefunden. Bedauerlicherweise wird die gewerkschaftliche Binnenstruktur überhaupt nicht thematisiert, rechnet man doch die Gewerkschaftssatzung nicht zum immer als „staatlich“ gedachten Recht, sondern zu den gesellschaftlichen Normen. Dies ist um so unverständlicher, als die Gewerkschaften selbst mit Rechtssetzungsbefugnissen ausgestattet sind (S. 62), woran erneut deutlich wird, daß die Trennung von Staat und Gesellschaft auch unter den Bedingungen des Sozialismus ein wenig mehr als bisher zum Problem werden sollte. Bei einem anderen Autor findet sich denn auch die Angabe, daß in jedem Unternehmen, wo gewerkschaftlich organisierte Werkstätige arbeiten, eine Gewerkschaftsgruppe gebildet wird<sup>17)</sup>. Besteht diese Gruppe aus minde-

<sup>15)</sup> Vgl. Iwanow (a. a. O. — oben Fn. 14), S. 13.

<sup>16)</sup> Vgl. Iwanow (a. a. O. — oben Fn. 14), S. 13. Die Haftung des Betriebsleiters kann bis zu 3 Monatsgehälter umfassen.

<sup>17)</sup> Iwanow (a. a. O. — oben Fn. 14), S. 7.

stens 15 Mitgliedern, so wählt sie ein betriebliches Gewerkschaftskomitee, das ihre Interessen gegenüber der Betriebsleitung wahrnimmt<sup>17)</sup>. Wie die Aufstellung der Kandidaten erfolgt und wie groß der Spielraum der Abstimmenden bei der Wahl ist, ließ sich nach dem vorliegenden Material nicht klären.

Die Gewerkschaft besitzt eine große Anzahl von Aufgaben, die sie zum Teil in alleiniger Verantwortung, zum Teil gemeinsam mit den staatlichen Wirtschaftsorganen, zum Teil nur als beratende Instanz erfüllt. Nach Art. 96 der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung üben die Gewerkschaften die Aufsicht über die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze aus und verwalten die staatliche Sozialversicherung sowie die ihr gehörenden Sanatorien und Erholungszentren (S. 89). Werkwohnungen werden gemeinsam von der Betriebsleitung und dem Gewerkschaftskomitee vergeben; bei Kündigungen besteht wie schon erwähnt ein Zustimmungsrecht, doch hat die Gewerkschaft nur bei der Einstellung leitender Kader, nicht aber bei der Einstellung anderer Werkträger mitzubestimmen, was neuerdings immer mehr kritisiert wird<sup>18)</sup>.

Zwei weitere wesentliche Fragen haben im vorliegenden Lehrbuch nur marginale Berücksichtigung gefunden. Zum einen geht es um die sog. Ständigen Produktionsberatungen, die in allen Betrieben mit mehr als 100—300 Werkträgern errichtet werden<sup>19)</sup>. Sie bestehen aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten, die von der Betriebsversammlung gewählt werden sowie aus Repräsentanten der Partei, des Komsomol, der Gesellschaft für wissenschaftliche und technische Forschung, der Vereinigung der Erfinder sowie aus Delegierten der Betriebsleitung. Die Zuständigkeit dieses Gremiums erstreckt sich auf alle Fragen der Aufstellung und Ausführung des Produktionsplanes, auf die Organisation der Arbeit im Betrieb, auf die Löhne und technischen Normen und anderes mehr. Neuerdings bestehen in der juristischen Literatur Meinungsverschiedenheiten darüber, ob die Beschlüsse der Ständigen Produktionsberatungen die Betriebsleitung auch juristisch binden<sup>19)</sup>, ein immerhin interessanter Ansatzpunkt für ein imperatives Mandat.

Von entscheidender Bedeutung ist weiter die Einschaltung der Gewerkschaften in die Plandiskussion, da sie allein in der Lage sind, die unmittelbare oder mittelbare Partizipation der Werkträger nicht von vorneherein auf relativ sekundäre Bereiche der Ausführung anderwärts gefaßter Entscheidungen abzurängen. Nicht rechtlich geregelt ist dabei allerdings die Intensität gewerkschaftlicher Beteiligung; die Gesamttendenz scheint dahin zu gehen, der Gewerkschaft ein echtes Zustimmungsrecht zu gewähren und bei Nichteinigung die nächst höheren Instanzen mit der Angelegenheit zu befassen<sup>20)</sup>.

### 3) Die Festlegung der Löhne

Die Arbeitslöhne werden im Grundsatz auf gesamtstaatlicher Ebene festgelegt (S. 189), wobei den zentralen Organen der Gewerkschaft ein nicht näher spezifiziertes Mitspracherecht zusteht (S. 97 ff.). Mittel der staatlichen Lohnfestsetzung ist das sog. Tarifsystem, d. h. ein zentral festgelegtes System von Rechtsnormen, die eine differenzierte Vergütung unterschiedlicher Arbeiten sichern, und zwar nach Qualifikationsmerkmalen, nach dem Charakter und den Bedingungen der Arbeit in den verschiedenen Produktionszweigen und den Besonderheiten der Arbeit in den verschiedenen Gebieten des Landes (S. 189/190). Wichtig ist, daß die Anwendung dieser Normen im Einzelfall, d. h. die Einteilung der auszuführen-

<sup>18)</sup> Iwanow (a. a. O. — oben Fn. 14), S. 13.

<sup>19)</sup> Iwanow, Sur la participation à la gestion des entreprises dans le contexte du progrès scientifique et technique, in: *Études de droit du travail, offertes à André Brun*, Paris 1974, S. 293.

<sup>20)</sup> Iwanow (a. a. O. — oben Fn. 14), S. 15.

den Arbeiten in bestimmte Tarifgruppen und die Einstufung der Arbeiter in Qualifikationsgruppen von der Leitung des Betriebes oder der Organisation im Einvernehmen mit dem betrieblichen Gewerkschaftskomitee vorgenommen wird (S. 190). Hinzu kommt, daß alle Maßnahmen der materiellen Stimulierung durch Prämiensysteme u. ä. nur mit Zustimmung des betrieblichen Gewerkschaftskomitees getroffen werden können und daß in aller Regel Fragen dieser Art in Kollektivverträge aufgenommen werden (S. 189). Kollektivverträge treten ihrerseits nur in Kraft, wenn sie von der Betriebsversammlung, d. h. der Gesamtheit der im Betrieb beschäftigten Werktätigen gebilligt wurden. Unzutreffend wäre es daher, wollte man von einem „Lohnamtssystem“ oder von einer staatlichen Oktroyierung der Löhne sprechen. Mit Recht wird angedeutet (S. 189), daß eine erweiterte Anwendung von Kollektivverträgen im Lohnsektor zu erheblichen Differenzierungen entsprechend der wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe führt und somit ein Moment der Ungleichbehandlung schafft. Immerhin hängt schon heute ein gewisser Teil des Arbeitslohnes unmittelbar vom „Einkommen des Betriebes“ ab (S. 187), doch ist einer Verabsolutierung der Tendenz zur Rentabilität dadurch vorgebeugt, daß etwa die über den 7-Stunden-Tag hinausgehenden Überstunden nur mit Zustimmung des betrieblichen Gewerkschaftskomitees geleistet werden können (S. 176/177). So wird auch von sehr kritischer Seite anerkannt, daß die Produktivitätssteigerung nicht auf Kosten elementarer menschlicher Bedürfnisse erfolgte<sup>21)</sup>.

Ungeklärt erscheint, nach welchen konkreten Kriterien die Lohnfindung erfolgt. Wie sind unterschiedliche Qualifikationen einzelner Werktätiger einzuschätzen, ist eine Ingenieurprüfung mehr wert als eine Lehrerprüfung? Nach was bestimmt sich die Kompliziertheit und Wichtigkeit einer Arbeit, ist etwa die Tätigkeit einer Verkäuferin im Laden schwieriger und bedeutsamer als die eines Kellners oder die eines Buchhalters? Ob versucht wird, hier intersubjektiv nachvollziehbare, von rein individueller Einschätzung unabhängige Maßstäbe zu finden, wird aus dem vorliegenden Lehrbuch nicht deutlich.

#### 4) Die Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung von Arbeitsrechtsnormen oder über die Neugestaltung von Arbeitsbedingungen, so steht eine größere Anzahl von Rechtsbehelfen zur Verfügung, die insbesondere den einzelnen Werktätigen in die Lage versetzen, seine Befugnisse umfassend geltend zu machen (S. 295 ff.). In erfreulicher Offenheit werden die Ursachen für Arbeitsstreitigkeiten aufgezählt, die man einerseits in mangelnder Informiertheit einzelner Werktätiger oder Produktionsleiter, andererseits in unverschuldeten Irrtümern und schließlich in nicht beseitigten Überresten der Vergangenheit im Bewußtsein und im Verhalten einzelner Menschen sieht (S. 296). Die für sämtliche Verfahren entwickelten Grundsätze verdienen besondere Hervorhebung: Neben der Beteiligung der Werktätigen an den Entscheidungsorgans selbst ist insbesondere der Grundsatz des allgemeinen und unmittelbaren Zugangs zu erwähnen, wonach die Verfahren grundsätzlich kostenfrei sind, die Gewerkschaft einen Rechtsberater zur Verfügung stellt und die entscheidenden Instanzen zumindest aufgrund örtlicher Nähe mit dem Konflikt vertraut sein müssen (S. 300). Die Verfahren sind öffentlich und von frappierender Schnelligkeit: Die Fristen,

<sup>21)</sup> Foa, Einleitung zu Deutscher, Die sowjetischen Gewerkschaften, Frankfurt/Main 1969, S. 17: „Bis heute hat die UdSSR sich den Mythos der Produktivität nicht in der lähmenden Form, die wir aus dem kapitalistischen Westen kennen, zu eigen gemacht; der Appell an die Leistungsfähigkeit mit seinen moralischen und emotionalen Zügen erging im Rahmen einer Aufwertung des Menschen gegenüber der Maschine und einer Bestimmung von Zielen, die den gesellschaftlichen über den privaten Konsum stellen.“



innerhalb deren eine Entscheidung gefallen sein muß, bewegen sich zwischen 5 und zwanzig Tagen (S. 301).

Besteht — um ein Beispiel zu nennen — Streit über die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis, so kann der einzelne Werktätige die Konfliktkommission anrufen, die sich paritätisch aus Vertretern des betrieblichen Gewerkschaftskomitees und der Betriebsleitung zusammensetzt. Hat diese entschieden, was nur einstimmig und nur mit Zustimmung der beteiligten „Prozeßparteien“ möglich ist, so kann der Werktätige das betriebliche Gewerkschaftskomitee anrufen, das den Spruch der Konfliktkommission aufheben und selbst zur Sache entscheiden kann (S. 303 ff.). Gegen die dort getroffene Entscheidung kann der einzelne dann das staatliche Gericht anrufen. Kürzer ist der Instanzenzug bei Kündigungsschutzklagen, da es sinnlos wäre, angesichts des Zustimmungsrechts des betrieblichen Gewerkschaftskomitees dieses auch noch in das Anfechtungsverfahren einzuschalten. Der entlassene Werktätige kann daher unmittelbar das staatliche Gericht anrufen, das bei rechtswidriger Kündigung seine Wiedereinstellung in den Betrieb anordnet. Dabei ist es dem Betrieb untersagt, nachträglich Kündigungsgründe nachzuschieben (S. 317).

#### V. Ausgeklammerte Problemzusammenhänge

Die interessanten und neue Einsichten vermittelnden Informationen über einzelne Rechtsinstitute werden dadurch relativiert, daß der Rechtswirklichkeit im vorliegenden Lehrbuch kaum irgendwo Beachtung zuteil wird. Daß Rechtsnormen im einen oder anderen Fall auch mal auf dem Papier stehen können, weil man sich über sie systematisch hinwegsetzt, oder daß sie nur beschränkte Wirkungen entfalten, wird an keiner Stelle deutlich. Zum Teil scheint dies daran zu liegen, daß gar keine (veröffentlichten) empirischen Untersuchungen vorliegen, die das notwendige Material für die Einschätzung der „Rechtswirklichkeit“ bieten könnten<sup>22)</sup>.

Der Streik findet nur als Kampfmittel der Arbeiterklasse im Kapitalismus (S. 414 ff.), nicht jedoch als aktuelle oder potentielle Erscheinung der sowjetischen Gesellschaft Erwähnung. Auch hierin zeigt sich wieder eine im Grunde völlig unnötige Schwäche der Argumentation, die schon beim allgemeinen methodischen Ansatz festzustellen war<sup>23)</sup>. Ähnliches gilt für die Frage der Einsetzung der Betriebsleitung, die durch einen schlichten Hinweis auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen beantwortet wird (S. 104). Bei einer so grundsätzlichen Frage hätte es nahe gelegen, dieses Verfahren etwa durch den Hinweis zu rechtfertigen, der Betriebsleiter nehme das gesamtgesellschaftliche Interesse wahr, während das betriebliche Gewerkschaftskomitee stärker an den besonderen Interessen der Werktätigen des einzelnen Betriebes orientiert ist. Keinerlei Aufklärung erfährt auch die Frage, weshalb 57 Jahre nach der Oktoberrevolution noch immer zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wird. Da Unterschiede jedenfalls im Lohnsystem bestehen, wäre es von beträchtlichem

<sup>22)</sup> Als Indiz kann der Versuch Iwanows gelten, die Effizienz der Kontrolle des Betriebsleiters durch das betriebliche Gewerkschaftskomitee mit zwei in der Gewerkschaftszeitung „Trud“ veröffentlichten Einzelfällen zu belegen, in denen die Gewerkschaft die Abberufung des Betriebsleiters durch das übergeordnete Wirtschaftsorgan bewirkte (Iwanow, a. a. O., oben Fn. 19, S. 288).

<sup>23)</sup> S. andererseits die Stellungnahme von Töpfer (FDGB), in: Siebert, Mitbestimmung drüben, Frankfurt/Main 1971, S. 45: „Dort, wo die Arbeiterklasse politische Reife entwickelt hat, in der Wirtschaft und im Staat ihr Selbstbestimmungsrecht ausübt, dort, wo wahre Volkssouveränität herrscht, hat der Streik seinen Boden verloren und treten andere, qualitativ neue und konstruktive Kampfformen an dessen Stelle. Es ist sicher verständlich — und die Praxis unserer Entwicklung hat das gezeigt —, daß die Arbeiterklasse und ihre Gewerkschaften eine lange und harte Schule durchlaufen mußten, bis sie diesen neuen Aufgaben gewachsen waren, bis sie lernten, neue, dem Sozialismus systemimmanente Aktionsformen zur Realisierung ihrer Klasseninteressen anzuwenden. Nichts ist primitiver als die Auffassung, daß das ein konfliktloser Weg war.“

Interesse gewesen, ein wenig über die Gründe der Perpetuierung dieser ja nicht von Marxisten erfundenen Unterscheidung zu erfahren. Defizite dieser Art werden spätestens dann beseitigt sein, wenn sich der Gedankenaustausch mit Wissenschaftlern anderer Staaten so weit entwickelt hat, daß die wechselseitige Kritik nicht an den jeweiligen Landesgrenzen haltmachen muß<sup>24)</sup>. Ist dieser Zustand erreicht, wird auch das sowjetische Arbeitsrecht nicht mehr nur unter den Aspekten der Gesetzesexegese betrachtet, dann könnte auch der westliche Leser mehr als nur punktuelle Anregung gewinnen.

#### VI. Der Beitrag zur Vergleichung

Anders als etwa die Lehrbücher des bundesrepublikanischen Arbeitsrechts schenkt die sowjetische Arbeitsrechtswissenschaft der Rechtsvergleichung relativ große Aufmerksamkeit. Das vorliegende Lehrbuch widmet dem Arbeitsrecht anderer sozialistischer Länder und dem kapitalistischen Arbeitsrecht je ein eigenes Kapitel<sup>25)</sup>, das sich anders als die Ausführungen zur eigenen Rechtsordnung auch um eine historische und politische Ableitung bemüht (S. 366 ff., 399 ff.). In die Darstellung einbezogen sind dabei alle wichtigeren Rechtsordnungen der Gegenwart (mit Ausnahme der der Volksrepublik China), was an sich schon eine beträchtliche wissenschaftliche Leistung darstellt. Zutreffend, wenn auch bisweilen ein wenig plakativ werden die allgemeinen Grundzüge der sozialistischen und der kapitalistischen Arbeitsrechtsordnungen herausgearbeitet, eine Aufgabe, die bislang noch kaum in Angriff genommen wurde<sup>26)</sup>. Demgegenüber fallen einzelne Ungenauigkeiten, wie etwa die Nichterwähnung des Sozialplans im Recht der BRD (S. 414) oder die abwertende Zitierung von Wedderburn (S. 410), nicht ins Gewicht. Im Verhältnis zu dieser „vergleichenden Rechtswissenschaft“ fällt die an anderen Stellen praktizierte Kontrastierung von sozialistischen und kapitalistischen Rechtsinstituten deutlich ab; so ist es wohl mehr als Pflichtübung zu werten, wenn es auf Seite 122 heißt: „Der sozialistische Arbeitsvertrag unterscheidet sich seinem Wesen und seiner Deutung nach grundsätzlich vom kapitalistischen Arbeitsvertrag“ — unabgeleitete Bekenntnisse dieser Art diskreditieren den Verf. statt zu überzeugen<sup>27)</sup>. Dennoch sollte man das vorliegende Lehrbuch lesen, bringt es doch im Vergleich zum bisherigen Informationsstand außerordentlich wichtige Fortschritte.

<sup>24)</sup> Zu den Schwierigkeiten, DDR-Kritik an bundesrepublikanischen Mißständen zu verwerten, s. Däubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, Köln 1974, S. 33.

<sup>25)</sup> Auch das Lehrbuch des Leningrader Autorenkollektivs (oben Fn. 6) enthält zwei rechtsvergleichende Kapitel über das Arbeitsrecht anderer sozialistischer Länder (S. 340 ff.), klammert jedoch das kapitalistische Arbeitsrecht aus.

<sup>26)</sup> Vgl. jedoch Weltner, Fundamental Traits of socialist Labour Law, Budapest 1970.

<sup>27)</sup> Argumentationen dieser Art lassen sich trefflich mit — horrible dictu — Walter Ulbricht kritisieren, der 1957 schrieb: „Man darf sich nicht damit begnügen, von dem prinzipiellen Unterschied zwischen dem bürgerlichen Staat und seinem Recht auf der einen und dem sozialistischen Staat und seinem Recht auf der anderen Seite zu sprechen. Notwendig ist vielmehr, in hartnäckiger Arbeit, im ständigen Kampf mit den alten staatlichen und juristischen Vorstellungen, Begriffen und Formen das Neue herauszuarbeiten. Nur so können die alten Anschauungen ganz beseitigt werden. Wir dürfen niemals die bedeutsame Antwort vergessen, die Lenin in „Was tun?“ auf die Frage gegeben hat, warum wir, wenn wir nicht ständig und hartnäckig an der Durchsetzung des Neuen arbeiten, notwendig auf die Plattform der bürgerlichen Begriffe und Vorstellungen geraten. „Aus dem einfachen Grunde, weil die bürgerliche Ideologie ihrer Herkunft nach viel älter ist als die sozialistische, weil sie vielseitiger ausgebaut ist, weil sie über unvergleichlich mehr Mittel verfügt. Und je jünger die sozialistische Bewegung in einem Lande ist, desto energischer muß darum der Kampf gegen alle Versuche, eine nicht-sozialistische Ideologie zu festigen, geführt werden...“ (Walter Ulbricht, Die Staatsfrage in der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution und ihre Bedeutung für die Entwicklung in Deutschland, in: Staat und Recht im Lichte des Großen Oktober, Festschrift zum 40. Jahrestag der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution, Berlin [DDR] 1957, S. 7).