

dung gewährt. - Bei komplizierten oder Mehrlingsgeburten erhöht sich der Wochenurlaub auf 70 Tage. Für diese Zeit werden von der staatlichen Sozialversicherung Beihilfen gezahlt. Außerdem ist den werktätigen Müttern auf ihren Wunsch unbezahlte Freistellung bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zu gewähren (Art. 71). Weiter sehen die Grundlagen für werdende und stillende Mütter sowie Frauen mit Kindern bis zu einem Jahr oder von einem Jahr bis zu acht Jahren besondere Schutzmaßnahmen hinsichtlich Nacht-, Überstunden- und Ruhetagsarbeit sowie der Entsendung auf Dienstreisen vor (Art. 69).

Ähnlich großzügige Bedingungen gewährleisten die Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung den *Jugendlichen*. Sie bestehen insbesondere in kürzerer Arbeitszeit, in der längeren Urlaubsdauer von einem Monat (Art. 33) — wobei dieser im Sommer oder zu jeder anderen vom Jugendlichen gewünschten Jahreszeit zu gewähren ist —, in der besonderen Sicherung des Rechts auf Arbeit für Absolventen, im speziellen Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie in den guten Möglichkeiten der Verbindung von Arbeit und Studium.

Als fundamentales Arbeitsgrundrecht sichert Art. 2 das Recht auf unentgeltliche *Berufsausbildung und Qualifizierung*. Unter sozialistischen Bedingungen ist es typisch, daß die Anforderungen aus der wissenschaftlich-technischen Revolution das Lernen immer enger mit dem gesamten Arbeitsleben verbinden, während es früher hauptsächlich als eine einmalig zu durchlaufende Etappe am Beginn der beruflichen Tätigkeit stand. Demzufolge legt das zehnte Kapitel der Grundlagen Vergünstigungen für diejenigen Arbeiter und Angestellten fest, die ihre Arbeit mit einem Studium verbinden.

Zur Berufsausbildung und fachlichen Weiterbildung der Arbeiter und Angestellten, insbesondere der Jugendlichen haben die Leitungen der Betriebe gemäß Art. 83 auf ihre Kosten Ausbildungsmöglichkeiten individueller und kollektiver Art, Lehrgänge usw. zu organisieren. Auch für die Werkstätigen, die sich beruflich bilden oder — ohne ihre Arbeit zu unterbrechen — eine Lehranstalt besuchen, muß der Betrieb die notwendigen Bedingungen für die Verbindung von Arbeit und Studium schaffen. Allen Werkstätigen, die während des Arbeitsrechtsverhältnisses studieren, werden beträchtliche Vergünstigungen zuerkannt. So wird gemäß Art. 84 für Werkstätige, die ihre Arbeit mit einem Studium an allgemeinbildenden Lehranstalten oder technischen Berufsschulen verbinden, die Arbeitswoche oder tägliche Arbeitszeit verkürzt, wobei der Arbeitslohn voll weitergezahlt wird.

Indem die Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung in Übereinstimmung mit der Verfassung das Prinzip der *Entlohnung* nach Quantität und Qualität der Arbeit und des gleichen Lohnes für gleiche Arbeitsleistung festlegen und dabei Maßnahmen zur Überwindung übermäßiger Fluktuation treffen, tragen sie aktiv zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben bei. Art. 37 regelt das Tarifsystem und die Eingruppierung, Art. 38 die Lohnformen und Art. 39 die Normung. Daran schließen sich Vorschriften an, die die Regelung der Entlohnung bei Überstunden-, Feiertags- und Nachtarbeit, bei Nichterfüllung der Norm, Ausschuß Und Qualitätsminderung, bei Übertragung anderer Arbeit (Art. 40—44), die Fristen der Lohnzahlung und der Ausgleichszahlung, die Normierung der materiellen Verantwortlichkeit der Werkstätigen (Art. 49) und die Beschränkung der Lohnabzüge betreffen.

Die Entlohnung der Arbeiter erfolgt nach zentral festgesetzten Tarifsätzen, die der Angestellten nach ebenfalls zentral festgesetzten Gehaltsgruppenplänen. Die

Eingruppierung der auszuführenden Arbeiten in die entsprechenden Tarifgruppen geschieht nach Qualifikationsmerkmalen und ist Aufgabe der Betriebsleiter, die sie an Hand des Tarif- und Qualifikationsbuchs und im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung vornehmen (Art. 37). Entlohnt wird im Zeit- oder Stücklohn. Daher können gemäß Art. 38 zur Erhöhung der materiellen Interessiertheit der Werkstätigen an der Erfüllung und Übererfüllung der Pläne, an höherer Effektivität und Rentabilität, an der Steigerung der Arbeitsproduktivität, an der Qualitätsverbesserung der Erzeugnisse und der Einsparung von Mitteln Prämienzeitlohn- oder Prämienstücklohnsysteme eingeführt werden.

In Berücksichtigung der Erfahrungen des neuen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft sieht Art. 38 vor, daß eine Vergütung der Werkstätigen entsprechend den Ergebnissen der Jahresarbeit aus dem Gewinnfonds der Betriebe ergänzend zu den Lohnsystemen erfolgen kann. Dieser Passus über eine *Jahresendprämie* war im Entwurf noch nicht enthalten. Die Höhe dieser Vergütung wird gemäß den Arbeitsergebnissen des Werkstätigen und der Dauer seiner Tätigkeit im Betrieb bemessen. Sie wirkt also gleichzeitig als Stimulierungsmittel für langjährige Betriebszugehörigkeit.

Im Vergleich zu dem System unseres GBA ist bemerkenswert, daß der sowjetische Gesetzgeber in den Grundlagen die *materielle Verantwortlichkeit der Werkstätigen* im Lohnkapitel (Art. 49) geregelt hat. Hierbei scheint der Aspekt der Sicherung einer angemessenen Lohnzahlung sowie die niedrigere Grenze der Schadenersatzpflicht in Gestalt des verursachten direkten Schadens, aber grundsätzlich nur maximal in Höhe eines Drittels des Monatstariflohns (Gehalts), ausschlaggebend gewesen zu sein.

Das sechste Kapitel enthält die notwendigen Grundbestimmungen zur Festigung der *sozialistischen Arbeitsdisziplin*. Art. 51 umreißt die Pflichten der Arbeiter und Angestellten und Art. 53 die der Betriebsleitung. Die Grundlagen unterstreichen, daß die Arbeitsdisziplin durch bewußtes Verhalten der Werkstätigen zur Arbeit, durch die Methode der Überzeugung sowie durch Belohnung gewissenhafter Arbeit gewährleistet wird (Art. 52). Sie eröffnen den Betriebsleitern und Gewerkschaften umfangreiche Möglichkeiten der Auszeichnung für hervorragende Arbeitsleistungen, die von einer Danksagung bis zur Verleihung staatlicher Auszeichnungen reichen (Art. 55). Sie schließen auch die bevorzugte kulturelle und soziale Betreuung sowie Förderung in der Arbeit ein. In der gemäß Art. 54 auszuarbeitenden betrieblichen Arbeitsordnung können weitere Auszeichnungen festgelegt werden. Die Grundlagen sehen bei der Gewährleistung der Arbeitsdisziplin auch vor, gegenüber einzelnen nicht gewissenhaft arbeitenden Werkstätigen ggf. „Maßnahmen der disziplinarischen und gesellschaftlichen Einwirkung“ anzuwenden. Der Leitung des Betriebes wird durch Art. 56 das Recht eingeräumt, eine der dort vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen vom Verweis bis zur Entlassung ohne Zahlung von Kündigungsgeld zu ergreifen oder statt dessen die Sache dem Kameradschaftsgericht bzw. einer gesellschaftlichen Organisation zur Beratung zu übergeben.

Im elften Kapitel über die *Arbeitsstreitigkeiten* werden zunächst in Art. 86 als Organe zu deren Entscheidung erstens die Kommissionen für Arbeitskonflikte, zweitens die Fabrik-, Werk- oder Ortskomitees der Gewerkschaften sowie drittens die Volksgerichte und nur in den gesetzlich in Art. 94 geregelten Fällen die übergeordneten Organe aufgeführt. In den folgenden Artikeln werden ihre Kompetenzen bestimmt. Nach der Regelung der Fristen für die Anrufung der Rechtspflegeor-