

Arbeits- und Erholungszeit gewidmet. Hier ist vorgesehen, daß die normale Dauer der Arbeitszeit 41 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf und daß alle technischen und ökonomischen Voraussetzungen für den Übergang zu einer noch kürzeren Arbeitswoche zu schaffen sind. Für Minderjährige, Arbeiter und Angestellte, die gesundheitsgefährdende Arbeiten verrichten, und für einige andere Kategorien von Werkträgern wird bereits jetzt eine Verkürzung der Dauer der Arbeitszeit festgelegt.

Nach Art. 49 ist es zulässig, verkürzt zu arbeiten, wobei die Bezahlung proportional der gearbeiteten Zeit oder in Abhängigkeit von der Arbeitsleistung erfolgt. Das Gesetz sieht dabei vor, daß eine Arbeitszeitverkürzung für die Arbeiter und Angestellten keine Einschränkungen der Dauer des Jahresurlaubs, der Berechnung der Dienstzeit und anderer Arbeitsrechte nach sich zieht. Die Arbeit bei verkürzter Arbeitszeit ermöglicht es, für die Produktions- und Dienstleistungssphäre zusätzlich Beschäftigte (Invaliden, Hausfrauen, Rentner) zu gewinnen.

Im Gesetzbuch sind nicht nur die Bestimmungen der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung aufgenommen, die den Jahres- und Zusatzurlaub regeln, sondern es sind auch Normen über die Gewährung von Zusatzurlaub als Anreiz für die Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Verpflichtungen enthalten, z. B. für die Mitglieder der freiwilligen Volksabteilungen, gesellschaftliche Erzieher Minderjähriger, Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr u. a.

Zum Arbeitslohn

Die Kapitel sechs, sieben und acht des Gesetzbuchs regeln die Fragen des Arbeitslohns, der materiellen Stimulierung, der Arbeitsnormung sowie der Garantie- und Ausgleichszahlungen. In Übereinstimmung mit den Verfassungen der UdSSR und der RSFSR ist das Prinzip der Entlohnung nach Quantität und Qualität der Arbeit verankert. Es wird von der Entlohnung der Arbeiter auf der Grundlage von Tarifsätzen und von der Entlohnung der Angestellten auf der Grundlage von Dienstgehältern, von Zeit- und Leistungslohnsystemen, ausgegangen.

Der Arbeitslohn ist die grundlegende, aber nicht die einzige Quelle zur Erfüllung der materiellen und kulturellen Bedürfnisse der Arbeiter und Angestellten. Eine immer größere Rolle spielen die gesellschaftlichen Konsumtionsfonds. Das Gesetzbuch enthält eine Bestimmung über die Zahlung einer Prämie nach den Jahresarbeitsergebnissen des Betriebes oder der Organisation. Voraussetzungen und Verfahren für die Zahlung dieser Prämie werden von der Leitung des Betriebes bzw. der Organisation in Übereinstimmung mit der Gewerkschaftsleitung festgelegt.

Das Gesetzbuch bestimmt Fristen für die Lohnzahlung und die Auszahlung bei Kündigung und regelt die Verantwortlichkeit für die Verzögerung der Auszahlung. Weiter ist vorgesehen, daß bei Verzögerung der Auszahlung des Arbeitsbuchs durch Verschulden der Betriebsleitung dem Werkträgern der Durchschnittsverdienst für die gesamte Dauer des unverschuldeten Arbeitsausfalls zu zahlen ist.

Falls die Betriebsleitung unter Verletzung des festgelegten Verfahrens ohne schriftliche Zustimmung des Arbeiters oder Angestellten und ohne gerichtliche Entscheidung Lohnabzüge vornimmt, kann ein Organ für die Untersuchung von Arbeitskonflikten auf der Grundlage eines Einspruchs des Werkträgern eine Entscheidung über die Zurückerstattung des ungesetzlich einbehaltenen Betrags erlassen.

Im neunten Kapitel, das die Fragen der Arbeitsdiszi-

plin regelt, wird hervorgehoben, daß sie vor allem durch die bewußte Einstellung zur Arbeit, die Methode der Überzeugung sowie den Ansporn zur gewissenhaften Arbeit gewährleistet wird. Gegen Werkträgern, die die Arbeitsdisziplin verletzen, werden erforderlichenfalls disziplinarische und gesellschaftliche Erziehungsmaßnahmen angewandt. Das Gesetzbuch enthält Belobigungsmaßnahmen und Disziplinarmaßnahmen sowie das Verfahren ihrer Anwendung. Es bestimmt, daß beim Ausspruch einer Disziplinarstrafe die Schwere des begangenen Verstoßes, die Umstände, unter denen er begangen worden ist, und das Verhalten des Arbeiters oder Angestellten zu berücksichtigen sind.

Gesundheits- und Arbeitsschutz, Qualifizierung

Den Fragen des Arbeitsschutzes ist das zehnte Kapitel des Gesetzbuchs gewidmet. Die Gewährleistung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen obliegt der Leitung der Betriebe, Institutionen und Organisationen. Die Betriebsleitung ist verpflichtet, moderne Mittel für die technische Sicherheit einzuführen, die Betriebsunfällen Vorbeugen, und für sanitär-hygienische Bedingungen Sorge zu tragen, die Berufserkrankungen der Arbeiter und Angestellten verhüten. Das Gesetzbuch regelt die Bereitstellung besonderer Mittel zur Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen und verbietet deren Verausgabung für andere Zwecke. Vorgesehen ist auch die kostenlose Ausgabe von Spezialkleidung und -schuhen sowie von Lebensmitteln (z. B. Milch) und vorbeugenden Mitteln für den individuellen Schutz bei besonderen Arbeiten.

Im elften und zwölften Kapitel des Gesetzbuchs sind die Normen enthalten, die Frauen und Minderjährigen besondere Arbeitsrechte garantieren. Ihr Einsatz für schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeiten sowie zum Tragen und Transportieren von Lasten, die die für sie festgelegten Normen überschreiten, ist verboten. Die besondere Sorge gilt dabei den schwangeren Frauen und den Müttern.

Im dreizehnten Kapitel sind erstmalig die bisher in verschiedenen Regelungen enthaltenen Normen über die Vergünstigungen für Arbeiter und Angestellte einheitlich geregelt worden, die für das Studium im Rahmen der betrieblichen Qualifizierung, das Abend- und Fernstudium an allgemeinbildenden Schulen oder technischen Berufsschulen sowie an Hoch- oder Fachschulen gelten.

Untersuchung von Arbeitsstreitigkeiten

Das vierzehnte Kapitel regelt das Verfahren zur Untersuchung von Arbeitskonflikten durch die Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten, die Betriebsgewerkschaftsleitungen und die Rayon- bzw. Stadtvolksgesichte. In Ergänzung der bisherigen Gesetzgebung und in Weiterentwicklung des Art. 89 der Grundlagen legt das Gesetzbuch erstmalig fest, daß auch eine Arbeitsstreitigkeit zwischen einem Werkträgern und der Betriebsleitung wegen der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, über die bis jetzt von der Betriebsleitung mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung innerhalb der ihnen gewährten Rechte zu entscheiden war, unmittelbar am Rayon- bzw. Stadtvolksgesicht verhandelt werden kann.

Erstmals ist auch das Verfahren für die Untersuchung von Streitigkeiten über die Festlegung und Änderung der Arbeitsbedingungen gesetzlich geregelt worden. Solche Streitigkeiten, die zwischen den Werkträgern und der Betriebsleitung entstehen, werden von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebsgewerkschaftsleitung untersucht, und falls sie nicht beigelegt werden können, durch Übereinkunft zwischen den übergeordneten Gewerkschafts- und Wirtschaftsorganen ge-