MANSFELD-POHL
STEINMANN-KRAUSE

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Kommentar

TREWENDT & GRANIER
FACHBUCHHANDLUNG
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT
LESESAAL FÜR 40 PERSONEN
ANTIQUARIAT - MIETBÜCHEREI
BRESLAU I
ALBRECHTSTR. 15 - FERNRUF 58564

477 KPiP

1100477

MANSFELD-POHL
STEINMANN-KRAUSE

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Kommentar

Elektrizitätswerk Schlesien Aktien-Gesellschaft

477/45

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Kommentar

zu dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
und zu dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit
in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben
unter Berücksichtigung
aller Durchführungsbestimmungen

Bearbeitet von

Dr. W. MANSFELD
Ministerialdirektor im RAM.
Privatdoz. a. d. Universität Münster
Mitglied der Akademie für deutsches Recht

Dr. W. POHL
Ministerialrat
und Abteilungsdirigent
im Reichsarbeitsministerium

unter Mitwirkung von

Dr. G. STEINMANN
Ministerialrat im RAM.

Dr. A. B. KRAUSE
Regierungsrat im RWM.

★

Die zur gemeinsamen Herausgabe
vereinigten rechts- und staatswissenschaftlichen Verleger
Berlin · Leipzig · Mannheim · München · 1934

Deutsches Druck- und Verlagshaus GmbH.
Heerschild Verlag GmbH. / Carl Heymanns Verlag
Reimar Hobbing GmbH. / Franz Vahlen

Inhaltsverzeichnis

Seite

Verzeichnis der Abkürzungen IX

Einleitung 1

Text des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit 35

Text des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben 58

Erläuterungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit 69

I. Abschnitt. Führer des Betriebes und Vertrauensrat 70

§ 1. Führer und Gefolgschaft. Betriebsgemeinschaft . . 73

§ 2. Führergrundsatz. Treueverhältnis 100

§ 3. Führer bei jur. Personen. Stellvertretung 116

§ 4. Betriebsbegriff. Schiffahrt 129

§ 5. Vertrauensrat 144

§ 6. Aufgaben des Vertrauensrates 157

§ 7. Zahl der Vertrauensmänner 168

§ 8. Persönliche Voraussetzungen 175

§ 9. Berufung der Vertrauensmänner 187

§ 10. Gelöbnis 201

§ 11. Amtszeit 203

§ 12. Einberufung des Vertrauensrates 206

§ 13. Ehrenamt 208

§ 14. Erlöschen des Amtes 220

§ 15. Ersatzmänner 241

§ 16. Anrufung des Treuhänders 244

§ 17. Unternehmensbeirat 248

II. Abschnitt. Treuhänder der Arbeit 250

§ 18. Einrichtung des Treuhänderamtes 254

§ 19. Aufgaben der Treuhänder 258

Seite

§ 20. Entlassungsschutz 270
§ 21. Beauftragte des Treuhänders 280
§ 22. Kriminelle Strafen 281
§ 23. Sachverständigenbeirat und -ausschüsse 290
§ 24. Vereidigung der Sachverständigen 296
§ 25. Amtshilfe 297

III. Abschnitt. Betriebsordnung und Tarifordnung . . . 299
Die Betriebsordnung. Vorbemerkungen 302
§ 26. Zwingender Erlaß 307
§ 27. Inhalt der Betriebsordnung 308
§ 28. Bußen. Fristlose Entlassung 327
§ 29. Leistungsprinzip 336
§ 30. Rechtswirkungen der Betriebsordnung 338
§ 31. Aushang und Inkrafttreten 343
Richtlinien und Tarifordnungen. Vorbemerkungen . . 348
§ 32. Richtlinien und Tarifordnung 349
§ 33. Sondertreuhänder 380
§ 34. Tarifordnung für die Heimarbeit 383

IV. Abschnitt. Soziale Ehrengerichtsbarkeit 387
§ 35. Die soziale Ehrenordnung 393
§ 36. Straftatbestände 397
§ 37. Verjährung 407
§ 38. Ehrenstrafen 410
§ 39. Kriminalstrafverfahren und Ehrengerichte . . . 416
§ 40. Verfahrensvorschriften 420
§ 41. Die Ehrengerichte 427
§ 42. Verpflichtung der Beisitzer 439
§ 43. Anzeige. Ermittlungsverfahren. Strafantrag . . 439
§ 44. Ermittlungen des Vorsitzenden 447
§ 45. Zurückweisung des Antrages 451
§ 46. Vorentscheidung des Vorsitzenden 454
§ 47. Hauptverhandlung 460
§ 48. Treuhänder als Anklagevertreter 460
§ 49. Berufung 474
§ 50. Reichsehrengerichtshof 476
§ 51. Verfahren in der Berufungsinstanz 477
§ 52. Antragszurücknahme 483
§ 53. Strafvollstreckung 483

Seite

§ 54. Aberkennungsurteil 484
§ 55. Kosten 486

V. Abschnitt. Kündigungsschutz 487
§ 56. Klage auf Widerruf 490
§ 57. Wahlrecht des Unternehmers 504
§ 58. Höhe der Entschädigung 516
§ 59. Bezahlung des Zwischenlohnes 517
§ 60. Weigerung der Weiterbeschäftigung 520
§ 61. Widerrufsklage und fristlose Entlassung 523
§ 62. Ausnahmen 528

VI. Abschnitt. Arbeit im öffentlichen Dienst 529

VII. Abschnitt. Schluß- und Uebergangsvorschriften . . . 530
§ 64. Inkrafttreten und Durchführung 531
§ 65. Außerkrafttreten von Gesetzen 532
§ 66. Abänderung des AGG. 535
§ 67. Aenderung des Hausarbeitgesetzes 545
§ 68. Aenderung der Arbeitszeitbestimmungen 546
§ 69. Aenderung sonstiger Gesetze 553
§ 70. Beendigung des Treuhänderamtes 556
§ 71. Uebergangsbestimmungen für Betriebsordnungen 556
§ 72. Uebergangsregelung für Tarifverträge 558
§ 73. Beamtenrechtliche Vorschriften 560

Erläuterungen des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben 563

Anhang:

1. Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 1. März 1934 . . 607
2. Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. März 1934 . . 609
3. Dritte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 28. März 1934 . . 618
4. Vierte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 9. April 1934 . . 623
5. Fünfte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 13. April 1934 . . 624

Seite

6. Sechste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 27. April 1934 . . 625
7. Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 19. April 1934 626
8. Amtliche Verlautbarung vom 12. März 1934 626
9. Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen vom 28. März 1934 634
10. Verordnung über die Entschädigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden vom 17. Februar 1932 635

Schlagwortverzeichnis 639

Berichtigung:

Auf Seite 22, dritte Zeile von oben, ist das Wort „nicht" zu streichen.

F 10. Durchführ. Verord. 4. III. 35 R.G.Bl. I S. 348, betr. Festsetzung von Terminen zur Aufstellung der Liste der Vertrauensmänner und Beiräte. V. 56 7. III. 35

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	=	anderer Ansicht.
ABG.	=	Allgemeines Berggesetz für die preußischen Staaten.
Abs.	=	Absatz.
AG.	=	Arbeitsgericht.
AG.	=	Aktiengesellschaft.
AGG.	=	Arbeitsgerichtsgesetz.
AN.	=	Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamtes.
Anm.	=	Anmerkung.
AOG.	=	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
AOGöD.	=	Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben.
AR.	=	Arbeitsrecht, Jahrbuch für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Herausgegeben von Dr. Heinz Potthoff, Stuttgart. Erscheint nicht mehr.
Arbeitsr. u. Volkst.	=	Arbeitsrecht und Volkstum (früher Arbeitsrecht und Schlichtung) (davor Schlichtungswesen), Zeitschrift für das Recht der deutschen Wirtschaftsstände. Herausgegeben von Dr. Joerges, Erfurt.
ArbGer.	=	Das Arbeitsgericht, „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Monatsschrift des Arbeitsgerichtsverbandes, Berlin. Erscheint nicht mehr.
ArbRPrax.	=	Arbeitsrechtspraxis. Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung, Berlin. Erscheint nicht mehr.
ArbRSamml.	=	Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Herausgegeben von Dersch, Hueck, Mansfeld, Nipperdey, Peppler und Volkmar. Deutsches

		Druck- und Verlagshaus, Mannheim. Früher Bensheimer Sammlung.
ArbRspr.	=	Die Rechtsprechung in Arbeitssachen. Grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Herausgegeben von Volkmar, Feig, Wagemann und Harmening, Berlin. Erscheint nicht mehr.
ArbRSpruchs.	=	Arbeitsrechtliche Spruchsammlung des Handwerks, Beilage zum Deutschen Handwerksblatt. Verlag de Gruyter, Berlin.
ArchZivPrax.	=	Archiv für die zivilistische Praxis. Zugleich Fortsetzung des Archivs für bürgerliches Recht.
Art.	=	Artikel.
AusfVO.	=	Ausführungsverordnung.
AVAVG.	=	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.
AVG.	=	Angestelltenversicherungsgesetz.
AZVO.	=	Arbeitszeitverordnung.
Bayr. Min. f. soz. Fürs.	=	Bayerisches Ministerium für soziale Fürsorge.
Bd.	=	Band.
Bensh. Samml.	=	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Herausgegeben von Dersch, Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey und Volkmar. Deutsches Druck- und Verlagshaus, Mannheim. Seit Bd. 19 = ArbRSamml.
BGB.	=	Bürgerliches Gesetzbuch.
BlArbR.	=	Blätter für Arbeitsrecht, ständige Beilage der Deutschen Arbeitgeberzeitung. Jetzt Wirtschafts- und Sozialrecht.
BRG.	=	Betriebsrätegesetz.
DAR.	=	Deutsches Arbeitsrecht. Herausgegeben von Dr. Mansfeld. Deutsches Druck- und Verlagshaus, Mannheim.
Dersch	=	Dr. H. Dersch, Betriebsrätegesetz, 5. Aufl. Deutsches Druck- und Verlagshaus, Mannheim (früher J. Bensheimer Verlag).
Dersch-Volkmar	=	Arbeitsgerichtsgesetz. Erläutert von Dr. Dersch und Dr. Volkmar, 4. Aufl. 1931.

		Deutsches Druck- und Verlagshaus, Mannheim (früher J. Bensheimer Verlag).
DJZ.	=	Deutsche Juristenzeitung. Herausgegeben von Baumbach. J. Beck Verlag, Berlin.
DurchfVO.	=	Durchführungsverordnung.
EG.	=	Ehrengericht(e).
EGH.	=	Entscheidungen des Ehrengerichtshofes für deutsche Rechtsanwälte.
Entsch.	=	Entscheidung.
Feig-Sitzler	=	Dr. J. Feig und Dr. F. Sitzler, Betriebsrätegesetz, 14. Aufl., Berlin.
Flatow	=	Dr. Georg Flatow, Betriebsrätegesetz, 13. Auflage, Berlin.
gem.	=	gemäß.
Ges.	=	Gesetz.
GewGer.	=	Gewerbegericht.
GewO.	=	Gewerbeordnung für das Deutsche Reich.
GmbHGes.	=	Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.
Gruchot	=	Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts, begründet von Gruchot.
GS.	=	Gesetzsammlung.
GVG.	=	Gerichtsverfassungsgesetz.
HAG.	=	Gesetz über die Heimarbeit.
HausarbGes.	=	Hausarbeitgesetz.
HGB.	=	Handelsgesetzbuch.
Hueck-Nipperdey	=	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.—5. Aufl., Deutsches Druck- und Verlagshaus, Mannheim.
JW.	=	Juristische Wochenschrift.
Kaskel-Dersch	=	Arbeitsrecht, 4. Aufl., Berlin 1932.
KG.	=	Kammergericht.
Kieschke-Syrup	=	Dr. W. Kieschke, Dr. F. Syrup, Dr. A. B. Krause, Betriebsrätegesetz, 6. Aufl., Berlin.
KO.	=	Konkursordnung.
KSchG.	=	Gesetz betr. die Kündigungsfristen von Angestellten v. 9. 7. 1926.
LAG.	=	Landesarbeitsgericht.
LAO.	=	Landarbeitsordnung.
LG.	=	Landgericht.
LZ.	=	Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht.
Mansfeld	=	Betriebsrätegesetz, 3. Aufl., 1932, Mannheim.

Nr.	= Nummer.
NSozPol.	= N. S. Sozialpolitik, Herausgegeben von Peppler, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart.
NZA.	= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Begründet von Kaskel. J. Bensheimer Verlag, Mannheim. Erscheint nicht mehr.
oHG.	= Offene Handelsgesellschaft.
OLG.	= Oberlandesgericht.
PrGS.	= Gesetzessammlung für die preußischen Staaten.
RABl.	= Reichsarbeitsblatt.
RAG.	= Reichsarbeitsgericht.
RAGE.	= Entscheidungen des Reichsarbeitsgericht. Amtliche Sammlung. de Gruyter-Verlag.
RAM.	= Reichsarbeitsminister.
RAO.	= Rechtsanwaltsordnung.
RBG.	= Reichsbeamtengesetz i. d. F. v. 30. 6. 1933.
Recht	= Das Recht. Rundschau für den Juristenstand.
REG.	= Reichsehrengerichtshof.
RG.	= Reichsgericht.
RGBl.	= Reichsgesetzblatt.
RGStr.	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen. Amtliche Sammlung.
RGZ.	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Amtliche Sammlung.
RKG.	= Reichsknappschaftsgesetz.
RV.	= Verfassung des Deutschen Reiches.
RVA.	= Reichsversicherungsamt.
RVO.	= Reichsversicherungsordnung.
Samml. Vereinigung	= Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Herausgegeben von der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Erscheint nicht mehr.
SchlA.	= Schlichtungsausschuß.
SchwerbeschGes.	= Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter.
SchlVO.	= Verordnung über das Schlichtungswesen.
SchlWes.	= Das Schlichtungswesen, Stuttgart. Seit 1928: Arbeitsrecht und Schlichtung. Jetzt: Arbeitsrecht und Volkstum (s. dort).
Seem.O.	= Seemannsordnung.

SeuffArch.	= Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten.
SozPrax.	= Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. Jena.
Sp.	= Spalte.
StillVO.	= Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen.
StGB.	= Strafgesetzbuch.
StPO.	= Strafprozeßordnung.
str.	= streitig.
TVO.	= Verordnung über Tarifverträge.
UWG.	= Gesetz über den unlauteren Wettbewerb.
VO.	= Verordnung.
Wirtschafts- und Sozialrecht	= Beilage zu der Zeitung „Der Unternehmer", Berlin.
ZfW.	= Zeitschrift für öffentliche Wirtschaft. Herausgegeben von Sternberg-Raasch.
ZHR.	= Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht.
ZPO.	= Zivilprozeßordnung.

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Einleitung

Einleitung

Das deutsche Sozialsystem vor dem 30. Januar 1933 beruhte auf der Annahme eines grundsätzlichen Gegensatzes von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dabei lag der Fehler dieses Systems nicht in der Anerkennung sozialer Gegenspieler, sondern in der Erhebung des wirtschaftlichen Interessengegensatzes zu einer allgemein gültigen Norm, die alle Gesetze und Maßnahmen des Staates und alle Beziehungen zwischen den im Wirtschaftsleben beteiligten Menschen, ja sogar die politischen, kulturellen, religiösen oder sportlichen Vorgänge in Deutschland beherrschte. Diese Entwicklung war die äußerste logische Folge der streng marxistischen Wirtschafts- und Geschichtsauffassung, die im Fortschritt der Menschheit das Ergebnis eines grundsätzlichen Kampfes zwischen einzelnen Klassen sah und damit den natürlichen Widerstreit der sozialen Interessen, der sich aus der verschiedenen Lage des seine Arbeitskraft anbietenden Arbeitnehmers und des auf die Rentabilität des Betriebes bedachten Unternehmers ergibt, über den Bereich der Wirtschaft hinaus als oberste Richtlinie in die Regelung aller menschlichen Verhältnisse hineintrug. So kam es, daß die freien Gewerkschaften, die ursprünglich in einem gewissen Gegensatz zur streng marxistischen Lehre als Ausfluß vormarxistischer sozialistischer Ideen entstanden waren und die Lage der Arbeiterschaft ziemlich unabhängig von dem herrschenden wirtschaftlichen und politischen System verbessern wollten, immer mehr in den Bann der den Arbeiterverbänden zunächst abgeneigten Sozialdemokratie und damit des politischen Marxismus gerieten und ihr eigenes echtes Wesen zerstörten. Die Besinnung auf die ursprünglichen sozialen Aufgaben kam zwar auch in führenden Köpfen der freien Gewerkschaften immer wieder zum Durchbruch und führte zu den häufigen Auseinandersetzungen zwischen der sozialdemokratischen Partei und den freien Gewerkschaften. Doch die ideologische und politische Macht der Sozialdemokratie erwies sich in dem Lande, das das Dogma allzu häufig über die Wirklichkeit stellt, als stärker und trieb die Gewerkschaften in die Sackgasse, in

der sie bei Ausbruch der nationalen Revolution ihre historische Schuld sühnen mußten. Daß die Parteidogmen in der Hauptsache von jüdischen Intellektuellen gegenüber den — wenigstens in der älteren Generation — noch aus der deutschen Arbeiterschaft stammenden Gewerkschaftsführern vertreten wurden und daß mit dem steigenden Einfluß des jüdischen Akademikertums in der Gewerkschaftsbewegung, deren beste Kräfte sich manchmal — leider ohne durchschlagenden Erfolg — gegen die fremden Einflüsse zu wehren versuchten, die marxistische und politische Zersetzung vorwärtsschritt, ist eine Tatsache, die eine rückwirkende Betrachtung der sozialen Geschichte Deutschlands nicht vergessen darf und die vor allem zum Verständnis der grundsätzlichen Auseinandersetzung zwischen dem Nationalsozialismus und dem bisherigen Sozialsystem in Deutschland wesentlich beiträgt. Wenn man die richtige Einstellung zu den Gewerkschaften der Vergangenheit gewinnen will, so darf man nicht ohne weiteres die Vertretung der besonderen Arbeiterinteressen mit dem Marxismus und der Sozialdemokratie gleichstellen und dadurch zu einem grundsätzlich verdammenden Urteil über die deutsche Arbeiterbewegung der letzten Jahrzehnte gelangen. Was diese Bewegung für den deutschen Arbeiter und damit das deutsche Volk auch Gutes geleistet hat, wird eine spätere Zeit wohl ebenso bewerten, wie es Adolf Hitler in seinem Buch „Mein Kampf" getan hat. Jedenfalls stellt auch der Führer fest, daß vom Entstehen der kapitalistischen Formen an bis zum Beginn der nationalsozialistischen Herrschaft die Gewerkschaften notwendig waren und zu den wichtigsten Einrichtungen des Wirtschaftslebens der Nation gehörten. „Will der Arbeiter die Vertretung seiner menschlichen Lebensrechte in einer Zeit, da die organisierte Volksgemeinschaft, der Staat, sich um ihn so gut wie gar nicht kümmert, nicht der blinden Willkür von zum Teil wenig verantwortungsbewußten, oft auch herzlosen Menschen ausliefern, muß er deren Verteidigung selber in die Hand nehmen." (Mein Kampf, S. 352.)

Unsere Betrachtung zeigt die Probleme, vor denen der Nationalsozialismus nach der Uebernahme der Macht in Deutschland stand. Das Schicksal der Gewerkschaften, die durch die marxistischen Grundsätze und volksfremde sozialdemokratische Führer in ihrem eigenen Wesen verfälscht worden waren, stand fest: Die Eingliederung verseuchter Organe in einen neuen Volkskörper war unmöglich. Lediglich eine Auswechselung der obersten Führer hätte das Schwergewicht der gewaltigen Massenorganisationen, die innere Tendenz der bisherigen Gewerkschaften nicht so rasch und gründlich zu ändern vermocht, wie es der Weg der nationalsozialistischen Revolution vorschrieb. Die Gefahr, die Hitler bei Betrachtung der Gewerkschaftsfrage andeutet, nämlich „daß gewerkschaftliche Momente die politische Bewegung lenkten, statt daß die Weltanschauung die Gewerkschaft in ihre Bahnen zwang", wäre bei einer nur organisatorischen Uebernahme der alten Verbände allzu leicht hervorgetreten. Ebenso schied, wie auch schon vor dem 30. Januar 1933, die Bildung einer neuen besonderen nationalsozialistischen Gewerkschaft aus dem Bereich der Möglichkeiten aus. „Wirklicher Nutzen für die Bewegung sowohl als für unser Volk überhaupt" — so heißt es in „Mein Kampf" S. 681 — „kann aber aus einer nationalsozialistischen Gewerkschaftsbewegung nur dann erwachsen, wenn diese weltanschaulich schon so stark von unseren nationalsozialistischen Ideen erfüllt ist, daß sie nicht mehr Gefahr läuft, in marxistische Spuren zu geraten. Denn eine nationalsozialistische Gewerkschaft, die ihre Mission nur in der Konkurrenz zu den marxistischen sieht, wäre schlimmer als keine. Sie hat ihren Kampf der marxistischen Gewerkschaft nicht nur als Organisation, sondern vor allem als Idee anzusagen." Daß freilich im nationalsozialistischen Staat auch die Gewerkschaft — sofern sie historisch noch möglich gewesen wäre — ein ganz anderes Gesicht als die früheren Interessenverbände erhalten hätte, ist klar und ergibt sich aus den Bemerkungen, die Hitler in dem Kapitel über die Gewerkschaftsfrage gemacht hat: „Gemeinsame Arbeit aller an der Erhaltung und Sicherung unseres Volkes und seines Staates, entsprechend der dem einzelnen angeborenen und durch die Volksgemeinschaft zur Ausbildung gebrachten Fähigkeiten und Kräfte" wäre die Aufgabe einer solchen Gewerkschaft gewesen, einer Gewerkschaft, die „kein Organ des Klassenkampfes, sondern ein Organ der Berufsvertretung ist", und dazu beauftragt worden wäre, „durch die organisatorische Zusammenfassung bestimmter Gruppen von Teilnehmern am nationalen Wirtschaftsprozeß die Sicherheit der nationalen Wirtschaft selbst zu erhöhen und deren Kraft zu stärken durch korrigierende Beseitigung all jener Mißstände, die in ihren letzten Folgeerscheinungen auf den nationalen Volkskörper destruktiv einwirken, die lebendige Kraft der Volksgemeinschaft, damit aber auch die des Staates schädigen und nicht zuletzt der Wirtschaft selbst zum Unheil und Verderben geraten". Die nationalsozialistische Gewerkschaft wäre demnach als Kampf- und Interessenorganisation ausgeschaltet worden und zu einer Zusammenfassung beruflich zusammengehörender Menschen geworden, während der nationalsozialistische Staat „an Stelle des Massenkampfes der beiden großen Gruppen — Arbeitgeber- und Arbeitnehmertum — (der in seinen Folgen als Produktionsverminderung stets die

Volksgemeinschaft insgesamt schädigt!) die Rechtssorge und den Rechtsschutz aller übernehmen" soll (S. 677).

Der geschichtliche Verlauf hat aus Gründen, die Hitler in seinem Buch ausführlich darstellt, weder vor noch nach dem 30. Januar 1933 zur Bildung einer nationalsozialistischen Gewerkschaft geführt. Aus den ebenfalls schon angedeuteten Gründen mußten die alten Gewerkschaften, vor allem also die freien Gewerkschaften, mit deren historischem Schicksal nun einmal die übrigen, an Schuld weniger beladenen, z. T. freilich oft im Schlepptau der freien Gewerkschaften befindlichen Organisationen verbunden waren, verschwinden, zumal nunmehr der Zeitpunkt gekommen war, wo der nationalsozialistische Staat die Aufgabe übernahm, sich um die Vertretung der menschlichen Lebensrechte des Arbeiters selbst vornehmlich zu bekümmern, und sofort daranging, durch eine allgemeine neue Erziehung eine Aenderung der Stellungnahme des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer vorzunehmen. Auf der anderen Seite aber wäre eine Zertrümmerung oder ein Versackenlassen der nicht mehr lebensfähigen Gewerkschaften gefährlich, zum mindesten unzweckmäßig gewesen, da gerade die besten Arbeiter in ihren Verbänden auch die Befriedigung eines gesunden Gemeinschaftsgefühls fanden und die plötzliche Vernichtung der Verbände, denen nicht sofort etwas Neues gegenübergestellt werden konnte, als einen Verlust heimatlichen Bodens empfunden hätten. Hinzu kam, daß die Arbeiter und Angestellten durch langjährige finanzielle Opfer materielle Ansprüche an ihre Organisationen erworben hatten, die der nationalsozialistische Staat psychologisch und praktisch am besten durch die Fortführung der äußeren Organisationsformen aufrechterhalten konnte. Und schließlich war staatspolitisch zu überlegen, daß die Zertrümmerung der Gewerkschaften die deutsche Arbeiterschaft gerade in einer revolutionären, gefährlichen Zeitspanne atomisiert und damit schwer kontrollierbaren Einflüssen ausgeliefert hätte, während es umgekehrt darauf ankam, die einzelnen Menschen zusammenzufassen und in größeren Gemeinschaften dem nationalsozialistischen Staat und der nationalsozialistischen Erziehung zuzuführen.

So war der 2. Mai zwangsläufig vorgeschrieben. Die Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation, die als die politische Beauftragte der Partei den Kampf um die Seele des Arbeiters im einzelnen Betrieb geführt hatte, übernahm an diesem Tage die freien Gewerkschaften und bildete damit den Grundstock für die Deutsche Arbeitsfront, der in den späteren Wochen und Monaten auch die übrigen Verbände der Arbeiter, Angestellten und Arbeitgeber eingegliedert wurden. Daher war es kein Zufall, daß nicht etwa ein Arbeiterführer, sondern der Organisationsleiter der Partei, Dr. Robert Ley, mit dieser Aufgabe von Adolf Hitler beauftragt wurde. Kam doch auch in dieser Personenwahl zum Ausdruck, daß mit der Gründung der Arbeitsfront nicht ein sozialpolitisches Fachproblem gelöst, keine neue gewerkschaftliche Organisation gebildet werden sollte, sondern daß es sich hier vor allem um eine politische Aufgabe, nämlich um die Heranführung der organisierten Massen an den politischen Träger des neuen Staates und um die grundsätzliche Erziehung der Menschen zur nationalsozialistischen Lebensauffassung handelte. „Wer hergeht und organisiert einen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband, wer den Profitgeist organisiert, der muß weg, der ist ein Todfeind der Nation. Die Arbeitsfront darf die sozialen Schichtungen nicht mehr kennen", so erklärte Dr. Ley in einer grundsätzlichen Stellungnahme zu der neuen Organisation (Der Deutsche vom 13. August 1933). Und das Ziel der neuen Arbeit, das bereits der Führer selbst kurz nach dem 2. Mai gesetzt hatte, kam in einem „Aufruf an alle schaffenden Menschen", den der Führer der Deutschen Arbeitsfront zusammen mit dem Reichsarbeitsminister, dem Reichswirtschaftsminister und dem Beauftragten des Kanzlers für Wirtschaftsfragen am 27. November 1933 hinausgehen ließ, zum klaren Ausdruck. Dort heißt es: „Die Deutsche Arbeitsfront ist die Zusammenfassung aller im Arbeitsleben stehenden Menschen ohne Unterschied ihrer wirtschaftlichen und sozialen Stellung. In ihr soll der Arbeiter neben dem Unternehmer stehen, nicht mehr getrennt durch Gruppen und Verbände, die der Wahrung besonderer wirtschaftlicher oder sozialer Schichtungen und Interessen dienen. Der Wert der Persönlichkeit, einerlei, ob Arbeiter oder Unternehmer, soll in der Deutschen Arbeitsfront den Ausschlag geben. Vertrauen läßt sich nur von Mensch zu Mensch, nicht aber von Verband zu Verband gewinnen. Nach dem Willen unseres Führers Adolf Hitler ist die Deutsche Arbeitsfront nicht die Stätte, wo die materiellen Fragen des täglichen Arbeitslebens entschieden, die natürlichen Unterschiede der Interessen der einzelnen Arbeitsmenschen aufeinander abgestimmt werden. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen werden in kurzer Zeit Formen geschaffen werden, die dem Führer und der Gefolgschaft eines Betriebes die Stellung zuweisen, die die nationalsozialistische Weltanschauung vorschreibt. Das hohe Ziel der Arbeitsfront ist die Erziehung aller im Arbeitsleben stehenden Deutschen zum nationalsozialistischen Staat und zur nationalsozialistischen Gesinnung. Sie über-

nimmt insbesondere die Schulung der Menschen, die dazu berufen werden, im Betrieb und in den Organen unserer Sozialverfassung, der Arbeitsgerichte und der Sozialversicherung maßgebend mitzuwirken. Sie wird dafür sorgen, daß die soziale Ehre des Betriebsführers wie seiner Gefolgschaft zu einer entscheidenden Triebkraft der neuen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung werden kann."

Dieser Aufruf, der die Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront im Gegensatz zu den bisherigen interessenpolitischen Machtverbänden abgrenzt, deutet zugleich die wichtigsten Elemente des zwei Monate später verabschiedeten Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit an. Wie jede wirklich große Revolution hatte auch die nationalsozialistische Umwälzung ihr eigenes Tempo. Zeit und Menschen waren überreif für den Systemwechsel geworden. Die Führer der Revolution standen daher vor einem ihnen selbst nicht immer genehmen Zwange, rasche Entschlüsse zu fassen und Maßnahmen durchzuführen, die das gewaltige Tempo der vorwärtsdrängenden Bewegung vorschrieb, um die Entwicklung führend in der Hand zu behalten. Ihnen wäre vielleicht — insbesondere auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete — manchmal ein langsameres Ausreifen der Entwicklung lieber gewesen. So stand auch die Schaffung neuer Formen, in denen die sozialen Arbeitsbedingungen künftig geregelt werden sollten, unter der Notwendigkeit beschleunigter Entscheidungen. Da insbesondere die Tarifverträge, die wichtigsten Grundpfeiler des deutschen Lohngebäudes, auf der Existenz von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beruhten, drohte nach dem Fortfall dieser Tarifträger die Gefahr eines Zusammenbruches der Arbeitsbedingungen unter dem Druck der noch nicht beseitigten Wirtschaftskrise und der Ausnutzung einer schwächeren Machtstellung durch einen stärkeren Vertragsgegner, sei es im Lager der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer. Dieser Gefahr konnte vorübergehend durch Wälle vorgebeugt werden, die der Staat selbst mit dem Gesetz über die Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 aufrichtete, indem er unter Ausschaltung der sog. wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen den Treuhändern übertrug. Doch damit wurde die nach der Revolution in unserem Sozialsystem aufgerissene Lücke nur notdürftig geschlossen. Es war klar, daß das sehr weitgefaßte und dehnbare Treuhändergesetz, das als eine revolutionäre Maßnahme naturgemäß zahlreiche rechtliche Zweifelsfragen enthielt und eine juristische wie praktische Klarheit noch gar nicht zu schaffen vermochte, nur für

eine verhältnismäßig kurze Uebergangszeit gelten konnte, bis eine endgültige Lösung des Problems gefunden wurde.

In dieser Uebergangszeit bauten sich die Tarifverträge nur noch auf der Fiktion von Verbänden auf, die z. T. schon aufgelöst waren oder die z. T., wenigstens nach dem Willen der Reichsregierung und des Führers der Deutschen Arbeitsfront, ihren bisherigen Daseinszweck verloren hatten. Die praktischen und rechtlichen Schwierigkeiten, die sich aus dieser Fiktion ergaben, sind glücklich überwunden worden dank der großen Disziplin des Volkes wie auch der realen Macht der nationalsozialistischen Bewegung, die dem Willen der Führung, daß die geltenden Arbeitsbedingungen nicht verändert werden sollten, auch ohne streng juristische Grundlagen Geltung verschaffen konnte. Doch auch eine Fiktion kann zu einer politischen Realität werden, wie etwa die Fiktion der in ihrer äußeren Verbandsform zum Teil noch vorhandenen Tarifparteien die Gefahr in sich barg, daß auf die Dauer die rechtlich ausgeschlossenen Verbände durch ihr inneres Schwergewicht wieder in den alten Interessenkampf zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband hineindrängten. Vor allem nach dem erwähnten Aufruf vom 27. November, der die Zuständigkeit der Deutschen Arbeitsfront im wesentlichen festsetzte, mußte aus psychologischen Gründen bald eine Klarstellung über die Neugestaltung des deutschen Sozialsystems, vor allem also die Regelung der materiellen Arbeitsbedingungen, erfolgen.

Diese Klarheit brachte das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Das Gesetz, aus dem zwingenden, fortreißenden Tempo der Revolution geboren, greift in vielen Punkten der natürlichen Entwicklung weit voraus und stellt nationalsozialistische Grundsätze auf, deren restlose Verwirklichung erst nach einer langen Erziehungsarbeit an den beteiligten Menschen möglich sein wird. Während in normalen Zeiten die wichtigste Aufgabe des Gesetzgebers darin besteht, eine organisch gewachsene Entwicklung in rechtliche Form zu gießen und zu stabilisieren, stand bei der Neuordnung der nationalen Arbeit die Reichsführung aus den bereits angedeuteten Gründen vor der Notwendigkeit, eine vergangene Periode schnell zu liquidieren und dabei mehrere Stadien einer natürlichen Entwicklung zu überspringen. Da als wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des neuen Werkes die Umbildung der menschlichen Gesinnung erkannt wurde, konnte der Gesetzgeber nicht allein mit den einmal übernommenen Menschen und Wirtschaftsformen rechnen, sondern mußte in seiner Rechtsgestaltung Ziele aufstellen, nach denen sich die eingeleitete Umformung der Beziehungen zwi-

schen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu richten hatte. Will man den Sinn des neuen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit würdigen und seine reale Durchführbarkeit im gegenwärtigen Augenblick richtig ermessen, so darf man den zweifellos noch vorhandenen Zwiespalt zwischen der Eigenart vieler Menschen, die das neue Gesetz handhaben sollen, und dem Ideal, das sich die nationalsozialistische Erziehung für die Zukunft — vielleicht erst für spätere Generationen — gesetzt hat, nicht ganz übersehen. Die Schöpfer des Gesetzes waren sich jedenfalls darüber klar, daß sich aus dieser Spannung zwischen der überkommenen Wirklichkeit und dem in die Zukunft weisenden Programm manche Probleme ergeben, die in der nächsten Zeit noch Schwierigkeiten mit sich bringen, bei gutem Willen aller beteiligten Kreise freilich leicht gelöst werden können, zumal das Gesetz selbst zahlreiche Sicherungen gegen eine Verkennung und einen Mißbrauch seines Sinnes enthält.

So mag z. B. eine gewisse Problematik in der Uebertragung des Führerprinzips aus der politischen und militärischen Ebene auf rein wirtschaftliche und soziale Vorgänge liegen. In seinem Buch „Mein Kampf" (S. 673) schrieb Adolf Hitler: „Es ist der größte Fehler, zu glauben, daß man plötzlich aus dem Nichts, nur im Besitze der Macht, eine bestimmte Reorganisation vornehmen kann, ohne schon vorher einen gewissen Grundstock an Menschen, die vor allem gesinnungsmäßig vorgebildet sind, zu besitzen. Auch hier gilt der Grundsatz, daß wichtiger als die äußere Form, die mechanisch sehr schnell zu schaffen ist, immer der Geist bleibt, der eine solche Form erfüllt. Befehlsmäßig kann man zum Beispiel sehr wohl das Führerprinzip diktatorisch einem Staatsorganismus aufpfropfen. Lebendig wird dieses aber nur dann sein, wenn es in eigener Entwicklung aus Kleinstem heraus sich selbst allmählich gebildet hat und durch die dauernde Auswahl, die die harte Wirklichkeit des Lebens ununterbrochen vornimmt, im Laufe von vielen Jahren das für die Durchführung dieses Prinzips notwendige Führermaterial erhielt." Diese Bemerkung gilt sicherlich für die Wirtschaft noch mehr als für den Staatsorganismus, zumal sich hier die Führerauslese oft nach anderen Gesichtspunkten als im militärischen oder politischen Bereich vollzieht. Doch der Nationalsozialismus, der als Weltanschauung alle Gebiete des völkischen Lebens restlos erfassen muß und daher eine isolierte Behandlung etwa des wirtschaftlichen Raumes nicht zuläßt, muß versuchen, einen seiner wichtigsten Grundsätze, nämlich den Grundsatz des Führertums und der Persönlichkeit, auch in der Wirtschaft zu verwirklichen.

Daß er hier noch vor einer sehr schwierigen Aufräumungsarbeit steht, ist klar.

Die Entwicklung der letzten zwei Jahrzehnte, in denen die verschiedensten, oft einander widersprechenden politischen und ökonomischen Grundsätze das Wirtschaftsleben bestimmten, hatte wertvollste Kräfte im deutschen Unternehmertum und der Arbeiterschaft verschüttet. Der marxistische Klassenkampf verhinderte eine innere Verständigung und eine Gemeinschaftsarbeit zwischen den in einem Betrieb tätigen Menschen. Er erzog den Arbeiter dazu, in seinem Unternehmer nicht den am gleichen Werk schaffenden Volksgenossen und Führer, sondern nur den Funktionär einer bestimmungsgemäßen Ausbeuterklasse zu erblicken. Und der Arbeitgeber, der sich naturgemäß gegen diese Einstellung wehrte, ihr freilich oft genug auch recht gab, durfte seine Gefolgschaft — so wollte es das Weltbild von Karl Marx — nur als „Ware Arbeitskraft", die sich lediglich nach Angebot und Nachfrage richtet, nicht aber als gleichgeachtete Mitarbeiter behandeln. Jede persönliche Beziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paßte nicht in das System, das bereits durch die Wahl seiner Begriffe die Menschen herabdrückte. Da aber eine echte Gemeinschaftsarbeit vor allem im einzelnen Betrieb einsetzen muß, so drängte dieses System bewußt den Betrieb aus der Gestaltung der sozialen Verhältnisse zurück, schaltete die Persönlichkeit des Unternehmers aus der Sozialpolitik aus und legte fast alle wichtigen Entscheidungen über soziale Fragen in die Ebene überbetrieblicher, kollektiver Massenorganisationen. Aus Eigennutz und Machtstreben mußten die Interessenverbände dafür sorgen, daß das Wohl und Wehe der von ihnen erfaßten Menschen allein von ihrer Tätigkeit, keineswegs aber von einer Verständigung in der Sphäre des Betriebes abhing. Eine derartige Verständigung hätte ja auch in den beteiligten Arbeitern die Ideologie des grundsätzlichen Klassenkampfes erschüttern können! Regierung und Parlament, die von den Gewerkschaften und dem Marxismus sehr stark abhängig waren, taten ein Uebriges, um diese Entwicklung zu fördern. Je mehr der Staat sich unter den Druck der Novembermächte in die Gestaltung der sozialen Verhältnisse einschaltete und die bisher von den sozialen Kräften selbst getragene Sozialpolitik bürokratisierte, mußte sich die Tendenz zu einer von oben her geleiteten, zentralistischen Reglementierung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verstärken, die natürlich den Raum der dem Betrieb vorbehaltenen Sozialpolitik immer mehr verengte. Der Sozialbürokrat, der die deutsche Eigenschaft der Ueberschätzung von Formeln und des Paragraphen besitzt, mußte gegen-

über einer freien sozialen Entwicklung dieselbe Einstellung haben wie der Verbandsfunktionär, der ja schließlich auch den hauptsächlichen Verkehr mit den Behörden übernahm. So kam es, daß jede Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern amtlich oder verbandspolitisch geregelt, jeder Schritt des Unternehmers auf sozialem Gebiete durch Paragraphen oder Tarifverträge vorgeschrieben und durch staatliche Funktionäre überwacht wurde. Und wenn ein Unternehmer einmal in dem Glauben an die amtliche Lehre, daß die einmal erlassenen Gesetze und Tarife nur Mindestbestimmungen seien, über den Rahmen der allgemeinen Norm hinausging, so wurde seine freie Tat sehr bald wieder in ihrer Wirkung dadurch aufgehoben, daß sie durch die nächste Sitzung des Parlaments oder eines Schlichtungsausschusses zur allgemeingültigen Norm auch für die übrige Wirtschaft erhoben wurde. Der nivellierende Kollektivismus behielt immer recht. Daß sich unter diesen Umständen ein sozial verantwortliches Unternehmertum nicht herausbilden konnte, liegt auf der Hand. Gerade die besten Kräfte im deutschen Unternehmer wurden durch die überbetriebliche Reglementierungssucht enttäuscht und aus dem sozialen Bereich herausgedrängt. Wurde ihnen doch in der Regel jeder Versuch, mit der eigenen Gefolgschaft in unmittelbare menschliche Beziehungen zu treten, durch äußere psychologische oder materielle Einwirkungen verleidet. Nachdem sich schließlich das Gefühl weitgehend durchgesetzt hatte, daß die Erfüllung sozialer Pflichten in der Beachtung einer Unsumme von Paragraphen erschöpft werde und daß als „sozial" nur das zu gelten habe, was Behörden oder Gewerkschaften forderten und vorschrieben, so war es kein Wunder, daß Betriebsführer, die in der Sozialpolitik mehr als die Kenntnis und Anwendung von Gesetzen erblickten, sich aus dem ihnen menschlich entfremdeten Gebiet zurückzogen, zumal da das immer dichter werdende Paragraphengestrüpp zur Heranziehung besonderer Fachspezialisten, die zumeist wieder in den Verbänden saßen, Veranlassung gab. Dieses Gestrüpp allmählich aufzulockern und die abgerissenen Beziehungen zwischen den aufeinander im Betrieb angewiesenen Menschen wieder enger zu knüpfen, wird eine der wichtigsten Aufgaben der kommenden Sozialpolitik sein, denen auch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit die Wege ebnet.

Der arbeitsrechtliche Paragraph hatte die soziale Gesinnung totgeschlagen und damit eine echte soziale Bewegung erstarren lassen. Von dieser Erkenntnis geht die neue Gesetzgebung aus, wenn sie unter Zurückdrängung kasuistischer Vorschriften nicht die äußere Beachtung juristischer Formeln, sondern die gesinnungsmäßige Einstellung sozial verantwortlicher Menschen in den Vordergrund rückt. Die Einführung einer sozialen Ehrengerichtsbarkeit dient diesem Ziel. Zweifellos liegt in dem raschen Umbruch der Systeme ein gewisses Wagnis, das sich aus dem Widerspruch zwischen der vorhandenen Einstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Produkten einer jahrzehntelangen Staats- und Gewerkschaftspolitik, und der vom Nationalsozialismus geforderten neuen Gesinnung, die erst die Folge einer langen Erziehungsarbeit sein wird, ergeben muß. Nur sehr vorsichtig wird der Gedanke der sozialen Ehrengerichtsbarkeit in die Wirklichkeit umgesetzt werden können. Seine Tatbestände sind daher vom Gesetzgeber bewußt noch so eng gefaßt worden, daß eine Ueberspannung der neuen Einrichtung nach Möglichkeit vermieden wird. Würde die soziale Ehrengerichtsbarkeit in der ersten Zeit ihrer Erprobung für alle denkbaren Fälle unsozialen oder dem sozialen Gegenspieler nicht genehmen Verhaltens angewandt oder gar zur Korrektur lohnpolitischer Entscheidungen mißbraucht werden, so würden die Keime, aus denen sich vielleicht einmal die Wurzeln eines grundsätzlich neuen Systems entwickeln können, in der ersten Zeit ihres organischen Wachstums zerstört werden. An die Stelle des Paragraphen, des schematischen Tarifvertrags und des staatlichen Machtspruches träte dann nur das Urteil des Ehrengerichts, ohne daß der grundsätzlich gewünschte Gesinnungswechsel der Menschen ausgelöst würde. Die Umpflanzung außerwirtschaftlicher sittlicher Grundsätze in einen Boden, dessen streng ökonomische Eigengesetzlichkeit die Dogmatiker des Kapitalismus betont hatten, kann nicht von einem Tag zum andern von Erfolg begleitet sein, wenn man nicht wieder in den Fehler der Ueberschätzung staatlichen, äußeren Zwanges verfallen will.

Es ist interessant, daß dieses Problem gerade ein Beobachter eines Landes, das andere Wege in der sozialen Revolution gegangen ist, richtig erkannt hat. Der ehemalige italienische Finanzminister Alberto de Stefani schrieb im „Corriere della sera" zu dem deutschen Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit: „Es ist ein Gesetz, welches einen ganz eigenartigen Stil besitzt; ein ethischer Stil wird in ein Gebiet gebracht, wo die Ethik an und für sich nicht zu Hause zu sein scheint. Das Prinzip der sozialen Erziehung zieht sich durch das ganze Gesetz. Im doppelten Interesse der Arbeitsgemeinschaft und im Interesse des deutschen Volkes. Der Begriff der Ehre ist mit diesem Gesetz fest verankert. Ehre, ein wohlklingendes, ein majestätisches Wort, an das man dann erinnert, wenn es sich darum handelt, die Beziehungen zu regulieren, die sich aus

dem wirtschaftlichen Leben des Volkes ergeben.... Heute ist das Unternehmen nicht mehr Selbstzweck, sondern dem Gemeinnutzen unterstellt. Der Grundzug im Wirtschaftsleben ist ein anderer geworden, heute herrschen Solidarität, Ehre, Verantwortung, Begriffe, die noch vor wenigen Jahren in der politischen Dialektik unbekannt waren. Die Aufgaben des Vertrauensrates sind ebenfalls nicht vom materiellen Standpunkt aus, sondern von der sittlichen Verpflichtung aus zu werten. Dieses Gesetz ist unbedingt für die Jungen bestimmt, die in diesem Geist geboren wurden, nicht für die andern, die es nicht verstehen würden. Es ist nicht unwahrscheinlich, daß dieser idealistische Grundzug sich in Deutschland durchsetzt, in jenem Lande, wo das Prinzip des Klassenkampfes seine theoretische Definition hatte. Der Pendel ist jedoch nach der anderen Seite ausgeschlagen..... Die deutsche Regierung hat jedenfalls — das muß man anerkennen — ein ideales Prinzip vorangestellt, dessen dynamische Bedeutung unberechenbar werden kann."

Der Nationalsozialismus stellt in dem Gesetz vom 20. Januar 1934 nicht ohne weiteres fest, daß jeder Unternehmer Führer des Betriebes ist, sondern er fordert vom Unternehmer, daß er Führer einer dem Betriebe in Treuepflicht verbundenen Gefolgschaft sein soll. Diese wichtige Verpflichtung, die auf sozialem Gebiete eine Abkehr vom bisherigen schuldrechtlichen Vertragsverhältnis zu dem alten deutschrechtlichen Treuedienstvertrag einleitet, kann aber nur erfüllt werden, wenn eine stärkere Loslösung des einzelnen Betriebes aus allzu weit gehenden überbetrieblichen Bindungen erfolgt. Es mag manchem Unternehmer, der in der Vergangenheit der sozialen Verantwortungsfreudigkeit entwöhnt worden ist, nicht ganz leicht fallen, schwierige Aufgaben zu übernehmen, die bisher Staat oder Verbände erledigt hatten. Diese natürlichen Hemmungen werden zweifellos während einer gewissen Uebergangszeit Verständnis und eine vorsichtige Behandlung finden. Sie müssen aber überwunden werden, da der Nationalsozialismus seine Grundsätze auch auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete durchsetzen muß, und da schließlich auch das Schicksal des deutschen Unternehmertums wesentlich davon abhängt, ob es gelingt, den Typ eines für das Wohl seiner Gefolgschaft verantwortlichen, im Dienst der Volksgemeinschaft stehenden, dennoch aber höchste Persönlichkeitswerte verkörpenden Führers des Betriebes zu schaffen. Der Unternehmer, dem wichtigste soziale und wirtschaftliche Funktionen durch Kollektivverträge, durch Preisbindungen, Kartelle und Syndikate, durch verbandsmäßige Beschaffung von Aufträgen und Regelung der Absatzbedingungen von überbetrieblichen Organisationen abgenommen werden, ist zweifellos ein psychologisch und politisch geschwächtes Objekt für Angriffe, die sich gegen die Grundlagen der auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit aufgebauten Privatwirtschaft richten. Wenn der Nationalsozialismus bei aller Anerkennung dieses Systems eine sozialistische Gesinnung des Unternehmers fordert, so muß er vor allem auf dem Gebiete der menschlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaft, der Sozialpolitik, beginnen. Der deutsche Unternehmer wird vorbildlich und schwer angreifbar sein, wenn er nicht nur technisch und wirtschaftlich Hervorragendes leistet, sondern auch von dem höchsten sozialen Verantwortungsbewußtsein getragen ist. Dabei bedeutet „Führer des Betriebes" alles andere als die Wiederkehr eines überwundenen „Herr-im-Hause-Standpunktes". Der nationalsozialistische Führer, dessen größtes Vorbild Adolf Hitler darstellt, will nicht diktieren und nur befehlen, wünscht keinen blinden Gehorsam, sondern will durch Wort und Tat überzeugen. Nicht auf dem Buchstaben eines Gesetzes oder der Anwendung von Gewalt, sondern auf der inneren Autorität eines verantwortlichen, vorbildlichen Menschen, auf der höheren Leistung, beruht das Geheimnis echten Führertums. Führer und Gefolgschaft soll das Band gegenseitiger Treue und Kameradschaft umschließen. Der Führer braucht nicht weich zu sein gegenüber unberechtigten oder untragbaren Wünschen seiner Gefolgschaft, und die Gefolgschaft erschöpft ihre Treuepflicht nicht etwa darin, daß sie auf Forderungen und die Vertretung ihrer besonderen sozialen Verhältnisse verzichtet. Wenn die Lage des Betriebes oder höhere wirtschaftliche Rücksichten es verlangen, muß der Führer auch einmal hart sein, und die Gefolgschaft muß sich einer gerechten Ablehnung ihrer Wünsche fügen.

Wird so der Begriff des Führertums im Wirtschaftsleben richtig erkannt und verwirklicht, so entstehen auch nicht die Gefahren, die vielfach aus einer Zurückdrängung kollektiver Normen und der stärkeren Betonung der betrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen befürchtet werden. In einem liberalistischen System, das den möglichst ungehemmten Eigennutz der einzelnen Betriebe zur Triebkraft und Richtlinie des wirtschaftlichen Fortschrittes machen wollte und höhere sittliche Bindungen der Unternehmer als außerökonomische Fremdkörper ablehnte, wäre eine weitgehende Freiheit des einzelnen Betriebes in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sehr bedenklich gewesen und hätte Erscheinungen gezeitigt, wie sie früher von vielen Sozialpolitikern als Folgen der sog. „gelben" Werksvereinsbewegung befürchtet wur-

den. Ohne ein besonders ausgeprägtes soziales Verantwortungsgefühl der Unternehmer gegenüber dem Gesamtwohl würde die betriebliche Freiheit häufig nur zu einer Abwälzung des betrieblichen Risikos auf die Gefolgschaft führen und den Wettbewerb des wirtschaftlich oder technisch unfähigen Unternehmers auf Kosten der Löhne sichern. Ist es doch leichter und bequemer, das Lohnkonto zu drücken, als durch äußerste Anstrengung aller wirtschaftlichen und technischen Kräfte des Unternehmertums die Rentabilität eines im täglichen Kampf stehenden Betriebes zu erhalten. Ebensowenig darf vergessen werden, daß die unbedingte Erhaltung jedes einzelnen Betriebes keineswegs im Interesse einer Volkswirtschaft liegen kann. Denn jeder wirtschaftliche Fortschritt baut sich auf einem ständigen Ausleseprozeß, der in einer Wirtschaftskrise nur beschleunigt oder nachgeholt wird, auf, wobei leistungsschwächere oder durch die gewandelten Bedürfnisse eines Volkes überflüssig gewordene Betriebe ausgeschaltet werden. Daß dieser Ausleseprozeß nicht nur auf subjektiven Mängeln der Betriebsführung, sondern auch auf den objektiven Voraussetzungen veränderter politischer oder wirtschaftlicher Verhältnisse beruht, kann nur beweisen, daß der Erfolg des Wirtschaftsführers nicht allein von seinen persönlichen Qualitäten, sondern auch von Glück und Zufälligkeiten abhängig ist. Krisenzeiten bedeuten vielfach, daß der natürliche Ausleseprozeß einer Wirtschaft gehemmt worden war und nunmehr beschleunigt nachgeholt werden muß. Diese Vereinigung darf durch künstliche Eingriffe oder durch eine Abwälzung der Lasten auf die Gefolgschaft eines überfälligen Betriebes nicht verhindert werden. In der Krise ist daher — besonders wenn eine sehr starke, dem einzelnen oft nicht zumutbare Selbstdisziplin der Unternehmer fehlt — eine weitergehende überbetriebliche Bindung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht zu entbehren. Umgekehrt kann eine größere Bewegungsfreiheit des einzelnen Betriebes ohne ein starkes Verantwortungsbewußtsein der Arbeiter und Unterordnung der einzelnen Gefolgschaften unter die Bedürfnisse einer größeren Gemeinschaft die Gefahr heraufbeschwören, daß hochgespannte soziale Forderungen sich lediglich nach einer besonders bevorzugten, vielleicht auch nur vorübergehend günstigen Lage eines einzelnen Betriebes richten und damit bedenkliche Wirkungen auf die übrige Wirtschaft auslösen. Der Arbeiter, der unter schwierigeren Verhältnissen in einem notleidenden Wirtschaftsgebiet beschäftigt ist, wird es kaum verstehen, wenn seine Arbeitsbedingungen wesentlich unter vergleichbaren Löhnen liegen, die sich infolge überdurchschnittlicher Vorzüge besonderer Produktionsverhältnisse herausbilden konnten. Wie die Wirtschaft eines Volkes nur als Ganzheit betrachtet werden kann, so müssen auch die sozialen Arbeitsbedingungen bis zu einem gewissen Grade einer gemeinschaftlichen Normierung unterliegen. Die Frage ist nur, ob der notwendige Ausgleich mehr durch gesetzliche und kollektive Vorschriften oder mehr durch sittliche Verpflichtungen gewährleistet werden kann. Der Nationalsozialismus, der die Erziehung und moralische Bindung des Menschen über äußere Organisationsformen stellt, muß versuchen, die erwünschte Unterordnung des betrieblichen Sonderinteresses vom Führer und seiner Gefolgschaft unter das Gesamtwohl durch Weckung und Stärkung eines sozialistischen Verantwortungsbewußtseins zu gewährleisten. Wenn er das Sozialsystem auf dem Betriebe als der untersten Stelle der Wirtschaft aufbaut, so verwertet er Erfahrungen, die er im Aufbau seines Parteiorganismus sammeln konnte. Auch hier ist so weit wie irgend möglich die unterste Ortsgruppe selbständig. Nicht durch eine Fülle von Paragraphen und Reglementierungen von oben, sondern durch das Band einer gemeinsamen Weltanschauung und freiwillige Einordnung in den Geist einer größeren Gemeinschaft wird verhindert, daß die Freiheit der unteren Organe sich zum Chaos und zur Willkür entwickelt. Daß freilich das Vorbild einer politischen und weltanschaulichen Körperschaft nicht ohne gewisse Vorbehalte auf das Wirtschaftsleben übertragbar ist, wo vornehmlich materielle Bedürfnisse und Interessen den Ausschlag geben, soll nicht verkannt werden. Die Erziehungsarbeit an wirtschaftenden Menschen, die im Kampf um die Existenz stehen, bedarf jedenfalls noch sehr großer Anstrengungen und einer sehr langen Zeit, bis überall äußere Normen durch eine entsprechende Gesinnung ersetzt werden können. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit stellt mit der grundsätzlichen Bevorzugung der Betriebsordnung ein Programm und eine Richtlinie auf, die nur die Tendenz der neuen Sozialpolitik angibt, keineswegs aber mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sofort verwirklicht werden kann. Daher hat die Reichsregierung zunächst die bisherigen Tarifverträge durch die dem neuen Sozialsystem gemäßen Tarifordnungen ersetzt, was praktisch die Verlängerung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen bedeutet. Erst allmählich wird sich der erstrebte innere Umbau vollziehen, indem vielfach die unabdingbaren Tarifordnungen durch die beweglicheren Richtlinien ersetzt oder einzelne Musterbetriebe aus der Verpflichtung der starren Tarifordnung herausgenommen werden. Auf dem Wege vorsichtigen Abtastens und vielleicht auch mancher Experimente wird die Loslösung vom bisherigen Schema versucht werden. Dabei ist klar,

daß dieser Weg um so rascher zum Erfolg führen kann, je mehr die wirtschaftliche Erholung fortschreitet und der gewaltige Krisendruck, der sich auch ohne bösen Willen der Unternehmer — insbesondere in den auf dem Weltmarkt kämpfenden Produktionsgebieten — als überstarker Druck auf die Löhne legt, zu weichen beginnt. Die Reichsregierung hat mehrfach erklärt, daß sie — von besonderen Notfällen abgesehen — an dem einmal erreichten Lohnniveau aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen festzuhalten wünscht, und kann die grundsätzliche Auflockerung der tariflichen Bindungen nur dann zulassen, wenn der steigende Ertrag der deutschen Wirtschaft nach Ueberwindung der vorhandenen Arbeitslosigkeit den einzelnen Betrieben es gestattet, auf den bisherigen Mindestsätzen eine Lohnordnung aufzubauen, die der wirtschaftlichen Lage des Betriebes und den persönlichen Leistungsfähigkeiten der in ihm beschäftigten Menschen gerecht wird. Doch auch hier braucht die Einschränkung nicht besonders betont zu werden, daß eine gewisse Tuchfühlung zwischen den Gliedern der Volkswirtschaft stets notwendig sein wird und ein isoliertes Ausschlagen einzelner Betriebsordnungen mit Rücksicht auf die übrigen Verhältnisse der Gesamtwirtschaft und auf künftige konjunkturelle Entwicklungsmöglichkeiten vermieden werden muß. Entscheidend im Sinne des Gesetzes ist aber, daß diese Tuchfühlung nicht in erster Linie durch äußere Maßnahmen, sondern durch die Disziplin und das Verständnis der verantwortlichen Wirtschaftskreise, also vor allem der Betriebsgemeinschaften, erreicht wird.

Der Ruf nach Auflockerung allzu starrer Lohntarife ist nicht nur aus den psychologischen und sozialen Erwägungen, mit denen wir uns bisher beschäftigt haben, sondern auch aus wirtschaftlichen und bevölkerungspolitischen Gründen gerechtfertigt. Zugegeben, daß die Massierung und Konzentrierung unserer Industrie auf technischen und ökonomischen Notwendigkeiten beruht. Doch unbestreitbar ist, daß dieser Umschichtungsprozeß, dessen außerökonomische Nachteile zur Genüge bekannt sind, auch durch lohnpolitische Maßnahmen gefördert worden ist. So hat die übertriebene Angleichung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Volkswirtschaft solche Gebiete, die durch ihren Standort oder auch durch geringere Leistungsfähigkeit der Menschen benachteiligt sind und deren Produktionsstätten sich bisher nur auf einem niedrigeren Lohnniveau entwickeln konnten, im Konkurrenzkampf zum Erliegen gebracht, wodurch überflüssige und unerwünschte Verlagerungen nach einzelnen begünstigteren Standorten und Großbetrieben eintraten. An der Verödung mancher Grenzländer trägt

die nivellierende Lohnpolitik ebenso ihren Schuldanteil, wie die besonders starke Krise, z. B. der sächsischen Wirtschaft, auch der mangelnden Rücksichtnahme auf die frühere Differenzierung der Arbeitsverhältnisse innerhalb Deutschlands zuzuschreiben ist. Es ist klar, daß dieser Prozeß aus nationalpolitischen Gründen eine gewisse Rückbildung erfahren muß, wenn wieder durch die wirtschaftlich schwächeren Organe des deutschen Volkskörpers ein gesunder Blutumlauf eintreten soll. Die durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ermöglichte starke Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse wird dazu beitragen, die notwendige Umbildung allmählich vorzunehmen. Der gleiche Schematismus, den wir in einzelnen Gebieten der deutschen Volkswirtschaft beklagen, hat sich auch auf die Beziehungen zwischen den einzelnen Betriebsformen und zwischen Stadt und Land oft verhängnisvoll ausgewirkt. Während die amtliche zentralistische Sozialpolitik in erster Linie von den Verhältnissen der Großstadt, also besonders den Erfahrungen am Sitz der Zentralbehörden, allzu stark beeinflußt war, wurde die Tarifvertragspolitik in der Regel von Verbänden getrieben, die in Städten oder in industriell massierten Bezirken ihre Geschäftsführung besaßen und in denen aus verständlichen Gründen der Einfluß größerer städtischer Arbeitgeber vorherrschend war. Daß auf diese Weise die Wünsche und natürlichen Verhältnisse kleinerer, vor allem ländlicher Betriebe — deren Inhaber zudem noch eine geringere politische Durchschlagskraft in der Oeffentlichkeit besaßen — weniger zur Geltung gelangten, ist leicht zu verstehen. Jedenfalls erhielt durch eine derartige Verbandspolitik der Tarifvertrag häufig den Charakter eines Schwertes, mit dem bestimmte Betriebe eine ihnen unerwünschte, gesamtwirtschaftlich und soziologisch aber lebensberechtigte Konkurrenz zurückzudrängen suchten. Die Korrektur einer ungesunden städtischen Entwicklung und eine gewisse Verlagerung von Produktionsstätten und damit der Arbeiterschaft auf das Land wird auch hier über die erleichterte Anpassung der Arbeitsbedingungen an die einzelnen betrieblichen und örtlichen Bedürfnisse der Wirtschaft führen müssen. Unter der Herrschaft des neuen Gesetzes wird sich weder der städtische Betrieb auf die Arbeitsbedingungen ländlicher Gebiete ohne weiteres berufen können, noch werden umgekehrt die in ungünstigeren Standorten und landwirtschaftlichen Bezirken beschäftigten Arbeiter ihre Ansprüche ohne weiteres nach der anders gearteten Lage industrieller Gebiete und städtischer Betriebe richten dürfen.

Die Verlegung des programmatischen Schwergewichts des neuen Gesetzes in die Betriebsordnung soll den Boden für eine

verständnisvolle Zusammenarbeit des Führers und seiner Gefolgschaft vorbereiten und die durch das bisherige Tarif- und Schlichtungssystem stark beeinträchtigte Selbstverantwortlichkeit der am gleichen Werk beteiligten Menschen wiederherstellen. Mit diesem Grundsatz steht der im Gesetz verankerte starke Einfluß des Staates und seiner Treuhänder der Arbeit auf die sozialpolitische Entwicklung, insbesondere auf die Festsetzung der überbetrieblichen Normen, nur in einem scheinbaren Widerspruch. Nachdem die unmittelbaren Interessenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst und die aus den Gewerkschaften historisch hervorgegangene Deutsche Arbeitsfront dem Tageskampf um Lohn- und Arbeitsbedingungen entzogen worden war, mußte gerade der nationalsozialistische Staat sich weitgehend in den sozialen Schutz einschalten und bestimmte Aufgaben der bisherigen Organisationen übernehmen.

Aus der Beseitigung des Streik- und Aussperrungsrechts ergab sich die stärkere Einschaltung des Staates in den sozialen und wirtschaftlichen Schutz als eine selbstverständliche logische Folge. Doch diese Entwicklung entsprang mehr der Besonderheit bestimmter historischer Vorgänge als etwa nationalsozialistischen Grundsätzen und Forderungen für die künftige Sozial- und Wirtschaftspolitik. Der Nationalsozialismus will ja gerade auch im Wirtschaftsleben die Werte der Persönlichkeit und der Einzelleistung in den Vordergrund rücken und die freien, nur durch Verantwortung vor der Gesamtheit gebändigten Kräfte des Wirtschaftslebens soweit wie möglich zur Entfaltung gelangen lassen. Deshalb lehnt er es ab, selbst wirtschaftlich tätig zu werden und über das notwendigste Maß hinaus die Produktion zu reglementieren oder die Entscheidungsfreiheit der wirtschaftenden Menschen einzuschränken. Eine Sozialpolitik, die an die Stelle gesunder Selbstverwaltung wieder nur die Macht der Sozialbürokratie und des Polizisten setzen würde, entspricht nicht dem Willen des neuen Reichs, sondern würde lediglich einige Begriffe und Namen verändern, etwa an die Stelle des bisherigen Schlichters den Treuhänder setzen und dabei nur zu einer Verschärfung der vergangenen fehlerhaften Entwicklung führen. Liegt das Ziel des neuen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in der Heranbildung einer gesunden Selbstverwaltung auch im sozialen Bereich, so kann es doch nur nach Forträumung alten Schuttes und mancher aus dem vergangenen System noch übernommenen, der neuen Bewegung widerstrebenden Kräfte sowie nach einer — hoffentlich nicht allzu langen — Umschulungsarbeit an den Menschen erreicht werden. Zwischen dem Zusammenbruch des bisherigen marxistischen

Gewerkschaftssystems und dem Heranwachsen neuer Formen und neuer Menschen, die zur Durchführung der nationalsozialistischen Sozialpolitik reif sind, liegt eine Uebergangszeit, in der der Staat, oft mehr als es seinen Wünschen entspricht, in die Gestaltung der sozialen Verhältnisse eingreifen muß. Hierbei wächst dem Treuhänder der Arbeit die vornehmste Aufgabe zu, an der Erziehung der ihm anvertrauten Menschen entscheidend mitzuwirken. Der Treuhänder der Arbeit, der nicht die Angehörigen eines Betriebes oder die von ihm zur Beratung herangezogenen Sachverständigen der eigenen Verantwortlichkeit enthebt und an das Gängelband staatlicher Entscheidungen gewöhnt, sondern der nur dort eingreift, wo die unmittelbar beteiligten Kreise sich nicht mehr verständigen können oder gegen gewichtige höhere Interessen verstoßen, wird zweifellos dem Geist der neuen Gesetzgebung am meisten gerecht werden. Der Treuhänder der Arbeit hat scharfe Waffen zur Durchsetzung des staatlichen Willens in die Hand bekommen; er wird aber darauf achten müssen, daß diese gefährliche Waffe nicht durch allzu häufige scharfe Anwendung schartig und damit unbrauchbar wird.

Je mehr der Staat sich aus der eigenen Betätigung im Wirtschaftsleben herauszieht, um so notwendiger wird eine scharfe Trennung zwischen dem Bereich der öffentlichen Wirtschaft, die ihre Berechtigung aus den besonderen Aufgaben des Staates herleitet, und dem Bereich der privaten Wirtschaft sein. Dieser Trennung trägt das Sondergesetz über die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 Rechnung, indem es Grundgedanken des Gesetzes vom 20. Januar nur insoweit auch auf die öffentliche Wirtschaft überträgt, als sie nicht mit den besonderen Bedürfnissen der staatlichen, wirtschaftlichen Betätigung in Widerspruch geraten. Es ist klar, daß zwischen einem Führer des Betriebes, der in der Regel selbst verantwortlich ist und auf eigenes Risiko handeln muß, und dem Leiter eines staatlichen oder kommunalen Betriebes, der in den Rahmen eines öffentlichen Etats eingespannt ist, Weisungen von vorgesetzten Behörden erhält und schließlich das Betriebsrisiko bis zu einem gewissen Grade auf die Steuerzahler abwälzen kann, wesentliche Unterschiede bestehen, die noch dadurch verschärft werden, daß Führer öffentlicher Betriebe oft Beamteneigenschaften besitzen. Ebenso besteht zwischen der Gefolgschaft eines öffentlichen Betriebes oder gar den Angehörigen einer Hoheitsverwaltung und der verantwortlichen Leitung häufig ein ganz anderes Verhältnis als in der Sphäre des Privatbetriebes. Hinzu kommen noch besondere Bedürfnisse einzelner vom Staat abhängiger oder

für den Staat arbeitender Betriebe, die eine gesetzliche Sonderregelung erfordern. Grundsätzlich freilich wird bei der Auslegung des Gesetzes zur Regelung der Arbeit in öffentlichen Betrieben von den Gedankengängen des vorher verabschiedeten Hauptgesetzes auszugehen sein, wobei vor der Anwendung der Ausnahmen zu prüfen ist, wie weit die Rücksicht auf die Eigenart eines öffentlichen Betriebes eine Abweichung von den Grundsätzen, die der Staat für die deutsche Privatwirtschaft aufgestellt hat, unbedingt erforderlich macht.

*

Das Gesetz vom 20. Januar 1934, das die größte Zahl arbeitsrechtlicher, in der Nachkriegszeit entstandener Vorschriften aufhebt, verzichtet bewußt auf eine kasuistische Lösung aller Probleme, die durch das neue Sozialsystem aufgeworfen werden. Es stellt lediglich die wichtigsten Grundsätze auf und erfaßt mit seinen Paragraphen nur einige Eckpfeiler des neuen Systems, die unbedingt rechtlich untermauert werden müssen. Zwei Eckpfeiler sind z. B. die Ordnung im Betriebe auf der einen Seite und die Rechte und Pflichten des Staates, bzw. des Treuhänders auf der anderen Seite. Im übrigen überläßt der Gesetzgeber die Bildung neuer Gemeinschaftsformen der natürlichen organischen Entwicklung, die im Augenblick eines revolutionären Umbruchs auf lange Sicht gar nicht übersehen und daher keinesfalls in enge Schranken gepreßt werden kann. Was zwischen den beiden erwähnten Eckpfeilern des neuen Systems im Laufe der nächsten Jahre heranwachsen und sich als gesund erweisen wird, und wie schnell und weitgehend tarifliche Bindungen durch Betriebsordnungen abgelöst werden, hängt nicht von den Buchstaben eines zeitlich bedingten Gesetzes, sondern von dem politischen und wirtschaftlichen Schicksal eines Volkes und dem Durchbruch seiner neuen Gesinnung ab. Zwar enthält das Gesetz vom 20. Januar 1934 entscheidende programmatische Richtsätze, die — wie es auch in diesem Kommentar geschieht — bei der Auslegung und Anwendung der einzelnen Paragraphen den Ausschlag geben müssen. (Wer den Geist des neuen Gesetzes richtig versteht, wird auf manche streng juristischen Auslegungskünste, deren andere Gesetze bedurften, verzichten können.) Doch zweifellos liegt ein besonders großer Vorzug des Gesetzes auch darin, daß es ein lebendiges Wachstum nicht durch starre Dogmen zu erdrücken sucht, sondern vor allem ein Instrument sein will, das beweglich und anpassungsfähig genug ist, um den wechselnden Bedürfnissen einer rasch vorwärts schreitenden Zeit Rechnung zu tragen. Auch zur Bewertung des Gesetzes selbst wird man den Grundsatz anwenden müssen, auf dem unsere bisherige Betrachtung des neuen Sozialsystems beruht: Daß nicht tote Buchstaben maßgebend sein dürfen, sondern daß es vor allem auf die Menschen ankommt, die das rechtliche Instrument handhaben. Der Nationalsozialismus will die Gesinnung der Menschen grundlegend umändern. Mit seinem Schicksal ist daher auch das Schicksal des Gesetzes vom 20. Januar 1934 aufs engste verbunden.

Aufbau im Betrieb

Der Führer des Betriebes und seine Gefolgschaft haben gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum Gemeinnutzen von Volk und Staat im Betrieb zu arbeiten. Diese Betriebsgemeinschaft wird vom Gesetz noch dadurch verstärkt, daß der Führer des Betriebes verpflichtet ist, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, während diese dem Führer des Betriebes die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten hat. Das Treueverhältnis zwischen Führer und Gefolgschaft wird zweifellos der Ausgangspunkt für die Neuregelung des Arbeitsvertragsrechtes werden. Der einzelne Arbeitsvertrag hatte bisher im wesentlichen der materialistischen Auffassung entsprechend schuldrechtliche Beziehungen zwischen dem Führer des Betriebes und seiner Gefolgschaft begründet, die künftig in ihrer Bedeutung durch das Treueverhältnis zurückgedrängt werden, das jedoch den Arbeitsvertrag als solchen nicht ersetzt. Alle Handlungen und Beziehungen der in einem Werke leitenden und tätigen Menschen müssen — nicht nur in dem Verfahren des sozialen Ehrengerichtes, das zum erstenmal in der Gesetzgebung ausgestaltet ist — mit diesem Maßstab gemessen werden. Das Führerprinzip und die Gefolgschaftstreue des Gesetzes sind aber nur vertretbar, wenn überall dort, wo es technisch und organisatorisch möglich ist, die wirklich entscheidende Unternehmerpersönlichkeit mit dem Führer des Betriebes identisch ist. Nur weil Großbetriebe, Konzerne u. dgl. sowie die weitgeschrittene Arbeitsteilung in der Leitung eines modernen Werkes diese Identität nicht immer zulassen, mußte der Gesetzgeber eine äußere Trennung der Funktionen zwischen dem Unternehmer als dem wirtschaftlich verantwortlichen Betriebsinhaber und dem gegenüber der Gefolgschaft sozial verantwortlichen „Stellvertreter des Führers des Betriebes" zulassen. Und nur deshalb, weil die wirtschaftliche Stellung des Unternehmers vom Gesetz nicht berührt werden konnte, der schärfste Spruch des sozialen Ehrengerichts daher nicht den Unternehmer als solchen, sondern nur den sozialen „Führer des Betriebes" treffen und absetzen

durfte, ist es möglich geworden, daß die Personalunion zwischen Unternehmer und Führer des Betriebes aufgehoben werden kann. Der Sinn des Gesetzes wird aber nur dann nicht erfüllt, wenn die von praktischen Bedürfnissen erzwungene Funktionsteilung nur eine seltene Ausnahme bleibt. Würde an die Stelle des verantwortlichen Unternehmers nur wieder ein weniger verantwortlicher Funktionär, der praktisch selbst nur ein Gefolgsmann ist, treten, so dürfte die Begründung eines neuen Fürsorge- und Treueverhältnisses im Betriebe auf manche psychologische und praktische Schwierigkeiten stoßen. Der Unternehmer soll Führer nicht kraft ererbter oder erworbener Rechte, sondern vor allem dank seiner vorbildlichen Persönlichkeit sein. Diese Forderung wird man auch in den Fällen beachten müssen, in denen der Unternehmer eine juristische Person ist, nach den gesetzlichen Bestimmungen also die gesetzlichen Vertreter „Führer des Betriebes" sind. Gewiß wird es häufig möglich und erwünscht sein, wenn zwei Unternehmer an der Spitze einer offenen Handelsgesellschaft die Führerschaft des Betriebes übernehmen und gemeinsam im Vertrauensrat mit der Gefolgschaft zusammen arbeiten. Aber der Persönlichkeits- und Führergedanke würde Schaden leiden, wenn eine größere Zahl von gesetzlichen Vertretern einer juristischen Person Führer des Betriebes bleibt. In diesem Falle wird die Uebertragung der Führereigenschaften auf eine einzelne Persönlichkeit als dem Stellvertreter des Führers des Betriebes vorzuziehen sein.

Der Vertrauensrat unterscheidet sich grundsätzlich von dem bisherigen Betriebsrat, der schon nach der Auffassung des Betriebsrätegesetzes zum Gegenspieler des Arbeitgebers bestimmt war und sich oft praktisch nur zum verlängerten Arm von Klassenkampfverbänden ausgebildet hatte. War der Betriebsrat eine einseitige Interessenvertretung zur Verwirklichung einer formalen Wirtschaftsdemokratie, baute sich also bewußt auf dem Gegensatz von Unternehmer und Belegschaft auf, so geht das neue Gesetz von dem Grundsatz der Gemeinschaftsarbeit aus und macht den Vertrauensrat zu einem Organ der Betriebsgemeinschaft, das nach dem Führerprinzip vom Führer des Betriebes selbst zu leiten ist. Es ist zu hoffen, daß die verschiedenen Ausgangspunkte von Betriebsrat und Vertrauensrat sich psychologisch auf die Einstellung der beteiligten Personen sehr stark auswirken und die natürlichen Interessengegensätze, deren Verkennung eine arge Täuschung wäre, in ihrer Schärfe und in ihrer Ausgleichung beträchtlich herabmindern werden. Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb des Betriebes und vor allem zwischen Führer und Gefolgschaft zu fördern. Die größere Entscheidungsfreiheit und Verantwortlichkeit des Unternehmers in sozialen Fragen des Betriebes ist nur gerechtfertigt, wenn der Unternehmer, der bisher in diesen Fragen sich stärker an außerbetriebliche Bindungen und Ratschläge seiner Verbände hielt, künftig einen engeren Kontakt mit den Mitarbeitern seines Betriebes herzustellen vermag und seine Entschlüsse auf der Beratung der mit den Sorgen, Wünschen und Erfahrungen der eigenen Arbeiter besonders vertrauten Persönlichkeiten aufbaut. Nur aus genauer Kenntnis der Atmosphäre eines Betriebes und der Stimmung seiner Angehörigen heraus, nicht aus Willkür und engherziger Interessenwahrung, lassen sich die richtigen Entscheidungen fällen, die der Nationalsozialismus vom Führer des Betriebes erwartet. Umgekehrt dürfen die Vertrauensmänner nicht in Auswirkung eines Geistes, der etwa dem alten Betriebsrätegedanken entspringt, versuchen, klare Entscheidungsbefugnisse zu vertuschen und dem Führer des Betriebes die letzte Verantwortung abzunehmen. Auch ein innerlich schwacher und unselbständiger Unternehmer muß — wenn nicht anders, so durch die Einwirkung des Treuhänders der Arbeit oder gar der Ehrengerichtsbarkeit — dazu erzogen werden, die Pflichten, die der neue Staat von ihm verlangt, restlos zu erfüllen. Es wird für manchen Vertrauensmann eine viel schwierigere, aber um so wertvollere Aufgabe werden, durch überzeugende, sachliche Beratung die Entscheidungen des Führers zu beeinflussen, als unter Anwendung äußerer Macht einen vorübergehenden Erfolg zu erzwingen. Je stärker die Persönlichkeiten der Vertrauensmänner sind, um so größer wird die Bedeutung dieses Betriebsorgans werden, an dessen personelle Besetzung daher höhere Anforderungen, als es das alte Betriebsrätegesetz vorsah, vom Gesetzgeber gestellt werden.

Der Sinn der Neuordnung der nationalen Arbeit im Betrieb wird dann erfüllt, wenn sich — wie es Hitler in seinem Buch vorschreibt — Arbeitnehmer und Arbeitgeber als „Beauftragte und Sachwalter der gesamten Volksgemeinschaft" fühlen, und wenn die Worte beherzigt werden, die der Führer (S. 501) niederschrieb: „Der Staat muß in seiner Organisation, bei der kleinsten Zelle der Gemeinde angefangen bis zur obersten Leitung des gesamten Reiches, das Persönlichkeitsprinzip verankert haben. Es gibt keine Majoritätsentscheidungen, sondern nur verantwortliche Personen, und das Wort „Rat" wird wieder zurückgeführt auf seine ursprüngliche Bedeutung. Jedem Manne stehen wohl Berater zur Seite, allein die Entscheidung trifft ein Mann. Der Grundsatz, der das preußische Heer seinerzeit zum wundervollsten Instrument des deutschen Volkes machte, hat in übertragenem Sinne

dereinst der Grundsatz des Aufbaues unserer ganzen Staatsauffassung zu sein: *Autorität jedes Führers nach unten und Verantwortlichkeit nach oben.*" Und weiter (S. 676): „Der nationalsozialistische Arbeitnehmer muß wissen, daß die Blüte der nationalen Wirtschaft sein eigenes materielles Glück bedeutet. Der nationalsozialistische Arbeitgeber muß wissen, daß das Glück und die Zufriedenheit seiner Arbeitnehmer die Voraussetzung für die Existenz und Entwicklung seiner eigenen wirtschaftlichen Größe ist." Erzieherische Bedeutung soll auch das (von einzelnen Treuhändern bisher schon praktisch erprobte) Verfahren haben, in dem eine *Mehrheit des Vertrauensrates gegen die Entscheidung des Führers des Betriebes* über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen den Treuhänder der Arbeit anrufen kann (§ 16). Hier muß zunächst einmal die Beratung über einen Einspruch im Vertrauensrat selbst, d. h. unter Leitung des Führers des Betriebes, stattfinden, wodurch ein starker Druck auf eine offene Aussprache und Formulierung der Beschwerdepunkte, die beste Voraussetzung für eine Verständigung, ausgeübt wird. Sodann soll der schriftliche Einspruch der Mehrheit des Vertrauensrates dem Führer des Betriebes übergeben werden, der sie binnen kürzester Frist dem Treuhänder der Arbeit — natürlich unverändert — weiterreichen muß. Dabei kann der Führer des Betriebes seine eigene Stellungnahme zu der Beschwerdeschrift hinzufügen. Dieses Verfahren erleichtert nicht nur die Erledigung einer Beschwerde durch den Treuhänder, sondern sie verstärkt auch die Neigung der Beteiligten, vor Anrufung einer staatlichen Behörde sich selbst zu einigen.

Wir haben bereits ausgeführt, daß die Uebertragung des staatspolitischen Führerprinzips auf das Wirtschaftsleben zwar weltanschaulich notwendig ist, aber infolge des besonderen Auslesevorganges der Wirtschaftsführer und der noch nicht überall durchgeführten Gesinnungsänderung eine gewisse Problematik in sich schließt. Gegen offenbare Fehlentscheidungen des Führers des Betriebes und Mißbrauch der neuen Rechte und Pflichten mußten daher Sicherungen geschaffen werden, die in der Anrufung des Treuhänders der Arbeit durch eine Mehrheit des Vertrauensrates liegen. Im Fall einer unberechtigten Anordnung des Führers des Betriebes wird freilich die notwendige Korrektur nicht so sehr durch die Aufzwingung eines staatlichen Machtspruches, der in der Regel nur ein inneres Widerstreben der betroffenen Kreise auslöst, als vielmehr durch den Versuch des Treuhänders gefunden werden, nach Aufhebung etwa der falschen Betriebsordnung den verantwortlichen Führer zu veranlassen,

eine neue, den sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Betriebes besser entsprechende Regelung zu schaffen. Auch hier bleibt die Ueberzeugung das für die Dauer beste Erziehungsmittel. Nur Böswilligkeit oder arger Unverstand wird auf Anwendung des letzten staatlichen Zwanges stoßen müssen.

Als Mangel des Gesetzes ist es bisweilen empfunden worden, daß ein Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten über keinen Vertrauensrat verfügt. Diese Auffassung verkennt den Sinn des neuen Systems, der gerade in reinster Form in solchen Betrieben zum Ausdruck gelangen kann, in denen die äußeren und persönlichen Verhältnisse eine unmittelbare vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Führer des Betriebes und seiner Gefolgschaft ermöglichen, wie es in *Kleinbetrieben* der Fall ist. Hier kann der einzelne Mensch die Aufgabe übernehmen, für deren Erfüllung in größeren Betrieben erst ein vermittelndes Organ geschaffen werden mußte.

Berufen werden die Vertrauensmänner vom Führer des Betriebes, der im Einvernehmen mit dem im Betrieb befindlichen Betriebszellenobmann im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner aufstellt. Um jede Willkür bei der Auswahl dieser Personen auszuschließen, muß die Gefolgschaft zu der aufgestellten Liste Stellung nehmen, und zwar in geheimer Abstimmung, die der Volksabstimmung vom 12. November 1933 nachgebildet ist. Allerdings mit einer wichtigen Abwandlung: Die grundsätzliche Wahl der Liste wird hier, wo es sich weniger nur um die Vertreter einer politischen und weltanschaulichen Bewegung handelt, sondern wo die Persönlichkeit des einzelnen Menschen, der das Vertrauen seiner Wähler genießen soll, noch stärker in den Vordergrund tritt, dadurch ergänzt, daß die Angehörigen des Betriebes auch zu den einzelnen Männern, die ihr Vertrauen besitzen und mit denen sie ständig unmittelbar zusammenarbeiten müssen, Stellung nehmen können. Billigt die Gefolgschaft die aufgestellte Liste nicht oder kommt zwischen dem Führer des Betriebes und dem Betriebszellenobmann eine Einigung über die Vorschlagsliste nicht zustande, so wird es in das *Ermessen* des Treuhänders der Arbeit gestellt, die erforderlichen Vertrauensmänner zu berufen. Auch hier braucht nicht betont zu werden, daß die diktatorische Aufzwingung von Menschen, die das notwendige Vertrauen aller Beteiligten nicht genießen, durch eine vermittelnde, ausgleichende Einwirkung auf die Kreise, die sich nicht selbst einigen können, vermieden werden soll.

Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt und wird unentgeltlich ausgeübt. Nur Lohnausfall und notwendige Auf-

wendungen sind zu erstatten. Ihrer besonderen Stellung entsprechend stehen die Vertrauensmänner unter erhöhter ehrengerichtlicher Verantwortung. Verstoßen sie bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben gegen die soziale Ehre, so kann ihnen vom Ehrengericht die Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, aberkannt werden. Auch der Treuhänder der Arbeit hat das Recht, einen Vertrauensmann wegen sachlicher und persönlicher Ungeeignetheit abzuberufen. Auf der anderen Seite ist die Stellung der Vertrauensmänner dadurch gesichert, daß die Kündigung des Dienstverhältnisses unzulässig ist, es sei denn, daß sie infolge Stillegung des Betriebes erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur fristlosen Entlassung berechtigt. Dort wo das Eigenleben eines Betriebes durch die Zugehörigkeit zu einem größeren Unternehmen eingeschränkt wird, ist die Bildung eines Beirates aus den Vertrauensräten einzelner wirtschaftlich oder technisch gleichartiger und in der Hand eines Unternehmers befindlicher Betriebe vorgesehen.

Treuhänder der Arbeit und Sachverständige

Die politische und soziologische Begründung des neuen Treuhänderamtes ist bereits ausführlich behandelt worden. Sie ergibt sich aus der Beseitigung der Interessenparteien, der Verlagerung des sozialpolitischen Schwergewichtes in die Betriebe und aus der Ausschaltung von Streiks oder Aussperrungen als der letzten Mittel lohnpolitischer Korrekturen. Wie aber der neue Staat nach nationalsozialistischen Grundsätzen nicht selbst wirtschaften darf, so soll auch der Treuhänder der Arbeit als Vertreter des Staates so wenig wie möglich in die Verantwortlichkeiten der auf dem eigenen Risiko beruhenden privaten Betriebe eingreifen. Er soll ja gerade in erster Linie die im Betriebe tätigen Menschen dazu erziehen, im Rahmen der Einordnung in die gesamte Wirtschaft ihr eigenes Schicksal selbst zu gestalten. Dieser Grundsatz, der jede schematische Reglementierung vermeiden will, schließt freilich nicht aus, daß der Staat auch mit der Lohnpolitik eine gewisse Lenkung der wirtschaftlichen Entwicklung vornimmt. Die nationalsozialistische Forderung, daß der Staat — von Ausnahmefällen im öffentlichen Interesse abgesehen —, sich nicht selbst wirtschaftlich betätigt, sondern nur die Wirtschaft von oben her leitet, hat dazu führen müssen, daß die Treuhänder der Arbeit nicht völlig unabhängige, etwa richterliche Persönlichkeiten sind, sondern den Willen der staatlichen Wirtschaftsführung verkörpern, d. h. an allgemeine Richtlinien wie an Weisungen im Einzelfalle durch

die berufenen Reichsministerien gebunden sind. Die Bestimmung des bisherigen Schlichtungsrechtes, die allerdings im praktischen Leben zumeist nur eine Fiktion geblieben war, hatte die Unabhängigkeit des Schlichters von staatlichen Einzelanordnungen enthalten; sie beruhte auf liberalistischen Gedankengängen, die eine staatliche Leitung der Lohnpolitik ablehnten und den Schlichter gewissermaßen nur an die Stelle der Parteien, die sich nicht einigen konnten, setzen wollten. Die Unehrlichkeit dieser Regelung lag vor allem in dem Widerspruch zwischen seiner Ideologie und seinen rechtlichen Vorschriften auf der einen und den praktischen Bedürfnissen auf der anderen Seite, der auch zu einer Unehrlichkeit im Verhalten der beteiligten Menschen selbst erzog. Das neue Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit beseitigt endgültig die bisherigen unehrlichen Fiktionen; es fordert die klare Verantwortlichkeit der Betriebsgemeinschaft, insbesondere ihres Führers, bei deren Fehlen aber die ebenso klare Verantwortung des Staates eintritt. Es verzichtet auf die bisherige zweifelhafte Fiktion von Tarif-„Verträgen", die in der Regel durch verbindlichen Spruch eines Schlichters zustande kamen und dennoch nur privatrechtliche Verpflichtungen zwischen den beiden Parteien auslösten. Die selbstverständliche Konsequenz der vom Staat gesetzten Tarifordnung ist ihr öffentlich-rechtlicher Schutz. Und schließlich beseitigt die Neuregelung unserer sozialen Verfassung die bisher ebenfalls nur fiktive, oftmals sehr verlogene Unabhängigkeit des bisherigen Schlichters und zieht aus der Forderung der obersten staatlichen Wirtschaftsleitung die Konsequenz des Treuhänders als eines staatlichen Funktionärs, der gewissermaßen den verlängerten Arm der für die Wirtschaftsführung verantwortlichen Reichsbehörden bildet. Diese Feststellung, die selbstverständlich nicht eine Bürokratisierung des Treuhänderamtes fordert, begründet zugleich die Unabhängigkeit der Treuhänder von allen äußeren Bindungen und Verpflichtungen und den Verzicht auf jede Nebenbeschäftigung, wie er auch von jedem hohen Beamten gewünscht wird. Im Rahmen der allgemeinen Weisungen und der wahrscheinlich nur seltenen Einzelanordnungen soll der Treuhänder der Arbeit nur nach eigenem Gewissen und frei von äußeren Einflüssen seine Entscheidungen treffen. Je mehr die staatliche Wirtschaftslenkung in den untersten Organen der Volkswirtschaft dadurch erleichtert wird, daß eine gemeinsame nationalsozialistische Weltanschauung die innere Verbindung der einzelnen Betriebsführer mit den grundsätzlichen Wünschen des Staates sehr eng gestaltet, um so mehr wird auch der Treuhänder mit einzelnen Entscheidungen zurücktreten und gewissermaßen die Rolle eines „sozialpolitischen Statthalters"

übernehmen, der die Uebereinstimmung des privaten Willens mit dem staatlichen Willen überwacht und lediglich bei groben Verstößen gegen das Gesamtwohl eingreift. Dann sind auch die psychologischen und sozialen Voraussetzungen dafür gegeben, daß die Wirtschaft soweit wie möglich ihre sozialen Verhältnisse in eigener Verantwortlichkeit und Selbstverwaltung regelt. Der Weg zu diesem Ziel führt im neuen Gesetz von der Tarifordnung zu den Richtlinien und den Betriebsordnungen.

Sobald der Treuhänder der Arbeit als staatlicher Willensträger eine Entscheidung fällt, darf er, entgegen dem bisherigen Schlichtungsrecht, an Beschlüsse privater Organe und Interessenvertreter nicht gebunden sein. Anderseits kann er aber seinen Aufgaben nur dann gerecht werden, wenn er engste Fühlungnahme mit den selbst wirtschaftenden Menschen hält, die schließlich auch die Bedürfnisse und Sorgen der Privatwirtschaft und der einzelnen Betriebe am besten kennen. Doch nur auf den Sachverstand, nicht auf die Vertretung einseitiger Interessen kommt es hier an, und deshalb hat das Gesetz vom 20. Januar dem Treuhänder nicht die bisherigen „Beisitzer der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" des alten Schlichtungswesens, sondern „Sachverständige" zur Seite gestellt, die zudem noch durch feierlichen Eid darauf verpflichtet werden, „daß sie nach bestem Wissen und Gewissen unparteiisch das Amt eines Sachverständigen ausüben, keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft dienen werden". In dieser Wendung kommt die Forderung Adolf Hitlers zum Ausdruck, daß nationalsozialistische Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich als „Beauftragte und Sachwalter der gesamten Volksgemeinschaft" zu fühlen haben. Es liegt auf der Hand, daß die Vereidigung der Sachverständigen die innere Einstellung der beteiligten Menschen zum Ausgleich natürlicher Gegensätze verstärken und den sachlichen Wert der Sachverständigenaussagen wesentlich erhöhen wird.

Der Treuhänder der Arbeit muß zu seiner Beratung in allgemeinen und grundsätzlichen Aufgaben seines Arbeitsgebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen des Gebietes berufen. Praktische Einzelaufgaben fallen diesem Beirat nicht zu. Er hat allein die Aufgabe, als Spiegelbild der bezirklichen Gesamtwirtschaft dem Treuhänder die Kenntnisse der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Bezirks sowie Vorschläge zu übermitteln und umgekehrt auch die Wünsche und Anregungen des Treuhänders bzw. des Staates nach unten in die einzelnen Teile der Wirtschaft zu verbreiten. Da die Arbeitsfront als Zusammenfassung aller schaffenden Menschen vornehmlich die

Erziehung der Menschen übernommen hat, ist es selbstverständlich, daß die Sachverständigen aus Vorschlagslisten der Arbeitsfront vom Treuhänder der Arbeit ausgewählt werden, wobei allerdings der Treuhänder für einen kleinen Teil seines Beirats auch die Möglichkeit hat, besondere Sachkenner, die nicht der Arbeitsfront angehören, z. B. Beamte, Gelehrte, Gauwirtschaftsberater der Partei usw., heranzuziehen. Für die Vorbereitung von Einzelentscheidungen des Treuhänders, insbesondere den Erlaß einer Tarifordnung, sind die Sachverständigenausschüsse vorgesehen, die aus Führern der Betriebe und Vertrauensmännern berufen und nach fachlichen Gesichtspunkten zusammengestellt werden. Das Gesetz schreibt diese Ausschüsse nicht als ständige Einrichtungen vor, sondern läßt sie in Einzelfällen zusammentreten. Es sucht offenbar die rasche Heranbildung neuer Organisationsformen mit bürokratischen Einrichtungen u. dgl. zu vermeiden. Von der Bewährung dieser Ausschüsse wird es abhängen, ob sich aus ihnen die Keime einer künftigen sozialen Selbstverwaltung entwickeln werden, wie sie der Gesetzgeber selbst, so in § 19 dadurch andeutet, daß er den Treuhänder der Arbeit ermächtigt, Verhandlungen über Einsprüche des Vertrauensrates gegen betriebliche Entscheidungen einem Sachverständigenausschuß zu übertragen. Hier kann also der Treuhänder den Ausschuß so gestalten, daß dieser wieder bestimmte soziale Fragen der Wirtschaft im wesentlichen selbst regelt und nur noch der formellen Bestätigung durch den Vertreter des Staates bedarf.

Die Treuhänder haben für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Während aber das Gesetz vom 19. Mai 1933 nur diese allgemeine Fassung enthält, wird nunmehr in dem neuen Gesetz vorgeschrieben, daß zur Erfüllung dieser Aufgabe dem Treuhänder bestimmte, einzeln aufgezählte Befugnisse zustehen, über die er nur hinausgehen darf, wenn er weitere Aufgaben vom Reichsarbeitsminister oder Reichswirtschaftsminister zugewiesen erhält. Die Treuhänder haben über die Bildung der Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen Vertrauensmänner berufen und abberufen. Sie haben die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung zu überwachen und können vor allem durch den Erlaß von Richtlinien oder Tarifordnungen die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in ihrem Bezirk wesentlich beeinflussen. Außerdem wirken sie als Anklagebehörde an der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit mit. Die Anordnungen des Treuhänders sind doppelt gesichert: Wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders, zu denen auch

die Tarifordnungen, nicht aber die vom Treuhänder festgesetzten Betriebsordnungen, zu rechnen sind, wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt, setzt sich auf Antrag des Treuhänders der Strafverfolgung aus. Sodann sieht das Gesetz in einer hartnäckigen Zuwiderhandlung gegen schriftliche Anordnungen eine gröbliche Verletzung der sozialen Ehre, die durch das Ehrengericht zu sühnen ist. Zur Entlastung des Treuhänders kann der Reichsarbeitsminister dem Treuhänder Beauftragte unterstellen, die an Weisungen des Ministers und des Treuhänders gebunden sind und bestimmte Aufgaben des Treuhänders ganz oder teilweise zugewiesen erhalten. Schließlich besteht auch noch die Möglichkeit zur Berufung von Sondertreuhändern durch den Reichsarbeitsminister.

Kündigungsschutz

Der neue Kündigungsschutz des einzelnen Betriebsangehörigen geht über den Kündigungsschutz hinaus, den das Betriebsrätegesetz gewährt hat. Während bisher der Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber maßgebend in das Einspruchsverfahren eingeschaltet war, ergibt sich nunmehr aus dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft das Recht des mindestens ein Jahr lang dem Betrieb angehörenden einzelnen Arbeiters oder Angestellten, beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung zu klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung und lehnt der Unternehmer den Widerruf ab, dann hat dieser dem Gekündigten eine Entschädigung zu zahlen. Der Kreis derjenigen Arbeiter und Angestellten, dem dieser Kündigungsschutz zufällt, ist gegenüber dem bisherigen Betriebsräterecht insofern erweitert worden, als der Schutz nicht nur den Angehörigen des Betriebes, in dem ein Vertrauensrat besteht, sondern auch den Angehörigen eines Kleinbetriebes mit mindestens 10 Beschäftigten gewährt wird.

Nach Aufhebung der alten Stillegungsverordnung gibt das Gesetz vom 20. Januar dem Treuhänder der Arbeit bestimmte Befugnisse bei der Entlassung einer größeren Anzahl von Betriebsangehörigen, deren Wirksamkeit bis auf zwei Monate nach Erstattung der vorgeschriebenen Entlassungsanzeige hinausgeschoben werden kann. Während die durch die wirtschaftliche Entwicklung längst überholte und praktisch bedeutungslos gewordene Stillegungsverordnung den Schutz unmittelbar nach Kriegsende knapper Produktionsmittel gegen willkürliche Vernichtung sichern wollte, bringt das neue Gesetz einen wirksamen sozialen und

arbeitsmarktpolitischen Schutz. Es will einmal plötzliche Erschütterungen des Arbeitsmarktes durch Massenentlassungen vermeiden oder wenigstens abdämpfen und den betroffenen Arbeitern und Angestellten sowie den Arbeitsämtern die Möglichkeit einer längeren Wahl neuer Arbeitsplätze geben, wobei es zugleich den nationalsozialistischen Tendenzen zur tariflichen und betrieblichen Verlängerung der Kündigungsfristen entgegenkommt. Sodann aber sollen die neuen Entlassungsvorschriften die stärkere Betriebsverbundenheit zwischen Führer und Angehörigen der Gefolgschaft betonen und zum Ausdruck bringen, daß das Schicksal von Arbeitern und Angestellten kein reines ökonomisches Rechenexempel ist, und daß der Unternehmer, der in der Regel die Entwicklung der betrieblichen Verhältnisse für einige Wochen übersehen kann, auch die äußere Form notwendig werdender Entlassungen sozialer gestaltet sowie nachprüft, ob er nicht durch andere Maßnahmen die Kündigung von Arbeitskräften vermeiden kann. Grundsätzlich bleibt allerdings die Entscheidung über Zusammensetzung und Aenderung der Gefolgschaft dem verantwortlichen Unternehmer vorbehalten. Diese Entscheidungsfreiheit kann der Staat der Privatwirtschaft nicht abnehmen, sofern er nicht Gefahr laufen will, daß auch konjunkturpolitische und saisonmäßige Verbesserungen der Betriebsverhältnisse beim Unternehmer auf äußerste Zurückhaltung in der Einstellung neuer Arbeitskräfte oder gar in der Uebernahme neuer Aufträge stoßen. Der Mechanismus der modernen Wirtschaft muß so beweglich gestaltet werden, daß er auf die vom nationalsozialistischen Staat eingeleiteten konjunkturpolitischen Maßnahmen und Wünsche so rasch und leicht wie nur möglich reagiert.

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Gesetzestexte

Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

Vom 20. Januar 1934

(RGBl. I S. 45)

Die Reichsregierung hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Erster Abschnitt

Führer des Betriebes und Vertrauensrat

§ 1. Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

§ 2. (1) Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden.

(2) Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

§ 3. (1) Bei juristischen Personen und Personengesamtheiten sind die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes.

(2) Der Unternehmer oder bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter können eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit ihrer Stellvertretung betrauen; dies muß geschehen, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten. In Angelegenheiten von geringerer Bedeutung können sie auch eine andere Person beauftragen.

(3) Wird dem Führer des Betriebes die Befähigung zum Führer gemäß § 38 durch das Ehrengericht rechtskräftig aberkannt, so ist ein anderer Führer des Betriebes zu bestellen.

§ 4. (1) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Verwaltungen.

(2) Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes, mit Ausnahme der §§ 32 und 33, finden auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung keine Anwendung.

§ 5. (1) Dem Führer des Betriebes mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten treten aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat des Betriebes.

(2) Zur Gefolgschaft im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat gehören auch die Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten.

§ 6. (1) Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen.

(2) Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken. Er ist vor der Festsetzung von Bußen auf Grund der Betriebsordnung zu hören.

(3) Der Vertrauensrat kann einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen.

§ 7. (1) Die Zahl der Vertrauensmänner beträgt

in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten . . zwei,
in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten . . drei,
in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten . . vier,
in Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten . . fünf.

(2) Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn.

(3) In gleicher Zahl sind Stellvertreter vorzusehen.

(4) Bei der Auswahl der Vertrauensmänner sind Angestellte, Arbeiter und Hausgewerbetreibende angemessen zu berücksichtigen.

§ 8. Vertrauensmann soll nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat, mindestens ein Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört und mindestens zwei Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen ist.

Er muß die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt. Von der Voraussetzung einer einjährigen Betriebsangehörigkeit kann bei der ersten Ernennung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt, abgesehen werden.

§ 9. (1) Der Führer des Betriebes stellt im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter auf. Die Gefolgschaft hat zu der Liste alsbald durch geheime Abstimmung Stellung zu nehmen.

(2) Kommt zwischen dem Führer des Betriebes und dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation eine Einigung über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner und deren Stellvertreter oder kommt ein Vertrauensrat aus einem anderen Grunde nicht zustande, billigt insbesondere die Gefolgschaft die Liste nicht, so kann der Treuhänder der Arbeit Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

§ 10. (1) Die Mitglieder des Vertrauensrates legen vor der Gefolgschaft am Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) das feierliche Gelöbnis ab, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein.

(2) Treten in einem Betriebe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates erst nach dem im § 9 Abs. 1 vorgesehenen Zeitpunkt ein, so ist die Berufung der Vertrauensmänner (§ 9) und die Verpflichtung des Vertrauensrates alsbald durchzuführen.

§ 11. Das Amt des Vertrauensrates beginnt nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — und endet jeweils am 30. April.

§ 12. Der Vertrauensrat ist nach Bedarf von dem Führer des Betriebes einzuberufen. Die Einberufung muß erfolgen, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt.

§ 13. (1) Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt, für dessen Wahrnehmung ein Entgelt nicht gewährt werden darf. Für den durch die Erfüllung der Aufgaben notwendigen Ausfall von Arbeitszeit ist der übliche Lohn zu zahlen. Notwendige Aufwendungen sind von der Betriebsleitung zu erstatten.

(2) Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsmäßige Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von der Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen. Der Führer des Betriebes ist verpflichtet, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen.

§ 14. (1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist unzulässig, es sei denn, daß sie infolge Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Der Treuhänder der Arbeit kann einen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt eines abberufenen Vertrauensmannes erlischt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung des Treuhänders an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Nr. 2 bis 5 erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

§ 15. An die Stelle von ausscheidenden oder zeitweilig verhinderten Vertrauensmännern treten die Stellvertreter als Ersatzmänner in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge. Sind Ersatzmänner nicht mehr vorhanden, so werden für den Rest der Amtszeit des Vertrauensrates neue Vertrauensmänner vom Treuhänder der Arbeit berufen.

§ 16. Gegen Entscheidungen des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung (§ 6 Abs. 2), kann die Mehrheit des Vertrauensrates des Betriebes den Treuhänder der Arbeit unverzüglich schriftlich anrufen, wenn die Entscheidungen mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Die Wirksamkeit der von dem Führer des Betriebes getroffenen Entscheidung wird durch die Anrufung nicht gehemmt.

§ 17. Befinden sich mehrere wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers, so muß dieser oder, wenn er nicht selbst das Unternehmen leitet, der von ihm bestellte Führer des Unternehmens zu seiner Beratung in sozialen Angelegenheiten aus den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe einen Beirat berufen.

Zweiter Abschnitt

Treuhänder der Arbeit

§ 18. (1) Für größere Wirtschaftsgebiete, deren Abgrenzung der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister des Innern bestimmt, werden Treuhänder der Arbeit ernannt. Sie sind Reichsbeamte und unterstehen der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers. Ihren Sitz bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister.

(2) Die Treuhänder der Arbeit sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden.

§ 19. (1) Die Treuhänder der Arbeit haben für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe haben sie:

1. über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden;
2. gemäß §§ 9 Abs. 2, 14 Abs. 2 und 15 Vertrauensmänner der Betriebe zu berufen und abzuberufen;
3. auf Anrufung des Vertrauensrates gemäß § 16 zu entscheiden; sie können unter Aufhebung der Entscheidung des Führers des Betriebes die erforderliche Regelung selbst treffen;
4. bei beabsichtigten Entlassungen gemäß § 20 zu entscheiden;
5. die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung (§§ 26 ff.) zu überwachen;
6. unter den Voraussetzungen des § 32 Richtlinien und Tarifordnungen festzusetzen und ihre Durchführung zu überwachen;
7. bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gemäß § 39 mitzuwirken.

Auf Grund des Gesetzes vom 19.3.1937 (RG Bl. I S. 342) wird die Bezeichnung der Dienststellen der Treuhänder der Arbeit geändert in: "Der Reichstreuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet .....

a) in Betrieben mit in der Regel weniger als einhundert Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte,
b) in Betrieben mit in der Regel mindestens einhundert Beschäftigten zehn vom Hundert der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als fünfzig Beschäftigte innerhalb von vier Wochen entläßt.

(2) Entlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf von vier Wochen nach Eingang der Anzeige beim Treuhänder der Arbeit nur mit dessen Genehmigung wirksam; der Treuhänder der Arbeit kann die Genehmigung auch mit rückwirkender Kraft erteilen. Er kann auch anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Erstattung der Anzeige wirksam werden. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von vier Wochen nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Satz 1 oder 2 wirksam sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt.

(3) Ist der Unternehmer nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in Abs. 2 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann der Treuhänder zulassen, daß der Unternehmer für die Zwischenzeit in seinem Betriebe eine Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) einführt. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten nicht unter vierundzwanzig Stunden herabgesetzt werden. Der Unternehmer ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.

(4) In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagnebetriebe), finden die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 auf Entlassungen, die durch diese Eigenart des Betriebs bedingt sind, keine Anwendung.

§ 21. Der Reichsarbeitsminister kann dem Treuhänder der Arbeit, sofern es die Größe und die besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse seines Wirtschaftsgebietes erfordern, Beauftragte unterstellen, denen vom Reichsarbeitsminister oder vom Treuhänder der Arbeit die diesem obliegenden Aufgaben für einen bestimmten Bezirk oder hinsichtlich bestimmter Gewerbezweige oder bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise übertragen werden können. Die Beauftragten sind an Weisungen des Reichsarbeitsministers und des Treuhänders gebunden.

§ 22. (1) Wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, die dieser in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erläßt, wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft; in besonders schweren Fällen kann an die Stelle der Geldstrafe oder neben sie Gefängnisstrafe treten. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein.

(2) Die Verfolgung der mit öffentlicher Strafe bedrohten Handlung als Verletzung der sozialen Ehre wird durch die Verurteilung zu öffentlicher Strafe nicht ausgeschlossen.

§ 23. (1) Die Treuhänder der Arbeit berufen zu ihrer Beratung in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen ihres Aufgabengebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen ihres Gebietes. Die Sachverständigen sollen zu drei Vierteln aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront entnommen werden, die in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte der Betriebe des Treuhänderbezirks unter Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige in größerer Zahl in Vorschlag zu bringen hat. Führer der Betriebe und Vertrauensmänner sind in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Ein Viertel der erforderlichen Sachverständigen können die Treuhänder aus sonst geeigneten Persönlichkeiten ihres Bezirks berufen.

(2) Soweit durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung der Wirtschaft durchgeführt ist, hat die Deutsche Arbeitsfront die von ihr zu benennenden Sachverständigen im Einvernehmen mit den Ständen vorzuschlagen.

(3) Die Treuhänder der Arbeit können ferner zu ihrer Beratung im Einzelfalle einen Sachverständigenausschuß berufen.

§ 24. Vor Beginn ihrer Tätigkeit sind die Sachverständigen durch den Treuhänder der Arbeit zu vereidigen. Sie haben zu schwören, daß sie nach bestem Wissen und Gewissen unparteiisch das Amt eines Sachverständigen ausüben, keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft dienen werden. Für die Abnahme des Eides gilt § 481 der Zivilprozeßordnung (Reichsgesetzbl. 1933 I S. 821) entsprechend.

§ 25. Die Treuhänder und die sonstigen deutschen Behörden sind innerhalb ihrer Zuständigkeit verpflichtet, bei Vollziehung dieses Gesetzes einander Amtshilfe zu leisten.

Dritter Abschnitt

Betriebsordnung und Tarifordnung

§ 26. In jedem Betriebe, in dem in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, ist vom Führer des Betriebes eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes (§ 1) schriftlich zu erlassen.

§ 27. (1) In die Betriebsordnung sind folgende Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

1. Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
2. Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts;
3. die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- oder Gedingearbeit, soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird;
4. Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehung von Bußen, wenn solche vorgesehen werden;
5. die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll;
6. die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

(2) Soweit in anderen Gesetzen oder Verordnungen Vorschriften über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung enthalten sind, die über die Vorschriften des Abs. 1 hinausgehen, behalten sie ihre Gültigkeit.

(3) In die Betriebsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden, ferner weitere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen.

§ 28. (1) Die Verhängung von Bußen gegen die Beschäftigten ist nur wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes zulässig. Bußen in Geld dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; für erhebliche, bestimmt zu bezeichnende Verstöße können jedoch Bußen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes vorgesehen werden. Die Verwendung der Bußen bestimmt der Reichsarbeitsminister.

(2) Die Verhängung von Bußen erfolgt durch den Führer des Betriebes oder eine von ihm beauftragte Person nach Beratung im Vertrauensrat (§ 6), wenn ein solcher vorhanden ist.

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten auch für die Verhängung von im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist.

(4) In Betrieben, für die eine Betriebsordnung vorgeschrieben ist, können die gesetzlich vorgesehenen Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig ist, nicht durch Arbeitsvertrag ausgedehnt oder vermehrt werden.

§ 29. Soweit in der Betriebsordnung der Arbeitsentgelt für Arbeiter oder Angestellte festgesetzt wird, sind Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen.

§ 30. Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

§ 31. (1) Ein Abdruck der Betriebsordnung und einer für den Betrieb etwa geltenden Tarifordnung ist in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen.

(2) Die Betriebsordnung tritt, soweit nicht in ihr ein anderer Zeitpunkt festgesetzt ist, am Tage nach ihrem Aushang in Kraft. Auf Verlangen ist den im Betriebe Beschäftigten ein Abdruck der Betriebsordnung auszuhändigen.

§ 32. (1) Der Treuhänder der Arbeit kann nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen.

(2) Ist zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Bezirks die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten, so kann der Treuhänder nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) eine Tarifordnung schriftlich erlassen; der § 29 gilt entsprechend. Die Bestimmungen der Tarifordnung sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig. Der Treuhänder der Arbeit kann in der Tarifordnung die Arbeitgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Ar-

beits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt, in dem gleichen Umfange ausschließen, wie dies nach dem Arbeitsgerichtsgesetz den Tarifvertragsparteien möglich war.

(3) Die Richtlinien und die Tarifordnungen sind vom Treuhänder der Arbeit bekanntzumachen.

§ 33. (1) Ist der Erlaß von Richtlinien nach § 32 Abs. 1 oder einer Tarifordnung für einen Geltungsbereich, der nicht nur unwesentlich über den Bezirk eines Treuhänders hinausgeht, geboten, so bestimmt der Reichsarbeitsminister für die Regelung einen Sondertreuhänder der Arbeit. Ferner kann der Reichsarbeitsminister Sondertreuhänder zur Erledigung bestimmter Aufgaben bestellen.

(2) Auf den Sondertreuhänder der Arbeit finden die §§ 18 Abs. 2, 22, 23 Abs. 3, 24, 25 und 32 entsprechende Anwendung.

(3) Die Treuhänder der Arbeit haben die Durchführung der von einem Sondertreuhänder erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen innerhalb ihres Bezirks zu überwachen, sofern nicht in besonderen Fällen der Reichsarbeitsminister den Sondertreuhänder auch mit dieser Aufgabe betraut.

§ 34. Für Hausgewerbetreibende, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen und nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, gelten im Verhältnis zu ihren Auftraggebern die Bestimmungen des § 32 Abs. 2 und 3 und des § 33 entsprechend. Diesen Hausgewerbetreibenden kann der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit sonstige Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister und andere arbeitnehmerähnliche Personen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit wegen gleichstellen.

Vierter Abschnitt

Soziale Ehrengerichtsbarkeit

§ 35. Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Insbesondere hat er im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen.

§ 36. (1) Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten werden als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt. Derartige Verstöße liegen vor, wenn

1. Unternehmer, Führer des Betriebes oder sonstige Aufsichtspersonen unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken;
2. Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden im Betriebe durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören;
3. Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln;
4. Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren.

(2) Beamte und Soldaten unterliegen nicht der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

§ 37. Die ehrengerichtliche Verfolgung der im § 36 bezeichneten Verletzungen der sozialen Ehre verjährt in einem Jahre. Die Verjährung beginnt mit dem Tage, an welchem die Ehrverletzung begangen ist.

§ 38. Die ehrengerichtlichen Strafen sind:

1. Verwarnung,
2. Verweis,
3. Ordnungsstrafe in Geld bis zu zehntausend Reichsmark,
4. Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein (§§ 1 bis 3) oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben (§§ 5 ff.),
5. Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz; das Ehrengericht kann dabei eine von der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben.

§ 39. (1) Ist gegen einen Angehörigen eines Betriebes wegen einer strafbaren Handlung die öffentliche Klage erhoben, so ist das ehrengerichtliche Verfahren wegen der gleichen Tatsachen auszusetzen.

(2) Ist im Strafverfahren auf Freisprechung erkannt, so findet wegen der Tatsachen, die in diesem Verfahren zur Erörterung gekommen sind, ein ehrengerichtliches Verfahren nur insofern statt, als diese Tatsachen an sich und unabhängig von dem Tatbestand

einer im Strafgesetz vorgesehenen Handlung die ehrengerichtliche Bestrafung begründen.

(3) Ist im Strafverfahren eine Verurteilung erfolgt, so hat der Vorsitzende des Ehrengerichts zu entscheiden, ob das ehrengerichtliche Verfahren durchzuführen ist.

§ 40. Insoweit sich nicht aus den nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen ergeben, finden auf das ehrengerichtliche Verfahren die Vorschriften der Strafprozeßordnung über das Verfahren in den zur Zuständigkeit der Landgerichte gehörigen Strafsachen und die Vorschriften der §§ 155 Nr. II, 176, 184 bis 198 des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechende Anwendung. Eine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft findet nicht statt.

§ 41. (1) Ueber Verletzungen der sozialen Ehre entscheidet auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein Ehrengericht, das für jeden Bezirk eines Treuhänders der Arbeit zu errichten ist.

(2) Das Ehrengericht besteht aus einem vom Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden richterlichen Beamten als Vorsitzenden und einem Führer eines Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzern. Führer des Betriebes und Vertrauensmänner sind durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts aus Vorschlagslisten zu entnehmen, die die Deutsche Arbeitsfront nach Maßgabe des § 23 aufstellt; sie sind nach der Reihenfolge der Liste zu entnehmen, doch sollen tunlichst Personen ausgewählt werden, die dem gleichen Gewerbezweig wie der Angeschuldigte angehören.

§ 42. Die Beisitzer sind vor ihrer Dienstleistung durch den Vorsitzenden auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten ihres Amtes eidlich zu verpflichten.

§ 43. Anzeigen wegen Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes sind schriftlich unter Angabe der Beweismittel bei dem Treuhänder der Arbeit anzubringen, in dessen Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Sobald der Treuhänder der Arbeit durch eine Anzeige oder auf anderem Wege von einer gröblichen Verletzung der sozialen Ehre Kenntnis erhält, hat er den Sachverhalt zu erforschen, dabei insbesondere auch den Beschuldigten zu hören und sich über die Anrufung des Ehrengerichts zu entschließen. Dem Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens hat der Treuhänder das Ergebnis der von ihm angestellten Ermittlungen beizufügen.

§ 44. Der Vorsitzende des Ehrengerichts hat erforderliche weitere Ermittlungen selbst vorzunehmen oder anzuordnen.

§ 45. Der Vorsitzende des Ehrengerichts kann den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweisen. Bei Zurückweisung seines Antrages kann der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung des die Zurückweisung aussprechenden Beschlusses Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht beantragen.

§ 46. (1) Hält der Vorsitzende des Ehrengerichts den Antrag des Treuhänders für begründet, so kann er auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu einhundert Reichsmark erkennen. Gegen diese Entscheidung können der Beschuldigte und der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung der Entscheidung beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle Einspruch erheben.

(2) Bei rechtzeitigem Einspruch wird zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht geschritten, sofern nicht bis zu ihrem Beginne der Einspruch zurückgenommen wird.

§ 47. (1) Entscheidet der Vorsitzende des Ehrengerichts nicht selbst (§ 46 Abs. 1 Satz 1), so hat er Termin zur mündlichen Verlung vor dem Ehrengericht anzuberaumen.

(2) Das Ehrengericht entscheidet auf Grund des Ergebnisses einer mündlichen öffentlichen Verhandlung nach freiem Ermessen. Es kann auf Antrag und von Amts wegen Zeugen und Sachverständige eidlich vernehmen sowie die Herbeischaffung anderer Beweismittel anordnen. Die Oeffentlichkeit der Verhandlung kann von dem Vorsitzenden des Ehrengerichts ausgeschlossen werden.

§ 48. (1) Der Treuhänder der Arbeit hat das Recht, der Hauptverhandlung beizuwohnen und Anträge zu stellen.

(2) Der Angeklagte kann sich in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen.

§ 49. (1) Gegen Urteile des Ehrengerichts ist die Einlegung der Berufung durch den Treuhänder der Arbeit in jedem Falle, durch den Angeklagten nur dann zulässig, wenn auf Ordnungsstrafe in Geld über einhundert Reichsmark oder auf eine der Strafen des § 38 Nr. 4 und 5 erkannt ist. Ueber die Berufung entscheidet der Reichsehrengerichtshof.

(2) Die Berufung ist binnen zwei Wochen nach Zustellung des Urteils beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. Sie hat aufschiebende Wirkung.

§ 50. Der Reichsehrengerichtshof hat seinen Sitz in Berlin. Er entscheidet in der Besetzung von zwei von dem Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu er-

nennenden höheren richterlichen Beamten, von denen einer als Vorsitzender, der andere als Beisitzer zu bestellen ist, ferner von je einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann und einer von der Reichsregierung zu bestimmenden Person als Beisitzern. Der § 41 Abs. 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

§ 51. (1) Der Reichsehrengerichtshof hat die Entscheidung des Ehrengerichts in vollem Umfange nachzuprüfen; er ist an dessen Feststellungen nicht gebunden und kann die angefochtene Entscheidung nach freiem Ermessen abändern.

(2) Für das Verfahren vor dem Reichsehrengerichtshof gelten die §§ 42, 44, 47 Abs. 2 und 48 entsprechend.

§ 52. Der Treuhänder der Arbeit kann seinen Antrag an das Ehrengericht bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts oder bis zur Verkündung des Urteils erster Instanz zurücknehmen.

§ 53. (1) Die aus Ordnungsstrafen in Geld eingehenden Beträge sind an die Reichskasse abzuführen, soweit der Reichsarbeitsminister nicht etwas anderes bestimmt.

(2) Die Vollstreckung der eine Ordnungsstrafe in Geld aussprechenden Entscheidung erfolgt durch den Treuhänder der Arbeit auf Grund einer von dem Urkundsbeamten des erkennenden Gerichts erteilten, mit der Bescheinigung der Vollstreckbarkeit versehenen beglaubigten Abschrift der Entscheidungsformel nach den Vorschriften über die Vollstreckung der Urteile in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.

§ 54. Ist auf Aberkennung der Fähigkeit, Führer des Betriebes oder Vertrauensmann zu sein, oder auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt worden, so hat der Treuhänder der Arbeit die Durchführung des Urteils zu überwachen.

§ 55. (1) Die sachlichen und persönlichen Kosten der Ehrengerichte sowie des Reichsehrengerichtshofs trägt das Reich.

(2) Die Kosten des Verfahrens können ganz oder zum Teil dem Verurteilten auferlegt werden.

Fünfter Abschnitt
Kündigungsschutz

§ 56. (1) Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese

unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.

(2) Der Klage ist, wenn in dem Betrieb ein Vertrauensrat errichtet ist, eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Von der Beibringung der Bescheinigung kann abgesehen werden, wenn der Gekündigte nachweist, daß er binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb von fünf Tagen nach dem Anruf nicht erteilt hat.

§ 57. (1) Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt.

(2) Der Unternehmer hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 62 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gekündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Unternehmer wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

(3) Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweit festgesetzt, so läuft die in Abs. 2 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

§ 58. Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie darf vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

§ 59. Bei Widerruf der Kündigung ist der Unternehmer verpflichtet, dem Gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches finden entsprechende Anwendung. Der Unternehmer kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gekündigte aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur

Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten.

§ 60. Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Unternehmer zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 57 Abs. 2 und 3 vorgesehenen Erklärung des Unternehmers, spätestens aber drei Tage danach, dem Unternehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu gewähren. § 59 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

§ 61. (1) Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung gemäß § 56 beantragen. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Die im § 56 Abs. 1 bestimmte Frist gilt als gewahrt, wenn die Klage binnen zweier Wochen nach der Kündigung erhoben war. Die Vorschrift des § 56 Abs. 2 findet in diesem Falle keine Anwendung.

(2) Wird im Falle des Abs. 1 dem Antrage auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 57 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 62. Die §§ 56 bis 61 finden keine Anwendung bei Kündigungen auf Grund einer Verpflichtung, die auf Gesetz oder Tarifordnung beruht.

Sechster Abschnitt
Arbeit im öffentlichen Dienst

§ 63. Auf Angestellte und Arbeiter in Verwaltungen und Betrieben des Reichs, der Länder, der Reichsbank, der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, des Unternehmens „Reichsautobahnen", der Gemeinden (Gemeindeverbände) und anderer Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts finden die Vorschriften des Ersten bis Fünften Abschnitts dieses Gesetzes keine Anwendung. Insoweit erfolgt eine Regelung durch besonderes Gesetz.

Siebenter Abschnitt
Schluß- und Uebergangsvorschriften

§ 64. (1) Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu seiner Durchführung und die Schluß- und Uebergangsvorschriften der §§ 64, 70 und 72 handelt, mit dem Tage der Verkündung, soweit es sich um die Vorschrift des § 73 handelt, mit dem 1. April 1934 in Kraft. Im übrigen tritt es samt den in den §§ 65 bis 69 vorgesehenen Aenderungen von Gesetzen und Verordnungen mit dem 1. Mai 1934 in Kraft, soweit der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister keinen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(2) Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister, soweit der Sechste Abschnitt in Frage kommt, auch im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen.

§ 65. Folgende Gesetze und Verordnungen treten außer Kraft:

1. das Betriebsrätegesetz samt den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen und Bestimmungen,
2. das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 (Reichsgesetzbl. S. 159),
3. das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (Reichsgesetzbl. S. 209) nebst Wahlordnung.
4. das Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 161), mit Ausnahme der Artikel III und V, samt den zu den aufgehobenen Vorschriften erlassenen Verordnungen,
5. das Gesetz zur Aenderung des Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 26. September 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 667),
6. die Tarifvertragsverordnung samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen,
7. die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1043) und die Zweite Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923 (Reichsgesetzbl. 1924 I S. 9),
8. das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 285) mit Durchführungsverordnung

vom 13. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 368) und das Gesetz über die Uebertragung der Restaufgaben der Schlichter auf die Treuhänder der Arbeit vom 20. Juli 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 520),

9. das Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden und der Fachausschüsse für Hausarbeit vom 18. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 276) mit Ausnahme des Artikels I § 4,
10. die Verordnung, betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen, vom 8. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1901) in der Fassung der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 983) samt den auf Grund der Verordnung erlassenen Bestimmungen,
11. die Verordnung, betreffend die Stillegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser, Elektrizität versorgen, vom 10. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1865).

§ 66. (1) Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die in § 2 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes aufgeführten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten und Fälle entfällt, soweit es sich nicht um anhängige Verfahren handelt. Mit dieser Maßnahme treten die Vorschriften des § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Parteifähigkeit, der §§ 63 und 71 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Verfahren in besonderen Fällen und der §§ 80 bis 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren außer Kraft.

(2) In den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Berufung der Beisitzer tritt an die Stelle der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder der Verbände solcher Vereinigungen (Spitzenverbände) die Deutsche Arbeitsfront; die Vorschriften des § 23 Abs. 1 Satz 3 und des Abs. 2 dieses Gesetzes gelten entsprechend.

(3) Der § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes erhält folgende Fassung:

„Vor den Arbeitsgerichten sind als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände zugelassen Leiter und Angestellte der von der Deutschen Arbeitsfront getrennt nach Unternehmern einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits einzurichtenden Rechtsberatungsstellen, soweit diese Personen nicht neben derartigen Vertretungen die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, sowie Rechtsanwälte, die im Einzelfalle von seiten der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt sind. Im übrigen sind Personen, die die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände ausgeschlossen.

Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen; zur Vertretung berechtigt ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Anwalt.

Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister der Justiz durch Verordnung andere Stellen (Vereinigungen, Körperschaften) den in Abs. 1 bezeichneten Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront für die Prozeßvertretung ihrer Mitglieder gleichstellen."

(4) Für die beim Inkrafttreten der Vorschrift des Abs. 3 vor den Landesarbeitsgerichten anhängigen Verfahren bleiben die nach den bisherigen Vorschriften als Prozeßbevollmächtigte zugelassenen Vertreter auch weiterhin zugelassen.

(5) Bei der ersten Berufung der Beisitzer der Landesarbeitsgerichte auf Grund dieses Gesetzes entfällt das Erfordernis einer dreijährigen Tätigkeit als Beisitzer einer Arbeitsgerichtsbehörde.

(6) Für die in § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten kann der Treuhänder der Arbeit in einer Tarifordnung die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts bestimmen.

(7) In den Fällen der §§ 56 ff. dieses Gesetzes wird die vollstreckbare Ausfertigung eines der Klage stattgebenden Urteils dem Gekündigten nur erteilt, wenn er nachweist, daß der Unternehmer den Widerruf der Kündigung abgelehnt oder sich binnen der im § 57 Abs. 2 und 3 dieses Gesetzes festgesetzten Fristen nicht erklärt hat. Der Nachweis kann auch durch Versicherung an Eides Statt geführt werden.

(8) In den Fällen der §§ 56 ff. dieses Gesetzes findet eine Revision an das Reichsarbeitsgericht nicht statt.

(9) Der Reichsarbeitsminister und der Reichsminister der Justiz werden ermächtigt, das Arbeitsgerichtsgesetz unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz und früheren Gesetzen und Verordnungen ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; sie können hierbei auch die Vorschriften über die Beisitzerausschüsse (§§ 29, 38) und unter Anpassung an die Vorschriften des § 32 Abs. 2 dieses Gesetzes den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit (IV. Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes) neu regeln.

§ 67. (1) Die Vorschriften der §§ 18 bis 48 des Hausarbeitgesetzes vom 27. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 472 und 730) in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 347) über die Errichtung und Aufgaben von Fachausschüssen und die Verordnung über Fachausschüsse für Hausarbeit vom 28. November 1924 (Reichsgesetzblatt I S. 757) treten außer Kraft.

(2) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt,

1. das Hausarbeitgesetz vom 27. Juni 1923 in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen;
2. Rechtsverordnungen und Durchführungsvorschriften zu erlassen, um die Ueberleitung der Tätigkeit der Fachausschüsse auf die Treuhänder der Arbeit sicherzustellen.

§ 68. (1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 110) wird wie folgt geändert:

1. Der § 2 erhält folgende Fassung:

   „Für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann durch eine Tarifordnung oder, soweit eine solche nicht besteht oder doch Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden."
2. In den §§ 3 und 4 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.
3. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

   „§ 5. Wird durch Tarifordnung die Arbeitszeit über die im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die die Tarifordnung verbindlich ist, deren Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1.

   Die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben Tarifordnungen.

   § 6. Soweit die Arbeitszeit nicht in einer Tarifordnung geregelt ist, kann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten widerruflich zugelassen werden, sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist. Für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsämter oder Bergaufsichtsämter sowie für ganze Gewerbezweige oder Berufe steht die gleiche Befugnis der obersten Landesbehörde, für Fälle, die sich auf mehrere Länder erstrecken, dem Reichsarbeitsminister zu. Gegen den Bescheid ist, soweit er nicht von einer obersten Reichs- oder Landesbehörde erlassen ist, jederzeit die Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig, die endgültig entscheidet. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

   Wird nachträglich eine Regelung in einer Tarifordnung getroffen, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen."
4. Der § 6a Abs. 2 erhält folgende Fassung:

   „Als angemessene Vergütung gilt, wenn nicht die Beteiligten eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen oder der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit eine abweichende Regelung treffen, ein Zuschlag von fünfundzwanzig vom Hundert."
5. Im § 6a fallen die Abs. 3 und 4 weg. In dem bisherigen Abs. 5 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer" zu streichen.
6. Der § 8 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

   „Im Bergbau unter Tage ist für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch die zuständige Bergbehörde eine Verkürzung der Arbeitszeit anzuordnen. Weitergehende bergpolizeiliche Bestimmungen bleiben unberührt."
7. In den §§ 9 Abs. 1 und 15 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" zu streichen.

(2) Die Ziffern III, VIII und IX Satz 2 der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 25. November 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1334) und 17. Dezember 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1436) und die §§ 3, 15 und 16 Abs. 1 Satz 3 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919 (Reichsgesetzbl. S. 315) treten mit der Maßgabe außer Kraft, daß Anfang und Ende der regel-

mäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen in allen Betrieben durch Aushang bekanntzumachen sind.

(3) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister die Verordnung über die Arbeitszeit unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, und unter Einbeziehung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Arbeitszeit in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen.

§ 69. (1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien in der Fassung des Gesetzes vom 16. Juli 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 183) wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.
2. Der § 1 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung: „In den im Abs. 1 genannten Betrieben kann durch eine Tarifordnung oder, wenn eine solche nicht besteht, durch den Reichsarbeitsminister eine vom § 1 Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden."

(2) Die §§ 134a bis 134f, der § 139k, der § 147 Abs. 1 Nr. 5, der § 148 Abs. 1 Nr. 11 und 12, der § 150 Abs. 1 Nr. 5 und der § 152 der Gewerbeordnung treten außer Kraft.

(3) Im § 133h der Gewerbeordnung ist an Stelle von „der §§ 134 bis 134h" zu setzen „des § 134"; im § 149 Abs. 1 Nr. 7 der Gewerbeordnung ist „§ 134e Abs. 2", im § 154a der Gewerbeordnung „, 152 und 153" zu streichen.

(4) der § 13 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung, tritt außer Kraft.

(5) Der § 75f des Handelsgesetzbuchs erhält folgende Fassung:

„Im Falle einer Vereinbarung, durch die sich ein Prinzipal einem anderen Prinzipal gegenüber verpflichtet, einen Handlungsgehilfen, der bei diesem im Dienst ist oder gewesen ist, nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen anzustellen, steht beiden Teilen der Rücktritt frei. Aus der Vereinbarung findet weder Klage noch Einrede statt."

(6) Soweit in einem Gesetz oder einer Verordnung der Tarifvertrag angeführt wird, tritt an seine Stelle die Tarifordnung.

(7) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister weitere Aenderungen von Gesetzen und Verordnungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, durch Verordnung vorzunehmen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; er kann auch die geänderten Gesetze und Verordnungen in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntmachen.

§ 70. Das Anstellungsverhältnis der bisherigen Treuhänder der Arbeit endet vorbehaltlich der Wiederernennung nach § 18 dieses Gesetzes mit dem 31. März 1934.

§ 71. Soweit in Betrieben, in denen nach diesem Gesetz eine Betriebsordnung zu erlassen ist, eine Arbeitsordnung nicht vorhanden ist oder die vorhandene Arbeitsordnung nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entspricht, ist eine Betriebsordnung spätestens bis zum 1. Juli 1934 vom Führer des Betriebes zu erlassen. Bis zum Inkrafttreten einer Betriebsordnung gilt die bisherige Arbeitsordnung als Betriebsordnung weiter.

§ 72. (1) Die am 1. Dezember 1933 geltenden oder nach diesem Tag in Kraft getretenen Tarifverträge bleiben bis zum 30. April 1934 in Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit Aenderungen vornimmt oder ihren früheren Ablauf anordnet.

(2) Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge und Mindestentgeltfestsetzungen der Fachausschüsse für Hausarbeit treten mit dem Ablauf dieses Tages außer Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister ihre Weiterdauer als Tarifordnung anordnet; die Vorschrift des § 33 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 73. (1) Im § 25 des Reichsbeamtengesetzes ist hinter dem Wort „Marine", und vor den Worten „die Vorsteher der diplomatischen Missionen" einzuschalten: „die Treuhänder der Arbeit,".

(2) Die dem Besoldungsgesetze vom 16. Dezember 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 349) als Anlage 1 beigefügte Besoldungsordnung A, Aufsteigende Gehälter, wird wie folgt geändert:

In der Besoldungsgruppe 1 ist bei „Reichsarbeitsministerium" am Schluß hinzuzufügen: „Treuhänder der Arbeit".

Berlin, den 20. Januar 1934.

Der Reichskanzler
Adolf Hitler.
Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.
Der Reichswirtschaftsminister
Dr. Schmitt.
Der Reichsminister der Justiz
Dr. Gürtner.
Der Reichsminister der Finanzen
Graf Schwerin v. Krosigk.
Der Reichsminister des Innern
Frick.

Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben

Vom 23. März 1934

(RGBl. I S. 220)

Die Reichsregierung hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1. (1) Oeffentliche Verwaltungen und Betriebe im Sinne dieses Gesetzes und des § 63 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) sind

a) die Verwaltungen des Reichs, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände), der sonstigen Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, sowie der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, des Unternehmens „Reichsautobahnen" und der Reichsbank,

b) Betriebe, die von einer dieser Verwaltungen geführt werden und der allgemeinen Dienstaufsicht einer öffentlichen Verwaltung unterliegen; soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie jedoch als öffentliche Betriebe nur dann, wenn die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse, der sie dienen, durch Gesetz oder tatsächliche Uebung der öffentlichen Hand ganz oder überwiegend vorbehalten ist,

c) Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, wenn eine oder mehrere der unter a) bezeichneten öffentlichen Verwaltungen am Kapital mit mehr als der Hälfte unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind (gemein- oder gemischtwirtschaftliche Betriebe) oder durch Stimmenmehrheit in Organen oder sonst entscheidenden Einfluß auf die Leitung der Betriebe ausüben.

Soweit solche Betriebe wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie als öffentliche Betriebe nur unter der unter b), zweiter Halbsatz, genannten Voraussetzung.

(2) In Zweifelsfällen bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen, dem Reichsminister des Innern und dem etwa sonst zuständigen Reichsminister, welche Betriebe zu den öffentlichen Betrieben im Sinne des Abs. 1 gehören.

(3) Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen, dem Reichsminister des Innern und dem etwa sonst zuständigen Reichsminister andere Verwaltungen und Betriebe den im Abs. 1 bezeichneten öffentlichen Verwaltungen und Betrieben gleichstellen.

§ 2. (1) Der Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes entscheidet gegenüber den in ihnen beschäftigten Arbeitern und Angestellten als der Gefolgschaft in allen Angelegenheiten, die durch dieses Gesetz geregelt werden. § 3 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit findet entsprechende Anwendung.

(2) Der Führer sorgt für das Wohl der Beschäftigten. Diese haben ihm die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Diensterfüllung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.

§ 3. (1) In öffentlichen Verwaltungen, die nicht Hoheitsbefugnisse ausüben, und öffentlichen Betrieben mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten treten dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes Vertrauensmänner aus der Gefolgschaft beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat.

(2) In Zweifelsfällen entscheidet der zuständige Reichs- oder Landesminister, welche Verwaltungen seines Dienstbereichs Hoheitsbefugnisse ausüben sowie in welchen Verwaltungen und Betrieben desselben ein Vertrauensrat nicht gebildet wird. Er entscheidet auch, welche Teile seines Dienstbereichs als selbständige Verwaltungen und selbständige Betriebe anzusehen sind.

(3) Für Verwaltungen und Unternehmungen des Reichs, der Länder und der Gemeindeverbände, die sich über einen größeren Teil des Reichs oder Landesgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken, sowie für die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft, das Unternehmen „Reichsautobahnen" und die Reichsbank regelt der zuständige Reichs- oder Landesminister durch Verordnung die Bildung der Vertrauensräte und die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander in Anlehnung an den Aufbau der Verwaltung oder Unternehmung. Wird dabei ein Vertrauensrat für die gemeinsamen Angelegenheiten der einen Dienststelle unterstellten Verwaltungen oder Betriebe vorgesehen, so können die Vertrauens-

männer aus den Vertrauensräten der einzelnen Verwaltungen oder Betrieben berufen werden.

§ 4. (1) Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Gemeinschaft aller Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes zu vertiefen und für vorbildliche Pflichterfüllung im Dienste der Volksgemeinschaft zu sorgen.

(2) Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Dienstordnung (§ 16), der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Verbundenheit aller Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes hinzuwirken.

(3) Der Vertrauensrat kann einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen.

§ 5. (1) Die Zahl der Vertrauensmänner beträgt in Verwaltungen oder Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten zwei, in Verwaltungen oder Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten drei, in Verwaltungen oder Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten vier, in Verwaltungen oder Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten fünf.

(2) Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn.

(3) In gleicher Zahl sind die Stellvertreter vorzusehen.

(4) Bei der Auswahl der Vertrauensmänner sind Angestellte und Arbeiter angemessen zu berücksichtigen.

§ 6. (1) Vertrauensmann soll nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und mindestens ein Jahr der Verwaltung, dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört. Er muß die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit für den nationalen Staat eintritt.

(2) Von der Voraussetzung der einjährigen Zugehörigkeit zu der Verwaltung, dem Betriebe oder dem Unternehmen kann bei der ersten Bestellung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt, abgesehen werden.

§ 7. (1) Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes stellt im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter auf. Die Gefolgschaft hat zu der Liste alsbald in geheimer Abstimmung Stellung zu nehmen.

(2) Ist über die Aufstellung der Liste das nach Abs. 1 erforderliche Einvernehmen nicht zu erzielen oder kommt ein Vertrauensrat aus einem anderen Grunde nicht zustande, billigt insbesondere die Gefolgschaft die ihr vorgelegte Liste nicht, so kann der zuständige Sondertreuhänder (§ 18) Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

§ 8. (1) Die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter sind durch den Führer der Verwaltung oder des Betriebes am Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) vor der Gefolgschaft auf eine gewissenhafte Amtsführung feierlich zu verpflichten. Sie haben zu geloben, nur dem Wohle der Gemeinschaft zu dienen, eigennützige Interessen zurückzustellen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung jederzeit Vorbild zu sein.

(2) Treten in einer Verwaltung oder in einem Betriebe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates erst nach dem für die Aufstellung der Liste vorgesehenen Zeitpunkt ein, so ist die Berufung der Vertrauensmänner und ihre Verpflichtung alsbald durchzuführen.

§ 9. Das Amt des Vertrauensrats beginnt nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — und endet jeweils am 30. April.

§ 10. Der Vertrauensrat ist nach Bedarf von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes einzuberufen. Die Einberufung muß erfolgen, wenn die Hälfte der Vertauensmänner es beantragt.

§ 11. (1) Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt, für dessen Wahrnehmung ein Entgelt nicht gewährt werden darf. Das durch die Erfüllung seiner Aufgaben notwendig ausfallende Arbeitseinkommen sowie notwendige Aufwendungen sind zu erstatten.

(2) Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsmäßige Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes zur Verfügung zu stellen. Dieser ist verpflichtet, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen, soweit dies ohne Interessenschädigung von Volk und Staat geschehen kann.

§ 12. (1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus der Verwaltung oder dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses kann, soweit sie nicht aus einem Grunde erfolgt, der

zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, nur mit Zustimmung des zuständigen Sondertreuhänders erfolgen.

(2) Der zuständige Sondertreuhänder kann den Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt erlischt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung des Sondertreuhänders an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Ziffer 2 bis 5 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

§ 13. An die Stelle von ausscheidenden oder zeitweilig verhinderten Vertrauensmännern treten die Stellvertreter als Ersatzmänner in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge. Sind Ersatzmänner nicht mehr vorhanden, so werden für den Rest der Amtszeit des Vertrauensrats neue Vertrauensmänner von dem zuständigen Sondertreuhänder berufen.

§ 14. In Streitfällen über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte entscheidet der zuständige Sondertreuhänder.

§ 15. Die Ausführungsbestimmungen zu den den Vertrauensrat betreffenden Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit finden auf den Vertrauensrat dieses Gesetzes entsprechende Anwendung.

§ 16. (1) Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes kann für die Angestellten und Arbeiter der Verwaltung und des Betriebes eine Dienstordnung erlassen, in der neben Bestimmungen über die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Dienst, Vorschriften über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen werden können. Geschieht das, so ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung der Sonderleistungen Bedacht zu nehmen.

(2) Untersteht eine Gruppe von Verwaltungen oder Betrieben einer gemeinsamen Verwaltung, so kann deren Führer eine gemeinsame Dienstordnung erlassen, auf die die Vorschriften des Abs. 1 Anwendung finden. Das gleiche gilt, wenn eine Gruppe von Verwaltungen oder Betrieben einer gemeinsamen Dienstaufsicht untersteht. In dieser gemeinsamen Dienstordnung kann für die im § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts bestimmt werden.

§ 17. Die Bestimmungen der Dienstordnung sind für die Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

§ 18. (1) Durch Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst, die der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und, soweit dieser für die an der Regelung beteiligten Verwaltungen und Betriebe nicht selbst zuständig ist, mit den zuständigen Reichsministern für Gruppen von Verwaltungen und Betrieben bestellt, können für diese Gruppen von Verwaltungen und Betrieben oder einzelne von ihnen Richtlinien für den Inhalt von Dienstordnungen und für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit Angestellten, deren Gehalt die für die Angestelltenversicherung maßgebende Grenze nicht übersteigt, sowie mit Arbeitern nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß festgesetzt werden.

(2) Die Sondertreuhänder können innerhalb ihrer Zuständigkeit nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe oder für einzelne Gruppen oder Bezirke das Dienstverhältnis der in Abs. 1 bezeichneten Angestellten und Arbeiter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch eine Tarifordnung regeln. Ihre Bestimmungen sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Dienstordnungen finden keine Anwendung.

(3) Der § 32 Abs. 2 Satz 4 (Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit) und Abs. 3 (Bekanntmachung von Richtlinien und Tarifordnungen) des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit und die dazu ergangenen Ausführungsvorschriften gelten entsprechend.

§ 19. (1) Auf die im § 18 genannten Sondertreuhänder finden die Vorschriften des § 25 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit Anwendung. Sie sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden.

(2) Dem Sondertreuhänder tritt zu seiner Beratung bei den nach § 18 zu treffenden Entscheidungen ein Sachverständigenausschuß zur Seite. Dieser Ausschuß wird gebildet aus Sachverständigen, die der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit den beteiligten Reichsministern in erforderlicher Zahl bestellt; vier weitere Sachverständige bestellt der Reichsarbeitsminister aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront, die geeignete Vertrauensmänner (Arbeiter und Angestellte) in Vorschlag zu bringen hat. Dem Sondertreuhänder bleibt es überlassen, zwei weitere Sachverständige hinzuzuziehen.

(3) Auf diese Sachverständigen findet die Vorschrift des § 24 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit Anwendung.

§ 20. (1) Die Vorschriften des Vierten Abschnitts „Soziale Ehrengerichtsbarkeit", §§ 35 ff. des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst den Ausführungsvorschriften hierzu, finden auf die Angehörigen öffentlicher Verwaltungen und Betriebe mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, daß die Aufgaben des Treuhänders der Arbeit durch den zuständigen Sondertreuhänder wahrgenommen werden.

(2) Die Unterstellung unter eine Disziplinargerichtsbarkeit als Beamter oder Soldat schließt die ehrengerichtliche Verfolgung aus. Die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes kann nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde erfolgen.

§ 21. Die Aufgaben des Sondertreuhänders in den Fällen der §§ 7 Abs. 2, 12 Abs. 1 und 2, 13, 14 und 20 Abs. 1 wurden durch den zuständigen Treuhänder der Arbeit wahrgenommen, soweit nicht im Einzelfalle ein Sondertreuhänder bestellt ist.

§ 22. Die Vorschriften des Fünften Abschnittes „Kündigungsschutz", §§ 56 ff. des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, finden auf Arbeiter und Angestellte in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben entsprechende Anwendung. Der Reichsarbeitsminister ist jedoch ermächtigt, im Einvernehmen mit dem zuständigen Reichsminister Verwaltungen und Betriebe oder Gruppen von ihnen durch Verordnung von der Anwendung dieser Bestimmungen auszunehmen, wenn für ihre Angehörigen ein mindestens gleichwertiger Kündigungsschutz durch Dienst- und Tarifordnungen gesichert erscheint.

§ 23. Die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 18 und 19 finden auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung keine Anwendung.

§ 24. Für die Reichsbank tritt in den Fällen des § 1 Abs. 2 und 3, des § 3 Abs. 2 und 3, des § 18 Abs. 1 und des § 22 an Stelle des zuständigen Reichsministers und im Falle des § 19 Abs. 2 an Stelle des beteiligten Reichsministers der Präsident des Reichsbank-Direktoriums.

§ 25. (1) Dieses Gesetz tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu seiner Durchführung einschließlich der Vorschrift des § 25 Abs. 2 handelt, mit dem Tage der Verkündung, im übrigen mit dem 1. Mai 1934 in Kraft, es sei denn, daß der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern einen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(2) Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen.

Berlin, den 23. März 1934.

Der Reichskanzler
Adolf Hitler.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.

Der Reichswirtschaftsminister
Dr. Schmitt.

Der Reichsminister der Finanzen
Graf Schwerin von Krosigk.

Der Reichsminister des Innern
Frick.

Der Reichspost- und Reichsverkehrsminister
Frhr v. Eltz.

Der Reichsminister der Justiz
Dr. Gürtner.

Die Ordnung der nationalen Arbeit

Erläuterungen

„Für die Jurisprudenz der Zukunft verspreche ich mir von einer innigen Berührung mit der Ethik, der sie bisher scheu aus dem Wege gegangen ist, einen neuen Aufschwung, ich meine nicht sowohl einen theoretischen, sondern den ungleich höher anzuschlagenden praktischen der richtigen Erfassung der wichtigen Aufgabe, welche sie für die Gesellschaft zu leisten hat, der Erkenntnis, daß dieselbe nicht der des Mathematikers zu vergleichen ist, der die seinige löst, indem er richtig rechnet, sondern der des Erziehers, dem eine Macht anvertraut ist, damit er sie zweckentsprechend praktisch verwende."

Rudolph Ihering, Zweck im Recht, Bd. 2 (1886), S. 128.

Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

Vom 20. Januar 1934

(RGBl. I S. 45)

Die Reichsregierung hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Allgemeines Schrifttum zum Gesetz:

Mansfeld, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Heerschild-Schriftenreihe Heft 21, 4. Aufl., Heerschild-Verlag, München.

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, DAR. 1934, S. 33 ff.

Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung, NSSozPol. 1934, S. 101 ff.

Von der Ordnung der nationalen Arbeit, JW. 1934, S. 593 ff.

Krause, Die Arbeitsverfassung im neuen Reich, 2. Aufl., Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.

Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Verlag Quelle & Meyer, Leipzig.

Hedemann, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, DJZ. 1934, S. 161 ff.

Andres, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, RABl. 1934 II, S. 37 ff.

Graf v. d. Goltz, Das Recht der Gemeinschaftsarbeit, SozPrax. 1934, S. 98 ff.

Bohnstedt, Grundzüge der neuen Sozialverfassung, SozPrax. 1934, S. 99 ff.

Goerrig, Das neue deutsche Arbeitsrecht, JW. 1934, S. 321 ff.

Briefs, Die Konstitution des sozialen Friedens, Wirtschaft und Arbeit 1934, S. 2 ff.

Richter, Arbeitsvertrag und Arbeitsordnungsgesetz, SozPrax. 1934, S. 249 ff.

Bärwinkel-Leue, Gedanken zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, JW. 1934, S. 596 ff.

Vorbem.

Erster Abschnitt

Führer des Betriebes und Vertrauensrat

Vorbemerkungen:

Der erste Abschnitt des Gesetzes befaßt sich — unter Verzicht auf eine neue Bestimmung des Betriebsbegriffes — mit der Ordnung des Betriebes und handelt von seinem Führer, der Gefolgschaft und dem Vertrauensrat. Er geht von dem das ganze Staatsleben beherrschenden Führergedanken aus und verschafft dem Unternehmer als dem geborenen Führer des Betriebes die ihm als solchem zukommende Stellung. Der Unternehmer entscheidet künftig allein und verantwortlich in allen sozialen Fragen des Betriebes gegenüber seiner Gefolgschaft, die ihm zur Treue verpflichtet ist. Die im § 2 ausdrücklich festgelegte Verantwortung des Führers, also des Unternehmers, für das Wohl der Gefolgschaft und die ihr entsprechende Treuepflicht werden künftig unser gesamtes Arbeitsrecht bestimmen, die Grundlage der Gemeinschaftsarbeit im Betrieb bilden und die völlige Umgestaltung des sozialen Vertragsrechts zur Folge haben. Abgesehen von den neuartigen Begriffen „Führer des Betriebes, Gefolgschaft, Beschäftigte" usw. und der Umschreibung, wer als Unternehmer und damit als Führer des Betriebes anzusehen ist, bringen die weiteren Bestimmungen, insbesondere § 3, klar zum Ausdruck, daß künftig zwischen den Unternehmer und seine Mitarbeiter keine unverantwortlichen Personen in wichtigen Betriebsangelegenheiten treten können. Nur in Ausnahmefällen ist eine Stellvertretung des Führers des Betriebes zulässig. So werden die Unternehmer gezwungen, in engster persönlicher Fühlung mit ihren Mitarbeitern tätig zu sein. Sie arbeiten ja auch „gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" (§ 1) und kennen daher nur ein gemeinsames Ziel, den Betrieb und mit ihm das Volksganze. Während das alte, nunmehr aufgehobene Betriebsrätegesetz auf dem Gedanken beruhte, daß dem Arbeitgeber, dem „sozialen Gegenspieler" der Arbeitnehmer, Vertreter gegenüberstehen müßten, die sich der besonderen Interessen der Arbeitnehmer anzunehmen und sie dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten und durchzusetzen hätten, das ganze Gesetz also aufgebaut war auf der Idee des Klassengegensatzes und Klassenkampfes, geht das neue Recht von der Erkenntnis aus, daß Führer und Gefolgschaft zusammengehören, beide nur das

gemeinsame Interesse an dem Blühen des Betriebes haben Vorbem.
und beide in gemeinsamer Arbeit für den Betrieb Aufgaben der Volksgemeinschaft zu erfüllen haben. Das ist nicht nur programmatisch im § 1 ausgeführt, sondern auch aus allen weiteren Bestimmungen zu erkennen. Nicht gegeneinanderstehende Interessen, sondern Vertrauen, gegenseitige Treue und Kameradschaft sind die Grundlagen nationalsozialistischer Wirtschaftsführung. Nur zur Vertiefung des Vertrauens innerhalb der Gemeinschaft aller im Betriebe Schaffenden, nicht zur Wahrnehmung irgendwie gearteter Sonderinteressen treten dem Führer des Betriebes Angehörige der Gefolgschaft beratend als Vertrauensmänner zur Seite. Und auch das nur in solchen Betrieben, deren Größe erfahrungsgemäß den ständigen Kontakt des Führers mit seiner Gefolgschaft unmöglich macht oder zum mindesten erschwert. Gerade der Fortfall solcher Vertrauensmänner in Kleinbetrieben zeigt, daß für die Schaffung des Vertrauensrates nicht die Notwendigkeit einer „Vertretung" der Arbeitnehmer, sondern nur die Erkenntnis maßgebend war, daß in größeren Betrieben Vertrauensmittler eingeschaltet werden müssen. So hat denn dieser Vertrauensrat, dessen Größe oder gegenüber dem bisherigen Recht besser gesagt Kleinheit § 7 regelt, auch nicht die Aufgabe, etwa Vereinbarungen mit dem Unternehmer abzuschließen oder sich sonst irgendwie im Sinne des alten Betriebsrats zu betätigen. Er soll vielmehr die Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander stärken und im übrigen den Führer in den sozialen Angelegenheiten des Betriebes beraten, die Arbeitsbedingungen mit ihm durchsprechen und mit ihm für die Hebung der Betriebsleistungen eintreten. Alles andere würde dem Führergedanken widersprechen, der auch darin besonders zum Ausdruck kommt, daß der Führer Mitglied und Leiter dieses Vertrauensrates ist.

Neuartig und von besonderer Bedeutung für die ganze kommende soziale Gesetzgebung ist die Art der Errichtung des Vertrauensrats. Wahlen im alten Stile mit anonymen Listen und Parteien sind mit dem Grundgedanken unseres Reiches unvereinbar. Man hätte deshalb an eine Ernennung der Mitglieder des Vertrauensrats denken können. Dem standen jedoch mancherlei Bedenken entgegen. Insbes. hätten außerbetriebliche Stellen in ureigenste Angelegenheiten der Betriebsgemeinschaft eingeschaltet werden müssen. Auch begründet eine Ernennung nicht immer das erforderliche Vertrauen. Infolgedessen sind die Gedanken der Volksabstimmung vom 12. November 1933 in das Gesetz übernommen. Alljährlich stellt der Führer des Betriebes gemeinsam mit dem im Betriebe tätigen Obmann der NSBO. eine Liste der geeigneten und die strengen Voraussetzungen des § 8 erfüllenden

Vorbem. Vertrauensmänner auf, die ihm zur Seite treten sollen. Zu dieser Liste hat alsdann die Gefolgschaft in geheimer Abstimmung Stellung zu nehmen. Das neuartige Abstimmungsverfahren ist durch die zweite Durchführungsverordnung des Reichsarbeitsministers vom 10. März 1934 geregelt (s. dort und in den Erläuterungen zu § 9). Es stellt die Persönlichkeit in den Vordergrund. Billigt die Gefolgschaft die ihr vorgelegte Liste nicht oder kommt aus irgendeinem anderen Grunde eine Abstimmung nicht zustande, dann kann der Treuhänder der Arbeit, wenn er es für angezeigt hält und ohne an irgendwelche Vorschläge gebunden zu sein, von Amts wegen Vertrauensmänner in der erforderlichen Anzahl berufen. Der so alljährlich neugebildete Vertrauensrat hat jeweils vor der am Feiertage des deutschen Volkes festlich versammelten Gefolgschaft ein feierliches Gelöbnis abzulegen, durch das sein hohes Amt besonders augenfällig hervorgehoben wird.

Der auf dem Führergedanken aufgebaute erste Gesetzesabschnitt weicht nur in einer Bestimmung — bewußt — von diesem Führergedanken ab. Schon in der Einleitung ist ausgeführt, daß dieses Gesetz den Idealtyp des deutschen Arbeitsmenschen forme und auf die Menschen in ihrer heutigen Verfassung noch nicht in vollem Umfange zugeschnitten sei. Es mußte daher eine besondere Sicherung gegen eine mißbräuchliche Ausnutzung der durch das Gesetz im Vertrauen auf die seelische Formung schon jetzt verliehenen Rechte eingebaut werden. Infolgedessen ist durch § 16 dem Vertrauensrat in seiner Mehrheit das Recht gegeben, sich beschwerdeführend an den Treuhänder der Arbeit gegen Entscheidungen des Führers zu wenden, wenn diese mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Gegen eine mißbräuchliche Anwendung wieder dieses Rechtes schützen die Vorschriften über die Ehrengerichtsbarkeit und das besonders strenge Verfahren, das die zweite Durchführungsverordnung des Reichsarbeitsministers für die Treuhänderanrufung vorsieht (s. § 16 Anm. 2).

Der Gesetzgeber hat auf eine großzügige Regelung unter Verzicht auf jede Kasuistik besonderen Wert gelegt. Er setzt damit in alle Beteiligten das Vertrauen, daß sie dieses neuartige Gesetz in dem Geiste anwenden werden, in dem es geschrieben ist. Auch die Bestimmungen des ersten Abschnittes weisen in die Zukunft. Sie nach Kräften durchzuführen, wird die sittliche Verpflichtung aller deutschen Arbeitsmenschen sein, über deren Handeln als Beauftragter des Staates der Treuhänder der Arbeit wacht. (Ueber die neuartige Form der auf Kasuistik verzichtenden Gesetzgebung vgl. Mansfeld, Soziale Ehre, Deutsches Recht 1934 123 ff.)

Führer und Gefolgschaft Betriebsgemeinschaft § 1

§ 1

Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

Sonderschrifttum:

Joerges, Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 41 ff.
Richter, Arbeitsvertrag und Arbeitsordnungsgesetz, SozPrax. 1934, S. 249 ff.
Potthoff, Unternehmer und Betriebsführer, Wirtschafts- und Sozialrecht 1934, S. 21 f.
Mansfeld, Der Führer des Betriebes, JW. 1934, S. 1004.
Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrats, DAR. 1934, S. 101.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der Führer des Betriebes.
3. Die Gefolgschaft
   a) Allgemeines
   b) Angestellte
   c) Arbeiter
   d) Hausgewerbetreibende.
4. Die Betriebsgemeinschaft.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Das bisherige Recht nahm stets als Ausgangspunkt die naturgegebenen Verschiedenheiten unter den arbeitenden Menschen des Betriebes. Es stellte den Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gegenüber. Die Verschiedenheiten wurden künstlich organisiert (vgl. z. B. § 1 BRG., der die Gegensätze ausdrücklich verankerte) und durch die Zusammenfassung zu großen Verbänden vervielfacht, deren Angestellte an der Verewigung des Gegensatzes und seiner Vertiefung auch persönlich interessiert waren (vgl. Graf v. d. Goltz in SozPrax. 1934 97). Das AOG. geht einen anderen Weg. Es geht von der Gemeinschaftlichkeit der Aufgaben und des Zieles aller Werktätigen aus und stellt die Stätte der gemeinsamen Arbeit, den Betrieb, in den Mittelpunkt. In ihm sollen der Unternehmer und seine Mitarbeiter

§ 1 weitgehend — unter der Aufsicht des für das ganze wirtschaftliche Geschehen verantwortlichen Staates — ihre Belange selbst ordnen. Sie sollen sich kennen lernen und Vertrauen zueinander gewinnen, damit sie gemeinschaftlich das vollbringen können, was ihrem Betriebe, dem sie alle ohne Ausnahme ihre Existenz verdanken, frommt und damit dem Besten aller in ihm Tätigen dient. Dieser Gemeinschaftsgedanke, der bewußt an die Spitze des neuen Gesetzes gestellt ist, beherrscht alle seine Bestimmungen und ist bei seiner Auslegung stets zu beachten. Er ist, wie viele Vorschriften des AOG., Programm und Ziel für den Neuaufbau der deutschen Wirtschaft und die geistige Grundhaltung aller Werktätigen. Die vorgesehene Hilfe des Staates ist nur das einstweilen noch notwendige Korrektiv in einem Augenblick, in dem sich die Menschen noch nicht ausnahmslos zu den neuen Gedanken der Gemeinschaftsarbeit bekennen.

Eine Gemeinschaftsarbeit im Betriebe kann nur gedeihen, wenn sich die Beteiligten weitgehend selbst überlassen bleiben. Bewußt ist daher die Mitwirkung außerbetrieblicher Stellen ausgeschaltet, die einmal die Gemeinschaftsarbeit stören würden, zum andern aber auch den Verantwortlichen die Verantwortung abnehmen könnten. Denn nur die eigene Verantwortung erzieht zum Gemeinschaftsgedanken. So ist z. B. die gemeinschaftliche Auswahl der Vertrauensmänner (§ 9) ausdrücklich den betrieblichen Stellen zur Pflicht gemacht (vgl. § 9 Anm. 1). Nur im Betrieb kann und soll die Gemeinschaftsarbeit erfolgen. Die Beratung der im Betrieb zur Mitarbeit Berufenen, z. B. des Zellenobmanns, durch Organisationen, die sich diese Beratung zur Aufgabe gesetzt haben, oder gar durch die berufenen Stellen der Partei, Arbeitsfront oder NSBO. wird dadurch natürlich nicht ausgeschlossen.

Wie in jeder Gemeinschaft, so kann es auch im Betriebe nur einen Führer geben. Nur eine Person kann Entscheidungen treffen und für das wirtschaftliche und soziale Geschehen allein verantwortlich sein mit voller Autorität nach unten und strenger Verantwortung nach oben. Der geborene Führer in diesem Sinne ist der Unternehmer. Ihm sind seine Mitarbeiter in Treue verbunden, genau wie er zur Treue und Fürsorge verpflichtet ist (§ 2). Diese Mitarbeiter bilden die Gefolgschaft. Mit dieser Bestimmung knüpft das AOG. bewußt an Rechtsverhältnisse im alten deutschen Recht an: an den Treudienstvertrag. „Dieser Treudienstvertrag ist ein Vertrag zur Leistung von Diensten, der ein Rechtsverhältnis schafft, dessen Wesen in der persönlichen Hingabe ohne Aufgabe der Persönlichkeit

besteht und das auf der gegenseitigen Treue beruht. Seine älteste Form ist der Vertrag des Gefolgsmannes mit dem Gefolgsherrn" (Joerges a. a. O.). So sind denn auch der Unternehmer als Führer und die beschäftigten Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft miteinander in Treue verbundene Personen. Sie sollen sich nicht mehr wie bisher als eigennützige Interessenten gegenüberstehen, sondern sind in einer Gemeinschaft, der Betriebsgemeinschaft, vereint. Der schöne, in der Vergangenheit vielfach mißverstandene und verfälschte Gedanke der Betriebsgemeinschaft wird damit wieder zu Ehren gebracht. Auf ihm baut die neue Regelung der Arbeit auf. Die einzelnen Angehörigen der Gemeinschaft unterscheiden sich lediglich durch die Aufgaben, die sie innerhalb der Gemeinschaft, jeder an der ihm nach Kenntnissen und Fähigkeiten zugewiesenen Stelle, zu verrichten haben. Darin zeigt sich wiederum die nur leistungsbedingte Verschiedenheit. § 1

Sind Menschen in einer Gemeinschaft zusammengefaßt, so erschöpft sie sich nicht nur in dem örtlichen Zusammenleben. Ist sie vielmehr lebendig und erstreckt sich auch auf eine Gemeinsamkeit im Fühlen und Denken, so wird sie, gleichgültig welche Stellung der einzelne in ihr einnimmt, auch zu einer Gemeinschaft im Wollen, im Ziel. Alle arbeiten in der gleichen Richtung und in dem Bewußtsein, ein unentbehrliches Glied in der Gemeinschaft und in dem Ganzen des Betriebes zu sein (vgl. Joerges a. a. O.). Dieses Ziel stellt § 1 gleichfalls unverrückbar fest. Führer und Gefolgschaft arbeiten gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat (s. u. Anm. 4).

So gibt denn § 1 mehr programmatisch Zweck und Ziel des ganzen Gesetzes an, indem er die leitenden Grundgedanken, wie sie hier angedeutet sind, klar hervorhebt. Es sind ethische Forderungen, die hier aufgestellt werden. Sie begründen die Verpflichtung eines jeden Werktätigen, sein Leben und Handeln an ihnen auszurichten und sich nach besten Kräften zu bemühen, den in diesem Gesetze geformten Idealtyp eines deutschen Arbeitsmenschen zu erreichen. Es sind weniger rechtliche Normen, denen man deshalb auch nicht mit den alten Methoden der Interpretation gerecht werden kann, wie denn überhaupt dieses Gesetz in seinen Hauptabschnitten einen eigenen, weniger juristischen als ethischen Stil hat. Das Ziel des Gesetzgebers ist mehr die Erziehung und Formung des deutschen Volksgenossen, als die äußere rechtliche Ordnung ihres Zusammenlebens, die je nach den Erfolgen dieser Erziehungsarbeit immer unnötiger wird.

§ 1 Unternehmerfunktionen ist die AG., handelnd durch ihren Vorstand. Sie schließt durch ihre gesetzlichen Vertreter die Arbeitsverträge mit den Angestellten und Arbeitern ab. Sie entscheidet daher — durch ihren Vorstand, da sie selbst handlungsunfähig ist — auch der Gefolgschaft gegenüber als Führer.

Nun setzt aber die Führerstellung schon begrifflich die Gemeinschaftsarbeit mit der Gefolgschaft voraus. Der Führer muß der Betriebsgemeinschaft angehören, in der, nicht in einer außerbetrieblichen Machtstellung, ja sein Führertum wurzelt (so auch Dietz a. a. O.). Infolgedessen kann nur der betriebsverbundene Unternehmer auch als Führer der Gefolgschaft gegenübertreten. Leitet er also den Betrieb nicht selbst, so muß er einen „Stellvertreter" bestellen, der in seinem Namen für ihn auftritt und ihn in seinen Unternehmerfunktionen der Gefolgschaft gegenüber vertritt (§ 3 Abs. 2). Das hier Gesagte gilt sinngemäß auch für die gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person als Unternehmer. Sie leiten, da sich die Leitung in der Abgabe von Willenserklärungen äußert, den Betrieb dann nicht selbst, wenn sie ihm nicht in einer für Willenserklärungen erforderlichen Gesamtheit vorstehen. An den Unternehmerrechten und -pflichten ändert sich durch die Bestellung eines Vertreters nichts. Mit gutem Grunde hat deshalb der Gesetzgeber auch nicht gesagt, daß an Stelle des nicht im Betriebe arbeitenden Unternehmers — bzw. der gesetzlichen Vertreter (s. o.) — ein anderer „Führer des Betriebes" zu bestellen sei (diese Formulierung findet sich nur im § 3 Abs. 3 [s. u.]). Er hat vielmehr nur die Beauftragung eines „Stellvertreters" angeordnet, auf den, da Gegenteiliges nicht bestimmt ist, die allgemeinen Grundsätze über die rechtsgeschäftliche Vertretung Anwendung finden müssen. Der Unternehmer entscheidet nach wie vor in allen betrieblichen Angelegenheiten der Gefolgschaft gegenüber. Er bleibt auch ehrengerichtlich voll verantwortlich. Nur kann er als Außenseiter der Betriebsgemeinschaft nicht in dieser das Führeramt persönlich ausüben, kann also seine Entscheidungen der Gefolgschaft nicht selbst übermitteln. Dazu muß er einen Stellvertreter beauftragen, der in fremdem, nämlich des Unternehmers Namen die Gefolgschaft führt und mit ihr an der Förderung der Betriebszwecke arbeitet. Bei dieser Rechtslage kann deshalb keine Rede davon sein, daß in einem solchen Falle nun etwa der Unternehmer an die Entscheidungen dieses stellvertretenden Führers gebunden sei (so z. B. Grussendorf, Kommentar, S. 16). Vielmehr kann der Stellvertreter nur im Rahmen der ihm erteilten Vollmachten handeln und ist — namentlich als leitender Angestellter — an die Weisungen des Unternehmers gebunden. Jedenfalls bleibt der Unternehmer in den Fällen der Stellvertretung Führer des Betriebes. Er entäußert sich nur, solange er den Betrieb nicht selbst leitet, des Rechtes, der Gefolgschaft persönlich gegenüberzutreten, persönlich die Betriebsordnung zu erlassen und persönlich den Vertrauensrat zu leiten, also alle die Funktionen auszuüben, die eine Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft voraussetzen. Uebernimmt er die Leitung des Betriebes, so endet ohne weiteres die Stellvertretung, sofern er den bisherigen Stellvertreter nicht gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 freiwillig zum Stellvertreter beruft.

§ 1

Bestand im Falle der Nichtzugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft für den Unternehmer die Pflicht zur Bestellung eines Stellvertreters — „dies muß geschehen, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten" —, so läßt das Gesetz die Vertreterbestellung auch auf Grund freien Ermessens des Unternehmers bzw. bei juristischen Personen der gesetzlichen Vertreter zu. Sie können einen Stellvertreter bestellen. Unternehmer, die durch die kaufmännische oder technische Leitung eines großen Betriebes voll in Anspruch genommen sind und daher die tägliche soziale Arbeit im Vertrauensrat und mit der Gefolgschaft nicht glauben leisten zu können, werden von dieser Befugnis Gebrauch machen. Besondere Bedeutung gewinnt diese Bestimmung aber gerade für juristische Personen, die durch mehrere gesetzliche Vertreter vertreten werden. Ein mehrgliedriger „Führer des Betriebes" ist an sich keine erfreuliche, wenn auch nach dem Dargelegten notwendige Erscheinung. Die gesetzlichen Vertreter können deshalb einen Stellvertreter dieses mehrgliedrigen „Führers" bestellen, der in ihrem Namen handelt und innerhalb der Betriebsgemeinschaft die dem Unternehmer als Führer übertragenen Funktionen ausübt. Sie können den Stellvertreter auch aus ihrer Mitte durch gemeinschaftlichen Akt bestellen, wobei sich die Rechtsgültigkeit einer solchen Bestellung nach den allgemeinen handels- oder bürgerlichrechtlichen Bestimmungen richtet. Sie werden von dieser Möglichkeit um so eher Gebrauch machen, als es ja dem Grundsatz des Führertums am besten entspricht, wenn nur einer Führer ist. Auch für die freiwillige Vertreterbestellung gilt das oben Gesagte. Der Unternehmer und die gesetzlichen Vertreter bleiben die Führer. Nur ruht während der Tätigkeit des Vertreters ihr Führeramt. Der Vertreter ist jedoch stets im Rahmen seines Dienstvertrages oder im Rahmen der ihm erteilten Vollmachten an die Weisungen des Unternehmers gebunden. Er kann auch jederzeit — ohne Angabe von Gründen — abberufen werden, da seine Vertreterstellung

§ 1 Es ist aber selbstverständlich, daß diese ethischen Gedanken künftig auch weitgehend die Auslegung nicht nur dieses Gesetzes, sondern allgemein unseres ganzen Arbeitsrechts beherrschen werden.

2. Der Führer des Betriebes

An der Spitze des Betriebes steht — dem deutschrechtlichen Treuevertrag und dem Führergrundsatz entsprechend — der „Führer des Betriebes". Die Stellung des Führers wird grundsätzlich von dem Unternehmer eingenommen, der, wie es unmißverständlich im § 1 zum Ausdruck gekommen ist, als Führer mit seiner Gefolgschaft zusammenarbeitet. Infolgedessen kennt das Gesetz keine „Trennung der Gewalten" — so Potthoff a. a. O. — und stellt auch nicht neben den Unternehmer eine andere Person mit besonderen Führerrechten. Es geht vielmehr grundsätzlich davon aus, daß in jedem Betrieb der in der Betriebsgemeinschaft tätige Unternehmer als Führer an der Spitze der Gefolgschaft steht. Führer und Unternehmer sind eins, die Unternehmerstellung schließt das Führeramt in sich ein. Die wirtschaftliche Stellung des Unternehmers sowie die aus seinen Beziehungen zu den sächlichen Produktionsmitteln und den vertraglichen Beziehungen zu den von ihm Beschäftigten fließenden Rechte und Pflichten werden — abgesehen von dem Falle des § 3 Abs. 3 — durch das Gesetz in keiner Weise berührt. Aus ihnen ergeben sich die Führerrechte. Da aber der Unternehmer durch § 2 in seiner Entscheidungsbefugnis von allen die eigene Entschließung hemmenden Bindungen der Vergangenheit befreit wird, hat ihn dafür das Gesetz auch mit der hohen sittlichen Verantwortung gegenüber der Gefolgschaft und dem Volksganzen belastet, die seiner Stellung als Führer und Leiter eines Betriebes entspricht.

Grundsätzlich ist also der Unternehmer der Führer des Betriebes, d. h. derjenige, der dem „Unternehmen den Zweck setzt" (Jacobi, Betrieb und Unternehmen S. 10, f. u.). Die Führerstellung ergibt sich aus seinen Unternehmerfunktionen. Ihm sind als Führer durch das Gesetz keine besonderen Pflichten auferlegt und keine Sonderrechte verliehen. Alle Rechte und Pflichten des „Führers des Betriebes" sind Rechte und Pflichten des Unternehmers. Rechtlich wäre an seiner Stellung der Gefolgschaft gegenüber — und nur von dieser handelt das Gesetz — nichts geändert worden, wenn im § 1 und auch in den übrigen Bestimmungen der Hinweis auf seine Führerstellung überhaupt unterblieben wäre. Wenn aber der Gesetzgeber die Betriebsgemeinschaft als Grundlage des künftigen Sozial-

lebens auf dem deutschrechtlichen Treueverhältnis aufbauen wollte, in dem es keinen Unternehmer und keinen Arbeiter, sondern nur Führer und Gefolgsmannen gab, dann mußte er diese beiden Begriffe auch auf das Arbeitsleben übertragen und aus ihnen die das Vertragsrecht künftig beherrschenden Grundsätze ableiten. Er mußte den Unternehmer aus seiner vielfach anonymen Stellung hervorholen und ihn der Gefolgschaft als den für das soziale Geschehen des Betriebes verantwortlichen Führer zeigen. Das ist der wahre Sinn dieses neuen Begriffs „Führer des Betriebes". Man wird also daran festhalten müssen, daß überall dort, wo das Gesetz den Begriff „Führer des Betriebes" gebraucht, der Unternehmer gemeint ist, der eben als Führer an der Spitze seiner Gefolgschaft steht. So bestimmt denn auch § 2 nichts anderes, als daß der Unternehmer der Gefolgschaft gegenüber in allen Angelegenheiten entscheidet. Der Unternehmer hat ferner für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Er ist in seiner Eigenschaft als Dienstberechtigter im Sinne des BGB. der Arbeitgeber der früheren Zeit. Mit ihm, nicht mit einem dritten „Führer" werden auch heute die Dienstverträge abgeschlossen. Denn an den wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Funktionen des Unternehmers ist durch das AOG. nichts geändert, abgesehen davon, daß § 2 ihn von den früheren sog. Mitwirkungsrechten der Betriebsvertretungen befreit und ihm die volle unbeschränkte Entscheidungsbefugnis verleiht, die allerdings nicht etwa — wie im Schrifttum unrichtig behauptet wurde — vertragliche Bindungen ohne weiteres mißachten darf. Auch künftig ist also der Unternehmer neben seiner ehrenrechtlichen Verantwortung an abgeschlossene Verträge gebunden. Die schwierige Frage der Einwirkung einer einseitig erlassenen Betriebsordnung auf laufende Arbeitsverträge bedarf dabei, weil hier unerheblich, keiner Erörterung. (Darüber s. Anm. zu §§ 26 ff. und Vorbem. vor § 26.) § 1

Gehen wir also davon aus, daß grundsätzlich der Unternehmer auf Grund seiner heute von allen hemmenden Bindungen und Beschränkungen befreiten Unternehmerstellung der Gefolgschaft gegenüber der „geborene" Führer des Betriebes ist, so wird auch die im § 3 Abs. 1 getroffene Regelung verständlich. Bei juristischen Personen sind die gesetzlichen Vertreter grundsätzlich „Führer des Betriebes", und zwar, wenn es mehrere sind, in ihrer Gesamtheit je nach den für ihre Willensbildung maßgeblichen Bestimmungen. Der Vorstand der Gelsenkirchener Bergwerks-AG. ist also z. B. der Führer des Betriebes, wenn wir unterstellen, daß er den Betrieb leite (s. u.). Denn dieser Vorstand bildet den Willen des Unternehmers. Trägerin aller

§ 1 nichts mit dem abgeschlossenen Dienstvertrag zu tun hat, ganz abgesehen davon, daß seine Vertreterstellung beim Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft erlischt. Als Besonderheit ist hervorzuheben, daß mit der Vertretung immer nur leitende Persönlichkeiten beauftragt werden dürfen. Zwischen den Unternehmer und die Gefolgschaft sollen sich keine unverantwortlichen Personen einschieben (Näheres s. Anm. zu § 3). Anderseits ist durch diese Bestimmung die Gefahr ausgeschaltet, daß dieser Stellvertreter sich nur als Bote des Unternehmers betätigt und nur Ausführungsfunktionen hat (so auch Dietz a. a. O.).

Eine weitere Verpflichtung zur Bestellung eines Stellvertreters ist zwar nicht im Gesetz geregelt, ergibt sich aber aus allgemeinen rechtlichen Erwägungen. Führerentscheidungen enthalten weitgehend rechtsgeschäftliche Erklärungen. Der geschäftsunfähige oder geschäftsbeschränkte Unternehmer kann daher nicht Führer sein. Für ihn handelt — auch als Führer — sein gesetzlicher Vertreter, der seinerseits einen Stellvertreter bestellen muß, wenn er den Betrieb nicht selbst leitet. (Vgl. aber den Fall des § 112 BGB. Der zum Betrieb eines Erwerbsgeschäftes ermächtigte minderjährige Unternehmer ist Führer des Betriebes) (so auch Dietz a. a. O.). Durch die Eröffnung des Konkurses wird der Konkursverwalter an Stelle des Gemeinschuldners Führer des Betriebes.

Anders als bei der zwingend gebotenen oder freiwilligen Stellvertretung ist aber der Fall des § 3 Abs. 3 zu beurteilen. Hier klafft in der Tat Führertum und Unternehmerstellung auseinander. Das Ehrengericht kann als schwerste Strafe gemäß § 38 dem Unternehmer die Befähigung aberkennen, Führer zu sein. Geschieht das, „so ist ein anderer Führer des Betriebes zu bestellen". Schon der Wortlaut zeigt die Verschiedenheit zu dem Falle der Stellvertretung. Der Unternehmer — das Gesetz spricht hier aus einem gleich zu erörternden Grunde vom Führer! — muß nicht, wie bei der Nichtzugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft, einen Stellvertreter für die Führerfunktionen betrauen, sondern muß schlechthin einen anderen Führer bestellen. Es mag eingeschaltet werden, daß diese Bestellung durch den Unternehmer erfolgen muß, der zur Erfüllung dieser Pflicht gemäß § 54 von dem Treuhänder der Arbeit anzuhalten ist. Der erörterte Vorschlag, den Treuhänder selbst mit der Führerbestellung zu beauftragen, findet angesichts der klaren Bestimmungen namentlich des § 54 im Gesetze keine Stütze (Näheres s. Anm. 4b zu § 3). Der Unternehmer darf also — und das ist bei der Tragweite der Entscheidung des Ehrengerichts selbstverständlich — selbst nicht mehr Führer bleiben, nicht mehr an der Spitze der Gefolgschaft stehen. Sein ihm an sich „angeborenes" Führeramt ruht also nicht. Er muß sich vielmehr aller Führerrechte entäußern. Der neue Führer ist nicht Vertreter im Willen, sondern selbst Führer. Dadurch wird sehr wesentlich in die Rechtsstellung des Unternehmers eingegriffen. Gewiß ändert sich nichts an seinen Eigentumsverhältnissen hinsichtlich der sächlichen Betriebsmittel. Er bleibt auch Dienstberechtigter im Sinne des BGB. Ihm ist aber jede Betätigung dieser an sich bestehenden Rechte untersagt. Die Bindung des neuen Führers an die Weisungen des so „abgemeierten" Unternehmers, die aus einem zwischen beiden meist bestehenden Dienstvertrag hergeleitet werden kann, gewinnt wenigstens für das soziale Gebiet ein anderes Gesicht als im Falle der Stellvertretung. In sozialen Angelegenheiten entscheidet jetzt nicht etwa der Unternehmer durch den von ihm betrauten Stellvertreter, sondern in der Tat der Führer an Stelle des Unternehmers. Setzt er also z. B. einen von dem Unternehmer nicht gebilligten Lohn fest, so bleibt der Unternehmer an diesen Lohn den Arbeitern gegenüber gebunden. Wie weit er etwa Regreßansprüche gegen den Führer aus dem mit ihm getätigten Dienstvertrag haben mag, bleibe unerörtert. Eine Begrenzung der Vollmacht kommt nicht in Betracht. Der Führer ist hier ja nicht wie ein Stellvertreter bevollmächtigt und an die Grenzen der Vollmacht gebunden, deren Ueberschreitung nach den Vorschriften über die Vertretung ohne Vertretungsmacht zu beurteilen wäre, sondern ihm sind schlechthin die Unternehmerbefugnisse auf sozialem Gebiete übertragen. Hier entscheidet gemäß § 2 also nicht der Unternehmer als Führer — bei der Stellvertretung durch den Mund des Stellvertreters — der Gefolgschaft gegenüber, sondern der bestellte Führer an Stelle des Unternehmers.

Da auch dieser bestellte Führer wieder „abgemeiert" werden kann, mußte in § 3 Abs. 3 von dem Führer und konnte nicht von dem Unternehmer gesprochen werden, der einen anderen Führer zu bestellen habe. Daß auch der Führerstellvertreter der Ehrengerichtsbarkeit unterliegt, ist selbstverständlich, wenn auch vielleicht das Gesetz diese Selbstverständlichkeit nicht deutlich ausspricht. Hier handelt es sich aber um einen Fall, für den die Auslegung im Geiste und nach dem Sinne des Gesetzes zu erfolgen hat. Die Aberkennung der Befähigung, Führer zu sein, erstreckt sich — a majore ad minus — natürlich auch auf die Befähigung, Stellvertreter eines Führers zu sein.

§ 1

§ 1 Nun wird auch klar, warum das Gesetz in seinem ersten Abschnitt, in dem die Willensäußerungen der Gefolgschaft gegenüber und die betriebliche Gemeinschaftsarbeit behandelt werden, vom Führer spricht, während in anderen Abschnitten, z. B. im § 20 bei der Entlassungsanzeige oder im § 57 bei dem Wahlrecht im Kündigungswiderrufsverfahren dem Unternehmer Rechte und Pflichten übertragen sind. In diesen Fällen handelt der Unternehmer ja nicht als Führer des Betriebes, sondern nur in seiner Eigenschaft als für den Betrieb auch dem Staate gegenüber verantwortlicher Unternehmer oder als Dienstberechtigter im Sinne des BGB. Für diese Fälle bestand also schon an sich kein Anlaß zur Uebertragung der Rechte und Pflichten an den Führer, der als solcher ja nur der Gefolgschaft gegenübertritt. Der Wechsel in der Bezeichnung wäre aber vielleicht unnötig gewesen, wenn weder die Stellvertretung noch die Bestellung eines anderen Führers vorgesehen wäre. Da das aber geschehen ist, mußte mit besonderer Deutlichkeit daran festgehalten werden, daß diese Rechte und Pflichten aus der Unternehmerstellung allein fließen. Von der mehrfach aus dieser verschiedenen Wortbezeichnung gefolgten „Trennung der Gewalten" kann also keine Rede sein.

Der Begriff des Arbeitgebers ist aus dem Gesetz völlig verschwunden. Abgesehen davon, daß diese Bezeichnung auch in früheren Zeiten unnötig war und jederzeit durch den Unternehmer hätte ersetzt werden können, der ja alle sog. Arbeitgeberfunktionen ausübt, war die Beseitigung dieses unschönen Begriffs erforderlich, weil die in ihm liegenden Erinnerungen an die alten Klassengegensätze auch nicht im Ausdruck mehr anklingen sollten. Die Neufassung des AGG. (v. 10. 4. 34, RGBl. I S. 319) kennt die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls nicht mehr. Sie dürften nunmehr wohl endgültig der Vergangenheit angehören.

Wenn also der Unternehmer grundsätzlich als Führer des Betriebes anzusehen ist, so ist weiter eine Klarstellung des Unternehmerbegriffs erforderlich. Das Gesetz hat ihn nicht näher umschrieben, sondern sich mit der Feststellung begnügt, daß derjenige Führer des Betriebes sei, der nach den herrschenden Begriffen die Voraussetzungen des Unternehmers erfüllt. Er übernimmt also den allgemeingültigen, vor allem in der wirtschaftlichen und auch steuerlichen Gesetzgebung geprägten und von der Rechtsprechung und Wissenschaft näher gekennzeichneten Unternehmerbegriff, der damit zum ersten Male in die arbeitsrechtliche Gesetzgebung einzieht. Sie kannte bisher nur den unschönen, aus dem rein schuldrechtlichen Dienstvertrag abgeleiteten Begriff des Arbeitgebers

als des Dienstberechtigten, der den Arbeitnehmern Arbeit gibt (vgl. aber z. B. § 72 BRG., der schon den Unternehmerbegriff gleichbedeutend mit dem Arbeitgeberbegriff verwendet). Der Arbeitgeber war der Gegenkontrahent des Arbeitsverhältnisses und der „soziale Gegenspieler" des Arbeitnehmers. § 1

Wer ist nun Unternehmer? Es ist der Leiter des Unternehmens, also derjenige, der den Gang und die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens persönlich oder als juristische Person durch seine gesetzlichen Vertreter bestimmt (vgl. auch § 17, der ausdrücklich von dem „Führer des Unternehmens" spricht und die Möglichkeit berücksichtigt, daß der Unternehmer sein Unternehmen nicht selbst „leitet").

Der Begriff des Unternehmers ist also nur aus dem des Unternehmens abzuleiten. Betrieb und Unternehmen bezeichnen beide die Betätigung einer natürlichen oder juristischen Person zur Verfolgung eines bestimmten Zweckes. Sie unterscheiden sich dadurch, daß der Betrieb die technische und organisatorische Seite, das Unternehmen die wirtschaftliche Seite der „Vereinigung von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln zur Verfolgung eines gesetzten Zieles" bedeutet (Jacobi, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe S. 36, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 286, LAG. Dortmund v. 30. 9. 27, Bensh. Samml. 2 7; vgl. auch § 4 Anm. 2). Derjenige, der nun dem Unternehmen den Zweck setzt (Jacobi, S. 10) oder dessen Wille für die Zusammenfassung der genannten Mittel zu einem einheitlichen Zweck maßgebend ist, der also dieses Unternehmen führt, ist der Unternehmer. Er trägt vor allem auch das Risiko und ist die autoritative Spitze des Unternehmens. Auf Grund welcher Rechtsbeziehungen, ob dinglich oder obligatorisch, er die Betriebsmittel, namentlich die sachlichen, beherrscht, ist ohne Belang. Unternehmer ist also der Inhaber des Unternehmens in diesem Sinne.

Wie in Anm. 1 ausgeführt ist, beruht das AOG. auf der Betriebsgemeinschaft. Abgesehen von der Sonderbestimmung des § 17 tritt uns also der Unternehmer lediglich in seiner Verbindung mit dem Betrieb und in seiner betrieblichen Rechtsstellung entgegen, die im Hinblick auf den einzelnen Betrieb aus der besonderen Unternehmerfunktion abgeleitet ist. Unternehmer im Sinne des AOG. ist also derjenige, der den Zweck und das Ziel des Unternehmens und damit des einzelnen Betriebes als Glied des Unternehmens bestimmt. Nun ist — in dieser betrieblichen Rechtsstellung — der Unternehmer

§ 1 nicht unbedingt der Eigentümer der Betriebsmittel. Auch der Nießbraucher oder Pächter kann Unternehmer sein (s. o.). Entscheidend für die Unternehmerfunktion ist die Beherrschung des Unternehmens oder des Betriebes als Teils dieses Unternehmens, also nicht auf Grund des Sacheigentums, sondern dadurch, daß der Wille des „Unternehmers" für die Geschäftsführung entscheidend ist. Zu dieser Person — unerheblich ob natürliche oder juristische — treten die in diesem Betriebe Beschäftigten in Rechtsbeziehungen. Mit ihm verwirklichen sie die Betriebsgemeinschaft, von der oben gesprochen ist, und bilden den „lebendigen Organismus, innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele zustreben" (RG. v. 16. 2. 26, RGZ. 113 87).

Persönliche Voraussetzungen sind für den Unternehmer und damit für den Führer des Betriebes nicht aufgestellt. Wer nach dem allgemeinen Recht fähig ist, Unternehmer zu sein — — vgl. über die Notwendigkeit der Geschäfts- und Handlungsfähigkeit die Anm. oben —, kann, ja muß auch Führer des Betriebes sein. Das gilt für das Alter, die Staatsangehörigkeit und die Rasse. Der ausländische und der nichtarische Unternehmer sind Führer ihrer Betriebe. Auch sie tragen deshalb die volle Verantwortung, die dem Führer auferlegt ist. § 10 besagt nichts Gegenteiliges.

Nunmehr lassen sich auch Beginn und Ende der Führerschaft ohne Schwierigkeiten bestimmen. Die Führerstellung beginnt mit der Erlangung der Stellung als Unternehmer, die abgeleitete Führerstellvertretung mit der Betrauung des Stellvertreters durch den Unternehmer (s. o. und § 3 Anm. 2 und 3). In dem Falle der Bestellung eines neuen Führers gem. § 3 Abs. 3 beginnt das Führeramt mit der — vom Treuhänder der Arbeit zu überwachenden — Einsetzung des neuen Führers durch den abgemeierten Unternehmer. Das Führeramt endet mit dem Verlust der Unternehmerstellung überhaupt oder mit der Rechtskraft der auf Aberkennung der Befähigung lautenden Entscheidung des Ehrengerichts (auch darüber s. § 3 Anm. 4). Das Amt des Führerstellvertreters endet mit der Abberufung durch den Unternehmer, die jederzeit, auch ohne Angabe von Gründen, erfolgen kann (s. o.) oder mit der Rechtskraft einer ehrengerichtlichen Entscheidung, durch die auch dem Stellvertreter die Befähigung abgesprochen wird, ein Führeramt und sei es auch nur in Stellvertretung des Unternehmers zu bekleiden.

3. Die Gefolgschaft

§ 1

Arbeiter und Angestellte eines Betriebes pflegte man früher als „Belegschaft" oder „Arbeitnehmerschaft" zu bezeichnen. An die Stelle dieser unschönen, mit dem dennoch propagierten Gedanken der Gleichberechtigung nur schwer zu vereinenden Bezeichnungen ist der Begriff der „Gefolgschaft" getreten, der wie der Begriff des „Führers" deutschrechtlichen Anschauungen über den Treudienstvertrag entstammt. Sie umfaßt die Arbeiter und Angestellten des Betriebes, die mit dem Unternehmer als ihrem Führer in der Betriebsgemeinschaft zusammengeschlossen sind. In sie sind sie kraft des mit ihm getätigten Arbeitsvertrages eingetreten. Dieser Arbeitsvertrag, das vertragliche Band, das beide Teile zu der Gemeinschaft zusammenfaßt, ist nicht etwa durch die Hineintragung des deutschrechtlichen Treuegedankens beseitigt worden (s. u.). Er regelt nach wie vor das Zusammenleben der zu gemeinsamer Arbeit Verbundenen. Nur seine Auslegung wird weitgehend von den neuen Gedanken und Beziehungen beherrscht werden. Das AOG. gestaltet ihn durch die Führer- und Gefolgschaftsidee zu einem Rechtsverhältnis zwischen Personen, die durch die gegenseitige Treue und die Treue gegen Volk und Staat verbunden sind (Joerges a. a. O.). Die Treuepflicht wird zur Hauptverpflichtung des schuldrechtlichen Dienstvertrages, während die üblichen schuldrechtlichen Beziehungen hinter ihr zurücktreten. § 611 BGB. bleibt zwar in seiner Geltung unberührt, ist aber nicht mehr bestimmend für das Wesen des Arbeitsverhältnisses. Dieses Wesen bestimmt die Führer- und Gefolgschaftsidee. (Näheres s. u. und § 2 Anm. 3d.)

a) Allgemeines

Das AOG. zählt im § 1 zu den Mitgliedern der Gefolgschaft ausdrücklich nur die Arbeiter und Angestellten, denen es in den §§ 5 Abs. 2 und 7 wenigstens für den Bereich der Bestimmungen über den Vertrauensrat auch die Hausgewerbetreibenden gleichstellt. Es verzichtet also bewußt darauf, die alte Streitfrage der Zugehörigkeit sog. „arbeitnehmerähnlicher Personen" zu lösen (vgl. dazu die neue Begriffsbestimmung im § 5 Abs. 1 AGG. in der durch das Gesetz über die Heimarbeit bedingten neuen Fassung v. 10. 4. 34 (RGBl. I S. 319) oder gar ein bloßes „Beschäftigungsverhältnis" zur Grundlage der neuen Betriebsgemeinschaft zu machen, wenn es auch gelegentlich von den „Beschäftigten" spricht. Klare Abgrenzungen nach außen sind auch für den Bereich des neuen Gesetzes notwendig. Näheres s. unten und § 2 Anm. 3.)

§ 1 Die genaue Abgrenzung der Arbeiter von den Angestellten ist für das AOG. im Gegensatz zum BRG. deshalb nicht von besonderer Bedeutung, weil den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten keine eigenen Rechte zugewiesen sind, wie es im BRG. geschehen war. Immerhin wird man auf eine Abgrenzung nicht ganz verzichten können, weil § 7 Abs. 4 vorsieht, daß bei der Auswahl der Vertrauensmänner Angestellte und Arbeiter „angemessen" zu berücksichtigen seien. Ueber diese Abgrenzung s. u. Anm. b u. c.

Wesentlicher ist die Abgrenzung nach außen. Das BRG. unterschied der früheren Terminologie entsprechend zwischen „Arbeitnehmern" und anderen Personen (§ 10 BRG.). Daneben stellte es einzelne besondere Gruppen von Arbeitnehmern, auf welche die allgemeinen Begriffsmerkmale des Arbeitnehmers an sich zutreffen, ausdrücklich außerhalb des Arbeitnehmerkreises. Auf den Begriff des Gefolgschaftsangehörigen oder besser des Gefolgsmannes, der jetzt den Oberbegriff für Arbeiter und Angestellte bilden wird, können viele Begriffsmerkmale des alten Arbeitnehmerbegriffs übernommen werden. Denn nur derjenige ist Gefolgsmann, der in eine Betriebsgemeinschaft eingegliedert in arbeitsrechtlichen Beziehungen zu dem Unternehmer steht.

Der Erläuterung der Begriffe des „Angestellten" und des „Arbeiters" werden daher die beiden Gruppen eigentümlichen Merkmale voranzustellen sein. Arbeiter und Angestellte müssen, wenn sie zu einer Gefolgschaft gehören sollen, diejenigen Merkmale erfüllen müssen, die nach dem Sprachgebrauch des täglichen Lebens und der Verkehrsauffassung solchen Personen anhaften, die sich einem Unternehmer gegenüber zur Arbeitsleistung verpflichtet und mit dieser Verpflichtung den Eintritt in eine Betriebsgemeinschaft vollzogen haben. Zwar wird der Begriff des Gefolgsmannes in den typischen Fällen der Praxis nur wenig Schwierigkeiten bereiten, in Grenzfällen ist er aber nur wenig klar (vgl. z. B. den Fall des Artisten und dazu RG. v. 29. 3. 27, JW. 1927 2369, Pick in NZA. 1928 339, des Hotelportiers u. a.).

Gefolgsmann ist, wer auf Grund eines ihn in eine Betriebsgemeinschaft eingliedernden Vertrages unselbständig und auf Rechnung eines anderen berufsmäßig Arbeit gegen Entgelt verrichtet. Diese mit Ausnahme der heute wesentlichen Betriebsverbundenheit für den bisherigen „Arbeitnehmer" geläufige Begriffsbestimmung umfaßt alle entscheidenden Merkmale und kann deshalb der allgemeinen Betrachtung zugrunde gelegt werden. Sie wird auch den im § 2 ausgesprochenen Gedanken des Treue- und Fürsorgever-

hältnisses gerecht, das ja — wie bereits ausgeführt — nicht etwa zu einer völligen Auflösung vertraglicher Rechtsbeziehungen führen kann, sondern nur für das Wesen und den inneren Gehalt des Arbeitsverhältnisses bestimmend ist. § 1

Daß für den Begriff des Gefolgsmanns nur die im „Betrieb" (s. § 4 Anm. 2) Beschäftigten in Betracht kommen, ist selbstverständlich, da ja das Gefolgschaftsverhältnis auf der Betriebsgemeinschaft aufbaut. (Wegen der Hausgewerbetreibenden s. u. Anm. 3c und § 5 Anm. 2b.)

Im einzelnen ergeben sich aus dieser Begriffsbestimmung folgende bedeutsamen und auch bei der weitestgehenden Auslegung immer zu berücksichtigenden Merkmale:

1. Der Gefolgsmann muß kraft des ihn in die Betriebsgemeinschaft eingliedernden Vertrages zu — körperlicher oder geistiger — Arbeit verpflichtet sein. Auch die sog. Arbeitsbereitschaft ist Arbeit in diesem Sinne (Mansfeld NZA. 1926 603), ihre Unterbewertung wie im Arbeitszeitrecht ist hier nicht am Platze. Der Wille zur Arbeit allein ist nicht entscheidend (so Molitor, Arbeitnehmer und Betrieb, S. 6). Der Arbeitslose ist — ganz abgesehen von der fehlenden Betriebszugehörigkeit — nie Gefolgsmann.

2. Diese Arbeit muß eine unselbständige sein, d. h. ihre Ausführung darf nicht von der freien Entschließung dessen abhängen, der sie zu leisten hat (vgl. z. B. RAG. v. 2. 12. 31, Bensh. Samml. 13 470). Gerade hier zeigt sich schon die Unmöglichkeit, das Bestehen des Dienstvertrages als Grundlage der Tätigkeit zu leugnen und das ganze Zusammenleben im Betriebe allein auf die Idee des deutschrechtlichen Treueverhältnisses abzustellen. Gewiß verpflichtet auch die Treue zur Dienstleistung. Maßgebend — auch für ihre Bewertung — bleibt aber stets der schuldrechtliche Vertrag, der indessen in seiner Auslegung geformt und bestimmt wird von der Gefolgschaftsidee. Die aus diesem Vertrage fließenden Weisungsbefugnisse des Unternehmers bestimmen den Grad der Unselbständigkeit. Die persönliche Unselbständigkeit ist aber nicht mit der persönlichen Unfreiheit zu verwechseln. Strafgefangene können daher niemals Gefolgsmänner sein, auch wenn sie in einen Betrieb eingegliedert sein sollten. Das gleiche gilt auch von Fürsorgezöglingen, es sei denn, daß sie unter Fortdauer der Fürsorgeerziehung außerhalb der Anstalt als landwirtschaftliche Arbeiter usw. beschäftigt werden.

Entscheidend dafür, wann eine solche unselbständige Tätigkeit vorliegt, können nur die Umstände des Einzelfalles sein.

§ 1 Sie ist immer dann gegeben, wenn die beschäftigten Personen hinsichtlich der Ausführung der Arbeit Weisungen nachzukommen haben (RAG. v. 5. 12. 28, Bensh. Samml. 4 215, vgl. auch KG. v. 14. 6. 24, NZA. 1924 625). Die Schwierigkeit einer grundsätzlichen Festlegung wird um so größer, weil häufig die rein juristischen Begriffe auch eine andere Auslegung zulassen. Die Schaffung des Begriffs der „arbeitnehmerähnlichen Personen" im § 5 AGG. ist nur ein unvollkommener Lösungsversuch, der sich zudem in der Praxis nicht bewährt hat. Der Gesetzgeber hat darauf verzichtet, diese Begriffsbestimmung zu übernehmen, vielmehr die Lösung entstehender Schwierigkeiten der Auslegung überlassen. Sie wird in erster Linie von dem Zwecke des Gesetzes ausgehen müssen, die Betriebsgemeinschaft mit allen Betriebszugehörigen zu vertiefen. Ist eine „arbeitnehmerähnliche Person" auf das engste mit ihrem „Führer" und der Gefolgschaft verbunden — vgl. RAG. v. 14. 2. 34, JW. 1934 1066 —, werden keine Bedenken bestehen, ihn als Gefolgsmann zu betrachten, wie denn überhaupt an die Stelle der Kasuistik eine Auslegung treten soll, die sich von den Zielen und ethischen Forderungen des Gesetzes leiten läßt.

Auch die rein wirtschaftliche Unselbständigkeit kann entscheidend sein. Die Hausgewerbetreibenden sind zwar rechtlich selbständig, aber wirtschaftlich unselbständig (fehlt die wirtschaftliche Abhängigkeit, so fehlt eines ihrer wichtigsten Merkmale, RGZ. 74 387). Sie gelten trotzdem — wenigstens für die Bestimmungen über den Vertrauensrat — als Gefolgschaftsangehörige.

Schwierig ist die Unterscheidung, ob selbständige oder unselbständige Arbeit vorliegt, bei räumlicher Entfernung des Arbeitenden von der Betriebsstätte. Hier kommt alles darauf an, ob die beschäftigten Personen den Weisungen des Unternehmers zu folgen haben oder in ihrer Tätigkeit völlig oder doch zum überwiegenden Teile frei sind. (Ein Handlungsreisender für eine bestimmte Firma ist in der Regel unselbständig, ebenso ein Monteur, der außerhalb der Betriebsstätte arbeitet.) Häufig kann auch die Art der Entlohnung einen Anhalt bieten. Agenten, die Gehalt beziehen und nicht überwiegend Provision erhalten, sind unselbständig.

Ist jemand gleichzeitig für mehrere Auftraggeber tätig, so kann es darauf ankommen, ob er hinsichtlich der Arbeitszeit, der Arbeitsausführung usw. Weisungen entgegenzunehmen hat. Ist das nicht der Fall, so wird man die Selbständigkeit bejahen müssen (hinsichtlich des Agenten vgl. z. B. LG. Dresden v. 6. 2. 26,

NZA. 1926 757). Soweit jemand zwar für einen anderen beschäftigt, aber in eigener Betriebsstätte und unter freier Verfügung über die Einteilung seiner Zeit tätig ist, wird er in der Regel selbständig sein, auch dann, wenn die Betriebsstätte nur gemietet ist (z. B. Makler, Hausweber, Spielzeughersteller, soweit sie nicht Hausgewerbetreibende sind). § 1

Zu den sog. Kleinakkordanten vgl. neben den Bestimmungen des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. 3. 34 (RGBl. I S. 214) insbes. RAG. v. 5. 6. 29, RAGE. 4 55 und Bensh. Samml. 6 235.

Zahlreich sind die Grenzfälle zwischen unselbständiger Arbeit und Mitunternehmerschaft. Die Beteiligung am Gewinn macht z. B. noch nicht zum Mitunternehmer (Musikkapellen in Kaffeehäusern können daher zur Gefolgschaft des Lokalinhabers gehören; vgl. hierzu RAG. v. 25. 6. 30, Bensh. Samml 9 441 und LAG. München v. 23. 5. 30, Bensh. Samml. 10 15).

3. Diese unselbständige Arbeit muß, wie schon mehrfach betont wurde, auf Grund eines freiwillig abgeschlossenen — bzw. bei Schwerbeschädigten gem. § 7 SchwerbeschGes. als freiwillig abgeschlossen fingierten — Vertrages geleistet werden, also in der Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung bestehen (vgl. RAG. v. 12. 12. 31, Bensh. Samml. 13 480). Diese Frage war schon bisher in Rechtsprechung und Schrifttum lebhaft umstritten und ist als angeblich streitig nach der Verkündung des AOG. erneut in der Rechtslehre und allgemeinen Literatur aufgetaucht. Sie bedarf daher der Klärung. Es schießt weit über das Ziel hinaus, wenn manche namentlich aus dem § 2 des Gesetzes folgern wollen, daß nunmehr der Dienstvertrag des BGB. beseitigt und das ganze Zusammenleben innerhalb des Betriebes allein auf dem mehr ethisch zu wertenden Treueverhältnis des alten deutschen Rechts aufgebaut sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Gesetzgeber später nach fortschreitender Erziehung des Volkes und bei einem gemeinsamen Bekenntnis zu den neuen sittlichen Forderungen auf den Vertrag als Grundlage der Gemeinschaftsarbeit einmal wird verzichten können. Zum mindesten ist dafür die heutige Zeit noch nicht reif. Insbesondere kann die Vorschrift des § 35 Satz 3, nach der jeder Angehörige der Betriebsgemeinschaft seine volle Kraft in den Dienst des Betriebes zu stellen hat, das Verhältnis zwischen dem Unternehmer und seinen Mitarbeitern im Betriebe nicht erschöpfen. Das AOG. nimmt nämlich den Betrieb in seiner persönlichen Zusammensetzung als etwas Gegebenes. „Es befaßt sich mit der Ordnung der Betriebsgemeinschaft als eines vorhandenen Gebildes, nicht

§ 1 aber mit ihrer Begründung und ihrer doch ständig notwendigen Erneuerung. Es verteilt die Rollen im Betrieb, beruft den Unternehmer zum Führer des Betriebes und die vorhandenen Arbeiter und Angestellten zu Gefolgsleuten und weist ihnen Aufgaben und Pflichten innerhalb der Gemeinschaft zu, sagt aber nichts darüber, wie jemand Mitglied der Betriebsgemeinschaft wird" (Richter a. a. O.). Die Rechtswirkung, daß der eintretende Arbeiter oder Angestellte in die Betriebsgemeinschaft eintritt und daß zwischen ihnen und dem Unternehmer fortan diese Betriebsgemeinschaft besteht, geht auf keinen anderen Rechtsgrund zurück als auf den Arbeitsvertrag. Daß dieser in der Regel nicht besonders förmlich abgeschlossen wird — auch da sollten sich mit der Zeit Wandlungen vollziehen, die dieser bedeutungsvollen Handlung der Einfügung in eine dem gemeinen Nutzen dienende Gemeinschaft mehr gerecht werden! —, ist für die rechtliche Prüfung bedeutungslos. Auch die konkludente Handlung begründet bekanntlich einen Vertrag, dem vielleicht nur der Laie nicht die starke rechtliche Bedeutung zumessen mag, die ihm zukommt. Das AOG. geht aber nicht nur für die Begründung der Gemeinschaftszugehörigkeit von vertraglichen Beziehungen aus, sondern setzt sie auch für die inhaltliche Gestaltung der Gemeinschaftsarbeit voraus (vgl. z. B. §§ 20 Abs. 3, 28 Abs. 3 und 4, 60 Satz 1 und 61 Abs. 2), ja betont sogar ihre Notwendigkeit, wenn es im § 32 dem Treuhänder die Befugnis zur Festsetzung von Richtlinien für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen verleiht. Es kann also keine Rede davon sein, daß die neue Gesetzgebung bewußt auf den Arbeitsvertrag verzichte und nun alles auf den recht vagen Begriffen eines Beschäftigungsverhältnisses aufbaue. Nur inhaltlich hat dieser Dienstvertrag einen allerdings erheblichen Wandel erfahren, indem er nunmehr überwiegend von sittlichen Normen beherrscht wird und einen stark personenrechtlichen Einschlag erhalten hat. Das ganze Arbeitsvertragsrecht ist in dem Geiste der jetzigen Rechtsordnung und ihrer ethischen Gedanken auszulegen (wegen aller Einzelheiten vgl. die zutreffenden Darlegungen von Richter a. a. O.).

Gewiß entstehen Schwierigkeiten in den Fällen des nichtigen Dienstvertrages, der von Minderjährigen oder sonst Handlungsunfähigen abgeschlossen oder der erfolgreich angefochten wird. Diese Fälle bilden aber die Ausnahme, und es geht nicht an, das ganze Recht an diesen Ausnahmefällen zu orientieren. Für sie wird auch ohne die grundsätzliche Anerkennung eines „Beschäftigungsverhältnisses" die zutreffende Lösung zu finden sein. Eine Auslegung im Geiste des AOG. wird hier ohne Zweifel

zu dem Ergebnis führen können, daß für diese Ausnahmefälle § 1
auch von den Regeln abgesehen werden kann und wenn — hier nur auf tatsächlicher Grundlage — die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft vollzogen ist, gegen eine Zugehörigkeit zur Gefolgschaft um so weniger Bedenken erhoben werden können, als die Pflichten des Gefolgsmannes — von den vertraglichen Pflichten abgesehen — sittlicher Natur sind. Nur insoweit ist es zutreffend, wenn man das heutige Arbeitsrecht losgelöst von dem Recht des Arbeitsvertrages als das Recht der in einem Betriebe tätigen Menschen bezeichnet (Nikisch, S. 11). Wieweit im Recht der Sozialversicherung oder in anderen Gesetzen bereits der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses nachweisbar ist, ist für die hier gefundene Entscheidung jedenfalls ohne Belang. Von jedem Gesetz gibt es Ausnahmen kraft der tatsächlichen Lebensvorgänge und -notwendigkeiten (vgl. hierzu Dersch in ArbRPrax. 1930 142; Kaufen in NZA. 1931 145) und zwingen zur Bildung von behelfsmäßigen Rechtsfiguren, die aber nur den Zweck haben können, diesen Ausnahmefällen dort, wo es not tut, Rechnung zu tragen. Daß Rechtsansprüche z. B. auf Lohn bei nichtigem Vertrage auf die Regeln über die ungerechtfertigte Bereicherung gestützt werden müssen, ist für die hier zu entscheidende Frage nach der Eingliederung in die Gefolgschaft gleichfalls ohne Bedeutung. Die Notwendigkeit, zu solchen — dem Juristen übrigens geläufigen — Konstruktionen zu greifen, ist eine Folge des geltenden, vom AOG. nicht angetasteten Rechts (vgl. auch Dersch in Arbeitsrechtskartei, Karte Beschäftigungsverhältnis; vgl. auch § 5 Anm. 2b).

Hinsichtlich der mit Notstandsarbeiten beschäftigten Arbeitslosen vgl. § 139 Abs. 4 AVAVG., hinsichtlich des Freiwilligen Arbeitsdienstes § 139a Abs. 4 AVAVG. Arbeitslose können als Notstandsarbeiter also Gefolgsleute sein, während das AOG. auf Arbeitsdienstlager des Freiwilligen Arbeitsdienstes mangels geeigneter Personen für die Bildung einer Betriebsgemeinschaft keine Anwendung finden kann (vgl. im übrigen zu diesen Fragen hinsichtlich der Notstandsarbeiter RAG. v. 6. 2. 29, RAGE. 3 162, Bensh. Samml. 5 238 und v. 10. 7. 29, RAGE. 4 135).

Angehörige der Reichswehr und der Reichsmarine sind nicht Gefolgsleute im Sinne des AOG. — natürlich mit Ausnahme der auf Privatdienstvertrag im Bereiche der Heeresverwaltung beschäftigten Arbeiter und Angestellten. — Ihre Tätigkeit erfolgt zur Zeit auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Vertrages.

4. Die Arbeit muß weiter für Rechnung eines anderen, des Unternehmers, erfolgen, der das Risiko, den Gewinn und den

§ 1 Verlust trägt. Ein Gefolgsmann kann wohl am Gewinn, aber niemals am Verlust beteiligt sein.

5. Schließlich muß die Arbeit gegen Entgelt — in der weitesten Begriffsfassung — geleistet werden. Worin dieses besteht, ob in fester Entlohnung, Gewinnbeteiligung, Provision (vgl. LG. Dresden v. 12. 1. 27, JW. 1927 2388) oder Sachbezügen, soweit sie nach der GewO. zulässig sind, ist ebenso unerheblich wie die Höhe des Entgelts (vgl. RAG. v. 10. 8. 32, Bensh. Samml. 15 550). Auch die gewährte Ausbildung des Lehrlings ist Entgelt. Volontäre, die zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich im Betriebe tätig sind, gehören daher in der Regel nicht zur Gefolgschaft. Eng mit der Notwendigkeit des Entgelts hängt zusammen, daß die Arbeit berufsmäßig geleistet wird, wobei unerheblich ist, ob sie auch den Lebensberuf des einzelnen ausmacht. Sie muß ihn nur zeitlich und auch der Leistung nach erheblich in Anspruch nehmen (vgl. z. B. RAG. v. 1. 3. 30, Bensh. Samml. 8 210 und v. 2. 3. 32, Bensh. Samml. 14 333, LAG. Stuttgart v. 14. 5. 29, ArbGer. 1929 297).

Unterbrechung der Arbeit durch Krankheit, Urlaub usw. ist für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ohne Belang.

Diese allgemeinen Begriffsmerkmale genügen für den Begriff des Gefolgmannes (Arbeiter oder Angestellter und u. U. Hausgewerbetreibender) im Sinn des AOG. Keine Rolle spielen die Staatsangehörigkeit, das Geschlecht, der Familienstand und die Arbeitsfähigkeit, wie auch die Parteizugehörigkeit, die Rasse oder die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront, die nur Voraussetzung für das Amt des Vertrauensmannes ist.

§ 10 BRG. nahm nun von dem allgemeinen Begriff des Arbeitnehmers eine Reihe von Personen aus, die zwar die einzelnen Begriffsmerkmale des Arbeitnehmers erfüllen, jedoch auf Grund dieser Vorschrift für den Bereich des BRG. nicht als Arbeitnehmer gelten sollten. Das AOG. kennt diese Ausnahmebestimmungen nicht. Es stellt vielmehr auf den allgemeinen Sprachgebrauch ab und betrachtet daher nur diejenigen in eine Betriebsgemeinschaft eingegliederten Personen nicht als Gefolgschaftsangehörige, die nach allgemeiner Verkehrsanschauung nicht zu ihnen gehören können. Das gilt einmal von den öffentlichen Beamten und Beamtenanwärtern, wenn auch hinsichtlich der ersteren vielleicht § 36 Abs. 2 zu einer anderen Auffassung führen könnte. Er dient aber lediglich der besonderen Hervorhebung einer an sich selbstverständlichen Tatsache und hat darüber hinaus Bedeutung für den Fall, daß ein Beamter Führer

eines Betriebes ist. (Ueber die Begründung des Beamtenverhältnisses nach dem neuen Recht vgl. Wittland in JW. 1934 718.) § 1
Weiter kann man, da insoweit die Fassung des § 10 BRG. der allgemeinen Auffassung entspricht, die Personen ausnehmen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerbe dient, sondern mehr durch persönliche Rücksichten z. B. der körperlichen Heilung — Kranke in Anstalten und Genesungsheimen —, der Wiedereingewöhnung — Krüppel in Krüppelheimen —, der sittlichen Besserung und Erziehung — Beschäftigte in Rettungshäusern — oder durch Beweggründe charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird. Zu der letzteren Gruppe gehören Krankenschwestern, sofern sie nicht allein aus Erwerbsgründen ihren Beruf ausüben (vgl. hierzu Philipsborn in NZA. 1931 23 und RAG. v. 10. 7. 31, Bensh. Samml. 12 450), Missionare und Mönche. Sie alle sind ja auch nicht „zur Förderung der Betriebszwecke" tätig. Dagegen haben die Familienangehörigen des Unternehmers im Gegensatz zum bisherigen Recht keine Ausnahmestellung. Wenn sie die üblichen Voraussetzungen, wie sie oben dargelegt sind, erfüllen, gehören sie zur Gefolgschaft des Betriebes, in dessen Gemeinschaft sie eingegliedert sind (vgl. aus der neueren Rechtspr. RAG. v. 13. 12. 33 ArbR.-Samml. 20 55 und LAG. Bielefeld v. 4. 1. 34 ArbRSamml. 20 29).

Diese Gefolgsleute gliedern sich nun in Arbeiter und Angestellte. Zu beiden Gruppen gehören auch die Lehrlinge, obwohl sie meist unentgeltlich tätig sein werden (s. o). Als Lehrling hat rechtlich derjenige zu gelten, der zum Zwecke seiner Fachausbildung auf Grund eines Lehrvertrags in ein Beschäftigungsverhältnis getreten ist. Auch durch den Lehrvertrag entsteht ein Arbeitsverhältnis. Der Lehrling ist in den Betrieb eingegliedert und ebenfalls Gefolgsmann. Wenn die Gesetzgebung mehrfach zwischen Arbeits- und Dienstverhältnis einerseits und Lehrverhältnis anderseits unterscheidet, so bedeutet das nicht, daß nicht auch das Lehrverhältnis ein Arbeitsverhältnis sei, um so mehr als ja gerade im Lehrverhältnis der Treuebegriff schon frühzeitig zum Ausdruck gekommen ist (vgl. hierzu Nipperdey in NZA. 1930 665 und u. a. RAG. v. 20. 4. 29, Bensh. Samml. 6 8).

Das Gesetz hat auf scharfe Unterscheidungen zwischen den Angestellten und Arbeitern verzichtet, zumal ihre Abgrenzung nicht unbedingt erforderlich ist (s. o.). Maßgebend müssen daher neben der sonstigen gesetzlich, insbes. in dem AVG., vorgenommenen Abgrenzung der Sprachgebrauch des täglichen Lebens und die Verkehrsanschauung bleiben.

§ 1 b) Angestellte

Ganz allgemein ist als Angestellter derjenige zu bezeichnen, der als Gefolgsmann überwiegend Kopfarbeit leistet im Gegensatz zum Arbeiter, dessen Tätigkeit überwiegend in Handarbeit besteht. Maßgebend ist stets die Beschäftigung und nicht die Bezeichnung (RAG. v. 9. 3. 32, Bensh. Samml. 15 273). Der Mann, der überwiegend Handarbeit zu leisten hat, gilt als Arbeiter. Für die genauere Abgrenzung des Angestellten dient § 1 Abs. 1 AVG. als Anhalt. Die Beschäftigung in den in dieser Bestimmung aufgeführten Berufen macht zum Angestellten selbst dann, wenn trotz dieser Beschäftigung aus irgendwelchen Gründen, z. B. wegen des Alters oder der Höhe des Jahresarbeitsverdienstes, eine Versicherungspflicht nicht besteht (vgl. z. B. RAG. v. 29. 4. 31, Bensh. Samml. 13 10, v. 27. 10. 28, Bensh. Samml. 4 165 und v. 13. 7. 29, Bensh. Samml. 6 387). Hinsichtlich der einzelnen Beschäftigungen, die zum Angestellten machen, kann auf § 1 AVG., den dazu ergangenen sog. Berufskatalog des Reichsarbeitsministers und die eingehende Rechtsprechung des RVA. Bezug genommen werden.

Hinsichtlich der Büroangestellten muß es bei der Regelung des AVG. verbleiben. Angestellte sind danach (§ 1 Ziff. 3) alle Büroangestellten, soweit sie nicht ausschließlich mit Botengängen, Reinigung, Aufräumung und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden. Das BRG. hatte im § 12 Abs. 1 Satz 2 den Ausnahmekreis eingeengt und auch die „mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Büroangestellten" als Angestellte gelten lassen. Diese Bestimmung ist in das AOG. nicht übernommen. Es besteht auch kein Anlaß, sie sinngemäß anzuwenden, da eine Verkehrsauffassung, nach der sie über den Rahmen des AVG. hinaus zu den Angestellten gehören, kaum bestehen dürfte. Allerdings kommt es auf die örtliche Anschauung an. Das Bestehen von Angestelltentarifverträgen für sie kann einen Anhaltspunkt bieten.

Das BRG. nahm ausdrücklich Vorstandsmitglieder und sonstige leitende Persönlichkeiten von den Angestellten aus (§ 12 Abs. 2 BRG.), weil sie dem Arbeitgeber näher ständen und seinen Interessen mehr zu dienen hätten, als denen der Angestellten, zu denen sie eigentlich gehörten. Der Klassengegensatz ist also auch hier bewußt zum Ausdruck gebracht. Das AOG. hat diese Ausnahme nicht übernommen. Es will ja den Klassengegensatz überbrücken und kennt keine Sonderinteressen irgendeines Mitgliedes der Betriebsgemeinschaft. Infolgedessen gehören alle leitenden Angestellten zu den Angestellten

und damit zu der Gefolgschaft. Aus ihr ist lediglich der Führer des Betriebes ausgenommen, also der Unternehmer oder die gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person in ihrer Gesamtheit. Sie sind aber auch dann ausgenommen, wenn die Führerrolle einer anderen Person übertragen ist, so wie es im § 3 vorgesehen ist. Denn durch die Uebertragung erlischt die aus der Unternehmerfunktion fließende Führerstellung nicht. Sie ruht nur. Der „geborene" Führer bleibt Führer neben dem „gekorenen", auch wenn er durch die Kürung, d. h. Bestellung, auf die eigene Ausübung der Führerrechte verzichtet hat (s. oben Anm. 2). Ausgenommen ist endlich der für das Führeramt bestellte Stellvertreter. Alle übrigen Personen des Betriebes gehören — soweit sie Arbeiter oder Angestellte sind — zur Gefolgschaft. (Ueber die Hausgewerbetreibenden vgl. § 5 Abs. 2 und u. Anm. d.) § 1

c) Arbeiter

Arbeiter sind alle Gefolgschaftsmitglieder, die nicht Angestellte — oder Hausgewerbetreibende — sind. Eine weitere Begriffsbestimmung erübrigt sich, zumal die genaue Abgrenzung nicht wesentlich ist. Daß die Arbeiter im Gegensatz zu den Angestellten im wesentlichen Handarbeit verrichten, ist oben schon gesagt. Die sich aus Tarifverträgen und Tarifordnungen ergebende Verkehrsauffassung kann der Unterscheidung zugrunde gelegt werden.

Auch die sog. unständigen Arbeiter gehören für die Dauer ihrer Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft zur Gefolgschaft, da diese kein langandauerndes Tätigkeitsverhältnis voraussetzt — allerdings unter der Bedingung, daß die Arbeit den Beschäftigten zeitlich und der Leistung nach erheblich in Anspruch nimmt (s. o. Anm. a 4 und RAG. v. 1. 3. 30, Bensh. Samml. 8 210) —. Der Begriff des ständigen oder unständigen Arbeiters ist dem AOG. überhaupt fremd. Wenn für manche Rechte eine längere Betriebszugehörigkeit verlangt wird, so ist damit der Begriff des ständigen Arbeitsverhältnisses nicht eingeführt. Er kann in gewissem Umfange nur bei § 5 von Bedeutung sein (vgl. dort und RAM. v. 3. 3. 34, RABl. 1934 I 63).

Der Begriff des unständigen Arbeiters spielt in Saisongewerben und Kampagnebetrieben eine gewisse Rolle. Darüber vgl. § 20 Abs. 4 und die dort gegebenen Erläuterungen. In ihnen wird naturgemäß die Bildung eines Vertrauensrats Schwierigkeiten ergeben, um so mehr als die rechtliche Stellung des Vertrauensmannes durch einen verstärkten Kündigungsschutz besonders gehoben ist, er also nach Ablauf der Saison nicht ohne weiteres entlassen werden kann. Trotzdem hat der Gesetzgeber davon abgesehen, etwa ähnlich dem § 62 BRG. besondere Bestimmungen

§ 1 für diese Gewerbe, namentlich das Baugewerbe, zu erlassen. Ob ein Vertrauensrat zu errichten ist, bestimmt sich nach § 5 (s. dort). Die Zahl der zu bestellenden Vertrauensmänner ist in Anlehnung an die Grundsätze des § 7 aus den Bedürfnissen des Betriebes zu bestimmen (Näheres s. § 5 Anm. 2b). Im Baugewerbe sind die einzelnen Baustellen als Bestandteile des Hauptbetriebes anzusehen, so daß für sie ein besonderer Vertrauensrat nicht zu bilden ist. Da eine Vertretung besonderer Interessen der auf den Baustellen Beschäftigten nicht in Frage kommen kann, ist auch eine besondere Rücksichtnahme auf sie nicht zwingend geboten.

d) **Hausgewerbetreibende**

Gemäß § 5 Abs. 2 gehören zur Gefolgschaft im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat auch die Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten, und zwar allein oder mit ihren Familienangehörigen. Diese Hausgewerbetreibenden sind also Mitglieder der Gefolgschaft und gelten als in die Betriebsgemeinschaft aufgenommen, wenn sie auch räumlich getrennt von der eigentlichen Betriebsstätte arbeiten. Sie zählen deshalb auch bei der Feststellung der „Beschäftigten" im Sinne des § 7 für die Größe des Vertrauensrats mit, können an der Abstimmung gem. § 9 teilnehmen und Vertrauensmänner werden. Sie sind wie die Arbeiter und Angestellten zur Treue verpflichtet, d. h. auch ihre Rechtsbeziehungen zum Unternehmer werden weitgehend von der Gefolgschaftsidee beeinflußt. Nach dem Erlaß des AOG. hat die Reichsregierung das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. 3. 1934 (RGBl. I S. 214) verabschiedet, das den Begriff des Hausgewerbetreibenden näher umschreibt (§§ 2 und 3 a. a. O.). Es hat den Heimarbeiter dem Hausgewerbetreibenden kleinsten Ausmaßes gleichgestellt und von einer genauen Abgrenzung abgesehen. Diese Grundsätze (vgl. insbes. die Begründung des Gesetzes, abgedruckt im Deutschen Reichsanzeiger v. 23. 3. 1934) müssen auch hier gelten, allerdings mit der Einschränkung gegenüber dem Heimarbeitgesetz, daß Hausgewerbetreibende, die noch Betriebsarbeiter beschäftigen, nicht zur Gefolgschaft gehören. Mit dieser Einschränkung gelten also die Begriffe des § 3 Abs. 1 und 2 des Gesetzes über die Heimarbeit auch für § 5 Abs. 2.

Die in Betracht kommenden Bestimmungen des Gesetzes über die Heimarbeit lauten:

§ 2

(1) In Heimarbeit Beschäftigte sind:
1. die Heimarbeiter (§ 3 Abs. 1),

2. die Hausgewerbetreibenden (§ 3 Abs. 2), die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen (§ 3 Abs. 5) oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitern) arbeiten. § 1

(2) Ihnen können ..... gleichgestellt werden:
sonstige Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister (§ 3 Abs. 3) und andere arbeitnehmerähnliche Personen.

. . . . . "

§ 3

(1) .....

(2) Hausgewerbetreibender ist, wer als Gewerbetreibender in eigener Wohnung oder Betriebsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern unter eigener Handarbeit Waren herstellt oder bearbeitet, wobei er selbst wesentlich am Stück arbeitet. Dies gilt auch dann, wenn der Gewerbetreibende die Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft oder vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt arbeitet.

(3) Zwischenmeister ist, wer die ihm von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergibt.

(4) .....

(5) Als Familienangehörige im Sinne des Abs. 1 und des § 2 Abs. 1 Nr. 2 gelten Mitglieder des Familienhaushalts, die mit dem Hausgewerbetreibenden oder dessen Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder von ihnen an Kindes Statt angenommen sind, ferner Mündel, Pflegekinder und Fürsorgezöglinge, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Hausgewerbetreibenden leben.

4. Die Betriebsgemeinschaft

Schon oben — Anm. 1 — ist dargelegt, daß im Mittelpunkt des AOG. der Betrieb steht und daß in ihm der Unternehmer und die Gefolgschaft zur Gemeinschaftsarbeit verbunden seien. Nach Ueberwindung des Klassenkampfes geht das Gesetz von der Schicksalsverbundenheit im Betrieb aus, innerhalb deren es nur ein Ziel geben kann, weil das gleiche Streben des Unternehmers und der Gefolgschaft allein die Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg bieten. Das Gesetz will, daß hinter dem großen Gedanken der Gemeinschaft künftig alles Trennende zurücktritt. „Es will die Schranken niederlegen, die künstlich gezüchtetes Mißtrauen und die Herzenshärtigkeit der Menschen zwischen den gemeinsam Schaffenden aufgerichtet hatten" (Nikisch S. 25). Der Begriff der Betriebsgemeinschaft ist an sich nicht neu und bereits seit Jahren in der Rechtsprechung des RG. und des RAG. ver-

§ 1 wandt. So sagt schon das RG. in RGZ. 113 89 (ähnlich RGZ. 106 275) bei der Feststellung des Betriebsbegriffs, daß der Betrieb ein lebendiger Organismus sei, „innerhalb dessen Arbeitgeber und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in derselben einem gemeinsamen Ziele zustreben". Zwar sind diese Darlegungen für die Abgrenzung des Betriebsbegriffs nur schwer zu verwenden (s. § 4 Anm. 2). sie zeigen aber die ethische Auffassung von der Zusammenarbeit im Betrieb schon zu einer Zeit der gesetzlichen Verankerung der Gegensätze. Bezeichnend ist der Kampf gegen diese Entscheidung im Schrifttum. Sie wird als wirklichkeitsfremd und „romantisch" abgelehnt, die Möglichkeit einer Gemeinschaft im Betriebe schlechthin geleugnet. (Vgl. Richter in ArbRPrax. 1930 216.) Dennoch ist tapfer und konsequent das RAG. dieser Rechtsprechung gefolgt (vgl. RAG. v. 3. 11. 28, RAGE. 2 305, Bensh. Samml. 4 149 und v. 24. 10. 28, RAGE. 2 341, Bensh. Samml. 4 323) und auch im Schrifttum sind ähnliche Gedanken entwickelt. So schrieb schon 1925 Hedemann: „Es bleibt trotz aller Hochhebung des Massengedankens und allen Rausches der großen Nur-Verbände ein unbeugsames Faktum, daß der Arbeiter mitsamt seiner Arbeitskraft und seinem wirtschaftlichen Schicksal und darüber hinaus mit seiner menschlichen Persönlichkeit zuerst und am stärksten mit dem Betriebe verbunden ist" (in Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 17) (vgl. auch Nikisch in Iherings Jahrbüchern 1930 33 und Mansfeld in NZA. 1931 221).

Ob man mit Huber (JW. 1934 1019) die Betriebsgemeinschaft auch als rechtliche Einheit werten kann, erscheint zweifelhaft. Jedenfalls ist sie bei der bisherigen Ausgestaltung durch das AOG. noch keineswegs zur öffentlichen Organisation geworden. Sie zeigt ohne Zweifel starke Anklänge an die deutschrechtliche Genossenschaft, die für sie in mancher Beziehung Vorbild gewesen ist, wird auch als Herrschaftsverband mit einem organähnlichen Gebilde, dem Vertrauensrat, anzusehen sein, steckt aber dennoch noch so sehr in den „Kinderschuhen", daß die Folgerungen Hubers für die gegenwärtige Rechtslage zum mindesten verfrüht erscheinen. Man wird nach erbrachter Bewährung zunächst der sozialen Einheit den Schritt auch zur rechtlichen Einheit um so leichter tun können, als zweifellos der Gesetzgeber an ihn — als Zukunftsbild — gedacht zu haben scheint.

Daß der Begriff der Betriebsgemeinschaft nicht mit dem der Werksgemeinschaft im Sinne der früheren sog. wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmervereinigungen wesensgleich ist, bedarf keiner Ausführung.

Der Unternehmer als Führer und die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft arbeiten gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke. Sie richten also ihre Tätigkeit gemeinsam auf das gleiche Ziel, die Förderung der Betriebszwecke, d. h. die Erfüllung der dem Betriebe im Rahmen des Unternehmens und der allgemeinen Wirtschaft gesetzten Aufgaben. Die Betriebszwecke, nicht die persönlichen Zwecke des Unternehmers, sind zu fördern. Wo beide auseinandergehen, haben jene den Vorrang. Eine wertvolle Erfindung ist z. B. dem Betriebe zu erhalten, auch wenn ihr Verkauf ins Ausland dem Unternehmer vielleicht größeren Gewinn brächte. Wo hier die Grenzen liegen, muß jedem sein Gewissen sagen (Nikisch, S. 14). Infolge der gemeinsamen Verfolgung des gleichen Ziels bilden Führer und Gefolgschaft eine Gemeinschaft, und zwar, da sich ihre Arbeit im Betrieb und zur Förderung seiner Zwecke bewegt, eine Betriebsgemeinschaft. In diesem Sinne gebraucht das AOG., z. B. in §§ 2 Abs. 2, 35 und 36 das Wort Betriebsgemeinschaft als Ausdruck des gleichen Strebens in enger Verbundenheit. Da sie aber wiederum auf der sozialen Ehre und dem Treueverhältnis aufgebaut ist, berührt die Zusammenfassung zu dieser Gemeinschaft auch die menschliche Seite und fordert das Vertrauen, auf dem die Gemeinschaftsarbeit beruhen soll. § 1

Diese Betriebsgemeinschaft ist durch ihr aufeinander abgestimmtes Arbeiten zum gleichen Ziel, ausgeführt durch die Betriebsangehörigen, deren jeder an seinem Platze eine Teilarbeit zu leisten hat, in der Tat ein „lebendiger Organismus". Jeder einzelne hat als zweckvolles Glied dieses Organismus die Betriebszwecke zu fördern (vgl. Joerges a. a. O.).

Unternehmer und Gefolgschaft arbeiten aber zugleich auch „zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat". Die Betriebszwecke haben sich also in die Belange des Staatsvolkes einzufügen, der lebendige Organismus des Betriebes ist ein Teil des größeren Organismus Volk und Staat, die Betriebsgemeinschaft also ein Teil der Volksgemeinschaft. Diese Eingliederung in das Große gibt der Gemeinschaftsarbeit erst ihren wahren Sinn, nämlich den, losgelöst von dem der früheren Zeit eigentümlichen Streben nur nach Gelderwerb, Diener zu sein am Volksganzen.

Positive und materielle Rechtsfolgen sind aus diesen sittlichen Forderungen, die wohl zum ersten Male in die Gesetzessprache eingezogen sind, nicht zu ziehen. Sie zeigen jedoch den Sinngehalt des Gesetzes und geben damit eine Richtschnur für seine Auslegung.

Ueber das Verhältnis der Betriebsgemeinschaft zur Ehrengerichtsbarkeit s. Vorbem. vor § 35.

§ 2 Führergrundsatz Treueverhältnis

§ 2

(1) Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden.

(2) Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

Sonderschrifttum:

Joerges, Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 41 ff.

Mansfeld, Soziale Führung, NSSozPol. 1934, S. 70 ff.
Die soziale Ehre, Deutsches Recht 1934, S. 21 ff.
Der Führer des Betriebes, JW. 1934, S. 1004 ff.

Richter, Der Fürsorgegedanke im Arbeitsvertrag, NSSozPol. 1934, S. 77 ff.
Arbeitsvertrag und Arbeitsordnungsgesetz, SozPrax. 1934, S. 249 ff.

Weigelt, Nicht Arbeitsvertrag sondern Arbeitsverhältnis, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 6 ff.

Kausen, Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts, DAR. 1934, S. 71 ff.

Dersch, Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung, DAR. 1934, S. 65 ff.

Rohlfing, Die Entwickelung der Treupflicht im modernen Arbeitsverhältnis, ArbrSpruchf. 1934, S. 33 ff.

Potthoff, Unternehmer und Betriebsführer, Wirtschafts- und Sozialrecht 1934, S. 21 ff.

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Rechtsstellung des Führers des Betriebes
   a) allgemein
   b) seine Rechte
   c) seine Pflichten
   d) insbesondere die Fürsorgepflicht
   e) seine Verantwortung.

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

3. Die Rechtsstellung der Gefolgschaft
   a) Rechtsnatur
   b) ihre Rechte
   c) ihre Pflichten
   d) insbes. die Treuepflicht.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Drei Rechtsgedanken sind im § 2 des Gesetzes zum Ausdruck gebracht:

a) der Unternehmer entscheidet als Führer gegenüber der Gefolgschaft in allen betrieblichen Angelegenheiten,

b) der Unternehmer hat als Führer für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, und

c) die Gefolgschaft hat dem Unternehmer als Führer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

Mit diesen Rechtssätzen sind die allgemeinen Aufgaben umrissen, die dem Unternehmer als Führer und seiner Gefolgschaft obliegen, gleichzeitig aber auch die Normen aufgestellt, nach denen das Zusammenarbeiten in der Betriebsgemeinschaft gestaltet werden soll. Ueber das Wesen dieser Betriebsgemeinschaft vgl. § 1 Anm. 4.

Innerhalb der Betriebsgemeinschaft — als eines deutschrechtlichen Herrschaftsverbandes — ist eine Organisation erforderlich. Die gemeinsame auf das gleiche Ziel gerichtete Arbeit kann nur dann die ihr gesetzten Aufgaben, Förderung der Betriebszwecke und damit Förderung des Gemeinwohls unter Eingliederung in die Volksgemeinschaft, erfüllen, wenn sie sinnvoll und zugleich den Auffassungen des neuen Reiches entsprechend geordnet ist. Ueberall, wo Menschen zusammenarbeiten, finden wir notwendigerweise eine Gliederung in Leitende und Geleitete, Führer und Gefolgsmannen. Das Recht ist dieser Notwendigkeit stets gefolgt, allerdings unter Anpassung an die Auffassungen seiner Zeit über den Ursprung der Leitungsbefugnis. Wir wissen, daß sich im alten Rom das Recht zur Leitung und die Pflicht zum Gehorsam auf das Eigentum des Römers an seinem Sklaven gründete. Aus diesem Eigentumsbegriff entwickelte sich die Rechtsform für die Miete fremder Sklaven, die Dienstmiete, locatio conductio operarum. Auch die kapitalistische Wirtschaftsordnung des 19. Jahrhunderts kannte ein Herrschaftsverhältnis, für dessen rechtliche Begründung auf die Eigentumsbegriffe des römischen Rechts zurückgegriffen wurde.

§ 2 „Der Unternehmer als Eigentümer der Gütererzeugungsmittel erhält auf Grund eines Arbeitsvertrages mit dem Besitzlosen über diesen eine persönliche Herrschaft. Der Besitzlose unterwirft, da seine Arbeitskraft von seiner Person nicht abtrennbar ist, seinen Willen dem Willen des Unternehmers. Er kommt zu ihm in eine persönliche Abhängigkeit. Der Unternehmer verfügt über die Arbeitskraft des Besitzlosen wie über eine Sache" (Joerges a. a. O.). Mit dieser Auffassung über das Wesen der arbeitsrechtlichen Beziehungen, die den Führungsanspruch unter Uebernahme der für eine völlig andere Sachlage bestimmten römisch-rechtlichen Grundsätze über die Dienstmiete, d. h. die Miete einer fremden Sache, aus dem Eigentum herleitete, hat das AOG. grundsätzlich gebrochen. Es hat zwar — vgl. § 1 Anm. 3a3 — keineswegs das rechtliche Band durchschnitten, das in der Form des von deutschem Wesen erfüllten Dienstvertrages um die Mitarbeiter geschlungen ist und als einfacher schuldrechtlichen Vertrag die Grundlage der Beschäftigung und damit der Betriebsgemeinschaft bildet. Dieser schuldrechtliche, weil zwei Teile aneinander bindende Vertrag hat aber stärkeren privatrechtlichen Inhalt bekommen und ist der, wenn auch vielleicht nur versteckt in ihm schlummernden, an das römische Recht anklingenden Beziehungen auf eine Sache entkleidet. Die Grundlage für diesen Wandel in der Rechtsauffassung und im Sinngehalt der dienstvertraglichen Rechtssätze bildet der § 2 des Gesetzes. Denn hier wird dem Führungsanspruch durch die Verwirklichung der Führer- und Gefolgschaftsidee die neue rechtliche Grundlage gegeben. Der dem Volke und dem Staate verantwortliche Unternehmer übt jetzt die Leitung nicht mehr kraft irgendeines Herrschaftsrechts, sondern kraft des allgemeinen Grundsatzes der Ueber- und Unterordnung aus. „Ihm steht über die von ihm Beschäftigten keine irgendwie geartete Herrschaft zu, sondern er ist denselben lediglich übergeordnet. Und umgekehrt steht der Beschäftigte zu dem Unternehmer in keinem sklavenartigen Abhängigkeitsverhältnis, sondern er ist ihm nur untergeordnet" (Joerges a. a. O.).

Dieser dem völkischen Staatsgedanken entsprechende Führungsgrundsatz als Ueberordnung der Persönlichkeit wird auf das Sozialleben übertragen und im § 2 entsprechend abgegrenzt. Dazu war erforderlich, die Rechte des Führers und seine Verantwortlichkeiten festzulegen und seinen Pflichten die Pflichten der Gefolgschaft gegenüber zu stellen.

2. Die Rechtsstellung des Führers des Betriebes § 2

a) allgemein

In § 1 Anm. 2 ist klargelegt (s. dort), daß der Unternehmer, sofern ihm nicht durch eine rechtskräftige Entscheidung des Ehrengerichts die Befähigung dazu aberkannt ist, der Führer der Gefolgschaft innerhalb der Betriebsgemeinschaft ist. Er hat (§ 3 Abs. 2), wenn er den Betrieb nicht selbst leitet, einen Stellvertreter mit der Wahrnehmung der Führerfunktionen in seinem, des Unternehmers, Namen zu beauftragen und kann auch dann, wenn er selbst im Betriebe tätig ist, einen solchen Stellvertreter berufen, der, wie der Name sagt, in Vertretung des Unternehmers der Gefolgschaft gegenübertritt, ihr die dem Unternehmer obliegenden Entscheidungen übermittelt und mit ihr im Namen des Unternehmers und an seiner Stelle die Betriebsgemeinschaft verwirklicht. Der Stellvertreter trifft niemals eigene Führerentscheidungen, es sei denn, daß seine persönliche Stellung im Rahmen des Unternehmens ihn dazu befugt, sondern handelt stets im Auftrage des allein zum Führer berufenen Unternehmers im Rahmen der ihm erteilten Weisungen und Vollmachten, die allerdings um so größer sein werden, als Stellvertreter ja nur eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person sein darf, er also niemals zum Boten herabsinken kann oder lediglich ausführende Funktionen hat. Wenn infolgedessen der § 2 dem „Führer des Betriebes" das Recht gibt, in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden, d. h. auf sozialem Gebiete, der Gefolgschaft gegenüber zu entscheiden, und ihm die Pflicht auferlegt, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, so sind damit Unternehmerrechte und -pflichten festgelegt. Die Gefolgschaft hat die Gefolgschaftstreue dem Unternehmer, nicht dem von ihm eingesetzten Stellvertreter zu halten, dem gegenüber sie nur auf Grund der dienstvertraglichen Beziehungen zu dem Unternehmer zur Unterordnung, wie jedem Vorgesetzten gegenüber, verpflichtet ist. Nicht dem Betriebsleiter, sondern dem Unternehmer als „Dienstberechtigten" gegenüber bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten, um so mehr auch die sittliche Pflicht zur Treue und Gemeinschaftsarbeit. Der Unternehmer, nicht der jeweilige Betriebsleiter, der ihn im Rahmen seiner Vollmachten vertritt, ist andererseits zur Fürsorge verpflichtet. Ihn trifft in erster Linie die sittliche Verantwortung für die Erfüllung der aus der Betriebsgemeinschaft folgenden Pflichten. Natürlich heißt das nicht, daß nicht auch der etwa eingesetzte Stellvertreter die Auf-

§ 2 gabe habe, für das Wohl der Gefolgschaft seines Unternehmers zu sorgen. Aber er übt mit dieser Sorge abgeleitete Pflichten auf Grund seines eigenen Dienstvertrages aus. Gegenüber den vielfach im Schrifttum zu beobachtenden Unklarheiten, ja sogar Bestrebungen, besondere Rechte und Pflichten des jeweils mit den Führerfunktionen Beauftragten aus § 2 herzuleiten (vgl. z. B. Grussendorf, Kommentar S. 16), muß auf diese Rechtslage besonders nachdrücklichst hingewiesen werden. Die gegenteilige Auffassung verkennt das Wesen der Stellvertretung. § 2 schafft keine andere Rechtslage für die Unternehmerstellung als § 1. Er könnte daher unbeschadet auch so gelesen werden: „Der Unternehmer als Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber", und zwar entweder persönlich oder durch den von ihm nach den Grundsätzen der bürgerlich-rechtlichen Stellvertretung beauftragten Stellvertreter. Nur in einem Falle trennen sich Unternehmer- und Führerfunktionen, dann nämlich, wenn dem Unternehmer die Befähigung abgesprochen ist, Führer zu sein (§ 3 Abs. 3; darüber s. § 1 Anm. 2 und § 3 Anm. 4). Dann hat er nicht einen Stellvertreter zu berufen, sondern einen anderen Führer des Betriebes zu bestellen und ihm die Unternehmerfunktionen gegenüber der Gefolgschaft abzutreten.

b) seine Rechte

Der Führer des Betriebes, also der Unternehmer oder im Rahmen seiner Vollmachten der Stellvertreter, entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten sozialer Natur, „soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden". Die unbeschränkte wirtschaftliche Entscheidungsbefugnis fließt ja schon ohnehin aus den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Sie hier zu regeln, lag also kein Anlaß vor.

Diese der Führerstellung allein entsprechende Entscheidungsbefugnis bringt einen deutlichen Wandel in der Auffassung von der sozialen Stellung des Unternehmers. Er war früher auf sozialem Gebiete durch vielfache sog. Mitwirkungsrechte des BRG. beschränkt, deren Ziel es angeblich war, die Gleichberechtigung der im Betriebe Tätigen zu verwirklichen. Der neue Staat bedarf dieser formalen Mittel nicht. Die Gleichberechtigung beruht nicht, wie man früher meinte, auf den Grundsätzen der parlamentarischen Demokratie, die auf wirtschaftlichem Gebiete jedem das Recht gab, persönlich oder durch besondere Vertreter bei jeder Entschließung mitzureden, und dadurch an die Stelle der klaren Verantwortlichkeit eines Führers die Verantwortungslosigkeit der Masse setzte. Der neue Staat leitet vielmehr die für ihn selbstverständliche Gleichberechtigung aller schaffenden Menschen aus dem gemeinsamen Bekenntnis zum Volkstum und zur Kameradschaft und aus der gesinnungsmäßigen Anerkennung jedes Volksgenossen als gleichberechtigtes Glied der Volksgemeinschaft her. Nicht auf Gesetzen, sondern auf der Gesinnung beruht die Bewertung des einzelnen, auch im Betriebe. Gerade deshalb konnte auch an die Stelle der demokratisch-parlamentarischen Mitwirkung die aristokratische Führung einer gleichwertigen und gleichstrebenden Gemeinschaft gesetzt werden. Das allein entspricht dem Führergrundsatz. Der Führer ist bei seinen Entscheidungen an keinerlei Mitwirkungen irgendeines Organs, vor allem der Geführten, gebunden.

§ 2

Die Entscheidungsbefugnisse des Führers bestehen einmal gegenüber dem einzelnen Gefolgsmann und betreffen die durch das Arbeitsverhältnis zwischen beiden begründeten Beziehungen (Gestaltungsmacht hinsichtlich der Arbeitsbedingungen). Sie ergreifen aber auch die gemeinsamen Beziehungen aller zu dem Unternehmer (eigentliche Leitungsgewalt).

Zu den ersteren gehören Bestimmungen z. B. über die Art der Arbeit, die Arbeitsform, den Lohn und die Lohnform, die Lohnhöhe, die Lohnzahlung in Krankheitsfällen usw. Zu den gemeinsamen Beziehungen gehören die Anordnungen über die Zusammensetzung der Gefolgschaft, die Ordnung im Betriebe, Anfang und Ende der Arbeitszeit, die Pausenregelung usw. Sie im einzelnen aufzuführen, erübrigt sich. Die — durch keine Mitwirkungsrechte beschränkte — Entscheidungsbefugnis erstreckt sich, wie § 2 sagt, auf alle betrieblichen Angelegenheiten.

In dieser Hinsicht entscheidet der Führer frei und unter eigener Verantwortung. Er ist lediglich an die gesetzlichen Bestimmungen gebunden. Außerdem binden ihn kraft ihrer Unabdingbarkeit und automatischen Wirkung die Vorschriften einer etwa für den Betrieb geltenden Tarifordnung und die Bestimmungen einer von ihm erlassenen Betriebsordnung, da auch diese für alle Betriebsangehörigen rechtsverbindlich ist. Soweit der Treuhänder der Arbeit zum Eingreifen in betriebliche Belange befugt ist, binden auch seine Entscheidungen und Anordnungen.

Die Leitungsgewalt des Führers, insbesondere hinsichtlich der Ordnung des Betriebes, äußert sich der Gefolgschaft gegenüber durch den Erlaß entsprechender Anordnungen entweder formfrei oder durch Aufnahme in die Betriebsordnung, soweit diese obligatorisch ist. Die Mitwirkung des Vertrauensrats beschränkt sich auf die Raterteilung. Allerdings steht ihm mittelbar durch das Beschwerderecht gem. § 16 ein Einfluß auf die Ge-

§ 2 staltung insoweit zu, als die Anordnungen durch die Betriebsordnung erfolgen (abweichend Dietz a. a. O., der das Beschwerderecht auf die materiellen Arbeitsbedingungen beschränkt).

Von weit größerer Bedeutung ist die Gestaltungsmacht des Führers hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Er kann den Inhalt der Arbeitsverträge weitgehend bestimmen. Das Gesetz läßt offen, wie die Entscheidung über den materiellen Inhalt der Einzelverträge erfolgt, es gibt nur die Möglichkeit (§ 27 Abs. 3), Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen auch in der Betriebsordnung zu treffen. Entweder erfolgt daher die Festsetzung der Arbeitsbedingungen formlos und jederzeit vertraglich abdingbar durch Uebereinkunft der Beteiligten — vielfach durch Anerkennung der zunächst einseitigen Festsetzung durch Eintritt in den Betrieb — oder durch einseitigen Akt des Führers in der Form der unabdingbaren Aufnahme in die Betriebsordnung. (Ueber deren Rechtsnatur vgl. Dersch a. a. O. und vor allem die Erläuterungen zu § 27. Dort auch Ausführungen über den Einfluß der einseitigen Festsetzung durch die Betriebsordnung auf laufende Arbeitsverträge.)

Diese Rechte des Unternehmers sind weitgespannt. Der Unternehmer wird wieder in sein Recht zur verantwortlichen und selbständigen Leitung des Betriebes eingesetzt. Aber es ist klar, daß damit keine Rückkehr zu dem „Herr-im-Hause-Standpunkt" gemeint sein kann. Das Wohl des Ganzen ist — als oberstes Gesetz — nicht dadurch gewährleistet, daß man dem einzelnen möglichst unbeschränkte Freiheiten läßt. Mit den Rechten wachsen die Pflichten. Wenn das Gesetz dem Unternehmer das Recht der unbeschränkten, alleinigen Entscheidung in allen betrieblichen Angelegenheiten überträgt, so verlangt es von ihm, daß er von dieser Macht mit höchstem Pflicht- und Verantwortungsgefühl Gebrauch macht (vgl. Nikisch, S. 18). Notfalls zwingt ihn dazu der Staat, denn über und neben ihm stehen kontrollierende Gewalten, über ihm die Treuhänder der Arbeit mit dem Recht des § 32 und neben ihm der mit dem Recht des § 16 ausgestattete Vertrauensrat. Vor allem aber hindern sittliche Pflichten, daß aus der Führerstellung ein Willkürregiment wird. Die Entscheidungen müssen nicht nur der Förderung der Betriebszwecke dienen, sondern vor allem auch auf den gemeinen Nutzen von Volk und Staat abgestellt sein (§ 1). Insbesondere müssen sie den Erfordernissen der sozialen Ehre entsprechen. Gerade die Ehrengerichtsbarkeit ermöglicht ein Eingreifen gegen solche Unternehmer, die durch ihr Verhalten zeigen, daß ihnen die von dem Gesetzgeber vorausgesetzte Gesinnung fehlt.

c) seine Pflichten § 2

Diesen großen Rechten des Führers stehen selbstverständlich auch Pflichten gegenüber. Die Leitung der Betriebsgemeinschaft ist nicht nur ein Recht, sondern zugleich Aufgabe und Pflicht. Das Entscheidungsrecht ist ein Korrelat dieser Pflicht (Dietz a. a. O.). Und so verbindet der zweite im § 2 enthaltene Rechtsgedanke (s. oben Anm. 1) mit dem Recht der Leitung die Pflicht zur Sorge für das Wohl der Gefolgschaft (darüber unten Anm. d).

Der Unternehmer hat als Führer der im Betriebe verwirklichten Gemeinschaft „seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen" (§ 35) und gleichzeitig wie jeder Führer gewissenhaft für das Schicksal und Wohlergehen derjenigen zu sorgen, die sich seiner Führung anvertraut haben. Gegenüber diesen Hauptpflichten treten die Einzelaufgaben in den Hintergrund. Ihre kasuistische Erläuterung erübrigt sich um so mehr, als ja die Gesinnung künftig das Handeln aller Schaffenden bestimmen soll. Soweit das AOG. selbst einzelne Pflichten aufzählt, mögen sie deshalb nur kurz angedeutet werden.

Neben der gesondert zu behandelnden Pflicht zur Fürsorge (unten Anm. d) steht die Pflicht zur Mitarbeit innerhalb der Betriebsgemeinschaft, d. h. gemeinsam mit der Gefolgschaft zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten (§ 1). Daneben steht für den Führer oder seinen Stellvertreter die Pflicht zur Mitarbeit in dem Vertrauensrat, dessen Leiter er selbst ist. Wenn auch die Einberufung des Vertrauensrates in sein pflichtgemäßes Ermessen gestellt ist (§ 12) — es sei denn, daß die Hälfte der Vertrauensmänner die Einberufung beantragt —, so muß er doch den Rat des Vertrauensrates in allen Angelegenheiten entgegennehmen, die seiner Mitwirkung zugewiesen sind. Insbesondere ist dem Führer bzw. seinem Stellvertreter die Anhörung des Vertrauensrates ausdrücklich vor dem Erlaß einer Betriebsordnung (§ 6 Abs. 2) und vor der Verhängung von Bußen (§ 28 Abs. 2) zur Pflicht gemacht. Der Führer hat ferner den Vertrauensmännern die zu ihrer Amtsführung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihnen die notwendigen Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen (§ 13). In Betrieben, in denen in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, hat er eine Betriebsordnung schriftlich zu erlassen (§ 26). Und schließlich ist er, wie jeder Betriebsangehörige, gehalten, den Anordnungen des Treuhänders nachzukommen.

§ 2 **d) insbesondere die Fürsorgepflicht**

Ueber allen anderen Pflichten steht die Aufgabe des Unternehmers als Führer des Betriebes, „für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen". Führer sein, heißt nicht nur befehlen dürfen. Führung ist Verantwortung und innere Bereitschaft zu sozialem Handeln gegenüber den Geführten. Wer im Betriebe führen und damit für schaffende Volksgenossen verantwortlich sein darf, wird sich nicht darauf beschränken können, Einstellungsverträge abzuschließen, Arbeitsbedingungen festzusetzen und die zahlreichen Rechte auszuüben, die sich aus der Führerstellung ergeben. Soziale Führung ist niemals allein von der — selbstverständlichen — angemessenen Gestaltung der Arbeitsbedingungen abhängig. Viel wichtiger als die durch wirtschaftliche Möglichkeiten bestimmte Höhe des Lohnes ist die Sorge um das Los der Geführten und die innere Einstellung zu allen Fragen, die neben der nach dem gerechten Entgelt die Gefolgschaft bedrücken. Und wenn der Gesetzgeber die Sorge für „das Wohl der Gefolgschaft" dem Führer als Korrelat der ihm geschuldeten Treue auferlegt hat, so ist damit nicht die Verpflichtung in den Vordergrund gestellt, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, etwa unter Zurückstellung der betrieblichen Notwendigkeiten, ausschließlich eine den materiellen Interessen der Gefolgschaft dienliche Regelung zu finden. Hier ist vielmehr der Gedanke der Gemeinschaftsarbeit zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat vertieft und die gegenseitige Achtung, Treue und Kameradschaft zur Grundlage der gemeinsamen Tätigkeit gemacht. Es ist im nationalsozialistischen Staate selbstverständlich und ergibt sich weitgehend aus dem Grundsatze des Gemeinnutzes, daß bei der Regelung der Arbeitsbedingungen jeder Unternehmer Sorge für die Findung des gerechten Lohnes trägt. Im übrigen wacht hier als Beauftragter des Staates ja auch der Treuhänder der Arbeit darüber, daß nicht die Grundsätze des neuen Staates durch willkürliche Ausübung der Führerrechte verfälscht werden. Es wäre daher unrichtig und würde den großen Treuegedanken des Gesetzes verkleinern, wollte man aus der Bestimmung des § 2 Abs. 2 nun einzelne Pflichten materieller Art herleiten oder gar daran gehen, Urlaubsrechte, Kündigungsschutz für „Wahlkandidaten" und den Obmann der NSBO., längere Kündigungsfristen u. dgl. aus ihr zu folgern. Die vielfach vertretene Meinung ist deshalb unrichtig: „die Forderung, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, geht über die bestehenden Rechtsverhältnisse hinaus und führt zur Begründung neuer Rechte für die Gefolgschaft. So kann insbesondere ein Anspruch der Gefolgschaft auf Gewährung

von Urlaub und Einhaltung längerer Kündigungsfristen hieraus gefolgert werden" (Gruffendorf, Kommentar S. 19). Die Gefährlichkeit, aus einer solchen „Generalklausel" unmittelbare Rechte abzuleiten, liegt auf der Hand und nötigt zu Einschränkungen, die jede Rechtssicherheit beseitigen (vgl. Gruffendorf a. a. O.: „es handelt sich hierbei zu einem großen Teile um Ermessensfragen der wirtschaftlichen Leitung"!). Und nirgends bedarf es wohl mehr der Rechtssicherheit als in dem Zusammenleben der schaffenden Menschen. Die Pflicht zur Sorge für das Wohl der Gefolgschaft bedeutet also nicht eine unmittelbare Verpflichtung zu bestimmtem Handeln. „Die Fürsorge für den Gefolgsmann, die das Recht von dem Unternehmer fordert, ist eine sittliche Pflicht, der der Unternehmer nur mit dem Einsatz auch seiner Person, nur aus einer bestimmten sittlichen Haltung heraus genügen kann. Wie im alten deutschen Treudienstvertrag der Mannentreue die Herrentreue gegenüber steht, so findet im heutigen Arbeitsverhältnis die Treuepflicht des Arbeiters ihr sittliches Gegengewicht in der Fürsorgepflicht des Unternehmers. Der Dienstberechtigte kann diese Pflicht nicht materialistisch beiseiteschieben und durch geldwerte Leistungen abmachen; er muß sich vielmehr in die persönliche Lage des ihm Dienenden hineinversetzen und ihn sittlich stützen, schützen und vertreten" (Richter NSSozPol. a. a. O.). Die Fürsorgepflicht des Unternehmers ist ein Rahmen, innerhalb dessen er tun muß, was von Fall zu Fall im Hinblick auf die Gemeinschaft geboten ist. § 2 Abs. 2 begründet die Pflicht, die Treue der Gefolgschaft mit gleicher Treue zu vergelten. Nirgends sind in früherer Zeit wohl die wahren sittlichen Pflichten des Führers besser gekennzeichnet als in der Felddienstordnung für das preußische Heer von 1908, in der es u. a. in Ziff. 6 heißt: „Nie rastende Fürsorge für das Wohl seiner Mannschaft ist das schöne und dankbare Vorrecht des Offiziers" oder in Ziff. 5: „Es genügt nicht, daß man befiehlt, auch nicht, daß man das Rechte dabei im Auge hat; vielmehr hat die Art, wie man befiehlt, einen großen Einfluß auf den Untergebenen. Haltung und Beispiel stählen das Vertrauen."

§ 2

Wenn man also aus der Pflicht zur Fürsorge keine unmittelbaren Rechte der Gefolgschaft wird ableiten können, so beeinflußt sie ganz selbstverständlich weitgehend die Auslegung der arbeitsvertraglichen Beziehungen. In Streitfällen — etwa um die Tragung des Betriebsrisikos oder um die Gewährung von Freizeit — wird der Richter an die Beurteilung mit den Maßstäben der Treue und kameradschaftlichen Einstellung eines ehrliebenden und mit seiner Gefolgschaft innerlich verbundenen

§ 2 Unternehmers herantreten müssen. Die Sorge für das Wohl der Gefolgschaft umfaßt auch die Sorge für das Gedeihen des Betriebes als der Quelle des allen zugute kommenden wirtschaftlichen Erfolges. Und so wird denn von Fall zu Fall zu prüfen sein, wieweit die gebotene Rücksichtnahme auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine andere Einstellung zu den berechtigten Wünschen der Gefolgschaft ermöglicht hätte.

Insoweit wird der ethische Gedanke der inneren Verbundenheit zwischen Führer und Gefolgschaft, der im § 2 Abs. 2 zum Ausdruck kommt, nicht ohne Rückwirkung auf das ganze Arbeitsvertragsrecht bleiben, ja auch das öffentlich-rechtliche Arbeitschutzrecht beeinflussen können. Nicht deshalb, weil hier etwa neue Verpflichtungen des Unternehmers begründet würden, die gleichrangig oder gar weniger bedeutsam neben die Entgeltspflicht oder die aus § 618 ff. BGB. (§ 62 HGB.) fließenden Pflichten träten, sondern weil hier das Band, das Führer und Gefolgschaft verbindet, seine sittliche Prägung erhält. Einer vom Gedanken der Gemeinschaft beherrschten Auslegung würde es z. B. künftig nicht mehr entsprechen, eine Beschäftigungspflicht schlechthin zu verneinen oder bei der Fürsorgepflicht des § 618 BGB. die Sorge für das Eigentum des Beschäftigten auszuschließen.

Geht man so davon aus, daß die Verwirklichung des neuen Fürsorgegedankens keine Frage der Begründung unmittelbarer Rechte und Pflichten, sondern eine solche der ehrenhaften Gesinnung (vgl. § 35) ist, so erübrigt sich eine Aufzählung aller derjenigen Fälle, die durch den neuen Gedanken andere Gestalt gewinnen könnten. Der Gesetzgeber wünscht, daß für die Beurteilung der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und seinen Gefolgsleuten künftig die Treue und Kameradschaft maßgebend sein soll. Auch hier wird also die Gesinnung vor die Einzelregelung gestellt.

e) seine Verantwortung

Ueber die Innehaltung der dem Unternehmer als Führer des Betriebes obliegenden Pflichten wacht — abgesehen von der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden — der Treuhänder der Arbeit im Rahmen seiner durch § 19 geregelten Befugnisse. Er hat insbesondere die ordnungsmäßige Bildung des Vertrauensrats zu überwachen und in Streitfällen über seine Geschäftsführung an Stelle der Arbeitsgerichte zu entscheiden. Wichtiger noch ist seine Tätigkeit auf dem rein sozialen Gebiete der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Treuhänder hat gem. § 19 Ziff. 5 die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung zu überwachen, also darauf zu achten, daß

dort, wo es vorgeschrieben ist, eine Betriebsordnung erlassen wird § 2
und daß ihr Inhalt mit den Gesetzen und den wirtschaftlichen Notwendigkeiten in Einklang steht. Er hat endlich die Regelung der Arbeitsbedingungen auf eine Beschwerde gem. § 16 nachzuprüfen und kann durch Erlaß von Richtlinien oder einer Tarifordnung selbst in die sozialen Verhältnisse des Betriebes eingreifen. (Alles Nähere s. in den Anm. zu § 19.)

Bedeutsamer als diese mehr formelle Ueberwachung durch den Treuhänder und die dadurch bedingte Verantwortung vor dem Staate ist aber die dem Unternehmer als Führer auferlegte sittliche Verantwortung. Die Erfüllung der mehrfach behandelten ethischen Forderungen des Gesetzes, der Pflicht zur Treue, Gemeinschaft, Kameradschaft und zum Gemeinnutz wird durch das Wirken der neugeschaffenen Ehrengerichte sichergestellt. Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft, also in erster Linie der Führer des Betriebes, trägt die sittliche Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat in stetem Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienste des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen. Die Verletzung dieser Pflicht wird von den Ehrengerichten gesühnt (§§ 35, 36).

Durch die Einrichtung der Ehrengerichtsbarkeit ist ein ganz neues, ethisches Moment in das Arbeitsleben getragen. Schon oben ist angedeutet, daß die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein Treueverhältnis, d. h. die Einwirkung personenrechtlicher Grundsätze auf den schuldrechtlichen Dienstvertrag, weittragende Folgen für das ganze Arbeitsrecht habe. Gleiches gilt für die Vorschriften über die soziale Ehre, die neue Begriffe zur Grundlage dieses Treueverhältnisses machen. Und doch entspricht eines dem anderen, denn Treue und Kameradschaft setzen eine ehrenhafte Sozialgesinnung voraus. Wer Treue verlangt, muß Treue und ehrenhafte Gesinnung gewähren. Dadurch, daß der Staat die Betätigung dieser Ehrgesinnung überwacht, gibt er zugleich die beste Gewähr dafür, daß die weitgespannten Führerrechte, die er dem Unternehmer verliehen hat, ihren sittlichen Ausgleich an der Betätigung einer ehrenhaften Gesinnung finden. Nur in der Hand eines Ehrenmannes können diese Rechte segensreich sein. Rechte setzen Pflichten voraus. Für ihre Innehaltung sorgt der Staat, indem er den Führer zwingt, von diesen Rechten den pflichtgemäßen Gebrauch zu machen. Er legt ihm für die Erfüllung „der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten" die größte Verantwortung vor der Gefolgschaft, dem Volke und dem Staate auf.

§ 2 3. Die Rechtsstellung der Gefolgschaft

a) Rechtsnatur

Nach früherem Recht war die „Arbeitnehmerschaft" begriffsnotwendig eine Rechtsgemeinschaft als Trägerin der im BRG. verankerten Mitwirkungsrechte. Sie war, da sich ihre Rechtspersönlichkeit auf das Gebiet der Mitbestimmung beschränkte, eine juristische Teilpersönlichkeit, die sich zur Abgabe der notwendig werdenden Willenserklärungen wie jede juristische Person bestimmter Organe, der Betriebsvertretungen, bediente (Näheres vgl. Mansfeld, Kommentar zum BRG., 3. Aufl. S. 27 ff.). Wie die Arbeitnehmerschaft umfaßt auch die Gefolgschaft Arbeiter und Angestellte des Betriebes (§ 1). Sie stehen aber nicht mehr dem Unternehmer als Träger besonderer Rechte und Pflichten gegenüber, sondern bilden mit ihm zusammen die Betriebsgemeinschaft. Die Gefolgschaft ist weder Partei im Schlichtungsverfahren noch Gegner des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichtsbehörden im Kündigungsstreit. Die neue Organisation des Betriebes als eines Herrschaftsverbandes schafft nicht wie das BRG. zwei sich gegenüberstehende Interessentengruppen, sondern schließt alle Angehörigen des Betriebes durch die gemeinsame Arbeit auf das gleiche Ziel zu einer Gemeinschaft zusammen (vgl. § 1 Anm. 4). Infolgedessen kann von einer Rechtsgemeinschaft der Arbeitnehmer nach dem neuen Recht keine Rede sein. Die Gefolgschaft ist kein in sich geschlossenes besonderes Rechtsgebilde, so daß man auch nicht von einer besonderen Rechtsnatur dieser Gefolgschaft sprechen kann. Gefolgschaft ist lediglich der Inbegriff der in einem Betriebe beschäftigten Arbeiter und Angestellten, für die Bestimmungen über den Vertrauensrat unter Einbeziehung bestimmter Gruppen der Hausgewerbetreibenden. In der Organisation des Betriebes besteht nur eine Gruppe, eine Gemeinschaft, die auch den Unternehmer als Führer der Gemeinschaft umfaßt und alle im Betriebe Tätigen zu der Betriebsgemeinschaft vereint. Diese Betriebsgemeinschaft mit ihrem deutschrechtlichen Sinngehalt ist eine deutschrechtliche Gemeinschaft, vergleichbar dem herrschaftlichen Verbande, wie ihn das deutsche Recht ausgebildet hat, mit einem Führer und Geführten. Dieser Auffassung steht nicht entgegen, daß die Vertrauensmänner ein Amt ausüben (vgl. § 11) und daß das Gesetz dem Vertrauensrat als solchem gewisse Rechte und Pflichten überträgt. Damit allein wird der Vertrauensrat nicht zum Organ, jedenfalls nicht zu einem solchen der Gefolgschaft (darüber vgl. § 5 Anm. 4).

b) ihre Rechte

§ 2

Aus dem unter a) Gesagten ergibt sich, daß der Gefolgschaft als einer in sich geschlossenen Gruppe, wie etwa der Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft und Angestelltenschaft) des BRG. (vgl. RG. v. 25. 9. 23, RGZ. 107 244), keine eigenen Rechte durch das Gesetz verliehen sind. Die Annahme solcher Rechte würde dem grundsätzlichen Aufbau des AOG. widersprechen. Der Gefolgschaft stehen auch keine Mitwirkungsrechte zu, die sie „durch ihre Vertrauensmänner ausübt" (so Grussendorf, Kommentar S. 24). Die Vertrauensmänner sind nicht die Organe der Gefolgschaft, sondern die Berater des Führers, die als Mitglieder der Betriebsgemeinschaft und insofern als Angehörige der Gefolgschaft zugleich Mittler des gegenseitigen Vertrauens zwischen dem Unternehmer und den einzelnen Gefolgschaftsangehörigen, nicht der Gefolgschaft als einer eigenen Rechtsgemeinschaft sein sollen.

Infolgedessen sind die Rechte der Gefolgschaft, wenn man überhaupt von solchen sprechen will, Rechte der einzelnen Gefolgschaftsangehörigen. Soweit sie aus dem Arbeitsvertrag fließen, also etwa Ansprüche auf Lohn und Gehalt, Urlaub und Deputate usw. begründen, bedürfen sie hier selbstverständlich keiner Erörterung.

Durch das AOG. sind jedoch verschiedene dem einzelnen Gefolgschaftsmitglied zustehende Rechte begründet, die kurzer Erwähnung bedürfen. So hat die Gefolgschaft das Recht, in geheimer Abstimmung zu der von dem Führer des Betriebes und dem Obmann der NSBO. aufgestellten Liste der Vertrauensmänner Stellung zu nehmen (§ 9), d. h. jedem Gefolgschaftsangehörigen, der die Voraussetzungen der zweiten DurchfVO. v. 10. 3. 1934 (RGBl. I S. 187), § 2, (s. Anhang) erfüllt, ist das Recht der Teilnahme an der Abstimmung verliehen. Damit im Zusammenhang steht das Recht der Anrufung der durch das Gesetz eingesetzten staatl. Stellen, des Treuhänders der Arbeit und — durch ihn — des Ehrengerichts, sofern deren Zuständigkeit für eine Entscheidung gegeben ist. Wenn auch im § 16 AOG. der Mehrheit des Vertrauensrats die Befugnis verliehen ist, unter bestimmten Voraussetzungen beschwerdeführend den Treuhänder anzurufen, so schließt das natürlich nicht aus, daß auch der einzelne Arbeiter und Angestellte sich an diejenigen Stellen wendet, die nach dem Gesetz zur Entscheidung in sozialen Angelegenheiten berufen sind. Dieses staatsbürgerliche Recht ist an sich selbstverständlich, ergibt sich aber auch deutlich aus § 36 Abs. 1 Ziff. 3. Und endlich ist für die einzelnen Betriebsangehörigen der besondere

§ 2 Kündigungsschutz der §§ 56 ff. — an Stelle des früheren Einspruchsverfahrens nach §§ 84 ff. BRG. — begründet.

Niemals wird die Einsetzung eines Vertrauensrates in größeren Betrieben (über 20 Beschäftigte) den persönlichen Kontakt und das persönliche Vertrauen des einzelnen Arbeiters oder Angestellten zu dem Unternehmer als Führer des Betriebes hindern dürfen. Es ist daher unzutreffend, daß sich das Gefolgschaftsmitglied in solchen Betrieben der Fürsprache eines Vertrauensmannes bedienen müsse, um eigene Wünsche und Anregungen an den Führer des Betriebes heranzutragen. Durch das Gesetz soll ja gerade das Vertrauen zwischen allen Betriebsangehörigen gestärkt werden.

c) ihre Pflichten

Was für die Rechte der Gefolgschaft gilt, gilt auch für ihre Pflichten. Auch sie sind ausnahmslos Pflichten des einzelnen Gefolgsmannes. So muß der im § 1 ausgesprochene Grundsatz, daß die gemeinsame Arbeit zum Besten des Betriebes und der Volksgemeinschaft zu leisten sei, das Verhalten des Einzelnen bei der Ausführung der „ihm nach seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten" (§ 35) bestimmen. Er hat „im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen". Durch diese sittliche Verpflichtung gewinnt der schuldrechtliche Dienstvertrag ein besonderes Gepräge. Ueber die Pflicht zur Arbeitsleistung hinaus, wie sie durch den Vertrag mit dem Unternehmer begründet wird, ist durch diese Vorschriften dem Gefolgsmann ein besonderes Verhalten zur Pflicht gemacht, durch das er seine Verbundenheit mit dem Betriebe und seine Eingliederung in die Volksgemeinschaft zu beweisen hat. Diese Bestimmungen des AOG. werden daher für die Auslegung der vertraglichen Beziehungen von großer Bedeutung werden.

Daß auch der Gefolgsmann zu einem ehrenhaften Verhalten verpflichtet ist und daß auch für ihn die Grundsätze der Ehre und Kameradschaft gelten, wäre auch ohne die besondere Hervorhebung im § 36 selbstverständlich. § 36 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 formuliert — insoweit als Beispiele eines ehrenhaften Verhaltens — besondere Pflichten für alle Angehörigen der Gefolgschaft, deren Verletzung als Verstoß gegen die soziale Ehre ehrengerichtlich geahndet wird. So ist auch der Gefolgsmann gehalten, für den Arbeitsfrieden zu sorgen. Er hat sich von jeder Gefährdung des Arbeitsfriedens durch Verhetzung der Gefolgschaft fernzuhalten und den Gemeinschaftsgeist in der Betriebsgemeinschaft zu pflegen.

d) insbesondere die Treuepflicht § 2

Der Unternehmer ist zur Fürsorge für seine Mitarbeiter verpflichtet. Das Korrelat dieser Pflicht ist die Treuepflicht der Gefolgsmannen. Sie haben ihrem Führer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten. Das ist der dritte große Rechtsgedanke (s. o. Anm. 1), der im § 2 seinen Ausdruck gefunden hat. Das Arbeitsverhältnis ist ein Treueverhältnis. Führer und Gefolgschaft gehören in Treue zusammen. Der Führer hat treu gegen Volk und Staat in allen betrieblichen Angelegenheiten seine Entscheidungen in treuer Fürsorge für seine Gefolgschaft zu treffen. Jeder einzelne Gefolgsmann hat seine Arbeit gewissenhaft und treu gegen seinen Führer zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu verrichten. Das Arbeiten des Unternehmers und der Gefolgschaft ist eine gesellschaftliche Pflicht und die Treue ihr Kennzeichen. Die Treue zu halten ist Ehrensache. Sie bildet den Inhalt der sozialen Ehre (vgl. Joerges a. a. O.).

Auch aus der Treuepflicht sind keine unmittelbaren Rechtsfolgen abzuleiten. Auch die für die Gestaltung dieser Bestimmungen vorbildhafte Lehnstreue des deutschen Rechts äußerte sich nicht in einzelnen bestimmten Verbindlichkeiten, vielmehr „in dem allgemeinen Hingeben der Persönlichkeit an die Herrschaft des Lehnsherrn" (v. Gerber, Deutsches Privatrecht § 120, Sachsenspiegel, Lehnsrecht III, 78 § 8, und 84 § 2). Die wesentliche Bedeutung des Treuegedankens liegt vielmehr in der Beeinflussung des schuldrechtlichen Dienstvertrages nach der personenrechtlichen Seite. Die personenrechtlichen Momente treten künftig in den Vordergrund. Dazu bedurfte es keiner Aenderung der Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag. §§ 1 und 2 AOG. werden vielmehr seine Auslegung weitgehend beeinflussen. Insbesondere bilden die Grundsätze des AOG. künftig einen Maßstab für den Begriff der „guten Sitten", die sich nicht mehr in der bloßen Arbeitsleistung und Lohnzahlung erschöpfen werden. Es ist daher müßig, zu prüfen, ob aus dem Gedanken der gegenseitigen Treue etwa Folgerungen z. B. für das Wettbewerbsverbot herzuleiten sind. Es wird vielmehr von Fall zu Fall zu prüfen sein, wieweit die Handlung des einzelnen mit der „guten Sitte" der ehrenhaften Treue vereinbar erscheinen. U. U. kann diese — gegenseitige — Treueverpflichtung auch über die Beendigung des Arbeitsvertrages hinausgreifen. Treue zum Führer und Fürsorge des Führers für den Gefolgsmann können auch weiter als das formelle Bestehen vertraglicher Beziehungen wirken. So kann aus dem Gedanken der Treue der Unternehmer gehalten sein, bei Neu-

§ 3 einstellungen auf alte Arbeiter zurückzugreifen. Und umgekehrt verbietet schon die Treue dem Angestellten, nach dem Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft in schädigenden Wettbewerb einzutreten. Man würde aber diesem neuen Ethos der gemeinsamen Arbeit nicht gerecht, wollte man für beide Teile des Arbeitsvertrages kasuistisch einzelne bestimmt umschriebene Folgerungen aus der Treuepflicht ziehen. Man würde damit nur in das absichtlich freie Gesetz eine gefährliche, weil auf Generalklauseln aufgebaute Kasuistik hereintragen.

Führer bei jur. Personen
Stellvertretung

§ 3

(1) Bei juristischen Personen und Personengesamtheiten sind die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes.

(2) Der Unternehmer oder bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter können eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit ihrer Stellvertretung betrauen; dies muß geschehen, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten. In Angelegenheiten von geringerer Bedeutung können sie auch eine andere Person beauftragen.

(3) Wird dem Führer des Betriebes die Befähigung zum Führer gemäß § 38 durch das Ehrengericht rechtskräftig aberkannt, so ist ein anderer Führer des Betriebes zu bestellen.

Sonderschrifttum:

Mansfeld, Der Führer des Betriebes, JW. 1934 S. 1004 ff.
Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101 ff.
Potthoff, Unternehmer und Betriebsführer, Wirtschafts- und Sozialrecht 1934, S. 21 f.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der Führer des Betriebes bei juristischen Personen
   a) Grundsätzliches
   b) Bestellung eines Stellvertreters.
3. Die Stellvertretung des Führers des Betriebes
   a) Grundsätzliches

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

b) Bestellung des Stellvertreters
c) Stellung des Stellvertreters
d) Stellvertretung in Angelegenheiten von geringerer Bedeutung.
4. Die Folgen ehrengerichtlicher Verurteilung
   a) Grundsätzliches
   b) Bestellung eines anderen Führers
      1. Voraussetzungen
      2. Verfahren.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Wenn der Gesetzgeber grundsätzlich das in der Betriebsgemeinschaft wurzelnde Führertum zum Ausgangspunkt nahm, mußte er sich auch mit der Frage auseinandersetzen, wer die Gefolgschaft führen solle, wenn eine juristische Person oder Personengesamtheit Unternehmer (s. § 1 Anm. 2) ist. Sie selbst kann unmöglich Führer sein, da Führertum persönlichen Einsatz und persönliche Verantwortung voraussetzt. Infolgedessen müssen die persönlichen Repräsentanten auch hier für sie handeln und an ihre Stelle treten. Diese Regelung ist in § 3 Abs. 1 getroffen. Im Zusammenhang damit ist auch versucht, der Vertretung einer juristischen Person durch mehrere gesetzliche Vertreter gerecht zu werden und auch hier im Hinblick auf die Führerstellung eine angemessene Lösung zu finden.

Abs. 2 regelt die Stellvertretung des Führers des Betriebes und bestimmt, daß der Führer einen Stellvertreter in der Ausübung der Führerfunktionen, insbes. also in der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft mit der Gefolgschaft, bestimmen kann. Zu dieser Bestellung ist er verpflichtet, wenn er den Betrieb nicht selbst leitet; denn die Führerstellung setzt die Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft voraus, aus der sie entspringt.

Und endlich zieht der Abs. 3 die notwendigen Folgen aus der schwerwiegenden Entscheidung des Ehrengerichts auf Aberkennung der Befähigung, Führer eines Betriebes zu sein. Das Gesetz, das die Ehre zu der Grundlage des betrieblichen Gemeinschaftslebens gemacht hat, durfte hier vor einschneidenden Eingriffen in die rechtliche Stellung des Unternehmers nicht zurückschrecken. Wer in schwerer Weise gegen die Grundsätze der sozialen Ehre verstößt, begibt sich im nationalsozialistischen Staate des Rechts, an der Spitze einer Gefolgschaft zu stehen und mit ihr zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Er ist nicht fähig, den „Betriebsangehörigen Vorbild zu sein" (§ 10 Abs. 1).

Die Stellung des Führers des Betriebes ist in § 1 Anm. 2 und § 2 Anm. 2 eingehend behandelt. Es kann auf diese Aus-

§ 3 führungen auch insoweit verwiesen werden, als dort im Zusammenhang mit der Person des Führers die Stellvertretung einer einleitenden Erörterung unterzogen ist.

2. Der Führer des Betriebes bei juristischen Personen und Personengesamtheiten

a) Grundsätzliches

Wie in § 1 Anm. 2 dargelegt ist, ist der Unternehmer der „geborene" Führer des Betriebes. Träger des Unternehmens in dem dort umschriebenen Sinne ist oftmals eine juristische Person, z. B. eine Aktiengesellschaft. Sie handelt durch ihre auf Grund der allgemeinen Gesetze berufenen gesetzlichen Vertreter. Sie selbst als mehr oder weniger gedachtes juristisches Gebilde ist als solche handlungsunfähig. Daraus folgt, daß sie als juristische Person auch nicht Führer des Betriebes sein und an der Spitze der Betriebsgemeinschaft stehen kann. Die Unternehmerfunktionen gegenüber der Gefolgschaft, also die Aufgaben des Führers, werden daher ebenso wie die übrigen Willensakte durch die gesetzlichen Vertreter der juristischen Person ausgeübt. Die gesetzlichen Vertreter sind daher Führer des Betriebes in dem in § 1 Anm. 2 dargelegten Sinne.

Als solche juristischen Personen kommen z. B. in Betracht die Aktiengesellschaft, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die Genossenschaften, die Kommanditgesellschaft (str.). Personengesamtheiten sind Personenvereinigungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit, wie die offene Handelsgesellschaft, die bürgerlichrechtliche Gesellschaft, die nichtrechtsfähigen Vereine usw., auch Krankenkassen, Gemeinde-, Kreis-, Länder- und Reichsverwaltungen, für die grundsätzlich trotz ihrer Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst die allgemeinen Bestimmungen des AOG. wenigstens sinngemäß zur Anwendung kommen müssen. Der Ausdruck „gesetzliche Vertreter", die es bei den Personengesamtheiten ohne eigene Rechtspersönlichkeit nicht gibt, ist nicht als terminus technicus verwendet. Gemeint sind die gesetzlichen Repräsentanten, diejenigen, die nach dem Gesetz oder der auf gesetzlicher Grundlage erlassenen Satzung zur Willensbildung der juristischen Person oder Personengesamtheit berufen sind. Dazu gehören z. B. nicht die Prokuristen. Sie können wohl Stellvertreter des Führers sein, sofern sie auf Grund ihrer Stellung im Unternehmen verantwortlich an der Betriebsleitung beteiligt sind, aber nicht die Führerstellung selbst einnehmen. Sie sind nicht „geborene" Führer, weil das Führeramt aus der Unternehmerfunktion entspringt (s. auch § 48 HGB.).

Sofern das in der Form einer juristischen Person — oder Personengesamtheit — betriebene Unternehmen gesetzlich nur durch eine natürliche Person, z. B. ein alleiniges Vorstandsmitglied oder einen Geschäftsführer, vertreten wird, können keine Schwierigkeiten entstehen. Dann ist diese Person allein Führer des Betriebes. Bei Gesamtvertretung durch mehrere Personen dagegen ist die Rechtslage eine andere. Führerentscheidungen sind in aller Regel rechtsgeschäftliche Erklärungen. Sollen sie wirksam sein, insbesondere auch den Unternehmer, d. h. die juristische Person, binden, so müssen sie von den zur Vertretung gesetzlich oder nach der Satzung berufenen Personen getroffen werden. Sind das mehrere Personen, müssen sie gemeinsam, d. h. in der erforderten Gesamtheit handeln. Infolgedessen sind auch diese mehreren Personen gemeinsam „der Führer des Betriebes". Eine andere Regelung war — ohne wesentliche Eingriffe in das Recht der juristischen Personen und Personengesamtheiten — unmöglich, wollte man nicht die Führerstellung ihrer Bedeutung völlig entkleiden. Ein Führer, der nicht bindende Willenserklärungen abgeben darf, ist kein Führer. Und wenn in früherer Zeit unter der Herrschaft des BRG. die Betriebsgemeinschaft nicht verwirklicht worden ist, so lag das zu einem großen Teile daran, daß zu den Verhandlungen mit der Betriebsvertretung Personen abgeordnet wurden, die nach ihrer rechtsgeschäftlichen Stellung im Betrieb nicht in der Lage waren, Entscheidungen zu treffen. So sind denn also im Falle der Gesamtvertretung die zur Vertretung berufenen Personen in ihrer gesetzlichen oder satzungsmäßigen Gesamtheit der Führer. Sind mehrere gesetzliche Vertreter einzeln zur Vertretung berechtigt, so sind sie alle — aber einzeln — Führer des Betriebes. Das gilt auch von mehreren Gesellschaftern einer o. H. G. Diese Auffassung wird auch von dem Reichsarbeitsminister geteilt. In einem Erlaß vom 1. 3. 1934 — IIIb Nr. 2402 —, DAR. 1934 116, RABl. 1934 I 62, führt er aus: § 3

> „Soweit die gesetzliche Vertretung einer juristischen Person aus mehreren Mitgliedern besteht, ist die Frage, wer Führer des Betriebes im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ist, im Einklang mit der Regelung der rechtsgeschäftlichen Vertretung durch das bürgerliche Recht, durch das Aktienrecht oder den Gesellschaftsvertrag zu entscheiden.
>
> Steht danach die rechtsgeschäftliche Vertretung sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes gemeinsam zu, so nehmen sie auch nur gemeinsam die Aufgaben als Führer des Betriebes wahr. Ist dagegen jedes einzelne Mitglied des Vorstands zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der Gesellschaft berechtigt, so

§ 3

ist auch jeder einzelne von ihnen als Führer des Betriebes im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit anzusehen. Entsprechendes gilt, wenn mehrere Vorstandsmitglieder zusammen oder gemeinsam mit einem Prokuristen rechtsgeschäftliche Vertreter sind.

Sind nach dem Vorstehenden mehrere Personen Führer des Betriebes, so hat das indessen nicht etwa für den Vertrauensrat zur Folge, daß bei Abstimmungen (vgl. § 16 AOG.) dem Führer des Betriebes mehrere Stimmen zustehen. Die Personen, die Führer des Betriebes sind, haben sich vielmehr über die Stimmabgabe zu einigen und können zusammen nur eine Stimme abgeben.

. . . . . "

b) **Bestellung eines Stellvertreters**

Zweifellos ist aber ein mehrköpfiger Führer des Betriebes etwas Ungewöhnliches, entspricht auch kaum dem Führergrundsatz. Infolgedessen wird es sich in den eben geschilderten Fällen einer Mehrzahl von berechtigten gesetzlichen Vertretern empfehlen, von der Möglichkeit des § 3 Abs. 2 Gebrauch zu machen und eines der Vorstandsmitglieder oder eine andere an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit der Stellvertretung dieses mehrköpfigen Führers zu beauftragen. Eine Auswirkung auf die im bürgerlichen Recht, also für den Vorstand einer Aktiengesellschaft im Aktienrecht, geregelte rechtsgeschäftliche Vertretung der juristischen Person hat eine solche Betrauung mit der Stellvertretung als Führer des Betriebes nicht. Zur Abgabe von Willenserklärungen ist danach die mit der Vertretung des Führers des Betriebes betraute Person nur insoweit berechtigt, als ihr ein derartiges Recht nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen oder den im Rahmen dieser Vorschriften getroffenen Satzungsbestimmungen zusteht (zweifelnd Bergmann in DJZ. 1934 372 Anm. 1). Ueber die Einzelheiten der Stellvertretung s. unten Anm. 3.

Oft wird die Bestellung eines Stellvertreters sogar notwendig sein. Die Bestimmung des Abs. 2 (s. u.), daß der Führer des Betriebes zur Bestellung eines Stellvertreters verpflichtet ist, wenn er den Betrieb nicht selbst leitet, gilt auch für juristische Personen und Personengesamtheiten bzw. für ihre gesetzlichen Vertreter. Sind sie nur in ihrer Gesamtheit zur Vertretung befugt, so leiten sie schon den Betrieb nicht selbst, wenn auch nur einer von ihnen nicht an der verantwortlichen Betriebsleitung beteiligt ist, also der Betriebsgemeinschaft als verantwortliche Person nicht angehört. Dieser eine ist schon deshalb nicht Führer im Sinne des § 3 Abs. 2, d. h. Führer unter Zugehörigkeit zur Gemeinschaft. Aber

auch für die anderen gilt das gleiche. Sie gehören zwar zur Betriebsgemeinschaft, aber nicht in der für die Führerstellung erforderlichen Gesamtheit. Infolgedessen ist in einem solchen Falle die Bestellung des Stellvertreters zwingend geboten. Hat eine Aktiengesellschaft z. B. vier Vorstandsmitglieder, von denen immer je zwei zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der Gesellschaft befugt sind und leitet je einer von ihnen einen der vier zu dem Unternehmen gehörenden Betriebe, so sind sie zwar in ihrer Gesamtheit oder je zu zweien Führer aller vier Betriebe. Da sie aber in der zur rechtsgeschäftlichen Vertretung erforderlichen Zusammensetzung keinen der vier Betriebe leiten, müssen sie für jeden Betrieb einen an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligten Betriebsangehörigen zu ihrem Stellvertreter ernennen. Das Naheliegende wird sein, daß sie in der erforderlichen Gesamtheit beschließen, daß jedes einen Betrieb leitende Vorstandsmitglied Stellvertreter des aus mehreren Personen bestehenden „Führers des Betriebes" ist. Sie handeln dann aber im Betriebe immer nur als Stellvertreter und nicht als Führer aus eigenem Recht. (Näheres über die Rechtsstellung des Stellvertreters s. u. Anm. 3c.) § 3

3. Die Stellvertretung des Führers des Betriebes

a) Grundsätzliches

Schon in Anm. 2 zu § 1 ist die Frage der Stellvertretung des Führers des Betriebes eingehender behandelt. Es kann daher auf die dortigen Darlegungen Bezug genommen werden. Geborener Führer des Betriebes ist der Unternehmer. Nicht immer wird er aber in der Lage sein, in der Betriebsgemeinschaft persönlich die vielfachen Aufgaben zu erfüllen, die dem Führer obliegen. (Leitung des Vertrauensrats, Leitung der Abstimmung usw.). Unternehmer haben oftmals eine größere Zahl von Betrieben unter sich und können sich doch nur der Leitung eines von ihnen widmen. Es gibt auch Betriebe von solcher Größe, daß sie von einer Stelle nicht mehr vollständig übersehen werden können, so daß ihre Leitung in verschiedene Hände gelegt werden muß. „Es gibt schließlich auch „Unternehmer wider Willen", die durch Erbgang oder auf ähnliche Weise einen Betrieb überkommen haben, zu dessen Führung sie nach ihrer Vorbildung und Veranlagung völlig ungeeignet sind" (Nikisch, S. 21). Und endlich ergeben sich dann, wenn eine juristische Person Unternehmer ist, die oben erörterten Schwierigkeiten. — Wenn im nachfolgenden von dem Unternehmer oder dem Führer gesprochen wird, so beziehen sich diese

§ 3 Ausführungen sinngemäß auch auf die Fälle des § 3 Abs. 1, also auf die gesetzlichen Vertreter als die Willensträger der juristischen Person oder Personengesamtheit! —.

Infolgedessen gibt das Gesetz die Möglichkeit, die Führerstellung in ihrer Ausübung der Gefolgschaft gegenüber einer anderen Person zu übertragen. Der Unternehmer — die juristische Person handelnd durch ihren gesetzlichen Vertreter — kann eine andere Person, die aber bestimmte Voraussetzungen erfüllen muß, mit seiner Stellvertretung betrauen. In manchen Fällen ist er zu der Bestellung eines Stellvertreters verpflichtet. Er kann übrigens auch mehrere Personen mit abgegrenztem Wirkungskreis zu Stellvertretern berufen (s. u.).

Die Stellvertretung darf aber nicht dazu führen, daß die von dem Gesetzgeber besonders ernst genommenen Führeraufgaben durch unverantwortliche Personen wahrgenommen werden und so gerade das Gegenteil der Ziele des AOG., nämlich statt persönlichen Vertrauens die Entfremdung, eintritt. Die Einrichtung der Stellvertretung ist auch nicht dazu bestimmt, Verantwortlichkeiten auf einen anderen abzuwälzen und eine neue Art von „Sitzredakteur" zu schaffen, sondern sie trägt nur den tatsächlichen Gegebenheiten Rechnung und soll verhindern, daß vom Unternehmer um des Prinzips willen Unmögliches verlangt wird (Nikisch, S. 21). Infolgedessen sind auch hier besondere Vorkehrungen getroffen.

b) Bestellung des Stellvertreters

Die Einsetzung eines Stellvertreters kann freiwillig erfolgen oder zwingend geboten sein. Die freiwillige Stellvertretung ist an keine besondere Voraussetzungen geknüpft, kann sogar auch dann erfolgen, wenn der Unternehmer den Betrieb selbst leitet. Sie ist zwingend geboten, wenn er der Betriebsgemeinschaft überhaupt nicht angehört oder in ihr nicht eine leitende Stellung einnimmt, was u. U. denkbar ist, oder endlich, wenn er als Minderjähriger — mit Ausnahme des im § 112 BGB. geregelten Falles —, Entmündigter oder Gemeinschuldner handlungsunfähig ist.

Die Bestellung des Stellvertreters erfolgt nach den allgemeinen bürgerlichrechtlichen Vorschriften über die Stellvertretung durch einfache Willenserklärung des Unternehmers oder der gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person in der zur Abgabe von Willenserklärungen gesetzlich oder satzungsgemäß vorgesehenen Zusammensetzung oder des Konkursverwalters bzw. des gesetzlichen Vertreters eines handlungsunfähigen Unternehmers. Vielfach wird mit

der Beauftragung des Stellvertreters auch seine Einsetzung in eine besondere Stellung innerhalb des Unternehmens verbunden sein, da der Stellvertreter ja eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person sein muß. Wird der Stellvertreter aus diesem Grunde etwa gleichzeitig zum Prokuristen, Handlungsbevollmächtigten oder Geschäftsführer bestellt, so gelten für diesen wirtschaftsrechtlichen Akt naturgemäß die dafür bestimmten allgemeinen Vorschriften. § 3

c) Stellung des Stellvertreters

An die Person des Stellvertreters sind insoweit besondere Voraussetzungen geknüpft, als er eine „an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person" sein muß. Der Zweck dieser Vorschrift ist klar. Wer der Gefolgschaft als Vertreter des Führers gegenübertritt, wer in seinem Namen in der großen Gemeinschaft des Betriebes mit ihr arbeitet, den Vertrauensrat leitet, die Betriebsordnung erläßt und Bußen verhängt, muß eine diesen Aufgaben angemessene Stellung in der wirtschaftlichen Organisation des Betriebes einnehmen. Es sollen sich zwischen den Unternehmer und seine Mitarbeiter im Betriebe keine unverantwortlichen Personen einschieben dürfen.

Bei der Beurteilung, ob jemand verantwortlich an der Betriebsleitung beteiligt ist, wird die allgemeine Verkehrsauffassung entscheidend sein. Auf den Titel dieser Person kommt es allein nicht an, sondern auf die Befugnisse, die sie ausübt (vgl. RAM. v. 16. 11. 20, SchlWes. 1921 23 zu dem Begriff des Betriebsleiters im Sinne des § 12 Abs. 2 BRG.). An der Betriebsleitung sind solche Personen verantwortlich beteiligt, die einem Betrieb oder auch einer Betriebsabteilung leitend vorstehen, die Befugnis zur Führung der gesamten Geschäfte eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung — wenn auch nur auf einem besonders abgegrenzten fachlichen Teilgebiet (kaufmännischer Leiter, technischer Leiter, Leiter der Rechtsabteilung) — haben. Die Tendenz des Gesetzes zwingt aber zu einer möglichst einengenden Auslegung. Die verantwortliche Beteiligung an der Betriebsleitung setzt eine eigene wirtschaftliche Verantwortung gegenüber dem Unternehmer und eine Selbständigkeit nach außen voraus, so wie sie etwa Prokuristen oder Generalbevollmächtigte haben, die mit der Leitung des Betriebes und nicht nur mit reinen Verwaltungsaufgaben beauftragt sind.

Die Rechtsstellung dieser Stellvertreter ist in Anm. 2 zu § 1 bereits erörtert. Es kann darauf verwiesen werden. Auch im

§ 3 Falle der Stellvertretung bleibt der Unternehmer der Führer des Betriebes. Er kann sich den mit der Führerstellung verbundenen Pflichten nicht willkürlich durch die Berufung eines Stellvertreters entziehen. Seine Führerstellung ruht während der Tätigkeit des Stellvertreters. Die Entscheidungen des Stellvertreters ergehen in des Führers Namen. Der Stellvertreter ist an seine Weisungen im Rahmen der ihm erteilten Vollmacht gebunden. Es ist deshalb nicht richtig, daß der Stellvertreter ohne Einschränkung den Führer des Betriebes binden könne. Ueberschreitet er die ihm erteilten Vollmachten, so ist die Rechtswirksamkeit der ohne Vertretungsmacht abgegebenen Willenserklärungen von der Genehmigung des Führers, d. h. des Unternehmers, abhängig. Die Befugnis des Stellvertreters, durch eigene Erklärungen den Unternehmer zu binden, geht nur soweit, wie sie ihm durch seine Stellung in dem ganzen Unternehmen verliehen ist. Ist der Stellvertreter, der ja verantwortlich an der Leitung des Betriebes beteiligt sein muß, etwa Einzelprokurist, so richtet sich seine Befugnis, den Unternehmer zu verpflichten, und die Grenze seiner eigenen rechtsgeschäftlichen Machtstellung nach dem Umfang seiner Prokura.

Durch diese Regelung ist jedoch nicht die Gefahr heraufbeschworen, daß nun der Stellvertreter etwa zu einem Boten oder bloß ausführenden Organ, einem Sprachrohr des Unternehmers, herabsinken, der Unternehmer selbst aber in dem anonymen Dunkel versteckt bleiben könne. Einmal ist dieser Gefahr durch die Bestimmung begegnet, daß der Stellvertreter an der Leitung des Betriebes verantwortlich beteiligt sein muß, zum andern dadurch, daß auch der Unternehmer, der sich durch die Beauftragung eines Stellvertreters der eigenen Aeußerung seines Willens gegenüber der Gefolgschaft begeben hat, dennoch der Ehrengerichtsbarkeit unterliegt, also für die durch den Mund des Stellvertreters getroffenen Entscheidungen zur Verantwortung gezogen werden kann, soweit sie seinen Weisungen entsprechen.

Aus dieser Rechtslage folgt, daß der Unternehmer den Stellvertreter jederzeit — auch ohne Angabe von Gründen — von seinem Stellvertreteramt abberufen kann. Dieses Amt ist nicht mit der betrieblichen Rechtsstellung untrennbar verbunden, sondern die leitende Stellung im Betriebe ist nur zwingende Voraussetzung für das Stellvertreteramt. Der Unternehmer kann auch trotz der Bestellung eines Stellvertreters jederzeit einzelne Entscheidungen an sich ziehen, sich auch bei der Stellvertreterbestellung einzelne Gebiete grundsätzlich vorbehalten. Das ergibt sich aus dem allgemeinen Recht der rechtsgeschäftlichen Vertretung. Die Grenze für die Beschränkung der Vertretungsvollmacht bildet die Vorschrift, daß der Vertreter verantwortlich an der Betriebsleitung beteiligt sein muß, die Beschränkung also nicht die Leitungsbefugnis beeinträchtigen darf. Ueber die Bestellung eines Stellvertreters für einzelne Aufgaben s. u. Sie ist zulässig, aber untunlich. § 3

Der Gefolgschaft gegenüber sind die Anordnungen des Stellvertreters im Rahmen seiner Vertretungsmacht verbindlich, wie die des Führers selbst. Eine Beschränkung der Vollmachten wird ihr zur Kenntnis zu bringen sein. Der Stellvertreter unterliegt der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nach § 36 Abs. 1 Ziff. 1. Da er aber an Weisungen des Führers gebunden ist, entfällt seine Verantwortung, wenn er auf ausdrückliche rechtsverbindliche Anordnung des Führers gehandelt hat. Denn sonst müßte man ihm das Recht geben, dem Führer den Gehorsam zu verweigern. Das wäre mit dem Führerprinzip unvereinbar (Nikisch S. 20).

Die Bestellung mehrerer an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligter Personen, z. B. der Prokuristen eines Unternehmers zu Stellvertretern des Führers des Betriebes ist nach dem Gesetz nicht ausgeschlossen. Da es aber allein dem Grundsatz des Führertums entspricht, wenn nur einer Führer ist (die Ausnahme bei den gesetzlichen Vertretern ist die zwangsläufige Folge der Ableitung der Führerstellung aus den Unternehmerfunktionen), wahre Verantwortung auch grundsätzlich Einzelverantwortung ist, wird die Bestellung mehrerer Stellvertreter mit Gesamtvertretungsmacht nicht in Frage kommen, obwohl das Gesetz auch diese Frage offen läßt. Gegen die Bestellung mehrerer Einzelvertreter wird nichts zu erinnern sein. Sie ist in großen Betrieben oftmals nicht zu vermeiden (so auch Dietz a. a. O. S. 103). Die Abgrenzung ihrer Befugnisse muß aber klar erfolgen, daß für die Angehörigen der Gefolgschaft keinerlei Zweifel über sie entstehen können. Die Bestellung mehrerer Stellvertreter kann für einzelne Betriebsabteilungen erfolgen oder auch für einen bestimmten Kreis von Geschäften. Eine Bestellung für bestimmte Aufgaben — vgl. § 3 Abs. 1 der 1. DurchfVO. und § 9 Anm. 3a — ist aber tunlichst einzuschränken. Das Gesetz wünscht Klarheit und will die Betriebsgemeinschaft möglichst in allen Angelegenheiten einer räumlich begrenzten Betriebsstätte verwirklichen (so auch Nikisch S. 20). Sind mehrere Stellvertreter bestellt, so gilt hinsichtlich der etwa erfolgenden Abstimmungen auch für sie der oben mitgeteilte Erlaß des RAM. Immerhin sollte auch die Bestellung mehrerer Stellvertreter auf die dringend notwendigen Fälle beschränkt bleiben.

§ 3

d) Stellvertretung in Angelegenheiten von geringerer Bedeutung

Der Führer des Betriebes kann in Angelegenheiten von geringerer Bedeutung auch eine andere Person beauftragen. Das Gesetz zählt diese Angelegenheiten nicht im einzelnen auf. Sie ergeben sich aus dem täglichen Betriebsleben von selbst. Wenn verantwortliche Führerentscheidungen nicht erforderlich werden, ist nichts dagegen einzuwenden, daß auch Personen, die nicht an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligt sind, im Namen des Führers handeln, etwa die Vorbereitungen einer Vertrauensratssitzung treffen oder Statistiken mit den beauftragten Vertrauensmännern besprechen usw. In der Regel werden die täglichen praktischen Betriebsfragen wegen ihrer Fülle schon zu einer Heranziehung der Sachbearbeiter zwingen. Der Führer wird aber peinlich genau darauf achten müssen, daß er wirklich nur in geringfügigen Fällen sich eines Beauftragten bedient. Zu leicht kann dadurch seine Autorität gefährdet und das persönliche Vertrauen gestört werden.

Es ist selbstverständlich, daß das Führeramt bei der Hinzuziehung eines Beauftragten nicht ruht. Der Beauftragte, dessen Hilfe sich auch der Führerstellvertreter bedienen kann, unterliegt nicht in der Rolle des Führers, sondern nur in der des Gefolgsmannes der ehrenrechtlichen Verantwortung.

Der Beauftragte kann u. U. auch außerhalb der Betriebsgemeinschaft stehen. So ist es denkbar, daß der Führer des Betriebes den zuständigen Sachbearbeiter der an einem anderen Orte befindlichen Konzernleitung mit der Erledigung bestimmter Aufgaben betrauen wird. Es würde aber dem ganzen Sinn des Gesetzes widersprechen, daraus etwa das Recht zur Beauftragung solcher Personen herzuleiten, die die Wahrnehmung fremder Interessen geschäftsmäßig betreiben.

4. Die Folgen ehrengerichtlicher Verurteilung

a) Grundsätzliches

Aus der großen Bedeutung des Führeramtes folgt, daß zum Führer nur ehrenhafte und untadelige Männer berufen sein können. Nur sie können die Betriebsgemeinschaft verwirklichen, nur solchen Personen gegenüber kann die Gefolgschaft zur Treue verpflichtet sein. Wer seine sittlichen Pflichten gegenüber der Gefolgschaft so schwer verletzt hat, sich so wenig seiner verantwortungsvollen Stellung bewußt gewesen ist und seine Machtstellung im Betriebe so sehr ausgenutzt hat, daß ihn das Ehrengericht mit

der schwersten ehrengerichtlichen Strafe belegt hat, hat sein Recht, Führer der Gefolgschaft zu sein, verwirkt. Die Bedeutung der Ehre als der Grundlage der Betriebsgemeinschaft hat der Gesetzgeber so hoch eingeschätzt, daß er durch § 3 Abs. 3 einen so gestraften Unternehmer zwingt, einen anderen Führer des Betriebes zu bestellen. Er zwingt ihn, auf einen großen Teil seiner Unternehmerrechte zugunsten einer anderen Person zu verzichten und die Führerstellung und damit die Entscheidungsbefugnis in sozialen Angelegenheiten seines Unternehmens aufzugeben. Der Eingriff in die Rechtsstellung eines solchen Unternehmers ist überaus schwer, aber gerecht. Wie weit er geht, ergibt sich aus den Befugnissen des neu zu bestellenden Führers (s. u. Anm. b). § 3

b) Bestellung eines anderen Führers

1. Ein anderer Führer ist zu bestellen, wenn dem bisherigen Führer, d. h. dem Unternehmer oder einem auf die gleiche Weise bereits bestellten Führer, rechtskräftig die Befähigung aberkannt ist, Führer des Betriebes zu sein (§ 38 Ziff. 4, s. die Anm. dort). Das gleiche gilt bei juristischen Personen oder Personengesamtheiten, wenn gegen ihre gesetzlichen Vertreter in der zur Führerstellung notwendigen Gesamtheit (s. oben Anm. 2) die gleiche Strafe ausgesprochen ist. Ist einer von ihnen verurteilt, so fällt er gegebenenfalls als Mitführer aus. Wie weit dadurch die Führerstellung der übrigen beeinflußt wird, richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen (s. oben Anm. 2). Alsbald nach der Rechtskraft der Entscheidung verliert der bisherige Führer seine Rechtsstellung. Mit Bedacht hat der Gesetzgeber davon gesprochen, daß ein anderer Führer und nicht ein Stellvertreter zu bestellen sei. Der Verurteilte geht also seiner Führerrechte für diesen Betrieb oder in diesem Unternehmen endgültig verlustig, es sei denn, daß — entsprechend der Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte — die Aberkennung für eine bestimmte Zeit erfolgt ist. Nur durch eine etwa ausgesprochene Begnadigung kann er sie wieder erwerben. Wie weit die Entscheidung auch bei einem Wechsel des Unternehmens nachwirkt, könnte zweifelhaft sein. Die Nachwirkung ist aber nach der Grundtendenz des Gesetzes zu bejahen. Wer in dem Unternehmen A. nicht mehr Führer sein darf, kann es auch nicht in einem neu erworbenen Unternehmen B. sein. Der Verurteilte ist durch das Urteil in seiner Person, nicht in der jeweiligen Stellung getroffen.

Der neue Führer ist also nicht Stellvertreter des bisherigen, sondern neuer Führer mit allen Führerrechten und

§ 3 -pflichten. Hier — und nur hier — tritt an die Stelle des geborenen Führers ein bestellter Führer. Nur hier klaffen auch Unternehmer- und Führerstellung auseinander. Der Verurteilte bleibt zwar — theoretisch, denn für einen so Gestraften dürfte auch in der Wirtschaft kein Platz sein, auch ihre Ehrengerichte werden ihn ausstoßen — Unternehmer, kann aber trotzdem wichtige Unternehmerfunktionen nicht mehr ausüben. „Das Verhältnis des bestellten Führers zum Unternehmer wäre in der früheren Terminologie so zu bestimmen, daß der Unternehmer seine wirtschaftlichen Unternehmerfunktionen behält, während der Führer des Betriebes seine Arbeitgeberfunktionen übernimmt. Diese Funktionen übt er in eigenem Namen und unter eigener Verantwortung aus" (Nikisch S. 20).

Der bestellte Führer ist an keinerlei Weisungen des Unternehmers gebunden. Er setzt nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen die Arbeitsbedingungen fest, er erläßt die Betriebsordnung und „entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten". Der Unternehmer wird durch seine Entscheidungen verpflichtet und gebunden. Er muß z. B. die von dem neuen Führer festgesetzten Löhne und Gehälter auszahlen.

Selbstverständlich bedingt diese umfassende Stellung des bestellten Führers, daß ihm im Bereich des Unternehmens eine Stellung eingeräumt wird, die ihn nach außen auch instand setzt, derartige den Unternehmer bindende Entscheidungen rechtswirksam zu treffen. Der verurteilte Einzelkaufmann wird ihm umfassende Prokura einräumen müssen, die er nur insoweit beschränken kann, als wirtschaftliche Entscheidungen außerhalb des sozialen Bereichs in Betracht kommen. Er wird ihn also vielleicht nur dahin in seiner Verfügungsmacht einschränken können, daß er das Unternehmen nicht veräußern oder belasten darf.

Der bestellte Führer wird in aller Regel in dienstvertraglichen Beziehungen zu dem verurteilten Unternehmer stehen. Aus diesen vertraglichen Beziehungen darf der Unternehmer jedenfalls keinerlei Weisungsbefugnisse auf sozialem Gebiete herleiten. Er darf den Führer aber auch nicht schadensersatzpflichtig machen, wenn er nach den Grundsätzen eines ehrenhaften und verantwortungsbewußten Führers den Unternehmer mit Verbindlichkeiten belastet. Ein Schadensersatzanspruch würde ja auch schon an dem Mangel des Verschuldens scheitern, wenn der Führer diese Grundsätze beachtet hat.

2. Das Gesetz spricht nur davon, daß ein anderer Führer zu bestellen „ist" und läßt die Frage offen, wer die Bestellung vorzunehmen hat. Der Gesetzgeber mußte diese mehr neutralen

Worte wählen, weil sonst angesichts der Führerstellung der juristischen Personen bzw. ihrer gesetzlichen Vertreter Unklarheiten entstanden wären. Die Bestellung hat der Unternehmer nach der Rechtskraft der ihn verurteilenden Entscheidung vorzunehmen. Der Treuhänder der Arbeit hat die Vollstreckung, d. h. die Vornahme der Bestellung gem. § 54 zu überwachen (so auch Münz, Kommentar Anm. 2; Dietz Anm. 3; Mansfeld a. a. O.; Steinmann bei Pfundtner-Neubert Anm. 1; a. A., jedenfalls de lege ferenda Grussendorf, Kommentar S. 18). Die Bestellung des Führers ist mit so zahlreichen und schwerwiegenden Willenserklärungen verbunden (Dienstvertrag, evtl. Prokura- oder Vollmachterteilung) und greift so weit in das rein wirtschaftliche Gebiet über, daß sie von dem Treuhänder der Arbeit keinesfalls vorgenommen werden kann. Die von Grussendorf a. a. O. geäußerten Bedenken, daß der verurteilte Unternehmer einen Strohmann aussuchen oder von sich abhängig machen könne, auch zu der Auswahl eines geeigneten Mannes wegen seiner moralischen Minderwertigkeit nicht berufen sei, sind nicht stichhaltig. Da der Treuhänder die Bestellung zu überwachen hat und seine Anordnungen auch durchsetzen kann, hat er auch den nötigen Einfluß auf die Auswahl des Führers und die Gestaltung der vertraglichen Beziehungen zu dem Unternehmer. Der unmittelbare Eingriff des Treuhänders wäre so ungewöhnlich und mit dem sonstigen Inhalt des AOG. so wenig vereinbar, daß der Gesetzgeber eine solche Regelung ausdrücklich hätte festsetzen und dem Treuhänder auch die notwendigen zivilrechtlichen Befugnisse hätte verleihen müssen. § 4

Betriebsbegriff Schiffahrt

§ 4

(1) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Verwaltungen.

(2) Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes, mit Ausnahme der §§ 32 und 33, finden auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung keine Anwendung.

§ 4

Sonderschrifttum:

Jacobi, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff, Leipzig 1926.
Passow, Betrieb, Unternehmen, Konzern, Jena 1926.
Kaskel und Hueck, Betriebsvertretung und Fusion, NZA. 1928, Sp. 659.
Raab, Betriebsvertretung und Betriebsnachfolge, SchlWes. 1927, S. 175.
Nörpel, Probleme der Betriebsstillegung, NZA. 1930, Sp. 137.
Danielzik, Betriebsrat und Fusion, JW. 1930, S. 3705.
Pohle, Das rechtliche Schicksal des Betriebsrats bei Betriebsverschmelzung, SchlWes. 1931, S. 162.
Pohl, Die Rechtsbedeutung des Betriebes, Berlin 1930.
Dersch, Das Beschäftigungsverhältnis im Arbeitsrecht und seine Auswirkungen, ArbRPrax. 1930, S. 142.
Kaufen, Entlassungsschutz bei Wechsel des Betriebsinhabers, JW. 1931, S. 1227.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der „Betrieb" im Sinne des AOG.
3. Hauptbetrieb, Bestandteil und Nebenbetrieb.
   a) Bestandteil im allgemeinen
   b) Nebenbetrieb im allgemeinen
   c) Besondere Erfordernisse für die Selbständigkeit:
      1. Verbindung durch gemeinsame Leitung
      2. Räumliche Trennung.
4. Die Betriebsverschmelzung.
5. Die Sonderstellung der Schiffahrt.
6. Die Entscheidung von Streitigkeiten.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Der Betrieb steht im Mittelpunkt des neuen Rechts (vgl. § 1 Anm. 1). In ihm arbeiten Führer und Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat (§ 1). In ihm verwirklichen sie die Betriebsgemeinschaft als Grundlage des Zusammenlebens der schaffenden Menschen. Den rechtlichen Begriff des Betriebes hat der Gesetzgeber jedoch nicht umschrieben. § 4 Abs. 1 stellt vielmehr nur fest, daß „als Betriebe im Sinne des Gesetzes auch Verwaltungen gelten". Aus dem Fehlen einer Begriffsbestimmung werden jedoch deshalb keine Schwierigkeiten entstehen können, weil der Begriff bereits durch die arbeitsrechtliche Praxis, insbesondere durch die umfangreiche Rechtsprechung zu § 9 BRG. hinreichend geklärt ist. Es bestehen keine Bedenken, diese Rechtsprechung auch

für den Bereich des AOG. zu übernehmen. Auch kommt es auf die juristischen Formen nicht in erster Linie an. Entscheidend ist vielmehr, wie der Unternehmer sein persönliches Verhältnis zum Betriebe auffaßt. Das Gesetz hat bewußt von den Kräften, die im juristischen Sinne den Betrieb bilden, die persönlichen in den Vordergrund gestellt und dem Menschen den Vorrang vor den Sachgütern gegeben. Das Hauptgewicht ist auf die Gemeinschaft gelegt, zu der die im Betriebe tätigen Menschen zusammengeschlossen sind. Wenn es auch für die notwendige Abgrenzung der Stätte dieser Gemeinschaft erforderlich ist, juristisch-technisch den Betriebsbegriff zu erläutern, darf niemals übersehen werden, daß heute der Betrieb keine bloße private Veranstaltung des Unternehmers ist. Er kann es nicht sein, weil sich mit ihm das Schicksal aller in ihm Tätigen verbindet. Der Betrieb ist aber weiter ein lebendiges Glied der sozialen und wirtschaftlichen Kräfteordnung (Nikisch, DAR. 1933 144). Wer einen Betrieb leitet, übernimmt damit einen Dienst an Volk und Staat mit allen sich daraus ergebenden Pflichten (vgl. § 1). Und so durchzieht diese — sittliche, nicht juristische — Grundauffassung vom Wesen des Betriebes als einer Gemeinschaft das ganze Gesetz. Damit kehrt man zurück zu jener mehr subjektiven Auffassung, die durch die allmähliche Objektivierung des Betriebes verdrängt wurde. Man verläßt — bewußt — eine Lehre, die den Betrieb als reale Einheit betrachtete, die von ihrem jeweiligen Inhaber weitgehend selbständig ist und ohne Veränderung ihrer Individualität den Inhaber wechseln kann, und die den Betrieb so sehr als selbständiges Rechtssubjekt betrachtete, daß er von gewissen Verpflichtungen befreit werden konnte (vgl. § 73 Abs. 2 BRG.). (Vgl. hierzu Nikisch, S. 12 ff., insbesondere Tatarin-Tarnheyden, Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie S. 80 ff.). Jetzt steht der Betrieb als Urzelle jeder Wirtschaft mitten im Geschehen des ganzen Volkes. Er ist ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen alle seine Angehörigen Gemeinschaftsarbeit leisten. § 4

Dennoch ist, wie gesagt, die rechtliche Zergliederung des Betriebsbegriffs notwendig. Sie gibt zwar über das innere Wesen des Betriebes keine Auskunft, sagt aber, was als Betrieb in seinen äußeren Formen anzusehen ist. Nach der vom AOG. stillschweigend übernommenen Formulierung und den besonderen Vorschriften des § 4 ist danach der Betrieb ein weitumfassendes Gebilde. Nicht nur Betriebe nach dem Sprachgebrauch des täglichen Lebens, sondern auch Verwaltungen haben als „Betriebe" zu gelten, ohne daß es auf den Betriebszweck entscheidend ankommt. Für die Verwaltungen und eine große Reihe von Betrieben des öffent-

§ 4 lichen Rechts gelten allerdings — im Gegensatz zum BRG. — die Bestimmung des AOG. nicht (vgl. § 63). Ihre Rechtsverhältnisse werden in dem besonderen Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 20. März 1934 geregelt (s. insbes. die Erläuterungen zu § 1 jenes Gesetzes, aus denen sich auch die Abgrenzung ergibt).

Das Gesetz geht grundsätzlich in allen seinen Bestimmungen, für die der Betriebsbegriff wesentlich ist, von dem selbständigen Betrieb aus. Unselbständige Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile bilden mit dem Hauptbetrieb in der Regel eine Einheit. Nur dann gelten sie — trotz gemeinsamer Leitung — als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind. Diese von dem BRG. abweichende Formulierung findet ihre Begründung in dem Aufbau des AOG. auf der Betriebsgemeinschaft, die nur in räumlich zusammenliegenden Betriebsteilen gewährleistet ist, anderseits aber auch über die Schranken rechtlicher Begriffe hinweggeht.

Die besonderen Verhältnisse der Schiffahrt finden in Abs. 3 ihre Berücksichtigung. Die Gemeinschaftsarbeit an Bord muß auf anderen Grundsätzen beruhen. Der ständige Wechsel der Schiffsstandorte, die unregelmäßige Dienstzeit und die meist große Entfernung der zu einem Unternehmen gehörenden Schiffe voneinander, machen eine Sonderstellung der Schiffahrt erforderlich und verbieten die Anwendung des AOG. auf die Schiffe und ihre Besatzungen (vgl. RAG. v. 11. 7. 28, RAGE. 2 125, Bensh. Samml. 3 93).

Auf § 4 Abs. 1 und 2 beruhen zahlreiche andere Bestimmungen. So ist z. B. der Begriff der Betriebszugehörigkeit (§ 8), der Betriebsstillegung (§ 14) usw. nur unter Beachtung der Grundsätze des § 4 auszulegen.

2. Der „Betrieb" im Sinne des AOG.

Das AOG. beschränkt sich darauf, die Verwaltungen den Betrieben gleichzustellen und damit für den Bereich des Gesetzes alle Unterschiede zwischen wirtschaftlicher und anderer Betätigung auszuschalten. — Ueber die Besonderheit für den öffentlichen Dienst vgl. § 63 —. Denn gerade den Verwaltungen fehlt das Merkmal der Wirtschaftlichkeit. Die im nachfolgenden gefundene Begriffsbestimmung für den Betrieb gilt also ausnahmslos auch für die Verwaltung — anders im öffentlichen Dienst, s. § 63 —. Für den Betriebsbegriff ist auch die Zugehörigkeit zum öffentlichen oder privaten Recht unerheblich. Es ist lediglich zu beachten, daß durch § 63 eine Reihe von Betrieben

— und alle Verwaltungen — des öffentlichen Rechts aus dem Geltungsbereich des AOG. herausgenommen ist. Der Betriebsbegriff des § 4 ist aber auch für sie maßgebend; denn weder § 63 noch das Gesetz vom 20. März 1934, in dem erst die im § 63 selbst offengelassene Abgrenzung vorgenommen wird, bringt einen besonderen Betriebsbegriff, nimmt vielmehr stillschweigend auf § 4 Bezug. § 4

Betrieb im Sinne des AOG. — dem die Verwaltung gleichgestellt ist — ist der Inbegriff fortdauernder wirtschaftlicher Betätigung oder richtiger „die auf räumlicher Einheit beruhende Vereinigung von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln zur Verfolgung eines von einem Rechtssubjekt — oder mehreren Rechtssubjekten gemeinsam — gesetzten technischen Zweckes (Jacobi, Lehrbuch S. 286 und „Betrieb und Unternehmen" S. 9, 26 ff., Hueck-Nipperdey I 77 ff., vgl. auch RAG. v. 8. 2. 28, Bensh. Samml. 2 71: „Betrieb ist der wirtschaftliche Gesamtorganismus, der die Betriebseinrichtungen nach der sachlichen Seite, den Arbeitgeber und die Arbeitnehmerschaft nach der persönlichen Seite umfaßt, ohne jedoch davon abhängig zu sein, daß diese Personen ständig dieselben bleiben" und RAG. v. 16. 1. 29 Bensh. Samml. 5 113). Entscheidend ist stets der Wille des Unternehmers zur Zusammenfassung bestimmter Verrichtungen unter einen einheitlichen Zweck. So ist denn auch die Beendigung des Betriebes weniger in dem Erlöschen der Arbeitsverträge, als in dem Willen des Betriebsinhabers zu erkennen, den gesetzten einheitlichen technischen Zweck nicht weiter zu verwirklichen (darüber s. u.). Dieser entscheidende Wille des Unternehmers ist aber nur dann beachtlich, wenn die von ihm getroffenen Maßnahmen und Einrichtungen auch für eine bestimmte Dauer getroffen sind, um eine Gesamtheit von Geschäften in ständiger Wiederholung zu tätigen (wichtig für Saisonbetriebe und Ausstellungsbetriebe! s. u.).

Frühzeitig hat das RG. und ihm folgend das RAG. den Betriebsbegriff weniger auf die in der üblichen wissenschaftlichen Begriffsbestimmung genannten Merkmale, als auf die Gemeinschaft zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern (Führer und Gefolgschaft) abgestellt, indem es die gleichen Begriffe, die es zur Lösung der schwierigen Frage nach der Verteilung des Betriebsrisikos anwendet, auch für den Betriebsbegriff entscheiden läßt. Es sagt:

> „Betrieb ist nicht das Geschäftsunternehmen in seinem äußeren Bestande, nicht die Betriebsanlage, auch nicht die in Tätigkeit befindlichen Maschinen oder die Gesamtheit der Be-

§ 4

triebsmittel. Betrieb ist vielmehr ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben" (RG. v. 16. 2. 26, RGZ. 113 89; vgl. auch RGZ. 106 275).

Dieser Begriff wird uns namentlich bei der Betriebsstillegung noch begegnen (vgl. § 14 Anm. 3c), die vom RAG. als die Auflösung eben dieser Produktionsgemeinschaft bestimmt wird. Die Bekämpfung dieser Definition in der Vergangenheit (vgl. z. B. Flatow, S. 468, Richter, ArbRPrax. 1930 216) beruhte im wesentlichen auf der Bekämpfung jeden Gemeinschaftsgedankens in einer Zeit der Klassengegensätze und hatte vielfach mit einer sachlichen Auseinandersetzung nichts gemein. Grundsätzlich ist — namentlich im Sinne des AOG. — der Hereintragung der ethischen Grundsätze über die Gemeinschaftsarbeit in das nüchterne Leben des Betriebes zuzustimmen. § 1 z. B. entspricht ja im wesentlichen der Rechtsprechung des RAG. (vgl. § 1 Anm. 4, s. auch Mansfeld, BRG. S. 70). Es ist aber nicht zu verkennen, daß ethische Gedanken für die nüchterne Abgrenzung von Begriffen nur schwer zu verwenden sind. Das RG. bzw. das RAG. stellt vielleicht zu stark den Inhalt der Betriebsarbeit und damit das innere Wesen des Betriebes in den Vordergrund. Gewiß vollzieht sich innerhalb des Betriebes die Gemeinschaftsarbeit, von der das AOG. ausgeht und die es zur Grundlage seines Aufbaus gewählt hat. Aber um diese Gemeinschaftsarbeit zu verstehen, ist es erforderlich, zunächst einmal den äußeren Rahmen zu finden und dazu den Betrieb als die Stätte dieser Gemeinschaftsarbeit zu erkennen. Nicht der Betrieb selbst in seinem äußeren Bestande ist der lebendige Organismus, sondern in ihm erst regt sich das lebendige Leben und werden die in ihm Tätigen zu einer Gemeinschaft zusammengeschlossen. Es ist richtig, daß der Betrieb nicht allein durch die Maschinen oder die — sächlichen — Betriebsmittel gekennzeichnet wird. Erst die Zusammenfassung der sächlichen (Maschinen, Betriebsanlagen usw.), immateriellen (Kundenkreis, Ansehen usw.) und persönlichen (Beschäftigte) Mittel zur Verfolgung eines bestimmten technischen Zweckes schafft den Betrieb als den Rahmen, innerhalb dessen die Gemeinschaftsarbeit unter gleicher Zielsetzung (s. § 1) verwirklicht wird. Wenn man von den „Betriebsleistungen" sprechen und an ihnen den Begriff des Betriebes ausrichten will, so erfordert das zuvor die Klarheit über den Rahmen, innerhalb dessen die Leistungen vollbracht werden sollen. Jedenfalls zeigt die Definition des RAG. nur die ethische Seite des Betriebslebens, den Inhalt der in dem lebendigen Organismus zu leistenden Gemeinschaftsarbeit. Sie muß aber bei der nüchternen Betrachtung als zu wenig auf die Realitäten des Lebens abgestellt dann versagen, wenn der Rahmen gefunden werden soll, innerhalb dessen sich diese dem Sinne des AOG. so sehr entsprechende Gemeinschaftsarbeit vollziehen soll. Im übrigen verfolgt das RAG. diese Rechtsprechung keineswegs konsequent.

§ 4

Ein Betrieb ist notwendig auf eine gewisse Dauer abgestellt. Die auf den Abschluß eines einzelnen Geschäfts gerichtete Absicht kann nicht genügen, vielmehr muß der Wille des Unternehmers auf eine zusammenhängende Gesamtheit von Geschäften gerichtet sein (RG.) und zwar unter ständiger Wiederholung (Bayr. OLG. v. 6. 4. 16, JW. 1916 917). Saisonbetriebe — auch für eine einzige Saison, z. B. eine Ausstellung — erfüllen diese Voraussetzung.

Der Zweck und der Enderfolg, auf den der Wille des Betriebsinhabers gerichtet sein muß, ist ein technischer, nicht ein wirtschaftlicher. Das bedingt aber nicht, daß der Betrieb ein gewerblicher oder auf Gewinnerzielung gerichteter sein müsse. Der technische Zweck ist vielmehr der „unmittelbare Zweck der Tätigkeit und nicht das letzte Ziel oder Motiv, das den Betriebsinhaber zur Zusammenfassung bestimmt, also bei einem Fabrikbetrieb die Herstellung von Waren und nicht die Erzielung eines Gewinns" (Hueck-Nipperdey I 78). Immerhin muß aber der Betrieb der Hervorbringung gewisser Werte dienen. Deshalb gehört der Familienhaushalt nicht zu den Betrieben im Sinne des AOG. (so auch Hueck-Nipperdey a. a. O., bestr.; a. A. z. B. Flatow, § 9 Anm. 3, Jacobi u. a.).

Ein Betrieb ohne wenigstens einen Beschäftigten ist undenkbar. Sicherlich ist auch der stillgelegte Betrieb ein Betrieb nach dem Sprachgebrauche des täglichen Lebens, der ja Betrieb mit Betriebsstätte zu verwechseln pflegt. Aber er kann nicht den Rahmen für die wesentliche Betriebsgemeinschaft geben, ganz abgesehen davon, daß das AOG. durch die Bestimmungen über die Betriebsstillegung den Gegensatz des von ihm erfaßten Betriebes zu dem stillgelegten nachdrücklichst hervorhebt. Die Anzahl der Beschäftigten ist dagegen bedeutungslos. Sie spielt nur eine Rolle für die Frage der Errichtung eines Vertrauensrats, des Erlasses einer Betriebsordnung und den Kündigungsschutz.

§ 4 Jedoch ist der Betrieb von der Person des Unternehmers unabhängig. Seine Existenz wird durch einen Wechsel in der obersten Spitze, d. h. in der Person des Unternehmers — oder gar nur des Führers — nicht berührt, sofern der neue Unternehmer als Rechtsnachfolger in die Arbeitsverträge eintritt und — weil sein Wille entscheidend ist — den Willen zur Fortsetzung der gesteckten Zwecke bekundet (vgl. RAG. v. 3. 7. 29, Bensh. Samml. 6 311). Auch sind die Rechtsbeziehungen des Unternehmers zu den sächlichen Betriebsmitteln, ob dinglich oder obligatorisch, unerheblich. Es spielt daher für den Betriebsbegriff keine Rolle, ob der Unternehmer Eigentümer oder Pächter der Betriebsmittel ist (LAG. Dortmund v. 30. 9. 27, Bensh. Samml. 2 7; s. § 1 Anm. 2).

Dagegen ist die Einheit des Betriebsinhabers für den Betriebsbegriff von Bedeutung. Bloße Interessengemeinschaft zwischen zwei verschiedenen Inhabern gehörenden Betrieben begründet keinen einheitlichen Betrieb, selbst wenn sie räumlich nahe beieinander lägen. Auch die tatsächliche Vereinigung des Eigentums an den Betriebsmitteln zweier Betriebe in einer Hand begründet nicht diese Einheit. Erforderlich ist auch die rechtliche Vereinigung. So genügt es nicht zur Begründung eines einheitlichen Betriebes, daß der Unternehmer des einen Betriebes die Aktien eines anderen Unternehmens ausnahmslos in seiner Hand vereinigt hat. Die Angestellten beider Betriebe, die vielleicht in dem gleichen Büro arbeiten, bleiben dennoch Angehörige zweier selbständiger Betriebe (vgl. aber auch RAG. v. 1. 2. 30, Bensh. Samml. 8 201). Eine Mehrheit von physischen oder juristischen Personen kann nur dann „Betriebsinhaber" sein, wenn sie zur Verfolgung eines gemeinsamen Zweckes zusammengefaßt ist. Mehrere Personen, die getrennte, wenn auch gleichartige Zwecke verfolgen, können also niemals Inhaber des gleichen Betriebes sein. Für die Einheit des Betriebes ist neben der Einheit des betreibenden Rechtssubjekts auch die Einheit der Zweckbestimmung maßgebend.

Die Einheit der Betriebsstätte für die von mehreren Unternehmern beschäftigten Arbeiter oder Angestellten schafft also noch nicht die Einheit des Betriebes. Die z. B. im Bergbau vielfach beschäftigten sog. Unternehmerarbeiter, die in der gleichen Grube neben dem Bergarbeiter tätig sind, sind deshalb noch nicht Angehörige des gleichen Bergbaubetriebs. Sie gehören vielmehr zu dem Betrieb ihres Unternehmers. Das gleiche gilt von Monteuren, die fern von ihrem Betriebssitz im Betrieb eines anderen Unternehmers Monteurarbeiten verrichten. Das ist insbesondere bei der

Verwirklichung des Kündigungsschutzes gem. § 56 ff. zu beachten (vgl. LAG. Gleiwitz v. 30. 1. 29, Bensh. Samml. 8 34). § 4

Wie schon oben angedeutet ist, geht das Gesetz in allen Bestimmungen grundsätzlich von dem selbständigen Betrieb aus. Darüber s. unten Anm. 3.

Der Betrieb beginnt mit der Vereinigung der oben genannten Mittel zur Aufnahme des gesetzten technischen Zweckes, d. h. mit seiner Errichtung (vgl. § 10 Abs. 2) durch den Unternehmer. Gleichzeitig beginnt die in ihm verwirklichte Betriebs- und Produktionsgemeinschaft. Der Betrieb endet durch den Willen des Unternehmers, der unter Aufgabe der Betriebsgemeinschaft mit der Gefolgschaft die verfolgten Zwecke endgültig, jedenfalls auf eine nicht vorhersehbare Zeit aufgibt und damit die Produktionsgemeinschaft löst. Daß dieser Wille gem. § 20 AOG. nicht mehr uneingeschränkt verwirklicht werden kann, ist dabei unerheblich. Bedeutungslos für den Bestand des Betriebes ist demgemäß eine kurze auch vertragsrechtliche Unterbrechung aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen technischer Störungen oder aus Anlaß von Naturereignissen. Der Betrieb endet ferner mit dem Verlust der Selbständigkeit, die durch Uebernahme in einen anderen Betrieb als Bestandteil oder unselbständiger Nebenbetrieb oder durch Verschmelzung ihr Ende finden kann (über die Betriebsverschmelzung s. u. Anm. 4). In der Zwischenzeit besteht der Betrieb unabhängig vom Wechsel in der Person des Unternehmers und seinen vertraglichen Beziehungen zu den Beschäftigten (vgl. Dersch a. a. O. und RAG. v. 8. 2. 28, Bensh. Samml. 2 71 und v. 30. 11. 29, Bensh. Samml. 7 399) und der Zusammensetzung der Gefolgschaft. Unerheblich für den Bestand des Betriebes sind Verfügungsbeschränkungen des Unternehmers durch Konkurs, Pflegschaft oder Vormundschaft. Unerheblich ist es auch, wie bei einem ja bedeutungslosen Wechsel in der Person des Unternehmers die Aenderung der Einzelarbeitsverträge erfolgt ist, ob durch Eintritt des neuen Unternehmers in die bisherigen Verträge oder ob durch Kündigung der alten Verträge und Neuabschluß mit den bisher Beschäftigten (vgl. aber RAG. v. 5. 11. 30, Bensh. Samml. 10 298, Dersch a. a. O.). (Das für diese Fragen bedeutsame Beschäftigungsverhältnis ist vielfach in der Rechtsprechung und Literatur behandelt. Außer § 1 Anm. 3 a 3 vgl. Dersch a. a. O. und in NZA. 1931 155, Kausen in NZA. 1931 145 sowie die Rechtsprechung des RAG. zu § 2 KSchG. und RAG. v. 5. 10. 30, Bensh. Samml. 10 299).

Demgemäß erleidet der Betrieb durch eine Verlegung an einen anderen Ort keine Einbuße. Der Betriebssitz ist unter-

§ 4 heblich. Es ist also ohne Belang, wenn z. B. die Betriebsstätte von Berlin nach Hannover verlegt wird, mögen auch bei dieser Verlegung einige Arbeiter ausscheiden. Der Vertrauensrat besteht fort. Anders ist es dagegen, wenn in Berlin der Betrieb stillgelegt und in Hannover aufs neue in einem völlig neuen Betrieb der Betriebszweck verwirklicht wird. Dann entsteht in Hannover ein neuer Betrieb (vgl. hierzu RAG. v. 10. 9. 30, Bensh. Samml. 11 463). Die Entscheidung hängt wesentlich von den Grenzen des Bestimmungsrechts des Unternehmers ab. Wenn die Ortsverlegung den Rahmen des sog. Direktionsrechts überschreitet, der Unternehmer also — trotz seiner Entscheidungsbefugnis im § 2 — darauf angewiesen ist, mit den Arbeitern, die er mitnehmen will, neue Verträge abzuschließen, weil die bisherigen die Verlegung nach einem anderen Orte nicht zulassen, liegt eine Betriebsstillegung des alten und eine Neuerrichtung eines neuen Betriebes vor (RAG. v. 31. 1. 31, Bensh. Samml. 11 223, Königsberger in NZA. 1923 300).

Durch die Abspaltung einer Betriebsabteilung und ihre Ausgestaltung zu einem selbständigen Betriebe — wenn auch unter dem gleichen Inhaber — leidet der Mutterbetrieb als solcher nicht.

Wesentlich ist dagegen der Wechsel des Betriebszwecks, sofern er nicht nur geringfügig ist oder in einer Erweiterung oder Verringerung der bisherigen Aufgaben besteht. Wird aus einer Zuckerfabrik eine Molkerei, so entsteht ein neuer Betrieb (vgl. hierzu RAG. v. 3. 7. 29, Bensh. Samml. 6 331, das „den Maßstab einer vernünftigen Verkehrsauffassung" maßgebend sein läßt).

Wenn auch die Einheit der Betriebsstätte mehrerer Unternehmer nicht den einheitlichen Betrieb schafft (s. o.), so setzt doch umgekehrt der Betrieb eine gewisse räumliche Zusammenfassung voraus (s. auch Anm. 3). Sie wird nicht dadurch berührt, daß, wenn es die Eigenart des Betriebes mit sich bringt, die zu leistende Arbeit außerhalb des Betriebssitzes geleistet wird (so von Monteuren, sog. Unternehmerarbeitern im Bergbau, Reisenden, Chauffeuren) (so z. B. RAG. v. 25. 9. 29, Bensh. Samml. 7 90).

Gegenüber dem Betrieb tritt der Begriff des Unternehmens im AOG. mehr zurück. Er begegnet uns z. B. in §§ 17 und 56. Unternehmen ist im Sinne des AOG. ein Oberbegriff. Zu ihm können mehrere Betriebe gehören, denn das Unternehmen ist der gesamte einem einheitlichen Erwerbszwecke dienende Tätigkeitsbereich einer physischen oder juristischen Person. Das Unternehmen unterscheidet sich auch schon dadurch von

dem Betriebe, daß bei diesem selbst bei der Zusammenfassung § 4
mehrerer Betriebsabteilungen zu einem einheitlichen Betrieb neben der Gleichartigkeit der Betriebsvorgänge und der Einheit des Zwecks und Ziels immer ein bestimmter räumlicher Zusammenhang notwendig sein wird, während bei der Zusammenfassung mehrerer selbständiger Betriebe zu einem Unternehmen diese räumliche Einheit in der Regel gerade fehlen wird (Jacobi, S. 11 und 18, Hueck-Nipperdey I 78, LAG. Dortmund vom 30. 9. 27, Bensh. Samml. 2 7).

3. Hauptbetrieb, Bestandteil und Nebenbetrieb

Die Betriebsgemeinschaft wird in einem selbständigen Betriebe verwirklicht. An seiner Spitze steht der Führer des Betriebes und nur in ihm ist, wenn er die notwendigen Voraussetzungen hinsichtlich der Größe erfüllt (§ 5), ein Vertrauensrat zu errichten. Unselbständige Nebenbetriebe und bloße Betriebsbestandteile bilden mit dem Hauptbetrieb in der Regel eine Einheit. Nur dann, wenn sie so weit räumlich von dem Hauptbetriebe getrennt sind, daß sie in die Gemeinschaft nicht einbezogen werden können, gelten sie als selbständige Betriebe. Das Bestreben, die Gemeinschaft auch auf sie auszudehnen, kommt also in der von § 9 Abs. 2 BRG. abweichenden Formulierung zum Ausdruck. Maßgebend für die Abgrenzung sind die tatsächlichen Verhältnisse, in denen sich der Wille des Unternehmers über die Gestaltung seiner Betriebe verkörpert. „Denn der Unternehmer kann ein Unternehmen auch in unselbständige, betriebsähnliche Einheiten gliedern, die keine Betriebe im Sinne des BRG. sind. Stets entscheidet sein Wille darüber, ob im Einzelfall ein selbständiger Betrieb oder ein rechtlich unerheblicher Nebenbetrieb oder eine Betriebsabteilung vorliegt" (Kaskel in NZA. 1928 660). Fehlt der Wille des Unternehmers, eine Betriebsabteilung zu einem selbständigen Betriebe zu gestalten und fehlen weiter die im AOG. aufgestellten tatsächlichen Voraussetzungen für einen selbständigen Betrieb, so kann für einen Nebenbetrieb auch kein Vertrauensrat errichtet werden.

Das Gesetz geht also davon aus, daß Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile grundsätzlich nicht als selbständige Betriebe gelten sollen. Jedenfalls nicht, soweit sie mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind. Das wird in der Regel der Fall sein. Nur in Ausnahmefällen, d. h. bei weiter räumlicher Trennung von dem Mutterbetrieb, sollen diese Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile als selbständige Betriebe gelten. Die vom § 9 Abs. 2 BRG. abweichende Fassung

§ 4 zeigt jedenfalls, daß die enge Auslegung, die für das BRG. am Platze war, für den Bereich des AOG. nicht anzuwenden ist. Hier ist der Gedanke der Betriebsverbundenheit maßgebend, die auf Bestandteile und Nebenbetriebe übergreift, soweit ein Führer auch an ihrer Spitze steht und die nahen persönlichen Beziehungen nicht durch Verkehrserschwernisse gehemmt werden.

a) Bestandteil im allgemeinen

Der Betriebsbestandteil ist ein völlig unselbständiger Teil des eigentlichen Betriebes, der mit ihm eine Einheit bildet und ihm zu dienen bestimmt ist, ohne den der Betrieb nicht bestehen kann und der allein nicht lebensfähig ist. Das RAG. (v. 27. 2. 29, Bensh. Samml. 5 318) hebt — neben der geringen Zahl der beschäftigten Arbeiter — das „Handinhandarbeiten" als besonderes Merkmal hervor oder (v. 8. 6. 29, Bensh. Samml. 6 248) die Einheit der Leitung bei nicht nur loser Verbundenheit (vgl. auch RAG. v. 8. 7. 30, Bensh. Samml. 9 425, LAG. Frankfurt a. M. v. 27. 2. 28, Bensh. Samml. 2 225 und LAG. Essen v. 11. 4. 28, Bensh. Samml. 3 157 und v. 5. 1. 29, Samml. Vereinigung 1929 109).

So sind z. B. Betriebskrankenkassen Bestandteile des Hauptunternehmens, Sektionen der Berufsgenossenschaft Bestandteile der Genossenschaft, der Fuhrbetrieb einer Fabrik, die Reparaturwerkstatt eines industriellen Unternehmens, die Gießerei und Modelltischlerei eines Eisenwerks, die Kokerei einer Zeche, die Färberei einer Spinnerei Bestandteile des Hauptunternehmens, mit dem sie Hand in Hand arbeiten.

b) Nebenbetrieb im allgemeinen

Im Gegensatz zum Betriebsbestandteil verfolgt der Nebenbetrieb einen eigenen, selbständigen wirtschaftlichen Zweck (RAG. v. 27. 2. 29, Bensh. Samml. 5 318), hängt aber ebenfalls eng mit dem Hauptbetriebe zusammen. Nebenbetriebe sind z. B. die Zeitungsfilialen eines Zeitungsunternehmens, die Ziegelei einer Steinkohlenzeche, die Brikettfabrik eines Bergbaubetriebes, das Elektrizitätswerk einer Eisenhütte.

c) Besondere Erfordernisse für die Selbständigkeit

Grundsätzlich bilden diese Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile keine selbständigen Betriebe, sondern zusammen mit dem Hauptbetriebe einen einzigen selbständigen Betrieb. Während das BRG. besondere Voraussetzungen dafür aufstellte, daß Bestandteile und Nebenbetriebe nicht als „besondere" Betriebe gelten, also grundsätzlich davon ausging, daß sie

als selbständig anzusehen seien, geht das AOG. den umgekehrten Weg. Es unterstellt die Unselbständigkeit und erkennt eine Selbständigkeit nur in besonderen Fällen an, deren innere Begründung oben angedeutet ist. § 4

Wenn ausnahmsweise diese Nebenbetriebe und Bestandteile als selbständige Betriebe gelten sollen, dürfen sie

1. mit dem Hauptbetrieb nicht durch gemeinsame Leitung verbunden sein.

Es ist eine besondere Eigentümlichkeit sowohl des Bestandteils wie des Nebenbetriebes, daß sie der gleichen Leitung wie der Mutterbetrieb unterstehen. Die gemeinsame Leitung wird in der Regel in den Anordnungen über das Fabrikationsprogramm, die Betriebsführung, die Arbeitsbedingungen und die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten zum Ausdruck kommen. Die Selbständigkeit der technischen Leitung spricht aber allein noch nicht für die Selbständigkeit des Betriebes. Zu der Leitung im Sinne des § 4 gehört vielmehr auch die kaufmännische Leitung.

Zwei selbständige Schachtanlagen eines Bergwerksbetriebes verlieren ihre Selbständigkeit, wenn sie unter Tage miteinander verbunden werden und der Abbau der Kohle einheitlich auf Grund gemeinsamer Leitung erfolgt (RAG. v. 8. 6. 29, Bensh. Samml. 6 248).

Ein Nebenbetrieb, der mit dem Hauptbetrieb nicht durch gemeinsame Leitung verbunden ist, gilt demnach im Sinne des AOG. als selbständiger Betrieb.

2. müssen sie räumlich weit von dem Hauptbetriebe getrennt sein.

Das Gesetz ist mit dieser Bestimmung großzügiger als das BRG. (vgl. § 9 Abs. 2 BRG.). Maßgebend für die Entscheidung sind die Verkehrsverhältnisse. Nur dann liegt eine räumlich weite Trennung vor, wenn die Verkehrsverhältnisse nahe persönliche Beziehungen verbieten (vgl. hierzu — für das Rheinisch-westfälische Industriegebiet bestimmt — RAG. v. 4. 7. 28, Bensh. Samml. 3 158). Kann zwischen Bestandteil, Nebenbetrieb und Hauptbetrieb ein persönlicher Verkehr gepflogen werden und eine Gemeinschaftsarbeit stattfinden, fehlt die Selbständigkeit. Ueberall dort, wo in gemeinschaftlich geleiteten Betrieben das Vertrauensverhältnis als Grundlage des Zusammenarbeitens begründet werden kann, handelt es sich um einen einheitlichen Betrieb.

Sog. Betriebsausstrahlungen, z. B. auswärtige Arbeitsstellen der Monteurkolonnen, Maurer usw., unterliegen den gleichen Bestimmungen. Auch bei ihnen ist die Selbständigkeit nach den gegebenen Richtlinien zu prüfen.

§ 4 4. Die Betriebsverschmelzung

Für den Bestand eines Betriebes im Sinne des AOG. ist die handelsrechtliche Gestaltung unerheblich. Auch ein im Handelsregister gelöschter oder nicht eingetragener Betrieb kann für das AOG. Bestand haben. Es ist daher auch die Betriebsverschmelzung so lange ohne Bedeutung, als die verschmolzenen Betriebe selbständig bleiben. „Ein Betrieb stellt eine Einheit dar, die sich aus gewissen Einrichtungen zusammensetzt. Solange die Einrichtungen nicht aufgelöst sind, kann man immer noch von einem — allerdings nur bis zu dieser Auflösung möglichen und daher zeitlich beschränkten — Fortbestehen des Betriebes sprechen" (RAG. vom 15. 2. 28, RAGE. 1 195, Bensh. Samml. 2 76. Unrichtig allerdings, soweit hier etwa die Einheitlichkeit der gegenständlichen Einrichtungen allein als das Wesen des Betriebes angesehen wird. Das ist aber wohl nicht gemeint. [Vgl. dazu Kaskel in NZA. 1928 659.] Zugleich auch ein Beitrag zu der Uneinheitlichkeit der Betriebsbestimmung durch das RAG! Hier ist von der Produktionsgemeinschaft nicht die Rede.)

Die Fusion gehört einem anderen Rechtsgebiete an. Sie ist die Vereinigung mehrerer wirtschaftlicher Unternehmen durch Vertrag ihrer Unternehmer zu einem einzigen nunmehr allein selbständigen Unternehmen. Sie erfaßt also die Unternehmen, nicht die Betriebe, die wirtschaftsrechtlichen, nicht die arbeitsorganisatorischen Einheiten (vgl. Kaskel a. a. O.). Deshalb ist eine Fusion noch nicht gleichbedeutend mit einer Verschmelzung der Betriebe. Hier ist vielmehr der Wille des neuen Unternehmers maßgebend, der die betriebliche Neugliederung vornimmt (s. o.).

Die Neugliederung infolge der Fusion kann so vorgenommen werden, daß ein Betrieb in einen anderen aufgeht. Dann geht der eine Betrieb unter und der andere bleibt — vermehrt um den Umfang des untergegangenen — bestehen (vgl. hierzu RAG. v. 11. 11. 31, Bensh. Samml. 13 435). Die beiden Betriebe können aber auch so vereinigt werden, daß aus ihnen ein neuer dritter Betrieb gebildet wird. In diesem Fall gehen beide unter. (Die Verschmelzung eines bisher selbständigen Bestandteils mit dem Hauptbetrieb bedarf keiner besonderen Erwähnung.) Danach entscheidet sich auch das Schicksal des Vertrauensrats in den einzelnen Betrieben. Darüber vgl. Vorbem. vor § 14.

Ueber die Veräußerung oder Verpachtung eines Betriebes vgl. RAG. v. 1. 10. 30, Bensh. Samml. 11 208.

5. Die Sonderstellung der Schiffahrt § 4

Gem. § 4 Abs. 3 gelten die Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt nicht als Betriebe im Sinne des AOG., dessen Bestimmungen infolgedessen — mit Ausnahme der Vorschriften über die Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Treuhänder — auf sie keine Anwendung finden können. Die besonderen Verhältnisse der Schiffahrt, der ständige Wechsel der Standorte, die unregelmäßige Dienstzeit und die Disziplin als Grundlage der Arbeit an Bord machen eine Sonderstellung erforderlich. Besondere gesetzliche Regelungen sind in Aussicht genommen. Der Richter ist — angesichts der klaren Regelung durch das Gesetz — nicht zur Ausfüllung dieser „Lücke" befugt (vgl. LAG. Berlin v. 7. 3. 28, Samml. Vereinigung 1928 298 und RAG. v. 5. 12. 28, Bensh. Samml. 4 209).

Das Gesetz beschränkt die Ausnahmen lediglich auf die „Schiffe" und ihre „Besatzungen", so daß die zu § 5 BRG., der von den Betrieben der Schiffahrt spricht, aufgeworfenen Streitfragen über die Abgrenzung des Betriebsbegriffs namentlich gegenüber den Landbetrieben hier nicht in Betracht kommen. Die kaufmännischen Büros, die Dockanlagen der Werften, Kaibetriebe, Werkstätten und Lagerschuppen und die in ihnen Tätigen unterliegen dem allgemeinen Recht. D. h. alle Bestandteile eines Schiffahrtsunternehmens, deren Arbeiter und Angestellte an Land tätig sind, gehören zu den Landbetrieben (vgl. auch RAG. v. 9. 8. 29, Bensh. Samml. 6 391). Da aber anderseits von den „Besatzungen" der Schiffe gesprochen wird, ist nicht entscheidend, ob die an Bord eines Schiffes arbeitenden Menschen etwa nach Beendigung ihrer Arbeitszeit das Schiff verlassen und an Land wohnen. Zu der Besatzung eines Schiffes gehören diejenigen Personen, die die ihnen obliegende Arbeit an Bord des Schiffes verrichten. Infolgedessen unterliegt auch die Bemannung eines Hafendampfers nicht dem Gesetz und ist bei der Größe des für den Landbetrieb zu errichtenden Vertrauensrats nicht zu berücksichtigen, kann auch nicht an der Abstimmung teilnehmen und genießt nicht den Kündigungsschutz der §§ 56 ff. (vgl. hierzu auch RAG. v. 25. 6. 30, Bensh. Samml. 2 23).

6. Die Entscheidung von Streitigkeiten

Gem. § 19 Ziff. 1 hat der Treuhänder der Arbeit über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden. Da die richtige Abgrenzung eines Betriebes häufig für die Vertrauensratsbildung präjudizierend

§ 5 sein wird, können alle hier behandelten Fragen in Streitfällen dem Treuhänder unterbreitet werden. Aber auch die Arbeitsgerichte sind gelegentlich anderer Streitigkeiten, etwa über die Entlassung eines Vertrauensmannes, gegen den eingewandt wird, er amtiere in einem unselbständigen Betriebsteil, zur Urteilfindung berufen (vgl. z. B. RAG. v. 22. 2. 28, Bensh. Samml. 2 79).

Vertrauensrat

§ 5

(1) Dem Führer des Betriebes mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten treten aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat des Betriebes.

(2) Zur Gefolgschaft im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat gehören auch die Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten.

Sonderschrifttum:

Dersch, Das Beschäftigungsverhältnis im sozialen Recht, Arbeitsrechtskartei Karte: „Beschäftigungsverhältnis".
Franke, Der Vertrauensrat im Betrieb, Haarfeld Verlag 1934.
Spangenberg, Stellung und Aufgaben des Vertrauensrats, NSSozPol. 1934, S. 146.
Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Voraussetzungen für die Bildung des Vertrauensrates
   a) Selbständiger Betrieb
   b) Mindestzahl der Beschäftigten — einschl. der Hausgewerbetreibenden
   c) Geeignete Personen
   d) Sinken der Beschäftigtenzahl.
3. Die Errichtung des Vertrauensrates
   a) Bestellung durch den Führer des Betriebes
   b) Entscheidung des Treuhänders
   c) Errichtung durch Privatvereinbarung.
4. Die Rechtsstellung des Vertrauensrates
   a) in seiner Gesamtheit
   b) des einzelnen Vertrauensmannes
   c) Nachprüfungsrechte.

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

5. Die Entscheidung von Streitigkeiten
   a) durch den Treuhänder
   b) Bindung anderer Behörden.

§ 5

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Betriebsgemeinschaft als die Grundlage der von dem Unternehmer und der Gefolgschaft gemeinsam zu leistenden Arbeit zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat (§ 1) ist auf den Gedanken der Ehre und Treue, der Achtung und des gegenseitigen Vertrauens aufgebaut. Der Führer kleinerer Betriebe wird diese Gemeinschaftsarbeit stets durch engste persönliche Fühlung mit allen seinen Mitarbeitern verwirklichen können. In größeren Betrieben stehen der persönlichen Verbundenheit jedoch Schwierigkeiten entgegen. Das für die Gemeinschaftsarbeit notwendige Vertrauen läßt sich nicht mehr von Mann zu Mann herstellen. Daher stellt das Gesetz dem Führer des Betriebes geeignete Mitglieder der Gefolgschaft als Vertrauensmittler zur Seite, die ihn gleichzeitig bei der Vorbereitung seiner Entscheidungen auf sozialem Gebiete beraten sollen. Sie, die Vertrauensmänner, bilden mit dem Führer des Betriebes und unter seiner Leitung den Vertrauensrat des Betriebes. Er ist also etwas grundsätzlich anderes, als der Betriebsrat des früheren Rechts. Er hat nicht etwa die Aufgabe, die „besonderen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten" (§ 1 BRG.), sondern vielmehr unter der verantwortlichen Leitung des Führers „das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen" (§ 6 Abs. 1; vgl. u. Anm. 4a). Das Gesetz schließt damit bewußt die Kluft, die durch die frühere Gesetzgebung aufgerissen war. Es zwingt Führer und Gefolgschaft zueinander und kennt nur noch ein gemeinsames Interesse an dem Blühen des Betriebes, der Heimat aller, die in ihm ihr Brot finden.

§ 5 regelt die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates und legt die Aufgaben der dem Führer zur Seite tretenden Vertrauensmänner in ihrem entscheidenden Grundsatz fest. Er bestimmt, daß der Führer dem Vertrauensrat angehört und ihn leitet und daß — vorbehaltlich der Einzelregelung im § 6 — die Mitwirkung der Vertrauensmänner an dem sozialen Geschehen des Betriebes sich in der Raterteilung erschöpft. Endlich stellt § 5 Abs. 2 den im Betriebe Beschäftigten für den Bereich der Vorschriften über den Vertrauensrat gewisse Gruppen der Hausgewerbetreibenden gleich.

§ 5 2. Die Voraussetzungen für die Bildung des Vertrauensrates

a) Selbständiger Betrieb

In allen Betrieben, die eine gewisse Mindestgröße aufweisen (s. u. Anm. b) ist ein Vertrauensrat zu bilden. In ihnen hat der Führer des Betriebes, nach Zustimmung der Gefolgschaft, die auf Grund eines näher geregelten Abstimmungsverfahrens festzustellen ist, aus ihren Reihen Vertrauensmänner zu seiner Beratung und als Vertrauensmittler zu berufen. Diese — öffentlich-rechtliche — Pflicht des Führers besteht aber nur in selbständigen Betrieben im Sinne des § 4 (s. dort). In Betriebsbestandteilen und Nebenbetrieben sind — ebensowenig wie an Bord der Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt — keine Vertrauensräte zu bilden. Das Gesetz geht von der Einheit des Betriebes aus, die es allerdings großzügiger, als das BRG., anerkennt. In der im § 4 umgrenzten räumlichen Betriebseinheit unter Einschluß der nicht weit entfernt liegenden Bestandteile, Ausstrahlungen und Nebenbetriebe wird der Vertrauensrat als unter der Leitung des Führers stehendes Organ der Gemeinschaft gebildet. Soweit Nebenbetriebe nach den Bestimmungen des § 4 als selbständig zu gelten haben, bilden sie unter der Leitung ihres Führers oder Führerstellvertreters einen eigenen Vertrauensrat.

Wenn das Gesetz auch besonderen Wert auf die Einheit des Betriebes legt und einen selbständigen Vertrauensrat nur in selbständigen Betrieben duldet, so hindert das doch nicht, daß bei der Bildung des Vertrauensrates die einzelnen Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe angemessen berücksichtigt werden. Allerdings haben die Vertrauensmänner keinerlei Interessen, insbesondere also auch nicht die der Angehörigen einer bestimmten Abteilung, zu vertreten. Die Raterteilung setzt aber eine genaue sachliche Kenntnis der Betriebsvorgänge voraus. Schon aus diesem Grunde wird es daher vielfach angezeigt sein, bei der Zusammensetzung des Vertrauensrates die in den einzelnen Sparten und Abteilungen beschäftigten Betriebsangehörigen angemessen zu berücksichtigen. Auf diese Zweckmäßigkeit weist überdies § 6 Abs. 3 ausdrücklich hin, wenn er bestimmt, daß der Vertrauensrat einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen kann. Dabei ist nicht nur an die Abgrenzung dieser Aufgaben nach der sachlichen sondern auch nach der örtlichen Seite gedacht.

Ueber die Ausnahmen für die Schiffe und ihre Besatzungen vgl. § 4 Anm. 5.

b) Mindestzahl der Beschäftigten — einschließlich der Hausgewerbetreibenden

§ 5

Dem Führer des Betriebes treten Vertrauensmänner in solchen — selbständigen — Betrieben zur Seite, die in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigte aufweisen. Damit scheiden alle sog. Kleinbetriebe mit weniger Beschäftigten aus. Für sie ist auch nicht etwa wie nach dem BRG. ein Obmann oder einzelner Vertrauensmann vorgesehen. Das Gesetz ist bei dieser Regelung von der bereits in Anm. 1 angedeuteten Erkenntnis ausgegangen, daß in so kleinen Betrieben der persönliche Kontakt des Unternehmers mit seinen Mitarbeitern gewährleistet sei und er sich hier eines Mittlers zur Herstellung der vertrauensvollen Gemeinschaftsarbeit nicht zu bedienen brauche. Er bedarf in diesen Betrieben gerade wegen der persönlichen Verbundenheit mit seinen Mitarbeitern auch keines Rates in sozialen Angelegenheiten, die er von Mann zu Mann mit seinen Gefolgsleuten besprechen kann. Gerade diese Erwägungen zeigen aber auch deutlich, daß diese Vertrauensmänner nicht die Aufgabe haben, etwa die besonderen Interessen der Arbeiter und Angestellten zu vertreten, wie es nach früherem Rechte die Aufgabe der sog. Betriebsvertretungen war (vgl. dazu auch § 10). Daß aber für diese Kleinbetriebe und ihre Angehörigen die allgemeinen Grundsätze namentlich der §§ 1—3 gelten, ist selbstverständlich. Die Entbindung von der Pflicht zur Bestellung eines Vertrauensrates bedeutet nicht zugleich die Entbindung von den sittlichen Pflichten des Gesetzes.

Im Betriebe beschäftigt sind die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft, die mit dem Unternehmer als Führer des Betriebes auf Grund des mit ihm getätigten Arbeitsvertrages (vgl. § 1 Anm. 3a) die Betriebsgemeinschaft bilden. Zu diesen Betriebsangehörigen treten gem. § 5 Abs. 2 bestimmte Gruppen von Hausgewerbetreibenden, die, wenn auch nicht im Betriebe tätig, doch in engster persönlicher Verbindung mit dem Unternehmer stehen und durch ihre überwiegend für den gleichen Betrieb bestimmte Arbeit mit an der Förderung der Betriebszwecke arbeiten. (Näheres über die Hausgewerbetreibenden und die in § 5 Abs. 2 etwas abweichend von den Bestimmungen des Gesetzes über die Heimarbeit vorgenommene Abgrenzung s. § 1 Anm. 3d). Wer zur Gefolgschaft als Arbeiter und Angestellter gehört, ist in Anm. 3 zu § 1 im einzelnen dargelegt. Es kann darauf an dieser Stelle verwiesen werden. „Beschäftigt" ist demnach jeder Gefolgschaftsangehörige im Sinne des § 1 einschl. der in § 5 Abs. 2 genannten Hausgewerbetreibenden. Damit erledi-

§ 5 gen sich auch die aus der Wahl des Wortes „Beschäftigte" hinsichtlich der Notwendigkeit eines Dienstvertrages geäußerten Bedenken. Grundsätzlich vollzieht sich die für die Gefolgschaftszugehörigkeit wesentliche Einordnung in die Betriebsgemeinschaft auf Grund eines Arbeitsvertrages. Die Einordnung in den Betrieb ist ein zwar tatsächlicher, aber auf rechtsgeschäftlicher Grundlage, also auf einem Vertrage beruhender Vorgang (a. A. Nikisch, S. 22, Molitor, Arbeitnehmer und Betrieb, S. 16 ff.). Die Fälle der Nichtigkeit dieses Vertrages sind Ausnahmefälle. Sie sind im Geiste des Gesetzes zu lösen. Keineswegs wird bei richtiger Auslegung etwa die Nichtigkeit der Vertrauensratsbildung daraus hergeleitet werden können, daß die notwendige Mindestzahl von Beschäftigten nur durch Einrechnung eines minderjährigen ohne Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters in den Betrieb eingegliederten Lehrlings erreicht ist. Aber man sollte sich hüten, die Grundsätze des Arbeitsrechts an solchen Ausnahmefällen auszurichten.

Entscheidend ist also die Zahl der Beschäftigten. Die unabhängig von ihrer Zahl zu bestimmende Größe des Betriebes — für öffentliche Betriebe vgl. übrigens §§ 3 ff. des Gesetzes v. 23. 3. 34 —, insbesondere seine Bedeutung im Wirtschaftsleben ist ohne Belang.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten — für außerhalb der Betriebsstätte beschäftigte Monteure, Reisende usw. gelten die Darlegungen in § 1 Anm. 3a — kommt es auf ihre Berechtigung, an der Abstimmung teilzunehmen (§ 2 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34, s. § 9 Anm. 3a), nicht an. Beschäftigte unter 21 Jahren sind also ebenso wie diejenigen mitzurechnen, die sich nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Auch vorübergehend Beschäftigte sind im Rahmen der „In-der-Regel-Beschäftigten" (s. u.) mitzuzählen. Zugehörigkeit zur Arbeitsfront, Rasse, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sind bedeutungslos. Familienangehörige rechnen mit, soweit sie zur Gefolgschaft gehören. Nur der Unternehmer als Führer des Betriebes oder der Führerstellvertreter scheidet bei der Feststellung der erforderlichen Mindestzahl aus.

Darauf, daß die Beschäftigten im ständigen Arbeitsverhältnis stehen und nicht nur vorübergehend im Betriebe arbeiten, kommt es nicht an (a. A. Krause S. 40) (s. u.).

Mindestens zwanzig Personen müssen „in der Regel" im Betriebe — nicht von dem Führer, wie man vielleicht aus der etwas undeutlichen Fassung entnehmen könnte — beschäftigt sein. Der Begriff „in der Regel" entstammt dem § 133h GewO. und

bedeutet, daß diese Zahl in dem regelmäßigen Betriebe ständig tätig sein muß. — Die Anzahl, nicht die Personen müssen „ständig" beschäftigt werden! — Dabei genügt es nicht, wenn nur im Jahresdurchschnitt diese Zahl erreicht oder während des größten Teiles des Jahres beschäftigt wird. Wesentlich ist vielmehr die Feststellung, wann sich der Betrieb in regelmäßigem Zustande befindet und wieviel Personen dann darin ständig beschäftigt werden (vgl. dazu RAG. v. 7. 11. 31, Bensh. Samml. 13 428 und § 7 Anm. 2a). Arbeiter, die z. B. wegen außergewöhnlicher Häufung der Arbeit (zu Inventurarbeiten usw.) angenommen werden, sind daher nicht mitzurechnen. Das gleiche gilt von Arbeitern, die nur zur Vertretung erkrankter Arbeiter eingestellt werden. Durch sie wird die Zahl der regelmäßig besetzten Arbeitsplätze nicht vermehrt. Bei Betrieben, deren Geschäftstätigkeit infolge der besonderen Natur des Geschäftes schwankt, wird es darauf ankommen, ob die vermehrte Geschäftstätigkeit und die dadurch auch bedingte vermehrte Arbeiterzahl nur eine in zufälligen Ursachen begründete vorübergehende und augenblickliche ist. Dagegen wird es nicht darauf ankommen, ob der einzelne Arbeiter täglich beschäftigt wird, sofern nur die gleiche Zahl in der Regel tätig ist (RAG. v. 13. 6. 28, RAGE. 2 56, Bensh. Samml. 3 104). Bei dieser Feststellung ist sowohl die vergangene Lage des Betriebes zu berücksichtigen, aber auch die kommende Entwickelung einzuschätzen, die von Einflüssen der Gewerbekonjunktur, der allgemeinen Wirtschaftslage, der Jahreszeit und nicht zum wenigsten von der Dispofition des Unternehmers beeinflußt wird (RAG. v. 17. 12. 30, Bensh. Samml. 10 508 und v. 29. 6. 32, Bensh. Samml. 15 516). Eine Zuckerrübenfabrik wird sich demnach während der Kampagne, ein Hotel in der Sommerfrische während der Saison in regelmäßigem Zustande befinden. Ist so der regelmäßige Zustand des Betriebes festgestellt, so wird zu prüfen sein, ob während dieser Zeit mindestens zwanzig Personen als Gefolgschaftsangehörige — einschließlich der Hausgewerbetreibenden — regelmäßig tätig sind. Dabei ist es wie gesagt, ohne Bedeutung, ob der einzelne Arbeiter regelmäßig bzw. ständig beschäftigt wird. Es kommt nur auf die Zahl der Beschäftigten als solche, also auf die regelmäßig besetzten Arbeitsplätze an. So ist z. B. ein Vertrauensrat in einem Hafentransportbetrieb zu errichten, in dem stets mehr als zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, die aber der Person nach jeweils — ohne in ein ständiges Beschäftigungsverhältnis zu treten — wechseln, oder in einem Variete, dessen Beschäftigte — sofern sie nach dem in § 1 Anm. 3 Gesagten zur Gefolgschaft gehören — § 5

§ 5 von Monat zu Monat wechseln. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so kann ein Vertrauensrat nicht bestellt werden. Geschieht das dennoch, handelt es sich um eine „Nichtwahl". Die Vertrauensmänner genießen keinen Kündigungsschutz.

Das Gesetz enthält keine Sonderbestimmungen für Saisonbetriebe. Auch in ihnen wird also unter Beachtung der oben behandelten Grundgedanken die Größe des Betriebes im Regelzustande festzustellen und danach die Notwendigkeit der Errichtung eines Vertrauensrates zu beurteilen sein. Die Zahl der zu bestellenden Vertrauensmänner ist nach den Grundsätzen des § 7 aus den Bedürfnissen des Betriebes heraus zu bestimmen. Die Bestimmung nach der Zahl der am Tage der Aufstellung der Vorschlagsliste oder der Abstimmung vorhandenen Beschäftigten würde in Saisonbetrieben vielfach zu einem unbefriedigenden Ergebnis führen, ebenso wie die Bestimmung nach dem Jahresdurchschnitt. Das Gesetz hat bewußt davon abgesehen, jede Einzelheit zu regeln und hat in derartigen Fällen dem vernünftigen Ermessen der Beteiligten den erforderlichen Spielraum gelassen. Kommt zwischen ihnen ein Einvernehmen nicht zustande, entscheidet der Treuhänder der Arbeit nach § 19 Abs. 1 Ziff. 1 (vgl. § 1 Anm. 3c und RAM. v. 3. 3. 34, RABl. 1934 I 63; s. auch § 7 Anm. 4).

Hinsichtlich der Errichtung eines Vertrauensrates beim sogen. Krümpersystem s. Anthes in ArbGer. 1933 167.

c) Geeignete Personen

Die Vertrauensmänner, die dem Führer zur Seite treten sollen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen (§ 8). Auf einige dieser Voraussetzungen kann nicht verzichtet werden (s. § 8 Anm. 2). So müssen sie der Deutschen Arbeitsfront angehören. Soll ein Vertrauensrat errichtet werden, muß also mindestens die nach § 7 erforderliche Anzahl von Personen im Betriebe tätig sein, die diese zwingenden Voraussetzungen erfüllen. In einem Betrieb, der z. B. nur nichtarische Personen beschäftigt, die nicht Mitglieder der Arbeitsfront sein dürfen, kann ein Vertrauensrat nicht gebildet werden.

d) Sinken der Beschäftigtenzahl

Die Mindestzahl von in der Regel zwanzig Beschäftigten ist nicht nur für die Errichtung, sondern auch für den Bestand des Vertrauensrates von Bedeutung. Wie im BRG. hat der Gesetzgeber diese Frage nicht behandelt. Die an sie früher geknüpften Streitfragen haben aber heute wesentlich an ihrer früheren Wichtigkeit verloren.

Stellt sich während der Amtszeit (§ 11) des Vertrauensrates heraus, daß der Betrieb im regelmäßigen Zustande nicht mehr zwanzig Personen ständig beschäftigt, so fällt die Voraussetzung für die Bildung des Vertrauensrates in dem Zeitpunkt fort, in dem nicht nur vorübergehend die Beschäftigtenzahl unter die Mindestzahl gesunken ist (vgl. zu dem früheren Recht RAG. vom 17. 12. 30, Bensh. Samml. 10 506; v. 21. 10. 31, Bensh. Samml. 13 5). Der Vertrauensrat schwebt also gewissermaßen in der Luft. Trotz des Fortfalls der Voraussetzungen endet aber das Amt der Vertrauensmänner nicht ohne weiteres. Den Erfordernissen der Rechtssicherheit und auch der Stetigkeit in der Zusammensetzung des Vertrauensrates kann regelmäßig nur genügt werden, wenn die Feststellung der Beendigung des Amtes durch die berufene Amtsstelle in Erscheinung tritt. Der Weg zu einer solchen bestimmenden Entscheidung ist durch § 19 Abs. 1 Ziff. 1 eröffnet, der dem Treuhänder der Arbeit die Entscheidung über die „Bildung" der Vertrauensräte überträgt. Zu dieser Entscheidung gehört auch die Feststellung über die Voraussetzungen zur Bildung eines Vertrauensrates und ihren Fortbestand. Für den Regelfall, insbesondere bei einem langsamen Absinken der Beschäftigtenzahl, wird es Sache des Unternehmers oder auch eines Gefolgschaftsmitgliedes sein, den Treuhänder zur Feststellung anzurufen, daß der Betrieb zu einem Kleinbetrieb geworden ist. Erst mit der entsprechenden Feststellung des Treuhänders erlischt das Amt der Vertrauensmänner. Anders ist der Fall anzusehen, daß eine nach objektiven Merkmalen offensichtliche Umstellung des Betriebes zum Kleinbetrieb vor sich geht. Hier endet das Amt ohne weiteres (vgl. RAG. v. 17. 12. 30 a. a. O.). § 5

Umgekehrt ist das Steigen der Beschäftigtenzahl während der Amtszeit des Vertrauensrates unbeachtlich. Seine einmal gem. § 7 festgestellte Größe ändert sich nicht, wenn im Laufe des Amtsjahres mehr Beschäftigte eingestellt werden. Sie bleibt auch die gleiche, wenn bis zu der Grenze der in der Regel beschäftigten zwanzig Personen die Beschäftigtenzahl abnimmt.

Treten die Voraussetzungen für die Errichtung des Vertrauensrates erst nach dem 1. Mai ein, so gilt § 10 Abs. 2 (s. dort).

3. Die Errichtung des Vertrauensrates

a) Bestellung durch den Führer des Betriebes

Liegen die unter Anm. 2 behandelten Voraussetzungen vor, so treten dem Führer des Betriebes aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner — in der im § 7 genannten Zahl —

§ 5 beratend zur Seite. Um die dadurch bedingte Bildung des Vertrauensrates herbeizuführen, hat der Führer des Betriebes — bzw. sein Stellvertreter — verschiedene Pflichten zu erfüllen. Sie ergeben sich aus § 9 und sind öffentlich-rechtlicher Natur. Seine Verpflichtung, die Vorbedingungen für den Zusammentritt des Vertrauensrates zu schaffen, ist als die Verpflichtung zur Vornahme einer Rechtshandlung anzusehen, die zwar nicht durch einen privatrechtlichen Anspruch eines Gefolgschaftsangehörigen im ordentlichen Rechtsweg erzwungen (RGZ. 107 244), wohl aber durch Anordnung und Verfügung des Treuhänders der Arbeit, also im öffentlich-rechtlichen Verwaltungsverfahren, erreicht werden kann (vgl. zum früheren Recht RAG. v. 6. 12. 30, Bensh. Samml. 11 145) (hinsichtlich der Befugnisse des Treuhänders s. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 und § 9 Abs. 2). Diese öffentlich-rechtliche Pflicht kann nicht durch Vereinbarung aufgehoben, auf die Bestellung von Vertrauensmännern also nicht verzichtet werden, ebensowenig wie einer Vereinbarung über die „Errichtung" eines „Vertrauensrates" in Betrieben, welche die Voraussetzungen dafür nicht erfüllen, Bedeutung beizumessen ist (s. u. Anm. 3c).

Die Errichtung des Vertrauensrates setzt auch eine Mitwirkung anderer Personen voraus. Der Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation hat bei der Aufstellung der Liste mitzuwirken und die Gefolgschaft hat in geheimer Abstimmung zu ihr Stellung zu nehmen (§ 9 nebst 2. DurchfVO.). Der Gesetzgeber geht hier von der selbstverständlichen Erwartung aus, daß die Beteiligten diese ihnen obliegenden Pflichten erfüllen werden. Ein Zwang zur Mitwirkung besteht nicht. Wird sie versagt, so kann der Treuhänder der Arbeit gem. § 9 Abs. 2 eingreifen. Selbstverständlich ist ein von der Gefolgschaft gefaßter Beschluß, sich an der Abstimmung über die Liste der Vertrauensmänner nicht zu beteiligen, rechtlich unwirksam, da auf die Geltendmachung dieses aus der Betriebsorganisation fließenden öffentlichen Rechts nicht verzichtet werden kann.

Im Regelfall, wenn keiner der Berufenen seine Mitwirkung versagt, sich auch bei der Abstimmung der Gefolgschaft die nach der 2. DurchfVO. (Näheres s. Anm. 3 zu § 9) erforderliche Zustimmung ergeben hat, beruft der Führer des Betriebes diejenigen Angehörigen der Gefolgschaft — außenstehende Personen kommen selbstverständlich für ein Organ der Betriebsgemeinschaft nicht in Betracht —, die die Billigung der Gefolgschaft gefunden haben, zu Vertrauensmännern. Diese Berufung äußert sich symbolhaft in dem am Tage der nationalen Arbeit (Feiertag des deutschen Volkes) gemeinsam abzulegenden Gelöbnis (s. § 10).

b) Entscheidung des Treuhänders der Arbeit § 5

Nur dann, wenn aus irgendeinem Grunde ein Vertrauensrat auf ordnungsmäßigem Wege nicht zustande kommt, kann im Interesse des Arbeitsfriedens, d. h. zur Erleichterung der vertrauensvollen Gemeinschaftsarbeit im Betriebe, der Treuhänder der Arbeit eingreifen und ohne Bindung an Vorschlagslisten, Abstimmung und Führerentscheidung an Stelle des Führers des Betriebes Vertrauensmänner in der erforderlichen Anzahl berufen (§ 9 Abs. 2, s. dort). Seine Rechte gehen damit wesentlich weiter, als die der früher im Verwaltungsverfahren (Beschlußverfahren) tätig gewesenen Arbeitsgerichte.

c) Errichtung durch Privatvereinbarung

Die oben in Anm. 2 behandelten Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates sind zwingend. Sie können weder einseitig noch durch irgendwelche Vereinbarungen ausgeschaltet werden. Das gilt auch für die ganzen Vorschriften über den Aufbau, die Größe und die persönliche Zusammensetzung des Vertrauensrates, seine Aufgaben, den Amtsbeginn usw., also für alle Vorschriften der §§ 1—16. Das früher durch §§ 36, 62 BRG. verliehene Recht, den Aufbau der Betriebsverfassung unter bestimmten Voraussetzungen durch Kollektivvereinbarung zu ändern, ist nicht nur wegen des Fortfalls solcher Vereinbarungen, sondern aus systematischen Gründen beseitigt. Ein „Vertrauensrat", der von dem Unternehmer eines Betriebes errichtet wird, der die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 nicht erfüllt, ist selbst dann kein gesetzlicher Vertrauensrat, wenn mit seiner Errichtung alle Gefolgschaftsmitglieder einverstanden waren. Die in ihn, wenn auch vielleicht nach einer — nichtigen — Abstimmung berufenen „Vertrauensmänner" sind keine Vertrauensmänner im Sinne des Gesetzes und genießen insbes. auch nicht den besonderen Kündigungsschutz des § 14. Das Problem der sog. „Nichtwahl" hat auch hier seine Bedeutung erhalten (s. u.).

4. Die Rechtsstellung des Vertrauensrates

a) in seiner Gesamtheit

Es bedarf kaum einer Hervorhebung der grundsätzlichen Verschiedenheiten des Vertrauensrates zu dem alten Betriebsrat des BRG., um zu erkennen, daß dieser Vertrauensrat etwas anderes ist, als das frühere Organ der Betriebsverfassung. Der Betriebsrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) war eine Vertretung der Arbeitnehmer und hatte die besondere Aufgabe, ihre Interessen gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler, dem Arbeitgeber, wahr-

§ 5 zunehmen. Demgemäß gehörte der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht an und durfte nur aus besonderem Anlaß an seinen Sitzungen teilnehmen. Im Vertrauensrat dagegen treten dem Führer des Betriebes die Vertrauensmänner beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat. Die eigentliche Aufgabe des Betriebsrats war die Ausübung des der Arbeitnehmerschaft als einer Rechtsgemeinschaft verliehenen Mitbestimmungsrechts in betrieblichen Angelegenheiten, das Ergebnis seiner Tätigkeit die von zwei Parteien getragene Betriebsvereinbarung. Der Vertrauensrat hingegen soll den Führer beraten, ihm aber nicht die Verantwortung für seine Entscheidungen abnehmen. Der Betriebsrat war wenigstens praktisch der „verlängerte Arm", das „Sprachrohr" der Gewerkschaften im Betriebe und nahm infolgedessen in der Regel eigennützig ihre und ihrer Mitglieder Interessen wahr. Der Vertrauensrat dagegen gelobt, daß er unter Zurückstellung aller eigennützigen Interessen nur dem Wohle des Betriebes und der Gesamtheit dienen wolle. Das BRG. ging nach seiner ganzen Tendenz von der Gegensätzlichkeit und den Grundsätzen des Klassenkampfes aus, das AOG. wählt die Gemeinschaftsarbeit zum gemeinen Nutzen zum Ausgangspunkt. Auf ihr gründet sich die Betriebsgemeinschaft. Sie ist, wie schon mehrfach betont, als äußerer Ausdruck des betrieblichen Zusammenlebens einem deutsch-rechtlichen Herrschaftsverband mit Führer und Geführten vergleichbar. Organ dieses Herrschaftsverbandes ist der Vertrauensrat, allerdings nicht vergleichbar dem Organ einer Rechtsgemeinschaft oder gar einer juristischen Person. Er ist vielmehr nur der äußere sichtbare Ausdruck der im Betriebe verwirklichten Gemeinschaftsarbeit, Mittler des hier herzustellenden gegenseitigen Vertrauens und die organisatorische Zusammenfassung des Führers und seiner engsten Berater in sozialen Angelegenheiten.

Ueber die dem Vertrauensrat in dieser seiner Rechtsstellung und den einzelnen Vertrauensmännern zugewiesenen Aufgaben vgl. § 6 und die dortigen Anm.

Die rechtliche Stellung des Betriebsrates war nach früherem Recht stark umstritten. Es war zweifelhaft, ob und in welcher Eigenschaft er dem öffentlichen oder privaten Recht zuzuweisen war (vgl. hierzu die Uebersichten über die verschiedenen Meinungen bei Hueck in JW. 1932 3 441, Richter in NZA. 1931 38, Tatarin-Tarnheyden, Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie, S. 80 ff., Kreller in ArchZivPrax. 113 Heft 1, Mansfeld, Kommentar zum BRG. S. 27 f; RG. v. 18. 9. 30, Bensh. Samml. 10 281; RAG. v. 16. 12. 31, Bensh. Samml. 14 45). Diese Frage hat für die

neue Regelung ihre Bedeutung verloren. Der Vertrauensrat als § 5
solcher übt keine Stellung im öffentlichen Leben aus, insbes. hat er nicht die Aufgabe, die Aufsichtsbehörden des Staates zu unterstützen. Er ist kein Rechtssubjekt, weder des öffentlichen noch des privaten Rechts. Oeffentliche Befugnisse stehen ihm nicht zu, er kann privatrechtlich weder Eigentum erwerben noch Verträge eingehen. Er ist auch nicht Organ des Staates, vielmehr lediglich Organ als Ausdrucksform der Betriebsgemeinschaft, Repräsentant der Gemeinschaftsarbeit, die organisatorische Zusammenfassung des Führers und der Vertrauensmänner (Dietz a. a. O.). Seine Aufgaben bestehen nicht in der Interessenvertretung sondern in der gemeinschaftlichen Beratung. Daß der Unternehmer gehalten ist, diese Beratung entgegen zu nehmen, ist ohne Belang. Dabei handelt es sich um eine ihm auferlegte öffentlich-rechtliche Pflicht. Der Vertrauensrat beruht auf öffentlichem Recht. Das Amt eines Vertrauensmannes ist, ähnlich den Ehrenämtern in der Sozialversicherung, ein öffentlich-rechtliches Amt.

b) des einzelnen Vertrauensmannes

Der in den Vertrauensrat berufene Vertrauensmann — nicht der nicht amtierende Stellvertreter — übt ein Amt aus. Dieses Amt ist ihm durch die staatliche Rechtsordnung, also durch den Staat verliehen und mit manchen Rechten und Pflichten ausgestattet. Es steht unter dem Schutze des Staates und unter seiner Gerichtsbarkeit. § 11 spricht ausdrücklich von diesem Amte des Vertrauensmannes, wenn er es auch als ein Amt des Vertrauensrates, eben der organisatorischen Zusammenfassung des Führers, der in dieser seiner Eigenschaft ebenfalls ein Amt ausübt, und der Vertrauensmänner, bezeichnet. Das Amt ist ein öffentliches Ehrenamt, wenn es auch natürlich nicht zum Beamten macht (§ 839 BGB. ist nicht anwendbar). Der Vertrauensmann übt es nicht aus auf Grund des privatrechtlichen Dienstvertrages, sondern auf Grund öffentlichen Rechts.

Im Hinblick auf diese besondere, verantwortungsreiche Stellung (s. z. B. § 36 Ziff. 3) ist der Vertrauensmann durch § 14 Abs. 1 S. 2 gegen Kündigungen besonders geschützt. Er ist anderseits zur Verschwiegenheit verpflichtet und hat seinen Rat unter eigener persönlicher Verantwortung nach eigenem Ermessen zu erteilen. Näheres über seine Rechtsstellung s. insbes. §§ 10, 13, 14, 16, 35 und 36.

Für Amtspflichtverletzungen haftet der Vertrauensmann dem Unternehmer auf Schadensersatz nach dem Gesagten nicht etwa aus § 839 BGB. sondern nur aus §§ 824, 826 BGB. Fügt er jedoch dem Unternehmer durch Verletzung der ihm obliegenden Schweige-

§ 5 pflicht Schaden zu, kommen für die Haftung §§ 36 Z. 4 AOG, 823 Abs. 2 BGB in Betracht. Insoweit ist das AOG. Schutzgesetz.

c) Nachprüfungsrechte

Im Zusammenhang mit der Stellung der Vertrauensmänner und des Vertrauensrates steht die Frage der richterlichen Nachprüfbarkeit der von ihnen gefaßten Beschlüsse. Solche rechtserheblichen Beschlüsse kennt das Gesetz nur in den §§ 16 und 56. Weder der Treuhänder der Arbeit noch das Gericht sind in der Lage, die Ordnungsmäßigkeit etwaiger Entscheidungen des Vertrauensrates nachzuprüfen (vgl. RG. v. 19. 6. 22, RGZ. 105 60; v. 25. 2. 27, NZA. 1927 510; v. 18. 1. 27, RGZ. 116 9 und v. 22. 10. 29, Bensh. Samml. 7 423 und RAG. v. 30. 1. 32, Bensh. Samml. 14 537 mit weiteren Zit., s. auch § 19 Anm. 2). Einwände, daß zu der Beratung des Vertrauensrates nicht alle Mitglieder geladen seien, daß die Abstimmung im Falle des § 16 etwas anderes ergeben habe usw. sind danach in jedem Falle unbeachtlich.

Anders ist es dagegen mit der Nachprüfung der Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates überhaupt. In Einwänden, z. B. in einer Kündigungsklage gem. § 14 oder in dem Beschwerdeverfahren vor dem Treuhänder kann geltend gemacht werden, es handele sich überhaupt nicht um einen selbständigen Betrieb im Sinne des § 4 oder er weise nicht die im § 5 vorgesehene Mindestzahl von Beschäftigten auf, die klagenden oder beschwerdeführenden Vertrauensmänner seien daher gar nicht ordnungsgemäß berufen oder überhaupt nicht Betriebsangehörige und dürften nicht amtieren. Solchen Einwänden dürfen der Richter und der Treuhänder nachgehen (vgl. aus der umfangreichen Rechtsprechung, auf die verwiesen werden kann, RAG. v. 22. 2. 28, Bensh. Samml. 2 80; v. 13. 6. 28, Bensh. Samml. 3 105; v. 17. 12. 30, Bensh. Samml. 10 506). Das gleiche muß auch von dem Einwand gelten, daß eine ordnungsmäßige Abstimmung nicht stattgefunden habe (Problem der sog. Nichtwahl). Jedoch kommen hier nach der ständigen und auch berechtigten Rechtsprechung des RAG. nur ganz grobe Verstöße gegen die Abstimmungsvorschriften in Betracht, durch deren Begehung die Gefolgschaft überhaupt des Rechts beraubt ist, gem. § 9 zu der aufgestellten Liste Stellung zu nehmen (Amtsanmaßung, Ernennung ohne Abstimmung durch den Unternehmer, Ernennung durch die NSBO. usw.) (vgl. RAG. v. 22. 10. 29, Bensh. Samml. 7 423; vom 24. 9. 30, Bensh. Samml. 10 292; v. 1. 2. 30, Bensh. Samml. 8 201; v. 5. 12. 28, Bensh. Samml. 4 315; Warncke in NZA. 1929 435 mit eingehendem Literaturnachweis).

5. Die Entscheidung von Streitigkeiten § 6

a) Ueber die Notwendigkeit der Errichtung eines Vertrauensrates und das Vorliegen der Voraussetzungen entscheidet gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 der zuständige Treuhänder der Arbeit (vgl. RAG. v. 16. 12. 31, Bensh. Samml. 14 45). Ueber den Umfang seiner Entscheidungsbefugnis und die Durchsetzung seiner Entscheidungen vgl. § 19 Anm. 2.

b) Gelegentlich anderer Rechtsstreitigkeiten sind auch die Arbeitsgerichte zur Entscheidung berufen. So wird in der Klage eines Vertrauensmannes, der sich unter Bezugnahme auf § 14 gegen seine Kündigung wendet, die Rechtsgültigkeit der Bestellung zum Vertrauensmann nachgeprüft werden können (s. o. Anm. 4c), da der Kündigungsschutz nur den ordnungsmäßig bestellten Vertrauensmännern zugute kommt. Die Arbeitsgerichte sind an Vorentscheidungen des Treuhänders nicht gebunden (vgl. § 19 Anm. 2).

Aufgaben des Vertrauensrates

§ 6

(1) Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen.

(2) Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken. Er ist vor der Festsetzung von Bußen auf Grund der Betriebsordnung zu hören.

(3) Der Vertrauensrat kann einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen.

§ 6

Sonderschrifttum:

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Aufgaben des Vertrauensrates
   a) Grundsätzliches
   b) Vertiefung des Vertrauens
   c) Beratung des Führers des Betriebes
      aa) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsleistungen
      bb) Arbeitsbedingungen, insbes. Betriebsordnung
      cc) Betriebsschutz
      dd) Gemeinschaftsarbeit
   d) Schlichtung
   e) Bußfestsetzung.
3. Die Aufgabenverteilung.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die grundsätzliche Verschiedenheit des Vertrauensrates von dem alten Betriebsrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) des BRG. ist bereits in § 5 Anm. 1 und 4a erörtert. Diese Verschiedenheit zeigt sich insbesondere in dem Bereich der beiden zugewiesenen Aufgaben. Eine kasuistische Regelung legte in zahlreichen Einzelbestimmungen (§§ 66 ff., 78 ff. BRG.) den Tätigkeitsbereich der alten Betriebsvertretungen fest, diktiert von der steten Sorge vor einer Ueberschreitung der gesetzlich normierten Befugnisse, die schwierige Kompetenzfragen aufgeworfen hätte. In jeder Bestimmung kam der Grundgedanke der Klassengegensätze bewußt zum Ausdruck. Das AOG. beschränkt sich auf einen großzügigen Paragraphen. Es geht in Ausführung des einen Wortes „beratend" (§ 5) von der großen Idee der Gemeinschaftsarbeit aller Betriebsangehörigen aus und trägt dabei dem bereits mehrfach angedeuteten Gedanken Rechnung, daß der Vertrauensrat seinem Namen entsprechend Mittler des gegenseitigen Vertrauens in der Betriebsgemeinschaft sein soll. Nur beispielhaft sind für seine beratende Tätigkeit einzelne Vorkommnisse des täglichen Betriebslebens herausgegriffen und einzeln aufgezählt. Es ist darüber hinaus seine aus der Hauptaufgabe der Beratung fließende Pflicht, im Interesse der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen an dem ganzen sozialen Geschehen des Betriebes tätigen, d. h. beratenden Anteil zu nehmen. Seine Grenze findet die Beratungsbefugnis in der Bestimmung des § 36 Abs. 1 Ziff. 2, die bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung unter ehrengerichtliche Strafe stellt. Daraus folgt, was übrigens nach

der ganzen Tendenz des Gesetzes selbstverständlich sein dürfte, daß das Gebiet der rein wirtschaftlichen Betriebsführung der — wenn auch nur beratenden — Tätigkeit und Mitwirkung des Vertrauensrates entzogen ist. Zwar wird jeder Führer des Betriebes auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Betriebsführung den verständigen Rat der Vertrauensmänner ohne Rücksicht auf juristische Zuständigkeiten gern entgegennehmen. Seine Ablehnung würde aber nicht als ehrenrechtlich zu mißbilligende Störung der Gemeinschaftsarbeit angesehen werden können. Insbesondere ist der Führer des Betriebes nicht gehalten, einem Ersuchen auf Einberufung des Vertrauensrates zur Beratung derartiger Dinge nachzukommen (§ 12 Satz 2). Von dieser mehr theoretischen Einschränkung abgesehen ist es aber die Aufgabe des Vertrauensrates und seiner Vertrauensmänner, den Führer des Betriebes in allen Dingen zu beraten, die von ihm eine Entscheidung erfordern (§ 2 Abs. 1). Nichts würde dem Sinngehalt des neuen Gesetzes mehr widersprechen, als eine starre, gar einengende Beschränkung auf die im § 6 beispielhaft — eine erschöpfende Kasuistik ist gerade hier unmöglich — aufgezählten Sachgebiete. § 6

Die Praxis großer Betriebe zwingt dazu, zur Erleichterung der Arbeit des Vertrauensrates eine gewisse Delegation der Aufgaben auf einzelne Vertrauensmänner vorzunehmen. Die gesetzliche Ermächtigung dazu gibt Abs. 3.

Die notwendigen materiellen Grundlagen für eine erfolgreiche Tätigkeit sind dem Vertrauensrat durch die Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen (§ 13 Abs. 2; s. dort).

Fehlt ein Vertrauensrat im Betriebe, so entfällt naturgemäß auch seine beratende Mitwirkung. Der Führer des Betriebes entscheidet frei auch in solchen Fällen, in denen die Anhörung des Vertrauensrates ausdrücklich vorgesehen ist (z. B. Bußfestsetzung) (vgl. auch § 9 Anm. 4b).

2. Die Aufgaben des Vertrauensrates

a) Grundsätzliches

Der Vertrauensrat ist das Organ der Betriebsgemeinschaft (vgl. § 5 Anm. 3a), nicht das einer Interessentengruppe. Das ergibt sich schon daraus, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes dem Vertrauensrat angehört und ihn als Führer leitet. Es spricht dafür unmißverständlich ferner das am Tage der nationalen Arbeit abzulegende feierliche Gelöbnis (§ 10). Als Organ der Betriebsgemeinschaft hat der Vertrauensrat Gemeinschaftsarbeit zum Wohle des Betriebes und aller seiner Ange-

§ 6 hörigen und damit zum Besten der Volksgesamtheit zu leisten. Ihm sind im Rahmen seines Zuständigkeitsbereiches (s. o. Anm. 1) alle Interessen anvertraut, die des Unternehmers sowohl wie die der Gefolgschaft. § 6 spricht das deutlich aus.

Das Gesetz spricht von den Aufgaben (§ 6) und stellt ihnen Rechte gegenüber (vgl. z. B. § 16). Aufgaben sind Pflichten, deren Wahrnehmung nicht im freien subjektiven Ermessen der einzelnen Mitglieder des Vertrauensrates liegt, sondern öffentlich-rechtliche Pflicht ist. Die Mitglieder bekleiden ein Amt (§§ 11, 13) und die mit diesem Amte verbundenen Rechte und Pflichten gehören dem öffentlichen Rechte an (RG. v. 25. 9. 23, RGZ. 107 244). Sie können daher niemals Gegenstand einer Rechtsstreitigkeit vor den ordentlichen Gerichten sein (RG. v. 13. 5. 24, RGZ. 108 167). In Streitigkeiten auch darüber, ob eine Angelegenheit zu den Aufgaben des Vertrauensrates gehört, entscheidet der Treuhänder der Arbeit (§ 19 Abs. 1 Ziff. 1; vgl. § 19 Anm. 2).

Träger der Rechte und Pflichten ist der Vertrauensrat in seiner Gesamtheit, also die Vertrauensmänner und der Führer des Betriebes. Sie haben in ihrer Gesamtheit das gegenseitige Vertrauen zu vertiefen und alle sozialen Angelegenheiten zu beraten. Das schließt nicht aus — und ist in § 6 Abs. 3 ausdrücklich vorgesehen —, daß zur Erleichterung der Geschäftsführung einzelne Rechte den einzelnen Vertrauensmännern zur Wahrnehmung mit der Maßgabe übertragen werden können, daß sie sie — soweit die „Beratung" in Frage steht — der Tendenz des Gesetzes entsprechend gemeinsam mit dem Führer des Betriebes wahrnehmen. So wird die Beratung der Maßnahmen zur Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes durch regelmäßige persönliche Untersuchungen vorbereitet werden müssen. Sie werden zweckmäßig auf Grund der gesetzlichen Ermächtigung einem einzelnen Vertrauensmann übertragen. Ob auch ohne diese Delegation ein Vertrauensmann selbständig tätig werden kann, ist nur von Fall zu Fall zu beurteilen und richtet sich nach der Notwendigkeit sofortigen pflichtgemäßen Handelns (RAG. v. 30. 4. 28, Bensh. Samml. 2 250). Aus § 13 Abs. 1 Satz 2 wird in vielen Fällen die Pflicht abgeleitet werden können, soweit es irgend möglich ist, durch ein Einzelmitglied zu handeln.

Schon in Anm. 4b zu § 5 ist die Frage kurz gestreift, welche Folgerungen aus Amtspflichtverletzungen gezogen werden müssen, namentlich inwieweit der einzelne Vertrauensmann bei Verletzung seiner Amtspflichten zum Schadensersatz verpflichtet ist (vgl. dort). Dabei ist entscheidend die Frage, ob das AOG. als ganzes oder teilweise ein Schutzgesetz im Sinne des § 823

Abs. 2 BGB. ist. Diese Frage ist — abgesehen von §§ 56 ff., die den Schutz der wirtschaftlichen und sozialen Belange des gekündigten Arbeiters bezwecken (vgl. zu §§ 84 ff. BRG. RAG. v. 4. 1. 28, RAGE. 1 71, Bensh. Samml. 1 80) — lediglich zu § 36 Abs. 1 Ziff. 4 hinsichtlich der unbefugten Offenbarung von Geschäftsgeheimnissen zu bejahen. Fügt also ein Vertrauensmann dem Unternehmer durch Geheimnisverrat Schaden zu, so ist er gem. § 823 Abs. 2 BGB. haftbar (vgl. RAG. v. 1. 10. 30, Bensh. Samml. 10 122 und Marx in AR. 1930 265). In allen anderen Fällen der — infolge fehlerhafter Amtsausübung — erfolgten Schadenszufügung sind nur §§ 824, 826 BGB. sedes materiae — § 839 BGB. kommt natürlich nicht in Betracht (s. § 5 Anm. 4b) —. Insbes. gehört § 6 nicht zu den Schutzgesetzen (RAG. v. 4. 1. 28 a. a. O. und RG. v. 17. 5. 26, JW. 1927 253). § 6

In Anm. 1 ist bereits angedeutet, daß die Aufzählung der Aufgaben im § 6 nur beispielhaft sein kann. Deshalb stehen der Uebertragung gewisser Zuständigkeiten im Rahmen des § 6 und unter Beachtung seiner Grundtendenzen durch Tarifordnung oder Betriebsordnung bzw. Einzelarbeitsvertrag an den Vertrauensrat in seiner Gesamtheit keine Bedenken entgegen. Wenn z. B. die Festlegung des Lohnes Minderleistungsfähiger oder der Abzug versäumter Schichten — vgl. dazu für das frühere Recht RAG. v. 19. 1. 29, Bensh. Samml. 5 249 und v. 15. 6. 29, Bensh. Samml. 6 182; RAG. v. 7. 11. 28, Bensh. Samml. 4 200 und v. 30. 4. 30, Bensh. Samml. 9 361 — einer vorherigen Beratung im Vertrauensrat vorbehalten bleibt, so hält sich eine solche Bestimmung durchaus im Rahmen der allgemeinen Aufgaben des Vertrauensrates, wenn sie sich auch auf den Einzelfall bezieht und ohne grundsätzliche Bedeutung ist. Sie dient in besonderem Maße der Gemeinschaftsarbeit und der inneren Verbundenheit. Die früher an diese Frage geknüpften Erörterungen und zahlreichen Streitfragen (s. z. B. Herschel in NZA. 1928 751 und NZA. 1930 365 und Denecke in NZA. 1929 351 ff.) haben angesichts der gänzlich veränderten Natur des Vertrauensrates ihre Bedeutung verloren. Selbstverständlich darf eine solche Bestimmung aber nicht die Entscheidungsbefugnis des Vertrauensrates vorsehen. Eine solche steht lediglich dem Führer des Betriebes zu (§ 2 Abs. 1).

Die im § 6 behandelten Aufgaben finden ihre notwendige Ergänzung in den an anderer Stelle erwähnten Rechten des Vertrauensrates. An erster Stelle steht hier das der Mehrheit des Vertrauensrates — abweichend vom starren Führergrundsatz aber als richtige Ergänzung eines wahren verantwortungsvollen Führertums — eingeräumte Recht, beschwerdeführend den Treuhän-

§ 6 der der Arbeit anzurufen (s. § 16). Weiter genießen die Vertrauensmänner in dieser ihrer Eigenschaft, also als Mitglieder des Vertrauensrates, einen besonderen Kündigungsschutz (vgl. § 14). Und endlich hat die Hälfte der Vertrauensmänner wieder den Anspruch, vom Führer des Betriebes die Einberufung des Vertrauensrates zu verlangen (§ 12 S. 2).

Ueber den Rechten und Pflichten steht die Pflicht, den Betriebsangehörigen in der Lebensführung und Gemeinschaftsarbeit Vorbild zu sein, wie sie in dem feierlichen Gelöbnis zum Ausdruck kommt, das alle Mitglieder des Vertrauensrates am Tage der nationalen Arbeit vor der Gefolgschaft abzulegen haben (§ 10 Abs. 1). Auch sie haben ihr Leben an den Geboten der sozialen Ehre auszurichten, die gerade an sie als Träger eines Vertrauen erheischenden Amtes besondere Anforderungen stellen (vgl. § 36).

b) **Vertiefung des Vertrauens**

Als Hauptaufgabe des Vertrauensrates ist — und darin ist der Gegensatz zu dem Betriebsrat der alten Zeit besonders deutlich zu erkennen — die Pflicht vorangestellt, „das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen". Diese Pflicht ist als solche besonders gekennzeichnet und zeigt — in Verbindung mit § 36 Abs. 1 Ziff. 2 — die hohe Verantwortung, die damit dem Führer des Betriebes und seinen Vertrauensmännern auferlegt ist. Der Erfüllung dieser Pflicht entspringen alle weitere Aufgaben, deren Aufzählung sich daher an sich erübrigt hätte, die aber im Interesse der Sicherheit in der Beurteilung in einem besonderen Absatz einzeln hervorgehoben sind.

c) **Beratung des Führers des Betriebes**

Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber — frei und durch keinerlei Mitwirkungsrecht irgendwelcher Personen beschränkt — in allen sozialen Angelegenheiten (§ 2 Abs. 1). Nur zu seiner Beratung treten ihm besonders ausgewählte Gefolgschaftsangehörige als Vertrauensmänner zur Seite (§ 5 Abs. 1). So ist denn die früher so umstrittene „gleichberechtigte Mitwirkung" der „Betriebsvertretungen" durch die Beratung des Führers ausdrücklich ersetzt. „Es gibt keine Majoritätsentscheidungen, sondern nur verantwortliche Personen, und das Wort „Rat" wird wieder zurückgeführt auf seine ursprüngliche Bedeutung. Jedem Manne stehen wohl Berater zur Seite, allein die Entscheidung trifft ein Mann" (Mein Kampf, S. 501). So sollen denn auch die Vertrauensmänner die Entscheidung des Führers durch ihre gutachtliche Stellungnahme vorbereiten. Eine Abstimmung kommt dabei nicht in Betracht, auch nicht in dem Sinne,

daß etwa dem Führer die Stellungnahme des Vertrauensrates kundgetan werde. Eine solche gibt es auch nicht, sondern nur pflichtbewußt und verantwortungsfreudig vorgetragene Meinungen der einzelnen Vertrauensmänner (so auch Dietz a. a. O.). Der Vertrauensrat ist — obwohl Organ — nichts anderes als die Zusammenfassung auserwählter Einzelpersönlichkeiten. Die Verantwortung für seine Entscheidungen trägt der Führer des Betriebes allein, und zwar vor der Gefolgschaft und dem Volksganzen, vor dem Treuhänder der Arbeit und dem sozialen Ehrengerichte. Er ist deshalb naturgemäß rechtlich nicht verpflichtet, dem ihm erteilten Rat zu folgen. Glaubt er als Verantwortlicher, gegenteilig entscheiden zu müssen, so hat er als aufrechter Führer auch die Pflicht, so zu handeln. Diese Beratung des Führers durch seine Vertrauensmänner — ausgeübt durch gemeinsame Erörterung und gutachtliche Stellungnahme in einer Sitzung des Vertrauensrates (§ 12) oder in Besprechungen von Mann zu Mann (§ 6 Abs. 3) — erstreckt sich auf alle Gebiete des sozialen Betriebsgeschehens. Im einzelnen sind aufgeführt: § 6

aa) die Beratung aller Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsleistungen. Sie liegt im wohlverstandenen gemeinsamen Interesse aller Betriebsangehörigen und nicht nur im einseitigen Interesse des Unternehmers. Sie dient insbesondere der „Förderung der Betriebszwecke" (§ 1). Denn gedeiht auf Grund erhöhter Leistungen der Betrieb, so gereicht das — nach dem Grundsatze des Gemeinnutzes — allen Betriebsangehörigen — und darüber hinaus der Volksgesamtheit — zum Vorteil. Wir finden also auch hier eine Bestätigung des die Gemeinschaftsarbeit beherrschenden Leistungsgrundsatzes, der uns an anderer Stelle (vgl. § 29) begegnen wird.

bb) Die Beratung aller Maßnahmen zur Gestaltung und Durchführung der Arbeitsbedingungen, insbes. der Betriebsordnung. In grundsätzlicher Abkehr von dem bisherigen Zustand sollen die Arbeitsbedingungen künftig möglichst weitgehend im Betrieb geordnet werden. Sie können ihre Regelung durch die Einzelarbeitsverträge erfahren, aber auch in der gem. § 26 von dem Führer des Betriebes einseitig erlassenen Betriebsordnung festgesetzt werden. (Näheres vgl. Vorbem. 2 zum Dritten Abschnitt und Vorbem. 3 vor §§ 26 ff. sowie die Erl. zu §§ 26, 27) (vgl. § 27 Abs. 3). Dem Erlaß der Betriebsordnung soll eine Beratung im Vertrauensrat vorangehen. Zwar ist die Beratung nicht wesentliches Formerfordernis mit der Wirkung, daß ihre Unterlassung die Betriebsordnung nichtig machen würde, über die Notwendigkeit der Erörterung gerade dieser lebenswichtigen

§ 6 Fragen für Betrieb und Gefolgschaft im Vertrauensrat kann aber trotzdem kein Zweifel bestehen. Der Treuhänder der Arbeit wacht gerade hier besonders sorgfältig über die Innehaltung dieser für jede Gemeinschaftsarbeit selbstverständlichen Pflichten des Unternehmers. (Ueber die Eingriffsrechte des Treuhänders vgl. § 19 Anm. 2 und insbesondere § 26 Anm. 4 und 5).

Natürliche Verschiedenheiten zwischen dem Unternehmer und seinen Gefolgsleuten auf dem Gebiete der Arbeitsbedingungen wird es immer geben. Sie sollen nach Möglichkeit im Vertrauensrat überbrückt werden. Ihre Existenz und — Notwendigkeit zu leugnen, wäre dennoch utopisch. Maßgebend ist der Geist, in dem sie ausgetragen werden. Es können aber gerade bei der Beratung dieser wichtigen Fragen — die Entscheidung trifft der an den Rat nicht gebundene Führer — im Vertrauensrat leicht gewisse Gegensätzlichkeiten entstehen. Daher war es Aufgabe des Staates, hier gewissermaßen ein Ventil zu schaffen, um bei der Erörterung der wichtigsten sozialen Fragen die Gemeinschaftsarbeit im Vertrauensrat durch das Auseinanderplatzen der Meinungen nicht zu stören. Nur deshalb können auf diesem Gebiete die Mehrheit des Vertrauensrates, d. h. die einzelnen Vertrauensmänner (vgl. § 15 der 2. DurchfVO.) die Hilfe des Treuhänders anrufen, wenn sie meinen, daß die auf Grund der Beratungen getroffene Entscheidung — auch die negative Entscheidung, daß z. B. eine Betriebsordnung nicht zu erlassen oder eine gewünschte Aenderung der Arbeitsbedingungen nicht vorzunehmen sei (s. § 16 Anm. 3, § 27 Anm. 5) — mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht im Einklang stehe (§ 16). Ein besonderes Verfahren (§ 15 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34 s. Anhang) zwingt die zur Gemeinschaftsarbeit Verpflichteten auch bei diesen oft unvermeidbaren Gegensätzlichkeiten immer wieder zusammen. Der Gedanke des Führertums wird, obwohl hier bewußt von ihm abgewichen wird, dadurch nicht geschmälert. Denn ausdrücklich bestimmt § 16, daß die Wirksamkeit der getroffenen Entscheidung durch die Anrufung des Treuhänders nicht gehemmt werde. Es soll nur verhütet werden, daß bei Nichteinigung keine Mißstimmung zurückbleibt. Ueber die Rechte des Treuhänders zur Abänderung dieser Entscheidung s. § 19 Anm. 4 und § 27 Anm. 4 und 5.

cc) die Beratung aller Maßnahmen zur Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes. Sie sind von großer Bedeutung für alle Angehörigen des Betriebes und gerade deshalb besonders erwähnt. Hier setzt die Tätigkeit der Vertrauensmänner als Berater des Führers des Betriebes ein großes Maß

von Verantwortungsgefühl und daneben auch eine genaue Kenntnis der technischen Einrichtungen des Betriebes sowie der in Betracht kommenden meist sehr schwierigen und verwickelten gesetzlichen Bestimmungen voraus. Gerade für dieses Gebiet wäre daher zweckmäßig, von der Delegationsbefugnis des § 6 Abs. 3 Gebrauch zu machen (vgl. dazu RAG. v. 30. 4. 28, Bensh. Samml. 2 250). § 6

Die Tätigkeit und Zuständigkeit der mit der Bekämpfung der Unfallgefahren und der Durchführung des Betriebsschutzes beauftragten Behörden erleiden durch die beratende Tätigkeit des Vertrauensrates natürlich keine Einschränkungen, sondern erfahren im Gegenteil eine wertvolle Ergänzung. Der den Betrieb besichtigende Gewerbeaufsichtsbeamte — Bergrevierbeamte — wird bei seinen Besichtigungen stets den Unternehmer oder einen Beauftragten hinzuziehen. Zweckmäßig wird im Geiste des AOG. auch ein, vielleicht gem. § 6 Abs. 3 mit der Bearbeitung dieser Fragen ständig betrauter Vertrauensmann als Berater des Unternehmers an den Besichtigungen teilnehmen. Die entsprechende Anordnung trifft der Führer des Betriebes, der allein darüber zu entscheiden hat, ob die Zuziehung zweckmäßig ist. Eine Anordnung des Beamten selbst würde nicht nur ohne gesetzliche Unterlage sein, sondern auch das Wesen des Vertrauensmannes grundsätzlich verkennen, der nicht wie bisher das Betriebsratsmitglied als Vertreter der Arbeiter sondern als sachkundiger Berater des Betriebsführers an der Besichtigung teilnehmen würde.

dd) die Beratung aller Maßnahmen zur Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und zum Wohle aller Glieder der Gemeinschaft. Schon mehrfach ist darauf verwiesen, daß Führer und Gefolgschaft durch die gemeinsame Arbeit zur Erfüllung der Betriebszwecke im Dienste für Volk und Staat miteinander verbunden sind. Aus dieser Verbundenheit erwächst die Betriebsgemeinschaft. Das Gesetz will, daß hinter dieser Idee der Gemeinschaft alles Trennende zurücktritt. Das kommt wie an anderen Stellen auch hier besonders deutlich zum Ausdruck. Diese „Generalklausel" berechtigt und verpflichtet den Vertrauensrat, seine beratende Tätigkeit auf alles zu erstrecken, was der Gemeinschaft und dem Besten aller ihrer Glieder dient und was geeignet ist, in dem Betriebe den Gefolgsleuten eine Heimat zu bereiten. Pflicht des Führers ist es, seine Entscheidungen im Rahmen dieser großen Idee zu treffen. Denn er allein trägt die Verantwortung vor dem Gesetz. Es wäre müßig, im einzelnen zu prüfen, welche einzelnen Gegenstände nun von dieser Ermächtigung betroffen werden. Das

§ 6 Gesetz vermeidet ja gerade die Kasuistik auf einem Gebiete, das wie kaum ein anderes Vertrauen und Gemeinsamkeit voraussetzt.

d) Schlichtung

Keine Gemeinschaftsarbeit und kein gegenseitiges Vertrauen können Streitigkeiten zwischen den Betriebsangehörigen verhindern, sei es, daß die Mitglieder der Gefolgschaft unter sich uneins sind oder sei es, daß Meinungsverschiedenheiten mit dem Unternehmer entstehen. Im Geiste der Verbundenheit aber liegt es, wenn diese Streitigkeiten innerhalb der Gemeinschaft beigelegt werden und nicht Instanzen außerhalb des Betriebes zu beschäftigen brauchen. Die gemeinsame Beratung entstandener Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Beschäftigten aus dem Arbeitsvertrage oder auch der Beschäftigten untereinander im Vertrauensrat wird sicher in vielen Fällen zu einer angemessenen und beiden Streitteilen gerechten Lösung führen. Daß dieses Güteverfahren, das übrigens für die Kündigungsklage im § 57 zwingend vorgeschrieben ist (Notwendigkeit des „negativen Sühneattestes"), nicht zu einem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit führen darf, ist selbstverständlich. Nichts wäre falscher, als jeden sachlichen Streit durch ein mehr oder weniger mit Zwang arbeitendes Sühneverfahren zu beenden. Die Aufgabe des Vertrauensrates, dessen Mitglieder entsprechend ihrem Gelöbnis alle Interessenwahrnehmung zurückzustellen haben, ist vielmehr die, in sorgfältiger sachlicher Beratung eine Grundlage für die gütliche Einigung zu finden. Dadurch wird manche aussichtslose und in der ersten Verbitterung erfolgende Anrufung des Arbeitsgerichts unnötig gemacht. Grundsätzliche Fragen eignen sich jedoch kaum zu einer solchen Erledigung. Die Annahme, hier sei eine „vereinbarte Schiedsstelle" im Sinne des AGG. eingesetzt, ist fehlerhaft, zumal — da der Unternehmer an den Beratungen teilnimmt — eine völlig unparteiische „Entscheidung" des auf Beratung beschränkten Organs nicht herbeizuführen ist. Auch diese Bestimmung kann nur aus dem Geiste des ganzen Gesetzes und der großen Idee der Gemeinschaft verstanden werden.

e) Bußfestsetzung

Der Vertrauensrat ist endlich „vor der Festsetzung von Bußen zu hören". Ueber das „Strafrecht im Betriebe" und die Rechtsnatur der Bußen s. eingehend § 28 Anm. 2 bis 11. Beide Fragen haben seit jeher eine große Rolle in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und im Schrifttum gespielt. Das AOG. läßt die meisten Streitfragen offen und überläßt ihre Lösung der Wissenschaft und Rechtsprechung. Der Gesetzgeber hat die Buße — als Vertragsstrafe (s. § 28 Anm. 2) — selbst wieder in das Gesetz übernommen, weil er von der Notwendigkeit kleiner „Betriebsstrafen" überzeugt war. Sie hat sich in der Praxis erwiesen. Er vermeidet aber das Wort „Strafe". Aus gutem Grunde! Unter Strafen verstehen wir im allgemeinen die kriminelle Strafe. Sie kann der Unternehmer nie verhängen. Er hat keine Strafbefugnis, keine ihm vom Staate etwa übertragene Zwangsgewalt und keinen dem staatlichen ähnelnden Strafverfolgungsanspruch. Buße hat eine andere Bedeutung. Sie ist eine gewisse Unbill, ein meist in Geld bestehender Nachteil als Ausgleich für einen Verstoß gegen die Ordnung und Sicherheit im Betriebe, an der alle Angehörigen der Gemeinschaft gleichermaßen interessiert sind. Näheres § 28 a. a. O.

§ 6

Hier ist neben den allgemeinen Erfordernissen der Bußverhängung die vorherige Beratung jeder einzelnen Buße im Vertrauensrat vorgeschrieben, die sonst dem pflichtgemäßen Ermessen des Führers des Betriebes vorbehalten ist. Die Erörterung im Vertrauensrat ist wesentliche Voraussetzung jeder Bußverhängung. Ohne sie hat die dennoch verhängte Buße keine Rechtswirkung (vgl. § 28 Anm. 6). Eine Einigung — wie etwa bisher zwischen Arbeitgeber und Arbeiterrat gem. § 80 Abs. 2 BRG. — über die Verhängung der Buße und ihre Höhe braucht jedoch nicht zu erfolgen. Es entspricht aber den Grundsätzen aufrichtiger Gemeinschaftsarbeit, daß gerade vor einer so bedeutsamen Maßnahme allen Mitgliedern des Vertrauensrates genügend Gelegenheit zur Aussprache gegeben wird. Wieweit bei der Bußverhängung die Beauftragung eines Vertrauensmannes für die Beratung mit dem — die Entscheidung unter eigener Verantwortung treffenden — Führer des Betriebes zweckmäßig ist (§ 6 Abs. 3), richtet sich nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebes. Das gleiche gilt von der Uebertragung der Führerentscheidung an einen Beauftragten gem. § 3 Abs. 2 (s. § 28 Anm. 6).

3. Die Aufgabenverteilung

Schon mehrfach ist angedeutet, daß die Beratung der verschiedenen sozialen Angelegenheiten des Betriebes gewisse Vorarbeiten erforderlich macht. Sie können gem. § 6 Abs. 3 auf einzelne Vertrauensmänner delegiert werden. Die Uebertragung erfordert eine gemeinsame Willensbildung des Vertrauensrates. Eine Abstimmung dürfte dabei nicht in Betracht kommen. Die Nachprüfung der Ordnungsmäßigkeit des „Beschlusses" kann nicht stattfinden, eine Gelegenheit zu ihr ist auch angesichts der nur beratenden Tätigkeit des Beauftragten kaum gegeben.

§ 7 Das Gesetz ist hier in seiner Ausdrucksweise etwas unklar. Die Aufgabe des Vertrauensrates liegt in der gemeinsamen Beratung der im § 6 genannten Gegenstände. Diese gemeinsame Beratung kann naturgemäß, da sie mindestens zwei beratende Personen voraussetzt, nicht auf einen Vertrauensmann übertragen werden. Wohl aber ist eine solche Uebertragung denkbar bei den Aufgaben der einzelnen dem Führer zur Seite tretenden Vertrauensmänner, sich an der Beratung zu beteiligen und ihm, dem Führer des Betriebes, ihren sachverständigen Rat zu erteilen. Daran hat der Gesetzgeber offenbar gedacht. So ist denn § 6 Abs. 3 dahin auszulegen, daß der Vertrauensrat beschließen kann, die Beratung des Führers des Betriebes in einzelnen Angelegenheiten des allgemeinen Aufgabenbereichs einem seiner Mitglieder aus den Reihen der Gefolgschaft, also einem Vertrauensmann, zu übertragen. Darüber hinaus kann aber als Vorarbeit der gemeinsamen Beratung dem einzelnen Vertrauensmann die Tatsachenerforschung und die sonstige Vorbereitung gemeinsam zu fassender Entschlüsse zugewiesen werden. Dadurch wird eine in vielen Angelegenheiten sicher erwünschte Arbeitsteilung ermöglicht. So wird es zweckmäßig sein, einem Vertrauensmann die Beobachtung der Einrichtungen für den Betriebsschutz zu übertragen und ihn zu verpflichten, den Führer des Betriebes auf diesem Gebiete zu unterrichten und zu beraten. Einem anderen Vertrauensmann werden die Vorarbeiten für das „negative Sühneattest" des § 56 Abs. 2, einem anderen der Schriftverkehr oder die Entgegennahme von Wünschen der Gefolgschaftsangehörigen, wieder einem anderen die Aufklärung von Streitigkeiten innerhalb des Betriebes übertragen werden können. Daß dem Vertrauensmann damit nicht eine Entscheidungsbefugnis gegeben wird, ist selbstverständlich. Eine ähnliche Aufgabenverteilung kannte auch das BRG. für die Gemeinschaftsarbeit der Betriebsvertretung (vgl. dazu RAG. v. 30. 4. 28, Bensh. Samml. 2 250). — Die Parallele finden wir im § 3 Abs. 2 (s. dort und auch § 28 Anm. 6).

Zahl der Vertrauensmänner § 7

(1) Die Zahl der Vertrauensmänner beträgt

in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten . . zwei,
in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten . . drei,
in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten . . vier,
in Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten . . fünf.

(2) Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn. § 7

(3) In gleicher Zahl sind Stellvertreter vorzusehen.

(4) Bei der Auswahl der Vertrauensmänner sind Angestellte, Arbeiter und Hausgewerbetreibende angemessen zu berücksichtigen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung
2. Die Zahl der Vertrauensmänner
   a) allgemein
   b) bei Steigen und Sinken der Beschäftigtenzahl
3. Die Stellvertreter.
4. Die Berücksichtigung der Berufsgruppen
5. Die Entscheidung von Streitigkeiten

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 7 setzt die Zahl derjenigen Gefolgschaftsangehörigen fest, die dem Führer des Betriebes als Vertrauensmänner beratend zur Seite treten. Die Mindestzahl beträgt zwei, die Höchstzahl zehn. Der kleinste Vertrauensrat umfaßt also drei, der größte elf Mitglieder. Die Zahl der Vertrauensmänner richtet sich nach der Zahl der im Betriebe „Beschäftigten" — vgl. § 5 Anm. 2b —, nicht etwa der Abstimmungsberechtigten. Alter und Geschlecht der Beschäftigten sind bedeutungslos. Die Größe des Vertrauensrates ist vom Gesetzgeber wohlweislich beschränkt, um jedes Neuentstehen des alten Betriebsparlaments von vornherein zu verhindern (der größte Betriebsrat nach dem BRG. umfaßte 30 Mitglieder, zu denen noch die sog. Ergänzungsmitglieder zur Auffüllung der Gruppenräte traten!).

In Abs. 2 wird vorgesehen, daß für jeden Vertrauensmann ein Stellvertreter zu bestimmen ist. Die Funktionen dieser Stellvertreter hat das Gesetz nicht besonders geregelt (vgl. § 15).

Schließlich schreibt Abs. 4 die angemessene Berücksichtigung der einzelnen Berufsgruppen vor.

Die Auswahl der Vertrauensmänner regelt § 9 nebst den eingehenden Vorschriften der 2. DurchfVO. v. 10 3. 34 (Näheres über die Auswahl und das eigenartige Abstimmungsverfahren s. § 9 Anm. 3).

Voraussetzung für die Anwendung des § 7 ist selbstverständlich, daß überhaupt in dem Betriebe ein Vertrauensrat zu

§ 7 bilden ist. Wann das zu geschehen hat, bestimmt allein § 5. Aus § 7, der in der ersten Staffel nur von Betrieben mit 20—49 Beschäftigten spricht, ist deshalb nicht etwa zu folgern, daß die zwingende Voraussetzung des § 5, nämlich die Beschäftigung von „in der Regel mindestens" zwanzig Personen, unbeachtlich sei. Zu einer Wiederholung dieser Voraussetzung im § 7 lag kein Anlaß vor. Für ihn ist — s. u. — die Zahl der am Tage der Aufstellung der Vorschlagsliste Beschäftigten maßgebend, die völlig anders, größer oder kleiner sein kann, als die für die Errichtung des Vertrauensrates maßgebende Zahl der „in der Regel" Beschäftigten.

Wenn sich während der einjährigen Amtszeit des Vertrauensrates die Zahl der Beschäftigten ändert, so hat das auf die Größe und Zusammensetzung des Vertrauensrates keinen Einfluß (s. u. Anm. 2b).

2. Die Zahl der Vertrauensmänner

a) allgemein

Die Zahl der Vertrauensmänner, die dem Führer zur Seite treten — er ist als Führer „geborenes", ständiges Mitglied des Vertrauensrates —, richtet sich nach der Zahl der im Betriebe am Tage der Aufstellung der Vorschlagsliste durch den Führer und den Zellenobmann der NSBO. (§ 9) im Betriebe Beschäftigten. Der Begriff der Beschäftigten ist im § 5 Anm. 2b und § 1 Anm. 3 erläutert (s. dort). Zu den Arbeitern und Angestellten treten, da es sich hier um Bestimmungen über den Vertrauensrat handelt, auch die im § 5 Abs. 2 genannten Hausgewerbetreibenden. Ob Arbeiter und Angestellte an der Betriebsstätte selbst oder im Außendienst etwa als Monteure beschäftigt werden, ist für die Feststellung der hier maßgeblichen Zahl ohne Belang, sofern sie nur durch ihre Außenarbeit nicht die Betriebszugehörigkeit verloren haben (dazu vgl. § 4 Anm. 3c). Ob die Beschäftigten abstimmungsberechtigt sind oder nicht, spielt ebenfalls keine Rolle. Auch Lehrlinge und jugendliche Arbeiter zählen mit, kurz alle diejenigen, die zur Gefolgschaft — einschl. der Hausgewerbetreibenden — gehören (s. § 1 Anm. 3).

Stichtag für die Feststellung der Zahl der Beschäftigten ist der Tag, an dem die Vorschlagsliste aufgestellt wird (s. o.). Ein anderer Tag käme nur dann in Betracht, wenn etwa für die Größe des Vertrauensrates die Zahl der im Betriebe „in der Regel" Beschäftigten maßgebend wäre. Man könnte eine solche Annahme vielleicht aus dem Grundsatz des § 5 herleiten.

Jedoch zu Unrecht. Die Frage, ob überhaupt ein Vertrauensrat zu errichten ist, beantwortet sich nach ganz anderen Gesichtspunkten, als die Frage nach der Größe dieses Vertrauensrates, wenn die Notwendigkeit der Errichtung einmal festgestellt ist. Die — an § 133 h GewO. angelehnte — Vorschrift des § 5 ist bestimmt, die Betriebe nach ihrer Größenordnung zu scheiden mit dem Ziel, die Notwendigkeit der Einfügung von Vertrauensmittlern zu prüfen. Die Verwendung der Zahl 20 war für die Größenordnung mangels anderer Merkmale unentbehrlich, „aber insofern ein nicht unbedenklicher Notbehelf, als die in einem festen Zeitpunkt bestehende Stärke der Belegschaft, bei Saisongeschäften stets, oft aber auch sonst, nur ein unvollkommenes Bild von der Größe des Betriebes gibt. Deshalb wird der Regelstand als maßgeblich erklärt, eine Ordnung, die den hier unwesentlichen Nachteil hat, daß sie ein abschätzendes Urteil fordert, von dem ziffernmäßige Exaktheit nicht mehr verlangt werden kann, aber den Vorteil, daß der Betrieb zu verschiedenen Zeiten und deshalb mehr in seinem Wesen angesehen wird" (RAG. v. 7. 11. 31, Bensh. Samml. 13 428). Hier im § 7 handelt es sich dagegen darum, die Grundlagen für die Größe des nach den Vorschriften des § 5 zu errichtenden Vertrauensrates festzustellen. Dabei müssen Staffeln von 20—49, 50—99, 200—399 usw. aufgestellt werden, Staffelungen, bei denen die Feststellung eines Regelstandes offenbar unmöglich ist. Demnach richtet sich die Zahl der Vertrauensmänner ausschließlich nach der Zahl der tatsächlich Beschäftigten (so für das insoweit gleichliegende frühere Recht u. a. Mansfeld, Kommentar z. BRG. S. 108, RAG. a. a. O.; a. A. die übrigen Kommentare zum BRG.). Geht man aber hiervon aus, so kommt als Stichtag trotz des Schweigens des Gesetzgebers über diese Frage nur der Tag der Aufstellung der Vorschlagsliste in Betracht, da diese schon von einer gegebenen d. h. feststellbaren Größe des Vertrauensrates ausgehen muß. Später in den Betrieb Eintretende können zwar in die Abstimmungsliste aufgenommen werden, beeinflussen durch ihren Eintritt aber nicht die Zahl der Vertrauensmänner. Das gleiche gilt auch für den Fall, daß die Zahl der Beschäftigten am Tage der Listenaufstellung, d. h. der endgültigen Kundmachung der Liste (s. § 9 Anm. 2), geringer ist, als im regelmäßigen Zustand des Betriebes (vgl. § 5 Anm. 2b). § 7

Ein besonderer Grenzfall bedarf allerdings der Behandlung. Es kann denkbar sein, daß in einem Betriebe in der Regel, d. h. z. B. zur Saison mindestens zwanzig Beschäftigte tätig sind, daß aber am maßgeblichen Stichtage wegen des späteren Beginns

§ 7 der Saison oder Kampagne weniger als zwanzig Personen arbeiten. Nach § 5 ist für diesen Betrieb ein Vertrauensrat zu errichten, § 7 schweigt aber über die Zahl der Vertrauensmänner, ja er scheint sogar im ausdrücklichen Widerspruch zu der Vorschrift des § 5 zu stehen. In diesem Falle geht aber die grundsätzliche Bestimmung des § 5 vor. Ein Vertrauensrat ist zu errichten. Dem Führer treten Vertrauensmänner in der gesetzlichen Mindestzahl, d. h. zwei zur Seite. Diese — lückenfüllende — Lösung ist um so eher zu rechtfertigen, als es angesichts der besonderen Aufgaben der Vertrauensmänner auf ihre Zahl nicht entscheidend ankommen kann.

Auf diese Weise lassen sich die für Saison- und Kampagnebetriebe zweifellos auftauchenden Schwierigkeiten in angemessener und dem Sinne des Gesetzes entsprechender Weise beheben, ohne dem Gesetze Zwang anzutun. Da der Begriff der ständigen und unständigen Beschäftigten dem Gesetze ohnehin fremd ist, kommt es auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses auch bei dieser Frage nicht an. Auch die unständigen Beschäftigten zählen für die Bemessung der Größe des Vertrauensrates mit, sofern sie nur am Stichtage im Betriebe tätig sind. Das gleiche gilt für ihre Befugnis, an der Abstimmung teilzunehmen (vgl. § 2 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34, abgedruckt im Anhang). Im übrigen vgl. wegen der Saisonbetriebe § 5 Anm. 2b.

Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten obliegt dem Führer des Betriebes. Er wird die dazu notwendigen Unterlagen dem — im übrigen ja auch persönlich unterrichteten — Betriebszellenobmann auf Wunsch vorzulegen haben.

Ueber die Zahl der Vertrauensmänner gibt die Tabelle in Abs. 1 und die weitere Ergänzung in Abs. 2 hinreichend Aufschluß. Dabei ist lediglich zu beachten, daß, ebenso wie nach Abs. 1, für die Notwendigkeit, jeweils einen weiteren Vertrauensmann zu bestellen, nicht die Vollendung der im Abs. 2 genannten Zahlen erforderlich ist, sondern daß die Zahlenvermehrung schon dann eintritt, wenn die Zahl 300 jeweils angefangen ist. Die in Nr. 11 der Zeitschrift „Der Deutsche Unternehmer" v. 18. 3. 34 vertretene gegenteilige Meinung ist unzutreffend und inzwischen aufgegeben. Demnach beträgt die Zahl der Vertrauensmänner in Betrieben

mit	400	bis	699	Beschäftigten 6
mit	700	bis	999	Beschäftigten 7
mit	1000	bis	1299	Beschäftigten 8
mit	1300	bis	1599	Beschäftigten 9
mit mehr als			1600	Beschäftigten 10

Falls nicht mindestens zwei gem. § 8 für das Ehrenamt des Vertrauensmannes geeignete Personen im Betriebe beschäftigt sind, kann kein Vertrauensrat errichtet werden (s. § 5 Anm. 2c). Sonst ist das Fehlen geeigneter Personen aus dem schon oben angedeuteten Grunde bedeutungslos. Ihre Zahl ist nicht ausschlaggebend sondern ihre Eignung. Der Gesetzgeber geht von der Möglichkeit einer geringeren als der gesetzlich vorgesehenen Zahl von Vertrauensmännern auch ausdrücklich für den Fall aus, daß nur eine geringere Zahl die Mehrzahl der abgegebenen Stimmen erhält. Für diesen Fall wird die Ergänzung der Liste nur in das Ermessen des Treuhänders der Arbeit gestellt (vgl. § 11 Abs. 2 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34, § 9 Anm. 4), ihm also nicht zur Pflicht gemacht. § 7

Eine Herabsetzung der Zahl der Vertrauensmänner durch Vereinbarung mit dem Unternehmer oder auf „Beschluß einer Gefolgschaftsversammlung" ist nicht möglich. Das gleiche gilt für die Vermehrung der Zahl. Jedenfalls haben die auf solche Weise in das Amt gesetzten Vertrauensmänner nicht deren rechtliche Stellung, genießen insbes. nicht den persönlichen Schutz des § 14.

Ueber das Ausscheiden einzelner Vertrauensmänner vgl. § 15 nebst Anm.

b) bei Steigen und Sinken der Beschäftigtenzahl

Die Veränderung der Beschäftigtenzahl während der einjährigen Amtszeit des Vertrauensrates hat keinen Einfluß auf seine Größe und Zusammensetzung. Die Zahl der Vertrauensmänner bleibt die gleiche, jedenfalls solange die Voraussetzung des § 5 in der Regel „mindestens zwanzig Beschäftigte" erhalten bleibt. Bei einem trotz der Zugrundelegung des Regelstandes möglichen Absinken unter diese Zahl gelten die in § 5 Anm. 2b dargelegten Grundsätze. Sie gelten auch für Saison- und Kampagnebetriebe. Auftauchende Schwierigkeiten müssen in Kauf genommen werden (vgl. RAG. v. 4. 1. 30, Bensh. Samml. 7 567, dazu Mansfeld in JW. 1930 3130; v. 20. 12. 30, Bensh. Samml. 10 499 und v. 17. 6. 31, Bensh. Samml. 12 434).

3. Die Stellvertreter

Für jeden Vertrauensmann ist ein Stellvertreter vorzusehen (Abs. 3). Da er u. U. während der Amtszeit nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste in das Amt des Vertrauensmannes einrücken kann (§ 15), muß er die Voraussetzungen des § 8 in dem gleichen Maße erfüllen, wie ein ordentlicher Vertrauensmann.

§ 7 Der Bestand des Vertrauensrates und die Gültigkeit der Abstimmung werden durch das begründete Fehlen von genügend Stellvertretern jedoch nicht berührt. Auch hier geht der Gesetzgeber davon aus, daß die Zahl keine entscheidende Rolle spiele. Bei der Abstimmung werden aus der von der Gefolgschaft gebilligten Vorschlagsliste zunächst die Vertrauensmänner entnommen. Die übrigbleibenden Personen werden nach der Reihenfolge der Liste Stellvertreter. Dabei ist es unerheblich, ob ihre Zahl ausreicht, um für jeden Vertrauensmann einen Stellvertreter zu stellen. Vgl. Näheres § 9 Anm. 3 und § 10 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34. Vgl. auch § 15.

Die Stellvertreter üben ähnlich den früheren Ersatzmitgliedern (vgl. § 40 BRG.) kein Amt aus. Sie stehen nur bereit, um je nach Bedarf an die Stelle ausscheidender oder zeitweilig verhinderter Vertrauensmänner zu treten (Näheres s. § 15). Kündigungsschutz genießen sie nicht.

4. Die Berücksichtigung der Berufsgruppen

Die Vertrauensmänner haben unter Zurückstellung aller Einzelinteressen nur dem Wohle des Betriebes und des ganzen Volkes zu dienen (vgl. §§ 6 und 10). Das bedeutet natürlich nicht, daß sie nicht für die Interessen der Gefolgschaft eintreten und sie dem Führer vortragen dürften. Das Gesetz trägt mit der Sollbestimmung des Abs. 4 sogar dafür Sorge, daß die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen innerhalb der Gefolgschaft (Angestellte, Arbeiter und Hausgewerbetreibende) im Vertrauensrat unter Eingliederung in die Interessen der Betriebsgemeinschaft sachverständig beraten werden können. Die einzelnen Gruppen sind nämlich bei der Auswahl der Vertrauensmänner und der Stellvertreter gem. § 9 angemessen zu berücksichtigen, d. h. nicht nur nach der Stärke dieser Gruppen in der Gefolgschaft, sondern auch nach Eignung für die Aufgaben des Vertrauensrates. Zwar hat das Gesetz die mechanische, lediglich auf die nackte Zahl abgestellte Sitzverteilung des BRG. auf Arbeiter und Angestellte nicht übernommen, gibt vielmehr nur einen Hinweis auf die Notwendigkeit einer sachgemäßen Berücksichtigung, hat aber dennoch im Interesse der sachkundigen Beratung des Führers für die Beachtung seiner Empfehlung Sorge getragen. Der Treuhänder der Arbeit kann nämlich eingreifen, „wenn die Berücksichtigung der Angestellten oder die Berücksichtigung der Arbeiter — sinngemäß auch der Hausgewerbetreibenden — im Vertrauensrat in einem offenbaren Mißverhältnis zur Zusammensetzung der

Gefolgschaft steht". Er kann in einem solchen Falle durch Abberufung einzelner Vertrauensmänner und ihren Ersatz durch andere Personen das Mißverhältnis beseitigen, ohne dabei an Vorschlagslisten gebunden zu sein und ohne daß eine Abstimmung über die neu berufenen Vertrauensmänner stattfinden könnte (§ 14 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34). § 8

5. Die Entscheidung von Streitigkeiten

Streitigkeiten über die richtige Zusammensetzung des Vertrauensrates der Zahl nach, d. h. über die Innehaltung der Vorschriften der Abs. 1 und 3, entscheidet gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 der Treuhänder der Arbeit. Er kann in seiner Entscheidung eine andere Zahl anordnen. Zwar ist seine Entscheidung, wie die im früheren Beschlußverfahren ergangenen, nicht vollstreckbar. Sie ist aber durch die verschiedenen Strafbestimmungen des Gesetzes gesichert (Näheres § 19 Anm. 2). Der Treuhänder kann auch einen unrichtig zusammengesetzten Vertrauensrat abberufen und falls keine neue Abstimmung zustandekommt, ihn durch neue Vertrauensmänner ersetzen (vgl. § 9 Anm. 4).

Die Entscheidungsbefugnis des Treuhänders bei einer offensichtlichen Mißachtung des Abs. 4 ergibt sich aus § 14 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34 (s. o. Anm. 4 a. E.).

Persönliche Voraussetzungen

§ 8

Vertrauensmann soll nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat, mindestens ein Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört und mindestens zwei Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen ist. Er muß die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt. Von der Voraussetzung einer einjährigen Betriebsangehörigkeit kann bei der ersten Ernennung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt, abgesehen werden.

§ 8

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die einzelnen Voraussetzungen für das Amt des Vertrauensmannes
   a) Mindestalter
   b) einjährige Betriebsangehörigkeit
   c) zweijährige Berufstätigkeit
   d) Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte
   e) Mitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront
   f) menschliche Eigenschaften
   g) einzelne Besonderheiten.
3. Die Folgen fehlender Voraussetzungen. Entscheidung des Treuhänders.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Nicht jeder Gefolgschaftsangehörige kann als Vertrauensmann den Führer des Betriebes beraten und ein so verantwortungsvolles Amt ausüben. Vielmehr werden ganz besondere Anforderungen an die sachliche und menschliche Eignung des Amtsbewerbers gestellt, die im § 8 behandelt sind. Sie weichen in vielfacher Hinsicht von den „Wählbarkeitsvoraussetzungen" des BRG. (§ 20) ab und sind im Gegensatz zu ihm wenigstens hinsichtlich der zwingend vorgeschriebenen Voraussetzungen vor allem auf die menschliche Eignung abgestellt. Das Erfordernis unbedingten Bekenntnisses zum nationalen Staat ist nicht nur eine Uebertragung beamtenrechtlicher Grundsätze auf das Ehrenamt, sondern beseitigt den früher nicht nur möglichen, sondern vielfach zur Regel gewordenen Widersinn, daß Personen, die sich als geschworene Feinde der geltenden Staats- und Gesellschaftsordnung bekannten, in die wichtigsten sozialen Aemter gelangten und dort ihre volksschädlichen Bestrebungen ungestört und unter dem besonderen Schutze des Gesetzes verfolgen konnten (vgl. Nikisch S. 30).

Die im § 8 aufgestellten und im nachfolgenden einzeln behandelten Voraussetzungen für das Amt eines Vertrauensmannes gelten auch für den Stellvertreter. Auch zum Stellvertreter soll und darf nur derjenige bestellt werden, der über sie verfügt.

Ein Teil der Voraussetzungen ist zwingender Natur. Auf sie kann weder einseitig noch etwa durch Vereinbarung verzichtet werden. Ihre Nichtbeachtung macht die Berufung zum Vertrauensmann ohne weiteres nichtig. Fallen sie während des Amtes fort, so endet das Amt ipso iure jedoch nur in dem vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Falle des Verlustes der Betriebszugehörigkeit (§ 14 Abs. 1). Sonst hat beim Verlust zwingender Voraussetzungen der Treuhänder der Arbeit gem. § 14 Abs. 2 zu entscheiden. Ein Vertrauensmann, der aus der Deutschen Arbeitsfront austritt oder ausgestoßen wird, verliert sein Amt also nicht ohne weiteres, sondern nur durch eine Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit. Die anderen Voraussetzungen „sollen" nur vorhanden sein. Ihr Fehlen hat keine rechtliche Bedeutung, wenn auch auf ihr Vorliegen zu achten ist.

§ 8

Die Auswahl der geeigneten Persönlichkeiten ist von dem Führer des Betriebes gemeinsam mit dem Betriebsobmann der NSBO. vorzunehmen (§ 9). Beide haben pflichtgemäß bei der Aufstellung der Vorschlagsliste zu prüfen, ob die von ihnen in Aussicht genommenen Gefolgschaftsangehörigen die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Einschaltung des Betriebszellenobmanns bedeutet angesichts dieser verantwortungsreichen Aufgabe eine besonders glückliche Lösung.

Da nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 5 dem Führer des Betriebes „aus der Gefolgschaft" Vertrauensmänner zur Seite treten, ist, ohne daß es im Gesetz an dieser Stelle besonders erwähnt zu werden brauchte, die Zugehörigkeit zu dieser Gefolgschaft selbstverständliche Voraussetzung. Das ergibt sich auch aus § 14, nach dem das Amt bei dem Ausscheiden aus dem Betriebe endet. Nur Arbeiter und Angestellte des Betriebes, für den der Vertrauensrat errichtet wird, und Hausgewerbetreibende, die die Bedingungen des § 5 Abs. 2 erfüllen, können daher Vertrauensmann werden.

Ebenso ist selbstverständlich, daß das Geschlecht für die Eignung zum Vertrauensmann keine Rolle spielt. Auch eine Frau kann daher Vertrauens„mann" sein.

Eine Verpflichtung zur Annahme des durch das Vertrauen des Führers des Betriebes und des Betriebszellenobmannes angetragenen Amtes besteht nicht. Wer das ihm angefallene Amt jederzeit freiwillig niederlegen kann (§ 14), braucht es auch nicht erst anzunehmen.

Für den Führer des Betriebes, der als solcher ja dem Vertrauensrat angehört und ihn leitet, sind keine besonderen Voraussetzungen aufgestellt. Er braucht daher auch nicht der Deutschen Arbeitsfront anzugehören. Wer nach geltendem Recht Unternehmer sein kann, kann auch Führer des Betriebes und damit Leiter des Vertrauensrates sein, da das Amt des Führers seine Grundlage in den Unternehmerfunktionen findet (s. § 1 Anm. 2).

§ 8 2. Die einzelnen Voraussetzungen

a) Mindestalter

Vertrauensmann „soll" nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat. Entscheidend ist der Tag der feierlichen Verpflichtung, also gem. § 10 in der Regel der Feiertag des deutschen Volkes (1. Mai); denn an diesem Tage beginnt das Amt.

Das Alter gehört zu den sog. unverlierbaren Voraussetzungen (s. u. Anm. 3). Es kann, wenn es am Tage der Verpflichtung noch nicht vorhanden war, jedenfalls mit der Zeit erworben werden. Mangelndes Alter macht daher die Berufung nicht ohne weiteres nichtig. Jedoch kann der Treuhänder der Arbeit gem. § 14 Abs. 2 einen zu jungen Vertrauensmann wegen persönlicher Ungeeignetheit abberufen.

Ebensowenig wie auf das Geschlecht (s. o. Anm. 1) kommt es auf den Familienstand an. Familienangehörige des Unternehmers können, soweit sie zur Gefolgschaft gehören (s. § 1 Anm. 3a), Vertrauensmänner werden. Ob ihre Berufung allerdings zweckmäßig ist, mag offen bleiben.

b) einjährige Betriebsangehörigkeit

Vertrauensmann „soll" weiter nur sein, wer mindestens ein Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört. Für eine Vertrauensstellung ist enge Verbundenheit mit dem Betriebe — oder Unternehmen — erforderlich. Nur derjenige kennt die Sorgen der Betriebsangehörigen, der mit dem Betriebe und den in ihm Tätigen innerlich verwachsen ist.

Der einjährigen Zugehörigkeit zum Betriebe ist die Zugehörigkeit zu dem Unternehmen gleichgestellt. Ueber die Begriffe „Betrieb" und „Unternehmer" vgl. § 1 Anm. 2 und § 4 Anm. 2 (s. auch Jacobi, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, S. 19ff.). Das Unternehmen, das hier als Begriff zum ersten Male genannt wird, ist die Vereinigung von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln durch das von einem Rechtssubjekt verfolgte Ziel, ein bestimmtes Bedürfnis zu befriedigen. Es ist im Vergleich zum Betriebe der weitere Begriff. In ihm steht die persönliche Verbundenheit weniger im Vordergrunde, wenigstens soweit sie zwischen den einzelnen Unternehmensangehörigen in Betracht kommt. Sie bilden zwar mit dem Unternehmer, der innerhalb seines Unternehmens mehrere Betriebe leitet, in jedem einzelnen dieser Betriebe mit ihm eine Gemeinschaft, sind jedoch über die Grenzen der einzelnen Betriebe hinaus untereinander nicht verbunden. Die verschiedenen Bestandteile eines

Unternehmens werden durch die Einheit des von dem Unternehmer gewollten Zweckes, durch die Einheit des zu befriedigenden Bedürfnisses zusammengehalten (Hueck-Nipperdey I 79) und zusammengefaßt. Mit Recht wird deshalb darauf hingewiesen, daß zwei Fabriken, deren Inhaber die gleiche Person ist und die beide zu Gewinnzwecken durch diesen gleichen Unternehmer betrieben werden, allein deshalb noch nicht ein einheitliches Unternehmen bilden. Sie tun das nur, wenn sie zur Erzielung des Gewinnes auch zusammenarbeiten. Infolgedessen kann von einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit nicht gesprochen werden, wenn ein Arbeiter eine Zeitlang in einer Molkerei gearbeitet hat und dann in das Eisenwerk des gleichen Unternehmers eingetreten ist. Nicht notwendig also bilden alle Betriebe der gleichen Person ein Unternehmen, sofern sie nicht die gleichen Zwecke verfolgen oder organisch verbunden sind. Ein Unternehmen bildet z. B. die Gelsenkirchener Bergwerks-AG. mit ihren einzelnen Zechenbetrieben, die Deutsche Bank- und Discontogesellschaft mit ihren Filialen, ein Warenhauskonzern, nicht aber ein Landgut und eine Fabrik des gleichen Eigentümers. Das gleiche gilt für die öffentlichen Betriebe. Hier ist die Einheit des Dienstzweiges entscheidend. § 8

Eine allzu weite Auslegung ist gerade hier um so weniger am Platze, als ja mit der Aufstellung der Voraussetzung einer längeren Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit für die Sachkunde und die innere Verbundenheit des Vertrauensmannes Gewähr geboten werden soll.

Das Gesetz hat keine ununterbrochene Zugehörigkeit gefordert. Man kann auch nicht etwa mit Warncke in NZA. 1927 697 folgern, daß das Wort „ununterbrochen" nur versehentlich fortgeblieben sei. Der Gesetzgeber kannte die Streitfragen, die sich im Anschluß an die gleiche Bestimmung des BRG. (§ 20) entwickelt haben und hätte ein solches „Versehen" eines früheren Gesetzgebers unzweifelhaft berichtigt, wenn es vorgelegen hätte. Krankheit oder vorübergehendes Aussetzen der Arbeit stören deshalb noch nicht die Betriebszugehörigkeit und sind daher von der einjährigen Frist nicht abzurechnen. Schwierig wird es allerdings sein, bei sonstigen nicht nur kurzfristigen Unterbrechungen die richtige Grenze zu finden. Man darf, wenn auch ununterbrochene Zugehörigkeit nicht gefordert wird, den Rahmen nicht zu weit spannen. Es ist Molitor — Arbeitnehmer und Betrieb, Marburg 1929, S. 55 Anm. 25 — zuzugeben, daß die Fortlassung kürzerer Unterbrechungen und die Zusammenrechnung verschiedener Beschäftigungszeiten bei größeren Unterbrechungen

§ 8 willkürlich sein muß. Daher kann nur die tatsächliche Beschäftigung beim Fortbestehen des Arbeitsvertrages Maßstab sein, für die, wie gesagt, kurzfristige Unterbrechungen durch Krankheit, Arbeitsaussetzung, Werksbeurlaubung (RAG. v. 30. 11. 27, Bensh. Samml. 1 66) unbeachtlich sind. Längere Unterbrechungen — unter Auflösung des Arbeitsvertrages — bedingen aber einen neuen Fristanfang. Eine andere Lösung ist bei der verhältnismäßig kurzen Frist und dem Zweck ihrer Aufstellung als Voraussetzung kaum vertretbar.

Früher war im Schrifttum und in der Rechtsprechung streitig, ob ein Arbeiter in den Betriebsrat gewählt werden konnte, der am Tage der Wahl mit seinem Unternehmer vor dem Arbeitsgericht um die Berechtigung einer inzwischen erfolgten fristlosen Entlassung stritt. Diese Streitfrage hat naturgemäß ihre Bedeutung fast völlig verloren. Immerhin ist denkbar, daß ein Unternehmer einen Gefolgsmann aus irgendeinem Grunde nach Aufstellung der Vorschlagsliste fristlos entläßt. Entscheidet das angerufene Arbeitsgericht zugunsten des Unternehmers, entstehen keinerlei Schwierigkeiten. Stellt es aber fest, daß die fristlose Entlassung unberechtigt war, dann wirkt die unberechtigte fristlose jedenfalls als fristgemäße Kündigung. — Auf die Rechtsbehelfe der §§ 56 ff. sei hier nicht eingegangen. — Sie beendet das Vertragsverhältnis, da ein besonderer Schutz der Amtsbewerber für die Zeit zwischen Aufstellung der Vorschlagsliste und Amtsbeginn nicht vorgesehen ist, es sei denn, daß es sich um einen derzeit amtierenden erneut vorgeschlagenen Vertrauensmann handelt, der als amtierender Vertrauensmann durch § 14 geschützt ist. Diese an sich unbefriedigende Rechtslage wird jedoch praktisch kaum in Erscheinung treten.

Bei der ersten Ernennung von Vertrauensmännern nach Inkrafttreten des Gesetzes kann von der Voraussetzung einjähriger Betriebsangehörigkeit abgesehen werden. Diese Bestimmung im § 8 Satz 3 — Betriebsangehörigkeit dürfte hier als Sammelbegriff auch die Unternehmensangehörigkeit umfassen — ist im Hinblick darauf getroffen, daß die Kämpfer um die nationale Erhebung erst im Laufe des Spätsommers 1933 in den Arbeitsprozeß wieder eingegliedert werden konnten und gerade sie, trotz der an sich fehlenden Voraussetzung, in erster Linie berufen sind, als Vertrauensmann der Gefolgschaft Vorbild zu sein.

Ebenso muß, obwohl eine entsprechende Bestimmung fehlt, die Voraussetzung der einjährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit bei neuerrichteten Betrieben entfallen. Dagegen bestehen um so weniger Bedenken, als es sich ja nur um eine Sollvorschrift handelt. § 8

Im übrigen handelt es sich auch hier um eine sog. unverlierbare Voraussetzung (s. o. Anm. a und unten Anm. 3). Ihr Fehlen macht die Berufung nicht nichtig, jedoch kann der Treuhänder einen trotz des Fehlens berufenen Vertrauensmann wegen persönlicher Ungeeignetheit abberufen.

c) zweijährige Berufstätigkeit

Vertrauensmann „soll" endlich nur sein, wer mindestens zwei Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen ist. Diese Vorschrift soll dahin wirken, daß die den Führer des Betriebes beratenden Vertrauensmänner auch wirklich die für ihr Amt notwendige fachliche Eignung und Sachkunde besitzen. Die Tätigkeit im Berufszweige ist auf den einzelnen, und zwar auf die von ihm in seinem Berufe ausgeübte Tätigkeit abgestellt, während anderseits die Tätigkeit im Gewerbezweige das objektive Moment, nämlich die Zusammenfassung verschiedener Tätigkeiten einzelner zu einheitlichem produktiven Zwecke im Betriebe oder Unternehmen in den Vordergrund rückt. Als Gewerbe ist das Gewerbe nach dem Sprachgebrauch des täglichen Lebens, nicht etwa im Sinne der Bergbau und Landwirtschaft ausschließenden GewO. anzusehen. Die Tätigkeit im Berufszweige genügt ebenso wie die im Gewerbezweige. Es brauchen nicht beide vorzuliegen. Bei der Auslegung ist nicht engherzig zu verfahren, um so weniger als der Gesetzgeber selbst durch den Hinweis auf die Tätigkeit auch in „verwandten" Zweigen für eine weite Erfassung vergangener Arbeitstätigkeiten Sorge getragen hat. Maßgebend ist der Zweck des Gesetzes, die Verwertung der in früherer Beschäftigung erworbenen Kenntnisse zur Entfaltung einer nützlichen und sachkundigen Beratung sicherzustellen. Ungelernte Arbeiter gehören in der Regel einem bestimmten Gewerbezweige an. Es gibt aber auch unter ihnen Berufszweige, so z. B. den der Kohlenträger, der Kutscher usw. Infolgedessen erfüllt ein Bierkutscher, der nach dreijähriger Tätigkeit in einer Brauerei als Kutscher in ein Speditionsgeschäft eintritt, das Erfordernis dreijähriger Tätigkeit in dem gleichen — zum mindesten verwandten — Berufszweige. Das Studium an einer Hochschule ist keine Tätigkeit im Berufszweige, wohl aber die Lehrlingszeit (vgl. auch RAG. v. 11. 9. 29, Bensh. Samml. 6 622).

Unterbrechungen von kürzerer Dauer sind auch hier unschädlich. Das gilt auch von der Erwerbslosigkeit. Dauern sie länger, so setzen sie im Gegensatz zu der Unterbrechung der Betriebsangehörigkeit nicht etwa eine neue Frist in Lauf, sondern

§ 8 sind lediglich bei der Feststellung der Tätigkeit im Berufs- oder Gewerbezweige unbeachtet zu lassen. Das ergibt sich nicht nur aus dem Sinn, sondern auch aus dem Wortlaut des Gesetzes („tätig gewesen").

In Saisonbetrieben sind zur Feststellung der „Tätigkeit" im Berufs- oder Gewerbezweige die einzelnen Saisons der Beschäftigung zusammenzurechnen.

Auch diese „Soll"voraussetzung ist unverlierbar. Ihr Fehlen bedeutet daher nicht die Nichtigkeit der Berufung (s. o. Anm. a und b und Anm. 3; vgl. auch RAG. v. 21. 12. 27, RAGE. 1 99, Bensh. Samml. 2 44).

d) Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte

Dagegen „muß" der Vertrauensmann die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen. Sie können lediglich durch rechtskräftigen Richterspruch gem. § 32 ff. StGB. aberkannt werden.

Er muß weiter fähig sein, Vertrauensmann zu sein, d. h. ihm darf nicht durch einen rechtskräftigen Spruch des Ehrengerichts die Befähigung aberkannt sein, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben (§ 38 Ziff. 4). Ist ein solches Urteil des Ehrengerichts vor der Bestellung zum Vertrauensmann ergangen, so ist die Bestellung nichtig. Die Folgen einer während der Amtszeit ergehenden Entscheidung sind in § 14 Abs. 3 (s. dort) behandelt.

Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte und der Fähigkeit Vertrauensmann zu sein, gehören zu den sog. verlierbaren Voraussetzungen (s. u. Anm. 3).

e) Mitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront

Der Vertrauensmann „muß" der Deutschen Arbeitsfront angehören. Mit der Mitgliedschaft zur Deutschen Arbeitsfront ist die weitere Bedingung mittelbar, aber untrennbar verbunden, daß der Vertrauensmann arischer Abstammung ist, da ohne diese Voraussetzung die Mitgliedschaft nicht erworben werden kann. Da auch Auslandsdeutsche Mitglieder der Arbeitsfront werden können, und da das Gesetz im Gegensatz zu dem BRG. die Reichsangehörigkeit nicht verlangt, ist sie nicht Voraussetzung für die Amtsfähigkeit.

Die Deutsche Arbeitsfront (vgl. RAG. v. 7. 2. 34, ArbR. Samml. 20 102) soll das Sammelbecken aller schaffenden Deutschen zur Ueberwindung der unseligen Klassengegensätze der Vergangenheit werden. In ihr sind Arbeiter, Angestellte, Hausgewerbetreibende und Unternehmer vereint, die zu nationalsozialistischer Weltanschauung erzogen und im nationalsozialistischen Sinne geformt werden sollen. Ueber die Entwicklung der Deutschen Arbeitsfront vgl. Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 482 ff. und Peppler in DAR. 1933 73. Nach ihrer ursprünglichen Gliederung in verschiedene Verbände, die durch die Uebernahme der bisherigen Gewerkschaften bedingt war, ist inzwischen ein neuer Aufbau der Arbeitsfront vollzogen (vgl. DAR. 1934 51 ff und 85 ff.). Die bisherige Gliederung ist durch eine betriebsorganische Zusammenfassung ersetzt. Die unterste Einheit ist die Betriebsgemeinschaft aller im Betriebe tätigen Mitglieder. Die Betriebsgemeinschaften des gleichen Wirtschaftszweiges sind zu Reichsbetriebsgruppen zusammengefaßt, die sich nach unten wieder in Bezirks-, Kreis- und Ortsbetriebsgruppen gliedern. Neben diesem vertikalen Aufbau steht eine regionale Gliederung aller Mitglieder. Sie ist in der gleichen Weise wie die der NSDAP. vollzogen. Der Aufbau der Deutschen Arbeitsfront zeigt jedenfalls schon jetzt, daß hier tatkräftig versucht wird, eine Formierung des schaffenden Volkes durchzuführen, die in Verbindung mit den Organisationsformen des AOG. (Vertrauensrat, Sachverständigenbeirat, Sachverständigenausschuß, Ehrengerichtsbarkeit) und des Gesetzes vom 27. 2. 1934 (RGBl. I S. 185) über die Vorbereitung des organischen Aufbaus der Wirtschaft über alle naturbedingten Verschiedenheiten hinweg einmal die große Gemeinschaft der deutschen Arbeitsmenschen herstellen kann. Gerade deshalb war es auch notwendig, das Amt des Vertrauensmannes unmittelbar mit der Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront zu verbinden.

Die Zugehörigkeit zu einer der Deutschen Arbeitsfront korporativ angeschlossenen Organisation erfüllt die Voraussetzung der Mitgliedschaft. Ein dem Reichsnährstande angehörender Landarbeiter oder ein der „Vela" angeschlossener Angestellter (vgl. Vereinbarung v. 2. 5. 34) kann also Vertrauensmann werden.

Auch hier handelt es sich um eine sogenannte verlierbare Voraussetzung; ihr Fehlen macht die trotzdem erfolgte Berufung unwirksam, der Verlust der Mitgliedschaft während der Amtszeit kann zu einem Eingreifen des Treuhänders gem. § 14 Abs. 2 führen.

f) menschliche Eigenschaften

Der Vertrauensmann soll aber nicht nur bestimmte sachliche Voraussetzungen erfüllen. Auch in menschlicher Beziehung werden an ihn die höchsten Anforderungen gestellt. Er „muß" durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und weiter die Gewähr bieten, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt. Es wird also darauf ankom-

§ 8

§ 8 men, unter den Gefolgsleuten gerade diejenigen auszuwählen, die ihren Arbeitskameraden in Lebensführung und Diensterfüllung Vorbild sein können. Die Tätigkeit im Vertrauensrat stellt, soweit die Beratung des Führers des Betriebes in Betracht kommt, gewiß hohe Anforderungen an die Sachkunde des Vertrauensmannes und an die Kenntnis der technischen Betriebsvorgänge. Aber ebenso wie die Bedeutung des Führers weniger in seinen sachlichen Qualitäten als vielmehr in seiner inneren Einstellung zu seiner Gefolgschaft zum Ausdruck kommt, so muß auch der Mittler des Vertrauens zwischen Führer und Gefolgschaft als Mensch die besten Voraussetzungen für sein verantwortungsvolles Amt bieten. Mehr als von der Sachkunde hängt der Erfolg der betrieblichen Tätigkeit von dem lebendigen Geist, der sie erfüllt, und von dem Wert der Persönlichkeiten ab, die zum Führer und zum Berater berufen sind.

Die Zugehörigkeit zur NSDAP. oder NSBO. ist nach dem Gesetz nicht Voraussetzung für die Bestellung als Vertrauensmann. Die Entscheidung, ob ein Vertrauensmann die Gewähr bietet, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt, ist nicht nach der Parteizugehörigkeit, sondern nach der Persönlichkeit des einzelnen Angestellten, Arbeiters oder Hausgewerbetreibenden zu treffen. (Amtl. Verlautbarung v. 16. 3. 34, DAR. 1934 116). Die Einschaltung des Betriebsobmanns der NSBO., des politischen Stoßtrupps im Betriebe, bietet die Gewähr für die richtige Auswahl.

An sich gehören diese Voraussetzungen zu den sogenannten verlierbaren (s. u. Anm. 3). Sie nehmen aber dennoch eine Sonderstellung deshalb ein, weil ihre Beurteilung mehr eine Ermessensfrage ist (so auch Dietz in DAR. 1934 105). Nur durch das Ehrengericht kann objektiv festgestellt werden, ob sie vorliegen. Infolgedessen endet das Amt gem. § 14 Abs. 3 erst mit der Rechtskraft einer Entscheidung, durch die dem amtierenden Vertrauensmann die moralischen Qualitäten abgesprochen werden. Im übrigen muß es dem Treuhänder der Arbeit überlassen bleiben, einen Vertrauensmann wegen persönlicher Ungeeignetheit gem. § 14 Abs. 2 abzuberufen, wenn er zu der Ueberzeugung gelangt ist, daß dieser die menschlichen Voraussetzungen bei seiner Aufstellung nicht erfüllt hat oder nicht mehr erfüllen wird.

g) einzelne Besonderheiten

Damit sind die vom Gesetz für das Amt eines Vertrauensmannes in grundsätzlicher Abkehr von dem bisherigen Rechtszustand (s. o. Anm. 1) aufgestellten Voraussetzungen erschöpft. Verschiedene Fragen bedürfen jedoch darüber hinaus der Erörterung.

1. Selbstverständlich kann der im Betrieb tätige Obmann der NSBO. zum Vertrauensmann bestellt werden. Er wird in der Regel alle gesetzlichen Voraussetzungen in seiner Person vereinen. Es ist lediglich eine Frage der Zweckmäßigkeit, ob man ihn, der im Betriebe als Amtswalter der politischen Organisation wichtige Aufgaben zu erfüllen hat, in das verantwortungsvolle Amt des Vertrauensmannes beruft und ihm dadurch weitere weitgehende Pflichten auferlegt. § 8

2. Nach dem bisherigen Recht war streitig, ob Betriebsratsmitglieder, die durch das Arbeitsgericht wegen gröblicher Verletzung ihrer Amtspflichten des Amtes enthoben waren, für die nächste Amtsperiode wieder gewählt werden durften. Das RAG. hat aus den besonderen Funktionen des Betriebsratsmitgliedes als eines Vertrauensmannes und Interessenvertreters der Arbeitnehmerschaft gefolgert, daß einer solchen Wiederwahl Bedenken nicht entgegenstehen könnten, da ja die Arbeitnehmerschaft allein darüber entscheiden müsse, wem sie ihr Vertrauen schenken wolle (vgl. zu dem früheren Recht RAG. v. 15. 10. 30, Bensh. Samml. 10 177 und dazu Samml. Vereinigung 1930 627; v. 30. 9. 31, Bensh. Samml. 13 151 und v. 12. 12. 31 Bensh. Samml. 13 527). Diese Frage hat inzwischen — das Gesetz schweigt auch über ihre Lösung — jede Bedeutung verloren. Die Abberufung eines ungeeigneten Vertrauensmannes, also insbesondere eines solchen, der seine ihm obliegenden Amtspflichten verletzt, erfolgt durch den Treuhänder der Arbeit gem. § 14 Abs. 2. Wenn er eine solche Entscheidung getroffen hat, wird es wohl nur theoretisch möglich sein, den betroffenen Vertrauensmann erneut für das nächste Amtsjahr in Vorschlag zu bringen. Rechtliche Bedenken dagegen bestehen an sich nicht. Da aber der Vertrauensmann eine Vertrauensstellung innerhalb des ganzen Betriebes einnehmen, also das Vertrauen aller Betriebsangehörigen genießen soll, wird der Treuhänder der Arbeit, der die persönliche Geeignetheit lediglich nach freiem Ermessen beurteilt, jederzeit erneut seiner Beurteilung die erforderliche Achtung und Geltung verschaffen können.

3. Im Gegensatz zum bisherigen Recht, das besondere Vertretungen der einzelnen Gruppen im Betriebe kannte, ist nach dem AOG. der Wechsel innerhalb dieser Gruppen für das Amt des Vertrauensmannes unerheblich. Ein Arbeiter bleibt Vertrauensmann, wenn er während seiner Amtszeit Angestellter wird und umgekehrt. Lediglich dann, wenn ein offenbares Mißverhältnis bei der Berücksichtigung der Gruppen eintritt, kann der Treuhänder der Arbeit gem. § 14 der 2. DurchfVO. (s. u. Anhang) eingreifen.

§ 8 3. Die Folgen fehlender Voraussetzungen. Entscheidung des Treuhänders

Die im § 8 behandelten Voraussetzungen müssen am Stichtag, dem 1. Mai, vorliegen. An diesem Tage beginnt das Amt der Vertrauensmänner, an ihm müssen sie also die Anforderungen erfüllen, die durch § 8 an den Amtsinhaber gestellt werden. Die Folgen des Fehlens dieser Voraussetzungen sind bereits zum Teil in Anm. 2 beiläufig behandelt. Man hat zwischen zwingenden und Soll-Vorschriften, d. h. wie das RAG. im Anschluß an den vom „Verlust der Wählbarkeit" sprechenden § 39 BRG. formuliert hat, verlierbaren und unverlierbaren Voraussetzungen zu unterscheiden. Unverlierbar sind diejenigen, die, wenn auch am 1. Mai noch nicht vorhanden, doch mit der Zeit erworben werden können, also Mindestalter, einjährige Betriebsangehörigkeit und zweijährige Berufstätigkeit. Zu den verlierbaren Voraussetzungen in diesem Sinne gehören dagegen der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte, die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront, sowie die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft des Betriebes. Fehlen die verlierbaren, zwingenden Voraussetzungen — über eine Besonderheit hinsichtlich der menschlichen Eigenschaften vgl. oben Anm. 2f — am Stichtage, so ist die Berufung in das Amt eines Vertrauensmannes — sei es durch den Führer des Betriebes, sei es durch den Treuhänder (vgl. § 19 Anm. 3) — unwirksam. Trotz der Abstimmung und trotz der Ablegung des Gelöbnisses wird das Amt nicht erworben. Ein Kündigungsschutz besteht nicht. Fallen sie aber während der Amtsführung fort, so ist innerhalb der „verlierbaren" Voraussetzungen — insoweit ist die Uebertragung des Begriffes allein nicht zielführend — nach dem klaren Wortlaut des § 14 wieder zu unterscheiden. Ipso iure endet das rechtswirksam erworbene Amt nur „mit dem Ausscheiden aus dem Betriebe". Da der Verlust eines einmal erworbenen Amtes aber nur kraft ausdrücklicher Gesetzesvorschrift eintreten kann, muß für die übrigen zwingenden Voraussetzungen, Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte und Zugehörigkeit zu der Deutschen Arbeitsfront, etwas anderes gelten. Fallen sie während der Amtszeit fort, kann das Amt und damit auch der Kündigungsschutz nur durch eine Abberufung gem. § 14 Abs. 2 zum Erlöschen gebracht werden (vgl. hierzu u. a. RAG. v. 21. 12. 27, Bensh. Samml. 2 44 und LAG. Mannheim v. 31. 8. 27 Bensh. Samml. 1 86), (vgl. auch § 19 Anm. 3).

Das Fehlen der sogenannten unverlierbaren Voraussetzungen, die sich im Laufe der Amtstätigkeit ja noch einstellen können, hat keine rechtliche Bedeutung. Eine dennoch erfolgte Berufung zum Vertrauensmann begründet trotz des Fehlens das Amt. Jedoch wird es Aufgabe des Führers des Betriebes — bzw. seines Stellvertreters oder Beauftragten und des Betriebszellenobmanns — sein, auf das Vorliegen aller Voraussetzungen besonders zu achten. Der Treuhänder der Arbeit kann jederzeit das Fehlen der Soll-Voraussetzungen zum Anlaß einer Abberufung gem. § 14 Abs. 2 machen.

Sind in einem Betriebe überhaupt keine Personen vorhanden, welche die Voraussetzungen der § 8 erfüllen, so kann ein Vertrauensrat nicht gebildet werden. Ueber die Ausnahme für neuerrichtete Betriebe vgl. oben Anm. 2b. Sind weniger geeignete Personen vorhanden, als nach § 7 Vertrauensmänner und Stellvertreter zu bestellen sind, so fallen zunächst die Stellvertreter, dann die Vertrauensmänner in der erforderlichen Anzahl fort (vgl. § 11 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34). Der Treuhänder der Arbeit ist bei der Bestellung fehlender Vertrauensmänner gem. §§ 9 AOG. und 14 der 2. DurchfVO. stets an die Voraussetzungen des § 8 gebunden. S. oben und (§ 19 Anm. 3).

Berufung der Vertrauensmänner § 9

(1) Der Führer des Betriebes stellt im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter auf. Die Gefolgschaft hat zu der Liste alsbald durch geheime Abstimmung Stellung zu nehmen.

(2) Kommt zwischen dem Führer des Betriebes und dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation eine Einigung über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner und deren Stellvertreter oder kommt ein Vertrauensrat aus einem anderen Grunde nicht zustande, billigt insbesondere die Gefolgschaft die Liste nicht, so kann der Treuhänder der Arbeit Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

§ 9

Sonderschrifttum:

Mansfeld, Die Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, DAR. 1934, S. 99 ff.

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101 ff.

Stritzke, Fehlerhafte Abstimmung über die Liste der Vertrauensmänner. Arbeitsr. u. Volkstum 1934, S. 117 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Aufstellung der Liste.
3. Die Abstimmung der Gefolgschaft
   a) Vorbereitung der Abstimmung
   b) Gang der Abstimmung
   c) Anfechtung des Abstimmungsergebnisses
   d) Die Rechtsstellung der gebilligten Vertrauensmänner.
4. Das Eingreifen des Treuhänders der Arbeit
   a) Voraussetzungen
   b) Entscheidung.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Männer — bzw. Frauen —, die dem Führer des Betriebes als Vertrauensmänner, d. h. als Mittler des Vertrauens zur Seite treten sollen, werden in letzter Konsequenz des Führergedankens nicht von der Gefolgschaft gewählt, sondern von dem Führer selbst berufen. Aber er kann nicht allein bestimmen, sondern hat sie in Gemeinschaft mit dem Betriebszellenobmann seines Betriebes auszuwählen, damit wirklich nur solche Männer in den Vertrauensrat entsandt werden, die die hervorragenden menschlichen Eigenschaften aufweisen, die Voraussetzung für das Ehrenamt sind (s. § 8). Wenn aber die Vertrauensmänner, wie ihr Name sagt, Mittler des Vertrauens zwischen Führer und Gefolgschaft sein sollen, dann bedürfen sie auch des Vertrauens ihrer Arbeitskameraden. Daher sollen auch diese zu der vom Führer und Obmann aufgestellten Liste Stellung nehmen und in geheimer Abstimmung bekunden, ob sie mit den vorgeschlagenen Personen einverstanden sind oder nicht. Darin liegt keine Abweichung von dem Führergrundsatz. Dem wahren Führertum entspricht es, wenn der Führer sich bei besonders wichtigen Maßnahmen der Zustimmung der Gefolgschaft vergewissert (so auch Dietz a. a. O.). Wir haben das Vorbild ja auch im politischen Leben, wie denn auch gerade die Volksabstimmung vom 12. Nov. 1933 für die Ausgestaltung dieses einfachen und von den bisherigen Systemen der Listenwahl völlig abweichenden Abstimmungsverfahrens richtungweisend gewesen ist (vgl. Mansfeld a. a. O.). Läßt sich eine Einigung der drei genannten Faktoren, Führer des Betriebes, Betriebszellenobmann und Gefolgschaft nicht erzielen, oder kommt aus irgendwelchen anderen Gründen ein Vertrauensrat nicht zustande, so kann der Treuhänder der Arbeit nach seinem pflichtgemäßen Ermessen im Rahmen der auch ihn bindenden Eignungsvorschriften des § 8 die notwendigen Vertrauensmänner aus der Gefolgschaft berufen (vgl. auch § 19 Anm. 3).

§ 9

§ 9 regelt das für die Bildung des Vertrauensrates, insbesondere die Abstimmung, notwendige Verfahren. Zu seiner Ergänzung sind die Vorschriften der §§ 1 bis 14 der 2. DurchfVO. vom 10. 3. 34 (s. u. Anhang; in den Erläuterungen zu § 9 nur als DurchfVO. bezeichnet) ergangen.

2. Die Aufstellung der Liste

Alljährlich im Laufe des März — ein bestimmter Tag ist nicht vorgeschrieben, nur muß unter Beachtung der Frist des § 5 Abs. 1 DurchfVO. das Verfahren bis zum 30. April durchgeführt sein; vgl. auch die Erste DurchfVO. zu dem Gesetz vom 23. 4. 34, abgedruckt unten Anhang — hat der Führer des Betriebes bzw. sein Stellvertreter — für einen Beauftragten gem. § 3 Abs. 2 kommt diese wichtige Betätigung nicht in Betracht! — im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO. eine Liste der geeigneten Vertrauensmänner und der gem. § 7 Abs. 3 erforderlichen Stellvertreter aufzustellen. Sie werden dabei unter Beachtung der Vorschriften des § 8 die besten Gefolgschaftsangehörigen auswählen und dabei insbesondere auf die notwendigen menschlichen Eigenschaften Rücksicht nehmen. In dieser Auswahl soll die Gemeinschaftsarbeit im Betriebe einen besonders sichtbaren Ausdruck finden. Im Mittelpunkt des Gesetzes steht ja der Betrieb und der Grundsatz, daß soweit wie möglich, die sozialen Angelegenheiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu ordnen sind. Gerade deshalb ist vom Gesetzgeber die Aufgabe, in Gemeinschaft mit dem Führer die geeigneten Vertrauensmänner auszuwählen, dem im Betriebe tätigen Obmann der NSBO. übertragen worden. Bewußt sind, wie aus mehrfachen amtlichen Verlautbarungen hervorgeht, alle außerbetrieblichen Stellen von der Mitwirkung ausgeschaltet (vgl. § 1 Anm. 1 und RAM. v. 4. 4. 34, DAR. 1934 148). Ausdrücklich ist außerdem zur Klarstellung, zu der der unmißverständliche Gesetzestext an sich keinen Anlaß bot, im § 1 DurchfVO. ausgesprochen, daß für die Vereinbarung mit dem Unternehmer nur der im Betriebe tätige Obmann der NSBO. in Frage komme. Daß er sich in Zweifelsfällen bei der ihm im

§ 9 Aufbau der Parteiorganisation vorgesetzten Stelle Rat holt, steht dem natürlich nicht entgegen.

Wie diese beiden aufeinander angewiesenen Männer nun im einzelnen das Einvernehmen herstellen, bleibt ihrem Ermessen und ihrer eigenen Verantwortung überlassen. Gewiß werden sie oftmals nicht von vornherein einig sein. Spannungen lassen sich bei einer solchen Aufgabe nie vermeiden. Aber diejenigen erfüllen am besten die ihnen durch das Gesetz auferlegte Pflicht zur Gemeinschaftsarbeit, die ohne die Hilfe des Staates zu einem Ergebnis kommen und unter Zurückstellung eigener Wünsche wirklich das Einvernehmen erzielen, von dem das Gesetz als Regelfall ausgeht. Daß beide Teile an die im Einvernehmen festgelegte Liste gebunden bleiben und sie nur im gegenseitigen Einverständnis ändern können, ist selbstverständlich. Ist das Einvernehmen einmal erzielt, so ist der Führer des Betriebes ja gem. § 9 Abs. 1 sogar verpflichtet, diese so aufgestellte Liste der Gefolgschaft zur Abstimmung vorzulegen.

Die Zahl der auszuwählenden Vertrauensmänner bestimmt § 7. In gleicher Zahl sind Stellvertreter vorzusehen. Fehlen geeignete, d. h. die Voraussetzungen des § 8 erfüllende Personen, so kann auf einen Teil der Stellvertreter, notfalls sogar auf einzelne Vertrauensmänner, sofern nur die Mindestzahl vorhanden bleibt, verzichtet werden (vgl. § 8 Anm. 3). Das Gesetz rechnet durchaus mit dieser Möglichkeit (vgl. §§ 10 Abs. 1 und 11 Abs. 2 DurchfVO.). Das gleiche gilt, wenn trotz Vorhandenseins geeigneter Personen sich nicht die zur Aufstellung der Liste erforderliche Anzahl zur Uebernahme des Amtes bereit erklärt (vgl. § 8 Anm. 1), also aus diesem Grunde die Aufstellung einer vollständigen Liste objektiv unmöglich ist. Es gilt jedoch nicht, wenn zwar über einen Teil der Vertrauensmänner das Einvernehmen zwischen Führer und Obmann erzielt wird, die Einigung über die noch fehlenden aber offen bleibt oder wenn trotz Vorliegens der Voraussetzungen einzelne an sich geeignete Betriebsangehörige von den Auswählenden nicht für geeignet gehalten werden. In diesen Fällen ist das Einvernehmen über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner nicht erzielt (§ 9 Abs. 2).

Die Liste hat — abgesehen von dem eben erörterten Ausnahmefall — nur soviel Namen zu enthalten, wie Vertrauensmänner und Stellvertreter gem. § 7 benötigt werden. Die Meinung, in die Liste könnten mit Rücksicht darauf, daß einzelne Kandidaten gestrichen werden können, mehr Namen aufgenommen werden, als Vertrauensmänner zu berufen sind (so Dietz, Textausgabe § 9 Anm. 4), verkennt völlig den Führergedanken und das Wesen

der Abstimmung, durch die nicht etwa die Auswahl der Gefolgschaft übertragen, sondern nur ihre Zustimmung zu der vom Führer aufgestellten Liste eingeholt werden soll. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Zahl sind Angestellte, Arbeiter und Hausgewerbetreibende angemessen zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 2 und § 7 Anm. 4; § 14 DurchfVO.). § 9

Ergibt sich die Notwendigkeit der Errichtung eines Vertrauensrates erst später, sei es, daß der Betrieb vergrößert oder neu errichtet wird, so ist die Auswahl und Berufung der Vertrauensmänner alsbald durchzuführen (§ 10 Abs. 2; s. dort).

3. Die Abstimmung der Gefolgschaft

Haben der Führer des Betriebes und der im Betriebe tätige Obmann der NSBO. ein Einvernehmen über die Liste der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter erzielt, so haben sie die Namen in einer Liste aufzuführen und diese der Gefolgschaft zur geheimen Abstimmung vorzulegen. Das Abstimmungsverfahren ist im einzelnen im Art. II §§ 2 bis 14 DurchfVO. geregelt. Soweit Lücken offen geblieben sind, sind sie unter Heranziehung der Bestimmungen des Reichswahlgesetzes sinngemäß zu ergänzen. Das Abstimmungsverfahren bezweckt die Einstellung der Gefolgschaft zu erforschen und festzustellen, ob die als Vertrauensmänner vorgesehenen Personen das Vertrauen der Gefolgschaft genießen. Selbst eine negativ ausfallende Abstimmung wird dem Treuhänder der Arbeit bei seiner Entscheidung Rückschlüsse gestatten.

a) Vorbereitung der Abstimmung

1. Die Abstimmung findet unter der Leitung des Führers des Betriebes statt. Er kann wie § 3 DurchfVO. unter Hinweis auf § 3 Abs. 2 Satz 1 AOG. vorsieht, „seinen Stellvertreter" als Abstimmungsleiter bestellen. Darin liegt nicht etwa eine Inkonsequenz in der Ausgestaltung der Führerstellung; es ergibt sich aus dieser insoweit das Gesetz ergänzenden Bestimmung vielmehr, daß der Führer des Betriebes auch einzelne Funktionen auf einen zu diesem Zweck bestellten Stellvertreter übertragen kann. Die etwas schwierige Fassung der Durchführungsverordnung besagt jedenfalls nicht, daß der Führer des Betriebes stets einen Stellvertreter haben müsse, den er nun auch mit der Leitung der Abstimmung betrauen könne — das würde ja im Widerspruch zu § 3 AOG. stehen —, sondern will ausdrücklich hervorheben, daß für das Amt als Abstimmungsleiter lediglich eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Persönlichkeit, wie sie als

§ 9 Stellvertreter des Führers sonst in Frage kommt, mit der Abstimmungsleitung beauftragt werden kann. Sofern der Unternehmer den Betrieb nicht selbst leitet, also ohnehin schon einen Stellvertreter in den Führerfunktionen berufen hat, kann dieser wiederum eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit der Wahrnehmung der Abstimmungsleitung beauftragen.

Der Abstimmungsleiter hat zu seiner Unterstützung die beiden dienstältesten Mitglieder der Gefolgschaft zu berufen und ihnen den notwendigen Einblick in die Abstimmungsunterlagen zu geben (§ 3 Abs. 2 DurchfVO.).

2. Die erste Aufgabe des Abstimmungsleiters ist die Aufstellung einer Liste der Abstimmungsberechtigten (Abstimmungsliste) (§ 4 DurchfVO.). In ihr sind diejenigen Mitglieder der Gefolgschaft aufzunehmen, die mindestens 21 Jahre alt und im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind. Maßgebender Stichtag für die Altersvoraussetzung ist der letzte Tag der Stimmabgabe. Weitere Voraussetzungen für das Abstimmungsrecht sind nicht aufgestellt; weder das Geschlecht noch die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront oder die abgeschlossene Berufsausbildung haben Bedeutung (über die bürgerlichen Ehrenrechte vgl. § 8 Anm. 2d). Die DurchfVO. schweigt auch von denen, die entmündigt sind oder unter vorläufiger Vormundschaft bzw. wegen geistiger Gebrechen unter Pflegschaft stehen. Es bestehen keine Bedenken, diesen Personen die Abstimmungsberechtigung in Anlehnung an die Vorschriften des Reichswahlgesetzes zu versagen.

Ob Gefolgschaftsangehörige in mehreren Betrieben abstimmungsberechtigt sind, ist streitig. Die Abstimmungsberechtigung wird bejaht werden müssen, sofern nach den allgemeinen Grundsätzen die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft mehrerer Betriebe feststeht.

Zur Gefolgschaft gehören alle Betriebsangehörigen einschl. der Hausgewerbetreibenden, mit Ausnahme des Führers des Betriebes; selbstverständlich gehören zu ihr auch die leitenden Angestellten. Wird also z. B. der Betrieb nicht von dem Unternehmer, sondern von drei angestellten Direktoren verantwortlich geleitet und ist einer von ihnen zum Führerstellvertreter bestellt, so können die beiden anderen Direktoren an der Abstimmung teilnehmen. Ist aber eine juristische Person, die durch zwei gesetzliche Vertreter repräsentiert wird, Unternehmer, so müssen beide der Abstimmung auch dann fernbleiben, wenn sie einen zum Führer bestellt haben. Denn durch die Bestellung eines Stellvertreters verlieren die gesetzlichen Vertreter, auch soweit sie nicht bestellt

sind, nicht ihre aus der Unternehmerfunktion fließende Führerstellung (s. § 3 Anm. 2b). § 9

Eine Abstimmungspflicht besteht nicht. Die Abstimmungsberechtigten können daher ohne jeden Rechtsnachteil der Abstimmung fernbleiben. Ihr Fernbleiben hat, da nur die gültig abgegebenen Stimmen gewertet werden, auch keine Folgen für die Zusammensetzung des Vertrauensrates.

Frühere Betriebsangehörige, die vor der Abstimmung ausgeschieden sind, können an ihr, auch wenn sie noch in der Abstimmungsliste verzeichnet sind, nicht teilnehmen. Umgekehrt kann die Liste durch Personen, die erst nach ihrer Aufstellung in den Betrieb eingetreten sind, ergänzt werden (vgl. auch RAG. v. 7. 5. 30, Bensh. Samml. 9 428).

Eine Verletzung der Vorschriften über die Abstimmungsberechtigung, z. B. durch die Aufnahme minderjähriger Betriebsangehöriger in die Abstimmungsliste, kann, sofern dadurch das Abstimmungsergebnis beeinträchtigt ist, die Anfechtung der Abstimmung gem. § 13 DurchfVO., begründen.

3. Die so aufgestellte Abstimmungsliste ist zur Einsicht auszulegen, um allen Betriebsangehörigen Gelegenheit zur Nachprüfung zu geben und sie instand zu setzen, die Berichtigung der Liste innerhalb einer Ausschlußfrist von einer Woche bei der Abstimmungsleitung zu beantragen (§ 5 Abs. 2 DurchfVO.). Ueber einen Berichtigungsantrag hat der Abstimmungsleiter unverzüglich zu entscheiden. Seine Entscheidung kann später gemäß § 13 DurchfVO. bei dem Treuhänder der Arbeit angefochten werden, wenn die dort genannten Voraussetzungen für die Anfechtung der Abstimmung vorliegen.

Spätestens zwei Wochen vor dem von ihm festzusetzenden ersten Abstimmungstage hat der Abstimmungsleiter in einem Aushang die Liste der Vertrauensmänner entsprechend der Einigung mit dem Obmann der NSBO. der Gefolgschaft bekanntzumachen, gleichzeitig in diesem Aushang anzugeben, wo die Abstimmungsliste zur Einsicht ausliegt und wann und wo die Abstimmung erfolgen soll.

4. Auf seine Kosten hat der Führer des Betriebes die notwendigen Einrichtungen, insbesondere auch die Stimmzettel und Abstimmungsumschläge — die undurchsichtig sein müssen — (vgl. RAG. v. 27. 8. 30, Rechtspr. i. Arbs. 1931 32) zur Verfügung zu stellen (§ 12 DurchfVO.). Der Stimmzettel hat unter fortlaufender Nummer die Namen der als Vertrauensmänner und als Stellvertreter vorgeschlagenen Personen zu enthalten (§ 7

§ 9 DurchfVO.). Wer als Vertrauensmann oder als Stellvertreter vorgeschlagen wird, braucht im Hinblick auf § 10 Abs. 1 DurchfVO. nicht besonders kenntlich gemacht zu werden.

b) Gang der Abstimmung

1. Die Abstimmung ist geheim. Der Abstimmungsberechtigte, dem am Abstimmungsort ein Stimmzettel und ein Umschlag ausgehändigt wird, hat an einem für die Stimmabgabe festgesetzten Tage den nach Maßgabe der Vorschriften der DurchfVO. zu behandelnden Stimmzettel (s. u.) in dem Abstimmungsumschlag abzugeben; der Umschlag ist in Gegenwart des Abstimmenden in einen verschlossenen Kasten, der nur von dem Abstimmungsleiter geöffnet werden kann, zu stecken. Die Stimmabgabe ist in der gem. § 4 DurchfVO. aufgestellten Abstimmungsliste zu vermerken, um, namentlich in größeren Betrieben, Doppelabstimmungen zu verhindern (§ 9 DurchfVO.).

Die Stimmabgabe hat persönlich zu erfolgen, eine Stellvertretung ist unzulässig. Außerhalb der Betriebsstätte arbeitende Betriebsangehörige müssen also persönlich an der Abstimmung teilnehmen, eine briefliche Uebersendung des Abstimmungszettels ist unzulässig. In Betrieben mit erheblicher Außenarbeit wird der Abstimmungsleiter daher zweckmäßig die Abstimmungshandlung oder einen Teil der Handlung in die auswärtsgelegenen Arbeitsstellen verlegen. Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, daß er in Begleitung der zu seiner Unterstützung berufenen Betriebsangehörigen unter den nötigen Sicherungen für das Abstimmungsgeheimnis, die einzelnen Arbeitsstellen aufsucht, um die Abstimmung der auswärts arbeitenden Abstimmungsberechtigten zu ermöglichen.

2. § 10 DurchfVO. bringt ein neuartiges Abstimmungsverfahren. Wenn es im § 9 AOG. heißt, daß die Gefolgschaft zu der ihr vorgelegten Liste der Vertrauensmänner Stellung zu nehmen habe, so könnte aus dieser Bestimmung gefolgert werden, daß sie nur zwischen Billigung und Ablehnung der Liste wählen könne. § 10 DurchfVO. läßt aber auch die Stellungnahme zu den einzelnen Personen der Vorschlagsliste zu, ohne dabei eine allgemeine Personenwahl alten Musters einzuführen (vgl. auch oben Anm. 2). Die Abstimmenden können nämlich in dem ihnen vorgelegten Stimmzettel die Namen der einzelnen Personen streichen (die Vornahme der ersten Abstimmung nach dem Gesetz hat gezeigt, daß das nur in ganz geringem Umfange geschehen ist). Wie oft kommt es vor, daß ein einzelner nicht das Vertrauen der Gefolgschaft

besitzt; bestünde nicht die Möglichkeit, ihm allein bei der Abstimmung das Vertrauen zu entziehen, würde durch einen einzigen Mißgriff bei der sonst sorgfältigen und richtigen Auswahl die ganze Liste gefährdet. Die Gefolgschaft würde, wenn sie nur mit „Ja" oder nur mit „Nein" stimmen könnte, die ganze Vorschlagsliste ablehnen, wenn sie mit einem der ihr Vorgeschlagenen nicht einverstanden ist. § 10 DurchfVO. hat nun die Möglichkeit eröffnet, das Mißfallen mit der Aufstellung einzelner Personen durch die Streichung ihrer Namen in der Abstimmungsliste zum Ausdruck zu bringen. Nur diejenigen können nach der neuen Regelung zum Vertrauensmann bestellt werden, die mehr als die Hälfte Ja-Stimmen auf sich vereinigt haben oder besser negativ gesagt, die nicht von mehr als der Hälfte der Abstimmenden abgelehnt sind. § 9

3. Innerhalb von drei Tagen nach Abschluß der Stimmabgabe hat der Abstimmungsleiter das Ergebnis der Abstimmung in Gegenwart seiner beiden Gehilfen festzustellen. Er hat unter Beachtung der unter 2 geschilderten Grundsätze zu ermitteln, welche der aufgestellten Personen eine Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten haben. Zu diesem Zweck hat er nach Oeffnung der Abstimmungsurne die Umschläge aus ihr zu entnehmen und festzustellen, wieviel gültige Stimmzettel sich in ihnen befinden. Gültig sind alle diejenigen Stimmzettel, die von den Abstimmenden unverändert, d. h. also als Zustimmung zu der ganzen Vorschlagsliste, oder völlig durchstrichen, d. h. als Ablehnung der ganzen Liste, oder mit einzelnen Streichungen abgegeben sind. Ungültig sind solche Stimmzettel, die in anderer Weise als durch Streichungen geändert, die unterschrieben oder mit sonstigen Kennzeichen versehen sind (§ 8 Abs. 4 DurchfVO.) oder aus denen sonst der Wille und die Stellungnahme des Abstimmenden nicht zweifelsfrei zu erkennen sind. (Unterstreichungen sind unbeachtlich, denn sie deuten auf Zustimmung zu dem unterstrichenen Namen.) Die ungültigen Stimmzettel sind auszuscheiden, denn für die Festsetzung des Ergebnisses sind nicht die abgegebenen, sondern nur die gültig abgegebenen Stimmen maßgebend (so auch das Abstimmungsverfahren für die Volksabstimmung vom 12. 11. 1933, vgl. VO. v. 14. 10. 33, RGBl. I 732).

Die gültigen Stimmzettel sind daraufhin zu prüfen, ob die auf ihnen verzeichneten Vertrauensmänner eine Mehrheit erhalten haben. Es zählt zugunsten jedes einzelnen Vertrauensmannes also derjenige Stimmzettel, auf dem sein Name nicht durchstrichen ist.

§ 9

Beispiel:

Es sind 70 gültige Stimmzettel abgegeben. Die Auswertung der Stimmzettel zeigt folgendes Bild:

Meyer 20 mal durchstrichen, also 50 Ja-Stimmen
Müller 0 mal durchstrichen, also 70 Ja-Stimmen
Schultze 40 mal durchstrichen, also 30 Ja-Stimmen
Schmidt 34 mal durchstrichen, also 36 Ja-Stimmen
Pape 35 mal durchstrichen, also 35 Ja-Stimmen
Rudolf 0 mal durchstrichen, also 70 Ja-Stimmen.

Die Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen beträgt 36. Gem. § 10 DurchfVO. scheiden daher Schultze und Pape aus. In der Reihenfolge der Liste werden nunmehr die ersten drei Bewerber, welche eine Mehrheit erhalten haben, nämlich Meyer, Müller und Schmidt als Vertrauensmänner, und der allein übrigbleibende Rudolf als Stellvertreter berufen. Daß Rudolf mehr Ja-Stimmen erhalten hat, als Schmidt, ist ohne Belang. Die DurchfVO. sieht ausdrücklich ein Uebergreifen auf die vorgeschlagenen Stellvertreter vor, wenn die als Vertrauensmänner aufgestellten Personen keine Mehrheit erhalten haben. Die unzureichende Zahl von Stellvertretern ist also belanglos, eine Ergänzung der Liste durch den Treuhänder der Arbeit tritt insoweit nicht ein.

Der Treuhänder der Arbeit kann (s. u. Anm. 4) nur dann eingreifen und in der erforderlichen Anzahl Vertrauensmänner und Stellvertreter berufen, wenn keine der vorgeschlagenen Personen oder nur eine geringere Zahl von Personen eine Mehrheit erhalten hat, als nach § 7 AOG. Vertrauensmänner zu bestellen sind (§ 11 DurchfVO.).

4. Der Führer des Betriebes hat das Ergebnis der Abstimmung den in der Vorschlagsliste verzeichneten Vertrauensmännern und Stellvertretern schriftlich mitzuteilen und durch Aushang bekanntzugeben. Die Mitteilung an diejenigen Gefolgschaftsmitglieder, die bei der Abstimmung das Vertrauen der Gefolgschaft gefunden haben, ist die Berufung zum Vertrauensmann oder Stellvertreter durch den Führer des Betriebes.

5. Die Abstimmung soll gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden. Wird dennoch durch die Teilnahme an der Abstimmung, die sich, um diesem Grundsatz Rechnung zu tragen, auf mehrere Tage verteilen kann, eine Versäumnis von Arbeitszeit erforderlich, so darf dadurch das Arbeitsentgelt der Gefolgschaft nicht gemindert werden (§ 12 Abs. 2 DurchfVO.). Notfalls ist also das ausfallende Arbeitsentgelt vom Unternehmer zu ersetzen.

§ 9

c) Anfechtung des Abstimmungsergebnisses

Das Wahlverfahren nach dem BRG. war durch eine eingehende Wahlordnung geregelt, in der ein umständliches Anfechtungsverfahren beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vorgesehen war. Nach dem neuen Recht (§ 13 DurchfVO.) kann jeder, also auch der nichtabstimmungsberechtigte Angehörige des Betriebes innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dem Aushang des Abstimmungsergebnisses den Treuhänder der Arbeit anrufen, wenn bei der Durchführung der Abstimmung Vorschriften des AOG. oder der DurchfVO. derart verletzt worden sind, daß das Abstimmungsergebnis dadurch beeinträchtigt werden konnte. Die Anrufung des Treuhänders erfolgt formlos, ein „Gegner" in diesem Anfechtungsverfahren ist nicht vorhanden. Der Treuhänder der Arbeit kann durch eine Verwaltungsentscheidung (s. § 19 Anm. 3) die Wiederholung der Abstimmung anordnen oder trotz eines gegenteiligen Ergebnisses der Abstimmung die aufgestellten Vertrauensmänner bestätigen oder endlich andere Vertrauensmänner nach eigenem Ermessen berufen, wenn er eine derartige schwere Verletzung der gesetzlichen Vorschriften festgestellt hat. Zu derartigen Verletzungen gehört z. B. die Unterlassung des Abstimmungsaushangs gem. § 5 DurchfVO. (RAG. v. 27. 8. 30 Bensh. Samml. 10 391), die Verwendung durchsichtiger Umschläge (RAG. v. 27. 8. 30, Rechtspr. i. A. 1931 32), die Streichung eines vorgeschlagenen Vertrauensmannes nach dem Aushang der Vorschlagsliste (RAG. v. 18. 12. 29 Bensh. Samml. 7 439), die Stimmabgabe durch einen Vertreter (RAG. v. 22. 4. 32 Bensh. Samml. 15 188); vgl. im übrigen RAG. v. 7. 5. 30, Bensh. Samml. 9 428; v. 21. 6. 30 Bensh. Samml. 9 326, v. 22. 10. 30 Bensh. Samml. 10 194 und v. 12. 3. 32 Bensh. Samml. 14 504. Die Vernehmung von Abstimmungsberechtigten darüber, wie sie abgestimmt haben, ist unzulässig (RAG. v. 26. 8. 31 Bensh. Samml. 13 236).

d) Die Rechtsstellung der gebilligten Vertrauensmänner

Die Mitteilung des Abstimmungsergebnisses an die Vertrauensmänner und Stellvertreter ist die Berufung durch den Führer (s. o. Anm. 1). Das Amt und damit der Kündigungsschutz der Vertrauensmänner beginnt gem. § 11 jedoch erst nach der feierlichen Verpflichtung, also in der Regel am 1. Mai. In der Zwischenzeit genießen die berufenen Vertrauensmänner keinen Kündigungsschutz, sofern sie nicht als zur Zeit amtierende Vertrauensmänner für das folgende Amtsjahr neu berufen werden.

§ 9 Sie stehen während dieser Zeit jedoch unter dem allgemeinen Kündigungsschutz der §§ 56 ff. und dem Schutz der Ehrengerichtsbarkeit (vgl. § 8 Anm. 2b).

4. Das Eingreifen des Treuhänders der Arbeit

a) Voraussetzungen

Das in Anm. 3 geschilderte Abstimmungsverfahren führt u. U. nicht zu dem gewünschten Erfolge. Auch die Einigung des Führers des Betriebes mit dem Obmann der NSBO. wird nicht immer zu erzielen sein. Für diesen Fall sieht § 9 Abs. 2 das Eingreifen des Treuhänders der Arbeit vor, der — nach pflichtmäßigem Ermessen — Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen kann. Für sein Eingreifen sind folgende Fälle denkbar:

1. Zwischen dem Führer des Betriebes und dem Obmann der NSBO. kommt eine Einigung über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner und deren Stellvertreter nicht zustande (§ 9 Abs. 2). Entweder einigen sie sich überhaupt nicht oder nicht über Persönlichkeiten in der erforderlichen Anzahl (§ 7). Die Einigung ist erst vollzogen, wenn Uebereinstimmung über alle Vertrauensmänner und Stellvertreter erzielt ist. Wenn zwar das Ergebnis der Abstimmung zu dem Fortfall von Stellvertretern führen kann (vgl. §§ 10 und 11 Abs. 2 DurchfVO.), so muß die Einigung des Führers mit dem Obmann doch die ganze Liste umfassen. Ueber den Ausnahmefall, daß im Betriebe nicht genügend Beschäftigte vorhanden sind, welche die Voraussetzungen des § 8 erfüllen, vgl. oben Anm. 2. Eine Einigung fehlt auch dann — weil unmöglich —, wenn in dem Betriebe kein Obmann der NSBO. vorhanden ist. Die Bestellung einer betriebsfremden Persönlichkeit als Obmann zur Aufstellung der Liste wäre unzulässig, da es ja auf die Gemeinschaftsarbeit im Betriebe ankommt und der Obmann daher zur Gefolgschaft gehören muß.

2. Ein Vertrauensrat kommt aus irgendeinem anderen Grunde nicht zustande (§ 9 Abs. 2). Das ist insbesondere der Fall, wenn die Gefolgschaft bei der Abstimmung die ihr vorgelegte Liste nicht billigt. Nähere Ergänzungsbestimmungen dazu treffen §§ 10 und 11 DurchfVO. Die Gefolgschaft kann einmal die ganze Vorschlagsliste dadurch ablehnen, daß keine der auf ihr verzeichneten Personen eine Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält (§ 11 Abs. 1 DurchfVO.), dann aber auch so, daß sich eine Mehrheit nur für eine kleinere Zahl von Personen ergibt, als nach § 7 Vertrauensmänner zu bestellen sind.

(§ 11 Abs. 2 DurchfVO.). Das Fehlen von Stellvertretern ist hier unschädlich (s. o. Anm. 3b). § 9

Ein Vertrauensrat kommt aber auch dann nicht zustande, wenn überhaupt keine gültige Stimme bei der Abstimmung abgegeben wurde, wenn keiner der vorgeschlagenen und gebilligten Betriebsangehörigen zur Annahme des Amtes bereit ist oder wenn eine ordnungsgemäße Abstimmung überhaupt scheitert.

3. Das Abstimmungsverfahren leidet an wesentlichen Formmängeln (§ 13 DurchfVO.; s. o. Anm. 3c.).

4. Während der Amtszeit scheiden so viele Vertrauensmänner aus, daß nach Einreihung der Stellvertreter nicht mehr die genügende Anzahl von Vertrauensmännern im Betriebe vorhanden ist (§ 15).

5. Schließlich kann der Treuhänder bei einem offenbaren Mißverhältnis der im Vertrauensrat tätigen Gruppen der Beschäftigten zueinander dieses Mißverhältnis beseitigen (§ 14 DurchfVO.).

b) Entscheidung

In allen diesen Fällen kann der Treuhänder der Arbeit auf Anrufen oder von Amts wegen eine Entscheidung treffen. Er kann in den oben unter 1 und 2 genannten Fällen Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl oder im Falle des § 11 Abs. 2 DurchfVO. die „fehlenden" Vertrauensmänner und alle — bei der Abstimmung ja ohnehin ausgefallenen — Stellvertreter berufen. (Seine Eingriffsmöglichkeit ist in diesem Falle ja erst gegeben, wenn nach Verbrauch aller Stellvertreter nicht mehr genügend Vertrauensmänner bestellt werden können. Fehlen nur einige oder alle Stellvertreter, besteht das Eingriffsrecht nicht!). In dem oben unter 4 genannten Falle beschränkt sich die Tätigkeit des Treuhänders dagegen nur auf die Berufung der fehlenden Vertrauensmänner, nicht der auch hier ganz ausgefallenen, weil für die Amtsbesetzung verbrauchten Stellvertreter. Und endlich kann er in den Fällen zu 3 und 5 völlig frei entscheiden.

Bei der Berufung handelt es sich um rechtsgestaltende Entscheidungen des Treuhänders. Er ist bei der Berufung an die gesetzlichen Voraussetzungen des § 8 gebunden (vgl. hierzu § 8 Anm. 3 und über die Rechtsnatur dieser Treuhänderentscheidung § 19 Anm. 3).

Die Entscheidung des Treuhänders ist in sein pflichtgemäßes Ermessen gestellt. Er ist zur Berufung von Vertrauensmännern

§ 9 nicht verpflichtet, sondern hat im Einzelfalle zu prüfen, ob in dem Betriebe die Errichtung eines Vertrauensrates überhaupt angezeigt erscheint. Dabei wird er aus dem Ergebnis einer vollzogenen Abstimmung wertvolle Schlüsse ziehen und sie seiner Entscheidung zugrunde legen können. Der Treuhänder ist bei seiner Entscheidung auch an keinerlei Vorschläge irgendwelcher Stellen gebunden, wenn er auch mangels eigener Personenkenntnis in der Regel bei seinen Ermittlungen nach den geeigneten Personen Vorschläge entgegennehmen wird. Er kann auch nach seinem Ermessen diejenigen Personen zu Vertrauensmännern berufen, die vom Führer des Betriebes vorgeschlagen, von der Gefolgschaft aber nicht gebilligt sind.

Die Berufung durch den Treuhänder der Arbeit, der damit an die Stelle des Führers des Betriebes tritt, ist eine Anordnung im Einzelfalle. Sie wird mit der Mitteilung an den Führer wirksam. Ebensowenig wie gegenüber der Berufung durch den Führer besteht auch hier eine Pflicht zur Annahme, wie sich aus dem Recht des Vertrauensmannes zur freiwilligen Amtsniederlegung (§ 14) ergibt. Diese Anordnung steht daher nicht unter ehrengerichtlichem Schutz (vgl. § 36 Abs. 1 Ziff. 3 und § 19 Anm. 3).

Ist dem Treuhänder der Arbeit das Fehlen eines Vertrauensrates nicht zur Kenntnis gebracht oder hat er selbst die Berufung von Vertrauensmännern abgelehnt, bleibt der Betrieb also ohne Vertrauensrat, so entfällt auch die beratende Tätigkeit von Vertrauensmännern. Der Führer des Betriebes entscheidet in allen Fällen frei, auch dann, wenn eine Beratung im Vertrauensrat ausdrücklich vorgesehen ist (vgl. § 6 Anm. 1, § 26 Anm. 3, § 28 Anm. 6). Die Betriebsordnung und die Bußverhängung haben auch ohne vorhergehende Beratung Gültigkeit. Gleichzeitig entfällt aber auch das Beschwerderecht gemäß § 16 und die Beteiligung des Vertrauensrates im Kündigungswiderrufsverfahren. (Erteilung des negativen Sühneattestes, vgl. § 56). (Die Anrufung des Arbeitsgerichts ist von dieser Vorberatung nicht abhängig). Der Treuhänder der Arbeit wird diese Folgen bei seiner Entscheidung beachten und das Für und Wider einer Bestellung von Vertrauensmännern sorgfältig gegeneinander abwägen müssen.

Gelöbnis

§ 10

§ 10

(1) Die Mitglieder des Vertrauensrates legen vor der Gefolgschaft am Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) das feierliche Gelöbnis ab, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein.

(2) Treten in einem Betriebe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates erst nach dem im § 9 Abs. 1 vorgesehenen Zeitpunkt ein, so ist die Berufung der Vertrauensmänner (§ 9) und die Verpflichtung des Vertrauensrates alsbald durchzuführen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Das Gelöbnis des Vertrauensrates.
2. Vertrauensrat in neu errichteten Betrieben.

1. Das Gelöbnis des Vertrauensrates

Das Amt des Vertrauensrates, also des Führers des Betriebes und der Vertrauensmänner, beginnt jeweils in der Regel am 1. Mai j. Jahres (§ 11). Vor ihrem Amtsbeginn haben seine Mitglieder — also einschließlich des Führers des Betriebes — vor der zu diesem Zwecke festlich versammelten Gefolgschaft ein feierliches Gelübde abzulegen, das die große Bedeutung ihres Amtes besonders sinnfällig kennzeichnet. Besser als durch dieses Gelöbnis zu vorbildhafter Pflichterfüllung und Gemeinschaftsarbeit zum Besten des Betriebes und der Gesamtheit hätte der grundlegende Unterschied dieses Organs der Gemeinschaftsarbeit von dem der einseitigen klassenkämpferischen Interessenwahrnehmung kaum hervorgehoben werden können. Die Bestimmung, daß dieses Gelübde feierlich am Tage der nationalen Arbeit, dem Festtage des ganzen deutschen Volkes — seit dem erst nach Verabschiedung des AOG. ergangenen Gesetz über die Feiertage v. 27. 2. 1934 (RGBl. I S. 129) (§ 1) dem nationalen Feiertage des deutschen Volkes — abgelegt wird, gewährleistet zugleich einen wertvollen Inhalt der betrieblichen Feier. Die Regelung des Gesetzes und die Formulierung des Gelöbnisses sind so klar und einfach, daß sich Erläuterungen

§ 10 über seinen Inhalt erübrigen. Mit vollem Bewußtsein hat der Gesetzgeber diese feierliche Handlung in den Betrieb, als die Stätte der Gemeinschaftsarbeit, verlegt. Gerade hier sollen sich der Führer und seine Berater der Gefolgschaft gegenüber verpflichten, unter Zurückstellung aller eigennützigen Interessen ihre ganze Kraft in den Dienst der Gemeinschaftsarbeit zu stellen (vgl. 5. DurchfVO. v. 13. 4. 34, unten Anhang).

Um diese betriebliche Feier auch in denjenigen Betrieben zu ermöglichen, die weitab von dem Festplatz des nationalen Feiertages belegen sind und in denen durch eine vorhergehende betriebliche Feier die Teilnahme an dem gemeinsamen Feste der Bevölkerung wesentlich erschwert würde, kann die Verpflichtung des Vertrauensrates auch an dem auf den 1. Mai folgenden Werktage vorgenommen werden (5. DurchfVO.).

Wie die betriebliche Feier im einzelnen ausgestaltet wird, bleibt dem Ermessen und dem Geschick des Führers des Betriebes überlassen. Einer Ansprache an die Gefolgschaft wird in der Regel seine eigene Verpflichtung und dann die der Vertrauensmänner zu folgen haben, die zweckmäßig seinen Worten einzeln die Worte „ich gelobe es" nachsprechen werden. Doch richtet sich die Vornahme der Verpflichtung ganz nach den betrieblichen Eigenarten. Jedenfalls deutet aber schon das Gesetz darauf hin, daß sie besonders eindrucksvoll und feierlich zu gestalten ist.

Die Stellvertreter, die ja zunächst kein Amt versehen, sind nicht zu verpflichten. Ihre Verpflichtung ist vielmehr von Fall zu Fall bei ihrem Amtsantritt nachzuholen (a. a. Dietz, Textausgabe, § 10 Anm. 3). Dagegen sind auch diejenigen zu verpflichten, die schon dem vorhergehenden oder einem früheren Vertrauensrat angehört haben. Das gilt insbes. von dem Führer des Betriebes.

Aus § 10 und dem dort formulierten Gelöbnis sind besondere Voraussetzungen für das aus der Unternehmerstellung fließende Führeramt nicht herzuleiten, wie in mehrfachen amtlichen Verlautbarungen ausdrücklich festgestellt ist. Da aber die Stellvertretung des Führers auch auf einzelne Handlungen beschränkt werden kann (vgl. § 9 Anm. 3a), bestehen keine Bedenken dagegen, wenn in gewissen Betrieben die Verpflichtung auch durch einen zu diesem Zwecke bestellten Stellvertreter vorgenommen wird. Sein im Namen des Führers abgegebenes Gelübde bindet auch diesen.

2. Vertrauensrat in neu errichteten Betrieben

Die Vorbereitungen für die Ermittlung der endgültig zu berufenden und am 1. Mai zu verpflichtenden Vertrauensmänner werden in der Regel angesichts der im Abstimmungsverfahren

einzuhaltenden Fristen etwa zwei Monate vor dem 1. Mai in Angriff zu nehmen sein. Daher bestimmt § 9 — ohne damit einen bestimmten Tag festzulegen —, daß die der Gefolgschaft zu unterbreitende Liste der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter im März jeden Jahres aufzustellen sei. Treten nach dem im Regelfalle anzunehmenden Beginn der Vorbereitungen für die Abstimmung die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates ein, sei es, daß der Betrieb neu errichtet wird oder erst dann die zahlenmäßigen Voraussetzungen des § 5 erfüllt, sei es, daß ein Betrieb geteilt oder mit einem anderen verschmolzen wird, so sind die Vorbereitungen für die Abstimmung und die feierliche Verpflichtung der Vertrauensmänner und des Führers des Betriebes „alsbald" in die Wege zu leiten (§ 10 Abs. 2). Gelingt es, sie trotz Beachtung der vorgesehenen Fristen im Abstimmungsverfahren noch bis zum 1. Mai zu beendigen, so hat die Verpflichtung an diesem, andernfalls an einem späteren Tage zu erfolgen. Auch in letzterem Falle ist sie vor der zu diesem Zwecke festlich zu versammelnden Gefolgschaft in feierlicher Form vorzunehmen. § 11

Das gleiche muß — obwohl im Gesetze nicht ausdrücklich vorgesehen — gelten, wenn die Entscheidung des angerufenen Treuhänders erst nach dem 1. Mai eintrifft. Einer Versammlung der Gefolgschaft bedarf es jedoch nicht, wenn ein Stellvertreter gem. § 15 in das Amt eines Vertrauensmannes einrückt. Er ist bei Amtsbeginn vor dem Vertrauensrate zu verpflichten.

Amtszeit

§ 11

Das Amt des Vertrauensrates beginnt nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — und endet jeweils am 30. April.

Die Amtsdauer der von dem Führer des Betriebes oder dem Treuhänder der Arbeit (vgl. § 9 Anm. 4) berufenen Vertrauensmänner beträgt in der Regel ein Jahr. Eine Wiederberufung ist, obwohl es nicht ausdrücklich gesagt ist, zulässig (vgl. auch § 14 Anm. 1).

Die Amtsdauer ist absichtlich so kurz bemessen. Die Vertrauensmänner sollen dauernd das Vertrauen des Führers, der sie zu berufen hat, und der Gefolgschaft besitzen. Wenn auch im Hinblick auf ihre verantwortungsreiche Tätigkeit das Amtieren eingearbeiteter und mit allen Einzelheiten des Betriebes vertrauter

§ 11 Personen an sich wünschenswert sein mag, so überwiegt doch die Notwendigkeit einer kurzfristigen Erneuerung der Vertrauensbekundung. Auch im politischen Leben vergewissert sich der Führer von Zeit zu Zeit der Zustimmung des Volkes zu der von ihm verfolgten Politik, und auch die Führer der Wirtschaft sollen sich nach dem Gesetz vom 27. 2. 1934 über die Vorbereitung des organischen Aufbaus der Wirtschaft alljährlich des Vertrauens der Geführten versichern.

Der Beginn des Amtes des Vertrauensrates, also auch des Führers des Vertrauensrates, ist schwankend. In der Regel beginnt es nach der feierlichen Verpflichtung am 1. Mai (vgl. § 10). (Ueber die Rechtsstellung der Vertrauensmänner während der Zwischenzeit, d. h. zwischen Berufung und Amtsbeginn vgl. § 9 Anm. 3d.) Nach der Ablegung des Gelöbnisses vor der Gefolgschaft beginnt daher auch der besondere Schutz der Vertrauensmänner gemäß § 14. Wie aber schon zu § 10 (s. dort Anm. 2) ausgeführt ist, kann nicht immer die feierliche Verpflichtung am Feiertage des deutschen Volkes, also am 1. Mai, stattfinden. Für bestimmte Ausnahmefälle sieht die 5. DurchfVO. v. 13. 4. 34 (abgedruckt unten Anhang) schon jetzt die Ablegung des Gelöbnisses am 2. Mai vor. Folgerichtig beginnt in den durch die VO. betroffenen Betrieben auch das Amt erst mit diesem Tage im Anschluß an die betriebliche Feier. Gleiches muß aber auch gelten, wenn die Vorbereitungen der Abstimmung oder Berufung der Vertrauensmänner sich verzögert haben oder die vielleicht notwendig gewordene Entscheidung des Treuhänders der Arbeit (§ 9 Abs. 2) nicht rechtzeitig ergangen ist, so daß die Verpflichtung des Vertrauensrates erst an einem späteren Tage vorgenommen werden konnte. Und endlich tritt eine Verschiebung des Amtsbeginnes in denjenigen Betrieben ein, die erst später die Voraussetzungen zur Errichtung eines Vertrauensrates erfüllt haben (vgl. § 10 Abs. 2 und Anm. 2). Entscheidend ist stets die Ablegung des Gelöbnisses. Immer beginnt erst nach der Verpflichtung das Amt.

Dagegen steht das Ende des Amtes und damit des Vertrauensrates in seiner jeweiligen Zusammensetzung kalendermäßig fest. Ohne Rücksicht auf den Amtsbeginn endet das Amt stets — und wenn es nur wenige Tage gedauert hat — mit dem Ablauf des 30. April. Es endet auch dann, wenn ein neuer Vertrauensrat aus irgendeinem Grunde nicht so rechtzeitig gebildet werden konnte, daß sein Amt sich unmittelbar, d. h. nach der Zwischenzeit zwischen Tagesbeginn und feierlicher Verpflichtung, anschließen könnte. Eine dem § 43 Abs. 1 BRG. nachgebildete Bestimmung

über die Verlängerung des Amtes für eine Uebergangszeit fehlt im Gesetze. § 11

Ein vorzeitiges Ende des Amtes einzelner Vertrauensmänner kommt aus den im § 14 behandelten Gründen in Betracht. Das sog. „körperschaftliche Ende" des Vertrauensrates ist dem Gesetze jedoch gleichfalls fremd. Der Vertrauensrat als solcher endet erst dann, wenn er durch das Ausscheiden von Vertrauensmännern, deren Ersatz weder durch Stellvertreter noch durch neu durch den Treuhänder berufene Personen möglich ist, unter die Mindestgröße des § 7 gesunken ist, d. h. wenn nicht noch mindestens zwei Vertrauensmänner vorhanden sind (vgl. § 15 Anm. 3). Einzelne ausscheidende Vertrauensmänner werden durch die berufenen Stellvertreter in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge ersetzt.

Das Gesetz spricht von dem Amtsbeginn des Vertrauensrates, geht also davon aus, daß auch der Führer des Betriebes alljährlich neu sein Führeramt beginnt. Darin kommt wiederum der Gedanke der Gemeinschaft und der Charakter des Vertrauensrates als eines in sich geschlossenen Organs dieser Gemeinschaft bewußt zum Ausdruck, der auch dazu geführt hat, daß der Führer des Betriebes gemeinsam mit den ihm jeweils zur Seite tretenden Vertrauensmännern alljährlich das Gelöbnis der Treue vor der Gefolgschaft erneuert.

§ 11 spricht zum ersten Male von dem „Amt" des Vertrauensrates, um im § 13 hinzuzufügen, daß er ein „Ehrenamt" zu versehen habe, ähnlich den Ehrenämtern in der Sozialversicherung. Selbstverständlich sind dadurch der Führer des Betriebes und die Vertrauensmänner nicht zu Beamten — etwa im Sinne des § 839 BGB. — gemacht. Es ist vielmehr durch diese Bezeichnung ihrer Tätigkeit die besondere Bedeutung des Organs der Gemeinschaft unterstrichen. Dieses Amt verpflichtet und verleiht nicht nur Rechte. Auch in ihrer Diensterfüllung sollen die Amtsinhaber der Gefolgschaft Vorbild sein. Ihr Amt und die damit verbundenen Schutzbestimmungen geben ihnen keinen Freibrief, bei der Amtsausübung die durch die Rechtsordnung allgemein und durch die schutzbedürftigen Betriebsinteressen im besonderen gesteckten Schranken zu überschreiten (vgl. dazu unter Berücksichtigung der notwendig werdenden Abwandelungen RAG. v. 21. 3. 28, RAGE. 1 240, Bensh. Samml. 2 159). Die Vertrauensmänner treten dem Unternehmer als insoweit unabhängige Berater zur Seite. Zwischen ihren beratenden Aufgaben und ihrer Stellung als Gefolgsleute auf Grund des privatrechtlichen Dienstvertrages die Synthese zu finden, wird besonderen Taktes aber

§ 12 auch besonderer gegenseitiger Verbundenheit bedürfen. Daß sie außerhalb ihrer Amtsausübung auf Grund ihrer vertraglichen Eingliederung in die Gefolgschaft verpflichtet und der Betriebsordnung und den Weisungsrechten des Unternehmers unterworfen sind, bedarf keiner Hervorhebung.

Ueber die aus dem „Ehrenamt" sich ergebenden Folgen vgl. § 13.

Wenn auch § 11 nur von dem Amte des Vertrauensrates spricht, so ist doch selbstverständlich, daß auch die Anwartschaft der Stellvertreter, in das Amt der Vertrauensmänner im Rahmen des § 15 einzurücken, in der gleichen Weise befristet ist. Sie sind als Ersatzmänner vorgesehen. Endet das Amt derjenigen, die sie u. U. ersetzen sollen, so endet auch ihre Stellung als Vertreter.

Einberufung des Vertrauensrates

§ 12

Der Vertrauensrat ist nach Bedarf von dem Führer des Betriebes einzuberufen. Die Einberufung muß erfolgen, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt.

Die wichtigen Aufgaben des Vertrauensrates (vgl. § 6) werden, soweit nicht einzelne Vertrauensmänner mit ihrer Wahrnehmung, d. h. der Beratung des Führers des Betriebes, beauftragt sind (vgl. § 6 Anm. 3) regelmäßig in gemeinsamen Sitzungen erfüllt. Zu ihnen hat der Führer des Betriebes den Vertrauensrat einzuberufen, wenn er es nach pflichtgemäßem Ermessen für angezeigt hält. Irgendwelche Vorschriften über die Häufigkeit der Sitzungen, den Tagungsort und die Verhandlungsgegenstände enthält das Gesetz nicht. Es ist ein Vorrecht des Führers, sich des Rates seiner Ratgeber dann zu bedienen, wenn er es für erforderlich hält.

Die Sitzungen werden mit Rücksicht auf § 13 grundsätzlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit und im Betrieb stattfinden, soweit die betrieblichen Belange oder die persönlichen Verhältnisse der Vertrauensmänner (Weg zur Arbeitsstelle, SA.-Dienst usw.) es zulassen (a. A. Grussendorf, Kommentar Anm. 2 zu § 12). Die Vertrauensmänner müssen daher einer Aufforderung zur Sitzungsteilnahme auch außerhalb der Arbeitszeit nachkommen.

Wenn auch die Einberufung des Vertrauensrates — selbstverständlich ohne Stellvertreter, s. § 15 — in das Ermessen des Führers des Betriebes gestellt ist, so wird er doch zwecks Verwirklichung der von gegenseitigem Verständnis getragenen Gemeinschaftsarbeit und da ohnehin das ganze soziale Geschehen der beratenden Mitwirkung des Vertrauensrates gem. § 6 unterliegt, von der Zusammenarbeit mit ihm eingehenden Gebrauch machen. Eine Pflicht zur Einberufung besteht nur, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt, d. h. um Einberufung einer Sitzung zur Erledigung bestimmt zu bezeichnender Gegenstände ersucht. Zeit und Ort bestimmt auch in diesem Falle der Führer des Betriebes. Kommt er einem berechtigten Verlangen nicht nach, so kann er von dem Treuhänder der Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 entsprechend angewiesen werden. Die hartnäckige Mißachtung seiner — schriftlichen — Anordnung kann zu einem ehrengerichtlichen Verfahren (§ 36 Abs. 1 Ziff. 3) führen. Zu einer selbständigen Einberufung des Vertrauensrates an Stelle des Führers ist der Treuhänder nicht befugt. Gegen eine mißbräuchliche Ausnutzung des Rechtes, die Einberufung zu verlangen, kann sich der Führer durch den Antrag auf Abberufung gemäß § 14 Abs. 2 schützen (vgl. hierzu aus dem früheren Recht RAG. v. 27. 4. 32, Bensh. Samml. 15 410). § 12

Die Anhörung des Vertrauensrates ist vor der Verhängung von Bußen zwingend vorgeschrieben (vgl. § 6 und § 28 Abs. 2). Er muß also vor der Bußverhängung einberufen werden. Und endlich hat der Beschwerde der Mehrheit des Vertrauensrates gem. § 16 eine Beratung im Vertrauensrat voranzugehen (vgl. § 16 Anm. 2a und § 15 der 2. DurchfVO.).

Da im Vertrauensrat grundsätzlich nicht abgestimmt wird — die Entscheidung trifft stets der allein verantwortliche Führer des Betriebes; Ausnahme jedoch im § 16, s. dort —, hat auch die Frage wesentlich an Bedeutung verloren, wieweit ein Vertrauensmann an Beratungen in eigener Sache, z. B. über einen gegen ihn selbst gestellten Bußantrag teilnehmen kann. Sie ist heute zu einer Frage des Taktes geworden (vgl. für das frühere Recht RG. v. 22. 10. 29, Bensh. Samml. 7 423).

Etwa entstehende Kosten der Vertrauensratssitzung trägt der Unternehmer (vgl. § 13 Anm. 3 u. 4).

Ueber die Schweigepflicht vgl. § 6 Anm. 2a.

§ 13 Ehrenamt

§ 13

(1) Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt, für dessen Wahrnehmung ein Entgelt nicht gewährt werden darf. Für den durch die Erfüllung der Aufgaben notwendigen Ausfall von Arbeitszeit ist der übliche Lohn zu zahlen. Notwendige Aufwendungen sind von der Betriebsleitung zu erstatten.

(2) Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsmäßige Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von der Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen. Der Führer des Betriebes ist verpflichtet, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Das Ehrenamt der Vertrauensmänner.
3. Der Einkommensschutz der Vertrauensmänner
   a) Voraussetzungen
   b) Auswirkungen.
4. Der Ersatz von Aufwendungen der Vertrauensmänner.
5. Die Kosten der Geschäftsführung des Vertrauensrates.
6. Die Auskunftserteilung.
7. Die Entscheidung von Streitigkeiten.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die verantwortungsvolle beratende Tätigkeit der Vertrauensmänner muß über jedem Verdacht persönlicher Vorteile erhaben sein. Nur in völliger Unabhängigkeit können sie ihr Amt (vgl. § 11) im Sinne des Gesetzgebers wahrnehmen. Ihr Amt ist ein Ehrenamt, durch dessen Wahrnehmung sie nicht besser gestellt werden dürfen, als die übrigen Gefolgsmannen des Betriebes. Die Wahrung der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit zu gewährleisten, ist der Zweck des § 13. Er ist wegen dieses Zieles besonders streng anzuwenden (vgl. für das frühere, ähnlich lautende Recht im § 35 BRG. RAG. v. 8. 2. 28, RAGE. 1 158, Bensh. Samml. 2 36). Auch für den Führer des Betriebes ist das Führeramt ein Ehrenamt, obwohl § 13 nur von

den Vertrauensmännern spricht. Ein bestellter Stellvertreter des Führers darf sich daher vom Unternehmer keine Sondervergütungen für dieses Amt versprechen lassen. § 13

Wenn nun aber auf der einen Seite durch das Verbot aller Sondervorteile der Charakter des Ehrenamtes besonders deutlich hervorgehoben wird, so ist doch auf der anderen Seite den Vertrauensmännern — gleiches gilt für die Stellvertreter, wenn sie gem. § 15 amtieren — nicht zuzumuten, daß ihre Tätigkeit auch mit materiellen Verlusten für sie verbunden ist. Sie sollen deshalb durch eine notwendige Inanspruchnahme ihrer sonst dem Lohnerwerb dienenden Arbeitszeit mit Amtsgeschäften keinen Schaden erleiden. Für den durch die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Ausfall an Arbeitszeit ist ihnen vom Unternehmer der übliche Lohn zu zahlen. Daß Vertragsbestimmungen, die diesen Grundsätzen widersprechen, nichtig sind, bedurfte keiner besonderen Hervorhebung. Denn sie verstoßen ja gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB.). Das gilt auch für die früher vielfach üblichen Vereinbarungen über die Freistellung einzelner Mitglieder der Betriebsvertretungen zur Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben. Auch sie würden, wenn sie heute getätigt würden, den Grundgedanken des Gesetzes widersprechen und nichtig sein (vgl. hierzu RAG. v. 8. 2. 28, RAGE. 1 158, Bensh. Samml. 2 36; v. 30. 4. 28, Bensh. Samml. 2 250 und v. 2. 5. 28, RAGE. 2 5, Bensh. Samml. 3 13). Auch in großen Betrieben, in denen notwendigerweise von der Ermächtigung des § 6 Abs. 2 stärkerer Gebrauch gemacht werden muß, wird sich ein Weg zur Behebung der Schwierigkeiten unter Beachtung der hier geschilderten Grundsätze finden lassen (s. u. Anm. 2).

Auch notwendige Aufwendungen des Vertrauensmannes sind ihm zu erstatten, denn auch durch sie darf er — immer unter der Voraussetzung ihrer Notwendigkeit — keine Einbuße erleiden.

Und endlich erleichtert § 13 Abs. 2 die sachliche Geschäftsführung durch die Verpflichtung der „Betriebsleitung", die notwendigen Geschäftsbedürfnisse für die Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Da die den Vertrauensmännern obliegende Raterteilung genaue Kenntnis der betrieblichen Vorgänge voraussetzt, hat der Führer des Betriebes ihnen die zu ihrer Amtsführung notwendigen Auskünfte zu erteilen. Geschäftsgeheimnisse stehen dabei unter dem besonderen ehrengerichtlichen Schutz des § 36 Ziff. 4.

§ 13 2. Das Ehrenamt der Vertrauensmänner

Hinsichtlich des Ehrenamtes kann im allgemeinen auf die Ausführungen in Anm. 1 verwiesen werden. Alle Vertrauensmänner verwalten ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt, d. h. sie dürfen wegen ihrer besonderen Vertrauenstätigkeit nicht besser gestellt werden als ihre Kameraden (vgl. RAG. v. 8. 2. 28 a. a. O.). Für sie gelten die Bestimmungen einer Tarif- oder Betriebsordnung genau so, wie für die übrigen Beschäftigten. Sieht z. B. eine Tarifordnung die Möglichkeit einer Verlegung an eine andere Arbeitsstelle ohne Aufkündigung des Arbeitsvertrages vor, so werden auch Vertrauensmänner davon betroffen (RAG. v. 5. 12. 28, RAGE. 3 21, Bensh. Samml. 4 312).

Jeder Vertrag, der eine wenn auch noch so versteckte Gewährung eines Entgeltes für die Amtstätigkeit vorsieht, ist wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig. Es wäre daher auch unzulässig, durch Einzelvertrag oder Kollektivregelung den Vertrauensmännern ein bestimmtes Einkommen zu garantieren (vgl. Anm. 3 und RAG. v. 8. 2. 28, a. a. O.). Aus den gleichen Gründen verstößt auch die sog. Pauschalvereinbarung gegen das Gesetz und ist unwirksam (RAG. v. 2. 5. 28, a. a. O.). (Ueber die Pauschalaufwandsentschädigung vgl. Anm. 4.) Allerdings wäre die Rückforderung des auf Grund einer solchen Vereinbarung Gewährten gemäß § 817 BGB. ausgeschlossen. Unzulässig sind auch die vielfach vereinbarten „Sitzungsgelder", etwa in der Form von Ueberstundenzuschlägen für die Sitzungen, die, wie es die Regel sein soll, außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Da nur die versäumte Arbeitszeit vergütet wird, stellt eine solche Bezahlung eine besondere mit dem Ehrenamte im Widerspruch stehende Vergünstigung dar. Denn gerade das Ehrenamt fordert von seinen Inhabern, daß auch dienstfreie Zeit für die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben in Anspruch genommen wird.

Vielfach, namentlich in größeren Betrieben, wird die völlige oder teilweise Freistellung einzelner Vertrauensmänner von der Arbeit sich nicht vermeiden lassen, wenn sie den Führer des Betriebes sachgemäß, z. B. über den Betriebsschutz, beraten wollen. Sie müssen zu diesem Zwecke Besichtigungen des Betriebes vornehmen usw. Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und dem Vertrauensmann über eine derartige Freistellung wäre niemals bindend. Keine der Vertragsparteien würde durch sie das Recht verlieren, sich auf § 13 Abs. 1 zu berufen (vgl. RAG. a. a. O., s. oben Anm. 1). Dennoch wird praktisch ohne eine an sich unzulässige Freistellung kaum gearbeitet werden können.

3. Der Einkommensschutz der Vertrauensmänner § 13

a) Voraussetzungen

Mit dem Charakter des Amtes der Vertrauensmänner als Ehrenamt steht die Bestimmung nicht im Widerspruch, daß ihnen die notwendigerweise im Dienst als Vertrauensmann versäumte Arbeitszeit vergütet wird. Grundsätzlich haben auch die Vertrauensmänner dafür zu sorgen, daß durch ihre Tätigkeit Arbeitszeit nicht versäumt wird. Während der Arbeitszeit sollen — im wesentlichen hat ja der Führer des Betriebes bei der Einberufung zu Sitzungen die Regelung in der Hand! — Amtsgeschäfte daher nicht wahrgenommen werden. Aber nicht immer läßt sich das vermeiden, namentlich dann nicht, wenn im Betriebe in mehreren Schichten gearbeitet wird und die Vertrauensmänner auf die verschiedenen Schichten verteilt sind (vgl. dazu RAG. v. 13. 4. 29, RAGE. 4 33, Bensh. Samml. 6 187).

Wird notwendigerweise — hinsichtlich der Austragung von Streit über die Notwendigkeit vgl. Anm. 7 — Arbeitszeit versäumt, so ist dafür der übliche Lohn zu zahlen, d. h. eine Minderung des Einkommens darf nicht eintreten. Wann eine notwendige Zeitversäumnis vorliegt, läßt sich nur für den Einzelfall entscheiden, allgemeine Richtlinien lassen sich nicht aufstellen. Der gute Glaube allein ist nicht entscheidend. Nicht das ist als notwendige Arbeitszeitversäumnis anzusehen, was der einzelne Vertrauensmann für notwendig erachtet, vielmehr ist eine Nachprüfung in jedem einzelnen Falle zulässig. Zwar liegt es keineswegs im Sinne des Gesetzgebers, nur dann eine notwendige Arbeitszeitversäumnis anzunehmen, wenn sich objektiv bei nachfolgender Prüfung die Notwendigkeit herausstellt. Gerade durch ein solches Verfahren würde eine pflichtgemäße und verantwortungsfreudige Amtsausübung durch die ständige Gefahr von Einkommensverlusten verhindert. Aber es geht natürlich nicht an, die Entscheidung völlig in das Ermessen des einzelnen Vertrauensmannes zu stellen. Vielmehr ist eine notwendige Arbeitszeitversäumnis nur dann anzunehmen, wenn der Vertrauensmann auf Grund der vorliegenden objektiven Tatsachen bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumnis für erforderlich halten durfte und es sich um die Erfüllung von Aufgaben handelte, die im Rahmen der Gesamtaufgaben des Vertrauensrates dem einzelnen Vertrauensmann gestellt sind (RAG. v. 30. 4. 28, Bensh. Samml. 2 250). Im allgemeinen wird es ja der Führer des Betriebes angesichts der beratenden Tätigkeit der Vertrauensmänner in der Hand

§ 13 haben, den Umfang notwendigen Ausfalls von Arbeitszeit zu bestimmen. Immerhin sind aber auch zahlreiche Fälle denkbar, in denen der einzelne Vertrauensmann z. B. im Rahmen der Aufgabenübertragung gemäß § 6 Abs. 3 vor die Entscheidung gestellt ist, ob er sonst der regelmäßigen Arbeit zu widmende Zeit für die Erledigung seiner Aufgaben in Anspruch nehmen soll. In Zweifelsfällen handelt der einzelne Vertrauensmann nach den oben dargelegten Grundsätzen auf eigene Gefahr. Immerhin werden etwa vom Führer des Betriebes gegebene Richtlinien über die Freistellung von der Arbeit für ihn ein Maßstab sein, auf dessen Richtigkeit und Zuverlässigkeit er sich verlassen kann. Obwohl das ganze Problem der Inanspruchnahme von Arbeitszeit zur Erledigung von Aufgaben des Vertrauensrates heute deshalb weniger Bedeutung hat, weil ja gegenseitiges Vertrauen zwischen Führer und Vertrauensmann auch hier ausschlaggebend sein muß, bedarf es dennoch einer Prüfung, ob etwa der Unternehmer einen Vertrauensmann wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung auch dann fristlos entlassen darf, wenn dieser im guten Glauben an die Berechtigung zur Arbeitszeitversäumnis gehandelt hat. Hier kommen die zutreffenden Grundsätze des RAG. zur Anwendung, nach denen im Verhältnis der betriebsverbundenen Unternehmer und ihrer Gefolgsleute allein der Glaube des einen Teils an ein Recht nicht die Schädigung erheblicher Belange des andern Teils schuldlos macht (vgl. hierzu RAG. v. 15. 12. 28, RAGE. 3 55, Bensh. Samml. 5 55 und die dort angeführte Rechtsprechung). Im übrigen würde ein Antrag an den Treuhänder der Arbeit aus § 14 Abs. 2 genügen dürfen. Eine Genehmigung des Unternehmers für die Versäumnis von Arbeitszeit braucht nicht in jedem Falle eingeholt zu werden. Zweckmäßigerweise wird sich aber ein Vertrauensmann, der Arbeitszeit versäumen will, vorher bei dem Unternehmer oder einem seiner leitenden Angestellten abmelden, soweit das im Einzelfall möglich ist. Sofern eine Betriebsordnung die Abmeldung in jedem einzelnen Falle vorschreibt, muß auch der Vertrauensmann ihr Folge leisten (vgl. RAG. v. 1. 6. 32, Bensh. Samml. 15 492).

Die Rechtsprechung hat sich in den vergangenen Jahren mit der Frage der notwendigen Arbeitszeitversäumnis eingehend befaßt und zahlreiche Fälle kasuistisch behandelt. Auf sie braucht nicht eingegangen zu werden. Eine Arbeitszeitversäumnis und damit der Ausfall von Arbeitszeit ist notwendig, wenn die gewissenhafte Erfüllung der Aufgaben des Vertrauensrates, wie sie im § 6 umschrieben sind, zur Inanspruchnahme der Arbeitszeit gezwungen hat.

b) Auswirkungen § 13

Für den notwendigen Ausfall von Arbeitszeit ist der übliche Lohn zu zahlen. Dem Vertrauensmann ist also das volle Einkommen zu gewähren, das er gehabt haben würde, wenn er während der für die Aufgabenerfüllung in Anspruch genommenen Arbeitszeit im Betriebe gearbeitet hätte (RAG. v. 8. 2. 28 RAGE. 1 158, Bensh. Samml. 2 36). Bei Gehaltsempfängern können Schwierigkeiten nicht entstehen. Anders ist es dagegen bei Akkordlohnarbeiter. Der Verdienst während der gerade versäumten Arbeitszeit ist schwer zu errechnen. Es ist deshalb zulässig, ihnen für die versäumte Arbeitszeit entweder den zuletzt verdienten Akkordlohn oder den Durchschnittsverdienst aller Akkordanten zu zahlen. Entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vertrauensmännern sind nicht nur zweckmäßig, sondern auch rechtlich einwandfrei (RAG. v. 10. 8. 28, RAGE. 2 179, Bensh. Samml. 3 210). Auch sonst etwa verdiente Leistungsprämien, Ueberstundenzuschläge oder Sonderzulagen für besonders lästige Arbeiten gehören zu dem üblichen Lohn im Sinne des § 13 (vgl. RAG. v. 13. 1. 32, Bensh. Samml. 14 50 und LAG. Dortmund v. 22. 7. 30, Bensh. Samml. 11 15). Daß ein Vertrauensmann an etwaigem Arbeitsausfall durch Feierschichten, Werksbeurlaubung oder Kurzarbeit entsprechend teilzunehmen hat und für die Tätigkeit während einer Feierschicht nicht etwa den üblichen Lohn beanspruchen kann, ist selbstverständlich.

Der Grundsatz des § 13 gilt auch dann, wenn mit Rücksicht auf die Inanspruchnahme eines Vertrauensmannes seine Versetzung in eine minderbezahlte Stellung erfolgen mußte, deren Versehung leichter unterbrochen werden kann, die Versäumnis von Arbeitszeit also der Anlaß für eine Minderung des Einkommens geworden ist. Auch in solchen Fällen muß ein aus § 13 herzuleitender Anspruch auf die Fortzahlung des bisherigen Lohnes anerkannt werden (vgl. RAG. v. 30. 4. 28, RAGE. 1 336, Bensh. Samml. 2 211). Wenn Vertrauensmännern infolge ihrer Teilnahme an einer außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Sitzung des Vertrauensrates von langer Dauer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann, an einer unmittelbar anschließenden Arbeitsschicht teilzunehmen, so ist auch der hierdurch, d. h. mittelbar durch die Erfüllung der Aufgaben entstehende Lohnausfall zu ersetzen. Zu Schichtverlegungen oder zur Nachholung der durch Amtsgeschäfte notwendigerweise versäumten Schichten ist der Vertrauensmann nicht verpflichtet (RAG. v. 13. 4. 29, RAGE. 4 33, Bensh. Samml. 6 187). Doch

§ 13 wird auch hier die Entscheidung am besten in vertrauensvoller Zusammenarbeit gefunden werden können.

4. Der Ersatz von Aufwendungen der Vertrauensmänner

Auch die durch die Wahrnehmung des Ehrenamtes notwendig werdenden Aufwendungen der Vertrauensmänner sind von der Betriebsleitung zu erstatten. Dadurch soll der besondere Aufwand abgegolten werden, den das Amt für den einzelnen mit sich bringt. Hierher gehören die Ausgaben für Fahrtkosten zu einer Sitzung des Vertrauensrates, für Mittagessen, Erfrischungen u. dgl., wenn notwendigerweise die Tätigkeit des Vertrauensrates außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Gerade bei der Bemessung und Zuerkennung derartiger Aufwandsentschädigungen muß ein strenger Maßstab angelegt werden, damit nicht die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Vertrauensmänner gefährdet wird. Es darf nur der notwendige Aufwand ersetzt werden. Für seine Bemessung ist der Maßstab einer vernunftgemäßen Lebensführung zugrunde zu legen. Es würde allerdings dem Gedanken der Gemeinschaftsarbeit widersprechen, wenn dabei ein Unterschied in der Bewertung des Aufwandes der einzelnen Vertrauensmänner gemacht, Angestellten also etwa eine andere Entschädigung zugebilligt würde als Arbeitern.

Eine große Bedeutung gewinnt gerade hier die vertragsmäßige Abgeltung derartiger Aufwandsentschädigungen durch die Vereinbarung von Pauschalbeträgen. Eine solche Vereinbarung über die Gewährung eines Pauschsatzes ohne Rücksicht darauf, ob im einzelnen Falle tatsächlich ein entsprechender Aufwand entstanden ist, ist nicht zulässig (RAG. v. 8. 2. 28, RAGE. 1 158, Bensh. Samml. 2 36 und v. 2. 5. 28, RAGE. 2 5, Bensh. Samml. 3 13). Allerdings kann das auf Grund einer solchen Vereinbarung unzulässigerweise Gezahlte gem. § 817 BGB. nicht zurückgefordert werden.

Das Gesetz ist etwas ungenau, wenn es davon spricht, daß diese Aufwendungen von der „Betriebsleitung" zu erstatten seien. Der gleiche Ausdruck findet sich auch im Abs. 2. Die Verpflichtung zur Abgeltung notwendiger Aufwendungen trifft ebenso wie die Verpflichtung zur Zahlung des üblichen Lohnes bei Arbeitszeitversäumnissen den Unternehmer.

5. Die Kosten der Geschäftsführung des Vertrauensrates

Die Betriebsleitung (s. o.) hat die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsmäßige

Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Der Vertrauensrat wird von dem Führer des Betriebes geleitet. Seine Aufgaben (vgl. § 6) sind also gleichzeitig auch Aufgaben des in allen Fällen entscheidenden Führers, der sich der Raterteilung durch die Vertrauensmänner bedient und in Gemeinschaft mit ihnen die sozialen Fragen des Betriebes zu besprechen hat. Infolgedessen wird er selbst in der Regel dafür sorgen, daß zur Erfüllung der auch ihm obliegenden Aufgaben die notwendigen Räumlichkeiten, Schreibmaterialien, Bücher u. dgl. zur Verfügung gestellt werden. Die durch ihn oder von ihm auf Grund eines Dienstvertrages abhängige Angestellte verkörperte Betriebsleitung wird also schon ohnehin dafür sorgen, daß ein gedeihliches Arbeiten des Vertrauensrates ermöglicht wird. Nach dem früheren Recht kam der ähnlichen Bestimmung im § 36 BRG. eine wesentlich größere Bedeutung zu. Damals war der Betriebsrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) als Organ der Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft und Angestelltenschaft) losgelöst von dem Unternehmer, dem er in häufig offener Kampfstellung als „sozialer Gegenspieler" gegenüberstand. Er erfüllte Aufgaben der Arbeitnehmerschaft und nicht solche des Betriebes. Er bedurfte also besonderer Einrichtungen, um diese Aufgaben frei von der geschäftlichen Organisation des Betriebes erfüllen zu können. In jener Zeit war ein Streit über die zur Verfügungstellung einer Schreibmaschine, eines Fernsprechers, von Büchern und Zeitschriften nur allzu verständlich. Das Streben mancher Betriebsräte, eine eigene Verwaltung neben der „Betriebsleitung" aufzubauen, war ganz offenbar. § 13

Wenn auch heute bei der Gemeinschaftsarbeit zwischen dem Führer des Betriebes und seinen Vertrauensmännern diese ganzen Fragen nur von untergeordneter Bedeutung sind, weil der Führer des Betriebes schon in eigenem Interesse für eine ordnungsmäßige Ausübung des Vertrauensratsamtes Sorge tragen wird, so ist doch auch heute denkbar, z. B. im Hinblick auf § 6 Abs. 3 oder auch zur Vorbereitung der den Vertrauensmännern obliegenden Beratung, daß die Betriebsleitung einzelnen Vertrauensmännern zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des ganzen Vertrauensrates besondere Geschäftseinrichtungen, Zimmer, Schreibmaschinen, Bücher u. dgl. zur Verfügung stellt. Ob ein Fernsprecher notwendig ist, hängt von der Größe des Betriebes ab, ebenso wie die Fülle der Aufgaben allein entscheidend sein muß, ob besondere Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen sind. Hier wird regelmäßig das vernünftige Ermessen der Beteiligten entscheidend sein. Je nach dem Aufgabenkreis des

§ 13 einzelnen Vertrauensmannes wird auch beurteilt werden müssen, ob ihm Bücher, z. B. Unfallverhütungsvorschriften usw. zur Verfügung zu stellen sind (vgl. hierzu RAG. v. 21. 12. 27, RAGE. 1 64, Bensh. Samml. 1 73). Kein Zweifel kann bestehen, daß die für die Tätigkeit jedes einzelnen Vertrauensmannes grundlegenden Gesetze auszuhändigen sind; unter Umständen wird in Betracht kommen, ihnen auch erläuterte Gesetzesausgaben, Tageszeitungen usw. zu übergeben.

Das Eigentum an den zur Verfügung gestellten Geschäftsbedürfnissen, insbesondere an Büroeinrichtungen, gelieferten Büchern usw. verbleibt dem Unternehmer.

Zu den Geschäftsbedürfnissen gehört eine Gelegenheit, notwendige Mitteilungen an die Gefolgschaft bekanntzugeben. Da diese Mitteilungen aber ausnahmslos durch den Führer des Betriebes erfolgen, bedarf die Frage der zur Verfügungstellung eines „Schwarzen Brettes", die in früheren Jahren zahlreiche Streitfragen hervorgerufen hat, keiner Erörterung mehr.

6. Die Auskunftserteilung

Wenn die Vertrauensmänner ihre Aufgaben ordnungsgemäß durchführen sollen, bedürfen sie des Einblicks in die betrieblichen Vorgänge. Sie können nur dann den Führer beraten, wenn sie auch Gelegenheit haben, sich über die Lage des Betriebes hinreichend zu unterrichten. Infolgedessen ist dem Führer des Betriebes auferlegt, ihnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen. Das dem Betriebsrat früherer Zeit durch §§ 71, 72 BRG. verliehene Kontrollrecht hat trotz seiner genauen Regelung im Gesetz zu ständigen Streitigkeiten und Mißhelligkeiten im Betriebe geführt. Es war den Gewerkschaften ein willkommenes Mittel, unter dem Schlagwort der „Durchsichtigmachung der Wirtschaft" sich durch die Einschaltung der von ihnen abhängigen Betriebsvertretungen die notwendigen Unterlagen für ihren gewerkschaftlichen Kampf zu verschaffen. Im AOG. waren eingehende Bestimmungen ähnlich denen des BRG. nicht erforderlich. Die Betriebsgemeinschaft und ebenso die Gemeinschaftsarbeit im Vertrauensrat ist auf dem gegenseitigen Vertrauen aufgebaut. Der Gesetzgeber durfte dieses Vertrauen nicht gerade da ausschalten, wo es sich praktisch erweisen soll. Wenn deshalb lediglich die Verpflichtung des Führers des Betriebes festgestellt ist, den Vertrauensmännern die notwendigen Auskünfte zu erteilen, so geschah das im Vertrauen des Gesetzgebers darauf, daß weder der Führer noch die Vertrauensmänner dieses Vertrauen mißbrauchen werden, der Führer nicht durch Vorenthaltung wesentlicher Mitteilungen, die Vertrauensmänner nicht durch einen unrichtigen Gebrauch dessen, was sie in Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Es ist daher müßig, zu erforschen, wieweit die Auskunftspflicht des Führers geht, ob Lohnlisten vorzulegen sind oder über den wirtschaftlichen Stand des Unternehmens Rechenschaft zu geben ist. Die Auskunfts- und die darin eingeschlossene Vorlagepflicht erstrecken sich auf alles, was zur Erfüllung der dem Vertrauensrat im § 6 zugewiesenen gesetzlichen Aufgaben wesentlich und erforderlich ist. (Ueber die Schwierigkeiten bei der Auslegung des bisherigen Rechtes vgl. insbesondere RAG. vom 26. 2. 30, Bensh. Samml. 8 514 und dazu Samml. Vereinigung 1930 286.) In wohlverstandener Gemeinschaftsarbeit werden die richtigen Grenzen zu finden sein. Es erübrigen sich heute auch Erörterungen über die — angesichts der Abhängigkeit von den Gewerkschaften früher überaus bedeutsame — Frage, ob sich die Vertrauensmänner schriftliche Aufzeichnungen über die Sitzungen des Vertrauensrates machen dürfen (dazu siehe RAG. v. 20. 12. 30, Bensh. Samml. 10 502). Sie ist aus dem eben Gesagten zu beantworten.

§ 13

Der Anspruch der Vertrauensmänner ist ein solcher öffentlichrechtlicher Natur und kann daher vertraglichen Vereinbarungen nicht unterliegen. Er ist auch nicht im ordentlichen Rechtsweg verfolgbar (RG. v. 13. 5. 24, RGZ. 108 167), sondern nur durch Anrufung des Treuhänders der Arbeit durchzusetzen (s. unten Anm. 7).

Die Auskunftspflicht des Führers des Betriebes findet ihre gesetzlichen Grenzen in dem Aufgabenbereich des Vertrauensrates und erstreckt sich nur auf Dinge, die im Zusammenhang mit diesen Aufgaben stehen. Sie finden ihre natürlichen Grenzen anderseits in den Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, zu deren Offenbarung der Führer naturgemäß nicht verpflichtet werden kann. Wenigstens nicht, soweit er an ihrer Geheimhaltung selbst den Vertrauensmännern gegenüber ein begründetes Interesse hat.

Das Vertrauen, auf dem die richtige Handhabung dieser Auskunftspflicht aufgebaut ist, kann aber nur bestehen und gefordert werden, wenn die Geheimhaltung aller Betriebsvorgänge und Auskünfte sichergestellt ist. Die Vertrauensmänner erhalten die Auskünfte lediglich als Unterlagen für ihre eigene Tätigkeit und dürfen sie nicht benutzen, um andere über den Stand des Betriebes und seine wirtschaftliche Lage zu unterrichten. Der Gesetzgeber mußte daher der Schweigepflicht eine besondere Beachtung schenken. Er hat aber im Gegensatz zum früheren Recht

§ 13 die für die Vertrauensarbeit selbstverständliche Verschwiegenheit nicht etwa durch kriminelle Strafbestimmungen zu sichern brauchen. Auch das Schweigegebot ist ein Gebot des Anstandes und der ehrenhaften Gesinnung. Infolgedessen ist seine Verletzung ein Verstoß gegen die soziale Ehre (vgl. § 36 Abs. 1 Ziff. 4; insoweit ist das AOG. Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB.).

Durch das Gesetz sind die sozialen Belange des Betriebes geordnet. Die im § 6 dem Vertrauensrat zugewiesenen Aufgaben sind sozialer Natur. Infolgedessen ist das Recht auf Auskunftserteilung auch auf die sozialen Angelegenheiten des Betriebes beschränkt. Die Grenzen zwischen den sozialen Fragen und dem Gebiet der wirtschaftlichen Führung sind jedoch flüssig. Dem Takte der Beteiligten muß es überlassen bleiben, sie richtig abzustecken. In Streitfällen entscheidet der Treuhänder der Arbeit (s. u. Anm. 7).

7. Die Entscheidung von Streitigkeiten

Zwistigkeiten zwischen dem Führer des Betriebes und seinen Vertrauensmännern über die Abgrenzung der im § 13 geregelten Rechte und Pflichten werden nicht, wie mehrfach betont ist, im ordentlichen Gerichtsverfahren zum Austrag gebracht. Der Entscheidung dient ein besonderes Verwaltungsverfahren, das bisher in dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren verkörpert wurde, jetzt aber dem Treuhänder der Arbeit für seinen Wirtschaftsbereich übertragen ist (vgl. § 19 Abs. 1 Ziff. 1). Alles Nähere ist in Anm. 2 zu § 19 erörtert.

So wird der Treuhänder über die Grenzen der Auskunftspflicht, die Notwendigkeit von Aufwendungen und Zeitversäumnis usw. zu entscheiden haben. Sehr häufig werden aber im Hinblick auf die besonderen Gegenstände, die im § 13 geregelt sind, Lohnklagen vor den ordentlichen Gerichten den Anlaß zur Nachprüfung geben. So wird der Vertrauensmann aus dem Arbeitsvertrage wegen eines nach seiner Meinung ungerechtfertigten Lohnabzuges Ansprüche auf Restlohn erheben, der ihm deshalb vorenthalten ist, weil der Unternehmer eine Arbeitszeitversäumnis nicht für notwendig im Sinne des § 13 angesehen hat. Nach früherem Rechte war es streitig, ob und wieweit die ordentlichen Gerichte bei der Entscheidung derartiger Streitigkeiten an die vorhergehenden Verwaltungsentscheidungen gebunden seien. Das RAG. hat in seiner Auffassung mehrfach geschwankt, zum Teil die Bindung angenommen und zum Teil die Notwendigkeit einer vorhergehenden, nicht vollstreckbaren Vorentscheidung im Verwaltungsverfahren betont. Nach dem neuen Recht ist die Rechtslage wesentlich einfacher (vgl. darüber § 19 Anm. 2) (vgl. auch RAG. v. 24. 9. 30 Bensh. Samml. 11 145 und v. 13. 12. 30 Bensh. Samml. 11 134). § 13

Soweit im § 13 Ansprüche auf Geschäftsbedürfnisse und Einrichtungen behandelt sind, kommen Klagen aus dem Arbeitsvertrage, wie sie hinsichtlich versäumter Arbeitszeit geltend gemacht werden können, nicht in Betracht. Wie schon oben in Anm. 5 ausgeführt wurde, ist hier nicht ein Anspruch der einzelnen Vertrauensmänner, sondern lediglich eine öffentlich-rechtliche Pflicht der Betriebsleitung begründet, diese Einrichtungsgegenstände und sonstigen Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen. Ein Klageanspruch etwa auf Ueberlassung einer Schreibmaschine oder eines Gesetzbuches kann auch schon deshalb nicht in Betracht kommen, weil ja der Unternehmer in seiner Eigenschaft als Führer des Betriebes und damit als Führer des Vertrauensrates selbst dafür zu sorgen hat, daß diesem die Möglichkeit zu ordnungsgemäßer Tätigkeit gegeben wird. Sofern innerhalb des Vertrauensrates Streit über die Notwendigkeit der Geschäftsbedürfnisse entstehen sollte, ist der Treuhänder der Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 (vgl. § 19 Anm. 2) zu seiner Entscheidung berufen. Immerhin ist denkbar, daß einzelne Vertrauensmänner, namentlich solche, denen bestimmte Aufgaben gem. § 6 Abs. 3 übertragen sind, persönlich an sich notwendige Geschäftsbedürfnisse bezahlt haben und nun die verauslagten Kosten nach den Grundsätzen der Geschäftsführung ohne Auftrag von dem Unternehmer als Spitze der „Betriebsleitung" ersetzt verlangen. Für derartige Klagen aus auftragsloser Geschäftsführung sind trotz mancher Bedenken grundsätzlicher Art die Arbeitsgerichte zuständig. Zwar hat der Erstattungsanspruch aus einer Geschäftsführung ohne Auftrag mit dem Arbeitsvertrage nichts zu tun, so daß man kaum von einer Rechtsstreitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Ziff. 2 AGG. sprechen kann. Doch sind neben der formal-juristischen Auslegung auch die Anschauungen und Bedürfnisse des Lebens zu beachten. Auch die Geschäftsführung des Vertrauensrates findet ihre Wurzel und ihren Grund in dem bestehenden Arbeitsverhältnis, so daß die Bedenken hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Natur des Anspruchs insoweit zurückgestellt werden können. Das Arbeitsgericht ist hinsichtlich der Notwendigkeit der Geschäftsbedürfnisse an die Vorentscheidung des Treuhänders der Arbeit nicht gebunden, kann sie auch nicht zur Voraussetzung seines Urteils machen (vgl. hierzu § 19 Anm. 2 und RAG. v. 14. 3. 28 RAGE. 1 250, Bensh. Samml. 2 162 und v. 4. 12. 29 Bensh. Samml. 7 453, JW. 1930 3123). Wenn der Unternehmer einen

§ 14 Vertrauensmann bevollmächtigt, Geschäftsbedürfnisse zu beschaffen, Bücher zu kaufen, Räume zu mieten u. dgl., entstehen rechtliche Beziehungen nur zwischen dem Verkäufer oder Vermieter und dem Unternehmer (vgl. auch §§ 179 und 164 Abs. 2 BGB.). Jedenfalls muß daran festgehalten werden, daß Ansprüche auf Zurverfügungstellung von Einrichtungen und Geschäftsbedürfnissen gem. § 13 Abs. 2 auch nicht im Falle des § 6 Abs. 3 unmittelbar durch Klage geltend gemacht werden können. Ueber die Notwendigkeit entscheidet allein der Treuhänder der Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1. Eine unmittelbare Entscheidung des Arbeitsgerichts kommt nur bei Ansprüchen aus auftragsloser Geschäftsführung in Betracht, die entweder auf Leistung an den einzelnen Vertrauensmann oder auf Schuldbefreiung gehen kann.

Erlöschen des Amtes

§ 14

(1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist unzulässig, es sei denn, daß sie infolge Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Der Treuhänder der Arbeit kann einen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt eines abberufenen Vertrauensmannes erlischt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung des Treuhänders an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Nr. 2 bis 5 erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

Sonderschrifttum:

Molitor, Die Neuordnung des Kündigungsschutzes, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 65ff.

L. Richter, Der Kündigungsschutz in der Ordnung der nationalen Arbeit, NSSozPol. 1934, S. 137ff. § 14

Herschel, Der neue Kündigungsschutz des Arbeitsvertrages, Soz.-Prax. 1934, S. 362ff. und S. 389ff.

Hueck, Der Kündigungsschutz im neuen Arbeitsrecht, JW. 1934, S. 1022ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Das Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes
   a) durch Amtsniederlegung
   b) durch Ausscheiden aus dem Betriebe
   c) infolge ehrengerichtlicher Verurteilung
   d) infolge anderer Gründe.
3. Die Kündigung eines Vertrauensmannes
   a) Allgemeines
   b) Der Kündigungsschutz
      aa) die geschützten Personen
      bb) die Kündigung
      cc) die Wirkung des Schutzes
   c) Ausnahmen von dem Kündigungsschutz
      aa) Betriebsstillegung
      bb) fristlose Entlassung.
4. Die Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit
   a) Voraussetzungen
   b) Wirkung.
5. Die Entscheidung von Streitigkeiten.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 14 spricht nur von dem Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes. Im Gegensatz zum BRG. wird das körperschaftliche Ende des gesamten Vertrauensrates nicht behandelt. Sein als des Organes der Betriebsgemeinschaft Schicksal ist mit dem des Betriebes auf das engste verbunden. Es bedurfte deshalb als selbstverständlich keiner besonderen Regelung, daß der Vertrauensrat mit dem Aufhören des Betriebes, also mit seiner Stillegung oder dem Verlust der Selbständigkeit, sein Ende findet (vgl. § 4 Anm. 4). Er endet weiter und damit erlischt das Amt aller seiner Mitglieder, wenn die Zahl der in der Regel Beschäftigten ganz offensichtlich unter mindestens 20 sinkt (vgl. § 5 Anm. 2d) oder wenn so viele Vertrauensmänner ihr Amt freiwillig niederlegen oder aus der Betriebsgemeinschaft ausscheiden, daß der durch Stellvertreter nicht mehr aufzufüllende Vertrauensrat nicht mehr die Mindestzahl des § 7 aufweist (vgl. § 7 Anm. 2) und auch nicht durch den Treuhänder der Arbeit zu ergänzen ist (vgl. § 9 Anm. 4). Das gleiche gilt für den Ablauf der Amtszeit am 30. April jeden Jahres (vgl. § 11). Das Erlöschen des

§ 14 ganzen Vertrauensrates hat das Ende der Einzelmitgliedschaft zur Folge, für die im übrigen weder das Sinken noch das Steigen der Beschäftigtenzahl von Einfluß ist (vgl. § 5 Anm. 2d).

Im § 14 ist das Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes durch Amtsniederlegung und Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft sowie infolge rechtskräftiger Entscheidung des Ehrengerichtes geregelt. Im Rahmen der Sonderbestimmung des § 14 Abs. 2 ist außerdem die Beendigung des Amtes infolge Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit behandelt. Hinzu kommt aus allgemeinen Gründen die Möglichkeit einer Amtsendigung durch Tod oder Todeserklärung des Vertrauensmannes. § 13 der 2. DurchfVO. vom 10. 3. 34 behandelt schließlich das Amtsende infolge einer besonderen Entscheidung des Treuhänders der Arbeit, der bei besonders gröblichen Verstößen gegen die Abstimmungsvorschriften auch noch nach der Verpflichtung (§ 11), also nach Amtsbeginn, eine mit dem Abstimmungsergebnis im Widerspruch stehende Entscheidung treffen, also praktisch einen bereits amtierenden Vertrauensmann aus einem anderen Grunde als dem des § 14 Abs. 2 abberufen kann.

Falls nicht der ganze Vertrauensrat ohnehin sein Ende findet, rücken an die Stelle von ausscheidenden Vertrauensmännern — soweit vorhanden — die Stellvertreter gemäß § 15 ein.

Die Wiederberufung eines früheren Vertrauensmannes ist jederzeit zulässig, theoretisch selbst dann, wenn der Treuhänder der Arbeit diesen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen hat (vgl. § 9 Anm. 4). Der Treuhänder wird in einem solchen Falle allerdings seiner Entscheidung die notwendige Autorität mit den im Gesetz vorgesehenen Mitteln verschaffen können. Eine Wiederberufung ist jedoch dann nicht zulässig, wenn das Ehrengericht dem Vertrauensmann rechtskräftig die Befähigung, das Amt zu versehen, abgesprochen hat (vgl. § 8 Anm. 2d), es sei denn, daß diese Entscheidung ähnlich der Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte oder der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Aemter auf bestimmte Zeit begrenzt gewesen ist.

Voraussetzung für das Erlöschen des Amtes ist selbstverständlich, daß das Amt rechtswirksam erworben ist.

2. Das Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes

a) durch Amtsniederlegung

Im Gegensatz zu der Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit gem. Abs. 2, d. h. der zwangsweisen Entfernung aus dem

Amte, ist die Niederlegung des Amtes der freiwillige Verzicht auf seine Ausübung und damit zugleich auf die Zugehörigkeit zum Vertrauensrat. Sie ist jederzeit möglich und erfolgt formlos durch eine empfangsbedürftige unanfechtbare und unwiderrufliche, vorbehaltlose Willenserklärung, die in hinreichend deutlicher Form den Willen zur Amtsniederlegung zum Ausdruck bringt und zweckmäßig dem Führer des Betriebes gegenüber abzugeben ist. Die Amtsniederlegung hat auf die arbeitsvertraglichen Beziehungen zu dem Unternehmer — abgesehen von der Beendigung des Kündigungsschutzes — keinen Einfluß, sondern nur zur Folge, daß gem. § 15 ein Stellvertreter nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste als Ersatzmann einrückt. § 14

b) durch Ausscheiden aus dem Betriebe

Wiederholt ist betont, daß Mitglieder des Vertrauensrates nur Gefolgschaftsangehörige sein können. Für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ist das Bestehen eines Arbeitsvertrages Voraussetzung (vgl. § 1 Anm. 2). Das Amt beruht also auf dem Arbeitsvertrage und nicht umgekehrt (RAG. v. 5. 11. 30 Bensh. Samml. 10 296). Infolgedessen endet mit dem Arbeitsvertrage nicht nur die Betriebszugehörigkeit, sondern damit zugleich begriffsnotwendig das auf ihr beruhende öffentlich-rechtliche Ehrenamt als Vertrauensmann. Entscheidend ist aber die rechtliche Beendigung des Arbeitsvertrages, nicht etwa das Aufhören der Beschäftigung. Denn sonst würde es der Unternehmer ja jederzeit in der Hand haben, durch den, wenn auch nicht in dem gleichen Umfange wie bisher so doch immerhin möglichen Verzicht auf Beschäftigung trotz Fortbestehens des Arbeitsvertrages einen ihm aus irgendwelchen Gründen unangenehmen Vertrauensmann an der Amtsausübung zu hindern. Das Amt bleibt also auch bestehen, wenn der Vertrauensmann beurlaubt oder sonst an der Arbeitsleistung aus irgendwelchen Gründen behindert wird. Auch Werksbeurlaubung, die zwar die Parteien von den arbeitsvertraglichen Pflichten entbindet, den Vertrag selbst aber bestehen läßt, hat keinen Einfluß auf den Fortbestand des Amtes. Ein an der Dienstleistung durch derartige Umstände gehinderter Vertrauensmann ist lediglich „zeitweilig verhindert" im Sinne des § 15, so daß während dieser Zeit ein Stellvertreter für ihn in den Vertrauensrat einrückt. Das gilt aber nur bei tatsächlicher Verhinderung, nicht etwa dann, wenn der Unternehmer auf die Dienstleistung verzichtet. In einem solchen Falle hat der Vertrauensmann jederzeit Anspruch auf ungehinderte Amtsausübung, dessen Erfüllung durch eine Entschei-

§ 14 dung des Treuhänders der Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 1 gesichert wird.

Die fristlose Entlassung führt, wenn sie berechtigt ist, eine Aufhebung des Arbeitsvertrages und damit die Beendigung des Amtes herbei. Gegen sie ist der Vertrauensmann auch durch die Kündigungsschutzbestimmungen nicht geschützt. Stellt sich aber später heraus, daß die fristlose Entlassung unberechtigt war, so ist weder der Arbeitsvertrag beendet noch das Amt erloschen. Der zu Unrecht fristlos entlassene Vertrauensmann bleibt Mitglied des Vertrauensrates. Sein Amt „lebt" nicht etwa „wieder auf", sondern hat stets fortbestanden. Er war während der Dauer des Streites über die Berechtigung der Entlassung jedoch im Sinne des § 15 zeitweilig verhindert.

Da das Amt mit Beendigung des Arbeitsvertrages erlischt, kann es überhaupt nicht später „wieder aufleben". Privatrechtliche Vereinbarungen über ein „Wiederaufleben des Amtes" sind unwirksam, da dieses jeder Privatvereinbarung entzogen ist (vgl. RG. v. 30. 6. 25, RGZ. 111 116). Selbst wenn also ein wirksam entlassener Vertrauensmann später wieder in dem gleichen Betriebe eingestellt wird, kann dadurch sein Amt nicht „wieder aufleben". Das gilt selbst dann, wenn sein Platz im Vertrauensrat noch nicht wieder besetzt ist, weil ein Stellvertreter mangels geeigneter Personen nicht einrücken konnte. Von Bedeutung ist die Frage des „Wiederauflebens" des Amtes aber in den Fällen einer völligen oder teilweisen Unterbrechung des Betriebes für vorübergehende Zeit infolge wirtschaftlicher Maßnahmen oder als Folge von Naturereignissen. Unter der Herrschaft des BRG. hat diese Frage im Hinblick auf die aus Anlaß von Arbeitskämpfen ausgesprochenen Kündigungen des Arbeitsvertrages (infolge Aussperrung oder Streik) eine eingehende Erörterung in Rechtsprechung und Schrifttum gefunden. Die vertragslösende Wirkung einer Kündigung wird durch den Zweck, zu dem sie erfolgt (nach früherem Recht z. B. dadurch, daß sie zur Vorbereitung eines Streiks dienen sollte, und etwa durch den inneren Vorbehalt, nach dessen Beendigung die Arbeit an der früheren Arbeitsstelle wieder aufzunehmen) in keiner Weise berührt (vgl. u. a. RAG. v. 3. 10. 28 Bensh. Samml. 4 127 oder v. 26. 1. 29 RAGE. 3 140, Bensh. Samml. 5 190). Mit dem Arbeitsvertrage endet aber gem. § 14, wenn er auch von dem „Ausscheiden aus dem Betriebe" spricht, das Amt des Vertrauensmannes. Erfolgt nach einer solchen Kündigung und nach Beendigung der die Kündigung bedingenden Naturereignisse keine Wiedereinstellung des Vertrauensmannes, so bleibt jedenfalls seine

Amtsstellung erloschen. Nun hat aber das RAG. in einer eingehenden Rechtsprechung die sog. Wiedereinstellungsklausel nach Abschluß von Arbeitskämpfen behandelt (vgl. insbes. RAG. v. 26. 1. 29 a. a. O., v. 29. 5. 29, Bensh. Samml. 6 223 und v. 19. 6. 29, Bensh. Samml. 6 432) und in ständiger Rechtspr. ausgeführt, daß das Erlöschen des öffentlich-rechtlichen Amtes (im Sinne des § 39 BRG.) nicht nur ein vorübergehendes, sondern vielmehr ein endgültiges Ausscheiden aus dem Betriebe erfordere. Das Amt dauere also bei einer mit Abschluß des Arbeitskampfes erfolgenden Wiedereinstellung fort, bleibe aber erloschen, wenn eine Wiedereinstellung nicht erfolge, weil dann klar sei, daß das Ausscheiden aus der Betriebszugehörigkeit nicht nur ein vorübergehendes, nur für die Dauer des Arbeitskampfes gedachtes, sondern ein endgültiges sei. § 14

Auf Einzelheiten dieser Rechtsprechung und auf die mannigfachen Bedenken, die nach früherem Rechte namentlich gegen die Möglichkeit erhoben worden sind, durch Vereinbarungen der Tarifparteien Verfügungen über ein öffentlich-rechtliches Amt zu treffen, braucht hier nicht eingegangen zu werden. Das heutige Recht wird aber diese Grundsätze des RAG. um so eher übernehmen können, als in ihnen die Betriebszugehörigkeit in wenn auch nicht entscheidenden Gegensatz zum bloßen Arbeitsvertrage gestellt und dadurch gegenüber formal-juristischen Bedenken eine den Bedürfnissen der Praxis entsprechende Regelung gefunden ist. Die für heute unbekannte Arbeitskämpfe entwickelten Grundsätze werden also unbedenklich auf wirtschaftliche Maßnahmen (vorübergehende Betriebsstillegung) oder Naturereignisse (Feuer, Ueberschwemmung, Hagelschlag usw.) übertragen werden können. Scheidet aus solchen Gründen ein Vertrauensmann aus, so wird sein Amt dann endgültig erlöschen, wenn der mit ihm getätigte Arbeitsvertrag nach Beendigung der Betriebsstörung nicht erneuert wird. Das Amt hat aber keine Unterbrechung erlitten, wenn zu diesem Zeitpunkte die Wiedereinstellung des Vertrauensmannes erfolgt und dadurch offenbar wird, daß ein endgültiges Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft nicht beabsichtigt gewesen ist. Diese mehr an den Sinn als den rechtsbegriffsmäßigen Gehalt anknüpfende Auslegung entspricht wesentlich mehr den Grundgedanken des AOG., als die gegenteilige unter der Herrschaft des BRG. stark vertretene Meinung.

Das Problem des „Wiederauflebens" des Amtes spielt auch bei der Begnadigung nach ehrengerichtlicher Verurteilung eine gewisse Rolle. Darüber vgl. unten Anm. 2c.

Das Erlöschen des Amtes infolge Ausscheidens aus der Be-

§ 14 triebsgemeinschaft hat auch hier das Einrücken eines Stellvertreters zur notwendigen Folge, solange ein solcher zur Verfügung steht. „Lebt" aus den oben behandelten Gründen das Amt des Vertrauensmannes „wieder auf", galt also der Vertrauensmann nur als zeitweilig verhindert, so tritt der Stellvertreter, der für ihn eingerückt ist, wieder in den Kreis der Ersatzmänner zurück.

Ueber das Ausscheiden aus dem Betriebe selbst vgl. Anm. 3.

c) infolge ehrengerichtlicher Verurteilung

Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die schwereren Strafen erkennenden Entscheidung des sozialen Ehrengerichtes (vgl. § 14 Abs. 3). Diese Strafen sind gem. § 38: Verweis, Ordnungsstrafe in Geld, Aberkennung der Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, und Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz. Soweit die letztere zu einer Entlassung aus der Betriebsgemeinschaft führt, endet das Amt ohnehin. Die Rechtskraft einer ehrengerichtlichen Entscheidung ergibt sich aus den Bestimmungen der §§ 46 Abs. 1 und 49, falls kein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Vorsitzenden oder des Ehrengerichts eingelegt, und aus §§ 50 ff., falls der Reichsehrengerichtshof im Rechtsmittelzuge angerufen ist. Das Amt endet mit dem Eintritt der Rechtskraft, also z. B. mit der Verkündung des Urteils des Reichsehrengerichtshofes automatisch. Gleichzeitig entfällt der Kündigungsschutz. Der nach der Vorschlagsliste folgende Stellvertreter rückt in den Vertrauensrat ein. Obwohl die Aberkennung der Befähigung, Vertrauensmann zu sein, auf Zeit ausgesprochen werden kann, wird angesichts der Kürze der Amtszeit die Frage nicht aufgeworfen werden können, ob nach Ablauf dieser Zeit das Amt „wieder aufleben" kann, weil es in der Regel in diesem Zeitpunkt ohnehin gemäß § 11 erloschen sein wird. Dagegen kann diese Frage unter Umständen bei der Begnadigung eine Rolle spielen. Wird durch einen Gnadenerweis die vom Ehrengericht rechtskräftig verhängte Strafe aufgehoben oder in eine Verwarnung umgewandelt, werden damit also die Voraussetzungen für das Erlöschen des Amtes beseitigt, so könnte es — innerhalb der Amtszeit — an sich wieder aufleben. Mit Rücksicht auf die besondere Bedeutung der Ehrengerichtsbarkeit wäre eine solche Auffassung jedoch nicht vertretbar.

d) infolge anderer Gründe

Das Amt des Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von dem Fortfall des ganzen Vertrauensrates aus den in Anm. 1 behandelten Gründen (Stillegung, Sinken unter die Mindestzahl,

Betriebsverschmelzung, Verlust der Selbständigkeit des Betriebes) durch Tod oder Todeserklärung des Vertrauensmannes. Es erlischt ferner (vgl. auch oben Anm. 1) durch eine Entscheidung des Treuhänders, mit der er gemäß § 13 der 2. DurchfVO. vom 10. 3. 34 das Ergebnis der Abstimmung berichtigt und auch etwa schon verpflichtete Vertrauensmänner wieder abberuft. Der Wechsel innerhalb der Gruppe, also z. B. die Ueberführung in die Gruppe der Angestellten, hat keine Auswirkungen auf das Amt, es sei denn, daß der Treuhänder der Arbeit gemäß § 14 der 2. Durchf.-VO. zur Wiederherstellung des Gleichgewichts unter den Gruppen einen Vertrauensmann abberuft (s. u. Anm. 4a). Die Folge auch dieser Erlöschensgründe ist das Nachrücken eines Stellvertreters, soweit ein solcher noch vorhanden ist. § 14

Ueber die Abberufung s. u. Anm. 4.

3. Die Kündigung eines Vertrauensmannes

a) Allgemeines

Der allgemeine Rechtssatz, daß der Unternehmer die Anzahl und die Personen der von ihm Beschäftigten bestimmen könne, erfährt auch im AOG. mehrere Beschränkungen. Die leichte Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses ist von jeher die Nahtstelle gewesen, von der aus das beste Arbeitsrecht aus den Angeln gehoben werden kann (so auch L. Richter a. a. O.). Sie weitgehend unmöglich zu machen oder zu erschweren, mußte also auch in diesem Gesetz das Streben des Gesetzgebers sein. So haben wir denn den besonderen Kündigungsschutz des § 20 bei größeren Entlassungen und den allgemeinen Schutz durch Gewährung der Kündigungswiderrufsklage (§§ 56 ff.). Aus besonderen Gründen ist aber auch das Amt des Vertrauensmannes weitgehend durch Erschwerung der Lösbarkeit seines Arbeitsvertrages gesichert, und zwar in einem Umfange, der sehr erheblich über den des BRG. (§§ 96 ff.) hinausgeht. Die Kündigung eines Vertrauensmannes ist nämlich — abgesehen von zwei bestimmten Ausnahmen — schlechthin nichtig. Es ist nicht zu verkennen, daß darin eine sehr starke Beschränkung liegt, besonders wenn veränderte Verhältnisse die Weiterbeschäftigung nicht gestatten, ohne daß eine Stillegung vorliegt, oder wenn die Kündigung nur auf eine sachlich gerechtfertigte Aenderung der Arbeitsbedingungen abzielt, der sich der Vertrauensmann widersetzt. Für solche Fälle hat der Gesetzgeber in einer besonderen Ausgestaltung des Abberufungsrechtes das erforderliche Korrektiv geschaffen (s. u. Anm. 4). Der Sinn des besonderen Schutzes liegt nun aber nicht mehr wie nach bisherigem Recht darin, dem Vertrauens-

§ 14 mann die unabhängige Stellung zu verschaffen, die nötig wäre, um „die Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten". Er findet seinen Grund vielmehr in der Notwendigkeit, die vertrauensvolle Gemeinschaftsarbeit zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat, wie sie ja gerade im Vertrauensrat vorbildlich zum Ausdruck kommen soll, zu schützen (vgl. dazu die auch für das neue Recht beachtlichen Grundsätze des RAG. in der Entsch. v. 24. 10. 28 RAGE. 2 341, Bensh. Samml. 4 323). Der Schutz des einzelnen Vertrauensmannes wird ihm weniger um seiner selbst als um des Amtes willen zu teil, das er innerhalb der Betriebsgemeinschaft ausübt. Der zur Pflege dieser Betriebsgemeinschaft eingerichtete Vertrauensrat soll geschützt und so das gegenseitige Vertrauen gesichert werden. Deshalb ist es auch durchaus zu rechtfertigen, daß hier einige Mitglieder der Gefolgschaft, die an sich in ihren arbeitsrechtlichen Beziehungen zu dem Unternehmer den gleichen Bedingungen unterliegen, wie die übrigen Betriebsangehörigen, eine besondere Bevorzugung erhalten und daß die übrigen Beschäftigten ihrerseits deshalb den Nachteil in Kauf nehmen müssen, daß ihnen bei notwendig werdenden Entlassungen die Vertrauensmänner im Interesse einer Stetigkeit der Arbeit des Vertrauensrates vorgezogen werden. Gerade weil es sich um einen Schutz aus öffentlichen Gründen im Interesse der vom Gesetzgeber erstrebten Gemeinschaftsarbeit handelt, kann ein Verzicht auf den besonderen Kündigungsschutz nicht zugelassen werden. Allerdings kann die Unzulässigkeit des Verzichts durch ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Betriebe umgangen, nicht ausgeschlossen werden.

Obwohl der Kündigungsschutz gegenüber demjenigen der Betriebsratsmitglieder nach dem BRG. wesentlich verstärkt ist, können gewisse Grundsätze aus der umfangreichen Rechtspr. zu den §§ 96 ff. BRG. unbedenklich übernommen werden. Zwar wird im § 14 ohne jede Kasuistik in einem Satze festgestellt, daß die Kündigung eines Vertrauensmannes schlechthin nichtig ist. Für die Praxis sind aber Richtlinien darüber, wie sich dieser Schutz im einzelnen auswirkt, nicht zu entbehren.

b) Der Kündigungsschutz

aa) Die geschützten Personen

Der Schutz des § 14 Abs. 1 erstreckt sich aus den oben unter a dargelegten Gründen nur auf die amtierenden Vertrauensmänner, also nicht auf die Stellvertreter, die kein Amt versehen, sondern nur bereit sind, für einen ausfallenden Vertrauensmann in den Vertrauensrat einzutreten. Ebensowenig

sind die „Amtsbewerber" gegen Kündigungen geschützt, d. h. die Vertrauensmänner genießen keinen Schutz in der Zeit zwischen der Listenaufstellung und der Ablegung des Gelöbnisses. Das Amt und damit der Schutz beginnt gemäß § 11 erst nach der Verpflichtung (vgl. dazu für das frühere Recht RAG. v. 19. 12. 30, Bensh. Samml. 14 38). § 14

Stellvertreter, die gemäß § 15 einen zeitweilig verhinderten Vertrauensmann vertreten, sind gegen Kündigungen während der Stellvertretung nur insoweit geschützt, als das Arbeitsverhältnis sein Ende finden soll zu einer Zeit, wo der ordentliche Vertrauensmann an der Amtsausübung noch verhindert ist (RAG. v. 6. 6. 1931, Bensh. Samml. 12 423; v. 26. 9. 31, Bensh. Samml. 13 291). Für eine relativ kurze Vertretungszeit muß der Schutzzweck des Gesetzes versagen. Auf den Glauben des Unternehmers an eine baldige Beendigung der Vertretung kann es jedoch nicht ankommen. Bei einer von vornherein in ihrem Endtermin nicht zu übersehenden Vertretungszeit kann also dem Stellvertreter wirksam nur zu einem Zeitpunkt gekündigt werden, für den das Ende der Vertretungszeit feststeht, nicht aber bloß mit mehr oder minder großen Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist (RAG. v. 4. 2. 32, Bensh. Samml. 17 281; vgl. v. Karger in NZA. 1933 81).

Der Betriebszellenobmann der NSBO. genießt keinen aus dem Gesetze abzuleitenden Kündigungsschutz, abgesehen von dem allgemeinen Schutz der §§ 56 ff. Das Gegenteil ergibt sich auch nicht aus § 2 und der dort begründeten Pflicht zur Fürsorge (vgl. LAG. Elberfeld v. 27. 9. 33, ArbRSamml. 19 60). Wieweit die Kündigung eines Obmannes oder auch eines Amtsbewerbers bzw. Stellvertreters gegen allgemeine Grundsätze des neuen Arbeitsrechtes verstoßen würde, bedarf hier keiner Erörterung.

Der Kündigungsschutz fällt grundsätzlich mit der Amtszeit zusammen (RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 3 33, Bensh. Samml. 4 317). Kündigungen vor Amtsbeginn (s. o.) sind ebenso zulässig wie nach Beendigung des Amtes. Auf die Kenntnis der Beteiligten von Beginn und Ende des Amtes kommt es nicht an, wenn auch nach der klaren Regelung des § 11 Zweifel über sie kaum noch entstehen können. Maßgebend ist stets der Ausspruch der Kündigung, gleichgültig für welchen Zeitpunkt sie wirksam werden soll. Eine während der Amtsdauer ausgesprochene Kündigung ist schlechthin nichtig und wirkt auch nicht automatisch für den Zeitpunkt, an dem infolge des Amtsablaufs der Gekündigte nicht mehr Vertrauensmann ist (vgl. unten Anm. cc.). Andererseits beendet z. B. eine am 15. April zum 30. Juni ausgesprochene Kündigung den Arbeits-

§ 14 vertrag auch dann, wenn der Gekündigte am 1. Mai als Vertrauensmann verpflichtet ist. Dabei ist es unerheblich, ob diese Kündigung auch noch am 15. Mai, also nach Amtsbeginn zum gleichen Termin rechtzeitig hätte ausgesprochen werden können. Auch in solchen Fällen ist nur die Rechtslage beim Ausspruch der Kündigung maßgebend (RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 3 33, Bensh. Samml. 4 317 und v. 20. 3. 29, Bensh. Samml. 5 361). Es bedarf aber kaum der besonderen Erwähnung, daß derartige Rechtsgeschäfte von den Grundsätzen von Treu und Glauben und der an dem neuen Geiste des Gesetzes und damit des ganzen Arbeitsrechts ausgerichteten guten Sitte beherrscht werden. Eine dem § 95 BRG. (Verbot der Benachteiligung) ähnliche Bestimmung konnte im Hinblick auf die allgemeinen Richtgedanken des Gesetzes fehlen.

Wird auf Grund der Anfechtung der Abstimmung durch den Treuhänder der Arbeit gemäß § 13 der 2. DurchfBO. v. 10. 3. 34 (vgl. § 9 Anm. 4) ein bereits verpflichteter Vertrauensmann wieder abberufen, so ändert dieser Verwaltungsakt nichts an dem Schutze für die Zeit zwischen Amtsantritt und Abberufung. Nur „Vertrauensmänner", die auf Grund einer „Nichtwahl", also z. B. aus eigener Machtvollkommenheit oder auf Grund einer privatrechtlichen, unzulässigen Vereinbarung amtieren, genießen keinen Schutz.

bb) Die Kündigung

§ 14 Abs. 1 Satz 2 gewährt den amtierenden Vertrauensmännern Schutz gegen Kündigungen. Die Kündigung ist ein einseitiges empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft, das zu seiner Wirksamkeit einer Annahme durch den Erklärungsgegner nicht bedarf. Sie kann formlos, schriftlich wie mündlich, geschehen und muß den Willen des Gekündigten erkennen lassen, den Arbeitsvertrag nach Ablauf der vereinbarten oder der gesetzlichen Kündigungsfrist zur Aufhebung zu bringen (vgl. aus der reichhaltigen Rechtspr. RAG. v. 22. 8. 29, Bensh. Samml. 6 612). Mündlich ausgesprochen, wird sie sofort wirksam, andernfalls mit dem Zugehen. Dieses ist erfolgt, wenn der Empfänger die Möglichkeit hatte, sich Kenntnis von dem Inhalte der Erklärung zu verschaffen, also schon durch den Einwurf in den Briefkasten, aber auch dann, wenn er die Annahme der brieflichen Mitteilung verweigert.

In größeren Betrieben erfolgen Kündigungen — einstweilen — in der Regel durch Anschlag am Schwarzen Brett, d. h. an einer allen Betriebsangehörigen bekannten und zugänglichen Stelle. Die Zulässigkeit dieser Mitteilungsart wird vielfach vereinbart oder in Betriebsordnungen festgelegt. Eine so bekanntgegebene Kündigung ist ohne Zweifel dann rechtswirksam zugegangen, wenn der Betroffene den Anschlag gelesen und sich dadurch persönlich Kenntnis von der Aufkündigung verschafft hat. In anderen Fällen ist die Vereinbarung derartiger Bekanntmachungen dahin zu verstehen, daß die „Kundgebung rechtsgeschäftlicher Willenserklärungen des Unternehmers an die Arbeiter als erfolgt anzusehen ist, wenn es den Arbeitern bei Betätigung der von ihnen geschuldeten Sorgfalt möglich ist, von den Anschlägen Kenntnis zu nehmen. Die Bekanntmachungen werden daher gegenüber dem einzelnen Arbeiter mit dem Tage ihres Aushanges nicht nur dann wirksam, wenn er an ihm in der Fabrik tätig ist oder zu sein verpflichtet ist, sondern auch dann, wenn er an dem Tage zwar aus entschuldbaren Gründen der Fabrik fernbleiben, sich aber nicht ohne Verletzung seiner Sorgfaltspflicht der Kenntnisnahme vom Inhalt der ausgehängten Erklärungen in eigener Person oder durch einen zuverlässigen Dritten entschlagen kann." Die Erklärung ist ihm dann in dem Zeitpunkte zugegangen, in welchem er sich mit ihr vertraut machen konnte (RAG. v. 28. 3. 1928, RAGE. 1 283, Bensh. Samml. 2 202).

Die Zurücknahme einer einmal zugegangenen Kündigung durch Widerruf ist nicht möglich. Die Parteien können nur vertraglich ihren Fortfall vereinbaren. Ist — zulässigerweise — eine besondere Form für die Kündigung vorgesehen, so heilt die vorbehaltlose Annahme einer formlosen Kündigung die ihr anhaftenden Formmängel.

Beim Ablauf befristeter Arbeitsverträge kommt der Kündigungsschutz nicht in Betracht. Erfolgt die „Entlassung" nach dem Umfluß der vereinbarten Frist, so wird damit nur eine ohnehin von selbst eintretende rechtliche Folge ausgesprochen, nicht gekündigt (vgl. RAG. v. 9. 4. 30, Bensh. Samml. 9 350). Doch wird stets geprüft werden müssen, ob tatsächlich ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis oder nicht vielmehr ein Vertrag vorliegt, der nach stillschweigender Uebung und Verkehrsauffassung weiter laufen würde, wenn er nicht vor Ablauf des scheinbaren Endtermins gekündigt wäre. So begründen Verträge, die zwar auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen sind, aber die Klausel enthalten, daß sie sich jeweils um eine gewisse Zeit verlängern, wenn nicht zu einem bestimmten Termin gekündigt wird, keine zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse (vgl. z. B. RAG. v. 6. 2. 29, RAGE. 3 162, Bensh. Samml. 5 238).

Die sog. Kündigung zum Zwecke der Abänderung der Arbeitsbedingungen ist eine echte Kündigung. Das ist nach anfänglichem Streite heute einhellige Meinung. Es kann für die

§ 14

§ 14 Kündigungsbestimmungen keinen Unterschied machen, „ob eine Kündigung lediglich das Ziel der endgültigen Lösung des Arbeitsverhältnisses verfolgt oder ob sie zum Zwecke der Herbeiführung einer Aenderung der Vertragsbedingungen ausgesprochen wird. Geht der Arbeiter auf die ihm vorgeschlagene Vertragsänderung nicht ein, so hat die Kündigung die gleiche Bedeutung, wie eine von vornherein mit der Absicht der endgültigen Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochene Kündigung. Hierbei kommt es auch nicht darauf an, ob die vom Unternehmer mit der Kündigung erstrebte Aenderung der Vertragsbedingungen eine dem Arbeiter zumutbare ist oder nicht. Denn es ist ohne Rücksicht auf die Zumutbarkeit ausschließliche Sache des freien Ermessens des Arbeiters, ob er unter den neuen Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis bleiben will" (RAG. v. 19. 5. 28, RAGE. 2 28, Bensh. Samml. 3 24). Auch wenn eine solche Abänderungskündigung an alle Angehörigen des Betriebes gerichtet wird, bleibt sie hinsichtlich der Vertrauensmänner unwirksam. Sie werden allerdings in derartigen Fällen ihre Zustimmung zu der Vertragsänderung nicht versagen, schon um den sonst eintretenden Eindruck einer Besserstellung auf Grund des Amtes zu vermeiden.

Daß Vertrauensmänner im übrigen den Bestimmungen einer Betriebsordnung oder den sonstigen Vorschriften für das Arbeitsverhältnis unterliegen, ist mehrfach betont. Ist also z. B. in einer Tarif- oder Betriebsordnung vorgesehen, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine Vertragsänderung auch ohne Aufkündigung erfolgen kann — z. B. bei vorübergehender Verlegung aus der Akkordarbeit in Zeitlohnarbeit —, so gilt das auch für Vertrauensmänner (vgl. zu § 96 BRG. RAG. v. 5. 12. 26, Bensh. Samml. 4 312).

cc) die Wirkung des Schutzes

Für den Bereich des BRG. war die Kündigung an die Zustimmung der Betriebsvertretung geknüpft. War diese erteilt, so war die Kündigung wirksam. § 12 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (s. dort) trifft eine ähnliche Regelung, indem er die Wirksamkeit der Kündigung eines Vertrauensmannes in einer öffentlichen Verwaltung oder einem öffentlichen Betriebe von der Zustimmung des Treuhänders abhängig macht. § 14 erklärt jede Kündigung schlechthin für unzulässig, d. h. für nichtig (§ 134 BGB.). Der Arbeitsvertrag wird also durch sie nicht beendet. Nach Ablauf der Amtszeit — ohne Wiederberufung, denn bei einer solchen entsteht nur eine theoretische kurze Unterbrechung der Amtszeit

(s. § 11) — fällt die Unzulässigkeit der Kündigung fort. Dennoch kann angesichts der klaren Fassung des § 14 die zu § 96 BRG. vielfach vertretene Lehre — vgl. auch für den ähnlich liegenden Fall der Stillegung RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 2 341, Bensh. Samml. 4 323 — nicht übernommen werden, daß mit Fortfall des Hindernisses die schon vorher ausgesprochene Kündigung wirksam werde. Sie ist bisher nicht schwebend, sondern völlig unwirksam gewesen. § 14

c) Ausnahmen von dem Kündigungsschutz

In zwei vom Gesetz ausdrücklich aufgeführten Fällen entfällt der besondere Kündigungsschutz der Vertrauensmänner. In ihnen ist also die Kündigung uneingeschränkt wirksam.

aa) Betriebsstillegung

Der Gesetzgeber hat auf eine Erläuterung des Stillegungsbegriffes verzichtet. Er hat nur insoweit — unter Uebernahme der bisherigen Rechtsprechung — gegenüber dem früheren Recht eine Klarstellung vorgenommen, als er den Begriff der „teilweisen Stillegung" durch den wesentlich klareren der Stillegung einer Betriebsabteilung ersetzt hat. Es bestehen also um so weniger Bedenken, den Stillegungsbegriff zu übernehmen, wie er bei der Auslegung des § 96 BRG. von der Wissenschaft und Rechtsprechung entwickelt ist. Die Uebernahme des Stillegungsbegriffs der StillVO., die schon früher allgemein abgelehnt wurde (vgl. u. a. RG. v. 16. 2. 26, RGZ. 113 87), ist schon deshalb nicht angängig, weil die StillVO. durch § 65 Ziff. 10 aufgehoben ist.

Der Wille des Unternehmers entscheidet über die Begründung eines Betriebes. Er äußert sich durch die Vereinigung persönlicher, sächlicher und immaterieller Mittel zur Verfolgung eines von ihm gesetzten technischen Zweckes (vgl. § 4 Anm. 2). Sein Wille entscheidet auch über die gänzliche oder teilweise Auflösung des Betriebes und damit der Betriebsgemeinschaft. Dieser Wille ist — abgesehen von gewissen Einschränkungen durch § 20 — durch das AOG., insbes. § 14, nicht beschränkt. Niemand kann gehindert werden, den Betrieb aufzugeben und zu diesem Zwecke die bestehende Arbeits- und Produktionsgemeinschaft durch Kündigung der Arbeitsverträge aufzulösen und so den Betrieb tatsächlich stillzulegen (RAG. v. 19. 3. 32, Bensh. Samml. 14 587). Für den Begriff der Stillegung ist also der Wille des Unternehmers entscheidend. Eine nur objektive Betriebsstillegung gibt es nicht, sie ist stets eine gewollte und beabsichtigte Maßnahme (RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 2341,

§ 14 Bensh. Samml. 4 323). Die Stillegung im Sinne des § 14 ist daher die Aufgabe der oder eines der bisher verfolgten technischen Betriebszwecke ohne Einführung neuer Betriebszwecke. Im Anschluß an seine ständig durchgeführte Lehre von der Produktionsgemeinschaft (s. § 4 Anm. 2) definiert das RG. und ihm folgend das RAG. die Betriebsstillegung ähnlich als „die ihrer Natur nach endgültige Auflösung der bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft. Sie findet ihren Grund und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin, daß der Unternehmer die Warenerzeugung in der ernstlichen Absicht einstellt, auf die Weiterverfolgung des bisherigen gemeinsamen Betriebszweckes dauernd oder für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unbedeutenden Zeitraum zu verzichten. Die Betriebsstillegung deckt sich also nicht notwendig mit einer Dauerauflösung des Betriebes. Mit ihr sind vielmehr der Wille, den Betrieb nach Wegfall der Stillegungsgründe wieder zu eröffnen, und die Hoffnung auf baldigen Eintritt der Wiedereröffnungsmöglichkeit sehr wohl vereinbar. Entscheidend ist nicht diese Hoffnung, vorausgesetzt, daß ihre Verwirklichung nicht lediglich in der Hand des Unternehmers liegt, sondern zum mindesten auch durch Umstände bedingt ist, die außerhalb seines Willens- und Machtbereiches liegen. Ausschlaggebend für die Annahme oder Nichtannahme einer Stillegung ist allein, ob der Unternehmer von vornherein nur eine auf kurze Frist beschränkte Betriebspause oder eine Betriebseinstellung von unbestimmter, unter Umständen auch sehr erheblicher Dauer ins Auge gefaßt hat" (RAG. v. 19. 9. 28, RAGE. 2 196, Bensh. Samml. 4 71 sowie zahlreiche gleichlautende oder ähnliche Entscheidungen, z. B. auch v. 25. 11. 31, Bensh. Samml. 14 289).

Diese Auffassung wird auch allein dem Zwecke des besonderen Kündigungsschutzes gerecht (s. o. Anm. 3a). Wird ein Betriebszweck nicht mehr verfolgt und bleibt der Betrieb oder eine seiner Abteilungen längere Zeit ohne Gefolgschaft, so entfällt damit auch der Grund für einen besonderen Kündigungsschutz.

Wenn auch die Dauer der Stillegung grundsätzlich ohne Bedeutung ist, so hat doch das RG. mit Recht die Betriebsunterbrechung, an die sich die Wiedereröffnung des Betriebes „so rasch und in einer Weise anschließt, daß sie zeitlich und wirtschaftlich nur als eine Fortsetzung des bisherigen Betriebes, wenn auch vielleicht in beschränkterem Umfange, erscheint" (RG. v. 16. 2. 26, RGZ. 113 87), ausgenommen. Hier handelt es sich in der Tat nicht um eine Stillegung, sondern nur um eine Arbeitspause. „Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft darf nicht lediglich ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- und Neubildung sein, wenn der Unternehmer die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen für sich in Anspruch nehmen will" (RG. a. a. O.). Das gilt aber nicht, wenn von vornherein eine Stillegung für eine unbestimmte Dauer in Aussicht genommen war, die rasche Wiedereröffnung aber auf besondere unvorhergesehene Umstände, Eingang neuer Aufträge, Witterungsumschlag u. dgl. zurückzuführen ist (RAG. v. 19. 9. 28, RAGE. 2 196, Bensh. Samml. 4 71). Die Stillegung muß nur ernstlich gewollt gewesen sein (RAG. v. 4. 12. 29, Bensh. Samml. 7 502). Die Weiterbeschäftigung einiger mit längerer Kündigungsfrist oder gar nicht kündbarer Arbeiter (Schwerbeschädigte, Lehrlinge) steht der Annahme einer Stillegung auch dann nicht entgegen, wenn sie mit Vorratsarbeiten geringen Umfanges beschäftigt werden (RAG. v. 23. 1. 32, Bensh. Samml. 14 273).

§ 14

Das Motiv der Stillegung ist — abgesehen von Stillegungen, die offensichtlich den Zweck verfolgen, mißliebige Vertrauensmänner aus dem Betriebe zu entfernen — ebenso belanglos wie die Zweckmäßigkeit der getroffenen Maßnahme. Der Kündigungsschutz entfällt auch bei wirtschaftlich unnötigen Stillegungen.

Der Begriff der teilweisen Stillegung, der horizontalen Stillegung oder der vertikalen Betriebseinschränkung, hat eine unübersehbare Rechtsprechung zur Folge gehabt, deren wesentliches Ergebnis der Gesetzgeber dadurch übernommen hat, daß er die Definition des RAG., daß die teilweise Stillegung den Fortfall einzelner Betriebszwecke voraussetze und nur dann vorliege, wenn eine selbständige Betriebsabteilung mit besonderem betriebstechnischen Zwecke des wirtschaftlich einheitlichen Unternehmens aufgegeben werde (vgl. aus der jüngsten Rechtspr. RAG. v. 10. 9. 30, Bensh. Samml. 11 465; v. 18. 3. 31, Bensh. Samml. 11 476; v. 20. 5. 31, Bensh. Samml. 12 403 und v. 3. 2. 32, Bensh. Samml. 15 5), in § 14 durch den Begriff der Stillegung einer Betriebsabteilung verankert hat. Der Kündigungsschutz entfällt demnach nicht bei „vertikalen" Teilstillegungen durch alle Abteilungen des Betriebes, also einer Betriebseinschränkung, sondern nur bei der Aufgabe eines besonderen technischen Zweckes, der Außerbetriebsetzung einer selbständigen Betriebsabteilung, d. h. einer in sich abgeschlossenen Abteilung des einheitlichen Betriebes.

„Wird eine Nebenabteilung geschlossen, die einen eigenen Betriebszweck hat, Buchdruckereiabteilung in der Schokoladen-

§ 14 industrie, Kartonnagenabteilung in der Zigarettenindustrie, so ist dieser Produktionszweig ohne Belegschaft, und es ist nur eine Sache der Vergrößerung, diese stillgelegten Nebenbetriebe so anzusehen, wie einen zur Ruhe gebrachten ganzen Fabrikationsbetrieb. Noch klarer liegt das bei gleichwertig nebeneinanderstehenden technisch selbständigen Zweigen eines nur wirtschaftlich einheitlichen Unternehmens, wie etwa bei einer Textilfabrikation, die Spinnerei, Weberei und Färberei umfaßt" (RAG. v. 8. 5. 29, Bensh. Samml. 6 441). (Ueber die Teilstillegung, d. h. Stillegung einer Betriebsabteilung bei saisonmäßiger Arbeitsunterbrechung vgl. RAG. v. 20. 9. 30, Bensh. Samml. 10 183; vgl. dazu auch RAG. v. 26. 11. 32, Bensh. Samml. 17 340.)

Der Kündigungsschutz des Vertrauensmannes versagt aber nur dann, wenn die Kündigung infolge der Stillegung des Betriebes oder einer — selbständigen — Betriebsabteilung „erforderlich" ist. Dieses Merkmal ist naturgemäß bei völliger Stillegung stets gegeben. Die Weiterbeschäftigung einzelner Arbeiter oder Angestellter mit Aufräumungs- oder Abwickelungsarbeiten ist dabei ohne Belang (vgl. LAG. Duisburg v. 20. 10. 32, ArbRSamml. 19 13). Sie ändert nichts an der gänzlichen Stillegung, d. h. der völligen Aufgabe der dem Betriebe gesetzten technischen Zwecke. Notwendig ist dagegen die Prüfung bei der Stillegung einer Betriebsabteilung. An sich hat ein Vertrauensmann, der in dem stillgelegten Betriebsteil beschäftigt war, ebensowenig wie seine Mitarbeiter einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einer anderen Betriebsabteilung. Mit dem Fortfall des Betriebsteils ist auch für ihn der „Arbeitsrahmen" in Fortfall gekommen. Jedoch erfordern die durch § 14 geschützten Interessen an einer stetigen Arbeit des Vertrauensrats zum Besten der Betriebsgemeinschaft, daß der Vertrauensmann, soweit er sachlich geeignet und dem Unternehmer nach Treu und Glauben die Weiterbeschäftigung zuzumuten ist, in den Restbetrieb übernommen wird. Jede Ueberspannung muß dabei allerdings vermieden werden (vgl. RAG. v. 13. 4. 29, Bensh. Samml. 6 411; v. 19. 7. 31, Bensh. Samml. 12 499).

Nach früherer, viel bekämpfter Rechtspr. des RAG. kam der Fortfall des Kündigungsschutzes nur dann in Betracht, wenn die Stillegung bereits im Zeitpunkte der Kündigung durchgeführt war (vgl. dazu RAG. v. 26. 7. 29, Bensh. Samml. 6 312 und v. 21. 1. 31, Bensh. Samml. 11 231). Diese Auffassung hat das RAG. ausdrücklich aufgegeben (RAG. v. 28. 5. 32, Bensh. Samml. 15 365). Es genügt, wenn die Kündigung auf einen Zeitpunkt erfolgt, in dem der Betrieb stillgelegt werden soll, und wenn die beabsichtigte Stillegung im Augenblick der

Entlassung bewirkt ist (RAG. v. 21. 9. 32, Bensh. Samml. 17 323). Diese Auffassung ist um so richtiger, als ja im Gegensatz zum Kündigungsschutz des BRG. das AOG. nicht von der Entlassung, sondern von der Kündigung spricht. § 14

Die Produktionsgemeinschaft ist aufgelöst, d. h. es findet eine Stillegung statt, wenn der besondere Wirtschaftszweck, der den Unternehmer mit seiner Gefolgschaft verbindet, aufgegeben wird. Die Auflösung wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß alsbald eine neue Gemeinschaft mit einem wesensanderen Wirtschaftszweck begründet, z. B. auf dem stillgelegten Betriebsteil ein Neubau errichtet wird (RAG. v. 26. 9. 31, Bensh. Samml. 13 443).

Ueber die mit einem Ortswechsel verbundene Stillegung vgl. RAG. v. 31. 1. 31, Bensh. Samml. 11 283; dazu Potthoff in AR. 1931 527. Ueber die Veräußerung oder Verpachtung eines Betriebes vgl. RAG. v. 1. 10. 30, Bensh. Samml. 11 208 und über den Wechsel des Unternehmers RAG. v. 5. 11. 30, Bensh. Samml. 10 296 (für den neuen Unternehmer besteht keine Pflicht zum Kontrahieren mit den bisherigen Vertrauensmännern!).

bb) fristlose Entlassung

Der Kündigungsschutz versagt weiter aus erklärlichen Gründen, wenn die Kündigung „aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt". An der Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages mit einem Vertrauensmann, der statt des vorbildlichen Lebenswandels die arbeitsvertraglichen Pflichten gröblichst verletzt, kann niemand ein Interesse haben.

Die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist — an die sog. entfristete Kündigung, wie sie vielfach noch in Saisongewerben üblich ist, ist selbstverständlich hier nicht gedacht — bedarf eines besonderen Grundes, (Ausnahme § 627 BGB.). Neben den gesetzlich normierten Kündigungstatbeständen werden solche zur sofortigen Kündigung berechtigenden Gründe vielfach durch Einzelvertrag vereinbart oder durch Tarifordnung bzw. Betriebsordnung festgelegt (vgl. dazu aber § 28 Abs. 4 und die Anm. dazu). Diese Gründe stehen nach der klaren Fassung des Gesetzes den gesetzlichen gleich.

Zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung genügt im allgemeinen jeder „wichtige" Grund (vgl. §§ 626 BGB., 70 HGB., 133b GewO., 88d ABG.), d. h. „jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann" (so im Anschluß an die ständige Rechtspr. des RG. § 16 LAO.). Für Handlungsgehilfen, Ange-

§ 14 stellte und landwirtschaftliche Arbeiter sind weitere Kündigungsgründe genannt. Sie sind weder zwingend noch ausschließlich (§§ 71 HGB., 133c GewO., 89 ABG., 16 LAO.). Bei gewerblichen Arbeitern und Bergarbeitern gilt Besonderes. Bei ihnen rechtfertigt ein allgemeiner wichtiger Grund außer den vom Gesetz ausdrücklich aufgeführten die sofortige Kündigung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis auf mindestens 4 Wochen oder mit mehr als 14tägiger Kündigung abgeschlossen ist (§§ 124a GewO., 83a ABG.). Das letztere trifft stets für Schwerbeschädigte zu, denen gemäß § 13 SchwerbeschGes. nur mit vierwöchiger Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Zu ihrer fristlosen Entlassung genügt also ein allgemeiner wichtiger Grund (vgl. u. a. RAG. v. 15. 2. 28, Bensh. Samml. 2 128 und v. 13. 7. 29, Bensh. Samml. 6 558). Vertrauensmänner fallen nur als solche jedoch nicht unter § 124a GewO., denn dadurch, daß die Kündigung unzulässig ist, wird die Kündigungsfrist natürlich nicht verlängert. § 124a ist auf sie nur dann anwendbar, wenn dessen im Gesetz normierte Voraussetzungen gegeben sind (vgl. u. a. RAG. v. 14. 2. 31, Bensh. Samml. 11 237).

Wenn also die Kündigung des Vertrauensmannes aus einem Grunde erfolgt, der nach dem oben Dargelegten zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt — ob, sofern nur der Grund gegeben ist, die Kündigungsfrist dennoch eingehalten wird, ist unerheblich —, ist sie zulässig und wirksam. Die Berechtigung des vorgeschützten Grundes wird dabei natürlich unterstellt. Ueber sie hat im Streitfall das Arbeitsgericht zu entscheiden. Verneint es später die Berechtigung des Grundes, stellt es damit zugleich fest, daß mangels der Voraussetzungen zur Kündigung diese unwirksam war, also das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Der dann zeitweilig verhindert gewesene Vertrauensmann rückt an seinen Platz im Vertrauensrat wieder ein.

Auch heute wird die Abgrenzung von Verfehlungen, die der Vertrauensmann in Ausübung seines Amtes begeht, von reinen Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten Bedeutung haben können. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Vertrauensrat setzt mannhaftes und offenes Auftreten seiner Mitglieder voraus. Selbstverständlich gibt diese Forderung nicht einen Freibrief für Verletzung der Vertragspflichten. Aus der Gesinnung ergibt sich das rechte Zusammenklingen. Verletzungen der Amtspflichten können nur dann zu Folgerungen aus dem Arbeitsvertrage führen, wenn sie gleichzeitig einen Verstoß gegen seine Normen enthalten (vgl. RG. v. 29. 6. 26 RGZ. 114 174). Als notwendiges Ventil dient § 14 Abs. 2 (vgl. unten Anm. 4).

4. Die Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit § 14

a) Voraussetzungen

Das Amt des Vertrauensmannes erlischt endlich bei einer Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit. Nach früherem Rechte (§ 39 BRG.) konnte das Arbeitsgericht in dem besonders geregelten Verwaltungs-(Beschluß-)Verfahren das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Betriebsvertreters auf Antrag „wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten" beschließen. Das AOG. geht in dieser Beziehung mit Rücksicht auf die besondere Stellung des Vertrauensmannes, der in seiner Lebensführung und Diensterfüllung der Gefolgschaft Vorbild sein soll, sehr viel weiter. Ohne Verschulden des Vertrauensmannes kann dieser — auf Antrag oder von Amts wegen — durch den Treuhänder der Arbeit von seinem Amte bereits dann abberufen werden, wenn er sachlich oder persönlich ungeeignet ist, d. h. den Aufgaben als Vertrauensmann nicht gewachsen oder unfähig ist, der Gefolgschaft Vorbild zu sein. Dem Treuhänder, der nach freiem pflichtgemäßen Ermessen entscheidet, ist damit ein weiter Spielraum gegeben. Er kann, ohne daß eine Pflichtverletzung im früheren Sinne vorzuliegen brauchte, einen Vertrauensmann abberufen, wenn er ihn nach den ihm vorgelegten oder amtlich bekanntgewordenen Unterlagen für nicht geeignet ansieht, den Posten eines Vertrauensmannes zu versehen (vgl. § 19 Anm. 3).

Die Abberufung wird zunächst in Frage kommen, wenn der Vertrauensmann während der Amtszeit die sog. verlierbaren Voraussetzungen für sein Amt verliert, deren Verlust nicht wie das Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft ipso iure das Amt enden läßt, wenn ihm also die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt oder er aus der Deutschen Arbeitsfront ausgestoßen wird (vgl. § 8 Anm. 2a—e) oder wenn sich nach der Amtsberufung herausstellt, daß er die sog. unverlierbaren Voraussetzungen nicht erfüllt, zu jung oder nur kurze Zeit in dem gleichen Gewerbezweige tätig gewesen ist. In allen diesen Fällen steht die Entscheidung jedoch im Ermessen des Treuhänders (vgl. § 19 Anm. 3). Er kann durch allgemeine Anordnung gemäß § 22 sicherstellen, daß ihm derartige Fälle mitgeteilt werden.

Im übrigen aber kommt die Abberufung bei jedem hinreichenden Anlaß in Frage, aus dem sich ergibt, daß der Vertrauensmann seinen Pflichten nicht gerecht wird oder aus Unvermögen nicht gerecht werden kann. So kann die Verletzung der Schweigepflicht — neben einer ehrengerichtlichen Ahndung — zu der

§ 14 Abberufung führen (vgl. RAG. v. 20. 12. 30, Bensh. Samml. 10 502) oder auch die mangelnde Fähigkeit, die Grenzen der durch § 6 gesteckten Aufgaben zu erkennen (vgl. z. B. RAG. v. 21. 3. 28, Bensh. Samml. 2 159). Angesichts der freien Entscheidungsbefugnis des Treuhänders erübrigt sich eine Aufzählung der einzelnen Gründe, die nicht stets in der Person des Vertrauensmannes zu liegen brauchen, sondern sich auch aus den Betriebsverhältnissen ergeben können (so auch Nikisch S. 32; s. o. Anm. 3a).

Ueber weitere Abberufungsmöglichkeiten vgl. §§ 13 und 14 der 2. DurchfVO. Auch in den dort geregelten Fällen kann das Eingreifen des Treuhänders zu einer Beendigung des bereits angefallenen Amtes führen.

Die sozialen Belange des Vertrauensmannes sind bei der Entscheidung nicht zu prüfen. Die Abberufung führt ja nicht zu einem Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft, sondern nur zu einer Beendigung des Amtes, zu dessen Wahrnehmung dem Vertrauensmanne die notwendige Eignung mangelt.

Das u. U. mit der Abberufung endende Verfahren vor dem Treuhänder ist eine Art Disziplinarverfahren, die Abberufung eine Disziplinarstrafe (vgl. RAG. v. 13. 7. 29, Bensh. Samml. 6 393).

b) Wirkung

Die Abberufung führt zum Erlöschen des von dem Vertrauensmanne bekleideten Amtes. Der Arbeitsvertrag mit ihm wird nur insoweit berührt, als gleichzeitig der ihm bisher zustehende Kündigungsschutz entfällt. Das Erlöschen des Amtes tritt mit dem Zugehen der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung an den Vertrauensrat d. h. an dessen Führer, den Führer des Betriebes, ein. Eine Mitteilung an den abberufenen Vertrauensmann ist nicht vorgesehen. Sie wird ihm durch den Führer des Betriebes zu übermitteln sein. Das Amt erlischt jedenfalls auch ohne Kenntnis des Vertrauensmannes von der Treuhänderentscheidung.

Die Entscheidung des Treuhänders ist ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt (vgl. § 19 Anm. 3), der auf seine Richtigkeit und Zweckmäßigkeit hin von den Gerichten nicht nachgeprüft werden kann. Der Treuhänder kann die Entscheidung — auch auf Anweisung des Reichsarbeitsministers — wieder aufheben. Geschieht das, so „lebt das Amt wieder auf". War aber der Vertrauensmann inzwischen entlassen, so besteht keine Verpflichtung zur Wiedereinstellung.

Da die Abberufung eine Disziplinarmaßnahme ist, kann wegen der für sie ausschlaggebenden Verfehlung des Vertrauensmannes,

sofern sie auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt, eine Buße verhängt werden (vgl. RAG. v. 13. 7. 29, RAGE. 4 150, Bensh. Samml. 6 393, JW. 1930 3124). Ebenso ist denkbar, daß der Unternehmer wegen einer arbeitsvertraglichen Verfehlung den Vertrauensmann fristlos entläßt und gleichzeitig den Antrag auf Abberufung stellt (vgl. hierzu RAG. v. 14. 3. 31, Bensh. Samml. 11 482, v. 6. 12. 30, Bensh. Samml. 12 236 und v. 6. 4. 32, Bensh. Samml. 15 176). § 15

Die Folge der Abberufung ist das Einrücken eines Stellvertreters gemäß § 15.

5. Die Entscheidung von Streitigkeiten

Das Erlöschen des Amtes kann nach § 19 Abs. 1 Ziff. 1 durch den Treuhänder der Arbeit festgestellt, aber als Vorfrage von den Arbeitsgerichtsbehörden anläßlich von Streitigkeiten geprüft werden, für deren Beurteilung die Zugehörigkeit zum Vertrauensrat Voraussetzung ist, z. B. bei Klagen auf Auslagenersatz oder bei der Feststellung der Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung. Ist das Amt des Vertrauensmannes durch eine Abberufung des Treuhänders erloschen, so steht jedoch dem Gericht eine Nachprüfung dieser Entscheidung nicht zu. Es ist an sie vielmehr gebunden (vgl. § 19 Anm. 3).

Ersatzmänner

§ 15

An die Stelle von ausscheidenden oder zeitweilig verhinderten Vertrauensmännern treten die Stellvertreter als Ersatzmänner in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge. Sind Ersatzmänner nicht mehr vorhanden, so werden für den Rest der Amtszeit des Vertrauensrates neue Vertrauensmänner vom Treuhänder der Arbeit berufen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der Eintritt von Ersatzmännern in den Vertrauensrat
   a) Voraussetzungen
   b) Reihenfolge.
3. Das Fehlen von Ersatzmännern.
4. Die Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 15 1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Arbeit des Vertrauensrates kann durch das Ausscheiden von Vertrauensmännern oder ihre Verhinderung erheblich gestört werden. Gerade die Beständigkeit der Arbeit ist eine wichtige Grundlage für eine gedeihliche Tätigkeit. Sie kann auch darunter leiden, daß die auf die Größe des Betriebes abgestellte zahlenmäßige Zusammensetzung des Vertrauensrates während der Amtszeit verkleinert wird. Infolgedessen sieht § 15 den Eintritt von Stellvertretern entweder als Ersatz von ausscheidenden oder als Vertreter verhinderter Vertrauensmänner vor, um dadurch nach Möglichkeit die für den Betrieb nach den Bestimmungen des § 7 notwendige Größe des Vertrauensrates zu sichern. Die Stellvertreter sind schon bei der Aufstellung der Vorschlagsliste vorzusehen (s. § 9 Anm. 2).

2. Der Eintritt von Ersatzmännern in den Vertrauensrat

a) Voraussetzungen

Die nach § 7 Abs. 3 vorzusehenden Stellvertreter rücken als Ersatzmänner für ausscheidende oder als Vertreter für zeitweilig verhinderte Vertrauensmänner in den Vertrauensrat ein. Das Ausscheiden aus dem Vertrauensrat ist im § 14 geregelt. Erlischt aus einem der dort angeführten Gründe (vgl. § 14 Anm. 2 und 4) das Amt eines Vertrauensmannes, so wird der dadurch freiwerdende Platz durch den zunächst berufenen Stellvertreter (s. u. Anm. b) eingenommen. Dieser wird nunmehr ordentlicher Vertrauensmann mit allen Rechten und Pflichten eines solchen. Sein Amt — und damit auch der Kündigungsschutz — beginnt jedoch gemäß § 11 ebenfalls erst mit der Ablegung des im § 10 vorgeschriebenen Gelöbnisses, das allerdings nicht vor der Gefolgschaft, sondern wie sinngemäß angenommen werden muß, vor dem Vertrauensrat abzunehmen ist.

Auch ein „zeitweilig verhinderter" Vertrauensmann wird durch einen Stellvertreter während seiner Verhinderung vertreten. Die Verhinderung muß jedoch eine gewisse Zeit hindurch andauern. Eine einmalige vorübergehende Unmöglichkeit, vielleicht wegen einer kurzen Krankheit oder eines wenige Tage dauernden Urlaubs, an der Arbeit des Vertrauensrates teilzunehmen, genügt nicht für den Eintritt des Stellvertreters, zumal ja die Aufgabe der Vertrauensmänner in der Beratung besteht (etwas abweichend RAG. v. 14. 11. 28, Bensh. Samml. 4 348 und RG. v. 4. 2. 27, NZA. 1927 313, die bereits bei einer „Abstimmung in eigener Sache" das betreffende Mitglied als zeitweilig verhindert ansehen und damit den Begriff über Gebühr ausdehnen. Vgl. OLG. Karlsruhe v. 14. 7. 27, Samml. Vereinigung 1927 143). — Bei einer Abstimmung gem. § 16 (s. dort) wird allerdings für Vertretung zu sorgen sein. — Ebensowenig kann der mangelnde Wille, im Vertrauensrate mitzuarbeiten, den Ersatz des Vertrauensmannes durch einen Stellvertreter begründen. Als zeitweilig verhindert gilt aber der um die Berechtigung einer Entlassung streitende Vertrauensmann, und zwar bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreites (vgl. RAG. v. 20. 12. 30, Bensh. Samml. 10 499).

Für die Dauer der Vertretung zeitweilig verhinderter Vertrauensmänner genießen die Stellvertreter den Kündigungsschutz des § 14, jedenfalls insoweit, als die ausgesprochene Kündigung die Auflösung des Arbeitsvertrages zu einer Zeit herbeiführen soll, zu der der ordentliche Vertrauensmann noch an der Amtsausübung verhindert ist (vgl. hierzu § 14 Anm. 3b aa und die dort aufgeführte Rechtspr. sowie RAG. v. 6. 6. 31, Bensh. Samml. 12 423 und v. 25. 5. 32, Bensh. Samml. 15 522).

Auch der für einen zeitweilig verhinderten Vertrauensmann eintretende Stellvertreter kann sein Amt erst nach Ablegung des feierlichen Gelöbnisses antreten und ausüben (§ 11).

b) Reihenfolge

Die Stellvertreter werden aus der Vorschlagsliste in der Reihenfolge entnommen, wie ihre Namen auf ihr verzeichnet sind. Es hat also nicht jeder Vertrauensmann einen bestimmten Stellvertreter, sondern er wird vertreten oder ersetzt durch den jeweils an erster Stelle in der Vorschlagsliste Verzeichneten (vgl. auch § 9 Anm. 3b). Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten im Betriebe vertretenen Berufsgruppe (vgl. § 7 Abs. 4) ist ohne Bedeutung. Für einen aus dem Vertrauensrate ausscheidenden Schlosser rückt also ein Schlosser nur dann ein, wenn er zufällig an der Spitze der Stellvertreterliste steht.

3. Das Fehlen von Ersatzmännern

Ist die Vorschlagsliste erschöpft, können also aus ihr Stellvertreter nicht mehr entnommen werden, so wird der Vertrauensrat durch Gefolgschaftsangehörige ergänzt, die der Treuhänder der Arbeit in der erforderlichen Anzahl beruft (vgl. dazu § 19 Anm. 3 und § 9 Anm. 4). Die Stellvertreterplätze bleiben dann unbesetzt. Auch die neu berufenen Vertrauensmänner sind vor Amtsbeginn durch den Führer des Betriebes vor dem Vertrauensrat feierlich zu verpflichten.

§ 16 4. Die Entscheidung von Streitigkeiten

Streitigkeiten über das Nachrücken von Stellvertretern in den Vertrauensrat entscheidet der Treuhänder der Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 1 (vgl. dort Anm. 2). Sie können aber auch — als Vorfrage — von den Arbeitsgerichtsbehörden entschieden werden, wenn z. B. ein gekündigter Stellvertreter behauptet, seine Kündigung sei unwirksam, weil er inzwischen rechtswirksam in den Vertrauensrat eingerückt sei.

Anrufung des Treuhänders

§ 16

Gegen die Entscheidungen des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung (§ 6 Abs. 2), kann die Mehrheit des Vertrauensrates des Betriebes den Treuhänder der Arbeit unverzüglich schriftlich anrufen, wenn die Entscheidungen mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Die Wirksamkeit der von dem Führer des Betriebes getroffenen Entscheidung wird durch die Anrufung nicht gehemmt.

Sonderschrifttum:

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, DAR. 1934, S. 101ff.

Mansfeld, Die Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, DAR. 1934, S. 99 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Anrufung des Treuhänders der Arbeit
   a) Voraussetzungen
   b) Verfahren.
3. Die Entscheidung des Treuhänders der Arbeit.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Der Führer des Betriebes entscheidet grundsätzlich durch keinerlei Mitbestimmungsrechte gehemmt der Gefolgschaft gegenüber in allen sozialen Angelegenheiten (§ 2). Die richtige Handhabung dieses umfassenden Entscheidungsrechtes entspringt der Gesinnung, die der Gesetzgeber in die schaffenden Menschen hereintragen will. Daß die Entscheidungsbefugnis in einer Zeit, in der diese Sozialgesinnung noch nicht Gemeingut aller geworden ist, nicht zur Willkür wird, muß der Staat verhüten. Infolgedessen hat er neben und über den Führer des Betriebes kontrollierende Gewalten gestellt, neben ihn als Vertrauensmittler und Ratgeber den Vertrauensrat und über ihn den Treuhänder der Arbeit (vgl. Hedemann, DJZ. 1934 164). § 16 verleiht dem Vertrauensrat, d. h. seinen Mitgliedern, das Recht, gegen Entscheidungen des Führers des Betriebes den Treuhänder der Arbeit unter gewissen Voraussetzungen anzurufen und von ihm eine Korrektur der beanstandeten Entscheidung zu erbitten. Die große soziale Bedeutung dieser Beschwerde, die nur äußerlich im Widerspruch zu einem richtig verstandenen Führertum zu stehen scheint, ist in der Einleitung eingehend behandelt. Es kann auf die dortigen Ausführungen (s. o. S. 24) verwiesen werden (vgl. auch § 6 Anm. 2c bb).

§ 16

2. Die Anrufung des Treuhänders der Arbeit

a) Voraussetzungen

Das Beschwerderecht ist gegen Entscheidungen des Unternehmers als Führers des Betriebes über „die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbes. der Betriebsordnung" gegeben, „wenn sie mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen". Angreifbar sind also nicht Entscheidungen des Führers im Einzelfalle, sondern nur solche über die Gestaltung der für die Betriebsangehörigen allgemein geltenden Arbeitsbedingungen. Als Beispiel ist die Betriebsordnung genannt. Ihre Erwähnung zwingt jedoch nicht zu der Annahme, daß nur Entscheidungen über die materiellen Arbeitsbedingungen angefochten werden könnten (so Dietz a. a. O.; vgl. § 2 Anm. 2b). Vielmehr unterliegen auch solche über die Ordnung im Betriebe, das Verhalten der Betriebsangehörigen, kurz über alle Gegenstände, die in einer Betriebsordnung geregelt werden können, der Anfechtung. Auch die negative Entscheidung ist anfechtbar. Lehnt der Führer des Betriebes z. B. den Erlaß einer Betriebsordnung überhaupt oder die Aufnahme einzelner von den Vertrauensmännern gewünschter Bestimmungen in ihr ab, so kann diese seine ablehnende Entscheidung zum Gegenstande einer Beschwerde an den Treuhänder gemacht werden (vgl. § 26 Anm. 4, § 27 Anm. 10 und Vorbem. 3 vor § 26).

Die Anfechtung der Entscheidung ist zulässig, wenn sie der Mehrheit des Vertrauensrates unsozial zu sein scheint. Darin

§ 16 liegt naturgemäß nur eine subjektive Beurteilung, die als Begründung der Beschwerde beizugeben sein wird. Ob sie zutreffend ist, wird der Treuhänder zu entscheiden haben. Die von dem Unternehmer getroffene Lohnregelung in der Betriebsordnung oder in den für den ganzen Betrieb einheitlich gestalteten Einzelverträgen kann also z. B. mit der Begründung angefochten werden, sie nehme auf die wirtschaftlich gute Lage zu wenig Rücksicht und werde anderseits auch den sozialen Belangen der Beschäftigten nicht gerecht. Ebenso kann z. B. gegen eine Bestimmung der Betriebsordnung, nach der für gewisse Verstöße gegen den Arbeitsvertrag eine Buße festgesetzt wird, mit der Beschwerde eingewandt werden, eine derartige Ahndung gerade dieser Verstöße sei unsozial.

b) Verfahren

§ 16 wird in wirkungsvoller Weise durch § 15 der 2. Durchf.-VO. v. 10. 3. 34 (abgedruckt unten Anhang) ergänzt, der eingehende Vorschriften für dieses Beschwerdeverfahren trifft und dabei in erster Linie Wert auf eine Einigung innerhalb des Betriebes legt. Er versucht, die streitenden Teile wieder zusammenzubringen und stellt für die Einreichung der Beschwerde an den Treuhänder Bedingungen auf, die eine Besinnung auf den Wert der Gemeinschaftsarbeit erzwingen.

Die Einlegung der Beschwerde ist erst möglich, nachdem die Beschwerdepunkte vorher im Vertrauensrat erörtert worden sind. Ist — entsprechend § 6 nach vorheriger Beratung im Vertrauensrat — die Entscheidung des Führers gefallen und halten sie die Vertrauensmänner oder ein Teil von ihnen für unvereinbar mit der wirtschaftlichen oder sozialen Lage des Betriebes, so haben sie zunächst auf Einberufung einer neuen Sitzung des Vertrauensrates gemäß § 12 in der dort vorgesehenen Zahl anzutragen. Ist sie einberufen, so haben sie in ihr ihre Einwendungen im einzelnen zu begründen. Der Führer des Betriebes hat, wenn er den Beschwerdeführern nicht auf Grund ihrer Darlegungen zustimmen und sich zur Abänderung der beanstandeten Entscheidung bereit erklären sollte, seinerseits seine Auffassung vorzutragen und dabei ebenfalls den Versuch zu machen, die Beschwerdeführer von der Richtigkeit seiner Ansicht zu überzeugen und sie zur Zurücknahme ihrer Beanstandungen zu bewegen. Gelingt auf diese Art eine Verständigung nicht, hat eine Abstimmung — die einzige im Gesetz! — darüber stattzufinden, ob die zur Anrufung des Treuhänders berechtigte Mehrheit des Vertrauensrates die Anrufung wünscht. An der Abstimmung nehmen die anwesenden Mitglieder des Vertrauensrates teil. Auch der Führer des Betriebes stimmt mit. Sind mehrere Personen „der" Führer — z. B. die gesetzlichen Vertreter einer juristischen Unternehmerperson, vgl. § 1 Anm. 2 und § 3 Anm. 2a — so können sie bei dieser Abstimmung naturgemäß nur eine Stimme abgeben; vgl. Erlaß des RAM. v. 1. 3. 34, DAR. 1934 116, RABl. 1934 I 62, abgedruckt auch § 3 Anm. 2a.

§ 16

Ergibt sich eine Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Vertrauensrates für die Anrufung des Treuhänders, so ist die einzureichende Beschwerde von den Beschwerdeführern schriftlich festzulegen und zu unterzeichnen (§ 126 BGB.). Diese, nicht etwa der Vertrauensrat repräsentiert durch seine Mehrheit, rufen den Treuhänder an, und zwar in eigenem Namen und in Ausübung ihres persönlichen Amtes. Sie tragen auch persönlich die Verantwortung für ihren Schritt und verletzen auch persönlich die soziale Ehre, wenn die Anrufung leichtfertig erfolgt (§ 36 Ziff. 3). Sie können sich nicht etwa auf einen „Mehrheitsbeschluß" des Vertrauensrates zu ihrer Rechtfertigung berufen (s. auch Dietz a. a. O. S. 104).

Die schriftliche Niederlegung der Beschwerde zwingt zu nochmaliger sorgfältiger Ueberlegung und zur Beschäftigung mit den Gründen des Führers des Betriebes. Sie ist im Interesse des Friedens vorgesehen. Das gleiche gilt von der Bestimmung, daß die Beschwerde an den Führer des Betriebes zu richten ist, der sie umgehend an den Treuhänder weiter zu geben hat und dabei auch zu den einzelnen Beschwerdepunkten Stellung nehmen kann.

Der Treuhänder kann der Beschwerde sachlich erst dann nähertreten, wenn er die Innehaltung dieser Voraussetzungen festgestellt hat. Ohne vorhergehende Beratung und Abstimmung im Vertrauensrate läge eine zulässige Anrufung überhaupt nicht vor. Wegen aller Einzelheiten vgl. § 15 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34, abgedruckt unten Anhang.

3. Die Entscheidung des Treuhänders der Arbeit

Der Treuhänder der Arbeit kann die Beschwerde als unbegründet zurückweisen, aber auch unter Abänderung der angefochtenen Entscheidung des Führers des Betriebes die erforderliche Regelung selbst treffen (§ 19 Abs. 1 Ziff. 3; Näheres vgl. § 19 Anm. 4. Ueber die Rechtsnatur der vom Treuhänder festgesetzten Betriebsordnung vgl. Vorbem. 3b vor § 26, § 26 Anm. 5 und § 27 Anm. 10). Die eigene Entscheidung des Treuhänders muß aber nach dem Sinn des Gesetzes Ausnahme bleiben. Gerade weil die schaffenden Menschen zu eigener Regelung ihrer

§ 17 sozialen Angelegenheiten erzogen werden sollen, wird der Treuhänder in Verfolg der auch ihm übertragenen Erziehungsaufgabe sich in der Regel, wenn er an sich der Beschwerde stattgeben will, auf eine Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und eine Zurückverweisung an den Betrieb zur eigenen Regelung durch dessen Führer beschränken müssen.

Unternehmensbeirat § 17

Befinden sich mehrere wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers, so muß dieser oder, wenn er nicht selbst das Unternehmen leitet, der von ihm bestellte Führer des Unternehmens zu seiner Beratung in sozialen Angelegenheiten aus den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe einen Beirat berufen.

Das Gesetz ist völlig auf die Betriebsgemeinschaft abgestellt. Infolgedessen ist davon abgesehen, ein Organ der Gemeinschaft auch für ein Unternehmen — etwa entsprechend dem bisherigen Gesamtbetriebsrat — vorzusehen, das mehrere Betriebe mit Vertrauensräten in sich vereinigt. § 17 verpflichtet aber den Unternehmer, zu seiner Beratung in sozialen, d. h. durch das AOG. geregelten Angelegenheiten einen Beirat zu berufen, dessen Größe und Zusammensetzung ihm überlassen bleibt.

Voraussetzung für die zwingend vorgeschriebene Berufung — die Erfüllung dieser Pflicht überwacht der Treuhänder der Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 1 — ist, daß „sich mehrere wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers" befinden. Ueber den Begriff des Betriebes vgl. § 4 und die dortigen Anm., über den Begriff des Unternehmers bzw. Unternehmers § 4 Anm. 2, § 8 Anm. 2b. Es müssen, wie sich aus § 17 klar ergibt, mehrere selbständige über einen eigenen Vertrauensrat verfügende Betriebe in der Hand eines Unternehmers vereinigt sein. Jedenfalls geht es nicht an, etwa unter Bezugnahme auf § 17 für mehrere Kleinbetriebe einen Beirat zu bilden.

§ 17 nimmt nur Rücksicht auf die rechtliche Zusammenfassung der Betriebe „in der Hand eines Unternehmers" und läßt die nur wirtschaftliche Verflechtung, bei der in Konzernen,

Interessengemeinschaften usw. der einzelne Unternehmer zwar rechtlich selbständig bleibt, aber auf die wirtschaftliche Freiheit Verzicht leistet, unbeachtet. Wenn auch die Worte „in der Hand" auf eine losere wirtschaftliche Verbindung der Einzelbetriebe hinzudeuten scheinen, so spricht doch die Bestimmung, daß sie in der Hand eines Unternehmers gebunden sein müssen dafür, daß die lediglich wirtschaftliche Verflechtung nicht ausreicht, vielmehr nur eine rechtliche Zusammenfassung in Betracht kommen kann. Der Unternehmer im Sinne des § 1 muß — sei es als natürliche, sei es als juristische Person — in den zusammengefaßten Betrieben der gleiche sein. Bloßer Aktienbesitz oder sonstige kapitalmäßige Beteiligung dürfte nicht ausreichen. Ein Beirat wäre also z. B. für die Zechen der Gelsenkirchener Bergwerks AG. zu bilden, nicht aber auch für diejenigen Betriebe oder Unternehmen, an denen die AG. nur durch Aktien- oder Kuxenbesitz beteiligt ist, zumal dieser Besitz jederzeit veräußert werden kann. § 17

Die Einzelbetriebe müssen wirtschaftlich oder technisch gleichartig sein, also im wesentlichen den gleichen Betriebszweck verfolgen, wie es z. B. bei mehreren Kohlenzechen einer AG., mehreren Brauereien oder mehreren Filialen einer Zigarrenhandlung der Fall ist. Oder sie müssen zum mindesten nach dem Betriebszweck zusammengehören, also nach der rein technischen Seite des Produktionsganges zusammengehörend als Glieder eines und desselben Produktionsprozesses anzusehen sein, z. B. die Molkerei und Käsefabrik einer Molkereigenossenschaft (vgl. RAG. v. 23. 7. 30, Bensh. Samml. 9 507). Es gehören also nicht hierher die Betriebe, die nur finanziell zusammengehören oder zufällig und ohne sachlichen Zusammenhang in der Hand des gleichen Eigentümers vereinigt sind. Diese engere Begrenzung der Betriebe soll eine sachliche Arbeit des Beirats gewährleisten, die natürlich nur möglich ist, wenn ihr Ziel und ihr Gegenstand ungefähr gleichgerichtet sind.

Der Unternehmer oder, wenn er das Unternehmen nicht selbst leitet, der von ihm bestellte Führer des Unternehmens muß diesen Beirat berufen. Für die Bestellung eines Führers, d. h. Stellvertreters, sind die Grundsätze des § 3 entsprechend anzuwenden. Da auch die Arbeit des Beirates eine Gemeinschaftsarbeit sein soll, muß auch in der höheren Stufe, dem Unternehmen, eine natürliche Person an der Spitze stehen, die rechtsverbindliche Erklärungen abgeben kann. Wird das Unternehmen in der Form einer juristischen Person betrieben, so sind die gesetzlichen Vertreter der „Unternehmer" im Sinne dieser Bestimmung — richtiger wäre wohl auch hier von dem Führer des Unternehmens gesprochen! —.

§ 17 Der Beirat setzt sich aus Mitgliedern der Vertrauensräte zusammen. Der Unternehmer kann Größe und Zusammensetzung nach eigenem Ermessen bestimmen. Ihm treten aber nicht nur Vertrauensmänner, sondern auch Führer der zusammengefaßten Betriebe beratend zur Seite. Einzelbestimmungen sind für die Tätigkeit des Beirates nicht gegeben. Seine Aufgabe besteht in der Beratung in sozialen Angelegenheiten. Sie deckt sich im wesentlichen unter Berücksichtigung der besonderen Aufgaben einer Unternehmensleitung mit den Aufgaben des § 6.

Streitigkeiten über die Zusammensetzung und Bildung des Beirates entscheidet der Treuhänder der Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 1.

Zweiter Abschnitt

Treuhänder der Arbeit

Sonderschrifttum:

Richter, Treuhänder der Arbeit, Heerschild-Schriftenreihe Heft 3, 2. Aufl. Heerschild-Verlag München.
Die Treuhänder der Arbeit und die Regelung der Arbeitsbedingungen, JW. 1934, S. 600 ff.

Herschel, Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 58 ff.

Graf v. d. Goltz, Der Treuhänder der Arbeit nach dem 30. April 1934, DAR. 1934, S. 97 f.

Vorbemerkungen:

Treuhänder der Arbeit waren bereits durch das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 (RGBl. I S. 285) in die deutsche Sozialverfassung eingeführt worden. Sie hatten die Aufgabe zugewiesen erhalten, bis zur Neuordnung der Sozialverfassung an Stelle der Vereinigungen von Arbeitnehmern, einzelner Arbeitgeber oder der Vereinigungen von Arbeitgebern die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zu regeln und auch im übrigen für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Es war damit, wenn auch nur formell, die Stellung der sog. wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Tarifträger zunächst noch aufrechterhalten worden. Die tatsächliche Gestaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen war dagegen schon mit dieser Neuordnung der Sozialverfassung in nunmehr erfolgt. Die Neuordnung der Sozialverfassung ist nunmehr erfolgt. Das Gesetz knüpft dabei auch in formeller Beziehung an die Tarifträger der Sozialverfassung. Es trägt hiermit gleichzeitig der tatsächlichen Umgestaltung der bisherigen Unternehmen und Arbeitgeberverbände zu [illegible] anders gearteten Gebilde der Deutsch[illegible] insbesondere [illegible] Fiktion, nach der [illegible] Tarifträger regelte, und mit der umfassenden Neuregelung der Treuhänderaufgaben seine Erledigung gefunden hat, ist demgemäß durch § 65 Ziff. 8 aufgehoben.

Vorbem.

Auf Grund des Gesetzes vom 19.3.1937 (RG Bl. I S. 342) wird die Bezeichnung der Dienststellen der Treuhänder der Arbeit geändert in: "Der Reichstreuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet ....."

Der Treuhänder der Arbeit ist oberster sozialpolitischer Vertreter der Reichsregierung innerhalb seines Wirtschaftsgebiets. Die gesteigerten Pflichten, die dem Staat aus der Beseitigung der Interessentenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, aus der Ablehnung des Streiks und der Aussperrung als eines Mittels zur Austragung wirtschaftlicher Gegensätze und aus der größeren Freiheit des Führers des Betriebes in sozialpolitischer Beziehung erwachsen, werden vom Treuhänder der Arbeit wahrgenommen. Sein Aufgabengebiet ist demgemäß wesentlich erweitert und gleichzeitig schärfer als bisher abgegrenzt. Die ihm übertragenen Aufgaben sind Aufgaben der Verwaltung. Sie betreffen nicht nur Fragen der allgemeinen Gestaltung der sozialpolitischen Verhältnisse im Treuhänderbezirk, sondern reichen bis in den einzelnen Betrieb hinein. Eine Tätigkeit der Arbeitsverwaltung ist insbesondere auch die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Richtlinien und Tarifordnungen, sowie die Entscheidung auf dem öffentlich-rechtlichen Gebiet der Betriebsverfassung.

Im einzelnen hat der Treuhänder die Durchführung der Betriebsverfassung, d. h. die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu überwachen. Er hat dabei in Streitfällen

Vorbem. Entscheidungen im Verwaltungswege zu fällen, die bisher den Arbeitsgerichten übertragen waren. Ihm liegt die Aufsicht über die Durchführung der Bestimmungen des Gesetzes über die Betriebsordnungen ob. Von besonderer Bedeutung ist sein Recht, Entscheidungen des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen auf Anruf der Mehrheit des Vertrauensrates nachzuprüfen und gegebenenfalls abzuändern. Dem Treuhänder der Arbeit ist damit ein bestimmender Einfluß auch auf die betriebliche Lohngestaltung eingeräumt worden. Soweit eine überbetriebliche Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen erforderlich ist, hat er das Recht, Richtlinien und in Ausnahmefällen Tarifordnungen festzusetzen. Ihm steht auch neben dem Reichsarbeitsminister die Entscheidung über Ablauf oder Abänderung der am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge zu, die über diesen Zeitpunkt hinaus nach der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 als Tarifordnungen weitergelten (vgl. § 72 Abs. 2 und Erl. dort). Ihm sind weiter bei größeren Entlassungen die bisher nach der Stillegungsverordnung den Landesbehörden zustehenden Entscheidungen übertragen worden. Er hat schließlich bei Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit in ausschlaggebender Weise mitzuwirken.

Der Treuhänder verkörpert hiermit die Autorität des nationalsozialistischen Staates auf dem Gebiet der Sozialpolitik. Seine paragraphenmäßigen Bindungen in der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben sind auf ein Mindestmaß beschränkt. Seinen Führereigenschaften, seinem Gerechtigkeitssinn, seinem wirtschaftlichen und sozialen Verständnis ist der weiteste Spielraum gelassen. Er hat seine Entscheidungen allein auf eigene Verantwortung zu treffen, als Exponent des autoritären Staates. Eine Bildung der Entscheidung durch Mehrheitsbeschlüsse von Kammern, Ausschüssen usw. kennt das Gesetz nicht mehr. Es stellt dem Treuhänder zwar einen Sachverständigenbeirat für allgemeine und grundsätzliche Fragen zur Seite (§ 23 Abs. 1) und sieht für Einzelfälle die Berufung von Sachverständigenausschüssen vor (§ 23 Abs. 3). Sachverständigenbeirat und Sachverständigenausschüsse haben jedoch ohne jede Ausnahme nur beratende Aufgaben. Dabei kann durchaus das tatsächliche Schwergewicht der Vorbereitung der Entscheidung in die Verhandlungen und Beratungen der Sachverständigenbeiräte und -ausschüsse gelegt und damit die Fortentwicklung dieser Einrichtungen zu Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft angebahnt werden. Die letzte verantwortliche Entscheidung bleibt aber in jedem Falle dem Treuhänder vorbehalten.

Der Treuhänder ist anderseits jedoch lediglich Willens- **Vorbem.**
organ der Reichsregierung und daher gegenüber der Reichsregierung in seinen Maßnahmen nicht unabhängig, sondern an Richtlinien und Weisungen gebunden.

Ihren umfassenden hoheitsrechtlichen Befugnissen entsprechend sind die Treuhänder künftig Reichsbeamte. Ihre Dienststelle wird eine Reichsmittelbehörde sein. Es werden ihnen nach Bedarf Beauftragte unterstellt, da es den Treuhändern bei ihren umfassenden Aufgaben nicht möglich sein wird, selbst in jedem Einzelfalle tätig zu werden. Die Verantwortung und letzte Entscheidung bleibt jedoch auch insoweit stets bei dem Treuhänder.

Die allgemeinen Anordnungen des Treuhänders genießen Strafschutz. Hartnäckige Zuwiderhandlungen gegen Anordnungen des Treuhänders werden ferner als gröbliche Verletzungen der sozialen Pflichten ehrengerichtlich verfolgt. Voraussetzung ist dabei in jedem Falle, daß die Anordnung schriftlich getroffen ist. Es soll damit Klarheit über den Erlaß und den Inhalt der Anordnung gewährleistet und eine sichere Grundlage für die Nachprüfung des Sachverhalts durch das Strafgericht oder das Ehrengericht geschaffen werden.

Das Gesetz sieht außer den für bestimmte Wirtschaftsgebiete bestellten Treuhändern noch Sondertreuhänder für bestimmte Aufgaben vor. Ihre Bestellung muß erfolgen, wenn der Erlaß von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen oder der Erlaß einer Tarifordnung für einen über das Gebiet eines Treuhänders wesentlich hinausgehenden Bezirk geboten ist. Es kann jedoch nach dem Ermessen des Reichsarbeitsministers auch für bestimmte andere Aufgaben ein Sondertreuhänder bestellt werden. Die Bestellung ist insoweit nicht an die Voraussetzung gebunden, daß die Aufgabe mehrere Treuhänderbezirke betrifft. Man wird dabei an Aufgaben denken müssen, die wegen ihres Umfanges vom Treuhänder wegen seiner sonstigen Belastung nicht übernommen werden können, oder die wegen ihrer Eigenart eine besondere Vertrautheit mit einem bestimmten Fragenkreis voraussetzen, so daß die Erledigung durch eine für den Einzelfall zum Sondertreuhänder ernannte Persönlichkeit zweckmäßiger erscheint. Immerhin wird die Bestellung derartiger Sondertreuhänder nur eine Ausnahme bleiben müssen, da andernfalls die Einheitlichkeit der sozialpolitischen Führung des Bezirks gefährdet werden könnte. Sondertreuhänder werden grundsätzlich nur von Fall zu Fall ernannt, bilden also im allgemeinen keine Dauereinrichtung und werden daher nicht als Beamte im staatsrechtlichen Sinn bestellt. In der Auswahl der

§ 18 Persönlichkeiten ist der Reichsarbeitsminister frei; er ist insbesondere nicht mehr, wie bisher, auf die ständigen Treuhänder beschränkt. Die Durchführung der von einem Sondertreuhänder erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen ist jeweils von den Treuhändern der Arbeit für ihren Bezirk zu überwachen. Nur in besonderen Fällen kann der Reichsarbeitsminister auch den Sondertreuhänder mit der Ueberwachung betrauen.

Einrichtung des Treuhänderamtes

§ 18

(1) Für größere Wirtschaftsgebiete, deren Abgrenzung der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister des Innern bestimmt, werden Treuhänder der Arbeit ernannt. Sie sind Reichsbeamte und unterstehen der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers. Ihren Sitz bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister.

(2) Die Treuhänder der Arbeit sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Die Treuhänderbezirke; örtliche Zuständigkeit.
3. Die Beamtenstellung der Treuhänder.
4. Die Bindung an Richtlinien und Weisungen.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Vorschrift regelt die allgemeine Verfassung des Treuhänderamtes. Sie übernimmt aus dem bisherigen Gesetz über die Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 die Bestellung für größere Wirtschaftsgebiete, gestaltet aber die persönliche Stellung der Treuhänder über das bisherige Recht hinaus aus. Die Treuhänder, die bisher im Anstellungsverhältnis standen, werden als Reichsbeamte in den Organismus des Reichs eingegliedert. Es wird damit die Grundlage für eine einheitliche, dem Willen der Reichsregierung entsprechende Führung der Sozialpolitik im Reich geschaffen. Der Einfluß, den die Länderregierungen bisher auf die Auswahl der Treuhänder, auf die Abgrenzung der Wirtschaftsgebiete und auf die Maßnahmen der Treuhänder nach dem Gesetz vom 19. Mai 1933 hatten, ist in Fortfall gekommen. Die näheren Bestimmungen über die beamten- und besoldungsrechtliche Stellung der Treuhänder sind in § 73 des Gesetzes getroffen. Zur Ueberleitung in den neuen Rechtszustand schreibt der § 70 die Beendigung des Anstellungsverhältnisses der bisherigen Treuhänder mit dem 31. März 1934 vor. Ueber die Ausgestaltung der Treuhänder-Dienststellen enthält das Gesetz nur die Vorschrift des § 21 über die Bestellung von Beauftragten. Die Einrichtung der Dienststellen im übrigen ist behördlichen Verwaltungsanordnungen überlassen.

2. Die Treuhänderbezirke; örtliche Zuständigkeit

Der Begriff der „größeren Wirtschaftsgebiete" fand sich bereits in dem Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 und auch in der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923. Er bringt zum Ausdruck, daß die Bezirke der Treuhänder räumlich nach wirtschaftlichen, nicht politischen Gesichtspunkten abgegrenzt werden sollen. Die räumliche Abgrenzung wird einheitlich für alle Gewerbezweige getroffen werden müssen, so daß es nicht als zulässig angesehen werden könnte, wenn für bestimmte Gewerbezweige, die über die Grenze des allgemeinen Wirtschaftsgebiets hinaus eine wirtschaftliche Einheit bilden, der Bezirk des Treuhänders grundsätzlich erweitert, das „Wirtschaftsgebiet" also je nach Gewerbezweigen verschieden abgegrenzt würde. In diesen Fällen ist vielmehr, wenn treuhänderische Maßnahmen für den Gewerbezweig erforderlich sind, nach § 33 ein Sondertreuhänder zu bestellen.

Als „Wirtschaftsgebiete" sind durch die Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit die bisherigen Treuhänderbezirke übernommen worden; vgl. VO. v. 1. 3. 1934, RGBl. I S. 174, unten Anhang. Die Verordnung bestimmt gleichzeitig auch die Sitze der Treuhänder.

Die Grenzen des Wirtschaftsgebiets bestimmen die Grenze der örtlichen Zuständigkeit des Treuhänders. Das Gesetz enthält eine Vorschrift über die örtliche Zuständigkeit des Treuhänders nur im § 33 für den Erlaß von Tarifordnungen oder von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen. Die örtliche Zuständigkeit des Treuhänders ist danach dann gegeben, wenn der Geltungsbereich der beabsichtigten Regelung nicht oder nur unwesentlich über den Treuhänderbezirk hinausgeht. Dies wird anzunehmen sein, wenn die Regelung nur oder im wesentlichen nur Betriebe erfaßt, die ihren Sitz in dem

§ 18 Treuhänderbezirk haben. Ohne Bedeutung ist es dabei, ob Arbeiter oder Angestellte derartiger Betriebe auch außerhalb dieses Bezirks beschäftigt werden. Der Ort des Betriebssitzes, und nicht der Ort der Beschäftigung der einzelnen Arbeiter oder Angestellten muß für die Frage der Zuständigkeit des Treuhänders bestimmend sein, da nur so die Einheitlichkeit der Arbeitsverhältnisse im Betriebe gewahrt und vermieden werden kann, daß für den gleichen Betrieb im Einzelfall etwa mehrere Treuhänder zuständig sind. Näheres vgl. § 33 und die dortigen Anm.

Der Sitz des Betriebes ist auch für die Zuständigkeit des Treuhänders bestimmend, soweit es sich um die übrigen Treuhänderaufgaben handelt. Er bestimmt also die Zuständigkeit des Treuhänders für die Ueberwachung der Betriebsverfassung, die Berufung und Abberufung von Vertrauensmännern, die Entscheidungen nach §§ 16 und 20 und die Ueberwachung der Durchführung der Betriebsordnungsvorschriften ohne Rücksicht darauf, ob z. B. im Falle des § 16 die fraglichen Arbeitsbedingungen auch für Arbeiter und Angestellte gelten, die außerhalb des für den Sitz des Betriebes zuständigen Treuhänderbezirks beschäftigt werden, oder ob im Falle des § 20 die fraglichen Entlassungen in einem anderen Treuhänderbezirk erfolgen sollen.

Eine von der gesetzlichen Zuständigkeit abweichende Vereinbarung oder ein Verzicht der Beteiligten auf die Geltendmachung der örtlichen Unzuständigkeit ist bei dem zwingenden öffentlichrechtlichen Charakter der Zuständigkeitsregelung gesetzlich unzulässig und daher wirkungslos. Eine Zuständigkeitsvereinbarung kommt im übrigen bei Gesamtregelungen schon begrifflich nicht in Frage, da Parteien im Sinne der Gesamtvereinbarungen des früheren Rechts nicht mehr vorhanden sind.

Anordnungen des Treuhänders, die außerhalb seiner örtlichen Zuständigkeit erfolgen, müssen nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechts als nichtig angesehen werden, vgl. z. B. Fleiner, Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts, 1928, S. 203.

3. Die Beamtenstellung der Treuhänder

Die Treuhänder werden, wie § 18 ausdrücklich vorschreibt, als Reichsbeamte bestellt; vgl. hierzu im einzelnen die Anmerkungen zu § 73. Sie unterliegen damit ohne weiteres der Dienstaufsicht der ihnen vorgesetzten Behörde, also nach § 18 des Reichsarbeitsministers. Er hat kraft seiner Dienstaufsicht darüber zu wachen, daß die Treuhänder ihre Aufgaben ordnungsmäßig erfüllen, daß sich insbesondere ihre Tätigkeit innerhalb des ihnen zugewiesenen Aufgabengebietes hält. Er kann sich jeder-

zeit über ihre Tätigkeit in einer ihm geeignet erscheinenden Weise unterrichten. Die Dienstaufsicht erstreckt sich sowohl auf die sachliche Erledigung der Aufgaben, was § 18 Abs. 2 noch besonders zum Ausdruck bringt, als auch auf die formale Geschäftsführung. In der letzteren Beziehung umfaßt sie vor allem die gesamte Kostenfrage, die Anstellungs- und Rechtsverhältnisse auch des Büro- und Hilfspersonals, das Registratur- und Kassenwesen, die Unterbringung u. ä. § 18

Der Reichsarbeitsminister hat als die für die Treuhänder zuständige oberste Reichsbehörde im Einzelfall die Ernennung der Treuhänder dem Reichspräsidenten vorzuschlagen. Er ist ferner die zuständige oberste Reichsbehörde im Sinne der Disziplinarbestimmungen der §§ 72 ff. des Reichsbeamtengesetzes; er ist zuständig für die Genehmigung einer Nebentätigkeit der Treuhänder und den Widerruf dieser Genehmigung gemäß Artikel IV §§ 9 ff. des Gesetzes zur Aenderung der Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433). Wegen der näheren Unterrichtung über die hiernach dem Reichsarbeitsminister als Dienstaufsichtsbehörde des Treuhänders der Arbeit zustehenden Befugnisse muß auf die vorbezeichneten Gesetze Bezug genommen werden.

Die Beteiligung des Reichswirtschaftsministers bei dem Erlaß von Richtlinien und Weisungen an die Treuhänder der Arbeit, die wegen der wirtschaftlichen Auswirkungen der Treuhändertätigkeit erforderlich ist, ist durch Verwaltungsvereinbarung zwischen den beiden Ministerien sichergestellt.

Der Treuhänder ist entsprechend dem Wesen seiner Tätigkeit eine Verwaltungsbehörde, was sich insbesondere auch aus seiner vom Gesetz ausdrücklich vorgeschriebenen Bindung an Weisungen der Dienstaufsichtsbehörde ergibt. Hinsichtlich der Rechtskraft seiner Entscheidungen, der Nachprüfung durch die Gerichte, der Möglichkeit einer Abänderung der Entscheidung durch den Treuhänder selbst oder die Dienstaufsichtsbehörde gelten daher die in diesen Beziehungen für Verwaltungsakte herrschenden Grundsätze.

4. Die Bindung an Richtlinien und Weisungen

Die Bindung der Treuhänder an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung soll eine möglichst gleichartige, dem Willen der Reichsregierung entsprechende Ausübung der Treuhändertätigkeit gewährleisten. Unter Richtlinien werden allgemeine Leitsätze für die formelle oder materielle Behandlung einer Angelegen-

§ 19 heit zu verstehen sein derart, daß innerhalb der dadurch gegebenen Regelung dem Treuhänder die Entscheidung des Einzelfalles überlassen bleibt. Weisungen sind im Gegensatz hierzu bindende, dem Ermessen des Treuhänders keinen weiteren Spielraum lassende Anordnungen; sie werden in erster Linie den Einzelfall betreffen.

Durch Richtlinien und Weisungen wird die Reichsregierung vor allem in der Lage sein, eine einheitliche, dem Gesamtinteresse Rechnung tragende Lohnpolitik zu gewährleisten. Sie werden weiter z. B. die Handhabung des im § 22 vorgesehenen Rechtes des Treuhänders, Strafantrag wegen Verletzung seiner Anordnungen zu stellen, oder die Handhabung seines Antragsrechts nach § 41 auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens betreffen können. Eine Grenze ist nur insoweit gegeben, als Richtlinien und Weisungen nichts bestimmen dürfen, was bereits in anderer Weise durch das Gesetz selbst geregelt ist. Sie dürfen also dem Gesetz nicht zuwiderlaufen. Wo Auslegungszweifel oder Gesetzeslücken bestehen, kann den Treuhändern dagegen eine bestimmte Stellung empfohlen oder vorgeschrieben werden.

Richtlinien und Weisungen binden zwar den Treuhänder, sie sind jedoch keine Rechtsnormen, sondern lediglich Verwaltungsanweisungen. Maßnahmen des Treuhänders, die unter Nichtachtung der Richtlinien und Weisungen erfolgen, sind daher rechtlich gültig. Die von derartigen Maßnahmen Betroffenen haben auch keinerlei Anspruch auf Aufhebung oder etwaigen Schadensersatz. Es steht im Ermessen der Aufsichtsbehörde, inwieweit sie die Anordnung des Treuhänders ihrerseits aufheben oder den Treuhänder dazu veranlassen will, falls die Aufhebung nach allgemeinen Verwaltungs-Rechtsgrundsätzen im Einzelfall zulässig ist.

Reichsregierung im Sinne dieser Bestimmung ist das zuständige Reichsministerium, also das Reichsarbeitsministerium.

Aufgaben der Treuhänder

§ 19

(1) Die Treuhänder der Arbeit haben für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe haben sie:

1. über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden; § 19

2. gemäß §§ 9 Abs. 2, 14 Abs. 2 und 15 Vertrauensmänner der Betriebe zu berufen und abzuberufen;

3. auf Anrufung des Vertrauensrates gemäß § 16 zu entscheiden; sie können unter Aufhebung der Entscheidung des Führers des Betriebes die erforderliche Regelung selbst treffen;

4. bei beabsichtigten Entlassungen gemäß § 20 zu entscheiden;

5. die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung (§§ 26 ff.) zu überwachen;

6. unter den Voraussetzungen des § 32 Richtlinien und Tarifordnungen festzusetzen und ihre Durchführung zu überwachen;

7. bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gemäß §§ 35 ff. mitzuwirken;

8. die Reichsregierung nach näherer Anweisung des Reichsarbeitsministers und des Reichswirtschaftsministers ständig über die sozialpolitische Entwicklung zu unterrichten.

(2) Der Reichsarbeitsminister und der Reichswirtschaftsminister können im Rahmen der Gesetze den Treuhändern der Arbeit weitere Aufgaben übertragen.

(3) Die Treuhänder der Arbeit können die Verhandlung in Angelegenheiten des Abs. 1 Ziffer 3 einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) übertragen. Die Entscheidung bleibt dem Treuhänder der Arbeit überlassen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Die Ueberwachung der Betriebsverfassung.
3. Die Berufung und Abberufung der Vertrauensmänner.
4. Die Entscheidung auf Anrufung des Vertrauensrates gem. § 16.

§ 19

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

5. Die Ueberwachung der Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung.
6. Die Festsetzung und Ueberwachung von Richtlinien und Tarifordnungen.
7. Die Mitwirkung bei der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.
8. Die Uebertragung weiterer Aufgaben.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Der Paragraph gibt eine zusammenfassende Uebersicht der den Treuhändern nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben. Es handelt sich dabei zum Teil lediglich um eine nochmalige Aufzählung der an anderer Stelle des Gesetzes getroffenen Regelungen, so in Ziffer 2, 4 und 7, zum Teil aber auch um materielle, eine Aufgabe des Treuhänders erst begründende oder noch weiter ausbauende Vorschriften, so in Ziffer 1, 3, 5 und 6. Keine besondere Aufgabe ist den Treuhändern mit dem Anfangssatz des § 19 übertragen worden, daß sie „für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen" haben. Es wird damit nur der allgemeine Leitgedanke ausgedrückt, nach dem das Gesetz die in den einzelnen Ziffern umschriebenen konkreten Aufgaben den Treuhändern zugewiesen hat. Es wäre rechtlich bedenklich gewesen, eine Stelle mit der Sorge für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens zu betrauen, ohne die ihr für diesen Zweck zustehenden Befugnisse im einzelnen abzugrenzen. Die Vorschrift des Gesetzes über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933, die den Treuhändern eine derartige allgemeine Befugnis übertrug, war für die Uebergangszeit, in der schnelle und durchgreifende Maßnahmen der Verwaltung nicht entbehrt werden konnten, notwendig. Sie ist jedoch bei ihrer Anwendung auf mannigfache Schwierigkeiten gestoßen und mit fortschreitender Beruhigung der Verhältnisse mehr und mehr gegenstandslos geworden. Soweit die Treuhänder außerhalb der ihnen durch dieses Gesetz gegebenen Zuständigkeiten Maßnahmen für die Erhaltung des Arbeitsfriedens für erforderlich halten, haben sie selbstverständlich auch jetzt die Möglichkeit, wegen dieser Maßnahmen mit den zuständigen Behörden, so z. B. der Polizei, in Verbindung zu treten und das Erforderliche zu veranlassen.

Im Gesetz selbst sind im § 68 dem Treuhänder weitere Aufgaben auf dem Gebiete der Arbeitszeitregelung übertragen worden. Sie können danach für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, soweit eine tarifliche Bestimmung nicht besteht, eine von der allgemeinen Arbeitszeitregelung abweichende Regelung treffen (neue Fassung des § 2 AZVO.). Sie können ferner die Vergütung von Ueberarbeit an Stelle eines Zuschlags von fünfundzwanzig vom Hundert anderweit bestimmen (neue Fassung des § 6a Abs. 2 AZVO.)

§ 19

Die Aufgaben des Treuhänders nach § 19 betreffen folgende Hauptgebiete:

1. Betriebsverfassung und Betriebsordnung (Nr. 1, 2, 3 und 5),
2. allgemeine Lohngestaltnng (Nr. 6),
3. soziale Ehrengerichtsbarkeit (Nr. 7),
4. größere Entlassungen (Nr. 4).

2. Die Ueberwachung der Betriebsverfassung

Die Ueberwachung der „Bildung und Geschäftsführung" der Vertrauensräte durch den Treuhänder der Arbeit soll eine dem Gesetz entsprechende Durchführung der Betriebsverfassung, also insbesondere der Vorschriften des Ersten Abschnittes dieses Gesetzes und der dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen gewährleisten. Der Begriff „Bildung und Geschäftsführung" ist daher weit auszulegen.

Unter Fragen der „Bildung" des Vertrauensrats sind sowohl Fragen zu verstehen, die die Notwendigkeit seiner Errichtung betreffen, wie solche, die sich bei der Durchführung des Verfahrens ergeben. Es kann sich hier also u. a. um Zweifel über das Vorliegen eines Betriebes oder eines Nebenbetriebes oder Betriebsbestandteiles im Sinne des § 4 Abs. 2 oder um Zweifel über die Zahl der „in der Regel Beschäftigten" im Sinne des § 5 Abs. 1 handeln. Es ist ferner an Fragen zu denken, die sich auf die Zusammensetzung des Vertrauensrates, die Zahl der Vertrauensmänner, z. B. in Saisonbetrieben (§ 7), die sachliche und persönliche Eignung (§ 8), die Abstimmungsberechtigung und das Abstimmungsverfahren (§ 9) beziehen. Das Abstimmungsverfahren ist näher in der Zweiten Durchführungsverordnung (vgl. Anhang und § 9 Anm. 3) geregelt. Dabei wird auch die Zuständigkeit des Treuhänders zur Entscheidung bei Verletzungen von Vorschriften des Gesetzes oder der Durchführungsverordnung bei dem Abstimmungsverfahren näher bestimmt, vgl. § 12 der VO.

Geschäftsführung im Sinne der Vorschrift ist in erster Linie die Tätigkeit des Vertrauensrates bei der Erfüllung der ihm vom Gesetz in § 6 übertragenen Aufgaben. Es kann hier insbesondere die Frage eine Rolle spielen, ob eine einzelne Angelegenheit zum Aufgabenkreis des Vertrauensrates gehört oder nicht. Zu denken ist ferner an die Bestimmungen über ordnungsmäßige Einberufung (§ 12), über Erstattung notwendiger Auf-

§ 19 wendungen (§ 13 Abs. 1), über die Zur-Verfügung-Stellung der notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse (§ 13 Abs. 3). Soweit der Vertrauensrat einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen hat (§ 6 Abs. 3), erstreckt sich die Ueberwachungsaufgabe selbstverständlich auch auf die Geschäftsführung dieser Vertrauensmänner. Die Entscheidung darüber, ob eine derartige Uebertragung erfolgen soll, ist jedoch in das Ermessen des Vertrauensrates gestellt und unterliegt daher der Einflußnahme des Treuhänders nicht.

In Durchführung seiner Ueberwachungsaufgaben wird der Treuhänder mit dem Führer des Betriebes, den Vertrauensmännern und den sonst etwa in Frage kommenden Stellen bei Mißständen Fühlung zu nehmen und auf Durchführung des Gesetzes hinzuwirken haben. Er ist ferner berechtigt, Anordnungen zur Abstellung eines Mißstandes zu erlassen, z. B. dem Führer des Betriebes die Einberufung des Vertrauensrates aufzugeben, Vertrauensmännern die Verfolgung angemaßter Aufgaben zu untersagen. Bei Nichtbefolgung der Anordnung gibt das Gesetz dem Treuhänder zwar kein unmittelbares Zwangsmittel zur Durchsetzung an die Hand. Ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders ist jedoch eine gröbliche Verletzung der sozialen Pflichten (§ 36 Ziff. 3) und kann ehrengerichtlich bestraft werden. Die Ueberwachung bezieht sich auf die Durchführung des Gesetzes im Einzelfall. Allgemeine materielle Bestimmungen über Bildung und Geschäftsführung des Vertrauensrates z. B. darüber, was als notwendiger Aufwand im Sinne des § 13 Abs. 1 anzusehen ist, oder welche Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse nach § 13 Abs. 2 zur Verfügung zu stellen sind, fallen aus dem Begriff der Ueberwachung heraus und würden Ausführungsbestimmungen zum Gesetz darstellen, die dem Treuhänder nicht zustehen. Jedenfalls würden derartige Verlautbarungen des Treuhänders nicht als strafrechtlich geschützte Anordnungen im Sinne des § 22 angesprochen werden können. Allgemeine Anordnungen zur Durchführung der Ueberwachung scheinen dagegen zulässig, soweit sie das rechtzeitige Eingreifen des Treuhänders im Einzelfall sichern sollen. Es würden hierunter z. B. Anordnungen fallen, die der rechtzeitigen Benachrichtigung des Treuhänders bei Nichtzustandekommen eines Vertrauensrates im Betriebe dienen.

In Streitfällen, die die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte betreffen, hat der Treuhänder zu entscheiden. Es wird hier in erster Linie daran zu denken sein, daß der Treuhänder von einem Beteiligten mangels gütlicher Verständigung im

Betriebe angerufen wird. Während es bei der Ueberwachung im allgemeinen im Ermessen des Treuhänders steht, ob er in zweifelhaften Fällen eine Anordnung treffen will, ist er bei Anrufung in Streitfällen zur Entscheidung verpflichtet. Der Treuhänder tritt insoweit an die Stelle des Arbeitsgerichts, das bisher nach § 2 Ziff. 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes in Verbindung mit § 93 des Betriebsrätegesetzes für die Entscheidung von Streitigkeiten über die Errichtung, Zusammensetzung und Tätigkeit von Betriebsvertretungen zuständig war. § 19

Das Verfahren vor dem Treuhänder ist vom Gesetz nicht an bestimmte Vorschriften gebunden. Die Entscheidung kann mündlich oder schriftlich, nach Verhandlung oder ohne eine solche erfolgen. Er kann sich bei seiner Entscheidung von einem Sachverständigenausschuß gemäß § 23 Abs. 3 beraten lassen, was insbesondere in wichtigen, grundsätzlichen Fragen in Betracht kommen wird. Soweit eine Verhandlung erforderlich ist, kann er sie auf einen Sachverständigenausschuß übertragen. Die Entscheidung kann jedoch nur von ihm selbst oder einem Beauftragten im Sinne des § 21 getroffen werden. Im übrigen wird nach allgemeinen Grundsätzen den Beteiligten vor der Entscheidung Gelegenheit zur Aeußerung zu geben sein. Die Zulassung von Vertretern, auch Rechtsanwälten oder Angestellten von Rechtsberatungsstellen, ist in das Belieben des Treuhänders gestellt. Die Mitteilung der Entscheidung an die Beteiligten kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine Begründung wird jedenfalls bei schwierigeren Fällen geboten sein. Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung findet nicht statt. Die formlose Aufsichtsbeschwerde ist jedoch auch in diesen Fällen zulässig und kann sich auch gegen die materielle Entscheidung richten, da der Treuhänder auch bezüglich dieser dem Weisungsrecht der Aufsichtsbehörde unterliegt.

Die Entscheidungen sind Verwaltungsentscheidungen. Sie binden zwar die Beteiligten, sind aber weder als solche vollstreckbar, noch erzeugen sie einen privatrechtlichen Anspruch, der gerichtlich geltend gemacht werden könnte (vgl. hierzu aus dem früheren Recht RG. v. 25. 9. 23 RGZ. 107 244, RABl. 1924 38). Ein vollstreckbares Urteil kann nur durch Klage aus einem sonstigen Rechtsgrund z. B. aus dem Arbeitsvertrage wegen ungerechtfertigten Lohnabzuges erreicht werden. In solchen Fällen kann das Gericht auch über Vorfragen (z. B. die Notwendigkeit einer Versäumnis von Arbeitszeit) ohne Bindung an eine etwa ergangene Vorentscheidung selbständig entscheiden. Es entspricht dies der herrschenden Lehre, nach der die Gerichte bei der Entscheidung eines Rechtsstreits auch über präjudizielle verwal-

§ 19 tungsrechtliche Vorfragen grundsätzlich nach freiem Ermessen zu entscheiden haben und an Entscheidungen der Verwaltungsbehörden nicht gebunden sind. Eine Bindung der Gerichte an Entscheidungen der Verwaltungsbehörden wird nur insoweit angenommen, als die Bindung ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben ist oder sich aus der besonderen Natur der Entscheidung ergibt (vgl. hierzu Gaupp-Stein-Jonas ZPO. § 148 unter III, Fleiner, Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts 1928, S. 20 ff., Otto Mayer, Deutsches Verwaltungsrecht, Bd. I S. 184, 185, Hatscheck, Institutionen des Deutschen Staatsrechts S. 18). Im früheren Betriebsrätegesetz war die Bindung der Gerichte an die in den Fällen des § 93 BRG. getroffenen Entscheidungen der Arbeitsgerichte umstritten. Sie wurde im Schrifttum überwiegend abgelehnt; dagegen vertrat das RAG. die Auffassung, daß das Prozeßgericht (bei Klagen auf Ersatz der Geschäftsführungskosten nach § 36 BRG.) nicht über die nach § 93 BRG. dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren vorbehaltenen Fragen (der Notwendigkeit der Geschäftsführungskosten) zu entscheiden habe und daß das Prozeßgericht an die im Beschlußverfahren ergangene Entscheidung gebunden sei. (RAG. v. 4. 12. 29, Bensh. Samml. 7 453.)

Die Durchführung der Entscheidung des Treuhänders wird trotz des Fehlens einer Vollstreckbarkeit durch die Autorität der Einrichtung, wie auch dadurch gewährleistet, daß die Entscheidung als Anordnung im Sinne des § 36 Ziff. 3 anzusprechen ist und hartnäckiges Zuwiderhandeln daher ehrengerichtliche Bestrafung nach sich zieht. Voraussetzung ist dabei, daß die Anordnung schriftlich erlassen worden ist, vgl. Vorbem. vor § 18. Es hat im übrigen die Erfahrung mit der entsprechenden Regelung des Betriebsrätegesetzes gelehrt, daß die Unternehmer derartigen Entscheidungen trotz ihrer Nichtvollstreckbarkeit fast ausnahmslos nachkommen. Auch dürften die Gerichte wohl in aller Regel die Entscheidung des Treuhänders ihren Entscheidungen zugrunde legen.

3. Die Berufung und Abberufung der Vertrauensmänner

Die Berufung und Abberufung von Vertrauensmännern sind rechtsgestaltende Entscheidungen, die dem Treuhänder allein vorbehalten sind. Dem Gericht steht eine Nachprüfung dieser Entscheidungen nicht zu. Macht z. B. ein vom Treuhänder wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufener Vertrauensmann, dem gekündigt worden ist, in einem Rechtsstreit die Unzulässigkeit der Kündigung geltend, weil die Abberufung zu Unrecht

erfolgt sei, so kann er mit diesem Einwand nicht gehört werden, § 19
da über die Abberufung für das Gericht bindend durch den Treuhänder entschieden worden ist. Ebenso kann im Falle der Berufung eines Vertrauensmannes durch den Treuhänder der Arbeit das Gericht in einem Rechtsstreit, dessen Entscheidung von der Vorfrage abhängig ist, ob das Amt des Vertrauensmannes besteht, eine im Rahmen der Zuständigkeit des Treuhänders erfolgte Berufung zum Vertrauensmann nicht darauf nachprüfen, ob der Vertrauensmann z. B. hinsichtlich des Lebensalters, der Dauer der Betriebs- oder Gewerbezugehörigkeit oder der persönlichen Eigenschaften die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt.

Der Treuhänder ist bei der Berufung eines Vertrauensmannes an die Bestimmungen des § 8 des Gesetzes über die Voraussetzungen, denen ein Vertrauensmann zu entsprechen hat, gebunden. Die Frage, inwieweit Berufungen, die unter Verletzung dieser Bestimmungen erfolgen, als nichtig anzusehen sind, ist nach den gleichen Grundsätzen zu entscheiden, wie sie hinsichtlich der Nichtigkeit einer Bestellung von Vertrauensmännern nach § 8 des Gesetzes dargelegt worden sind, vgl. § 8 Anm. 3. Ob eine Nichtigkeit der Berufung vorliegt, ist von den Gerichten nachzuprüfen.

Die Berufung eines Vertrauensmannes durch den Treuhänder ist eine Anordnung im Einzelfall. Eine Pflicht zur Annahme der Berufung besteht jedoch nicht, wie aus dem Recht des Vertrauensmannes zur freiwilligen Amtsniederlegung (§ 14 Abs. 1) geschlossen werden muß. Die Ablehnung der Berufung kann daher auch nicht als ehrengerichtlich verfolgbare Zuwiderhandlung gegen eine Anordnung des Treuhänders — § 36 Abs. 1 Ziff. 3 — angesehen werden.

Durch eine allgemeine Anordnung im Sinne des § 22 kann der Treuhänder sicherstellen, daß ihm Fälle, in denen sein Eingreifen in Frage kommt, angezeigt werden.

Eine weitere Zuständigkeit zur Berufung und Abberufung von Vertrauensmännern ist dem Treuhänder in § 13 der Zweiten Durchführungsverordnung (s. Anhang) übertragen. Danach kann der Treuhänder, wenn die Berücksichtigung der Angestellten oder die Berücksichtigung der Arbeiter im Vertrauensrat in einem offenbaren Mißverhältnis zur Zusammensetzung der Gefolgschaft steht, auf Antrag des Führers des Betriebes zur Beseitigung dieses Mißverhältnisses einzelne Vertrauensmänner abberufen und durch andere ersetzen.

§ 19 4. Die Entscheidung auf Anrufung der Mehrheit des Vertrauensrates gemäß § 16

Die Vorschrift des § 16 in Verbindung mit § 19 Abs. 1 Ziff. 3 überträgt dem Treuhänder die Befugnis, auch die Entscheidungen des Führers des Betriebes über die allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen nachzuprüfen. Es handelt sich in erster Linie um die Betriebsordnung, die nach § 26 in jedem Betriebe zu erlassen ist, in dem in der Regel zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind.

Das Verfahren für die Anrufung des Treuhänders in den fraglichen Fällen ist in Art. III § 15 der Zweiten Durchführungsverordnung geregelt.

Eine Entscheidung des Treuhänders kann erforderlich werden, wenn der Führer des Betriebes etwa das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzung einer Betriebsordnung, d. h. eine regelmäßige Beschäftigung von mindestens zwanzig Angestellten und Arbeitern verneint und demgemäß den Erlaß einer Betriebsordnung abgelehnt hat. Der Treuhänder wird sich hier im allgemeinen darauf beschränken können, die gesetzliche Verpflichtung des Führers des Betriebes zum Erlaß einer Betriebsordnung festzustellen, und ihm die Gestaltung ihres Inhalts überlassen. Die Entscheidung des Treuhänders kann ferner angerufen werden, wenn es sich um den materiellen Inhalt der vom Führer des Betriebes erlassenen Betriebsordnung handelt. Es können dabei sowohl Arbeitsbedingungen in Frage kommen, deren Aufnahme in die Betriebsordnung vom Gesetz zwingend vorgeschrieben ist (§ 27 Abs. 1), als auch Arbeitsbedingungen, die, wie das Arbeitsentgelt, in die Betriebsordnung lediglich aufgenommen werden können (§ 27 Abs. 3). Lehnt der Führer des Betriebes nach Beratung im Vertrauensrat eine Regelung der letztgenannten Arbeitsbedingungen in der Betriebsordnung ab, so liegt auch darin eine Entscheidung, gegen die der Treuhänder nach § 16 angerufen werden kann. Ein die Aufnahme solcher Arbeitsbedingungen in die Betriebsordnung anordnendes Eingreifen des Treuhänders wird allerdings nur in Ausnahmefällen am Platze sein, da ja der regelmäßige Inhalt der Betriebsordnung in § 27 Abs. 1 abgegrenzt ist. Ein derartiges Eingreifen des Treuhänders wird sich daher im allgemeinen auf diejenigen Arbeitsbedingungen beschränken, die zwingender Inhalt der Betriebsordnung sind oder deren Regelung darüber hinaus vom Führer des Betriebes in der Betriebsordnung erfolgt ist. Es bleibt dem Ermessen des Treuhänders vorbehalten, ob er die nach seiner Auffassung erforderliche Regelung selbst treffen oder unter Aufstellung der nötigen Richtlinien dem Führer des Betriebes die Regelung überlassen will. Oberster Gesichtspunkt wird es dabei für den Treuhänder der Arbeit nach den Ausführungen in der Einleitung, S. 24, sein müssen, daß seine Aufgabe in erster Linie Erziehung von Führer und Gefolgschaft zur unmittelbaren Regelung der Arbeitsbeziehungen im Geiste der Betriebsgemeinschaft, nicht obrigkeitliche Reglementierung des Arbeitslebens ist. Zur Beratung des Treuhänders steht auch bei diesen Fragen der Gestaltung der betrieblichen allgemeinen Arbeitsbedingungen der Sachverständigenausschuß des § 23 Abs. 3 zur Verfügung. Es wird hierauf im § 19 Abs. 3 nochmals ausdrücklich hingewiesen. Wenn danach auch kein Zwang besteht, die Regelung betrieblicher Arbeitsbedingungen nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß zu treffen, wie dies bei den überbetrieblich-tariflichen Regelungen nach § 32 Abs. 2 der Fall ist, so hält das Gesetz doch offenbar auch für die betrieblichen Arbeitsbedingungen die Einschaltung der Selbstverwaltung für besonders erwünscht. Die Hervorhebung, daß dem Sachverständigenausschuß in den fraglichen Angelegenheiten die Verhandlung übertragen werden kann, wird zwar nicht dahin zu verstehen sein, daß in anderen Angelegenheiten vom Treuhänder nicht ebenso verfahren werden könnte, legt aber eine weitgehende Heranziehung der Selbstverwaltung gerade hier ausdrücklich nahe.

Die vom Treuhänder selbst getroffene Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen tritt an die Stelle der Entscheidung des Führers des Betriebes. Ihr kommt also insbesondere auch die in § 30 vorgeschriebene Wirkung zu, daß ihre Bestimmungen für alle Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich sind. Sie ist, da sie eine obrigkeitliche, innerhalb der Verwaltung vorgenommene Willensäußerung darstellt, als Verwaltungsakt anzusehen. Es wird jedoch zu vermeiden sein, daß die Arbeitsbedingungen eines Betriebs zeitlich unbegrenzt durch den Treuhänder der Arbeit im Verwaltungswege geregelt werden. Die Regelung wird daher zweckmäßig befristet. Während der Geltungsdauer der Regelung ist ihre Abänderung durch den Führer des Betriebes an die Zustimmung des Treuhänders gebunden. Im übrigen handelt es sich dabei um eine Anordnung im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 3, so daß ein hartnäckiges Zuwiderhandeln ehrengerichtlich verfolgt werden kann. Eine allgemeine Anordnung im Sinne des § 22 wird in der Regelung nicht zu erblicken sein, vgl. dazu § 22 Anm. 2.

§ 19

§ 19 5. Die Ueberwachung der Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung

Dem Treuhänder der Arbeit liegt es ob, darüber zu wachen, daß die Vorschriften des Gesetzes über die Betriebsordnung durchgeführt werden. Die Ueberwachung bezieht sich hiernach darauf, daß die Betriebsordnungen in den Fällen, in denen das Gesetz dies vorschreibt (§ 26), erlassen werden und den gesetzmäßigen Inhalt haben, also insbesondere Bestimmung über diejenigen Arbeitsbedingungen treffen, deren Aufnahme im § 27 zwingend vorgeschrieben ist. Der Treuhänder kann, um die Ueberwachung zu gewährleisten, anordnen, daß ihm binnen bestimmter Frist nach Erlaß einer Betriebsordnung eine Ausfertigung einzureichen ist (vgl. bisher § 134e GewO.); die Zweite Durchführungsverordnung (§ 26 Abs. 2) stellt dies noch ausdrücklich klar. Er kann, wenn der Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, eine dem Gesetz entsprechende Abänderung anordnen oder wenn die Voraussetzungen des § 19 Ziff. 3 vorliegen, auch selbst die Regelung treffen.

Die Ueberwachung erstreckt sich dagegen nicht auf die Durchführung der dem Gesetz entsprechenden Bestimmungen einer Betriebsordnung im Einzelfall. Der Treuhänder hat also nicht darüber zu wachen, ob z. B. im Einzelfall die Berechnung der Akkordsätze den Bestimmungen der Betriebsordnung entspricht, ob die Arbeitszeit eingehalten wird oder ob die Löhne, soweit sie in der Betriebsordnung geregelt sind, dieser Regelung entsprechend gezahlt werden. Die Entscheidung hierüber ist von den jeweils zuständigen anderen Behörden zu treffen, z. B. bei Lohnstreitigkeiten von den Gerichten.

Die bisherigen Strafvorschriften des § 147 Abs. 1 Ziff. 5 GewO. (Gewerbebetrieb ohne Bestehen einer Arbeitsordnung oder Zuwiderhandlung gegen eine behördliche Anordnung auf Abänderung einer nicht gesetzmäßigen Arbeitsordnung), des § 148 Ziff. 11 GewO. (arbeitsordnungswidrige Bestrafung), des § 148 Ziff. 12 GewO. (Nichteinreichung der Arbeitsordnung) sind aufgehoben (vgl. § 69 Abs. 2 und 3 dieses Gesetzes); an ihre Stelle ist die Ueberwachung durch den Treuhänder getreten. Seine Anordnungen genießen den Schutz der Ehrengerichtsbarkeit (§ 36 Abs. 1 Ziff. 3), allgemeine Anordnungen den Strafschutz des § 22.

6. Die Festsetzung und Ueberwachung von Richtlinien und Tarifordnungen § 19

Wegen des Erlasses von Richtlinien und Tarifordnungen vgl. die Anmerkungen zu §§ 32, 33. In Durchführung seiner Ueberwachungsaufgabe, soweit Richtlinien und Tarifordnungen in Frage kommen, wird sich der Treuhänder bei Verstößen wiederum zweckmäßig zunächst mit den Beteiligten in Verbindung setzen und so auf eine Abstellung hinwirken. Darüber hinaus hat der Treuhänder bei wiederholten vorsätzlichen Zuwiderhandlungen gegen Tarifordnungen, z. B. untertariflicher Bezahlung, das Recht des Strafantrags aus § 22 und des Antrages auf ehrengerichtliche Bestrafung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 3. Richtlinien sind keine Anordnungen im Sinne der § 22 und § 36 Abs. 1 Ziff. 3. Sie werden jedoch vielfach entscheidende Bedeutung für die Beurteilung der Frage haben, ob eine Ausnutzung der Arbeitskraft im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 vorliegt.

Die Ueberwachung der Tarifordnung wird ferner das Recht des Treuhänders in sich schließen, von den durch die Tarifordnung erfaßten Betrieben die Vorlage von Lohn- und Gehaltslisten und sonstigen Unterlagen, die einen Einblick in die Durchführung der Tarifordnungsbestimmungen gestatten, zu verlangen.

Der Treuhänder hat innerhalb seines Bezirks auch die Durchführung der von einem Sondertreuhänder erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen in der Regel mit zu überwachen, soweit nicht ausnahmsweise dem Sondertreuhänder diese Aufgabe mit übertragen worden ist (§ 33 Abs. 3). Die Ueberwachung erstreckt sich ferner selbstverständlich auch auf Tarifordnungen, die nach § 34 zur Regelung der Arbeitsbedingungen zwischen den Hausgewerbetreibenden und den ihnen gleichgestellten Personen einerseits und ihren Auftraggebern andererseits getroffen worden sind. Näheres s. Gesetz über die Heimarbeit vom 23. 3. 34 (RGBl. I S. 214).

7. Die Mitwirkung bei der sozialen Ehrengerichtsbarkeit

Es kommen hier in Betracht: § 41 (Antrag auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens), § 43 (Entgegennahme und Prüfung von Anzeigen) § 45 (Antrag auf Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht), § 46 (Einspruch gegen Entscheidungen des Vorsitzenden des Ehrengerichts), § 48 (Teilnahme an der Hauptverhandlung), § 49 (Berufung gegen Urteile des Ehrengerichts), § 52 (Zurücknahme des Antrags auf ehrengerichtliche Verfolgung), § 53 Abs. 2 und § 54 (Durchführung der ehrengerichtlichen Urteile).

§ 20 8. Die Uebertragung weiterer Aufgaben

Die Uebertragung weiterer Aufgaben kann nur im Rahmen der Gesetze erfolgen. Es wird damit z. B. ausgeschlossen, daß etwa Zuständigkeiten, die das Gesetz den Arbeitsgerichten zuweist, oder eine nach bestehendem Recht anderen Stellen zustehende Einwirkung auf das Kartellwesen, die Preisbildung usw. auf die Treuhänder übertragen werden. Soweit eine derartige anderweitige gesetzliche Regelung nicht vorliegt, kann durch bloße Verwaltungsverfügung der Aufgabenkreis der Treuhänder erweitert werden. Die Verfügung kann von dem Reichsarbeitsminister und dem Reichswirtschaftsminister erlassen werden. Das Einvernehmen zwischen beiden Ministerien ist durch Verwaltungsvereinbarung gewährleistet.

Entscheidungen bei größeren Entlassungen **§ 20**

(1) Der Unternehmer eines Betriebes ist verpflichtet, dem Treuhänder der Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er

a) in Betrieben mit in der Regel weniger als einhundert Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte,

b) in Betrieben mit in der Regel mindestens einhundert Beschäftigten zehn vom Hundert der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als fünfzig Beschäftigte innerhalb von vier Wochen entläßt.

(2) Entlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf von vier Wochen nach Eingang der Anzeige beim Treuhänder der Arbeit nur mit dessen Genehmigung wirksam; der Treuhänder der Arbeit kann die Genehmigung auch mit rückwirkender Kraft erteilen. Er kann auch anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Erstattung der Anzeige wirksam werden. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von vier Wochen nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Satz 1 oder 2 wirksam sind, gilt die

Anzeige als nicht erstattet. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. § 20

(3) Ist der Unternehmer nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in Abs. 2 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann der Treuhänder zulassen, daß der Unternehmer für die Zwischenzeit in seinem Betriebe eine Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) einführt. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten nicht unter vierundzwanzig Stunden herabgesetzt werden. Der Unternehmer ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.

(4) In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagnebetriebe), finden die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 auf Entlassungen, die durch diese Eigenart des Betriebes bedingt sind, keine Anwendung.

Sonderschrifttum:

Molitor, Die Neuordnung des Kündigungsschutzes, Arbeitsr. u. Volksk. 1934, S. 65.

Richter, Der Kündigungsschutz in der Ordnung der nationalen Arbeit, NSSozPol. 1934, S. 137.

Hueck, Der Kündigungsschutz im neuen Arbeitsrecht, JW. 1934, S. 1022 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Die Verpflichtung zur Erstattung der Anzeige.
3. Die Entlassungsbeschränkungen.
4. Die Arbeitsstreckung.
5. Saison- und Kampagnebetriebe.

§ 20 1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmungen

Die im § 20 dem Unternehmer auferlegte Pflicht, vor größeren Entlassungen dem Treuhänder Anzeige zu erstatten, ist in ihren Grundgedanken der bisherigen Verordnung, betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen vom 8. November 1920 (RGBl. S. 1901)/15. Oktober 1923 (RGBl. I S. 983) entnommen, die durch das vorliegende Gesetz aufgehoben wird (§ 65 Ziff. 10). Der ursprüngliche Zweck dieser Verordnung war allein produktionspolitischer Natur: Schutz der Produktionsanlagen und der allgemeinen Produktionsfähigkeit der Betriebe. Mit den diesem Zweck dienenden polizeilichen Vorschriften wurden durch die Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 Vorschriften rein sozialpolitischen Charakters verknüpft, was insbesondere hinsichtlich der Voraussetzungen dieses Schutzes und des erfaßten Personenkreises zu Systemlosigkeit und Willkürlichkeit dieses Schutzes führte. Das vorliegende Gesetz beseitigt die wirtschaftspolitischen Vorschriften, für welche die bei ihrem Erlaß in der Inflationszeit maßgebenden Gründe inzwischen längst fortgefallen sind, und gestaltet die sozialpolitischen Vorschriften, die die Entlassung größerer Teile der Gefolgschaft eines Betriebes beschränken, in zweckentsprechender Weise auch im Hinblick auf den Schutz einer geregelten Arbeitsvermittlung um.

Die wesentlichen Unterschiede gegenüber der Regelung der Entlassungssperre in der bisherigen Verordnung sind:

1. Ausdehnung auf alle Betriebe und Verwaltungen im Sinne des § 4 dieses Gesetzes, während bisher nur gewerbliche Betriebe (§ 105b GewO.) und Betriebe des Verkehrswesens erfaßt waren;
2. Unterstellung der Betriebe bereits bei zehn in der Regel beschäftigten Arbeitern oder Angestellten unter das Gesetz, während bisher nur Betriebe erfaßt wurden, in denen in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt waren.
3. Anzeigepflicht bei allen größeren Entlassungen, während bisher Entlassungen selbst größeren Ausmaßes nicht anzeigepflichtig waren, wenn sie nicht durch gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen bedingt waren;
4. lediglich privatrechtliche Unwirksamkeit der Entlassungen bei Verstoß gegen das Entlassungsverbot des

Gesetzes, während bisher, jedenfalls in einem Teil des Schrifttums zur Stillegungsverordnung, angenommen wurde, daß derartige Entlassungen auch unter die Strafbestimmungen der Verordnung fielen; § 20

Der Zweck der Vorschriften des § 20 ist der Schutz des Arbeitsmarktes, nicht der Kündigungsschutz des einzelnen Arbeiters oder Angestellten; dieser ist im Fünften Abschnitt, §§ 56 ff. neu geregelt. Der § 20 kann daher auch nicht als ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. angesehen werden; vgl. zu dieser Frage aus dem früheren Recht der Stillegungsverordnung Erdmann-Anthes, Betriebsstillegungs-VO. 2. Aufl., S. 85.

Soweit die Auslegung der Entlassungsvorschriften der bisherigen Stillegungsverordnung auch für das jetzige Recht von Bedeutung ist, wird auf die nachbezeichneten Kommentare für Stillegungsverordnung verwiesen:

Göppert, Stillegungsverordnung, 1929; Weigert-Richter, Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung, 1930; Erdmann-Anthes, Betriebsstillegungsverordnung, 1932.

Die erforderlichen Ueberleitungsbestimmungen für die Anwendung des neuen Rechts trifft Art. IV § 16 der Zweiten Durchführungsverordnung. Da Entlassungen, deren Bevorstehen nach § 20 Abs. 1 anzuzeigen ist, erst nach Ablauf von vier Wochen nach Eingang der Anzeige beim Treuhänder der Arbeit wirksam werden, ist insbesondere vorgesehen, daß Entlassungen, die in der Zeit vom 1. bis 29. Mai 1934 durchgeführt werden sollen, bereits vor dem 1. Mai, dem Tage des Inkrafttretens des Gesetzes, dem Treuhänder angezeigt werden können.

2. Die Verpflichtung zur Erstattung der Anzeige

Die Verpflichtung liegt dem Unternehmer als dem nach dem Arbeitsvertrag zur Kündigung der Arbeiter und Angestellten des Betriebes Berechtigten ob, bei juristischen Personen den gesetzlichen Vertretern. Der Anzeigepflicht wird selbstverständlich auch durch eine im Namen des Unternehmers erfolgende Anzeige eines Bevollmächtigten genügt. Eine sonst von dritter Seite erfolgende Mitteilung an die Behörde kann dagegen nicht die Frist des Abs. 2 in Lauf setzen. Bei einem Wechsel des Unternehmers nach erfolgter Anzeige wirkt diese auch für den Nachfolger. Als Unternehmer im Sinne der Vorschrift wird auch der Konkursverwalter anzusehen sein, dem nach dem Gesetz an Stelle des Unternehmers kraft seines Amtes die Verfügung über die Arbeitsverhältnisse zusteht.

§ 20 Während bisher entsprechend dem Zweck der Stillegungsverordnung, die Produktionsanlagen zu schützen, aus der Gesamtheit der Betriebe nur zwei Kategorien, die eigentlichen gewerblichen Produktionsbetriebe und das Verkehrsgewerbe herausgegriffen und der Verordnung unterstellt waren, kennt die jetzige Vorschrift im Einklang mit ihrer neuen Zweckbestimmung eine derartige Beschränkung nicht. Sie erfaßt daher über das bisherige Recht hinaus insbesondere auch den Groß- und Kleinhandel, die Banken, das Versicherungsgewerbe, Gast-, Schank- und Speisewirtschaften, ferner auch den Ackerbau, die Forstwirtschaft, den Garten- und Weinbau, die Viehzucht, die Fischerei; vgl. aber wegen der Saison- und Kampagnebetriebe den Abs. 4 des § 20, unten Anm. 5. Nicht erfaßt ist der öffentliche Dienst (vgl. § 63).

Ueber den *Inhalt der Anzeige* trifft das Gesetz keine Bestimmung. Aus ihrem Zweck ergibt sich, daß sich aus ihr der Betrieb und die Anzahl der beabsichtigten Entlassungen ergeben muß. Die Anzeige auch der Anzahl der beabsichtigten Entlassungen ist für die Entscheidung des Treuhänders über Abkürzung oder Verlängerung der Sperrfrist kaum entbehrlich; sie ist insbesondere aber unerläßlich für eine etwa erforderliche spätere Feststellung, ob die Entlassungen, deren Bevorstehen angezeigt worden ist, innerhalb der Freifrist von vier Wochen (§ 20 Abs. 2 Satz 3) durchgeführt worden sind. Die Mitteilung der Gründe, die die Entlassungen erforderlich machen, ist für die Wirksamkeit der Anzeige zwar nicht Voraussetzung, liegt jedoch zur Erleichterung einer sachgemäßen Entscheidung des Treuhänders im Interesse des Unternehmers selbst.

Die Anzeige ist an denjenigen Treuhänder zu richten, in dessen Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Eine Verpflichtung zur Anzeige besteht jedenfalls in dem Sinne, daß ein Zwang zur Anzeige ausgeübt werden könnte, nicht. Die Unterlassung der Anzeige hat jedoch die Folge der privatrechtlichen Unwirksamkeit der Entlassungen.

Entlassung bedeutet Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Unternehmer und dem Beschäftigten durch den Unternehmer, nicht auch durch den Beschäftigten selbst. Eine unter dieses Gesetz fallende Entlassung liegt auch vor, wenn der Unternehmer zu einer Weiterbeschäftigung eines Angestellten oder Arbeiters auf einem anderen Arbeitsplatz bereit wäre, mangels eines nach dem Arbeitsvertrag erforderlichen Einverständnisses des Beschäftigten aber zur Entlassung genötigt ist.

Eine Entlassung im Sinne der Vorschrift liegt *nicht* vor, wenn das *Arbeitsverhältnis befristet oder für einen bestimmten vorübergehenden Zweck* abgeschlossen war und daher ohne Kündigung des Unternehmers sein Ende findet. Keine Entlassung ist es ferner, wenn unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses die Arbeit lediglich ausgesetzt wird, wie z. B. beim Krümper-System, oder wenn im Wege einer Einigung der Vertragsparteien Kurzarbeit eingeführt wird oder der Unternehmer auf Grund eines ihm vertraglich zustehenden Rechtes einseitig Kurzarbeit anordnet. Keine Entlassung ist schließlich auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis.

§ 20

Die Beschränkungen des § 20 beziehen sich lediglich auf die Entlassungen. Die *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses *wird von der Vorschrift nicht betroffen* und bleibt selbstverständliche Voraussetzung für seine rechtswirksame Beendigung. Sie wird allerdings, wenn die Kündigungsfrist vor dem Beginn der Freifrist ablaufen würde, erst mit deren Beginn wirksam.

Entlassungen unter gleichzeitiger Neueinstellung anderer Angestellter oder Arbeiter werden trotz des in dieser Beziehung nicht eindeutigen Wortlautes nach dem Zweck der Bestimmung, den Arbeitsmarkt zu schützen, bei der Feststellung, ob eine anzeigepflichtige Zahl von Entlassungen gegeben ist, nicht mit zu berücksichtigen sein, sofern die neueingestellten Arbeitskräfte nach der Art ihrer Beschäftigung an die Stelle der entlassenen treten. Es wird dabei auch keinen Unterschied machen können, ob statt eines ausgelernten Arbeiters oder Angestellten ein Lehrling eingestellt wird oder statt eines im laufenden Vertragsverhältnis beschäftigten Angestellten oder Arbeiters ein Arbeiter oder Angestellter mit nur befristetem Vertrag. In dem letzteren Falle bedarf es allerdings besonderer Prüfung, ob nicht eine Umgehung des Gesetzes vorliegt. Voraussetzung ist ferner stets, daß innerhalb der Vier-Wochenfrist des Abs. 1b die Gesamtzahl der Beschäftigten nicht um mehr Angestellte und Arbeiter verringert wird, als nach Abs. 1 Entlassungen ohne Anzeige zulässig sind.

Grundlage für die Berechnung ist die Zahl der im Betrieb Beschäftigten. Entlassungen in mehreren selbständigen Betriebsabteilungen eines Betriebes sind also zusammenzurechnen. Anderseits ist bei der Feststellung, ob ein anzeigepflichtiger Prozentsatz von Entlassungen vorliegt, von der Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten auszugehen, auch wenn sich etwa die Entlassungen auf eine selbständige Betriebsabteilung beschränken.

Als Beschäftigte im Sinne des § 20 rechnen *nicht* die *Hausgewerbetreibenden*, wie sich aus § 5 Abs. 3 des Gesetzes ergibt; *als Beschäftigte* gelten dagegen *auch* die *Lehrlinge*, die *Familienangehörigen*, soweit ihre Beschäftigung auf

§ 20 Grund eines Arbeitsvertrages erfolgt (s. § 1 Anm. 3), und die leitenden Angestellten.

Wegen des Begriffs der „in der Regel" Beschäftigten s. § 5 Anm. 2b.

Der Prozentsatz unter b (10 v. H.) ist von der Zahl „der im Betriebe regelmäßig Beschäftigten" zu errechnen. Nur gelegentliche Vermehrungen oder Verminderungen der Beschäftigtenzahlen sind also bei der Errechnung des Prozentsatzes außer Betracht zu lassen.

Für die Feststellung, ob die anzeigepflichtige Grenze erreicht ist, sind Entlassungen, die innerhalb von 4 Wochen erfolgt sind, zusammenzuzählen, da anzunehmen ist, daß der Betrieb im allgemeinen für diesen Zeitraum in der Lage sein dürfte, den Bedarf an Arbeitskräften zu überblicken.

3. Die Entlassungsbeschränkungen

Die Anzeige hat zur Folge, daß die Entlassungen, soweit sie der Treuhänder nicht für einen früheren Zeitpunkt genehmigt, erst nach Ablauf einer Sperrfrist von in der Regel 4 Wochen, längstens 2 Monaten, erfolgen können. Sie müssen innerhalb von 4 Wochen nach dem Ende der Sperrfrist durchgeführt sein. Auf die Berechnung der Sperrfrist sind die §§ 187, 188 BGB. entsprechend anzuwenden. Sie beginnt danach am Tage nach dem Eingang der Anzeige bei dem Treuhänder (§ 187 Abs. 1 BGB.); ihr Ende berechnet sich nach § 188 BGB.

Entlassungen, deren Zahl innerhalb der anzeigepflichtigen Grenze des Abs. 1 liegt, sind zunächst wirksam; sie werden jedoch rückwirkend für die Dauer der Sperrfrist unwirksam, falls durch weitere Entlassungen innerhalb der 4-Wochen-Frist des Abs. 1 die anzeigepflichtige Zahl erreicht wird. Härten, die sich daraus ergeben könnten, kann der Treuhänder ausgleichen, indem er die Genehmigung zu diesen Entlassungen mit rückwirkender Kraft erteilt. In gleicher Weise wird er verfahren können, wenn der Arbeitgeber die Anzeige nicht rechtzeitig erstatten konnte (z. B. im Falle von Betriebsstörungen) oder sie versehentlich ohne Böswilligkeit unterlassen hat. Es könnte andernfalls bei versehentlicher Versäumung der Anzeige unter Umständen noch nach vielen Monaten die Unwirksamkeit der Entlassungen geltend gemacht werden.

Die Genehmigung kann nach Ermessen des Treuhänders auch nur für einen Teil der Entlassungen erteilt oder an eine Auflage, z. B. die Zahlung einer Abfindung, geknüpft werden. Etwaigen

Auflagen kann sich der Unternehmer dadurch entziehen, daß er den Ablauf der Sperrfrist abwartet. § 20

Der Treuhänder kann eine zunächst verweigerte Genehmigung nachträglich erteilen. Er wird auch eine zunächst erteilte Genehmigung, da es sich um einen Verwaltungsakt handelt, mit Wirkung für die Zukunft zurücknehmen können. Entlassungen, die vor der Zurücknahme erfolgt sind, bleiben in ihrer Wirksamkeit unberührt.

Die Unwirksamkeit der Entlassungen, die entgegen den Vorschriften des § 20 erfolgen, beruht auf öffentlichem, zwingendem Recht. Der Beschäftigte kann daher nicht im voraus auf den sich für ihn daraus ergebenden Entlassungsschutz verzichten. Er kann sich jedoch nachträglich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklären oder auf seinen Lohnanspruch verzichten. Wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis vgl. oben Anm. 2.

Die Kündigungsvorschriften zugunsten des einzelnen Beschäftigten, wie die Vorschriften des § 56 dieses Gesetzes, des Schwerbeschädigtengesetzes, des Kündigungsschutzgesetzes für ältere Angestellte vom 9. Juli 1926 (RGBl. I 366), des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. Juli 1927 (RGBl. I 184) werden durch die Vorschrift des § 20 nicht berührt; denn durch ihn wird lediglich der Ablauf der Kündigungsfrist gehemmt, soweit sie innerhalb der Sperrfrist ablaufen würde. Daher muß also von dem einzelnen gekündigten Beschäftigten z. B. die Klage auf Widerruf der Kündigung innerhalb der Frist des § 56 erhoben werden, wenn er sich nicht seines Klagerechtes begeben will. Die Genehmigung der Entlassung im Verfahren des § 20 bezieht sich lediglich auf die Zahl der Entlassungen, nicht auf die Auswahl der zu entlassenden Beschäftigten. Die Nachprüfung der Auswahl ist dem Arbeitsgericht nach §§ 56 ff. vorbehalten. Entsprechendes gilt für die anderen oben erwähnten Kündigungsschutzvorschriften.

Sobald der Unternehmer übersieht, daß er die geplanten Entlassungen nicht innerhalb der Freifrist durchführen kann, etwa wegen neuer Aufträge, oder daß noch weitere Entlassungen notwendig sind, kann er auch bereits während des Laufes der Sperrfrist oder der Freifrist erneut Anzeige erstatten und damit neue Fristen in Lauf setzen. Bei Neuaufträgen dürfte er es im allgemeinen vorziehen, durch befristete Weiterbeschäftigung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses die Anzeigepflicht zu vermeiden.

Fristlose Entlassungen fallen nicht unter die Anzeigepflicht. Wegen der gesetzlichen Gründe zur fristlosen Entlassung vgl.

§ 20 § 626 BGB., §§ 123, 124a, 127b Abs. 2, 133b, 133c GewO., §§ 70, 72, 77, 92 Abs. 2 HGB. Das Gesetz läßt darüber hinaus auch fristlose Kündigungen aus vertraglichen Gründen unberührt. Als „wichtiger Grund" zur fristlosen Entlassung im Sinne der gesetzlichen Vorschriften oder einer vertraglichen Bestimmung wird jedoch nach dem Sinn der Regelung eine Aenderung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmers ausscheiden müssen.

4. Die Arbeitsstreckung

Die Vorschrift des Abs. 3 entspricht der bisherigen Vorschrift des § 2 Abs. 2 und 3 der StillVO. Die Zulassung der Arbeitsstreckung durch den Treuhänder ermächtigt den Unternehmer zu dieser Maßnahme, ohne daß es eines sonst etwa nach dem Arbeitsvertrag erforderlichen Einverständnisses des Beschäftigten bedürfte. Der Treuhänder kann die Zulassung für alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes aussprechen oder sie auf einen Teil beschränken. Soweit nur Arbeiter oder nur Angestellte zur Entlassung kommen sollen, wird sich die Zulassung der Arbeitsstreckung sinngemäß auch nur auf die eine Kategorie zu erstrecken haben. Zeitlich kann der Treuhänder die Maßnahme höchstens für die Dauer der Sperrfrist zulassen, er kann sie aber auch auf eine kürzere Zeit begrenzen. Die Zurücknahme ist jederzeit zulässig.

Im Wege der Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und den Beschäftigten kann selbstverständlich eine Arbeitsstreckung auch dann erfolgen, wenn der Treuhänder ihre Zulassung nicht aussprechen sollte.

Die vierundzwanzigstündige Wochenarbeitszeit ist die äußerste Grenze, die der Treuhänder zulassen kann. Dem Unternehmer bleibt es innerhalb dieser Grenze überlassen, in welchem Ausmaß und in welcher Form er die Arbeitsstreckung einführen will.

Die besondere Bedeutung des Abs. 3 liegt in der Vorschrift des letzten Satzes über die Lohn- und Gehaltszahlungen. Danach kann der Unternehmer im Falle der Arbeitsstreckung das Arbeitsentgelt von dem Zeitpunkt an kürzen, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde. Es bleiben hiernach besondere Erschwernisse der Kündigung, die in der Person des einzelnen Beschäftigten begründet sind, außer Betracht. Es handelt sich dabei insbesondere um die Vorschriften des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926, um die Vorschriften des Schwerbeschädigtengesetzes und des Mutterschutz-

gesetzes und um den Kündigungsschutz der Vertrauensmänner nach § 14 dieses Gesetzes. § 20

Ist die Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses bereits früher erfolgt, jedoch wegen der Vorschrift des § 20 Abs. 2 trotz Ablaufs der Kündigungsfrist noch nicht wirksam geworden, so kann die Kürzung des Arbeitsentgelts nunmehr im Falle der Arbeitsstreckung unmittelbar vorgenommen werden.

Mit dem Ablauf der Sperrfrist endigt in jedem Fall das auf der gesetzlichen Vorschrift des § 20 beruhende Recht der Lohnkürzung. Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen treten wieder voll in Kraft.

5. Saison- und Kampagnebetriebe

Als Saisonbetriebe kommen insbesondere Betriebe in Betracht, die hinsichtlich ihrer technischen Führung oder wegen ihres Zwecks an bestimmte Jahreszeiten gebunden sind, wie Ziegeleien (ohne Trockeneinrichtung), Teile des Baugewerbes, offene Badeanstalten, Verkehrsbetriebe in Sommerfrischen. Weiter aber auch solche Betriebe, die wegen eines jahreszeitlich gebundenen Absatzes regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten, wie Strohhutfabriken, Betriebe zur Herstellung von Christbaumschmuck, von Karnevalsartikeln, von Kisten für die Verpackung von Früchten (vgl. für das bisherige Recht RAG. v. 24. 10. 28, Bensh. Samml. 4 398).

Beispiele für Kampagnebetriebe sind vor allem Rübenzucker-Fabriken, Frucht- und Gemüsekonserven-Fabriken usw. Entscheidend sind die Verhältnisse des einzelnen Betriebes.

Die Bestimmungen über Saison- und Kampagnegewerbe im Sinne des § 23 Abs. 3 der Durchführungsbestimmungen zur Steuergutscheinverordnung (RGBl. 1932 I S. 520; 1933 S. 149) können einen gewissen Anhalt für die Abgrenzung des Kreises der in Betracht kommenden Betriebe bilden.

Auch die Saison- und Kampagnebetriebe werden an sich von der Anzeigepflicht größerer Entlassungen betroffen. Es ist jedoch bei diesen Betrieben zu unterscheiden, ob die Entlassungen durch die Eigenart der Saison- und Kampagnebetriebe bedingt sind, oder auf anderen Gründen beruhen. Nur im ersten Fall tritt Befreiung von der Anzeigepflicht ein (vgl. für das bisherige Recht RAG. v. 10. 9. 30, Bensh. Samml. 10 121 und RAG. v. 25. 4 31, Bensh. Samml. 13 22).

Betriebe des Lohngewerbes, die nicht für den Markt arbeiten und bei denen der Umfang von den jeweiligen Aufträgen ab-

§ 21 hängig ist, sind nicht von der Anzeige befreit, da die Voraussetzungen einer regelmäßig verstärkten Arbeit in einer bestimmten Jahreszeit im allgemeinen bei ihnen nicht gegeben sein werden. Härten werden hier durch eine den besonderen Verhältnissen des Lohngewerbes angepaßte Ausübung des Rechts zur Genehmigung von Entlassungen vermieden werden können.

Beauftragte des Treuhänders

§ 21

Der Reichsarbeitsminister kann dem Treuhänder der Arbeit, sofern es die Größe und die besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse seines Wirtschaftsgebietes erfordern, Beauftragte unterstellen, denen vom Reichsarbeitsminister oder vom Treuhänder der Arbeit die diesem obliegenden Aufgaben für einen bestimmten Bezirk oder hinsichtlich bestimmter Gewerbezweige oder bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise übertragen werden können. Die Beauftragten sind an Weisungen des Reichsarbeitsministers und des Treuhänders gebunden.

Die Einrichtung der Treuhänderdienststelle, zu der auch die Zuweisung der erforderlichen wissenschaftlichen Hilfskräfte und des Büropersonals gehört, ist als innere Verwaltungsangelegenheit vom Gesetz nicht geregelt. Das Gesetz trifft lediglich insoweit ausdrücklich Bestimmung, als es sich um die Bestellung von Personen handelt, die berechtigt sind, selbst die Aufgaben des Treuhänders als seine Beauftragten wahrzunehmen.

Die Größe der Treuhänderbezirke und der Umfang der Dienstgeschäfte werden es in der Regel nicht zulassen, daß der Treuhänder in allen Angelegenheiten selbst die erforderlichen Entscheidungen trifft. Abgesehen von solchen Mitarbeitern, die die einzelnen Fragen lediglich bis zur Entscheidung des Treuhänders vorbereiten, wird es daher im allgemeinen notwendig sein, ihm Beauftragte zu unterstellen, die mit der selbständigen Erledigung von Treuhänderangelegenheiten betraut werden können. Die Bestellung dieser Beauftragten ist dem Reichsarbeitsminister vorbehalten; sie erfolgt im Angestellten-, nicht im Beamtenverhältnis. Andere Personen als die vom Reichsarbeitsminister bestellten Beauftragten können rechtswirksame Anordnungen oder Entscheidungen im Auftrage des Treuhänders nicht treffen. § 22

Den Beauftragten kann ein bestimmter örtlicher Bezirk zugewiesen werden, in dem sie den gesamten Kreis der Treuhänderaufgaben wahrzunehmen haben. Ihre Zuständigkeit kann aber auch nach Gewerbezweigen oder nach Sachgebieten — z. B. Entscheidung in Streitigkeiten aus der Betriebsverfassung — abgegrenzt werden; sie können schließlich auch nur für bestimmte Einzelaufgaben bevollmächtigt werden. Für ihre Tätigkeit gelten, da sie lediglich Vertreter des Treuhänders sind, die gleichen Vorschriften wie für den Treuhänder selbst. Sie können also zu ihrer Beratung im Einzelfalle einen Sachverständigenausschuß berufen und sind dazu verpflichtet, soweit es sich um die Festsetzung von Richtlinien nach § 32 Abs. 1 oder um den Erlaß einer Tarifordnung handelt. Für allgemeine und grundsätzliche Fragen steht ihnen der Sachverständigenbeirat (§ 23 Abs. 1) zur Verfügung, der nach seiner Zweckbestimmung stets nur für das ganze Wirtschaftsgebiet des Treuhänders gebildet wird. Bezirkliche Sachverständigenbeiräte bei Bestellung von Beauftragten für bestimmte Bezirke sind nicht vorgesehen.

Die Beauftragten haben ihre Geschäfte im Auftrage des Treuhänders zu führen. Ihre Anordnungen und Entscheidungen gelten als Anordnungen und Entscheidungen des Treuhänders; sie genießen daher auch den straf- und ehrengerichtlichen Schutz der §§ 22 und 36 des Gesetzes. Der Treuhänder ist nicht nur — neben dem Reichsarbeitsminister — berechtigt, den Beauftragten Richtlinien und Weisungen zu geben, sondern kann auch die von ihnen getroffenen Maßnahmen aufheben, soweit er zur Aufhebung derartiger Maßnahmen berechtigt wäre, wenn er sie selbst getroffen hätte.

Kriminelle Strafen

§ 22

(1) Wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, die dieser in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erläßt, wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft; in besonders schweren Fällen kann an die Stelle der Geldstrafe oder neben sie Gefängnisstrafe treten. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein.

§ 22 **(2) Die Verfolgung der mit öffentlicher Strafe bedrohten Handlung als Verletzung der sozialen Ehre wird durch die Verurteilung zu öffentlicher Strafe nicht ausgeschlossen.**

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Der Begriff der allgemeinen Anordnung.
3. Die Zuwiderhandlung.
4. Die Bestrafung.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Das Gesetz hat Strafbestimmungen für den Fall der Zuwiderhandlung gegen seine Vorschriften nicht getroffen. Es sind die Strafbestimmungen des bisherigen Betriebsräterechts, §§ 99 ff. BRG. und die Strafbestimmungen der Gewerbeordnung bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über die Arbeitsordnung: § 147 Abs. 1 Nr. 5, § 148 Abs. 1 Nr. 11 und 12 und § 150 Abs. 1 Nr. 5 GewO. nicht übernommen worden. Das Gesetz hat statt dessen in § 22 kriminelle Strafen bei Zuwiderhandlungen gegen allgemeine Anordnungen des Treuhänders vorgesehen und in § 36 eine Reihe von Tatbeständen aufgestellt, bei deren Vorliegen eine ehrengerichtliche Bestrafung eintritt. Die Neuregelung ist mit der bisherigen schwer vergleichbar. Die in Fortfall gekommenen Strafbestimmungen des Betriebsrätegesetzes und der Gewerbeordnung haben nur geringe Auswirkungen gehabt. Eine Lücke wird nicht eintreten, da zum Teil allgemeine Anordnungen des Treuhänders nach § 22 ergehen werden, im übrigen Anordnungen des Treuhänders im Einzelfalle im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 3 möglich sind. Dabei ist der Schutz insofern wirksamer gestaltet, als die Strafverfolgung nicht mehr wie bisher in § 99 Abs. 5 und § 100 Abs. 3 BRG. an den Antrag eines der Beteiligten gebunden ist, sondern in Zukunft der Treuhänder der Arbeit antragsberechtigt ist. Es gelten ferner für die Verjährung der mit krimineller Strafe bedrohten Handlungen in Zukunft die allgemeinen Vorschriften des Strafgesetzbuches, während § 145 der Gewerbeordnung Verstöße gegen Arbeitsordnungsvorschriften bereits in drei Monaten nach der Begehung verjähren ließ. Besonders bedeutungsvoll ist es aber, daß künftig Zuwiderhandlungen gegen Tarifordnungen des Treuhänders strafbar sein werden, da sie allgemeine Anordnungen im Sinne des § 22 sind. Solange die Regelung der Arbeitsbedingungen auf Tarifvertrag beruhte, es sich also um Parteivereinbarungen handelte, war eine kriminelle Strafe bei Verstößen gegen den Tarifvertrag systematisch kaum zu

rechtfertigen. Auch das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 sah noch von Strafvorschriften ab, obwohl es sich hier bereits bei der Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Treuhänder an Stelle der wirtschaftlichen Vereinigungen, wie bei den sonstigen Anordnungen des Treuhänders, um einen staatlichen Verwaltungsakt handelte. Dieser Zustand hatte sich bei der großen Bedeutung der tariflichen Regelung für das Arbeitsleben als besonders mißlich herausgestellt. Das Gesetz trägt nunmehr diesen Bedenken Rechnung. Der § 22 dürfte, wenn er Zuwiderhandlungen gegen allgemeine Anordnungen des Treuhänders künftig unter Strafe stellt, praktisch seine entscheidenden Auswirkungen bei Verletzungen von Tarifordnungen haben. § 22

Die Androhung der Strafe im Gesetz für Zuwiderhandlungen gegen Normen, die im Gesetz selbst nicht aufgestellt, sondern dem Treuhänder der Arbeit überlassen sind, entspricht der Regelung im Reichsstrafgesetzbuch im 29. Abschnitt über die Uebertretungen, insoweit sich auch dort das Gesetz in zahlreichen Fällen auf die Festsetzung der Strafe beschränkt und die Aufstellung der Gebote und Verbote einer Polizeiverordnung überläßt.

2. Der Begriff der allgemeinen Anordnungen

Die Vorschrift gibt keine nähere Bestimmung des Begriffs der „allgemeinen Anordnung". Bei der Auslegung wird davon auszugehen sein, daß das Gesetz seiner Regelung den Betrieb als die natürliche Einheit des wirtschaftlichen und sozialen Lebens zugrunde legt. Auf ihm ist die neue Sozialverfassung aufgebaut. Man wird aus dieser Grundeinstellung des Gesetzes auf die Einheit des Betriebes auch für den Begriff der „allgemeinen Anordnungen" entnehmen können, daß er im Gegensatz zu betrieblichen Anordnungen gemeint ist, also nur Anordnungen umfaßt, die vom Treuhänder für den gesamten Treuhänderbezirk oder für Teile dieses Bezirks oder für einen Gewerbezweig usw. erlassen sind. Die allgemeine Anordnung entspricht somit der an die Allgemeinheit gerichteten Verwaltungsverordnung im sonstigen Verwaltungsrecht. Sie muß wie diese auch ein unzweideutiges Gebot oder Verbot enthalten, das die dem Anordnungsrecht des Treuhänders unterworfenen Personen zu bestimmten Handlungen oder Unterlassungen verpflichtet. Dabei ist die Zuständigkeit des Treuhänders für derartige Anordnungen an die Voraussetzung geknüpft, daß er die Anordnungen in Erfüllung der ihm in diesem oder in anderen Gesetzen zugewiesenen Aufgaben erläßt. Allgemeine Anordnungen, die dieser Grundlage entbehren, genießen den Strafschutz nicht.

§ 22 Es ist daher auch hier von Bedeutung, daß die „Erhaltung des Arbeitsfriedens" zwar letzter Grund aller Tätigkeit des Treuhänders ist, daß sie aber keine besondere Aufgabe des Treuhänders im Sinne des Gesetzes darstellt, vgl. oben § 19 Anm. 1. Ob im übrigen der Treuhänder in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben zu allgemeinen Anordnungen oder etwa nur zu Anordnungen im Einzelfalle berechtigt ist, ist nur bei einzelnen Aufgaben dem Gesetz selbst unmittelbar zu entnehmen (z. B. Erlaß von Tarifordnungen, Regelung der Arbeitsbereitschaft durch den Treuhänder nach § 2 der AZVO.), im übrigen mangels ausdrücklicher Vorschriften eine Frage der Auslegung des Gesetzes, auf die zum Teil bei Besprechung der Treuhänderaufgaben im § 19 bereits eingegangen ist, teils im folgenden zurückgegriffen werden wird. Grundsätzlich kann zu dieser Frage lediglich gesagt werden, daß allgemeine Anordnungen in allen Fällen als zulässig anzusehen sind, in denen sie die Erfüllung einer Treuhänderaufgabe ermöglichen oder erleichtern, und daß die Entscheidung über die Zweckmäßigkeit allgemeiner Anordnungen ausschließlich Sache des Treuhänders selbst ist.

Dem Erfordernis der Schriftlichkeit wird durch eine ordnungsmäßige ortsübliche oder im Verwaltungswege vorgeschriebene öffentliche Bekanntmachung der Anordnungen genügt, soweit die Anordnung dabei durch Druck oder Schrift verbreitet wird. Verbreitung durch Rundfunk genügt also nicht. Es ist daneben nicht Voraussetzung für die Anwendung der Strafbestimmung das § 22, daß die Anordnung dem einzelnen Zuwiderhandelnden schriftlich übermittelt ist.

Im einzelnen kommt hiernach als allgemeine Anordnung in erster Linie, wie bereits erwähnt, die Tarifordnung in Frage, deren Bestimmungen nach § 32 Abs. 2 für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich sind. Wiederholte vorsätzliche untertarifliche Bezahlung ist also künftig strafbar.

In einer Tarifordnung kann es für eine sachgemäße Regelung erforderlich sein, Sonderregelungen für bestimmte Betriebe zu treffen, z. B. in einer Tarifordnung für einen Gewerbezweig Abzüge von den allgemeinen Lohnsätzen für einzeln bezeichnete notleidende Betriebe vorzusehen. Derartige Sonderregelungen können nicht für sich beurteilt, sondern nur als Teile der allgemeinen Anordnung angesehen werden, so daß Zuwiderhandlungen auch gegen derartige Sonderregelungen unter den § 22 des Gesetzes fallen würden. Es ist ferner denkbar, daß eine „Gruppe

von Betrieben" (§ 32 Abs. 2), für die eine Tarifordnung erlassen wird, nur wenige Werke umfaßt, die daher in der Tarifordnung namentlich bezeichnet werden. Auch hier wird nicht der Wortlaut der Anordnung, sondern ihre tatsächliche Erstreckung auf eine Betriebsgruppe entscheidend sein und daher als Anordnung im vorbezeichneten Sinne angesehen werden müssen. § 22

Anordnungen, die nur einen einzelnen Betrieb betreffen, werden nach dem Vorstehenden nicht als allgemeine Anordnungen anzusehen sein, selbst wenn sie, wie im Fall des § 19 Abs. 1 Ziffer 3, allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen regeln, also die Gefolgschaft des Betriebes in ihrer Allgemeinheit erfassen. Für diese Auffassung spricht auch, daß sich der Treuhänder bei seiner Entscheidung nach § 19 Abs. 1 Ziffer 3 darauf beschränken kann, die Grundsätze für die Abänderung der beanstandeten Entscheidung des Führers des Betriebes aufzustellen und diesem die Abänderung zu überlassen. Es wird außer Zweifel sein, daß in diesem Falle keine allgemeine Anordnung vorliegt. Bei einer vom Treuhänder selbst getroffenen Regelung handelt es sich aber lediglich um eine konkretisierte, näher ausgestaltete, im übrigen aber wesensgleiche Anordnung an den Führer des Betriebes, die daher nicht anders beurteilt, also gleichfalls, nicht als allgemeine Anordnung angesprochen werden kann. Eine andere Auslegung würde im übrigen dazu führen, daß Verstöße gegen Bestimmungen derselben Betriebsordnung bald straffrei, bald strafbar wären, je nachdem die fragliche Bestimmung durch den Führer des Betriebes oder durch den Treuhänder erlassen wäre. Man könnte hierfür auch nicht geltend machen, daß bei Verstößen gegen eine vom Treuhänder erlassene Bestimmung der Betriebsordnung dessen Autorität vom Gesetz geschützt werden sollte. Gegen die Autorität des Treuhänders verstoßen mindestens in gleicher Weise auch Zuwiderhandlungen gegen seine Anordnungen im Einzelfall, ohne daß das Gesetz hier ein Einschreiten mit öffentlicher Strafe vorgesehen hätte. Der Strafschutz für allgemeine Anordnungen des Treuhänders dürfte vielmehr in dem regelmäßig umfassenderen Geltungsbereich der für den ganzen Treuhänderbezirk oder für Teile dieses Bezirks oder für einen ganzen Gewerbezweig usw. erlassenen Anordnungen begründet sein.

Nicht als allgemeine Anordnungen werden auch die Richtlinien anzusehen sein, die der Treuhänder nach § 32 Abs. 1 für den Inhalt von Betriebsordnungen oder von Einzelarbeitsverträgen erläßt. Es entspricht dies dem Sprachgebrauch und der den Richtlinien vom Gesetz beigelegten Zweckbestimmung.

§ 22 Die Richtlinie gibt lediglich Anhaltspunkte für eine in der Betriebsordnung oder dem Arbeitsvertrag zu treffende Regelung; sie will dieser Regelung nicht einen nur begrenzten Spielraum lassen, sondern bindet zivilrechtlich den von ihr betroffenen Personenkreis überhaupt nicht. Betriebsordnungen und Arbeitsverträge sind, auch wenn sie offensichtlich gegen Richtlinien verstoßen, rechtsverbindlich. Die Richtlinien können sich, abgesehen von ihrer tatsächlichen Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, nur mittelbar auswirken, insofern sie etwa bei der Beurteilung herangezogen werden, ob im Einzelfall ein Verstoß gegen die guten Sitten oder eine Ausnutzung der Arbeitskraft (§ 36 Abs. 1 Ziff. 1) vorliegt. Man wird davon ausgehen müssen, daß das Gesetz nicht eine Maßnahme, der es eine unmittelbare Wirkung versagt, unter Strafschutz stellt und damit mittelbar ihre Durchführung erzwingt (a. M. Huber in JW. 1934 1021).

Abgesehen von dem Gebiete der allgemeinen Arbeitsbedingungen kommen allgemeine Anordnungen in Form tariflicher Bestimmungen insbesondere nach den Vorschriften der Arbeitszeitverordnung zur öffentlich-rechtlichen Regelung der Arbeitszeit in Frage. Allgemeine Anordnungen stellen ferner die „Regelungen" des Treuhänders bei Arbeitsbereitschaft und hinsichtlich der Bezahlung von Mehrarbeit nach § 2 und § 6a Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung dar, vgl. die Anm. 2 zu § 67. Für den sonstigen Aufgabenkreis des Treuhänders kommen nach den Anmerkungen zu § 19 allgemeine Anordnungen vor allem zur Ueberwachung der Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung und zur Ueberwachung der Bildung der Vertrauensräte in Betracht.

3. Die Zuwiderhandlung

Die Anordnungen des Treuhänders richten sich an einen begrenzten Personenkreis, der sich nach der Aufgabe bestimmt, zu deren Erfüllung die Anordnung ergeht. Eine allgemeine Anordnung, nach der dem Treuhänder Anzeige zu erstatten ist, wenn in einem Betrieb ein Vertrauensrat nicht zustande kommt, richtet sich z. B. an die Führer des Betriebes oder die Stellvertreter der Führer des Betriebes, denen das Gesetz die Einrichtung der Vertrauensräte übertragen hat; anderen Personen, wie etwa den Angestellten und Arbeitern des Betriebes, wird der Treuhänder eine derartige Anzeigepflicht nicht auferlegen können. Eine Zuwiderhandlung im Sinne des § 22 kann

daher nur von Personen begangen werden, die dem Anordnungsrecht des Treuhänders im Einzelfall unterliegen. Darüber hinausgehende Anordnungen sind wirkungslos. Die Anordnung kann von einer näheren Bestimmung des Kreises der Verpflichteten absehen, soweit sich der Kreis der Verpflichteten ohne weiteres aus dem Gesetz ergibt, z. B. bei einer Anordnung zur Vorlage von Betriebsordnungen. § 22

Bei Tarifordnungen, die an sich nur Rechtsbeziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaft begründen, wird man in der Festsetzung der Arbeitsbedingungen, soweit die Unternehmerseite in Frage kommt, nicht nur eine Anordnung an den Unternehmer selbst zu sehen haben als den privatrechtlich allein Verpflichteten, sondern eine Anordnung an alle Personen, die als Vertreter des Unternehmers den Arbeitern und Angestellten gegenüber ein selbständiges Entscheidungsrecht bei Festsetzung und Durchführung der Arbeitsbedingungen haben. Neben diesen Personen bleibt der Unternehmer — bei juristischen Personen die gesetzlichen Vertreter — insoweit strafbar, als er etwa seine Ueberwachungspflicht gegenüber seinem Vertreter verletzt hat. Im Ergebnis wird auf diesem Wege etwa die gleiche Regelung erzielt, wie sie in der Gewerbeordnung der § 151 vorsieht.

4. Die Bestrafung

Da die vorsätzliche Zuwiderhandlung gegen schriftliche allgemeine Anordnungen des Treuhänders mit Geldstrafe schlechthin bedroht ist, ist sie nach § 1 Abs. 2 StGB. ein Vergehen. Die Geldstrafe beträgt daher nach § 27 Abs. 2 StGB. mindestens drei Reichsmark; bei einem Vergehen, das auf Gewinnsucht beruht, kann jedoch die Geldstrafe auf einhunderttausend Reichsmark erhöht werden (§ 27a StGB.). Gewinnsucht im Sinne dieser Vorschrift liegt vor bei „Steigerung des Erwerbssinnes auf ein ungewöhnliches, ungesundes, sittlich anstößiges Maß", vgl. RGStr. 60 306. Es sei schließlich noch auf § 27c StGB. verwiesen, nach dem bei der Bemessung der Geldstrafe die wirtschaftlichen Verhältnisse des Täters zu berücksichtigen sind. Die Geldstrafe soll den Gewinn, den der Täter aus der Tat gezogen hat, übersteigen. Reicht das gesetzliche Höchstmaß hierzu nicht aus, so darf es überschritten werden.

Der Höchstbetrag der Gefängnisstrafe, die das Gesetz in besonders schweren Fällen der Zuwiderhandlung androht, ist fünf Jahre, ihr Mindestbetrag ein Tag (§ 16 Abs. 1 StGB.).

§ 22 Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein. Sofern es sich um eine allgemeine Anordnung eines Sondertreuhänders handelt, bedarf es seines Antrags. Bei Verstößen gegen eine vom Sondertreuhänder erlassene Tarifordnung, deren Durchführung dem allgemeinen Treuhänder nach § 33 Abs. 3 obliegt, steht diesem auch das Antragsrecht zu. Allgemeine Anordnungen der nach § 21 des Gesetzes Beauftragten ergehen im Auftrage des Treuhänders und genießen daher den gleichen Schutz wie die vom Treuhänder persönlich erlassenen Anordnungen. Da der Beauftragte für den gesamten ihm übertragenen Aufgabenkreis den Treuhänder vertritt, steht ihm auch das Recht zu, an Stelle des Treuhänders den Strafantrag zu stellen. Neben ihm bleibt der Treuhänder selbst antragsberechtigt.

Der Antrag ist binnen drei Monaten seit dem Tage zu stellen, an dem der Treuhänder von der Zuwiderhandlung und der Person des Täters Kenntnis erhalten hat (§ 61 StGB.). Vermutung und bloßer Verdacht stehen der Kenntnis nicht gleich. Haben mehrere gemeinschaftlich zuwidergehandelt (z. B. untertarifliche Bezahlung durch einen Geschäftsführer auf Anweisung des Unternehmers), so kann der Antrag nicht geteilt werden. Das gerichtliche Verfahren findet gegen sämtliche an der Zuwiderhandlung Beteiligten statt, auch wenn nur gegen eine dieser Personen auf Bestrafung angetragen worden ist (§ 63 StGB.). Die Zurücknahme des Antrags ist nicht möglich (§ 64 StGB.). Der Treuhänder ist auch in der Frage der Antragstellung an die Weisungen der Reichsregierung gebunden (§ 18 Abs. 2).

Der Antrag auf Strafverfolgung kann bei einem Gericht oder der Staatsanwaltschaft schriftlich oder zu Protokoll, bei einer Behörde des Polizei- und Sicherheitsdienstes schriftlich gestellt werden (§ 158 Abs. 2 StPO.).

Die Strafverfolgung verjährt in drei Jahren, in besonders schweren Fällen in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Tage, an dem die Zuwiderhandlung begangen ist (§ 67 StGB.).

Zuständig sind die Amtsgerichte, und zwar grundsätzlich die Schöffengerichte (§§ 25, 28 GVG.). Der Amtsrichter entscheidet allein, wenn die Staatsanwaltschaft es beantragt. Diese soll jedoch den Antrag nur stellen, wenn zu erwarten ist, daß auf keine schwerere Strafe als Gefängnis von höchstens einem Jahre, allein oder neben Geldstrafe erkannt wird, § 25 GVG. Anderseits kann in Fällen von besonderer Bedeutung durch Antrag des Staatsanwalts die Zuständigkeit der großen Strafkammern begründet werden (NotVO. v. 4. Juni 1932 I. Teil, Kap. I Art. I § 1 RGBl. I S. 285).

§ 22

Eine Zuwiderhandlung gegen eine allgemeine Anordnung des Treuhänders nach § 22 des Gesetzes kann gleichzeitig eine andere Strafvorschrift verletzen. Es ist das insbesondere der Fall bei Verstößen gegen eine Tarifordnung, durch die die Arbeitszeit über die allgemeinen gesetzlichen Grenzen hinaus ausgedehnt ist, oder gegen Regelungen des Treuhänders nach § 2 AZVO. über Arbeitsbereitschaft. Derartige Zuwiderhandlungen verstoßen neben § 22 des Gesetzes zugleich gegen § 11 AZVO. In solchen Fällen der Idealkonkurrenz kommt nach § 73 StGB. dasjenige Gesetz zur Anwendung, welches die schwerste Strafe androht. Es wäre dies bei dem vorstehenden Beispiel der § 22 AOG., da er in besonders schweren Fällen an Stelle oder neben der Geldstrafe Gefängnisstrafe vorsieht. Wird jedoch in einem solchen Falle der nach § 22 erforderliche Antrag auf Strafverfolgung vom Treuhänder der Arbeit nicht gestellt, so hat die Bestrafung nach dem an einen Antrag nicht gebundenen § 11 AZVO. zu erfolgen.

Wiederholte vorsätzliche Zuwiderhandlungen nach § 22 AOG. können ferner gleichzeitig einen Tatbestand des § 36 Abs. 1 eines gröblichen Verstoßes gegen die soziale Ehre erfüllen (insbesondere hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders). Stellt in solchem Fall der Treuhänder Strafantrag sowohl auf strafgerichtliche wie auf ehrengerichtliche Verfolgung, so ist zunächst das strafgerichtliche Verfahren durchzuführen. Das Nähere regelt § 39 des Gesetzes. Eine gleichzeitige Antragstellung auf ehrengerichtliche Verfolgung kann insbesondere im Hinblick auf die Verjährungsbestimmungen des § 37 geboten sein.

Die Prüfung, ob eine Anordnung des Treuhänders in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erlassen ist, steht dem Gericht zu, soweit es sich um die allgemeine Zuständigkeit handelt. Die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der einzelnen innerhalb dieser Zuständigkeit getroffenen Anordnungen ist dagegen vom Gericht nicht zu prüfen. Steht ein Verstoß gegen eine Tarifordnung in Frage und ist die Auslegung der Tarifordnung zweifelhaft, so entscheidet darüber gleichfalls das Strafgericht selbständig, ohne rechtlich an die Auffassung des Treuhänders oder eines etwa zu der Frage ergangenen Urteils eines Zivilgerichts gebunden zu sein.

§ 23 Sachverständigenbeirat, Sachverständigenausschüsse § 23

(1) Die Treuhänder der Arbeit berufen zu ihrer Beratung in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen ihres Aufgabengebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen ihres Gebietes. Die Sachverständigen sollen zu drei Vierteln aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront entnommen werden, die in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte der Betriebe des Treuhänderbezirks unter Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige in größerer Zahl in Vorschlag zu bringen hat. Führer der Betriebe und Vertrauensmänner sind in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Ein Viertel der erforderlichen Sachverständigen können die Treuhänder aus sonst geeigneten Persönlichkeiten ihres Bezirks berufen.

(2) Soweit durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung der Wirtschaft durchgeführt ist, hat die Deutsche Arbeitsfront die von ihr zu benennenden Sachverständigen im Einvernehmen mit den Ständen vorzuschlagen.

(3) Die Treuhänder der Arbeit können ferner zu ihrer Beratung im Einzelfalle einen Sachverständigenausschuß berufen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Der Sachverständigenbeirat
   a) Aufgaben,
   b) Bildung.
3. Die Sachverständigenausschüsse.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Entsprechend dem Führergedanken werden die Entscheidungen des Treuhänders von ihm allein getroffen. Er ist nicht an die Abstimmung irgendeiner Kammer gebunden. Er wird jedoch seiner umfassenden und verantwortlichen Aufgabe nur gerecht werden können, wenn er in ständiger enger Fühlung mit allen Kreisen der Wirtschaft seines Bezirks bleibt. Dieser Fühlung sollen ein Sachverständigenbeirat zur Beratung des Treuhänders in allgemeinen und grundsätzlichen Fragen (§ 23 Abs. 1) und Sachverständigenausschüsse zur Beratung des Treuhänders im Einzelfall (§ 23 Abs. 3) dienen. Der Sachverständigenbeirat ist eine ständige Organisation, während die Sachverständigenausschüsse von Fall zu Fall gebildet werden können. Der Sachverständigenbeirat setzt sich aus Angehörigen der verschiedensten Wirtschaftszweige zusammen und repräsentiert so die Gesamtwirtschaft des jeweiligen Wirtschaftsgebietes, während die Sachverständigenausschüsse vornehmlich nach sachlichen Gesichtspunkten zu bilden sind. Praktisch wird dem Sachverständigenbeirat und dem Sachverständigenausschuß als Bindegliedern zwischen Wirtschaft und Treuhänder eine ausschlaggebende Bedeutung in der neuen Sozialverfassung zukommen, da es in der Natur der Sache liegt, daß der Treuhänder an sachlich begründeten Ratschlägen, insbesondere im Falle einer etwa übereinstimmenden Auffassung der Beteiligten, bei seinen Entscheidungen kaum vorbeigehen wird. Man wird in der Vorschrift einen Ansatz zur Mitwirkung der Selbstverwaltung der Wirtschaft bei der Regelung ihrer Angelegenheiten auf sozialpolitischem Gebiet erblicken können.

2. Der Sachverständigenbeirat

a) Aufgaben

Die Aufgaben des Sachverständigenbeirats sind weder vom Gesetz selbst noch durch die Durchführungsbestimmungen näher abgegrenzt. Allgemein ist hinsichtlich der Stellung des Sachverständigenbeirats in einer amtlichen Presse-Veröffentlichung ausgeführt, daß er gewissermaßen das Sprachrohr sei, durch das die verschiedenen Wirtschaftszweige ihre Wünsche beim Treuhänder der Arbeit zur Geltung bringen können. Der Sachverständigenbeirat sei anderseits, weil er die Wirtschaft des gesamten Bezirks verkörpere, dazu berufen, dem Treuhänder der Arbeit ein ständiges Spiegelbild der wirtschaftlichen Vorgänge in seinem Bezirk zu geben und ihn in allen grundsätzlichen Fragen auf dem Gebiet der Sozialpolitik zu beraten. In dem Sachverständigenbeirat besitze der Treuhänder der Arbeit ein Instrument, das es ihm ermögliche, sich ständig über alle sozialen und wirtschaftlichen Vorkommnisse in den verschiedenen Wirtschaftszweigen zu unterrichten. Durch den Sachverständigenbeirat bleibe der Treuhänder stets in lebendiger Verbindung mit der Wirtschaft seines Bezirks.

§ 23 Unter den „allgemeinen und grundsätzlichen Fragen" aus dem Aufgabenkreis des Treuhänders, in denen der Sachverständigenbeirat den Treuhänder zu beraten hat, sind z. B. allgemeine Fragen der Lohngestaltung, insbesondere der Umfang einer Einflußnahme des Treuhänders auf die Lohngestaltung durch Richtlinien oder Tarifordnungen zu verstehen, ferner Fragen, die das Verhältnis des Lohnes verschiedener Gewerbezweige zueinander, die grundsätzliche Regelung der Arbeitszeit, insbesondere der Ueberarbeit, die Zusammenarbeit im Vertrauensrat und ähnliches betreffen. Die Auswahl und Abgrenzung der Fragen ist auch gegenüber Anregungen und Anträgen aus dem Kreise der Mitglieder des Beirates allein Sache des Treuhänders. Seinem Ermessen ist es auch überlassen, wie oft er den Beirat einberuft. Die erstmalige Einberufung soll nach Anordnung des Reichsarbeitsministers spätestens bis zum 30. Juni erfolgen.

b) Bildung des Sachverständigenbeirats

Die Errichtung des Beirates ist zwingend vorgeschrieben. Die näheren Vorschriften über die Errichtung sind im § 17 der Zweiten Durchführungsverordnung (abgedruckt unten im Anhang) getroffen.

Danach hat zunächst der Treuhänder der Arbeit ein Verzeichnis derjenigen Wirtschaftszweige aufzustellen, aus denen er die Mitglieder des Sachverständigenbeirats zu berufen beabsichtigt. Bei der Aufstellung der Verzeichnisse ist allein die Wirtschaftsstruktur des einzelnen Treuhänderbezirks entscheidend. Die Reichsbetriebsgruppeneinteilung der Deutschen Arbeitsfront, die den von der Deutschen Arbeitsfront verfolgten Zwecken der Schulung des deutschen Arbeitsmenschen in den einzelnen Wirtschaftszweigen Rechnung trägt, sowie die Hauptgruppeneinteilung der deutschen Wirtschaft auf Grund des Gesetzes zur Vorbereitung des organischen Aufbaues der deutschen Wirtschaft vom 27. Februar 1934 (RGBl. I S. 185/186), für die vorwiegend wirtschaftspolitische Gesichtspunkte maßgebend sind, können nicht mehr oder weniger schematisch übernommen werden. Abgesehen von den besonderen Zwecken, denen diese Einteilungen dienen, mußte für sie naturgemäß die allgemeine Wirtschaftsstruktur des Reichs bestimmend sein, während es sich bei der Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats um eine möglichst weitgehende Berücksichtigung der Sonderverhältnisse der einzelnen Treuhänderbezirke handelt. Entsprechend diesen Sonderverhältnissen werden auch bei der Aufstellung des Verzeichnisses Wirtschaftszweige, die in dem Bezirk von untergeordneterer Bedeutung sind, zu einer Gruppe

zusammengefaßt werden können, um damit eine bessere Berücksichtigung anderer in dem Bezirk besonders stark vertretener Wirtschaftszweige zu ermöglichen. § 23

Das vom Treuhänder aufgestellte Verzeichnis der Wirtschaftszweige und -gruppen ist vom Treuhänder der Arbeit der Deutschen Arbeitsfront zu übermitteln. Sie hat für die einzelnen Wirtschaftszweige und -gruppen Sachverständige in größerer Zahl in erster Linie aus den Führern des Betriebes und den Vertrauensmännern vorzuschlagen und die Vorschlagslisten dem Treuhänder der Arbeit einzureichen. Aus der Vorschlagsliste sind vom Treuhänder drei Viertel der Mitglieder des Sachverständigenbeirats zu entnehmen; ein Viertel kann er frei, d. h. ohne Vorschlag berufen. Die Mitgliederzahl soll sechzehn nicht übersteigen (§ 17 Abs. 2 der Zweiten DurchfVO.). Bei der Zusammensetzung wird es sich im allgemeinen empfehlen, die Sachverständigen möglichst in gleicher Zahl den Führern des Betriebes und den Gefolgschaftsangehörigen zu entnehmen und auch bei den letzteren Arbeiter und Angestellte tunlichst in angemessener Weise zu berücksichtigen. Das Gesetz hat jedoch bewußt davon abgesehen, in dieser Hinsicht bindende Vorschriften für den Treuhänder der Arbeit zu erlassen. Da der Sachverständigenbeirat lediglich Beratungsorgan des Treuhänders der Arbeit ist und demgemäß Abstimmungen des Beirats nicht vorgesehen sind, spielt die Frage der Parität keine entscheidende Rolle. Das einzelne Mitglied des Beirats wird nicht als Vertreter einer sozialen Schicht und einer bestimmten Wirtschaftsgruppe berufen. Die Berufung erfolgt vielmehr auf Grund seiner persönlichen Eignung. Dabei kommt es nicht so sehr auf Spezialkenntnisse an, als auf eine allgemeine soziale und wirtschaftliche Praxis und Erfahrung. Bei den vom Treuhänder frei zu berufenden Sachverständigen werden daher auch unter anderem zu berücksichtigen sein: leitende Beamte der öffentlichen Verwaltung (insbes. Oberbürgermeister und Bürgermeister), Vorsteher der Industrie- und Handelskammern und der durch das Gesetz vom 27. Februar 1934 neu gegründeten Hauptgruppen oder Untergruppen, Landesobmänner der NSBO., Gauwirtschaftsberater, Vertreter der Wissenschaft auf dem Gebiet der Betriebs- und Wirtschaftslehre.

Die Berufung der Sachverständigen erfolgt für ein Jahr. Es steht jedoch dem Treuhänder auch während dieses Jahres frei, einzelne von ihm berufene Sachverständige durch andere in der Vorschlagsliste namhaft gemachte Persönlichkeiten zu ersetzen (§ 17 Abs. 4 der Zweiten DurchfVO.).

Einen Zwang zur Annahme der Berufung schreibt das

§ 23 Gesetz nicht ausdrücklich vor. Die Uebernahme wird jedoch, soweit nicht besondere Entschuldigungsgründe vorliegen, als staatsbürgerliche Pflicht anzusehen sein. Man wird daher auch, da die Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten der Erfüllung privatrechtlicher Verpflichtungen vorgeht, annehmen müssen, daß es trotz Fehlens einer ausdrücklichen Vorschrift, wie in § 26 AGG., dem Unternehmer untersagt ist, Angestellte oder Arbeiter in der Uebernahme oder Ausübung des Sachverständigenamtes zu beschränken, oder sie wegen der Uebernahme oder Ausübung des Amtes zu benachteiligen. Von der Berufung eines Sachverständigen, der nur unter Widerstreben dem Rufe nachkommt, wird der Treuhänder in der Regel absehen.

Eine besondere Pflicht zur Verschwiegenheit über die Beratungen ist nicht vorgesehen, kann sich aber im Einzelfall aus der Natur des Beratungsgegenstandes ergeben oder vom Treuhänder auferlegt werden. Eine Strafvorschrift bei Zuwiderhandlungen besteht nicht. Es wird jedoch in Betracht kommen, daß in derartigen Fällen der Sachverständige vom Treuhänder der Arbeit abberufen und gemäß § 17 Abs. 4 der Zweiten DurchfVO. durch einen anderen Sachverständigen ersetzt wird.

Die Entschädigung der Mitglieder des Sachverständigenbeirats für Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten erfolgt entsprechend der Verordnung über die Entschädigung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden vom 17. Februar 1932 (RGBl. I S. 74) nebst Verordnung zur Abänderung dieser Verordnung vom 28. Februar 1934 (RGBl. I S. 173).

Die Berücksichtigung der Wirtschaftszweige, für die durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung durchgeführt ist, bei der Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats wird gleichfalls durch § 17 der Zweiten DurchfVO. besonders sichergestellt. Es ist wenigstens ein Sachverständiger aus Angehörigen des Standes zu entnehmen; die Auswahl des Sachverständigen ist im § 17 Abs. 3 a. a. O. geregelt. Eine ständische Gliederung ist bisher durchgeführt in der Reichskulturkammer (Reichskulturkammergesetz vom 22. September 1933, RGBl. I S. 661) und im Reichsnährstand (Gesetz über den vorläufigen Aufbau des Reichsnährstandes vom 15. September 1933, RGBl. I S. 626).

3. Die Sachverständigenausschüsse

Die entscheidende Aufgabe der Sachverständigenausschüsse ist die Beratung des Treuhänders bei der Gestaltung

überbetrieblicher allgemeiner Arbeitsbedingungen, also vor dem Erlaß von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen und vor dem Erlaß von Tarifordnungen. Die Beratung ist in diesen Fällen zwingend vorgeschrieben (§§ 32 bis 34). Darüber hinaus kann sich der Treuhänder auch bei der Erfüllung seiner sonstigen mannigfachen Aufgaben nach seinem Ermessen der Mithilfe eines Sachverständigenausschusses bedienen. Der Sachverständigenausschuß steht ihm besonders auch bei Entscheidungen, die er nach § 19 Abs. 1 Ziffer 3 über die Gestaltung der allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen zu treffen hat, zur Verfügung. Es wird hierauf im § 19 Abs. 3 ausdrücklich hingewiesen. Zu denken ist weiter an die Berufung von Sachverständigenausschüssen, wenn es sich um Entscheidungen des Treuhänders über die Bildung und Geschäftsführung von Vertrauensräten oder um Entscheidungen bei anzeigepflichtigen Entlassungen gemäß § 20 handelt. Es wird jedoch in allen diesen Fällen die Zuziehung eines Sachverständigenausschusses nur bei Fragen von größerer Tragweite in Betracht kommen können, wenn bei der großen Zahl von Einzelentscheidungen, die dem Treuhänder obliegen, der Geschäftsgang nicht unerträglich erschwert werden soll. § 23

Die erforderlichen Durchführungsbestimmungen für die Bildung der Sachverständigenausschüsse trifft § 18 der Zweiten DurchfVO. Der Treuhänder ist danach bei der Bildung der Sachverständigenausschüsse nicht an Vorschlagslisten gebunden, wie bei der Bildung des Sachverständigenbeirats; er kann vielmehr die Sachverständigen aus den ihm geeignet erscheinenden Persönlichkeiten seines Bezirks bestimmen, und zwar vornehmlich aus den Angehörigen des jeweils in Betracht kommenden Wirtschaftszweiges.

Die Zahl der Mitglieder der Sachverständigenausschüsse soll acht nicht übersteigen. Die Ausschüsse sollen paritätisch aus Führern des Betriebes und aus Angehörigen der Gefolgschaft zusammengesetzt sein. Betrifft die zur Beratung stehende Frage ausschließlich oder überwiegend die Gruppe der Arbeiter oder die der Angestellten, so sollen die aus den Kreisen der Gefolgschaftsangehörigen zu entnehmenden Sachverständigen in der größeren Zahl der ausschließlich oder überwiegend beteiligten Gruppe angehören.

Bei Angelegenheiten eines durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Standes sind die Sachverständigen im Einvernehmen mit den Ständen zu bestimmen (§ 18 Abs. 3 der Zweiten DurchfVO.); bei Angelegenheiten des Reichsnährstandes wird also

§ 24 z. B. vom Treuhänder der Arbeit das Einvernehmen mit dem Landesbauernführer herzustellen sein. Gelingt es nicht, das Einvernehmen herzustellen und ist die Beratung der Angelegenheit im Sachverständigenausschuß zwingend vorgeschrieben (§§ 32 ff.), so ist entsprechend der für den Sachverständigenbeirat getroffenen Regelung (§ 17 Abs. 3 der Zweiten DurchfVO.) die Entscheidung des Reichsarbeitsministers herbeizuführen.

Eine ausdrückliche Verpflichtung, das Amt eines Sachverständigen im Sachverständigenausschuß zu übernehmen, hat das Gesetz auch hier nicht vorgesehen; vgl. jedoch hierzu, wie auch zur Frage einer Verschwiegenheitspflicht die Anmerkungen oben unter 2. Die Entschädigung der Mitglieder der Sachverständigenausschüsse erfolgt wie die der Mitglieder des Sachverständigenbeirats nach den für die nichtrichterlichen Beisitzer bei den Arbeitsgerichten geltenden Vorschriften; vgl. § 19 der Zweiten DurchfVO. und die Anmerkungen oben unter 2.

In welcher Weise sich der Treuhänder der Arbeit im Einzelfall der Mithilfe der Sachverständigenausschüsse bedient, überläßt das Gesetz seinem Ermessen, sofern dieses nicht durch Weisungen des Reichsarbeitsministers gebunden ist. Er kann ohne Verhandlung der Angelegenheit vor dem Sachverständigenausschuß diesem bestimmte Fragen zur Begutachtung vorlegen. Er kann die Verhandlung der Angelegenheit vor dem Sachverständigenausschuß selbst führen oder durch seine Beauftragten oder sonstigen Mitarbeiter führen lassen; er kann aber auch die Verhandlung selbst dem Sachverständigenausschuß überlassen. Das Gesetz sieht die letzterwähnte Möglichkeit bei der Entscheidung über die Gestaltung der allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen ausdrücklich in § 19 Abs. 3 vor; sie ist aber auch bei Entscheidungen in anderen Angelegenheiten nicht ausgeschlossen.

Vereidigung der Sachverständigen

§ 24

Vor Beginn ihrer Tätigkeit sind die Sachverständigen durch den Treuhänder der Arbeit zu vereidigen. Sie haben zu schwören, daß sie nach bestem Wissen und Gewissen unparteiisch das Amt eines Sachverständigen ausüben, keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft dienen werden. Für die Abnahme des Eides gilt § 481 der Zivilprozeßordnung (Reichsgesetzbl. 1933 I S. 821) entsprechend.

§ 25

Die Vorschrift bezieht sich sowohl auf die Mitglieder des Sachverständigenbeirats in § 23 Abs. 1 wie auch auf die der Sachverständigenausschüsse in § 23 Abs. 3. Soweit der Treuhänder etwa auch die Mitglieder eines Sachverständigenausschusses im Sinne des § 23 Abs. 3 wiederkehrend für einen bestimmten Fragenkreis, z. B. zur Beratung bei der Gestaltung oder Ergänzung einer Tarifordnung für einen einzelnen Gewerbezweig beruft, wird die Vereidigung, wie bei den Mitgliedern des Sachverständigenbeirats, bei der erstmaligen Einberufung genügen.

Der § 481 ZPO. hat folgenden Wortlaut:

Der Eid wird in der Weise geleistet, daß der Richter die Eidesnorm mit der Eingangsformel:

„Sie schwören bei Gott dem Allmächtigen und Allwissenden"

vorspricht und der Schwurpflichtige darauf die Worte spricht (Eidesformel):

„Ich schwöre es, so wahr mir Gott helfe!"

Der Schwörende soll bei der Eidesleistung die rechte Hand erheben.

Sollen mehrere Personen gleichzeitig einen Eid leisten, so wird die Eidesformel von jedem Schwurpflichtigen einzeln gesprochen.

Amtshilfe

§ 25

Die Treuhänder und die sonstigen deutschen Behörden sind innerhalb ihrer Zuständigkeit verpflichtet, bei Vollziehung dieses Gesetzes einander Amtshilfe zu leisten.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Der Umfang und die Durchführung der Amtshilfe.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Amtshilfe ist die Hilfe, die sich Behörden untereinander zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu leisten haben. Sie wird erforderlich, wenn einer Behörde die örtliche oder sachliche Zuständigkeit zu einer Amtstätigkeit fehlt, die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist, oder wenn sie zur Durchführung ihrer Aufgaben die Kenntnis der von anderen Behörden vorgenommenen Akte benötigt (Akteneinsicht, Auskunft). Durch Reichsgesetz ist eine umfassende Regelung der Amtshilfe im wesentlichen nur für die

§ 25 ordentlichen Gerichte getroffen worden (vgl. die Vorschriften über die Rechtshilfe im Gerichtsverfassungsgesetz). Für die Amtshilfe, die von den Gerichten den Verwaltungsbehörden zu leisten ist, besteht keine allgemeine reichsrechtliche Vorschrift, ebensowenig für die Amtshilfe der Verwaltungsbehörden untereinander. Es ist daher in zahlreichen Reichsgesetzen, soweit deren Ausführung dies erforderlich gemacht hat, die Amtshilfe besonders geregelt worden, so z. B. in §§ 115 ff. RVO., § 318 AVG., § 204 AVAVG. Auch für das vorliegende Gesetz schien dies erforderlich.

2. Der Umfang und die Durchführung der Amtshilfe

Die Verpflichtung zur Amtshilfe gegenüber dem Treuhänder erstreckt sich auf die Reichs-, Landes- und Gemeindebehörden, auf Gerichts- und Verwaltungs-, Zivil- und Militärbehörden sowie auch auf kirchliche Behörden.

Das Gesetz enthält keine Einzelheiten über die Inanspruchnahme anderer Behörden im Wege der Amtshilfe, wie sie sich zum Teil in anderen Gesetzen befinden, z. B. über eidliche Vernehmungen in § 214 AVG., §§ 1571, 1628 RVO. Derartige Einzelvorschriften sind gegenüber der allgemeinen Verpflichtung zur Amtshilfe, wie sie § 25 des Gesetzes begründet, überflüssig. Die Amtshilfepflicht besteht überall da, wo zur Durchführung der Treuhänderaufgaben die Inanspruchnahme einer anderen Behörde notwendig ist. Die Entscheidung über die Notwendigkeit ist Sache der ersuchenden Behörde, hier also des Treuhänders. Die ersuchte Stelle ist zur Nachprüfung der Zweckmäßigkeit des Ersuchens grundsätzlich nicht berechtigt. Art und Umfang der erbetenen Amtshilfe bestimmt die ersuchende Stelle. Das Ersuchen kann nur abgelehnt werden, wenn die ersuchte Behörde örtlich oder sachlich nicht zuständig ist, also insbesondere Geschäfte der fraglichen Art überhaupt nicht zu ihrem Aufgabenkreis gehören, oder wenn die Handlung nach den für die ersuchte Behörde geltenden Vorschriften unzulässig ist. Die ersuchten Behörden können selbstverständlich nicht im Wege der Amtshilfe zu Handlungen veranlaßt werden, die sie nach den für sie geltenden Bestimmungen zu dem Zweck, zu dem sie beantragt werden, nicht vornehmen dürfen. Hierher gehören die Bestimmungen über die Wahrung des Post-, Telegraphen-, Steuer- und Schuldbuchgeheimnisses. Dasselbe gilt für die Bestimmungen über die beschränkte Auskunft aus dem Strafregister, vgl. §§ 32 ff. der Strafregisterverordnung vom 17. Februar 1934, RGBl. I S. 240. Von besonderer Bedeutung kann für den Treuhänder die Verwertung der Ergebnisse des Buch- und Betriebsprüfungsdienstes der Finanzverwaltung sein. Die Beantwortung der Frage,

ob die Mitteilung dieser Ergebnisse eine Verletzung des Steuer- **Vorbem.** geheimnisses sein würde, hängt von der Auslegung des Begriffs des „unbefugten Offenbarens" in § 10 der Reichsabgabenordnung ab. Die Entscheidung hierüber ist im Zweifel nach den Weisungen des Reichsministers der Finanzen zu treffen. Grundsätzlich dürfte davon auszugehen sein, daß im Sinne des heutigen Staates von einem „unbefugten Offenbaren" dann wohl nicht gesprochen werden kann, wenn das Offenbaren notwendig ist, um eine gerechte, im Interesse der Allgemeinheit notwendige Entscheidung in sozialpolitischen Dingen zu ermöglichen.

Bei Ablehnung des Ersuchens um Amtshilfe entscheidet auf Beschwerde die Dienstaufsichtsbehörde der ersuchten Stelle.

Die durch die Amtshilfe erwachsenden baren Auslagen, z. B. Tagegelder, Reisekosten, Gebühren für Zeugen und Sachverständige, werden von der ersuchenden Stelle zu ersetzen sein, nicht jedoch sonstige Kosten, wie z. B. Schreibgebühren.

Dritter Abschnitt

Betriebsordnung und Tarifordnung

Vorbemerkungen:

1. Allgemeines und Geschichtliches.
2. Die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nach dem AOG.
3. Betriebsvereinbarungen.
4. Ueberleitungsrecht.

1. Allgemeines und Geschichtliches

Der Dritte Abschnitt des Gesetzes regelt die neuen Formen, in denen sich künftig die Festsetzung der Arbeitsbedingungen vollziehen wird.

Schon organisatorisch mußte die Lohnfindung nach dem Wegfall der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf einer neuen Grundlage aufgebaut werden. Die Regelung des Tarifrechtes in der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 (neue Fassung vom 1. März 1928, RGBl. I S. 47) hatte ihnen die Festsetzung der Arbeitsbedingungen im wesentlichen überlassen. Sie schlossen durch meist betriebsfremde Personen, Syndizi und Gewerkschaftssekretäre, Tarifverträge ab, auf deren Ausgestaltung der einzelne Unternehmer so-

Vorbem. wie der einzelne Arbeiter und Angestellte nur mittelbar durch Einwirkung auf seinen Verband einen praktisch kaum spürbaren Einfluß nehmen konnte. Bei der Neuregelung der Lohnfindung galt es, die Festsetzung der Arbeitsbedingungen wieder mehr in den Betrieb zurückzuverlegen und betriebsfremde Personen hierbei auszuschalten. Der übersteigerte Kollektivismus, der zur Erfassung des überwiegenden Teiles aller Arbeitsverträge durch die Tarifverträge führte, hatte eine weitgehende Schematisierung der Arbeitsbedingungen zur Folge. Es fehlte die notwendige Rücksichtnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des einzelnen Betriebes; von dem Tarifvertrage wurden gleichmäßig die Unternehmer erfaßt, deren Betriebe unter den günstigsten wirtschaftlichen Verhältnissen arbeiteten, wie diejenigen, deren Betriebe notleidend waren. So kam es denn auch praktisch dahin, daß die festgelegten Mindestarbeitsbedingungen tatsächlich in zahllosen Fällen nicht eingehalten werden konnten. Zum anderen ließ er den Tarifverträgen auch keinen Raum zur besonderen Anerkennung der Leistung des einzelnen Arbeiters oder Angestellten.

Soweit dagegen die Regelung der Arbeitsbedingungen im Betriebe selbst durch Betriebsvereinbarung erfolgte, war der Unternehmer in seiner Entscheidung nicht frei, sondern nach den Vorschriften des BRG. an die Mitwirkung der Betriebsvertretung gebunden.

Durch die §§ 26 bis 34 des Gesetzes sind diese Mängel des früheren Lohnfindungssystems beseitigt.

2. Die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nach dem AOG.

Die neue Arbeitsverfassung des AOG. ist aufgebaut auf dem Betriebe (s. den Ersten Abschnitt des Gesetzes); der Betriebsgemeinschaft ist es hauptsächlich vorbehalten, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Dementsprechend ist auch die Lohnfindung grundsätzlich in den Betrieb verlegt.

In erster Linie erfolgt die Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch den Einzelarbeitsvertrag. Darüber hinaus ist für größere Betriebe, d. h. für Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Angestellten und Arbeitern, eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes zu erlassen (§ 26) und zwar dem Führerprinzip entsprechend von dem Führer des Betriebes allein und unter eigener Verantwortung, nachdem sie im Vertrauensrat zur Beratung gestellt worden ist. In ihr können die Arbeitsbedingungen für den Betrieb geregelt werden. Die Durchführung des Leistungsprinzips ist dadurch gesichert, daß sie

für eine den Leistungen des einzelnen Betriebsangehörigen entsprechende Vergütung Raum lassen muß (§ 29). **Vorbem.**

Um ein wirtschaftlich und sozial nicht gerechtfertigtes Auseinandergehen der einzelnen Betriebe bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu verhüten, sieht das Gesetz im § 32 Abs. 1 den Erlaß von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen durch den Treuhänder der Arbeit vor. Diese enthalten keine rechtsverbindlichen Arbeitsbedingungen, sondern weisen nur die Richtung, in der die Arbeitsbedingungen im Bezirk des Treuhänders ausgestaltet werden sollen. Aus der Erkenntnis, daß eine Atomisierung der Arbeitsbedingungen im einzelnen Betriebe u. U. zum Schutze der Arbeiter und Angestellten verhindert werden muß, ist schließlich unter bestimmten einschränkenden Voraussetzungen der Erlaß einer Tarifordnung für eine Gruppe von Betrieben durch den Treuhänder im § 32 Abs. 2 gesetzlich vorgesehen. Auch die Tarifordnung muß Raum für die praktische Durchführung des im § 29 AOG. festgelegten Leistungsprinzips lassen.

Nach dem neuen Recht ist also die Lohnfindung so elastisch gehalten, daß die Erstarrung der Arbeitsbedingungen weitgehend ausgeschlossen werden kann; dem Leistungsprinzip ist genügend Rechnung getragen und ebenso ist den besonderen Verhältnissen der einzelnen Betriebe ein weiter Spielraum gelassen.

3. Betriebsvereinbarungen

Ebensowenig wie künftig Gesamtvereinbarungen zwischen Verbänden über die Festsetzung von Arbeitsbedingungen getroffen werden können, können durch Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen eines Betriebes rechtsverbindlich geregelt werden. Mit dem Wegfall der Betriebsvertretungen ist auch die Betriebsvereinbarung fortgefallen, die unter der Geltung des BRG. zwischen dem Unternehmer und der gesetzlichen Betriebsvertretung abgeschlossen wurde und in der Praxis weit verbreitet war. Im Vertrauensrat können solche Betriebsvereinbarungen schon deshalb nicht zustande kommen, weil die Vertrauensmänner keine Vertretungsbefugnis der Gefolgschaft haben und nicht Partei dem Unternehmer gegenüber sind und weil ferner eine derartige Vereinbarung auch dem Führerprinzip widersprechen würde. Es besteht neben der Betriebsordnung für sie auch kein praktisches Bedürfnis mehr; denn infolge der inhaltlichen Ausgestaltung der Betriebsordnung nach dem AOG. kann durch sie alles das rechtsverbindlich geregelt werden, was bisher neben der Arbeitsordnung in sonstigen Betriebsvereinbarungen festgelegt wurde.

Vorbem. 4. Ueberleitungsrecht

Wegen der Ueberleitung der bisherigen Arbeitsordnung in eine dem AOG. entsprechende Betriebsordnung siehe § 71, wegen der Ueberleitung der Tarifverträge in Tarifordnungen s. § 72 des Gesetzes und die dazu gegebenen Anm.

Die Betriebsordnung

Vorbemerkungen vor §§ 26 bis 31:

1. Allgemeines und Begriff.
2. Entwicklung und Bedeutung der Betriebsordnung.
3. Die Rechtsnatur der Betriebsordnung:
   a) Die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung
   b) Das Eingriffsrecht des Treuhänders der Arbeit
      I. Das Anweisungsrecht
      II. Erlaß der Betriebsordnung durch den Treuhänder.
4. Das Verhältnis der Betriebsordnung zu den Richtlinien und Tarifordnungen.

1. Allgemeines und Begriff

Die gesetzlichen Vorschriften über die Betriebsordnung finden sich in den §§ 26 bis 31 AOG.; sie werden noch durch einige andere reichs- und landesgesetzliche Bestimmungen ergänzt (siehe § 27 Abs. 2 und die dort. Anm.). Die Ueberleitung bestehender Arbeitsordnungen in Betriebsordnungen, die dem AOG. entsprechen, regelt § 71.

Begriff:

Die Betriebsordnung nach dem AOG. ist eine für Betriebe mit einer bestimmten Beschäftigtenzahl gesetzlich vorgeschriebene, vom Führer des Betriebes nach Beratung im Vertrauensrat einseitig erlassene schriftliche Betriebssatzung mit teilweise gesetzlich vorgeschriebenem Inhalt, durch die Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse der Gefolgschaftsangehörigen eines Einzelbetriebes rechtsverbindlich festgesetzt werden. Die Betriebsordnung ist also das Betriebsgesetz, durch das das Arbeitsleben im Betriebe geregelt wird. — Eine Betriebsordnung kann aber auch vom Treuhänder der Arbeit für einen Einzelbetrieb mit den gleichen Rechtswirkungen festgesetzt werden, wenn er auf Anrufung durch die Mehrheit des Vertrauensrates eine vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung aufhebt und eine andere an ihre Stelle setzt (§ 19 Abs. 1 Ziff. 3 und § 16, s. § 26 Anm. 5).

2. Entwicklung und Bedeutung der Betriebsordnung Vorbem.

Die Betriebsordnung ist aus der Arbeitsordnung hervorgegangen, die erstmalig durch das Arbeiterschutzgesetz von 1891 reichsgesetzlich geregelt wurde (§§ 134a ff. GewO.). Die Arbeitsordnung war bisher obligatorisch vorgeschrieben für die der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt wurden (§ 134a GewO.), ferner für offene Verkaufsstellen (§ 139k GewO.), für alle landwirtschaftlichen Betriebe, in denen ein Betriebsrat bestand (§ 13 LAO.), und schließlich nach den landesrechtlichen Berggesetzen für die Bergbaubetriebe (§§ 80a ff. ABG.). Das Recht der Arbeitsordnung wurde grundlegend durch das Betriebsrätegesetz geändert, das die bis dahin einseitig vom Unternehmer erlassene Arbeitsordnung in eine Betriebsvereinbarung umgestaltete, an deren Zustandekommen die gesetzliche Betriebsvertretung gleichberechtigt mitwirkte. Das BRG. ist jetzt durch § 65 Ziff. 1 AOG. aufgehoben; auch die Bestimmungen der GewO. über die Arbeitsordnung sind durch § 69 Abs. 2 und 3 AOG. außer Kraft gesetzt. — Weist nun auch die Betriebsordnung geschichtlich auf die Arbeitsordnung zurück, so bestehen zwischen beiden doch wesentliche Rechtsunterschiede, und zwar nicht nur hinsichtlich ihres Zustandekommens, sondern auch hinsichtlich ihres Inhalts und ihrer Rechtswirkung (§ 30 Anm. 1); es können deshalb auch die bisher für das Recht der Arbeitsordnung gewonnenen Erkenntnisse auf die Betriebsordnung nicht ohne weiteres übertragen werden.

Die Bedeutung der Betriebsordnung geht weit über die der bisherigen Arbeitsordnung hinaus. Sie ist für alle Betriebe, die dem AOG. unterstehen und in der Regel mindestens 20 Angestellte und Arbeiter beschäftigen, zwingend vorgeschrieben und erfaßt damit einen weit größeren Kreis von Betrieben als die bisherige Arbeitsordnung. Sie gilt jetzt auch für alle Arbeiter und Angestellten dieser Betriebe und ist nicht wie die Arbeitsordnung auf einzelne Gruppen von Beschäftigten beschränkt. Ferner wollte bisher die Arbeitsordnung in erster Linie die Ordnung des Betriebes regeln und enthielt nur zu einem Bruchteil materielle Arbeitsbedingungen, während die weitere Ausgestaltung des Arbeitsvertrages auf betrieblicher Grundlage den Betriebsvereinbarungen überlassen war; jetzt kann die Betriebsordnung nicht nur die Ordnung und Sicherheit des Betriebes regeln, sondern auch mit der ihr eigenen Rechtswirkung alle Arbeitsvertragsbedingungen sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten rechtsverbindlich bestimmen. Die Betriebsordnung ent-

Vorbem. spricht vor allem auch dem Grundgedanken der Betriebsgemeinschaft; denn sie regelt das Leben dieser Gemeinschaft und hält sie durch ihre Normen auch rechtlich zusammen. Sie ordnet nicht nur das Verhältnis der Gefolgschaft zum Unternehmer, sondern auch der Gefolgsmannen untereinander; denn Sicherung der Ordnung und Disziplin im Betriebe ist die vornehmste Aufgabe der Betriebsordnung, deren Erfüllung nicht nur dem Unternehmer, sondern allen Betriebsangehörigen zugute kommt.

Die Betriebsordnung verfolgt wie auch schon die bisherige Arbeitsordnung mehrere Zwecke. Sie stellt ein für allemal die Arbeitsbedingungen fest, die für Arbeiter und Angestellte des Einzelbetriebes gelten sollen. Dadurch erleichtert sie den Abschluß der Einzelarbeitsverträge mit den einzelnen Arbeitern und Angestellten im Betriebe. Sie bringt ferner den Betriebsangehörigen die Arbeitsbedingungen zur genauen Kenntnis und vermeidet so im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens im Betriebe Streitigkeiten wegen des Inhalts des Einzelarbeitsvertrages. Sie dient ferner der Aufrechterhaltung der Ordnung im Betriebe und sichert ihre Ordnungsbestimmungen durch Androhung von Bußen. Schließlich erleichtert sie auch die Aufsicht über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen durch das dem Vertrauensrat verliehene Beschwerderecht (§ 16). Gegenüber den bisher rechtlich möglichen Haus- oder Werktarifverträgen hat die Betriebsordnung den Vorzug, daß sie alle Arbeitsverhältnisse im Betriebe erfaßt, während der frühere Haustarifvertrag nur für die Arbeiter und Angestellten galt, die Mitglieder der Arbeitnehmerpartei des Tarifvertrages waren. Schließlich gestattet die Betriebsordnung gegenüber dem Werktarifvertrag auch in einem weit besseren Ausmaße die praktische Durchführung des Leistungsprinzips im Betriebe (§ 29) und vermeidet damit eine Nivellierung der Arbeitsbedingungen.

3. Die Rechtsnatur der Betriebsordnung

a) Die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung

Die Betriebsordnung wird nach § 26 vom Führer des Betriebes einseitig erlassen. Die Einseitigkeit ihres Erlasses wird dadurch, daß sie nach § 6 vorher dem Vertrauensrat zur Beratung vorgelegt wird, ebensowenig beeinflußt wie durch das Recht der Mehrheit des Vertrauensrates aus § 16, den Treuhänder der Arbeit zwecks Abänderung einer bereits erlassenen Betriebsordnung anzurufen. § 16 Satz 2 stellt ausdrücklich fest, daß die Wirksamkeit der vom Führer des Betriebes getroffenen Entscheidung, hier also der Betriebsordnung, durch die

Anrufung des Treuhänders nicht gehemmt wird. Daraus ist zu Vorbem. folgern, daß sie auch dann wirksam wird, wenn der Vertrauensrat den von ihm beratenen Entwurf einer Betriebsordnung abgelehnt hat. Sie bleibt so lange rechtswirksam, bis etwa der Treuhänder der Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 3 eine andere Regelung trifft. Daß die Betriebsordnung einseitig vom Führer des Betriebes erlassen wird, kann somit nicht zweifelhaft sein. (Darin liegt ein wesentlicher Unterschied zur bisherigen Arbeitsordnung nach § 134a GewO., die ein zweiseitiger kollektiver Vertrag zwischen dem Unternehmer und der gesetzlichen Betriebsvertretung, also eine Betriebsvereinbarung war, an der der Gruppenrat nach §§ 78 Ziff. 3, 80 und 75 BRG. gleichberechtigt mitwirkte.)

Durch die Betriebsordnung setzt der Führer des Betriebes Mindestarbeitsbedingungen für die Betriebsangehörigen fest (§ 30). Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind rechtsverbindlich; sie haben also Normenwirkung und sind eine Rechtsquelle. Ihre Bestimmungen gelten kraft Gesetzes für die Einzelarbeitsverträge aller Betriebsangehörigen, auch wenn diese die Betriebsordnung nicht kennen und von ihrem Bestehen nichts wissen. Die Betriebsordnung kann auch ohne Zustimmung der einzelnen Gefolgschaftsangehörigen, ja sogar gegen deren ausdrücklichen Widerspruch mit Rechtswirkung für sie vom Führer des Betriebes abgeändert werden. Ferner kann der Führer des Betriebes den Beginn der Rechtswirkung der Betriebsordnung einseitig von sich aus festsetzen. Nach alledem ist die Betriebsordnung ein Sondergesetz für die Arbeitsverhältnisse im Einzelbetrieb, das der Führer des Betriebes in eigenem Namen kraft gesetzlicher Ermächtigung einseitig erläßt. Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind also Rechtssätze, die von einer nicht staatlichen Stelle ausgehen. Die Betriebsordnung ist somit eine autonome Satzung, eine Betriebssatzung, die das Grundgesetz der Betriebsgemeinschaft darstellt. (Siehe auch Dersch, DAR. 1934 71 und Huber JW. 1934 1019; nach Herschel — Arbeitsr. u. Volkst. 1934 59 — ist die Betriebsordnung ein materielles Gesetz; diese Ansicht führt praktisch zum gleichen Ergebnis, wie die hier vertretene Auffassung; die Rechtsnatur der Betriebsordnung kann mit der der ursprünglichen Arbeitsordnung nach § 134a GewO. verglichen werden, die auch einseitig vom Arbeitgeber erlassen wurde und für deren Rechtssatzwirkung sich besonders Oertmann, Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung 1905 — dort weitere Zitate — aussprach; s. auch Gierke, Deutsches Privatrecht III 606; auch

Vorbem. die unter gleichberechtigter Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung zustande gekommene Arbeitsordnung wurde von der herrschenden Ansicht als Rechtsnorm angesehen, so Kaskel-Dersch S. 132, Hueck-Nipperdey II 387, Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts S. 328 ff. u. a.) Ueber die praktischen Auswirkungen, die sich aus der Rechtsnatur der vom Führer des Betriebes erlassenen Betriebsordnung ergeben, wird an den einschlägigen Stellen in den Erl. zu den einzelnen Bestimmungen gesprochen werden.

b) Das Eingriffsrecht des Treuhänders der Arbeit

Die Rechtssetzungsmacht des Führers des Betriebes beim Erlaß der Betriebsordnung ist jedoch durch das Eingriffsrecht des Treuhänders der Arbeit beschränkt. Dieses Eingriffsrecht leitet sich nicht aus § 19 Abs. 1 Ziff. 5 her; durch diese Bestimmung hat der Treuhänder kein unmittelbares Einwirkungsrecht auf die Betriebsordnung erhalten; sie gibt ihm vielmehr nur ein Weisungsrecht an den Führer des Betriebes (vgl. die Anmerkungen zu § 19 Abs. 1 Ziff. 5). Das Eingriffsrecht des Treuhänders beruht vielmehr auf § 19 Abs. 1 Ziff. 3 und wird erst durch die Anrufung des Treuhänders von der Mehrheit des Vertrauensrates gem. § 16 ausgelöst. Kommt der Treuhänder der Arbeit nach Anrufung durch den Vertrauensrat zu der Entscheidung, daß die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar ist, dann kann er die Gesetzgebungsmacht des Führers des Betriebes auf zwei Wegen einschränken:

I. Der Treuhänder der Arbeit kann den Führer des Betriebes anweisen, bestimmte Vorschriften der Betriebsordnung anders zu fassen oder sie zu ergänzen. Wenn daraufhin der Führer des Betriebes die von ihm erlassene Betriebsordnung selbst ändert, so wird das Wesen der Betriebsordnung als einer autonomen Betriebssatzung nicht beeinflußt. Dieser Weg der Einflußnahme des Treuhänders auf die Gestaltung der Betriebsordnung wird die Regel sein.

II. Nach § 19 Abs. 1 Ziff. 3 kann der Treuhänder der Arbeit nach Anrufung durch die Mehrheit des Vertrauensrates die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung aber auch aufheben und „die erforderliche Regelung selbst treffen", d. h. also, er kann in diesem Falle selbst eine neue Betriebsordnung festsetzen, was jedoch nur in Ausnahmefällen geschehen dürfte. Sie wird aber nicht schon mit ihrer Festsetzung durch den Treuhänder rechtsverbindlich; denn auch sie muß ordnungsmäßig nach § 31 Abs. 2 zum Aushang kommen; erst dann hat sie für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse rechtsverbindliche Wirkung (s. § 31 Anm. 1). Der Aushang aber erfolgt durch den Führer des Betriebes. Hat also der Treuhänder der Arbeit eine vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung aufgehoben und selbst eine Betriebsordnung aufgestellt, muß er zugleich den Führer des Betriebes anweisen, diese abgeänderte Betriebsordnung ordnungsmäßig zu erlassen. Diese Anordnung ist ein Verwaltungsakt. Die vom Führer des Betriebes zum Aushang gebrachte Betriebsordnung, die vom Treuhänder der Arbeit aufgestellt ist, ist dann ebenfalls als eine Betriebssatzung anzusehen; sie wirkt genau so, wie die Betriebsordnung, die der Führer des Betriebes selbst aufgestellt hat (im Ergebnis ebenso Huber JW. 1934 1020). Vgl. hierzu auch § 19 Anm. 4 sowie § 26 Anm. 5 und 8.

4. Ueber das Verhältnis der Betriebsordnung zu den Richtlinien des Treuhänders nach § 32 Abs. 1 s. § 32 Anm. 5, über ihr Verhältnis zur Tarifordnung s. § 32 Anm. 12.

Zwingender Erlaß der Betriebsordnung

§ 26

In jedem Betriebe, in dem in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, ist vom Führer des Betriebes eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes (§ 1) schriftlich zu erlassen.

Sonderschrifttum:

Dersch, Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung, DAR. 1934, S. 65 ff.
Dietz, Die Betriebsordnung, Der Deutsche 1934, Nr. 62.
Herschel, Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, Arbeitsrecht und Volkstum 1934, S. 58 ff.
Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, JW. 1934, S. 1017 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Die Voraussetzungen für den Erlaß einer Betriebsordnung
   a) Betrieb im Sinne des Gesetzes — nicht Unternehmen, nicht Betriebsteil
   b) bestimmte Zahl von Beschäftigten.
3. Der Erlaß der Betriebsordnung durch den Führer des Betriebes.

§ 26

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

4. Der Erlaß einer Betriebsordnung ist zwingend.
5. Der Erlaß der Betriebsordnung durch den Treuhänder der Arbeit.
6. Der von der Betriebsordnung erfaßte Personenkreis (insbes. Betriebsordnung für Hausgewerbetreibende).
7. Die Form des Erlasses.
8. Aenderung und Aufhebung der Betriebsordnung.

1. Allgemeines

§ 26 regelt die Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Betriebsordnung erlassen werden muß. — Früheres Recht: § 134a GewO. in Verb. m. § 78 Ziff. 3, § 80 Abs. 2, § 75 und § 104 Ziff. IV BRG.

2. Die Voraussetzungen für den Erlaß einer Betriebsordnung

Der Erlaß einer Betriebsordnung ist zwingend vorgeschrieben für jeden Betrieb, in dem in der Regel mindestens 20 Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind.

a) Die betriebsordnungspflichtigen Betriebe

Während die Arbeitsordnung nur für eine bestimmte Gruppe von Betrieben obligatorisch war (s. Vorbem. vor §§ 26 bis 31 Anm. 2), ist die Betriebsordnung für jeden Betrieb im Sinne des Gesetzes mit einer bestimmten Beschäftigungszahl zwingend vorgeschrieben. Der Begriff des Betriebes im Sinne des Gesetzes ist in den Anm. zu § 4 im einzelnen behandelt. Hier sei nur nochmals negativ hervorgehoben, daß eine Betriebsordnung nicht zu erlassen ist für Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt (§ 4 Abs. 3) und für Haushaltungen, da diese nicht zu den Betrieben im Sinne des Gesetzes gehören. Auch für die öffentlichen Betriebe und Verwaltungen nach § 63 AOG. ist eine Betriebsordnung nicht zu erlassen; für diese kann vielmehr eine Dienstordnung erlassen werden (§ 16 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (s. dort).

Eine Betriebsordnung ist für jeden Einzelbetrieb, d. h. für jeden selbständigen Betrieb, der eine Einheit bildet (einschließlich der Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile), zu erlassen. Ein Unternehmer, in dessen Hand sich mehrere selbständige Einzelbetriebe befinden, kann also nicht für die Gesamtheit dieser Betriebe eine einzige Betriebsordnung erlassen; das würde wieder eine unerwünschte Erstarrung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben, die gerade dadurch vermieden werden

soll, daß für jeden Einzelbetrieb nach seinen eigenen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen die Arbeitsbedingungen festgesetzt werden sollen. Wohl aber besteht die Möglichkeit, daß der Unternehmer die Betriebsordnungen seiner einzelnen selbständigen Betriebe aufeinander abstimmt (s. Anm. 3 a. E.). Dabei ist es auch möglich, die Arbeitsbedingungen des einen guten Betriebes denen eines anderen unrentabelen Betriebes anzugleichen, um diesen über eine Krisenzeit nicht zuletzt im Interesse der in ihm Beschäftigten selbst hinwegzubringen. Hier wird mit wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Gerechtigkeit immer ein Weg gefunden werden können, der alle Beteiligten zufriedenstellt. Auf der anderen Seite braucht nicht etwa eine gesonderte Betriebsordnung für jeden Betriebsteil, Betriebsbestandteil, unselbständigen Nebenbetrieb oder für jede Betriebsabteilung erlassen zu werden. Dadurch wird der differentiellen Behandlung der einzelnen Betriebsteile kein Hindernis in den Weg gelegt, zumal die Betriebsordnung selbst allen Unterschieden der einzelnen Betriebsteile und Betriebsbestandteile Rechnung tragen kann. (Ueber die Anpassung der Betriebsordnung an die verschiedenen Betriebsabteilungen siehe § 27 Anm. 2 a. E.) § 26

Daß eine Betriebsordnung für jeden selbständigen Einzelbetrieb zu erlassen ist und nicht etwa für die Gesamtheit aller Betriebe eines Großunternehmens oder — nach der anderen Seite — für jeden unselbständigen Betriebsteil, folgt nicht nur aus ihrem Zweck und ihrer Bedeutung, sondern ist auch aus § 26 abzuleiten, wonach die Betriebsordnung „für die Gefolgschaft des Betriebes" erlassen werden soll, d. h. für die im selbständigen Einzelbetrieb arbeitenden Angestellten und Arbeiter, die gemeinsam mit dem die Betriebsordnung erlassenden Führer des Betriebes die Betriebsgemeinschaft bilden.

b) Bestimmte Zahl von Beschäftigten

Der Erlaß einer Betriebsordnung ist zwingend notwendig, wenn im Einzelbetrieb „in der Regel mindestens 20 Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind". Die Frage, wann das der Fall ist, ist in Anm. 2b zu § 5 beantwortet. Dabei bedarf es noch der Hervorhebung, daß bei der Bestimmung der Zahl nur die Arbeiter und Angestellten (auch die leitenden Angestellten) einschließlich der Lehrlinge in Betracht kommen, nicht etwa auch die Hausgewerbetreibenden, die nur im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat zur Gefolgschaft gehören (§ 5 Abs. 2). Daß eine Betriebsordnung für Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter dann erlassen werden kann, wenn Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache

§ 26 für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten, zur Gefolgschaft eines Betriebes mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten gehören, ist im § 20 Ziff. 2 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. 3. 34, RGBl. I S. 214, vorgeschrieben (s. hierzu § 27 Anm. 6).

Die Pflicht zum Erlaß einer Betriebsordnung ist aber nicht davon abhängig, ob im Betriebe ein Vertrauensrat besteht oder nicht. Deshalb ist auch in einem Betriebe, in dem zwar in der Regel 20 Arbeiter und Angestellte beschäftigt werden, aber ein Vertrauensrat nicht gebildet ist, eine Betriebsordnung obligatorisch zu erlassen. Da die Beratung der zu erlassenden Betriebsordnung im Vertrauensrat für ihre Rechtswirksamkeit nicht wesentlich ist, hat die in einem solchen Betriebe ohne beratende Mitwirkung des Vertrauensrats vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung alle einer Betriebsordnung eigentümlichen Rechtswirkungen.

Eine Betriebsordnung im Sinne des Gesetzes kann nur erlassen werden, wenn ihre gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. In einem Klein- oder Zwergbetriebe, in dem eine obligatorische Betriebsordnung nicht zu erlassen ist, hat eine vom Führer des Betriebes etwa erlassene sogenannte Betriebsordnung nicht die Rechtswirkungen aus § 30 AOG.; denn eine derartige einseitige Anordnung des Führers des Betriebes ohne gesetzliche Autorisation wäre nicht eine Betriebsordnung im Sinne des Gesetzes; sie könnte den einzelnen Arbeiter und Angestellten nur kraft vertragsmäßiger Unterwerfung im Arbeitsvertrage verpflichten.

3. Der Erlaß der Betriebsordnung durch den Führer des Betriebes

Die Betriebsordnung wird einseitig vom Führer des Betriebes erlassen. Damit ist dem Führer eine große Verantwortung übertragen worden, die er eingedenk seiner Fürsorgepflicht zum Wohle seiner Gefolgschaft und darüber hinaus zum Wohle der Volksgemeinschaft und des Staates zu tragen hat. Seinen sozialen Pflichten muß er sich beim Erlaß der Betriebsordnung immer bewußt sein; über ihre Erfüllung wacht auch der Treuhänder der Arbeit, dem ein weitreichendes Eingriffsrecht gegeben ist (s. Anm. 5). — Der Führer des Betriebes ist durch irgendein Mitbestimmungsrecht bei dem Erlaß der Betriebsordnung nicht eingeschränkt. Besteht im Betriebe ein Vertrauensrat, dann hat er die zu erlassende Betriebsordnung nach § 6 Abs. 2 in diesem zur Beratung zu stellen. Unterläßt er diese Beratung, so wird dadurch die Rechtswirksamkeit der Betriebsordnung nicht beeinträchtigt; der Führer des Betriebes kann aber auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 5 vom Treuhänder der Arbeit angewiesen werden, die Betriebsordnung dem Vertrauensrat noch zur Beratung vorzulegen. Kommt er einer solchen Anordnung nicht nach, macht er sich u. U. wegen gröblicher Verletzung seiner sozialen Pflichten sozialehrengerichtlich strafbar (§ 36 Abs. 1 Ziff. 3). § 26

Eine Einschränkung erfährt das Recht des Führers des Betriebes zum Erlaß der Betriebsordnung nur dadurch, daß die Mehrheit des Vertrauensrates nach § 16 (vgl. hierzu die Anm. zu § 16) gegen die im Erlaß der Betriebsordnung liegende Entscheidung des Führers des Betriebes den Treuhänder der Arbeit schriftlich anrufen kann, wenn die Betriebsordnung mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheint. Deshalb muß der Führer des Betriebes den Inhalt der Betriebsordnung so gestalten, daß er den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes entspricht. Daß die Wirksamkeit der ordnungsmäßig erlassenen Betriebsordnung durch die Anrufung des Treuhänders nicht gehemmt wird, wird ausdrücklich ausgesprochen im § 16 Satz 2. Ist ein Vertrauensrat nicht vorhanden, dann wird der Führer des Betriebes zweckmäßig die zu erlassende Betriebsordnung mit einzelnen Arbeitern oder Angestellten durchberaten. Jedoch hat in diesem Falle die Gefolgschaft nicht etwa das Recht, den Treuhänder der Arbeit anzurufen, wenn sie glaubt, daß die Betriebsordnung mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht zu vereinbaren sei. Denn das Anrufungsrecht aus § 16 ist allein der Mehrheit des Vertrauensrats vorbehalten.

4. Der Erlaß einer Betriebsordnung ist zwingend

Das folgt aus der Fassung des § 26, der bestimmt: „in jedem Betriebe ... ist ... eine Betriebsordnung ... zu erlassen". Bisher war nach § 147 Abs. 1 Nr. 5 GewO. die Erfüllung der Verpflichtung des Unternehmers, eine Arbeitsordnung beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu erlassen, durch eine Strafandrohung gesichert. Wenn auch diese Bestimmung durch § 69 Abs. 2 außer Kraft gesetzt ist, so ergeben sich doch neue Zwangsmittel zum Erlaß der Betriebsordnung aus dem Anordnungsrecht des Treuhänders aus § 19 Abs. 1 Ziff. 5 in Verbdg. mit dem Straftatbestand des § 36 Abs. 1 Ziff. 3. Weitergehender Drohungen bedurfte es nicht. Sie dürften ausreichend sein. Jedenfalls kann der Treuhänder nicht etwa die Polizeibehörden im Wege der Amtshilfe ersuchen, den Erlaß einer Betriebsordnung durchzusetzen; denn die Amtshilfe kann nur innerhalb

§ 26 der Zuständigkeit der ersuchten Behörde erfolgen. Da aber die Polizeibehörden insbes. auch aus § 139b GewO. keine Aufsichtsrechte über den Erlaß einer Betriebsordnung herleiten können, können sie auch nicht einen Führer des Betriebes zum Erlaß einer Betriebsordnung zwingen (s. § 27 Anm. 10). Der Treuhänder kann auch nicht auf Grund des § 22 Strafantrag gegen den Unternehmer oder Führer des Betriebes stellen, weil die schriftliche Anordnung auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 5, mit der er den Erlaß einer Betriebsordnung aufgibt, nicht als „allgemeine Anordnung" im Sinne des § 22 AOG. anzusehen ist. Der Treuhänder der Arbeit kann auch nicht selbst eine Betriebsordnung dem Betrieb auferlegen, weil sein Eingriffsrecht die Anrufung der Mehrheit des Vertrauensrates zur Voraussetzung hat (§ 19 Abs. 1 Ziff. 3 in Verbindung mit § 16). Lehnt aber der Führer des Betriebes einen im Vertrauensrat gestellten Antrag auf Erlaß der Betriebsordnung ab, dann liegt in der Ablehnung des Antrages eine gem. § 16 anfechtbare Entscheidung. Ruft daraufhin die Mehrheit des Vertrauensrates den Treuhänder an, so ist dieser nunmehr in der Lage, die abgelehnte Betriebsordnung selbst festzusetzen.

5. Der Erlaß der Betriebsordnung durch den Treuhänder der Arbeit

Der Treuhänder der Arbeit (oder innerhalb seiner Zuständigkeit der Beauftragte des Treuhänders, nicht aber ein Sondertreuhänder) kann selbst eine Betriebsordnung aufstellen, wenn ihn die Mehrheit des Vertrauensrates auf Grund des § 16 mit der Begründung anruft, daß die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheine. Der Treuhänder kann, wenn und insoweit er die Anrufung für begründet erachtet, die vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung aufheben und an ihre Stelle eine andere setzen (s. oben Vorbem. vor §§ 26 bis 31 Anm. 3, sowie § 19 Anm. 4). Dabei ist er nicht streng an den Antrag der Mehrheit des Vertrauensrates gebunden. Er wird zwar von den angefochtenen Einzelpunkten der Betriebsordnung auszugehen haben, kann aber auch die mit diesen eng zusammenhängenden anderen Bestimmungen einer Nachprüfung und Neuregelung unterziehen. Hat aber z. B. der Führer des Betriebes der Betriebsordnung nur einen obligatorischen Inhalt (§ 27 Anm. 3ff.) gegeben, dann kann der Treuhänder der Arbeit sie nicht von sich aus mit neuen fakultativen Bestimmungen, z. B. über die Höhe

des Arbeitsentgelts, versehen, es sei denn, daß auch über den fakultativen Inhalt der Betriebsordnung im Vertrauensrat ergebnislos beraten wurde; auch die negative Entscheidung berechtigt zur Anrufung des Treuhänders nach § 16. Ueber die Frage, ob der Führer des Betriebes eine vom Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 aufgestellte Betriebsordnung seinerseits wieder abändern kann, s. unten Anm. 8. — Darüber, daß der Treuhänder der Arbeit die Verhandlung, nicht aber die Entscheidung über die Abänderung der Betriebsordnung einem Sachverständigenausschuß übertragen kann, s. § 19 Abs. 3. § 26

6. Der von der Betriebsordnung erfaßte Personenkreis

Die Betriebsordnung ist „für die Gefolgschaft des Betriebes (§ 1)" zu erlassen. Zur Gefolgschaft gehören alle Angestellten, Arbeiter und Lehrlinge des Betriebes einschließlich der leitenden Angestellten, nicht aber die Hausgewerbetreibenden. Für die in der Heimarbeit beschäftigten Personen kann aber unter den Voraussetzungen des § 20 Ziff. 2 des Heimarbeitergesetzes eine Betriebsordnung erlassen werden (siehe Anm. 6 zu § 27). Die Betriebsordnung gilt für alle Gefolgschaftsangehörigen, also auch für diejenigen Arbeiter und Angestellten, die zwar zum Betriebe gehören, aber außerhalb der Betriebsstätte tätig sind, sofern als Sitz ihres Arbeitsverhältnisses der Betrieb anzusehen ist (z. B. reisende Handlungsgehilfen, Montagearbeiter; s. auch § 30 Anm. 2c). Die Betriebsordnung kann selbstverständlich für die einzelnen Gruppen der Arbeiter und Angestellten verschiedene Bestimmungen enthalten und so den praktischen Notwendigkeiten bei der differentiellen Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse Rechnung tragen. Der Führer des Betriebes kann die Betriebsordnung auch getrennt für Angestellte und Arbeiter oder gesondert für die verschiedenen Betriebsabteilungen erlassen; über den Aushang einer solchen inhaltlich aufgeteilten Betriebsordnung s. § 31 Anm. 2.

7. Form des Erlasses der Betriebsordnung

Eine Betriebsordnung muß schriftlich erlassen werden. Mündliche Anordnungen nehmen daher an den besonderen Rechtswirkungen der Betriebsordnung nicht teil. Zur Rechtswirksamkeit der Betriebsordnung ist die Unterschrift des Führers des Betriebes oder seines Stellvertreters erforderlich. Ueber den Aushang und die Aushändigung einer Betriebsordnung s. die Anm. zu § 31. — Die gleichen Formvorschriften gelten auch für jede Aenderung der Betriebsordnung.

§ 27 8. Aenderung und Aufhebung einer Betriebsordnung

Hat der Führer des Betriebes die Betriebsordnung erlassen, so kann er sie selbst jederzeit wieder aufheben oder abändern oder durch eine andere Betriebsordnung ersetzen. Er wird das allerdings nur dann tun, wenn sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse seines Betriebes geändert haben.

Der Führer des Betriebes kann aber die Betriebsordnung nicht selbständig ändern oder durch eine andere ersetzen, wenn der Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 die ursprünglich von ihm erlassene durch eine neue Betriebsordnung ersetzt hat. Wie oben in Anm. 3b II vor §§ 26 bis 31 ausgeführt ist, ist die Anordnung des Treuhänders, durch die er eine vom Führer des Betriebes erlassene Betriebsordnung aufhebt und selbst eine Betriebsordnung neu aufstellt, eine an den Führer des Betriebes gerichtete Verwaltungsanordnung, die diesen bindet. Deshalb wird der Treuhänder der Arbeit die von ihm aufgestellte Betriebsordnung regelmäßig befristen. Ist eine Frist für den Ablauf der Betriebsordnung nicht ausdrücklich vorgeschrieben, dann kann der Führer die Betriebsordnung nur ändern, wenn der Treuhänder ihrem Ablauf zugestimmt hat. Eine Zustimmung zu der Aenderung selbst ist nicht erforderlich (im Ergebnis wie hier Huber, JW. 1934 1019). Ergänzen kann er sie jedoch in jedem Falle.

Inhalt der Betriebsordnung

§ 27

(1) In die Betriebsordnung sind folgende Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

1. **Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;**
2. **Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts;**
3. **die Grnndsätze für die Berechnung der Akkord- oder Gedingearbeit, soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird;**
4. **Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehung von Bußen, wenn solche vorgesehen werden;**

5. **die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll;** § 27
6. **die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.**

(2) Soweit in anderen Gesetzen oder Verordnungen Vorschriften über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung enthalten sind, die über die Vorschriften des Abs. 1 hinausgehen, behalten sie ihre Gültigkeit.

(3) In die Betriebsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden, ferner weitere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen.

Sonderschrifttum:

Dersch, Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung, DAR. 1934, S. 65ff.
Dietz, Die Betriebsordnung, Der Deutsche 1934 Nr. 62.
Herschel, Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 58ff.
Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, JW. 1934, S. 1017ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Grundsätzliches über Inhalt und Ausgestaltung der Betriebsordnung.
3. Der unbedingte Mußinhalt einer Betriebsordnung
   a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen
   b) Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts.

§ 27 **Inhalt der Anmerkungen** (Fortsetzung):

4. Der bedingte Mußinhalt einer Betriebsordnung
   a) Berechnung der Akkord- und Gedingearbeit
   b) Bestimmungen über Bußen
   c) Weitere Entlassungsgründe
   d) Lohnverwirkung.
5. Weiterer Mußinhalt gemäß § 27 Abs. 2 AOG.
6. Der fakultative Inhalt einer Betriebsordnung.
7. Zulässiger und unzulässiger Inhalt der Betriebsordnung.
8. Betriebsordnung und Tarifordnung.
9. Betriebsordnung und Richtlinien nach § 32 Abs. 1 AOG.
10. Die Ueberwachung des Inhalts der Betriebsordnung und die Grenzen des Einwirkungsrechts des Treuhänders.

1. Allgemeines

§ 27 regelt den Inhalt der Betriebsordnung. Er ist dem § 134b GewO., der durch § 69 Abs. 2 AOG. außer Kraft gesetzt ist, im wesentlichen nachgebildet.

2. Grundsätzliches über Inhalt und Ausgestaltung der Betriebsordnung

Wie für die bisherige Arbeitsordnung, so kennen wir auch für die Betriebsordnung drei verschiedene Arten von Bestimmungen: einmal solche, die unbedingt in die Betriebsordnung aufgenommen werden müssen, sog. obligatorische Bestimmungen (unbedingter Mußinhalt), ferner solche, die dann aufgenommen werden müssen, wenn in Einzelarbeitsverträgen entsprechende vereinbart werden sollen, sog. bedingt obligatorische Bestimmungen (bedingter Mußinhalt) und endlich solche Bestimmungen, die in die Betriebsordnung aufgenommen werden können, um dann an der besonderen Rechtswirkung der Betriebsordnung teilzunehmen (fakultativer Inhalt). Andere als diese gesetzlich zugelassenen Bestimmungen einer Betriebsordnung nehmen an ihrer rechtsverbindlichen Wirkung nicht teil und bilden in ihr einen „Fremdkörper" (s. unten Anm. 7).

§ 27 Abs. 1 spricht von „Arbeitsbedingungen" in der Betriebsordnung, und versteht dabei diesen Begriff in einem weiteren Sinne. Denn die Bestimmungen einer Betriebsordnung regeln nicht nur Arbeitsbedingungen im materiellen Sinne, d. h. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrage; die Betriebsordnung enthält vielmehr auch reine Dienstvorschriften über die weitere Ausgestaltung der durch den Arbeitsvertrag begründeten Dienstpflichten, z. B. über Anfang und Ende der Arbeitszeit, Pausen, Ordnung im Betriebe usw.

§ 27 Bei der Ausgestaltung der Betriebsordnung muß der Führer des Betriebes auf die ihm durch § 2 Abs. 2 Satz 1 auferlegte Fürsorgepflicht und die weiteren aus der sozialen Ehrenordnung des § 35 folgenden sozialen Pflichten besonders achten. Darüber hinaus muß er den Inhalt der Betriebsordnung den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes anpassen (s. § 16). Sind Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen auf Grund des § 32 Abs. 1 vom Treuhänder der Arbeit erlassen, wird der Führer des Betriebes von ihnen nur dann abweichen dürfen, wenn eine solche Abweichung für den Betrieb nachweislich geboten erscheint; denn es ist ja gerade ihr Zweck, wenn sie auch nicht zwingenden Charakter haben, eine gewisse Einheitlichkeit zu gewährleisten. Bestehen sie nicht, dann ist der Führer des einzelnen Betriebes an sich frei. Es bleibt ihm aber unbenommen, wegen der Ausgestaltung mit Unternehmern gleichartiger anderer Betriebe in Verbindung zu treten, um auf diese Weise eine gewisse Angleichung der von ihm zu erlassenden Betriebsordnung mit denen anderer gleichartiger Betriebe herbeizuführen. Sein freies, nur durch etwa bestehende Tarifordnungen eingeschränktes Entscheidungsrecht fordert aber von ihm auch ein erhöhtes Verantwortlichkeitsgefühl, dessen er sich gerade bei der Ausgestaltung der Betriebsordnung immer bewußt sein muß; siehe hierzu § 26 Anm. 3.

Der Inhalt der Betriebsordnung kann nach Ermessen des Führers des Betriebes für die einzelnen Gruppen der Arbeiter und Angestellten auch verschieden gestaltet werden. So kann z. B. der Arbeitsbeginn für Arbeiter auf morgens 7 Uhr, für Angestellte auf 8 Uhr festgesetzt werden. Die Betriebsordnung kann ferner z. B. Bußbestimmungen für Arbeiter vorsehen, ohne auch solche für Angestellte vorzuschreiben. Der Führer des Betriebes hat also bei der Ausgestaltung der Betriebsordnung weitesten Spielraum (s. auch § 26 Anm. 6).

3. Der unbedingte Mußinhalt einer Betriebsordnung

Die unbedingt notwendigen Bestimmungen einer Betriebsordnung sind durch § 27 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 sowie durch Abs. 2 (s. unten Anm. 5) vorgeschrieben. Diese unbedingt notwendigen Bestimmungen müssen stets in die Betriebsordnung aufgenommen werden; denn sie gehören zum notwendigen Inhalt jedes Arbeitsvertrages und ihre genaue Kenntnis ist zur Vermeidung unliebsamer Streitigkeiten für den Unternehmer wie für die Betriebsangehörigen erforderlich. Fehlen sie, so ist die Betriebsordnung gesetzwidrig und deshalb unwirksam. Der Treu-

§ 27 händer der Arbeit kann auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 5 insoweit die Ergänzung verlangen (§ 26 Anm. 4). Es muß demnach jede Betriebsordnung Bestimmungen enthalten über:

a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen (§ 27 Ziff. 1)

Für Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit müssen in der Betriebsordnung klar und eindeutig bestimmte Zeitpunkte festgelegt werden. Es ist z. B. unzulässig, in der Betriebsordnung zu bestimmen, daß die Arbeit morgens zwischen 6 und 8 Uhr beginnt und abends zwischen 6 und 9 Uhr endet. Dagegen können Beginn und Ende der Arbeitszeit je nach den Jahreszeiten verschieden festgesetzt werden. Es ist auch zulässig, die Voraussetzungen in der Betriebsordnung zu regeln, unter denen vorübergehende Abweichungen von der regelmäßigen Dauer und Lage der Arbeitszeit stattfinden können. Muß aus betrieblichen Gründen die Arbeitszeit häufig wechseln, wäre es unzweckmäßig, Beginn und Ende in der Betriebsordnung festzulegen; dann genügt es vielmehr, wenn in ihr ausdrücklich auf den durch § 68 Abs. 2 vorgeschriebenen Aushang hingewiesen wird, durch den Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen in allen Betrieben bekanntzumachen ist. Er ist leichter der jeweiligen Betriebslage anzupassen, als die für eine längere Dauer berechnete Betriebsordnung. Anfang und Ende der Arbeitszeit und der Pausen müssen für die ganze Gefolgschaft, also für Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge festgesetzt werden. Dabei kann selbstverständlich für die einzelnen Gruppen der Gefolgschaft eine verschiedenartige Regelung getroffen werden. Künftig sind also die Pausen nicht mehr nur für die erwachsenen Arbeiter — wie nach § 134b Abs. 1 Ziff. 1 GewO. — sondern auch für Angestellte und für Jugendliche in der Betriebsordnung zu regeln (für das bisherige Recht vgl. RAG. v. 15. 11. 30, Bensh. Samml. 10 589). Ueber die Dauer der Arbeitszeit kann nur die Tarifordnung eine von der gesetzlichen regelmäßigen Arbeitszeit abweichende, d. h. verlängernde Regelung treffen (§ 68 Abs. 1 und die durch diese Bestimmung abgeänderte Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1927, RGBl. I S. 110). Wohl aber kann die Betriebsordnung Bestimmungen über die Kürzung der Arbeitszeit (bei Streckung der Arbeit) enthalten (vgl. hierzu RAG. v. 17. 1. 31, Bensh. Samml. 11 117). — Darüber, daß auch Kleinbetriebe, die eine Betriebsordnung nicht haben können, Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen durch Aushang bekanntzumachen haben, vgl. § 68 Abs. 2.

b) Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts, § 27

also über die Fragen, wann und wie die periodische Abrechnung mit den Betriebsangehörigen sowie die Auszahlung des Barentgelts erfolgt (§ 27 Ziff. 2). Nicht zum obligatorischen, sondern zum fakultativen Inhalt der Betriebsordnung gehören dagegen Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts. Zum fakultativen Inhalt der Betriebsordnung gehören ferner Bestimmungen über Verwirkung von Arbeitsentgeltansprüchen bei nicht rechtzeitigem Einspruch gegen die Lohnberechnung (vgl. RAG. v. 30. 4. 30, Bensh. Samml. 9 361), sowie über Abzüge bei mangelhafter Leistung (RAG. v. 30. 4. 30, Bensh. Samml. 9 234). Daß die regelmäßige Lohn- und Gehaltszahlung nicht an einem Sonntag stattfinden darf, wie dies bisher § 134b Abs. 1 Ziff. 2 GewO. vorschrieb, ist so selbstverständlich, daß es im Gesetz nicht noch einmal besonders erwähnt zu werden brauchte.

4. Der bedingte Mußinhalt einer Betriebsordnung

Die bedingt notwendigen Bestimmungen einer Betriebsordnung sind im § 27 Abs. 1 Ziff. 3 bis 6 aufgeführt; auch sie werden noch ergänzt durch § 27 Abs. 2 (s. Anm. 5). Sie müssen im Interesse der genauen Kenntnis der Arbeitsbedingungen dann in die Betriebsordnung aufgenommen werden, wenn eine Vereinbarung im Einzelvertrag über ihren Gegenstand erforderlich wird oder getroffen werden soll. Fehlen sie in der Betriebsordnung, obgleich sie im Einzelarbeitsvertrag verabredet sind, kann der Treuhänder der Arbeit auf Grund seines Ueberwachungsrechtes gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 5 die Betriebsordnung beanstanden und ihre Ergänzung verlangen (vgl. hierzu § 19 Anm. 5 sowie § 2 Anm. 4). Die Ziffern 3, 4 und 6 des § 27 Abs. 1 enthalten zwar nicht ein ausdrückliches Verbot einzelarbeitsvertraglicher Abmachungen über die dort bezeichneten Gegenstände. Enthält aber die Betriebsordnung über sie keine Bestimmungen, obgleich sie in den Einzelarbeitsverträgen behandelt sind, dann hat das Fehlen einer entsprechenden Bestimmung in der Betriebsordnung gewisse Auswirkungen auf die Rechtswirksamkeit der einzelarbeitsvertraglichen Abmachungen, über die unten unter a), b) und d) im einzelnen gesprochen wird. Nur zu Ziff. 5 des § 27 Abs. 1 ist im § 28 Abs. 4 ein ausdrückliches Verbot ausgesprochen. Danach können die Gründe für die fristlose Vertragsauflösung rechtsverbindlich nicht durch Einzelarbeitsvertrag, sondern nur durch die Betriebsordnung ausgedehnt oder vermehrt werden. Sind also in einem betriebsordnungspflichtigen Betriebe durch Einzelarbeitsvertrag die

§ 27 Gründe zur fristlosen Entlassung über das Gesetz hinaus ausgedehnt oder vermehrt, so ist der Einzelarbeitsvertrag insoweit ohne Rechtswirksamkeit (vgl. § 28 Anm. 12). Die einzelnen bedingt notwendigen Bestimmungen der Betriebsordnung sind folgende:

a) **Bestimmungen über die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- und Gedingearbeit,** soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird (§ 27 Ziff. 3).

Diese Grundsätze wurden bisher in Betriebsvereinbarungen gem. § 78 Ziff. 2 BRG. gemeinsam vom Unternehmer und der gesetzlichen Betriebsvertretung aufgestellt. Ihre Uebernahme in die Betriebsordnung wurde mit dem Wegfall der Betriebsvereinbarungen notwendig; es handelt sich dabei also nicht um eine Neuerung. In die Betriebsordnung sind nur die allgemeinen Grundsätze der Akkord-(Gedinge-)Berechnung aufzunehmen. Enthält sie diese Grundsätze nicht, obgleich im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird, dann ist sie vom Treuhänder der Arbeit zu beanstanden und vom Führer des Betriebes zu ergänzen. Das Fehlen der Akkordgrundsätze in der Betriebsordnung macht jedoch die einzelvertragliche Akkordabrede nicht unwirksam; denn die Akkordabrede sichert dem Arbeiter einen Leistungslohn zu, durch den er in der Regel besser gestellt ist, als wenn er im Zeitlohn arbeitet. Die Bestimmung des § 27 Abs. 1 Ziff. 3 ist deshalb nur als Ordnungsvorschrift anzusehen, wenn sie auch für den Unternehmer zwingend ist und von ihm befolgt werden muß.

b) **Bestimmungen über Art, Höhe und Einziehung von Bußen,** wenn solche vorgesehen werden, d. h. wenn eine Bußabrede im Einzelarbeitsvertrag getroffen werden soll (§ 27 Ziff. 4).

Bisher hatte § 134c Abs. 2 GewO. für die Arbeitsordnung vorgeschrieben, daß andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen über den Arbeiter nicht verhängt werden dürften. Daraus wurde mit Recht gefolgert, daß Vertragsstrafen arbeitsvertraglich nicht vereinbart werden konnten, wenn eine Bestimmung über Strafen in der Arbeitsordnung fehlte. Eine dem § 134c Abs. 2 S. 2 GewO. entsprechende Bestimmung hat das AOG. nicht aufgenommen. Dennoch sind einzelvertragliche Bußabreden nicht rechtswirksam, wenn die Betriebsordnung nicht entsprechende Bußbestimmungen enthält. Gem. § 28 Abs. 3 gelten die Vorschriften der Abs. 1 und 2 auch für die Verhängung von im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist. Also können nur in Kleinbetrieben Bußabreden

im Einzelarbeitsvertrag rechtsverbindlich vereinbart werden, in anderen Betrieben sind sie demnach unzulässig. Es kommt hinzu, daß nach § 27 Abs. 1 Ziff. 4 allein die Betriebsordnung die Art, Höhe und Einziehung der Bußen rechtsverbindlich regeln kann; fehlt aber solch eine Regelung in einer Betriebsordnung, dann kann auch die Buße nicht verhängt werden, so daß schon deswegen die einzelvertragliche Bußabrede rechtsunwirksam wäre. Demnach hat die Bestimmung des § 27 Abs. 1 Ziff. 4 nicht nur die Bedeutung einer zwingenden Ordnungsvorschrift, sondern darüber hinaus noch zur Folge, daß Bußabreden in betriebsordnungspflichtigen Betrieben nur dann rechtswirksam sind, wenn die Betriebsordnung entsprechende Bestimmungen enthält. § 27

Die Betriebsordnung darf aber die Festsetzung von Bußen nicht nur allgemein für zulässig erklären, sondern muß genaue Bestimmungen über ihre Art, Höhe und Einziehung enthalten, wenn solche im Einzelarbeitsvertrage vorgesehen sind. Als Bußarten kommen in Betracht Warnung, Verweis, Ausschluß von Betriebswohlfahrtseinrichtungen und Bußen in Geld (zu letzteren s. § 28 Abs. 1 S. 2 und 3). Die Kündigung, auch die fristlose Entlassung eines Beschäftigten kann nicht als Buße im Sinne des § 27 angesehen werden (a. A. RAG. v. 4. 10. 30, Bensh. Samml. **10** 489; s. aber Flatow a. a. O.; Mansfeld Samml. Vereinigung **1930** 631; AR. **1932** 448; ArbrPrax. **1930** 381 und vor allem RAG. v. 19. 11. 31, Bensh. Samml. **13** 484 sowie v. 16. 11. 29, Bensh. Samml. 7 431). — Ausgeschlossen sind Bußbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen. — Es genügt, wenn in der Betriebsordnung nur der Höchstbetrag der Buße festgesetzt wird, ihre Bemessung im Einzelfalle aber dem Führer des Betriebes überlassen bleibt. — Ueber die Einziehung von Bußen s. § 28 Anm. 9. Ueber die Straftatbestände, bei deren Vorliegen eine Buße verhängt werden darf, ferner über die Verhängung von Bußen im Einzelfall, sowie über die rechtliche Natur der Buße s. die Anm. zu § 28.

c) **Die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf,** soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll (§ 27 Ziff. 5).

Einzelvertragliche Abreden, die über die Betriebsordnung hinausgehen, sind gem. § 28 Abs. 4 nichtig (s. unten auch § 28 Anm. 12). — Diese weiteren, in der Betriebsordnung aufzuführenden Entlassungsgründe dürfen nicht gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstoßen. In Frage kommen solche Bestimmungen für die Betriebsordnung auch nur in den Fällen,

§ 27 in denen für die fristlose Entlassung nach dem Gesetz nicht schon jeder „wichtige Grund" genügt (§ 626 BGB.). — Die ordentliche Kündigung braucht in der Betriebsordnung nicht geregelt zu werden, weil die Kündigungsschutzbestimmungen der verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetze den Beschäftigten einen hinreichenden Schutz gegen eine Ausnutzung der wirtschaftlichen Ueberlegenheit des Unternehmers geben. Sind in der Betriebsordnung dennoch Bestimmungen über die ordentliche Kündigung getroffen, so gehören sie zu ihrem fakultativen Inhalt.

d) Bestimmungen über Lohnverwirkung (§ 27 Ziff. 6)

Die Verwirkungsabrede ist die Ausbedingung einer von vornherein bestimmten Entschädigung des Unternehmers als Abgeltung des Nachteils eines Vertragsbruchs durch den Beschäftigten. Mit Rücksicht auf diesen Charakter als Schadensersatz ist für die Verwendung des verwirkten Arbeitsentgelts auch nicht die gleiche Bestimmung, wie für die Verwendung der Bußen (§ 28 Abs. 1 letzter Satz) getroffen. Schon bei den Beratungen über die entsprechende Bestimmung der Gewerbeordnung (§ 134b Abs. 1 Nr. 5) hatte aber die Reichstagskommission seinerzeit — Reichstagsdrucksache Nr. 109 von 1890/91; S. 1460 — der Hoffnung Ausdruck gegeben, daß die Unternehmer trotzdem in den meisten Fällen auf diese Entschädigung zugunsten der bestehenden Wohlfahrtseinrichtungen verzichten würden. Diese Erwartung wird auch heute ausgesprochen werden dürfen; die vorgeschriebene Regelung in der Betriebsordnung bietet dem Unternehmer die Gelegenheit, bei seinen Beschäftigten den Eindruck zu verwischen, als handele es sich um eine persönliche Bereicherung. Es ist aber daran festzuhalten, daß die Lohnverwirkung immer zugunsten des Unternehmers erfolgt, wenn auch die verwirkten Beträge einer anderen Stelle zufließen sollten. Mit dem Lohnabzug auf Grund der Verwirkungsabrede ist jedenfalls jeder Schaden abgegolten, den der Unternehmer aus der Nichterfüllung des Vertrags seitens des vertragsbrüchigen Arbeiters oder Angestellten fordern kann. Weitere Ansprüche stehen dann dem Unternehmer gegen ihn nicht mehr zu (RAG. v. 19. 3. 30, Bensh. Samml. 9 11).

Für gewerbliche Arbeiter in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und für Bergleute gilt hinsichtlich der Höhe des verwirkten Arbeitsentgelts die Beschränkung des § 134 GewO. (der durch § 69 AOG. nicht aufgehoben ist), sowie des § 80b Nr. 5 ABG.

Fehlt in der Betriebsordnung eine Bestimmung über die Verwendung der verwirkten Beträge, dann ist die Vereinbarung über die Lohnverwirkung im Einzelarbeitsvertrage unwirksam. (Diese

Frage war schon nach dem bisherigen Recht für die Arbeitsordnung streitig. Hueck-Nipperdey I 254 vertraten die hier niedergelegte Auffassung, während Kaskel-Dersch S. 205 Anm. 3 die Verwirkungsabrede trotzdem für wirksam erklärten, die Einziehung und Verwendung der verwirkten Lohnbeträge gem. § 148 Nr. 11 GewO. aber für strafbar hielten.) — Der Treuhänder der Arbeit kann, sofern ein Interesse daran besteht, nach § 19 Abs. 1 Ziff. 5 dafür sorgen, daß die Betriebsordnung Bestimmungen über die Verwirkungsabrede aufnimmt, wenn eine solche im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen ist. Die Strafbestimmung des § 148 Ziff. 11 GewO. ist durch § 69 Abs. 2 außer Kraft gesetzt. § 27

5. Weiterer Mußinhalt der Betriebsordnung nach § 27 Abs. 2

Auf Grund der Vorschrift des § 27 Abs. 2, daß die in anderen Gesetzen oder Verordnungen enthaltenen Vorschriften über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung ihre Gültigkeit behalten, sind die Bestimmungen der § 80b ABG. über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung in Bergbaubetrieben auch für die Betriebsordnung dieser Betriebe wirksam. Betriebsordnungen in Bergbaubetrieben müssen also einen entsprechenden Inhalt haben. Darüber hinaus enthalten zahlreiche Verordnungen auf Grund des § 120c GewO. Arbeiterschutzvorschriften für bestimmte Betriebe, die zum zwingenden Inhalt einer Arbeitsordnung und demgemäß jetzt auch der Betriebsordnung gehören. Besondere gesundheitliche Vorschriften sind danach in die Betriebsordnung aufzunehmen in Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei, sowie von Alkali-Chromaten, von Bleifarben und anderen Bleiverbindungen, Bleihütten, in Betrieben der Buchdruckerei und Schriftsetzerei, in Malereibetrieben usw. Diese Vorschriften für Arbeitsordnungen gelten aber für die Betriebsordnungen nur insoweit weiter, als sie den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung betreffen. Deshalb entfallen in den noch nicht aufgehobenen Gesetzen insbes. die Strafbestimmungen, die bisher dem besonderen Schutze der Arbeitsordnung dienten, z. B. § 207c ABG.

6. Der fakultative Inhalt einer Betriebsordnung

Auch die bisherige Arbeitsordnung hatte in beschränktem Umfange einen zulässigen fakultativen Inhalt. Nach § 134b Abs. 3 GewO. war es dem Betriebsinhaber überlassen, Bestimmungen über die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Ob sie auch materielle Arbeitsbedingungen enthalten durfte, war streitig. Der

§ 27 Streit wurde aber bedeutungslos, weil sie in der Regel Gegenstand einer besonderen Betriebsvereinbarung waren.

Der fakultative Inhalt einer Betriebsordnung ist jetzt durch § 27 Abs. 3 geregelt. Er betrifft in erster Linie Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts. Damit übernimmt die Betriebsordnung eine der wichtigsten Aufgaben, die im Rahmen der Tarifverträge nach § 78 Ziff. 2 BRG. bisher den Betriebsvereinbarungen vorbehalten war. Wesentlich und neu ist jedoch, daß der durch die Betriebsordnung festgesetzte Arbeitsentgelt Raum für die Durchführung des Leistungsprinzips lassen muß; s. hierzu die Anm. zu § 29. Ferner können auch sonstige Arbeitsbedingungen in der Betriebsordnung geregelt werden. Ueber den Begriff Arbeitsbedingungen s. § 32 Anm. 10a. Es kann also künftig die Betriebsordnung den gesamten Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages rechtsverbindlich festsetzen. Schließlich kann, wie bisher in der Arbeitsordnung, auch in der Betriebsordnung die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und die Verhütung von Unfällen geregelt werden. — Soweit in der Betriebsordnung diese fakultativen Bestimmungen aufgenommen werden, sind sie für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen gem. § 30 rechtsverbindlich. Eine solche auch die Arbeitsbedingungen rechtsverbindlich regelnde Betriebsordnung hat etwa den Rang eines Werktarifvertrages der früheren Zeit, der vom Führer des Betriebes erlassen wird.

Ob der Führer des Betriebes der Betriebsordnung auch einen fakultativen Inhalt geben will, steht in seinem freien Ermessen. Er kann hierzu nicht gezwungen werden. Ueber das Einwirkungsrecht des Treuhänders der Arbeit s. § 26 Anm. 5. Hat der Treuhänder der Arbeit gem. § 19 Nr. 1 Ziff. 3 den fakultativen Inhalt einer Betriebsordnung festgelegt, ist auch der Führer des Betriebes daran gebunden und kann die Betriebsordnung auch hinsichtlich des fakultativen Inhalts nicht mehr selbständig und eigenmächtig ändern, sondern bedarf zu einer Abänderung der Zustimmung des Treuhänders, wenigstens zu ihrem vorzeitigen Ablauf (s. § 26 Anm. 8).

Der Führer des Betriebes kann nicht nur selbst entscheiden, ob er der Betriebsordnung einen fakultativen Inhalt geben will; er kann auch seinen Umfang bestimmen. So kann er z. B. in der Betriebsordnung die Höhe des Arbeitsentgelts nur der Arbeiter und braucht nicht gleichzeitig auch das der Angestellten festzusetzen. Er kann also den fakultativen Inhalt auf einzelne Gruppen von Beschäftigten beschränken. Hat er aber einmal solche Bestimmungen erlassen, dann gelten sie auch für ihn selbst (§ 30 Anm. 2c). § 27

Für die in der Heimarbeit Beschäftigten kann unter den Voraussetzungen des § 20 Ziff. 2 des Gesetzes über die Heimarbeit v. 23. 3. 1934 (RGBl. I S. 214) eine Betriebsordnung erlassen werden, deren Inhalt sich aber auf den im § 27 Abs. 3 AOG. angegebenen fakultativen Inhalt einer Betriebsordnung zu beschränken hat.

7. Zulässiger und unzulässiger Inhalt der Betriebsordnung

Die der Betriebsordnung eigentümliche Rechtswirkung (s. § 30 und die dortigen Anm.) erstreckt sich nur auf den zulässigen Inhalt der Betriebsordnung, d. h. auf solche Bestimmungen, die den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Bestimmungen, die über den gesetzlich zulässigen Inhalt hinausgehen, sind für die Beschäftigten des Betriebes nicht rechtsverbindlich; sie sind Fremdkörper der Betriebsordnung und gelten nicht etwa kraft ihrer Aufnahme in sie (vgl. RAG. v. 11. 1. 30, Bensh. Samml. 8 56). — Unzulässig sind z. B. Strafbestimmungen, die das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen (bisher im § 134b Abs. 2 GewO. ausdrücklich vorgeschrieben, jetzt aber als selbstverständlich im Gesetz fortgelassen), ferner alle nicht ausdrücklich vorgeschriebenen oder zugelassenen Bestimmungen, z. B. die Verpflichtung der Betriebsangehörigen, der Betriebskrankenkasse beizutreten. — Bestimmungen der Betriebsordnung über das Verhalten der Betriebsangehörigen außerhalb des Betriebes sind nicht vorgesehen. Wieweit das Verhalten von Arbeitern und Angestellten außerhalb des Betriebes zu einer Bedingung der Arbeit gemacht werden kann, ist deshalb nach allgemeinen Vorschriften zu beurteilen. So kann z. B. auch künftig in der Betriebsordnung ein Verbot der Schwarzarbeit in gleicher Weise rechtsverbindlich festgesetzt werden, wie in einer Tarifordnung. Die Betriebsordnung kann aber keine Vorschriften über das Verhalten Dritter, nicht zur Gefolgschaft gehörender Personen im Betriebe treffen. Unzulässig sind ferner Bestimmungen, die gegen öffentliches oder zwingendes Recht oder gegen eine für den Betrieb geltende Tarifordnung verstoßen (s. u.). Gesetzes- oder tarifwidrige Bestimmungen einer Betriebsordnung sind nichtig.

8. Betriebsordnung und Tarifordnung

Nach § 32 Abs. 2 S. 3 sind Bestimmungen der Betriebsordnung, die einer Tarifordnung entgegenstehen, nichtig.

§ 27 Sie stehen ihr entgegen, soweit sie für den einzelnen Gefolgsmann ungünstiger sind als die entsprechenden Bestimmungen der Tarifordnung (vgl. hierzu § 32 Anm. 12). Die Tarifordnung hat also gegenüber der Betriebsordnung eine stärkere Wirkung (für das alte Recht vgl. aus der umfangreichen Rechtsprechung RAG. v. 7. 5. 32, Bensh. Samml. 15 631). Enthält eine Tarifordnung Bestimmungen, die zum zwingenden Inhalt einer Betriebsordnung gehören, so muß sie der Führer des Betriebes trotzdem auch in der Betriebsordnung treffen. Die Tarifordnung tritt also nicht einfach an die Stelle der Betriebsordnung, vielmehr muß der notwendige Inhalt der Betriebsordnung der Regelung der Tarifordnung angepaßt werden. Die Tarifordnung ist niemals Ersatz für die Betriebsordnung. Wenn sich auch der Inhalt beider deckt, so haben doch beide ihre selbständige Bedeutung, die ihr Nebeneinanderbestehen rechtfertigt; denn die Betriebsordnung hat einen obligatorischen Inhalt, der in der Tarifordnung nicht geregelt zu sein braucht und beide haben vielleicht eine verschiedene Geltungsdauer. Im übrigen s. § 30 Anm. 4 und § 32 Anm. 12.

9. Betriebsordnung und Richtlinien nach § 32 Abs. 1

Hierüber s. § 32 Anm. 5.

10. Die Ueberwachung des Inhalts der Betriebsordnung und die Grenzen des Einwirkungsrechts des Treuhänders

Nach dem bisherigen Recht unterlag die Arbeitsordnung der Prüfung der unteren Verwaltungsbehörde. Sie war ihr binnen drei Tagen nach Erlaß in zwei Ausfertigungen einzureichen (§ 134e GewO.). Die untere Verwaltungsbehörde erstreckte ihre Prüfung nur auf die Gesetzmäßigkeit des Zustandekommens und des Inhalts der Arbeitsordnung, nicht aber auf die Zweckmäßigkeit ihrer einzelnen Bestimmungen. § 134e GewO. ist durch § 69 Abs. 2 außer Kraft gesetzt. — Aus § 139b GewO. ergab sich bisher weiter ein Aufsichtsrecht der Gewerbeaufsichtsbeamten über die Ausführung der Bestimmungen der Arbeitsordnung. Wenn nun auch durch das AOG. im § 139b GewO. die Aufzählung des §§ 134a ff. GewO. nicht beseitigt ist, so sind doch diese Bestimmungen durch § 69 Abs. 2 AOG. außer Kraft gesetzt. Daraus folgt, daß das bisherige Aufsichtsrecht der Gewerbeaufsichtsbeamten nicht auf die Betriebsordnungen ausgedehnt ist. Demnach hat allein der Treuhänder der Arbeit die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung zu überwachen (§ 19 Abs. 1 Ziff. 5; s. auch § 26 Anm. 4). Auch diese Ueberwachung erstreckt sich nur auf das ordnungsmäßige Zustandekommen und den gesetzmäßigen Inhalt der Betriebsordnung. Nur in diesem Umfange seines Prüfungsrechts kann der Treuhäuder Bestimmungen der Betriebsordnung beanstanden. Da aber die Unternehmer nicht verpflichtet sind, dem Treuhänder der Arbeit die von ihnen erlassenen Betriebsordnungen ohne ausdrückliches Verlangen vorzulegen (§ 26 Abs. 2 der 2. DurchfVO. und unten § 31 Anm. 3), wird die Ueberwachung des Treuhänders hinsichtlich Gesetzmäßigkeit und Inhalt auf solche Fälle beschränkt bleiben, die an ihn mit der Beschwerde herangebracht werden. — Die Zweckmäßigkeit der einzelnen Bestimmungen der Betriebsordnung unterliegt der Prüfung des Treuhänders der Arbeit erst dann, wenn er gem. § 16 von der Mehrheit des Vertrauensrates angerufen wird (vgl. hierzu die Anm. zu § 19 Abs. 1 Ziff. 3, ferner § 26 Anm. 5).

Die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsordnung steht künftig nicht mehr unter strafrechtlichem Schutz. Der Vertrauensrat hat vielmehr darüber zu wachen, daß sie den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes entspricht. Im übrigen kann der Führer des Betriebes bei einer ungerechten unsozialen Ausgestaltung sich u. U. der sozialehrengerichtlichen Verfolgung aussetzen.

Ueber die Rechte des Treuhänders aus seinem Ueberwachungsrecht, insbesondere dann, wenn ein Führer des Betriebes entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung eine Betriebsordnung nicht erläßt, siehe oben § 26 Anm. 4.

Verhängung von Bußen Erweiterung der Gründe zur fristl. Entlassung § 28

(1) Die Verhängung von Bußen gegen die Beschäftigten ist nur wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes zulässig. Bußen in Geld dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; für erhebliche, bestimmt zu bezeichnende Verstöße können jedoch Bußen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes vorgesehen werden. Die Verwendung der Bußen bestimmt der Reichsarbeitsminister.

§ 28

§ 28 **(2) Die Verhängung von Bußen erfolgt durch den Führer des Betriebes oder eine von ihm beauftragte Person nach Beratung im Vertrauensrat (§ 6), wenn ein solcher vorhanden ist.**

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten auch für die Verhängung von im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist.

(4) In Betrieben, für die eine Betriebsordnung vorgeschrieben ist, können die gesetzlich vorgesehenen Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig ist, nicht durch Arbeitsvertrag ausgedehnt oder vermehrt werden.

Sonderschrifttum:

(überwiegend für das alte Recht)

Potthoff, Entlassung als Strafe, AR. 1928, Sp. 203 ff.
Philipp, Vereinbarung wichtiger Gründe, AR. 1928, Sp. 177.
Potthoff, Die Strafgewalt des Arbeitgebers, Gruchot Bd. 68, S. 287.
Schnabel, Die Betriebsstrafe, SchlWes. 1932, S. 41 ff.
Schieckel, Die Betriebsstrafe, NZA. 1930, Sp. 437 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Das Strafrecht im Betriebe und die Rechtsnatur der Buße.
3. Die Voraussetzungen für die Verhängung von Bußen.
4. Die Bußtatbestände.
5. Die Arten der Buße, insbes. die Buße in Geld.
6. Die Festsetzung der einzelnen Buße.
7. Bußabreden in Kleinbetrieben (§ 28 Abs. 3).
8. Die Nachprüfung der verhängten Buße.
9. Die Einziehung und Verwendung von Bußen in Geld.
10. Buße und Schadensersatz.
11. Bußverfahren und andere disziplinare Maßnahmen.
12. Die Erweiterung der Entlassungsgründe.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 28 regelt die Verhängung, Höhe und Verwendung von Bußen und tritt damit insoweit an die Stelle der durch § 65 Ziff. 1 und § 69 Abs. 2 AOG. außer Kraft gesetzten § 134b Abs. 2 GewO.

und § 80 Abs. 2 BRG. (Bisher erfolgte die Festsetzung von Strafen aus der Arbeitsordnung durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiter- und Angestelltenrat.) — Die Regelung über die Verhängung, Höhe und Verwendung von Bußen ist im Zusammenhang mit den Vorschriften über die Betriebsordnung erfolgt; darüber hinaus ist sie aber von allgemeiner Bedeutung, da nach § 28 Abs. 3 die Bestimmungen des § 28 Abs. 1 und 2 auch für Bußabreden gelten, die in Betrieben vereinbart werden, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist. § 28

§ 28 Abs. 4 trifft noch Vorschriften über die Ausdehnung und Vermehrung der Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig ist (bisheriges Recht § 134c Abs. 2 S. 1 GewO.).

2. Das Strafrecht im Betriebe und die Rechtsnatur der Buße

Ein gesetzliches Recht zur Bestrafung eines Gefolgsmannes steht dem Unternehmer nicht zu. Er hat keine vom Staate etwa übertragene Zwangsgewalt und keinen dem staatlichen ähnelnden Strafverfolgungsanspruch (Ausnahme für den gewerblichen Lehrvertrag: § 127a GewO. und den seemännischen Arbeitsvertrag: §§ 84 ff. Seemannsordnung). Das „Strafrecht" des Unternehmers beruht vielmehr auf dem Einzelarbeitsvertrag, der durch die Betriebs- oder Tarifordnung bestimmt ist. Der Gefolgsmann kann sich gegen die Straffestsetzung u. U. mit der Vertragsklage wenden. Die Bußen sind also „Vertragsstrafen" (so auch nach dem bisherigen Recht Kaskel-Dersch S. 206, Hueck-Nipperdey I 191, Potthoff bei Gruchot a. a. O., RAG. v. 11. 1. 28, Bensh. Samml. 2 31, v. 13. 7. 29, Bensh. Samml. 6 393, v. 15. 11. 30, Bensh. Samml. 10 307 u. a.). — Auf Grund der vertraglichen Abrede oder auf Grund der rechtsverbindlichen Betriebsordnung ist der Unternehmer zur Vollziehung der ordnungsgemäß festgesetzten Buße berechtigt und der Angehörige der Gefolgschaft zur Duldung der Vollziehung verpflichtet.

Wenn jetzt statt des Wortes Strafe — wie bisher im § 134b Abs. 1 Ziff. 4 GewO. — das Wort Buße verwendet wird, so hat das keine besondere rechtliche Bedeutung. Ueber die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruches neben der Buße s. unten Anm. 10.

Aus der Rechtsnatur der Buße als Vertragsstrafe ergeben sich mannigfache Folgerungen. So sind auf sie die §§ 339 bis 345 BGB. anwendbar. Infolgedessen kann eine unverhältnismäßig hohe Buße auf Antrag des Gefolgsmannes durch Urteil des Arbeitsgerichts auf einen angemessenen Betrag herabgesetzt wer-

§ 28 den (§ 343 BGB.). Der Antrag auf Ermäßigung einer verhängten Buße ist im Wege der Klage gegen den Unternehmer, den Träger der vertraglich festgesetzten Strafbefugnis zu richten. Da aber der Unternehmer Träger der Strafbefugnis ist, kann das im Streitfalle angerufene Arbeitsgericht nicht nach eigenem Ermessen den ihm unterbreiteten, nach Ansicht des Unternehmers strafwürdigen Tatbestand ändern und die Strafbarkeit in einem anderen Sachverhalt erblicken, den der Unternehmer gar nicht bestraft wissen wollte (RAG. v. 15. 11. 30, Bensh. Samml. 10 307). Daß durch die Verhängung einer Buße in Geld die Geltendmachung eines weitergehenden Schadensersatzanspruches des Unternehmers gegen den Gefolgsmann nicht ausgeschlossen wird, folgt aus § 340 Abs. 2 BGB.; s. auch unten Anm. 10. Aus der Rechtsnatur der Buße als Vertragsstrafe ergibt sich weiter, daß der Unternehmer auf die Vollziehung der verhängten Buße verzichten kann; er braucht also einen als Buße festgesetzten Lohnabzug nicht vorzunehmen.

Als Vertragsstrafe setzt die Buße ein Verschulden des Gefolgsmannes, also vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, d. h. schuldhafte Verwirklichung der vereinbarten oder durch die Betriebsordnung festgesetzten Strafbestände voraus (§ 339 BGB.). Nach ständiger Rechtspr. schließt der gute Glaube des zu bestrafenden Arbeiters oder Angestellten bezüglich einer Arbeitsverweigerung die Strafberechtigung, also die Verhängung einer Buße nicht aus (vgl. RAG. v. 15. 12. 28, Bensh. Samml. 5 59 u. v. 13 7. 29, Bensh. Samml. 6 393).

Die Buße wird wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder gegen die Sicherheit des Betriebes verhängt. Sie ist also eine Sühne für Ordnungswidrigkeiten des Gefolgsmannes, die vertragliche Art einer Dienststrafe. Sie kann deshalb auch als Disziplinarstrafe angesehen werden, denn sie dient der Besserung des Gefolgsmannes zur Vermeidung weiterer Dienstwidrigkeiten. Insoweit hat also der Unternehmer über den Gefolgsmann eine gewisse Disziplinargewalt. Das Bußverfahren ähnelt somit einem nichtförmlichen Disziplinarverfahren. Wegen des Verhältnisses des Bußverfahrens zum sozialehrengerichtlichen Verfahren s. Anm. 11.

3. Die Voraussetzungen für die Verhängung von Bußen

In einem betriebsordnungspflichtigen Betriebe können Bußen vom Führer des Betriebes nur verhängt werden, wenn die Betriebsordnung entsprechende Bestimmungen enthält. Sind lediglich im Einzelarbeitsvertrage Bußabreden getroffen, aber in der Betriebsordnung entsprechende Bestimmungen nicht enthalten, ist die einzelvertragliche Abrede rechtsunwirksam; der Unternehmer kann also aus dem Arbeitsvertrage allein eine Buße so lange nicht verhängen, als nicht die Betriebsordnung entsprechend ergänzt ist. Im übrigen s. hierzu § 27 Anm. 4 b. — Ueber die Verhängung von Bußen in Kleinbetrieben s. unten Anm. 7. Ueber die vor der Verhängung notwendige Anhörung der Vertrauensrates s. unten Anm. 6.

§ 28

4. Die Bußtatbestände

Gem. § 28 Abs. 1 S. 1 dürfen Bußen nur verhängt werden wegen eines Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes. Die Verhängung von Bußen aus anderen Gründen ist unzulässig. Der Gefolgsmann, der wegen eines anderen Tatbestandes mit einer Buße belegt ist, kann durch Vertragsklage vor dem Arbeitsgericht die Nichtigkeit der ihm auferlegten Buße feststellen lassen.

5. Die Arten der Bußen, insbes. die Buße in Geld

Ueber die verschiedenen Arten der Bußen s. § 27 Anm. 4 b. — Für Bußen in Geld gilt die einschränkende Bestimmung des § 28 Abs. 1 S. 2. Dabei ist als Tagesarbeitsverdienst derjenige Betrag anzunehmen, den der zu bestrafende Gefolgsmann in der letzten Lohnperiode durchschnittlich an einem Tage verdient hat; bei Akkordentlohnung ist u. U. auf einen längeren Zeitraum zurückzugreifen. — Bei den qualifizierten Fällen der Bußverhängung (§ 28 Abs. 1 S. 1, 2. Halbs.) muß es sich um besonders erhebliche Verstöße gegen die Ordnung und die Sicherheit im Betriebe handeln, die jetzt im Gesetz nicht mehr näher aufgeführt sind. Der außer Kraft gesetzte § 134b Abs. 2 GewO. nannte als solche besonders schweren Verstöße: Tätlichkeiten gegen Arbeiter, erhebliche Verstöße gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der GewO. erlassenen Vorschriften. Diese einzelnen qualifizierten Bußtatbestände brauchen in der Betriebsordnung nicht besonders bezeichnet zu werden. — Bei wiederholten Verstößen gegen die Ordnung oder Sicherheit des Betriebes kann die Buße, u. U. auch die Höchstbuße mehrfach verhängt werden. Neben Bußen in Geld können auch andere Bußarten, insbes. Warnung und Verweis gleichzeitig verhängt werden (RAG. v. 16. 11. 29, Bensh. Samml. 7 431 und v. 24. 10.

§ 28 1931, Bensh. Samml. 13 138). — Die Begrenzung der Buße in Geld des § 28 Abs. 1 S. 2 gilt entsprechend auch für Bußen, die einem Angestellten auferlegt werden. Die Kündigung oder fristlose Entlassung ist keine Bußart, s. § 27 Anm. 4b.

6. Die Festsetzung der einzelnen Buße

Die Festsetzung von Strafen auf Grund der Arbeitsordnung erfolgte bisher gem. § 80 Abs. 2 BRG. durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat; in Streitfällen entschied das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren. Durch § 28 Abs. 2 ist auch für die Ausübung der Disziplinargewalt im Betriebe das Führerprinzip durchgeführt. Jetzt erfolgt die Verhängung von Bußen durch den Führer des Betriebes bzw. seinen Stellvertreter. Die Bußverhängung durch einen „Beauftragten" (§ 3 Abs. 2) mag an sich zulässig sein, wenn es sich wirklich um eine „Angelegenheit von geringerer Bedeutung" handelt, erscheint aber selbst dann höchst unangebracht. Derartig einschneidende Maßnahmen sollte sich der Führer stets selbst vorbehalten.

Vor der Verhängung einer Buße hat der Führer des Betriebes oder die von ihm beauftragte Person (s. o.) die beabsichtigte Bestrafung des Gefolgsmannes im Vertrauensrat zur Beratung zu stellen, wenn ein solcher vorhanden ist (vgl. § 6 Abs. 2). Unterläßt er die Anhörung, so ist die Verhängung der Buße rechtsunwirksam (vgl. § 6 Anm. 2e). Die Anhörung des Vertrauensrats braucht jedoch nicht in jedem Einzelfalle in einer Vertrauensratssitzung zu erfolgen. Das würde in Großbetrieben praktisch unmöglich sein. Hier genügt aus Zweckmäßigkeitsgründen (vgl. auch § 6 Abs. 3) vielmehr ein formloses Verfahren. Z. B. wird es ausreichen, wenn der Führer des Betriebes oder die von ihm beauftragte Person den Mitgliedern des Vertrauensrates die zu verhängenden Bußen schriftlich mitteilt mit dem Zusatz, daß die Buße verhängt wird, wenn nicht innerhalb einer bestimmten, kurz zu bemessenden Frist Gegenvorschläge gemacht würden. An diese Gegenvorschläge ist der Führer des Betriebes zwar nicht gebunden, da er volle Entscheidungsfreiheit hat; er wird aber seine Entscheidung im Hinblick auf die Stellungnahme des Vertrauensrates zum mindesten noch einmal überprüfen müssen. Es ist nicht erforderlich, daß dieses zulässige, vereinfachte Verfahren ausdrücklich in der Betriebsordnung festgelegt wird. Es wird jedoch zweckmäßig vorher im Vertrauensrat zur Beratung gestellt. Der Vertrauensrat kann auch gem. § 6 Abs. 3 AOG. seine Aufgabe, den Führer des Betriebes bei der Festsetzung von Bußen zu beraten, einzelnen bestimmten Vertrauensmännern übertragen, was in Großbetrieben notwendig sein wird (vgl. § 6 Anm. 3). § 28

Nach der jetzt außer Kraft getretenen Bestimmung des § 134c Abs. 2 S. 3 GewO. mußte die Strafe auf Grund der Arbeitsordnung ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden. Diese Bestimmung hat das Gesetz zwar nicht übernommen, es ist aber selbstverständlich, daß auch künftig nicht nur die Festsetzung der Buße, sondern auch die Mitteilung der verhängten Buße an den Gefolgsmann unverzüglich vorgenommen wird.

Nach bisherigem Recht (§ 134c Abs. 3 GewO.) waren die auf Grund der Arbeitsordnung verhängten Geldstrafen in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung, sowie den Grund und die Höhe der Strafe angeben und auf Erfordern dem Gewerbeaufsichtsbeamten jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden mußte. Eine entsprechende Bestimmung hat das AOG. gleichfalls nicht übernommen. Es wird sich aber empfehlen, auch ohne ausdrückliche gesetzliche Vorschrift ein genaues Verzeichnis über die verhängten Bußen in Geld zu führen. Die Vorlage an den Gewerbeaufsichtsbeamten entfällt jedoch, da § 134c aufgehoben ist. Der Treuhänder der Arbeit ist nur insoweit in das Bußverfahren eingeschaltet, als er darüber zu wachen hat, daß die Buße dem Gesetz entsprechend, d. h. also erst nach Beratung im Vertrauensrat festgesetzt wird. Stellt der Treuhänder fest, daß der Führer des Betriebes dieser gesetzlichen Bestimmung zuwidergehandelt hat, kann er durch eine schriftliche Anordnung auf die Gesetzwidrigkeit seines Handelns hinweisen. Eine hartnäckige Zuwiderhandlung gegen seine Anweisung kann zur ehrengerichtlichen Strafverfolgung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 3 führen.

7. Bußabreden in Kleinbetrieben (§ 28 Abs. 3)

Die Verhängung einer Buße (Vertragsstrafe) kann auch in Betrieben erfolgen, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist, d. h. in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Angestellten und Arbeitern; die Bußabrede muß aber ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart oder durch die Bestimmung einer Tarifordnung ersetzt sein. Nach § 28 Abs. 3 in Verb. m. Abs. 1 darf aber auch in Kleinbetrieben eine Buße nur wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes verhängt werden. Dies bedeutet gegenüber dem bisherigen Rechtszustand eine nicht unwesentliche Einschränkung der Strafverein-

§ 28 barung im Wege des Arbeitsvertrages. Auch die im § 28 Abs. 1 S. 2 vorgeschriebene Höchstgrenze für die Buße in Geld muß in Kleinbetrieben beachtet werden. Im übrigen vgl. die vorangehenden Anmerkungen (vgl. Hellwig in SchlWes. 1932 282, Klotz in AR. 1932 397).

8. Die Nachprüfung der verhängten Bußen

Da die Buße eine Vertragsstrafe ist, kann sich der Gefolgsmann gegen eine ihm auferlegte Buße in Geld im Wege der Lohnklage wenden (s. oben Anm. 2). Das Arbeitsgericht hat in diesem Falle die Ordnungsmäßigkeit der Bußfestsetzung nachzuprüfen und kann u. U. nach freiem Ermessen die verhängte Buße auf ein angemessenes Maß herabsetzen. Das Arbeitsgericht ist auch befugt, den Straftatbestand selbst nachzuprüfen, insbes. zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 S. 1 gegeben sind.

9. Einziehung und Verwendung von Bußen in Geld

Die Einziehung der Bußen ist in der Betriebsordnung zu regeln (§ 27 Abs. 1 Ziff. 5). Enthält die Betriebsordnung hierüber keine Bestimmung, obgleich im Arbeitsvertrage eine Bußabrede getroffen ist, dann kann eine Buße rechtswirksam nicht verhängt werden (vgl. § 27 Anm. 4b). In der Regel werden Bußen in Geld durch Lohneinbehaltungen vollstreckt; sie finden aber ihre Grenzen an der Pfändbarkeit des Lohnes. Eine Aufrechnung — der Unternehmer ist Träger der Strafbefugnis, rechnet also mit den Anspruch auf die Buße in Geld, d. h. also die Vertragsstrafe in Geld auf! — ist insoweit unzulässig, als der Lohn der Pfändung nicht unterworfen ist (die pfandfreien Beträge sind vom Bruttolohn zu errechnen; RAG. v. 13. 7. 29, RAGE. 4 150, Bensh. Samml. 6 393, u. v. 9. 10. 29, Bensh. Samml. 7 310). Erforderlichenfalls muß die Zahlung der Buße in Geld durch den Unternehmer vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Nach dem jetzt aufgehobenen § 134b Abs. 2 GewO. mußten die Strafgelder, die auf Grund der Arbeitsordnung verhängt wurden, zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden. Jetzt schreibt § 28 Abs. 1 S. 3 in Verb. m. § 20 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34 (s. u. Anhang) vor, daß die Bußen in Geld zum Besten der Nationalsozialistischen Gemeinschaft „Kraft durch Freude" zu verwenden sind. Eine andere Verwendung der Buße in Geld ist unzulässig.

10. Buße und Schadensersatz

§ 28

Nach § 134b Abs. 2 letzter Satz GewO. wurde das Recht des Arbeitgebers, Schadensersatz zu fordern, durch die Auferlegung einer Vertragsstrafe in Geld auf Grund der Arbeitsordnung nicht berührt. Der Unternehmer konnte also neben der Vertragsstrafe seinen Schadensersatzanspruch geltend machen. Diese Bestimmung ist jetzt außer Kraft getreten. Eine entsprechende Bestimmung hat das AOG. nicht übernommen, obgleich auch jetzt die Buße in Geld zwar dem Unternehmer zusteht, dieser aber den Geldbetrag an die NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" abführen muß. Wenn aber auch das Gesetz jetzt eine besondere Regelung des Schadensersatzanspruches neben der Buße in Geld nicht vorsieht, so ist dennoch auch künftig die Geltendmachung eines weiteren Schadens neben der Buße in Geld nicht ausgeschlossen (§ 340 Abs. 2 BGB.). Streitigkeiten über den Schadensersatzanspruch gehören zur Zuständigkeit die Arbeitsgerichte.

11. Bußverfahren und andere disziplinare Maßnahmen

Die Buße ist die vertragliche Art einer Dienststrafe, sie ist eine Maßnahme auf Grund des Arbeitsvertrages. Es kann deshalb keinem Zweifel unterliegen, daß sie neben öffentlich-rechtlichen disziplinaren Maßnahmen verhängt werden kann. So kann z. B. über einen Vertrauensmann wegen des gleichen Tatbestandes vom Führer des Betriebes eine Buße auf Grund der Betriebsordnung verhängt werden, gleichzeitig kann er aber auch vom Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 14 Abs. 2 von seinem Amte als Vertrauensmann wegen Ungeeignetheit abberufen werden. Durch die Verhängung einer Buße durch den Führer des Betriebes wird auch nicht die Durchführung eines sozialen Ehrengerichtsverfahrens wegen des gleichen Tatbestandes gegen denselben Gefolgsmann ausgeschlossen, da auch hier die vertragliche Strafmaßnahme neben der öffentlich-rechtlichen Disziplinarmaßnahme bestehen kann (vgl. Vorbem. zum Vierten Abschn.).

12. Die Erweiterung der Entlassungsgründe

Zu den bedingt obligatorischen Bestimmungen einer Betriebsordnung gehört nach § 27 Abs. 1 Ziff. 5 eine Bestimmung über Ausdehnung und Vermehrung der Gründe zur fristlosen Entlassung. Durch § 28 Abs. 4 wird festgestellt, daß in betriebsordnungspflichtigen Betrieben die Ausdehnung oder Vermehrung der Gründe für eine fristlose Entlassung durch den Arbeitsvertrag allein nicht erfolgen darf, wenn nicht gleichzeitig in der Betriebsord-

§ 29 nung die entsprechende Regelung vorgesehen ist. Rechtsverbindlich können also diese Gründe in betriebsordnungspflichtigen Betrieben nur durch die Betriebsordnung erweitert werden; einzelvertragliche Abmachungen sind insoweit nichtig (vgl. auch RAG. v. 25. 10. 30, Bensh. Samml. 10 482). Im übrigen vgl. § 27 Anm. 4c. — In Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist, also insbes. in Kleinbetrieben, können dagegen die gesetzlich vorgesehenen Gründe zur fristlosen Entlassung auch durch den Einzelarbeitsvertrag rechtswirksam ausgedehnt und vermehrt werden (vgl. oben Anm. 7).

Durchführung des Leistungsprinzips § 29

Soweit in der Betriebsordnung der Arbeitsentgelt für Arbeiter oder Angestellte festgesetzt wird, sind Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen.

Gem. § 30 sind die Bestimmungen der Betriebsordnung für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich; durch Einzelarbeitsvertrag können sie daher nicht zuungunsten eines Beschäftigten abgeändert werden. Um aber eine lähmende Schematisierung der Arbeitsbedingungen durch die so unabdingbare Betriebsordnung zu vermeiden, und zur praktischen Verwirklichung des Leistungsprinzips hat § 29 vorgesehen, daß die betriebliche Regelung für eine den Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum lassen muß. Diese Bestimmung ist aber nicht nur für die Betriebsordnung von Bedeutung, sondern gilt gem. § 32 Abs. 2 S. 1 a. E. auch für die Tarifordnungen entsprechend, um so den Gedanken der Anerkennung der Leistung grundsätzlich zu verwirklichen. Für die Dienstordnung des öffentlichen Dienstes findet § 29 unmittelbar keine Anwendung. Jedoch findet der auch für den öffentlichen Dienst geltende Grundgedanke seine Anerkennung in § 16 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (s. dort).

Durch § 29 ist somit gesetzlich die Durchführung des Leistungsprinzips zwingend festgelegt. Die Bestimmungen einer Betriebs- und Tarifordnung sind künftig die unterste, nicht mehr unterschreitbare Grenze für die Arbeitsbedingungen, auf denen je nach der Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe aufzubauen ist. Auch früher waren die Tarifbedingungen sog. Mindestbedingungen. Die Praxis hat sie aber zu Regel-, ja Höchstbedingungen umgestaltet. § 29

Wird künftig in einer Betriebsordnung — oder auch Tarifordnung (vgl. § 32 Abs. 2 S. 1) — das Arbeitsentgelt geregelt, so wird damit für jeden Beschäftigten ein Anspruch auf dieses Mindestentgelt begründet. Im Gegensatz zum früheren Recht hat aber der Unternehmer die sittliche Pflicht, die Betriebsordnung durch einzelvertragliche Abmachungen je nach der Leistung des einzelnen Beschäftigten zu ergänzen und ihm dadurch einen Anspruch auf eine höhere, den Leistungen entsprechende Vergütung zu gewähren, dessen Grundlage aber stets die vorhergehende Einzelvereinbarung bildet. Die wirtschaftliche Möglichkeit für diese Leistungsvereinbarungen wird dem Unternehmer durch die Bestimmung gesichert, daß die Entgeltsätze in der Betriebsordnung so zu bemessen sind, daß sie für die Leistungsentlohnung Raum lassen. Sie werden also grundsätzlich niedriger als die Durchschnittssätze des Betriebes liegen. Gerade in dieser Differenz zwischen beiden wird sich zeigen, wieweit in dem Betriebe das Streben des Gesetzgebers verwirklicht ist, die Individualentlohnung unter unabdingbarer Sicherung des Mindesteinkommens an die Stelle des schematischen Tabellenlohnes treten zu lassen. Aus diesen Gedanken ergibt sich die Rechtslage. Es wäre falsch, aus § 29 etwa zu folgern, daß der einzelne Gefolgsmann einen im Wege der Klage verfolgbaren Anspruch auf eine seinen Leistungen entsprechende Entlohnung habe, die u. U. nach § 315 BGB. vom Gericht in angemessener Höhe zu bestimmen sei, eine Senkung des Arbeitsentgeltes auf den Mindestsatz der Betriebsordnung müsse unwirksam sein, solange die Leistung in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung stehe. Eine solche Auffassung verkennt das Wesen dieser Bestimmung. Der jeweilige Lohnsatz ergibt sich aus den vertraglichen Abmachungen, nicht aus § 29, der nur einen Grundsatz für die Gestaltung dieser Abmachungen aufstellt. Gegen einen Mißbrauch dieser nach unten durch die Mindestsätze begrenzten Gestaltungsfreiheit schützt der § 36 Abs. 1 Ziff. 1.

Auch in Kleinbetrieben ist nach § 29 S. 2 auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Be-

§ 30 dacht zu nehmen, wie denn überhaupt der Grundsatz der Leistung das ganze Gemeinschaftsleben beherrschen soll.

Für die Bindung des Unternehmers an die einmal vereinbarte Leistungs-„zulage", d. h. den Aufschlag auf die Mindestsätze, gelten die allgemeinen Grundsätze über die Bindung an vertragliche Vereinbarungen.

Rechtswirkungen der Betriebsordnung § 30

Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die unmittelbare, zwingende, unabdingbare Wirkung der Betriebsordnung für die Betriebsangehörigen
   a) Rechtsverbindlichkeit
   b) Mindestbedingungen
   c) Erfaßter Personenkreis.
3. Die Dauer der Rechtswirkung einer Betriebsordnung.
4. Das Verhältnis der Betriebsordnung zu anderen Rechtsnormen.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 30 regelt die Wirkung der Bestimmungen einer Betriebsordnung auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse. Sie decken sich nicht mit den Rechtswirkungen der bisherigen Arbeitsordnung, sondern gehen darüber hinaus. Nach § 134c Abs. 1 GewO. war der Inhalt der Arbeitsordnung für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich; daraus folgte, daß sie unmittelbar auf die getroffenen Arbeitsverhältnisse einwirkte. Im wesentlichen aus § 134c Abs. 2 GewO. — der nur für die in der Arbeitsordnung aufgeführten weiteren Gründe zur fristlosen Entlassung und für die Strafen ausdrücklich Abweichungen von der Arbeitsordnung durch Arbeitsvertrag verbot — wurde weiterhin von der herrschenden Lehre gefolgert, daß die Arbeitsordnung grundsätzlich — von diesen zwei Ausnahmefällen des § 134c Abs. 2 GewO. abgesehen —, nicht unabdingbar sei, d. h. also durch Einzelarbeitsvertrag auch zuungunsten des Arbeiters abgeändert werden dürfe (hierzu Hueck-Nipperdey II 386, Kaskel-Dersch S. 133, Mansfeld, Kommentar z. BRG., 3. Aufl., S. 312 mit weiteren Nachweisen und in NZA. 1931 209, Lehmann in Beiträge zum Wirtschaftsrecht Bd. 2 S. 1274, vgl. auch RAG. v. 22. 12. 28, Bensh. Samml. 5 73, v. 22. 1. 30, Bensh. Samml. 8 124).

§ 30 Demgegenüber wirken die Bestimmungen der Betriebsordnung nicht nur unmittelbar auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse ein, sondern sind darüber hinaus auch unabdingbar, können also für die Betriebsangehörigen durch ungünstigere Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrage nicht beseitigt werden. Für diese Rechtswirkungen der Betriebsordnung ist es im Ergebnis gleich, ob sie vom Führer des Betriebes auf Grund des § 26 erlassen oder vom Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 festgesetzt ist; denn die Bestimmung des § 30 macht zwischen diesen beiden Arten der Betriebsordnung keinen Unterschied; s. auch Vorbem. 3 vor §§ 26 bis 31.

2. Die unmittelbare zwingende unabdingbare Wirkung der Betriebsordnung für die Betriebsangehörigen

a) Rechtsverbindlichkeit

Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen rechtsverbindlich. Daraus folgt, daß sie Rechtsnormen sind, durch die in Ergänzung des Gesetzesrechtes der Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge in bestimmten Punkten zwingend geregelt wird. Diese Normen gelten, soweit sie dem Gesetz nicht widersprechen, unabhängig vom Vertragswillen für jedes einzelne in ihren Bereich fallende Arbeitsverhältnis (über die Folgerungen für die Rechtsnatur der Betriebsordnung aus dieser Erkenntnis s. oben Vorbem. 3 vor §§ 26 bis 31). Als Rechtsnormen wirken sie wie die Normen des zwingenden Gesetzesrechtes. Bestimmungen eines Gesetzes werden nicht Inhalt von Parteivereinbarungen; sie beherrschen vielmehr die Vertragsverhältnisse unmittelbar und verdrängen entgegenstehende Abreden. Demgemäß bedeutet die Rechtsverbindlichkeit der Bestimmungen einer Betriebsordnung, daß Einzelarbeitsverträge, die gegen sie verstoßen, durch sie insoweit ersetzt werden. Die Bestimmungen der Betriebsordnung werden nicht etwa Inhalt des Einzelarbeitsvertrages, gehen nicht, wie man vielfach meint, in ihn ein, sondern wirken unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf ausdrückliche oder stillschweigende Uebernahme ihres Inhalts durch die Parteien des Arbeitsvertrages. Die Wirkung einer Arbeitsordnung war nach bisherigem Recht umstritten. Der Erlaßtheorie, die hier für die Betriebsordnung vertreten wird, stand die Vertragstheorie gegenüber, vgl. hierzu im einzelnen Hueck-Nipperdey II 387 Anm. 37.

§ 30 Aus der Rechtsverbindlichkeit der Betriebsordnung folgt ferner, daß sie auch die bei ihrem Erlaß bestehenden, ihr aber widersprechenden arbeitsvertraglichen Abmachungen verdrängt und an die Stelle des betriebsordnungswidrigen Inhalts der Arbeitsverträge ihre eigenen Bestimmungen setzt (jedoch nur insoweit, als diese günstiger für den einzelnen Beschäftigten im Vergleich zu den einzelvertraglichen Abmachungen sind; s. unten b). Diese Wirkung übt sie auch auf alle Arbeitsverträge aus, die während der Zeit ihrer Geltung abgeschlossen werden. Aus der Rechtsverbindlichkeit folgt weiter, daß die entgegenstehenden ungünstigeren Bestimmungen eines Einzelarbeitsvertrages zwar unwirksam sind, der ganze Arbeitsvertrag deswegen aber nicht nichtig — etwa nach § 134 BGB. — ist; denn auch die Betriebsordnung hat den Zweck, die Betriebsangehörigen in ihrer sozialen Stellung zu schützen; aus diesem Schutzzweck muß der Wille des Gesetzgebers gefolgert werden, nur die der Betriebsordnung nicht entsprechenden einzelnen Bestimmungen des Arbeitsvertrages der Betriebsordnung gemäß zu gestalten (vgl. hierzu RAG. v. 13. 5. 31, Bensh. Samml. 12 80 und v. 4. 7. 31, Bensh. Samml. 12 395). Verstoßen also einzelne Bestimmungen eines Arbeitsvertrages gegen die Betriebsordnung, so braucht auch nicht im Hinblick auf § 139 BGB. geprüft zu werden, ob dadurch etwa der ganze Arbeitsvertrag nichtig wird, da nur die gegen die Betriebsordnung verstoßenen arbeitsvertraglichen Bestimmungen gegenüber den stärkeren Bestimmungen der Betriebsordnung ihre Wirksamkeit verlieren und zurücktreten. Aus dieser unmittelbaren Einwirkung der Betriebsordnung auf die Einzelarbeitsverträge, sowie aus der Erkenntnis, daß die Bestimmungen der Betriebsordnung nicht in den Einzelarbeitsvertrag eingehen, sondern den Einzelarbeitsvertrag nur beherrschen und entgegenstehende einzelvertragliche Bestimmungen verdrängen, folgt, daß die Einwirkung der Betriebsordnung auf die Arbeitsverhältnisse mit ihrem Ende aufhört; eine Nachwirkung der Betriebsordnung ist abzulehnen (so auch bisher schon für die Arbeitsordnung, Hueck-Nipperdey II 387 Anm. 37, ebenso Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 329). Endet also die Betriebsordnung und fällt damit ihre Einwirkung auf die von ihr bisher erfaßten Arbeitsverhältnisse fort, dann werden die bisher verdrängten, abweichenden einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen wieder wirksam. Die Verneinung der Nachwirkung kann praktisch keine Schwierigkeiten hervorrufen. Denn der Unternehmer ist als Führer des Betriebes verpflichtet, in einem betriebsordnungspflichtigen Betriebe immer eine Betriebsordnung zu erlassen. Wird also die eine aufgehoben, muß sie durch eine neue

abgelöst werden, deren Erlaß die Mehrheit des Vertrauensrates notfalls zu der Beschwerde aus § 16 ermächtigt. § 30

b) **Mindestbedingungen**

Als Mindestbedingungen sind die Bestimmungen der Betriebsordnung unabdingbar. Sie können nicht zuungunsten eines Betriebsangehörigen durch Einzelarbeitsvertrag abgeändert werden. Verstoßen arbeitsvertragliche Abmachungen gegen diese Mindestbedingungen, so sind sie unwirksam. Die Bestimmungen der Betriebsordnung treten automatisch an ihre Stelle. Einzelvertragliche Abweichungen von der Betriebsordnung bleiben aber dann wirksam, wenn sie sich zugunsten des einzelnen Arbeiters oder Angestellten auswirken. Die Betriebsordnung will nicht eine einheitliche schematisierende Betriebsregelung auf der Grundlage der Mindestbedingungen schaffen, sondern nur die Mindestgrenze für die Arbeitsbedingungen festlegen und bessere Arbeitsbedingungen zulassen. Dies folgt übrigens auch aus § 29, der nicht nur für den Arbeitsentgelt, sondern auch „im übrigen" die Durchführung des Leistungsprinzips gesetzlich vorschreibt.

Da die Betriebsordnung rechtsverbindliche Mindestbedingungen zum Schutze der Betriebsangehörigen mit der Wirkung zwingender Rechtsnormen enthält, kann der einzelne durch sie betroffene Arbeiter oder Angestellte nicht wirksam auf seine aus der Betriebsordnung abgeleiteten Ansprüche verzichten. Angesichts der Unabdingbarkeit der Betriebsordnung gelten daher auch für sie die hinreichend bekannten Grundsätze zur Lösung des Problems „Verzicht auf den Tariflohn".

c) **Erfaßter Personenkreis**

Die Regelungen einer Betriebsordnung gelten nur für die Betriebsangehörigen (vgl. § 26 Anm. 6). Zu ihnen gehört auch der Unternehmer; er, der die Betriebsordnung erlassen hat, kann sich nicht von ihrer Rechtsverbindlichkeit lösen. Auch er ist an ihre Bestimmungen gebunden, solange sie besteht und nicht ordnungsmäßig aufgehoben ist. Von der Betriebsordnung werden neben den Angestellten und Arbeitern des Betriebes, auch die Lehrlinge erfaßt, soweit das Lehrverhältnis in der Betriebsordnung geregelt ist. Ob die „Beschäftigten" an der Betriebsstätte selbst tätig sind oder z. B. als reisende Handlungsgehilfen oder Montagearbeiter auswärts arbeiten, ist unerheblich, sofern nur der Sitz ihres Arbeitsverhältnisses der Betrieb ist, für den die Betriebsordnung erlassen ist. Selbstverständlich ist die Betriebsordnung auch für Schwerbeschädigte rechtsverbindlich (vgl. RAG. v. 11. 1. 30, Bensh.

§ 30 Samml. 8 56). Dabei finden auf die mit Schwerbeschädigten abgeschlossenen Arbeitsverträge infolge der unmittelbaren Normenwirkung die Bestimmungen der jeweils gültigen und nicht nur die der zur Zeit der Einstellung des Schwerbeschädigten geltenden Betriebsordnung Anwendung (RAG. v. 8. 2. 30 Bensh. Samml. 8 407). — Ist auf Grund des § 20 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 das Arbeitsentgelt für Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende in einer Betriebsordnung geregelt, dann haben auch diese Entgeltbestimmungen rechtsverbindliche Wirkung als Mindestbedingungen nach § 30 AOG.

3. Die Dauer der Rechtswirkung einer Betriebsordnung

Die rechtsverbindliche Wirkung einer Betriebsordnung beginnt mit dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens (s. hierzu § 31 Anm. 5a) und endet mit ihrer ordnungsmäßigen Aufhebung (§ 31 Anm. 5a), s. auch dort über die Frage der Nachwirkung. Wird eine Betriebsordnung durch eine neue ersetzt, so sind die Bestimmungen der neuen Betriebsordnung vom Augenblick ihres Inkrafttretens rechtsverbindlich, selbst wenn sie ungünstiger sind als die Bestimmungen der bisherigen Betriebsordnung. Enthält jedoch der Einzelarbeitsvertrag günstigere Bestimmungen als die Betriebsordnung, dann bleiben die günstigeren Einzelabreden rechtswirksam.

4. Das Verhältnis der Betriebsordnung zu anderen Rechtsnormen

Ueber das Verhältnis der Betriebsordnung zu den Richtlinien eines Treuhänders der Arbeit gem. § 32 Abs. 1 s. die Anm. zu § 32.

Die Tarifordnung hat eine stärkere Wirkung als die Betriebsordnung (s. auch § 27 Anm. 8). Nach § 32 Abs. 2 S. 3 sind Bestimmungen der Betriebsordnung, die denen einer Tarifordnung entgegenstehen, nichtig. Unterläßt der Führer des Betriebes die Anpassung seiner Betriebsordnung an die entgegenstehenden Bestimmungen der Tarifordnung, hat der Treuhänder der Arbeit auf Grund des ihm verliehenen Ueberwachungsrechtes die Befugnis zur Beanstandung. Für die Anpassung genügt eine bloße Bezugnahme auf die Tarifordnung; denn da gem. § 31 Abs. 1 auch die Tarifordnung in jeder Betriebsabteilung auszuhängen ist, wird durch eine Bezugnahme die erforderliche Publizität der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Zweckmäßig ist dieses Verfahren jedoch nicht. Es führt zur Unsicherheit bei Aenderungen oder beim Fortfall der Tarifordnung.

Enthält eine Tarifordnung Bestimmungen, die zum bedingt notwendigen Inhalt einer Betriebsordnung gehören, bedürfen diese zur Rechtswirksamkeit nicht der ausdrücklichen Aufnahme in die Betriebsordnung. Sie beruhen dann ja auf der rechtlich stärkeren Tarifordnung, deren Publizität innerhalb des Betriebes durch den vorgeschriebenen Aushang sichergestellt ist. Hat aber die Betriebsordnung Bestimmungen schon enthalten, die zu ihrem bedingten Mußinhalt gehören, und stehen diese Bestimmungen denen einer Tarifordnung entgegen, müssen auch sie der Tarifordnung angepaßt werden. Das gleiche gilt auch für solche Bestimmungen, die zu dem fakultativen Inhalt der Betriebsordnung gehören. Enthält sie z. B. keine Bestimmungen über die Löhne, so brauchen sie auch dann nicht aufgenommen zu werden, wenn sie durch eine Tarifordnung geregelt sind. Lohnbestimmungen dagegen, die denen einer Tarifordnung widersprechen, sind abzuändern. § 31

Das Günstigkeitsprinzip gilt aber auch hier. Lohnbestimmungen einer Betriebsordnung, die für den Gefolgsmann günstiger sind als die der Tarifordnung, brauchen selbstverständlich trotz ihres Widerspruches zu der Tarifordnung nicht abgeändert werden. Es soll ja gerade die Leistungsfähigkeit des einzelnen Betriebes berücksichtigt, nicht dagegen nivelliert und schematisiert werden (vgl. auch § 32 Anm. 12).

Aushang und Inkrafttreten der Betriebsordnung § 31

(1) Ein Abdruck der Betriebsordnung und einer für den Betrieb etwa geltenden Tarifordnung ist in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen.

(2) Die Betriebsordnung tritt, soweit nicht in ihr ein anderer Zeitpunkt festgesetzt ist, am Tage nach ihrem Aushang in Kraft. Auf Verlangen ist den im Betriebe Beschäftigten ein Abdruck der Betriebsordnung auszuhändigen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der Aushang von Betriebsordnung und Tarifordnung.
3. Die Einreichung der Betriebsordnung und ihre Nachprüfung.
4. Die Aushändigung eines Abdrucks der Betriebsordnung.
5. Das Inkrafttreten der Betriebsordnung und die Beendigung ihrer Rechtswirkung.
6. Die Musterbetriebsordnung.

§ 31 1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Vorschrift des § 31 entspricht im wesentlichen den jetzt aufgehobenen Bestimmungen der §§ 134a und 134e GewO.

2. Der Aushang von Betriebsordnung und Tarifordnung

Die Betriebsordnung wird, wie sich aus § 26 ergibt, einseitig vom Führer des Betriebes erlassen. Da sie Rechtsnormen schafft, die rechtsverbindlich die Arbeitsverträge des Betriebes regeln, und vor allem dem Zwecke dient, die Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebes bekanntzugeben, muß sie, um rechtswirksam zu werden, auch allen Betriebsangehörigen in ordnungsmäßiger Weise bekanntgemacht werden. Deshalb schreibt § 31 Abs. 1 ihren Aushang vor. Erst mit ihm wird sie für die Beschäftigten rechtsverbindlich. Die Vorschrift, daß ein Abdruck der Betriebsordnung in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen sei, ist jedoch nur eine Ordnungsvorschrift. Für die Rechtswirksamkeit der Betriebsordnung genügt es schon, wenn der Aushang an einer Stelle innerhalb des Betriebes erfolgt ist. Hat der Führer des Betriebes die Betriebsordnung getrennt für Angestellte und Arbeiter oder für einzelne Abteilungen des Betriebes erlassen (s. oben § 26 Anm. 6), so genügt ein Aushang in der Weise, daß die für die Angestellten geltende Betriebsordnung in deren Arbeitsstätte, die für die Arbeiter geltende in ihren Arbeitsräumen und die für eine Betriebsabteilung geltende Betriebsordnung in dieser zum Aushang gebracht wird. Wenn auch die Vorschrift des § 134e GewO., wonach die ausgehängte Arbeitsordnung stets in lesbarem Zustande erhalten werden mußte, in das AOG. nicht übernommen ist, ist die Erfüllung dieser Pflicht auch heute selbstverständlich. Wird der Aushang wieder entfernt, so endet damit nicht ohne weiteres die Wirkung der Betriebsordnung, es sei denn, daß eine neue Betriebsordnung an Stelle der bisherigen zum Aushang kommt. S. hierüber unten Anm. 5b.

Der Unternehmer ist zum Aushang der Betriebsordnung nicht nur dann verpflichtet, wenn er sie selbst erlassen, sondern auch dann, wenn sie der Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 aufgestellt hat. Die Aufgabe des Treuhänders der Arbeit aus § 19 Abs. 1 Ziff. 5 erstreckt sich auch auf die Ueberwachung des ordnungsmäßigen Aushangs der Betriebsordnung.

In gleicher Weise wie die Betriebsordnung ist auch eine für den Betrieb etwa geltende Tarifordnung in jeder Betriebsabteilung auszuhängen. Hierbei handelt es sich allerdings nur um eine Ordnungsvorschrift, von deren Beachtung oder Nichtbeachtung die Rechtswirksamkeit der Tarifordnung nicht abhängt.

3. Die Einreichung der Betriebsordnung und ihre Nachprüfung

Nach dem bisher geltenden § 134e GewO. mußte die Arbeitsordnung binnen drei Tagen nach ihrem Erlaß in zwei Ausfertigungen der unteren Verwaltungsbehörde eingereicht werden, die dann nach § 134f GewO. die Ordnungsmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit der Arbeitsordnung nachprüfte. Diese Einreichungspflicht ist in Wegfall gekommen. Ordnungsmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit der Betriebsordnung werden auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 5 vom Treuhänder der Arbeit nachgeprüft. Diese Nachprüfung erfolgt aber nur in den Fällen, in denen der Treuhänder auf dem Beschwerdewege oder auf andere Weise von der Ordnungswidrigkeit der Betriebsordnung Kenntnis erhalten hat. Eine Betriebsordnung braucht ihm deshalb auch nicht in jedem Falle mehr zugestellt zu werden. Nur in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten muß der Führer des Betriebes zwei Abdrucke der Betriebsordnung dem Statistischen Reichsamt (Abt. für Sozialstatistik) einsenden, wenn durch sie die Höhe des Arbeitsentgelts geregelt ist. Diese Einsendung erfolgt nur zu statistischen Zwecken. Aber auch in sonstigen Fällen ist der Führer des Betriebes verpflichtet, dem Statistischen Reichsamt einen Abdruck der Betriebsordnung zu übersenden, wenn dies von ihm ausdrücklich verlangt wird. Er hat auch dem Treuhänder der Arbeit auf Verlangen einen Abdruck einzureichen (§ 26 der 2. DurchfVO.; s. u. Anhang).

4. Die Aushändigung eines Abdrucks der Betriebsordnung

Die Aushändigung eines Abdrucks der Betriebsordnung erfolgt an die Beschäftigten nur auf deren ausdrückliches Verlangen. Die Nichtbefolgung dieser Ordnungsvorschrift hat keinen Einfluß auf die Rechtswirksamkeit. Der einzelne Beschäftigte hat einen Rechtsanspruch auf Aushändigung, den er im Wege der Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen kann.

5. Das Inkrafttreten der Betriebsordnung und die Beendigung ihrer Rechtswirkung

a) Inkrafttreten

Die Betriebsordnung tritt grundsätzlich am Tage nach ihrem Aushang in Kraft. Der Führer des Betriebes kann in ihr zwar

§ 31 einen späteren Zeitpunkt für das Inkrafttreten bestimmen, ihr jedoch keine rückwirkende Kraft beilegen (a. A. Herschel, Arbeitsr. u. Volkst. 1934 59). Wenn dem Führer das Recht verliehen ist, einseitig die Arbeitsbedingungen zu regeln, dann ist die Annahme unhaltbar, daß er sich ebenso einseitig von einmal übernommenen Verbindlichkeiten wieder befreien könne. Treu und Glauben würden dadurch ernstlich gefährdet. Vereinbart z. B. der Unternehmer mit einem Angestellten ein bestimmtes Monatsgehalt, so kann er durch die Betriebsordnung zwar eine für beide Teile verbindliche anderweite Regelung für die Zukunft treffen, nicht aber rückwirkend sich von der getroffenen Vereinbarung lossagen. Anders sind in dieser Beziehung allerdings die Befugnisse des Treuhänders der Arbeit. Er übt im Gegensatz zum Unternehmer staatliche Hoheitsbefugnisse aus, wenn er eine Tarifordnung oder auf Beschwerde des Vertrauensrates eine Betriebsordnung erläßt. Er kann ihnen daher — wie es die erlassende Stelle bei jedem Rechtssatz vermag — auch rückwirkende Kraft beilegen, obwohl auch für ihn dabei besondere Vorsicht geboten ist. Er steht aber auch als staatliches Organ über den Parteien, während gerade in diesen Fragen nicht übersehen werden darf, daß der Unternehmer trotz seiner Führerstellung stets Partei des Einzelarbeitsvertrages bleibt und nicht das Führeramt zur Verletzung der Vertragstreue ausnutzen darf. Man wird aber anzunehmen haben, daß der Treuhänder eine von ihm angeordnete Betriebsordnung nur bis zu dem Zeitpunkt rückwirkend in Kraft setzen kann, an dem die angefochtene und abgeänderte Betriebsordnung vom Führer des Betriebes erlassen war.

Die Anrufung des Treuhänders der Arbeit durch die Mehrheit des Vertrauensrates gem. § 16 kann sich auch auf die Anfechtung des Inkrafttretens der Betriebsordnung erstrecken, das vom Treuhänder nach § 19 Abs. 1 Ziff. 3 geändert werden kann.

b) **Beendigung**

Für die Beendigung der Rechtswirkung einer Betriebsordnung hat das Gesetz ausdrückliche Vorschriften nicht vorgesehen. Während die Arbeitsordnung nach bisherigem Recht solange in Kraft blieb, bis sie durch eine ordnungsmäßig erlassene neue Arbeitsordnung aufgehoben wurde, (§ 134a Abs. 3 GewO.) ist eine entsprechende Bestimmung im AOG. nicht vorgesehen. Wenn auch der Führer des Betriebes beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zum Erlaß einer Betriebsordnung verpflichtet ist, so kann jetzt doch eine Betriebsordnung ihr Ende finden, ohne daß eine neue an ihre Stelle getreten ist.

Das kann jedoch nur in der gleichen Weise wie ihr Erlaß geschehen, § 31
also nach Beratung im Vertrauensrat und unter Bekanntgabe an die Betriebsangehörigen durch einen ordnungsmäßigen Aushang. Andernfalls bleibt die Betriebsordnung auch dann rechtswirksam, wenn der Aushang sogar vom Führer des Betriebes selbst entfernt worden ist. Eine solche Aufhebung einer Betriebsordnung dürfte aber kaum praktisch werden. In der Regel wird vielmehr eine Betriebsordnung nur dadurch ihr Ende finden, daß eine andere an ihre Stelle tritt. Im übrigen hat auch gegen die Aufhebungsentscheidung des Führers des Betriebes die Mehrheit des Vertrauensrates das Recht aus § 16.

Keinen Beendigungsgrund bildet der Wechsel des Unternehmers. Da die Betriebsordnung für den Betrieb erlassen ist, bindet sie den jeweiligen Unternehmer auch ohne ausdrückliche Anerkennung. Selbstverständlich läßt auch der Wechsel der Vertrauensmänner die verbindliche Kraft der einmal erlassenen Betriebsordnung unberührt.

Auch ohne ausdrückliche Aufhebung oder Ersetzung durch eine neue kann aber eine Betriebsordnung durch die tatsächlichen Verhältnisse ihr Ende finden. Das gilt insbesondere bei einer Stilllegung des gesamten Betriebes (vgl. RAG. v. 20. 2. 29 Bensh. Samml. 5 407). Es gilt dies aber nur bei einer voraussichtlich endgültigen Aufgabe des technischen Betriebszwecks, noch nicht bei einer bloß vorübergehenden Einstelluug des Betriebes; denn sonst müßte in Saisonbetrieben in jeder Saison eine neue Betriebsordnung erlassen werden. (So die herrsch. Lehre schon für die Arbeitsordnung.)

Die Vorschriften über Erlaß, Aushang, Ende usw. der Betriebsordnung gelten sinngemäß auch für ihre Abänderungen. Auch sie bedürfen, um wirksam zu werden, des Aushangs.

6. Die Musterbetriebsordnung

Eine Musterbetriebsordnung ist einheitlich für das ganze Reich nicht aufgestellt worden. Das würde ja auch den Sinn aller Vorschriften in ihr Gegenteil verkehren und eine kaum zu überbietende Schematisierung zur Folge haben. Dort wo es nottut, kann der Treuhänder der Arbeit durch den Erlaß von Richtlinien auf die Gestaltung Einfluß nehmen. Vgl. hierzu § 32 Anm. 4a.

Vorbem.

Richtlinien und Tarifordnungen

Vorbemerkungen vor §§ 32 bis 34:

Die §§ 32 bis 34 handeln von der überbetrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen. So sind die Grundbestimmungen über Richtlinien und Tarifordnungen, auf die § 18 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben und §§ 20 und 21 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 Bezug nehmen.

Auf eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen konnte nicht verzichtet werden. Der Grundsatz, alle betrieblichen Angelegenheiten einschließlich der Festsetzung der Arbeitsbedingungen im Betriebe selbst zu regeln, schließt bei einer Ueberspitzung leicht die Gefahr in sich, daß einzelne Betriebe trotz gleicher wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen allzusehr auseinandergehen und daß so ungerechtfertigte Lohnunterschiede herbeigeführt werden, die leicht den Arbeitsfrieden gefährden können. Eine Atomisierung der Wirtschaft liegt überdies gewiß nicht im Interesse des Staates. (Näheres s. Einleitung). Wenn außerdem der Staat dem Unternehmer hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse seiner Gefolgschaft so umfangreiche Freiheiten gegeben hat, mußte er durch Einschaltung einer Kontrollinstanz dafür sorgen, daß die Entscheidungsbefugnis nicht zur Willkür führt. Das Gesetz überträgt daher dem Treuhänder der Arbeit zum Schutze der Arbeiter und Angestellten nicht nur die Ueberwachung der betrieblichen Regelungen, sondern darüber hinaus eine eigene überbetriebliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen. Dabei durfte auch nicht übersehen werden, daß die Vielheit gleichartiger Arbeitsverhältnisse zu einer überbetrieblichen Regelung der typischen Arbeitsbedingungen drängt.

Die vergangenen Jahre haben aber auch die Fehler einer schematisierenden und starren Lohnregelung gezeigt. Um nun den praktischen Erfordernissen nach einer überbetrieblichen Regelung gerecht zu werden, die aber zugleich die Gefahren der Schematisierung und Erstarrung weitgehend vermeidet, hat das Gesetz zunächst den Erlaß von Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen in § 32 Abs. 1 vorgesehen. Sie geben eine Richtschnur für die soziale Entwicklung, insbes. für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, sind aber nicht rechtsverbindlich und gestatten weitestgehende Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse des einzelnen Betriebes und der einzelnen Arbeitsleistung. Ferner ist durch § 32 Abs. 2 die Möglichkeit zum Erlaß von Tarifordnungen eröffnet, die rechtsverbindlich Mindestbedingungen für die Arbeitsverträge festsetzen. Richtlinien und Tarifordnungen werden vom Treuhänder der Arbeit oder, wenn sie über den Wirtschaftsbezirk eines Treuhänders hinausgehen sollen, vom Sondertreuhänder gem. § 33 erlassen. Durch § 34 AOG. wird die Möglichkeit geschaffen, auch für Hausgewerbetreibende und andere arbeitnehmerähnliche Personen den Arbeitsentgelt durch eine Tarifordnung rechtsverbindlich festzusetzen.

§ 32

Bisher erfolgte die überbetriebliche Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge, die von den sog. wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen wurden. Dabei wurde stets unterstellt, daß nur durch diese Verbandsautonomie, d. h. die rechtsverbindliche Selbstregelung der Arbeitsbedingungen durch die „Beteiligten", den Bedürfnissen der Unternehmer, Arbeiter und Angestellten am besten entsprochen werden könne. Daß diese Annahme falsch war, hat die Praxis gelehrt. Vielfach haben auch die Verbände von ihrer Verbandsautonomie keinen Gebrauch gemacht und an Stelle eigener verantwortungsvoller Selbstregelung den Schlichter zur überbetrieblichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen angerufen. Dadurch wurde die Starrheit der tariflichen Regelung nur gefördert. Der Treuhänder der Arbeit wird künftig von den ihm gegebenen Anordnungsrechten nur dort Gebrauch machen, wo ein Eingreifen des Staates zur Erhaltung des Arbeitsfriedens unbedingt erforderlich ist. Die Bedeutung seiner sozialen Funktionen im Rahmen der gesamten Volkswirtschaft sind in der Einleitung näher geschildert. Auf diese Darstellung kann verwiesen werden.

Richtlinien und Tarifordnung

§ 32

(1) Der Treuhänder der Arbeit kann nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen.

(2) Ist zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Bezirks die Festsetzung von Mindestbedingungen

§ 32 zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten, so kann der Treuhänder nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) eine Tarifordnung schriftlich erlassen; der § 29 gilt entsprechend. Die Bestimmungen der Tarifordnung sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig. Der Treuhänder der Arbeit kann in der Tarifordnung die Arbeitsgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt, in dem gleichen Umfange ausschließen, wie dies nach dem Arbeitsgerichtsgesetz den Tarifvertragsparteien möglich war.

(3) Die Richtlinien und die Tarifordnungen sind vom Treuhänder der Arbeit bekanntzumachen.

Sonderschrifttum:

Dersch, Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung, DAR. 1934, S. 65 ff.

Herschel, Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 58 ff.

Richter, Die Rechtswirkungen der Tarifordnung, JW. 1934, S. 1013 ff.

Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, JW. 1934, S. 1017 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

A. Die Richtlinien
1. Die Bedeutung und der Zweck der Richtlinien.
2. Die Voraussetzungen für ihren Erlaß.
3. Der Erlaß der Richtlinien
a) Zuständigkeit
b) Form.
4. Der Inhalt und der Geltungsbereich der Richtlinien
a) Inhalt
b) Geltungsbereich.
5. Die Rechtswirkung der Richtlinien
6. Das Abweichen von den Richtlinien

B. Die Tarifordnung
7. Der Begriff, die Entwicklung und die Bedeutung der Tarifordnung.

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung):

8. Die Rechtsnatur der Tarifordnung.
9. Der Erlaß der Tarifordnung
a) Sachliche Zuständigkeit
b) Oertliche Zuständigkeit
c) Sachliche Voraussetzungen
I. zum Schutze der Beschäftigten
II. für eine Gruppe von Betrieben
d) Form des Erlasses.
10. Der Inhalt der Tarifordnung
a) Regelung der Arbeitsbedingungen
b) Schiedsklausel
c) Oertliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte
d) Arbeitszeitregelung
e) Beginn und Ende der Tarifordnung
f) Geltungsbereich der Tarifordnung
I. Der persönliche Geltungsbereich und die Tarifbeteiligung
II. Der sachliche Geltungsbereich
III. Der räumliche Geltungsbereich
IV. Der zeitliche Geltungsbereich (Beginn und Ende der Wirkung der Tarifordnung)
V. Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen.
11. Die Rechtswirkung der Tarifordnung
a) Die Nachprüfung der Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit einer Tarifordnung
b) Die Unabdingbarkeit einer Tarifordnung und die Frage der Nachwirkung
c) Abweichende Vereinbarungen von der Tarifordnung
d) Dispositive Bestimmungen einer Tarifordnung
e) Verzicht und Verwirkung.
12. Das Verhältnis der Tarifordnung zu sonstigen Rechtsnormen.
13. Die Durchführung einer Tarifordnung.

A. Die Richtlinien

1. Die Bedeutung und der Zweck der Richtlinien

Ueber die allgemeine Bedeutung einer überbetrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen s. Vorbem. vor §§ 32 bis 34 und Einl.

Die vom Treuhänder der Arbeit (seinem Beauftragten oder einem Sondertreuhänder) zu erlassenden Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen sind eine neue Form der überbetrieblichen Regelung der Arbeitsverhältnisse. Zwar kannte das bisherige Recht Richtlinienverträge, durch welche die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Beteiligten den Abschluß von Arbeitsverträgen im Sinne dieser Richtlinien empfahlen; eine größere Verbreitung haben sie aber nie erlangt. Die Richtlinien des Treuhänders

§ 32 der Arbeit werden dagegen große praktische Bedeutung gewinnen. Sie werden von einer staatlichen Stelle erlassen und damit von der Staatsautorität getragen; wenn sie auch nur eine nicht rechtsverbindliche Richtschnur geben, werden sie doch großen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereiches erlangen. Sie zeigen den Unternehmern den Weg, wie sie Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge inhaltlich ausgestalten können, beugen damit einer Atomisierung der Lohnregelung vor und ermöglichen zugleich dem Staate eine nicht zu unterschätzende Einflußnahme auf das soziale Geschehen. Anderseits vermeiden sie die starre Bindung an staatliche Normen, lassen der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im Einzelfalle einen weiten Spielraum und gestatten damit die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Verhältnisse des einzelnen Betriebes.

2. Die Voraussetzungen für den Erlaß von Richtlinien

An besondere Voraussetzungen ist der Erlaß von Richtlinien nicht gebunden. Es bleibt vielmehr dem pflichtgemäßen Ermessen des Treuhänders überlassen, ob und in welchem Umfange er sie für notwendig hält. Sie werden insbes. zweckentsprechend sein, um eine drohende Zersplitterung gleichartiger Betriebe bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu verhüten. Auch sie dienen ebenso wie die Tarifordnungen dem Schutze der Beschäftigten. Ihr Erlaß ist dem von Tarifordnungen vorzuziehen, weil sie eine lockere Handhabung gestatten und der Gefahr der Schematisierung vorbeugen.

3. Der Erlaß der Richtlinien

a) Zuständigkeit

Zuständig für den Erlaß von Richtlinien ist nach § 19 Abs. 1 Ziff. 1 in Verb. m. § 32 Abs. 1 der Treuhänder der Arbeit für seinen Bezirk. Ist ihm durch den Reichsarbeitsminister gem. § 21 ein Beauftragter unterstellt, so ist auch er innerhalb des ihm übertragenen Aufgabenkreises zum Erlaß von Richtlinien befugt. Richtlinien, die über den Bezirk eines Treuhänders der Arbeit nicht nur unwesentlich hinausgehen, sind nach § 33 von einem Sondertreuhänder zu erlassen. Nach § 18 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben kann auch der Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst Richtlinien für den Inhalt von Dienstordnungen und für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit Angestellten, deren

Gehalt die für die Angestelltenversicherung maßgebende Grenze nicht übersteigt, sowie mit Arbeitern festsetzen. § 32

Die Richtlinien werden nicht vereinbart, sondern vom Treuhänder durch Verwaltungsakt festgesetzt, und zwar nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß. Diese Beratung ist zwingend vorgeschrieben. Ueber die Zusammensetzung dieses Sachverständigenausschusses s. § 18 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34 (s. Anhang) und die Erl. zu § 23.

b) Form des Erlasses

Die Richtlinien müssen schriftlich erlassen und gem. § 32 Abs. 3 vom Treuhänder bekanntgemacht werden. Die Form der Bekanntmachung ergibt sich aus den §§ 21 ff. der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 34 s. u. Anhang. Danach muß der Treuhänder die Richtlinien — und ihre Aenderungen — unverzüglich zur Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt dem Reichsarbeitsminister in doppelter Ausfertigung übersenden. Sie werden in ein Register (Tarifregister) eingetragen, dessen Einsichtnahme während der regelmäßigen Dienststunden des Reichsarbeitsministeriums jedem gestattet ist. Auf Verlangen wird schriftliche Auskunft über die Eintragungen in das Tarifregister kostenlos erteilt (§ 23 der 2. DurchfVO.). Auch die Treuhänder der Arbeit haben gem. § 25 der 2. DurchfVO. auf Verlangen kostenlos Auskunft über die von ihnen erlassenen Richtlinien zu erteilen. Die gleichen Bestimmungen gelten für Aenderung und Aufhebung von Richtlinien.

4. Der Inhalt und der Geltungsbereich der Richtlinien

a) Inhalt

Die Richtlinien enthalten Bestimmungen für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen. Sie können sich sowohl auf die Arbeitsbedingungen beziehen, deren Aufnahme in die Betriebsordnung zwingend vorgeschrieben ist, wie auch auf diejenigen, deren Aufnahme nach § 27 Abs. 3 in das Ermessen des Führers des Betriebes gestellt ist.

Richtlinien, die nur, wie ihr Name sagt, die Richtung weisen, können natürlich keine Mindestbedingungen mit der Maßgabe festsetzen, daß sie nicht unterschritten werden dürfen. Das ist allein der Tarifordnung vorbehalten (vgl. aber unten Anm. 11d).

b) Geltungsbereich

Die Richtlinien müssen genau und klar ihren persönlichen, sachlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich angeben, insbesondere also bestimmen, für welche Betriebe — nach dem Wirtschaftszweig — sie gelten sollen. Ihr Erlaß ist nicht ausdrücklich

§ 32 auf Betriebe im Sinne des Gesetzes beschränkt. Da sie ohne Einschränkung den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen beeinflussen können, können sie auch grundsätzlich für alle Arten von Einzelarbeitsverträgen erlassen werden, soweit dies durch das Gesetz nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Daß sie auch die Besatzungen von Schiffen der See-, Binnen- und Luftschiffahrt erfassen können, ergibt sich schon aus § 4 Abs. 3. Daß sie sich auch auf den Inhalt von Dienstordnungen der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sowie auf den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes erstrecken können, sagt § 18 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (s. dort). — Dagegen können sie nicht für Hausgewerbetreibende und andere arbeitnehmerähnliche Personen erlassen werden, da weder § 34 AOG. noch §§ 20 ff. des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 Richtlinien für diesen Personenkreis vorsehen. — Aus dieser Rechtslage ergibt sich aber, daß auch das Arbeitsverhältnis der Hausgehilfen und Hausangestellten den Richtlinien eines Treuhänders unterstellt werden kann, obwohl Haushaltungen nicht zu den Betrieben im Sinne des § 4 zählen (s. § 4 Anm. 2).

Die Richtlinien können sich darauf beschränken, nur den Inhalt von Betriebsordnungen festzusetzen, d. h. nur Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Angestellten und Arbeitern (§ 26) zu erfassen; sie können aber auch — dann allerdings nur als Richtschnur für die Einzelverträge — lediglich für Kleinbetriebe erlassen werden, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist. Grundsätzlich müssen sie sich aber auf eine Gruppe von Betrieben, d. h. auf mindestens zwei Betriebe erstrecken, können also nicht lediglich für einen Betrieb allein erlassen werden.

Von besonderer Bedeutung ist die Abgrenzung des räumlichen Geltungsbereichs der Richtlinien, die sich klar aus ihren Bestimmungen ergeben muß. Der Treuhänder der Arbeit kann beim Erlaß in beschränktem Umfange auch über sein Wirtschaftsgebiet hinausgehen (§ 33). Richtlinien, die jedoch wesentlich über sein Wirtschaftsgebiet hinausreichen sollen, muß ein Sondertreuhänder erlassen.

Die Richtlinien werden zweckmäßig auch ihren zeitlichen Geltungsbereich angeben. Ist eine Zeitdauer nicht vorgesehen, so gelten sie vom Tage ihrer Bekanntmachung an, und zwar so lange, bis sie entweder durch neue Richtlinien ersetzt oder in der vorgeschriebenen Form wieder aufgehoben werden (vgl. oben Anm. 3b).

5. Die Rechtswirkung der Richtlinien § 32

Das Gesetz hat den Richtlinien keine besondere Rechtswirkung beigelegt. Ihre Wirkung ist deshalb aus ihrer Bezeichnung abzuleiten: sie sollen die Richtung angeben für die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge, also für die Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Den Richtlinien kommt also keine verbindliche Wirkung zu. Sie werden den betroffenen Unternehmern und den Parteien der Einzelarbeitsverträge nur zur Berücksichtigung empfohlen. Mit ihrem Erlaß bringt allerdings der Treuhänder den Wunsch zum Ausdruck, daß die aufgestellten Richtsätze auch tatsächlich zur Anwendung gelangen. Sie sollen — als Richtsätze! — gelten, wenn nicht besondere Umstände des Einzelfalles eine anderweite Regelung wünschenswert machen, und die Parteien des Einzelarbeitsvertrages aus besonderen Gründen abweichende Vereinbarungen treffen. Die Autorität des Treuhänders der Arbeit verleiht die Richtlinien mit einer besonderen, tatsächlichen Bedeutung, der sich niemand ohne zwingenden Grund entziehen wird. Sie geben dem einzelnen Führer des Betriebes einen Anhaltspunkt für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, ohne ihn von seiner eigenen Verantwortung zu befreien. Sie wirken sozial und wirtschaftlich ausgleichend und dienen damit dem Arbeitsfrieden.

Die Richtlinien werden nach § 32 Abs. 3 in Verb. mit § 21 der 2. DurchfVO. v. 10. 3. 1934 in der gleichen Weise bekanntgemacht wie die Tarifordnungen. Durch diese Bekanntmachung können sie innerhalb ihres Geltungsbereichs zu Regeln der Verkehrssitte werden.

Grundsätzlich wirken also die Richtsätze der Richtlinien nur, wenn sie ausdrücklich zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gemacht sind, sofern sie nicht infolge ihrer weitgehenden Anwendung die Bedeutung von Regeln der Verkehrssitte erlangt haben. Dispositive Rechtssätze enthalten die Richtlinien aber nicht. Rechtssatzwirkung ist allein den Tarifordnungen nach § 32 Abs. 2 vorbehalten. Ueber die rechtliche Natur der früheren Richtlinienverträge, die bisweilen zwischen den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach bisherigem Recht abgeschlossen wurden, siehe Hueck, Normenverträge, insbes. der Richtlinienvertrag, in Iherings Jahrbüchern 37 47 ff.

Auch eine Musterbetriebsordnung, die der Treuhänder der Arbeit etwa in der Form dieser Richtlinien erlassen sollte, ist für den Führer des Betriebes nicht rechtsverbindlich; auch sie gibt nur die Richtung an, in der die Betriebsordnungen der einzelnen Betriebe ausgestaltet werden sollen.

§ 32 6. Das Abweichen von den Richtlinien

Der Unternehmer kann also grundsätzlich bei dem Erlaß einer Betriebsordnung oder bei den Einzelvereinbarungen von etwa bestehenden Treuhänderrichtlinien abweichen. Geschieht das beim Erlaß einer Betriebsordnung, so eröffnet die Beschwerde gemäß § 16 dem Treuhänder wieder die Möglichkeit zur Nachprüfung (darüber s. § 19 Anm. 4). Da die Richtlinien nicht rechtsverbindlich sind, sind sie auch nicht allgemeine Anordnungen im Sinne des § 22; weicht also der Führer des Betriebes etwa zuungunsten seiner Gefolgschaft von ihnen ab, kann der Treuhänder der Arbeit nicht auf Grund des § 22 Strafantrag gegen ihn stellen (vgl. § 22 Anm. 2; a. M. Huber in JW. 1934 1021). Ein ungerechtfertigtes Abweichen kann auch nicht unmittelbar zu einem ehrengerichtlichen Verfahren führen. Die Richtlinien sind auch keine Anordnungen im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 3 (a. M. Huber a. a. O.). Mittelbar können sie jedoch für ein ehrengerichtliches Verfahren von Bedeutung werden, wenn sich aus einem Vergleich der Richtlinien mit der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Betriebe ergibt, daß der Unternehmer unter Mißbrauch seiner Machtstellung die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft böswillig ausgenutzt hat.

Da es sich nur um unverbindliche Richtlinien handelt, kann auch der Beschäftigte auf sie unmittelbar keinen Klageanspruch stützen; denn sie gewähren keinen klagbaren Rechtsanspruch. Haben die Richtsätze der Richtlinien aber so überwiegende Bedeutung erlangt, daß sie als allgemeine Verkehrssitte im Sinne des § 242 BGB. anzusehen sind, dann können sie allerdings beim Fehlen einer klaren Einzelvereinbarung — vielleicht auch als „ortsüblicher Lohn" — für einen Rechtsanspruch Bedeutung gewinnen.

Eine Anfechtung der einmal erlassenen Richtlinien kann nur durch Dienstaufsichtsbeschwerde erfolgen.

B. Die Tarifordnung

7. Der Begriff, die Entwicklung und die Bedeutung der Tarifordnung

§ 19 Abs. 1 Ziff. 6 überträgt dem Treuhänder der Arbeit die Festsetzung von Tarifordnungen und die Ueberwachung ihrer Durchführung. Durch § 32 Abs. 2 werden das Recht der Tarifordnung, ihre Voraussetzungen, ihr Erlaß, ihr Inhalt und ihre Rechtswirkungen geregelt. Seine Bestimmungen gelten aber nicht nur für die vom Treuhänder der Arbeit auf Grund des § 32 erlassenen Tarifordnungen, sondern auch für die besonderen Tarifordnungen der Hausgewerbetreibenden gemäß § 34 in Verb. mit §§ 20, 21 des Gesetzes über die Heimarbeit und für die Tarifordnungen, die der Sondertreuhänder des öffentlichen Dienstes auf Grund des § 18 Abs. 2 und 3 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben erläßt.

Die Tarifordnung ist eine von einer staatlichen Stelle (dem Treuhänder der Arbeit, seinem Beauftragten oder einem Sondertreuhänder) schriftlich erlassene und ordnungsmäßig bekanntgemachte Rechtsverordnung, durch die für die Regelung von Arbeitsverhältnissen einer Gruppe von Betrieben Mindestbedingungen rechtsverbindlich festgesetzt werden. Sie ist also die neue Form der überbetrieblichen rechtsverbindlichen Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Das Arbeitsrecht der Nachkriegszeit war durch seinen kollektiven Charakter bestimmt, dessen Berechtigung allgemein aus Art. 165 der Weimarer Verfassung hergeleitet wurde. Von den kollektiven Vereinbarungen hat der Tarifvertrag eine überragende Bedeutung gewonnen, hinter der die aus verbandspolitischen Interessen überdies stark umstrittene und bekämpfte Betriebsvereinbarung weit zurücktrat. Der einzelne Arbeitsvertrag war durch das Ueberwuchern der Tarifregelungen seiner ursprünglichen Bedeutung fast völlig entkleidet. Die Vorteile der Tarifregelung lagen in der Erfassung der Mehrzahl der Betriebe gleicher Branche, die gleichen Arbeitsbedingungen unterstellt wurden. Diese Vorteile wurden aber, wie einleitend ausführlich dargelegt ist, durch die zahlreichen Nachteile des überspitzten Kollektivismus völlig aufgewogen. Das AOG. hat die Lehren aus der Vergangenheit gezogen und dadurch, daß es den Schwerpunkt der sozialen Arbeit in den Betrieb verlegt hat, grundsätzlich mit dem alten System der Regelung der Arbeitsbedingungen gebrochen. Wie aber mehrfach ausgeführt wurde (vgl. auch Vorbem. vor § 32), hat der Gesetzgeber auf die überbetriebliche Regelung, einmal in der losen Form der Richtlinien dann aber auch in der Form rechtsverbindlicher Tarifordnungen, nicht ganz verzichtet. Eine Uebernahme des bisherigen Rechts kam aber schon wegen der völligen Wandlung im sozialen Staatsgefüge durch die Auflösung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkampfverbände nicht in Betracht. Infolgedessen konnte durch § 65 Ziff. 6 die bisherige Rechtsquelle des Tarifrechts, die Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 18/1. 3. 28, aufgehoben werden (vgl. auch § 69 Abs. 6). Sie ist durch § 32 Abs. 2 ersetzt.

§ 32 Es läge nahe, die Tarifordnung mit dem bisherigen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu vergleichen, mit dem sie in der Tat gewisse Aehnlichkeiten aufweist. Er war ja die tarifliche Ordnung ohne Vertragsschluß durch einen obrigkeitlichen Ausspruch, der als „privatrechtsgestaltender Staatsakt" die Arbeitsbedingungen festsetzte. Aber die grundsätzlichen Unterschiede sind doch so erheblich, daß sogar von Fall zu Fall zu prüfen sein wird, wieweit überhaupt die Uebernahme der für das frühere Recht gewonnenen Erkenntnisse auf das Recht der Tarifordnung tunlich und möglich erscheint. Daß ein Vergleich der Tarifordnung mit dem alten Tarifvertrag nicht möglich ist, liegt auf der Hand. Der Fortfall der Vertragsparteien, überhaupt des Vertragscharakters der überbetrieblichen Regelung, hat nicht nur rein formelle Bedeutung hinsichtlich des Zustandekommens. Mit ihm ist auch die Möglichkeit entfallen, schuldrechtliche Verpflichtungen für die Träger des Vertrages zu begründen. Die Tarifordnung kann auch nicht mehr, wie es nach § 1 TVO. durch den Ausschluß abweichender Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer möglich war, die in ihr festgesetzten Arbeitsbedingungen zu Höchstbedingungen erklären, sondern enthält grundsätzlich nur Mindestbedingungen. Aber auch mit dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag ist eine Parallele nur hinsichtlich gewisser Wirkungen und äußerer Erscheinungsformen möglich. Der staatliche Hoheitsakt des Reichsarbeitsministers fand nämlich seine Grenzen an den Bestimmungen des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Vertrages. Er war an ihre Bestimmungen gebunden, konnte sie weder ändern noch durch andere ersetzen, sondern sie nur u. U. teilweise ausschließen. Jetzt dagegen ist der rechtsetzende Treuhänder völlig frei und, abgesehen von Weisungen der Reichsregierung, nur seinem pflichtgemäßen Ermessen unterworfen.

Auch Zweck und Bedeutung der Tarifordnung sind andere als die des Tarifvertrags. Nur insofern decken sie sich, als beide dem Schutze der Arbeiter und Angestellten dienen, wobei allerdings der Schutzcharakter der Tarifordnung infolge der Strafdrohung des § 22 bei weitem überwiegt. Vielfach waren aber für das Zustandekommen eines Tarifvertrages Erwägungen maßgebend (z. B. das Streben nach Vereinheitlichung der Lohnbedingungen mit Kartellwirkung, um durch Gleichmäßigkeit der Arbeitslöhne, den wichtigsten Bestandteilen der Gestehungskosten, zu einer weitgehenden gleichen Preisgestaltung zu kommen), die für den Erlaß einer Tarifordnung nur mittelbar in Betracht kommen (vgl. unten Anm. 9c I). Die Tarifverträge konnten ohne Einschränkung abgeschlossen werden. Die Tarifordnung dagegen darf nur unter den einengenden Voraus- § 32
setzungen des § 32 Abs. 2 erlassen werden; sie soll die Ausnahme bilden und nur dann in Betracht kommen, wenn zum Schutze der Beschäftigten die Regelung von Arbeitsbedingungen nicht dem Einzelarbeitsvertrage oder der Betriebsordnung überlassen werden kann und es auch nicht genügt, durch Richtlinien nach § 32 Abs. 1 die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.

8. Die Rechtsnatur der Tarifordnung

Die Tarifordnung wird durch Verwaltungsakt einseitig vom Treuhänder der Arbeit erlassen; für ihre Rechtswirksamkeit ist die im Gesetz vorgesehene beratende Mitwirkung des Sachverständigenausschusses wesentlich. (Das gilt aber nicht für die Aufhebung einer Tarifordnung, die vom Treuhänder ohne Anhörung des Ausschusses angeordnet werden kann.) Der Treuhänder erläßt die Tarifordnung in Erfüllung der ihm durch § 19 übertragenen Aufgabe und wird dabei als Vertreter des Staates tätig, der nach § 18 Abs. 2 an Weisungen der Reichsregierung gebunden ist. Mit dem Erlaß einer Tarifordnung übt der Treuhänder Hoheitsfunktionen aus; denn er schafft Normen, die für die von der Tarifordnung erfaßten Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich sind. Es kann demnach nicht zweifelhaft sein, daß die Tarifordnung selbst öffentlich-rechtlicher Natur ist. Sie ist also ein einseitiger öffentlich-rechtlicher Staatsakt. Die Tarifordnung schafft objektive Rechtsnormen, stellt zwingende Rechtssätze auf und ist damit als Erlaß einer Verwaltungsbehörde, die auf Grund einer gesetzlichen Ermächtigung zum Erlaß solcher Rechtssätze befugt ist, eine echte Rechtsverordnung (ebenso Dersch, DAR. 1934 63 und Herschel, Arbeitsr. u. Volkst. 1934 63). Als Rechtsverordnung erfaßt sie rechtsverbindlich alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres Geltungsbereichs; sie richtet sich an eine unbestimmte Zahl von Menschen und nicht wie der Verwaltungsakt an eine bestimmte Einzelperson. Als Rechtsverordnung bindet sie deshalb auch die Gerichte, die die Tarifordnung als gesetztes Recht von Amts wegen zu erforschen haben; Tarifordnungen fallen insbes. nicht unter § 293 ZPO. Sie steht aber im Range hinter dem Gesetz und ist deshalb nur dann rechtsverbindlich, wenn sie mit dem Willen des Gesetzgebers übereinstimmt. Rechtsverbindlich sind z. B. nicht solche Bestimmungen, die über den vom Gesetz erteilten Auftrag hinausgehen oder einer gesetzlichen Vorschrift zuwiderlaufen. Nur hinsichtlich der Ordnungsmäßigkeit des Erlasses und der Gesetzmäßigkeit des Inhalts steht den Gerichten gegenüber

§ 32 einer Tarifordnung ein Prüfungsrecht zu, nicht über die Zweckmäßigkeit und sachliche Richtigkeit ihres Inhalts, die allein dem Ermessen des Treuhänders unterliegen. Pflichtgemäßes Ermessen ist vom Gerichte nicht nachprüfbar.

9. Der Erlaß der Tarifordnung

a) Sachliche Zuständigkeit

Sachlich zuständig für den Erlaß einer Tarifordnung ist gemäß § 19 in Verbindung mit § 32 Abs. 2 der Treuhänder der Arbeit, gemäß § 33 auch der vom Reichsarbeitsminister bestimmte Sondertreuhänder, und schließlich gemäß § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben der Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst. Auch ein dem Treuhänder der Arbeit unterstellter und vom Reichsarbeitsminister gemäß § 21 bestimmter Beauftragter des Treuhänders kann eine Tarifordnung rechtsverbindlich erlassen, sofern dies zu seinem ihm ausdrücklich übertragenen Aufgabenkreis gehört.

Der Treuhänder (Beauftragter oder Sondertreuhänder) hat die Tarifordnung nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß zu erlassen, dessen Anhörung wesentliche Voraussetzung für ihre Rechtswirksamkeit ist. Diese Beratung ist aber auch praktisch von großer Bedeutung. Denn der Treuhänder ist in der Regel allein nicht in der Lage, die Erfordernisse und Auswirkungen einer Tarifordnung auf die erfaßten Betriebe seines Amtsbezirks zu übersehen. Er wird deshalb des Rates von Sachverständigen bedürfen. Es kommt hinzu, daß, wie es bei der bisherigen Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages geschah, die zu erlassende Tarifordnung nicht vorher bekanntgemacht wird, um den von ihr später erfaßten Betrieben eine Einspruchsmöglichkeit zu geben. Stellt sich vielmehr nach ordnungsmäßiger Bekanntgabe der Tarifordnung heraus, daß ein Betrieb aus ihrem Geltungsbereich aus wirtschaftlichen Gründen herausgenommen werden muß, dann bedarf dies erst wieder als Abänderung der Tarifordnung des formellen Bekanntmachungsweges. So wird es denn Aufgabe des Sachverständigenausschusses sein, den Treuhänder unparteiisch zu beraten, um dadurch auch derartige Schwierigkeiten von vornherein auszuschalten. Die Zusammensetzung des Sachverständigenausschusses hängt im Einzelfalle von dem sachlichen und räumlichen Geltungsbereich der zu erlassenden Tarifordnung ab (s. § 18 der 2. DurchfVO. vom 10. 3. 34).

b) Oertliche Zuständigkeit

§ 32

Oertlich zuständig für den Erlaß der Tarifordnung ist der Treuhänder der Arbeit innerhalb seines Wirtschaftsgebietes. Nach § 33 ist eine Tarifordnung, die nicht nur unwesentlich über den Bezirk eines Treuhänders hinausgeht, von einem Sondertreuhänder zu erlassen. Aus dieser negativen Vorschrift muß positiv gefolgert werden, daß der Treuhänder mit einer von ihm zu erlassenden Tarifordnung rechtswirksam in beschränktem Umfange auch über sein Wirtschaftsgebiet hinausgehen kann. Dadurch wird die notwendig starre Abgrenzung der Wirtschaftsgebiete etwas beweglicher gestaltet. Eine Tarifordnung, die nur unwesentlich über den Amtsbezirk eines Treuhänders der Arbeit hinausgeht, hat also auch in dem über das Wirtschaftsgebiet des erlassenden Treuhänders hinausgehenden Bezirk rechtsverbindliche Wirkung (vgl. § 18 Anm. 2). Soll eine Tarifordnung mehrere Treuhänderbezirke erfassen, so kann diese Wirkung dadurch erzielt werden, daß entweder jeder der beteiligten Treuhänder für seinen Amtsbezirk die gleiche Tarifordnung erläßt oder daß ein Sondertreuhänder vom Reichsarbeitsminister gemäß § 33 zum Erlaß einer einheitlichen Tarifordnung mit dem größeren räumlichen Geltungsbereich bestellt wird. — Eine Tarifordnung, die über die örtliche Zuständigkeit eines Treuhänders wesentlich hinausgeht, ist insoweit nicht rechtsverbindlich; ihre Rechtsverbindlichkeit wird dadurch aber für den zuständigen Amtsbereich des erlassenden Treuhänders nicht berührt. Auf die Frage der örtlichen Zuständigkeit erstreckt sich das Nachprüfungsrecht der Gerichte.

c) Sachliche Voraussetzungen

Die Vereinbarung eines Tarifvertrages lag uneingeschränkt in dem Ermessen der Tarifvertragsparteien. Das hat zur Erfassung der überwiegenden Mehrzahl aller Arbeitsverträge durch die Tarifverträge und damit zur Schematisierung der Arbeitsbedingungen mit ihren schädigenden Folgen für Unternehmer und Arbeiter geführt. Um diese Folgen für die Tarifordnung auszuschließen, hat das AOG. im § 32 Abs. 2 S. 1 besondere einschränkende, sachliche Voraussetzungen für den Erlaß einer Tarifordnung aufgestellt.

I. Eine Tarifordnung darf nur zum Schutze der Beschäftigten erlassen werden, also nur dann, wenn sich ergibt, daß durch die betriebliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen die Arbeitskraft der Beschäftigten unsozial und unwirtschaftlich ausgewertet wird. Sie darf aber nicht allein zu dem Zwecke ergehen, um den Unternehmern eine verbürgte Kalkulationsgrundlage zwecks gleich-

§ 32 mäßiger Preisgestaltung zu garantieren. Wenn Huber meint (JW. 1934 1020), sie müsse insofern auch zum Schutze der Unternehmer erlassen werden können, um eine unlautere Unterbietung durch Lohndruck zu verhindern, so übersieht er, daß diese Forderung ja in erster Linie dem Schutze der Beschäftigten dient und deshalb durch die im Gesetz erhobene Voraussetzung voll gedeckt wird. Im übrigen handelt es sich hier nicht um die Berücksichtigung der Interessen einer Gruppe (Huber a. a. O.), sondern um den im neuen Staate selbstverständlichen und beiden Gruppen dienenden Schutz der Arbeitskraft, des wertvollsten Gutes der Nation. In diesem Sinne muß die Tarifordnung zum Schutze der Beschäftigten zwingend geboten sein. Sie soll also nur in Ausnahmefällen erlassen werden. Der Treuhänder hat deshalb in jedem Einzelfalle zu prüfen, ob der Schutz der Beschäftigten nicht auf eine andere Weise, z. B. durch den Erlaß von Richtlinien nach § 32 Abs. 1, sichergestellt werden kann. Der Treuhänder entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob diese sachlichen Voraussetzungen für den Erlaß einer Tarifordnung vorliegen, und zwar auf Grund der gesamten Verhältnisse und der sozialen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten. Sein pflichtgemäßes Ermessen unterliegt nicht der Nachprüfung durch die Gerichte. Die Zweckmäßigkeit einer Tarifordnung kann allein im Dienstaufsichtswege nachgeprüft werden. Auch die Tarifordnung für Heimarbeiter und Gewerbetreibende darf nach § 20 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 nur dann erlassen werden, wenn die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Heimarbeit zwingend geboten ist. Nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 21 a. a. O. ist die Festsetzung der Entgelte für Heimarbeit innerhalb eines Gewerbes durch Tarifordnung besonders dann zwingend geboten, wenn Heimarbeit in nennenswertem Umfange geleistet und offenbar unzulängliche Entgelte gezahlt werden. Für Tarifordnungen, die ein Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst gemäß § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben erläßt, sind dagegen besondere sachliche Voraussetzungen nicht vorgeschrieben. § 32 Abs. 2 S. 1 findet auf die Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst keine Anwendung.

II. Eine Tarifordnung darf nur für eine Gruppe von Betrieben erlassen werden. Ihr räumlicher Geltungsbereich muß also mindestens zwei selbständige Betriebe umfassen, die sich allerdings in der Hand des gleichen Unternehmers befinden können. (Ueber die weiteren rechtlichen Auswirkungen dieser Vorschrift s. unten Anm. 10f.) Eine Tarifordnung kann auch schon

dann erlassen werden, wenn sie nur zwei Kleinbetriebe erfassen soll. Ausgeschlossen ist grundsätzlich dagegen der Erlaß einer Tarifordnung für einen selbständigen Einzelbetrieb oder einen Betriebsteil. Es gibt also künftig keine Werk- oder Firmentarifordnungen. Soweit bisher Werktarifverträge bestanden haben, hat der Führer des Betriebes sie in eine Betriebsordnung umzuwandeln; denn sie gibt die einzige Möglichkeit der rechtsverbindlichen Gesamtregelung der Arbeitsbedingungen für einen Betrieb. Eine Tarifordnung, die nur für einen Betrieb erlassen wird, ist nicht rechtsverbindlich. — Die Tarifordnung kann nur für Betriebe im Sinne des Gesetzes (§ 4) erlassen werden, nach § 4 Abs. 3 aber auch für Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt. Sie kann ferner gem. § 34 auch für Hausgewerbetreibende ergehen (dazu vgl. §§ 20, 21 des Gesetzes über die Heimarbeit). Schließlich kann der Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst nach § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben die Arbeitsbedingungen für öffentliche Verwaltungen und Betriebe durch eine Tarifordnung regeln (vgl. oben unter I). § 32

d) Form des Erlasses

Eine Tarifordnung ist nur dann rechtsverbindlich, wenn sie ordnungsmäßig erlassen ist. Nach § 32 Abs. 3 hat der Treuhänder der Arbeit die schriftliche Tarifordnung bekanntzumachen. Zu diesem Zwecke hat er gemäß § 21 der 2. DurchfVO. die von ihm erlassene Tarifordnung sowie ihre Aenderungen dem Reichsarbeitsminister in doppelter Ausfertigung zu übersenden. Die Bekanntmachung erfolgt dann nach § 22 a. a. O. im Reichsarbeitsblatt. Sie hat konstitutive Bedeutung, d. h. die Tarifordnung ist erst mit ihrer Veröffentlichung rechtswirksam erlassen, da sie erst dadurch den Beteiligten nach außen bekanntgegeben wird. (Ueber das Inkrafttreten s. unten Anm. 10f IV.) Mit erfolgter Veröffentlichung ist auch der Treuhänder an die Tarifordnung gebunden; vorher kann er sie formlos zurücknehmen und abändern; nach der Veröffentlichung dagegen kann eine Aenderung nur wieder durch ordnungsmäßige Bekanntmachung rechtswirksam werden. — Die Bekanntmachung ist auch wichtig für die Auslegung der Tarifordnung; denn für ihre Auslegung gilt nur das, was in der veröffentlichten Fassung nach außen hin erkennbar zum Ausdruck gebracht ist. Der Treuhänder, der die Tarifordnung erlassen hat, kann sie nicht von sich aus in formloser Weise rechtsverbindlich auslegen, wenn auch seine Rechtsansicht über die Auslegung nicht belanglos sein dürfte. Die Gerichte sind allerdings an sie nicht gebunden.

§ 32 Nach ihrem Erlaß ist ein Abdruck der Tarifordnung in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen, sofern der Betrieb unter die Tarifordnung fällt (§ 31 Abs. 1). Die Aushändigung eines Abdruckes der Tarifordnung an die Beschäftigten ist nicht vorgeschrieben. Der Aushang erfolgt nur in Erfüllung einer Ordnungsvorschrift, über deren Beachtung der Treuhänder gem. § 19 Abs. 1 Ziff. 6 zu wachen hat; wird er unterlassen, so wird dadurch die Rechtswirksamkeit der Tarifordnung keineswegs berührt.

Jede Aenderung einer bestehenden Tarifordnung muß in der gleichen Form bekanntgemacht werden wie eine neue Tarifordnung. Das gleiche gilt für ihre Aufhebung. Auch die Bekanntmachung der Aufhebung hat konstitutive Bedeutung, d. h. die Rechtswirkung der Tarifordnung entfällt erst dann, wenn die Aufhebung ordnungsmäßig im Reichsarbeitsblatt veröffentlicht worden ist.

Beim Reichsarbeitsministerium wird gemäß § 23 der 2. Durchf.-VO. ein Tarifregister geführt, in das die bekanntgemachten Tarifordnungen eingetragen werden. Nach § 23 Abs. 2 a. a. O. ist die Einsichtnahme in das Tarifregister und in die daneben bestehende Tarifsammlung während der regelmäßigen Dienststunden des Reichsarbeitsministeriums jedem gestattet; auf Verlangen wird eine schriftliche Auskunft kostenlos erteilt. Ueber die Einrichtung dieses Tarifregisters s. § 24 a. a. O. Im übrigen erteilen nach § 25 a. a. O. auch die Treuhänder der Arbeit auf Verlangen Auskunft über die von ihnen erlassenen Tarifordnungen.

10. Der Inhalt der Tarifordnung

Die Tarifordnung dient der rechtsverbindlichen Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse (§ 32 Abs. 2 S. 1). Ihre Bestimmungen haben deshalb die besonderen Rechtswirkungen einer Tarifordnung auch nur insoweit, als sie sich auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse, also der beiderseitigen Rechte und Pflichten des Unternehmers und der Beschäftigten aus dem Arbeitsvertrage beziehen. Die Tarifordnung kann deshalb nur das regeln, was den Inhalt der von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse bestimmen kann; sie kann also alle Arbeitsbedingungen rechtsverbindlich festsetzen. Darüber hinaus hat das Gesetz einzelne Gegenstände, die die Tarifordnung regeln kann, besonders hervorgehoben. Damit ist der zulässige Inhalt von Tarifordnungen bewußt eng begrenzt. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, alles das durch staatlichen Hoheitsakt zu regeln, was früher die Tarifvertragsparteien vereinbaren konnten. Seine Organe haben sich besondere Beschränkung und Zurückhaltung aufzuerlegen.

§ 32

a) Regelung der Arbeitsbedingungen

Die Tarifordnung kann nur den Inhalt von Arbeitsverträgen regeln. Ihr Wirkungsbereich ist auf unselbständige abhängige Arbeitsverträge beschränkt, erstreckt sich also nicht auf Werkverträge und selbständige Dienstverträge. Sie kann deshalb z. B. nicht die Rechtsverhältnisse der Handlungsagenten erfassen, auch nicht die Rechtsbeziehungen zwischen Krankenkassen und selbständigen Aerzten. Sie regelt vielmehr die Rechtsbeziehungen der Arbeiter oder Angestellten zum Unternehmer. Sie ergreift auch den Lehr- und Lehrlingsvertrag, da auch dieser eine Art des Arbeitsvertrages ist (vgl. RAG. v. 20. 4. 29, Bensh. Samml. 6 8). Allerdings kann die Tarifordnung für Lehrlinge nur insoweit Bestimmungen festsetzen, als dadurch nicht die besonderen Stellen gesetzlich übertragenen Befugnisse berührt werden. Diese Einschränkung gilt vor allem für das Handwerk; durch die Gewerbeordnung sind den Innungen und Handwerkskammern Befugnisse zur Regelung der öffentlich-rechtlichen Seite des Lehrverhältnisses (z. B. über Ausbildung, Ablegung von Prüfungen, Befugnis zur Anleitung usw.) übertragen, die vom Treuhänder der Arbeit durch Tarifordnung nicht berührt werden dürfen.

Der Erlaß einer Tarifordnung ist auf Betriebe im Sinne des Gesetzes beschränkt. Daraus folgt, daß durch eine Tarifordnung das Arbeitsverhältnis der Hausangestellten und Hausgehilfen nicht rechtsverbindlich geregelt werden kann, weil sie nicht in einem Betriebe im Sinne des Gesetzes beschäftigt sind (vgl. § 4 Anm. 2). (Ueber die Besatzung von Schiffen der See-, Binnen- und Luftschiffahrt vgl. § 4 Abs. 3, über den öffentlichen Dienst vgl. § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben.)

In welchem Umfange der Inhalt der Arbeitsverträge erfaßt werden soll, unterliegt allein dem pflichtgemäßen Ermessen des Treuhänders. Die Grenzen reichen dabei so weit, wie die Vertragsfreiheit die Regelung der Arbeitsbedingungen im Einzelarbeitsvertrage gestattet. Die Tarifordnung kann also die gleichen Regelungen treffen, wie sie bisher der normative Teil eines Tarifvertrages vorsah. Was als Arbeitsbedingung anzusehen ist, bestimmt sich danach, daß die getroffenen Bestimmungen geeignet sein müssen, den Einzelarbeitsvertrag zu bestimmen. Bisher bereitete die Auslegung des normativen Teils eines Tarifver-

§ 32 trages bei der Abgrenzung zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages in der Praxis vielfach Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten werden bei der Tarifordnung deshalb nicht so häufig sein, weil in der Regel zu vermuten ist, daß die Bestimmungen einer Tarifordnung vom Treuhänder als Arbeitsbedingungen gewollt sind.

Die Tarifordnung kann also die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung regeln. Sie kann Bestimmungen festsetzen über das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe, die Art der Arbeitsleistung, die Lieferung von Arbeitsgeräten, Art, Höhe und Zahlungszeit des Arbeitsentgeltes, Urlaubsregelung, Pausen, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Ausgestaltung der Fürsorge- und Treuepflicht, Kündigungsfristen und Kündigungsform, Vermehrung oder Verringerung der fristlosen Entlassungsgründe usw. — Eine Tarifordnung braucht aber die Bedingungen eines Arbeitsvertrages nicht erschöpfend zu regeln; sie kann sich auf die Regelung einzelner gegenseitiger Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrage beschränken. So braucht sie z. B. nur die allgemeinen und grundsätzlichen Arbeitsbedingungen ohne Angabe der Höhe des Arbeitsentgelts festzusetzen (Mantel- oder Rahmentarif). Sie kann sich auch darauf beschränken, nur den Arbeitsentgelt zu regeln (Lohntarif); diese Lohnregelung war bisher der praktisch wichtigste Bestandteil der Tarifverträge, der mit Rücksicht auf die Schwankungen der wirtschaftlichen Verhältnisse in der Regel eine kurze Laufzeit hatte. Wird durch eine Tarifordnung das Arbeitsentgelt festgesetzt, dann ist gemäß § 32 Abs. 2 S. 1 der § 29 entsprechend anzuwenden, d. h. also, die Tarifordnung hat Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt; es muß also die Möglichkeit zur Durchführung des Leistungsprinzips gelassen werden. Die Tarifordnung kann selbst individuelle Leistungszuschläge vorsehen; es kann in ihr aber auch eine Minderleistungsklausel aufgenommen werden; vgl. die Anm. zu § 29.

Die Tarifordnung regelt den Inhalt der von ihr erfaßten Arbeitsverträge, nicht aber deren Abschluß. Deshalb kann sie — ebensowenig wie bisher der Tarifvertrag — Formvorschriften für den Abschluß von Arbeitsverträgen rechtsverbindlich vorschreiben. Wird durch eine Tarifordnung etwa die Schriftform für Arbeitsverträge vorgeschrieben, dann bleibt der mündlich abgeschlossene Arbeitsvertrag rechtswirksam; dem Gefolgsmann wird dann nur ein Anspruch auf schriftliche Festlegung des mündlich

abgeschlossenen Arbeitsvertrages eingeräumt werden können. (Nur mit dieser Maßgabe kann dem RAG. v. 3. 12. 30, Bensh. Samml. 11 42, zugestimmt werden; man wird eine solche Tarifordnungsbestimmung nicht etwa mit dem RAG. — allerdings für das alte Tarifvereinbarungsrecht — dahin auslegen können, daß nur schriftlich abgeschlossene Verträge von der Tarifordnung erfaßt werden sollen; denn dann wäre jede Umgehung einer Tarifordnung rechtlich möglich; s. auch Hueck-Nipperdey II 83 zu Anm. 77a.) § 32

Da eine Tarifordnung nur die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Einzelarbeitsvertrage rechtsverbindlich regeln kann, kann sie typisch einseitige Verpflichtungen nur einer Partei des Arbeitsvertrages nicht auferlegen. Die Tarifordnung kann daher auch nicht Bestimmungen treffen, durch die dem Unternehmer Leistungen gegenüber der gesamten Gefolgschaft, nicht aber zugunsten des einzelnen Gefolgsmannes auferlegt werden (sog. Solidarnormen), z. B. Errichtung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen, Bereitstellung einer Baubude, Anbringung von Schutzvorrichtungen usw. Ebensowenig sind einseitige Beschränkungen des Unternehmers bei der Eingehung von Arbeitsverträgen, Gebote oder Verbote über die Zahl der im Betriebe zulässigen Einstellungen von Frauen, Kindern oder Lehrlingen, das Verbot der Beschäftigung ungelernter Arbeiter usw. zulässig. Derartige Bestimmungen in einer Tarifordnung würden Fremdkörper sein. Derartige Dinge konnten früher zwar von den Vertragsparteien des Tarifvertrages vereinbart werden; es ist aber etwas grundsätzlich anderes, ob in ihrer Vertragsfreiheit nicht beschränkte Parteien vertragliche Abmachungen treffen, oder ob der Staat kraft seiner Hoheitsbefugnisse in die Regelung von Angelegenheiten eingreift, die er sich nicht ausdrücklich vorbehalten hat. Der zulässige Inhalt von Tarifordnungen ist gesetzlich abschließend umschrieben. Es ist daher unzulässig, ihn lediglich mit der unzutreffenden Begründung auszudehnen, daß in früherer Zeit unter grundsätzlich anderen Verhältnissen die mit dem Staat als Hoheitsträger nicht zu vergleichenden Parteien kraft der ihnen zugewiesenen Verbandsautonomie oder kraft Vollmacht auch weitergehendere Befugnisse gehabt haben.

Nun wäre es allerdings denkbar, daß die angeführten Gegenstände oder die sog. Solidarnormen durch den Treuhänder der Arbeit im Rahmen seiner allgemeinen Anordnungsbefugnisse zum Inhalt von allgemeinen Anordnungen gemacht würden (vgl. § 22 Anm. 2), sofern er dabei in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben handeln würde. Tarifordnung und allgemeine Anordnung sind aber streng zu scheiden. Es geht nicht an, etwa

§ 32 als Tarifinhalt Unzulässiges als Anordnung im Sinne des § 22 zu werten und so die Rechtsgültigkeit dieser — an sich unzulässigen — Bestimmungen, allerdings unter Verneinung der Normenwirkung, zu bejahen. Man würde dann Tarifordnungen mit gemischtem Inhalt und verschiedener Rechtswirkung je nach den einzelnen geregelten Gegenständen konstruieren. Eine derartige Vermengung mag in einer vertraglichen Abmachung vorgenommen werden können. Für sie ist aber in einer Rechtsverordnung kein Raum. Erläßt der Treuhänder der Arbeit Anordnungen im Sinne des § 22, so muß er sie unmißverständlich als solche bezeichnen und sie insbesondere von einer Tarifordnung trennen. Einen an sich unzulässigen Inhalt der Tarifordnung durch die Subsumtion unter die allgemeinen Anordnungen rechtlich zu sanktionieren, würde dem Sinne der Tarifordnung und dem Geiste des Gesetzes widersprechen, zumal der Gesetzgeber klar und eindeutig die Grenzen aufgezeigt hat.

Daß die Tarifordnung nicht den guten Sitten und gesetzlichen Verboten widersprechen darf, braucht kaum erwähnt zu werden. Sie darf auch nicht gegen zwingende schuldrechtliche gesetzliche Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts (z. B. §§ 617, 618 BGB.) verstoßen; derartige unzulässige Bestimmungen sind nichtig, beeinträchtigen aber im übrigen die Rechtswirksamkeit der gesamten Tarifordnung nicht.

b) Die Schiedsklausel

Wie schon früher durch Tarifvertrag, so kann jetzt nach § 32 Abs. 2 S. 4 durch Tarifordnung die Arbeitsgerichtsbarkeit zugunsten der Schiedsgerichtsbarkeit ausgeschlossen werden. Es kann also der Treuhänder ein tarifliches Schiedsgericht zur Entscheidung von Streitigkeiten der Parteien des Einzelarbeitsvertrages einrichten, soweit ein Schiedsvertrag nach § 91 AGG. unter ihnen zulässig wäre. Der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit gilt aber nur für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis (einschließlich der Kündigungswiderrufsklage aus §§ 56 ff.), das sich nach der Tarifordnung bestimmt. Das bedeutet nicht etwa, daß das Arbeits- oder Lehrverhältnis in der Tarifordnung im ganzen geregelt sein müsse, es genügt vielmehr, wenn es von der gleichen Tarifordnung erfaßt wird, durch die die Arbeitsgerichtsbarkeit zugunsten eines Schiedsgerichts ausgeschlossen wird. Die Schiedsklausel kann aber so gehalten sein, daß das Schiedsgericht nur über Streitigkeiten aus tariflich geregelten Punkten des Arbeitsvertrages entscheiden soll (vgl. RAG. v. 6. 6. 28 Bensh. Samml. 3 53). Vor das Schiedsgericht gehören nicht Streitigkeiten aus unerlaubter Handlung; wohl aber ist es bei entsprechender Bestimmung für die Kündigungswiderrufsklage aus §§ 56 ff. zuständig (vgl. Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, § 91 Anm. 4). § 32

Aus der Bestimmung, daß die Arbeitsgerichtsbarkeit in dem gleichen Umfange ausgeschlossen werden kann, wie dies nach dem AGG. den Tarifvertragsparteien möglich war, folgt, daß durch die Schiedsklausel einer Tarifordnung die Arbeitsgerichtsbarkeit entweder allgemein oder für bestimmte Streitigkeiten restlos, d. h. unter Fortfall des arbeitsgerichtlichen Güteverfahrens und der Rechtsmittelinstanzen — sofern nicht die Schiedsklausel eigene Rechtsmittel vorsieht — ausgeschlossen wird. Nur die Aufhebungsklage gem. § 100 AGG. an das Arbeitsgericht ist gegen den Schiedsspruch möglich. Im übrigen vgl. Dersch-Volkmar, § 91 Anm. 6. Die Regelung des § 32 Abs. 2 Satz 4 ist deshalb unglücklich, weil es auf eine alte, inzwischen durch die Neufassung des AGG. beseitigte Vorschrift Bezug nimmt.

Enthält eine Tarifordnung die Schiedsklausel, so hat sie auch Bestimmungen über die Organisation, insbes. die Errichtung der Schiedsstelle, Bestellung von Beisitzern, Ernennung des Vorsitzenden, die finanzielle Unterhaltung usw. zu treffen.

c) Regelung der örtlichen Zuständigkeit eines Arbeitsgerichts durch die Tarifordnung

Nach § 66 Abs. 6 kann der Treuhänder der Arbeit in einer Tarifordnung die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts für die im § 48 Abs. 2 AGG. genannten Streitigkeiten bestimmen, d. h. also für Streitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses, das sich nach der Tarifordnung bestimmt. Während sich die Tarifordnung sonst nur auf bereits bestehende Arbeitsverträge bezieht, wirkt sie hier also auch auf Streitigkeiten aus den Verhandlungen über den Vertragsabschluß sowie über die Nachwirkungen eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses. Es kann aber nicht die örtliche Zuständigkeit eines Arbeitsgerichtes durch die Tarifordnung für Streitigkeiten aus unerlaubter Handlung geändert werden. Die durch die Tarifordnung festgesetzte örtliche Zuständigkeit ist, was sich aus der Bezugnahme des § 48 Abs. 2 AGG. auf die §§ 38 bis 40 ZPO. ergibt, keine ausschließliche, also nicht unabdingbar, die Parteien des Einzelarbeitsvertrages können vielmehr trotz der Zuständigkeitsregelung durch die Tarifordnung die Zuständigkeit eines anderen Gerichtes im Einzelarbeitsvertrage vereinbaren (vgl. auch Dersch-Volkmar, § 48 Anm. 3).

§ 32 Für öffentliche Verwaltungen und Betriebe kann die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts in der gemeinsamen Dienstordnung nach § 16 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben bestimmt werden.

d) Arbeitszeitregelung durch Tarifordnung

Der Treuhänder der Arbeit kann durch Tarifordnung auch die Arbeitsbereitschaft abweichend von der gesetzlichen Normalarbeitszeit besonders regeln (gem. § 2 der Verordnung über die Arbeitszeit in der neuen Fassung des § 68 Abs. 1 Ziff. 1). Nach § 68 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. und § 5 AZVO. kann durch Tarifordnung auch eine längere, über die normale Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit festgesetzt werden.

e) Beginn und Ende der Tarifordnung

müssen in ihr ebenfalls vom Treuhänder der Arbeit ausdrücklich geregelt werden. Vgl. hierzu unten Anm. 10f IV.

f) Geltungsbereich der Tarifordnung

Für jede Tarifordnung ist ein persönlicher, sachlicher, räumlicher und zeitlicher Geltungsbereich festzusetzen.

I. Der persönliche Geltungsbereich und die Tarifbeteiligung

Die Tarifordnung regelt rechtsverbindlich den Inhalt der von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse (vgl. oben Anm. 10a). Sie erfaßt alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres sachlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereichs. Sie erstreckt sich nur auf die Betriebsangehörigen der von ihr erfaßten Betriebe. Es kommt im Einzelfalle also auf die Zugehörigkeit zum Betriebe an.

Durch die Tarifordnung wird auch das Arbeitsverhältnis solcher Arbeiter oder Angestellten erfaßt, deren ständige Arbeitsstelle (Sitz des Arbeitsverhältnisses) zwar im Tarifgebiet liegt, die aber tatsächlich in der Regel außerhalb des Tarifgebietes beschäftigt werden, z. B. reisende Handlungsgehilfen, Montagearbeiter, es sei denn, daß sie ständig an einem Orte außerhalb des Tarifgebietes beschäftigt und dort auch eingestellt sind (z. B. Filialleiterin einer Porzellanfabrik in einem von der Fabrik räumlich entferntliegenden Kurort).

Da auch die Notstandsarbeiter auf Grund eines freien Arbeitsvertrages tätig sind, so ist die Tarifordnung auch für sie maßgebend; allerdings kann nach § 139 Abs. 4 AVAVG. das Landesarbeitsamt eine obere Grenze für die Entlohnung festsetzen und auch bestimmen, welche Tarifordnung für ihre Entlohnung gelten soll. — Auch ein durch Zuweisungsbeschluß nach § 7 SchwBG. zustande gekommener Arbeitsvertrag eines Schwerbeschädigten unterliegt der jeweils geltenden Tarifordnung; sie kann aber für minderleistungsfähige Schwerbeschädigte besondere Bestimmungen vorsehen (vgl. RAG. v. 7. 11. 28, Bensh. Samml. 4 211). § 32

Nach bisherigem Recht erstreckte sich der Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit allen seinen Rechtswirkungen auch auf diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zwar nicht zu den Tarifvertragsparteien gehörten, aber sich den Bestimmungen eines Tarifvertrages freiwillig unterwarfen, indem sie sich bei Abschluß eines Arbeitsvertrages auf ihn beriefen (§ 1 Abs. 2 TVO.). Jetzt werden alle Arbeitsverträge innerhalb des Tarifgebietes, die auch dem persönlichen, sachlichen und zeitlichen Geltungsbereich der Tarifordnung unterliegen, von ihr erfaßt. Ein Arbeitsverhältnis, das nicht dem Geltungsbereich einer Tarifordnung unterliegt, kann aber unter Bezugnahme auf sie abgeschlossen werden. Diese Unterwerfung unter eine bestehende Tarifordnung durch Einzelarbeitsvertrag ist aber auf diesen bestimmten Arbeitsvertrag beschränkt, dessen Parteien es jederzeit freisteht, sich der Wirkung der angezogenen Tarifordnung dadurch zu entziehen, daß sie den Arbeitsvertrag auflösen und einen neuen mit beliebigem Inhalt abschließen. Die freiwillige Unterwerfung bedeutet auch nicht ohne weiteres, daß sich die Parteien etwaigen späteren Aenderungen der angezogenen Tarifordnung unterwerfen wollen, es sei denn, daß der Arbeitsvertrag mit der Maßgabe geschlossen wird, daß die jeweils gültige Tarifordnung Anwendung finden solle. In solchen Fällen gelten die Normen der Tarifordnung kraft Arbeitsvertrages nicht kraft Tarifordnung. Die Berufung auf eine Tarifordnung schafft also keine echte Tarifbeteiligung; z. B. wird ein Unternehmer, der ein geringeres Arbeitsentgelt bezahlt, als die durch Einzelarbeitsvertrag für anwendbar erklärte Tarifordnung als Mindestsatz vorschreibt, nicht nach § 22 bestraft, weil für ihn die Tarifordnung als Anordnung des Treuhänders nicht unmittelbar gilt.

II. Der sachliche Geltungsbereich

Jede Tarifordnung muß die Angabe des Berufskreises enthalten, dessen Arbeitsverhältnisse sie rechtsverbindlich regeln will. Da die Tarifordnungen für eine Gruppe von Betrieben zu erlassen sind, wird es im allgemeinen nicht in Betracht kommen, ihren sachlichen Geltungsbereich lediglich auf bestimmte Berufsgruppen zu beschränken ohne Rücksicht auf die Art der Betriebe, in denen die Angehörigen dieser Berufsgruppen tätig sind. Die

§ 32 Tarifordnung muß ausdrücklich und klar bestimmen, für welche Arten von Betrieben sie gilt. Der sachliche Geltungsbereich der Tarifordnung muß durch Angabe der sachlichen Art der Arbeit im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Zweck des Betriebes geregelt werden (z. B. Maurer in der chemischen Industrie). Durch diese notwendige Abgrenzung des sachlichen Geltungsbereichs werden viele Streitigkeiten ausgeschlossen, die sich daraus ergaben, daß zahlreiche Tarifverträge nur berufsbestimmt waren. Eine reine Industrietarifordnung wird dann z. B. nicht auf handwerksmäßige Betriebe Anwendung finden. Die genaue Abgrenzung und Umschreibung des sachlichen Geltungsbereichs ist auch deshalb von größter Wichtigkeit, weil dadurch Zweifel insbes. auch Ueberschneidungen für die Anwendbarkeit der Tarifordnung in der Praxis von vornherein weitestgehend ausgeschaltet werden. — Nach § 24 der 2. DurchfVO. wird im Tarifregister des Reichsarbeitsministeriums ein Berufsverzeichnis geführt (Berufskartei, in die die Berufsgruppen, die von den Tarifordnungen betroffen werden, in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt sind).

III. Der räumliche oder örtliche Geltungsbereich (Tarifgebiet) muß in der Tarifordnung ebenfalls ausdrücklich und mit hinreichender Klarheit bestimmt sein. Das kann geschehen entweder durch eine territoriale Abgrenzung des Tarifgebietes (Orts-, Bezirks-, Landes-, Reichstarifordnung), durch Aufzählung einzelner bestimmter Betriebe oder durch territoriale Abgrenzung unter Herausnahme einzelner bestimmter Betriebe. Da eine Tarifordnung grundsätzlich nur für eine Gruppe von Betrieben erlassen werden darf, (vgl. oben Anm. 9c II), gibt es keine Haus- oder Werktarifordnungen; für einen Einzelbetrieb gilt nur die Betriebsordnung. Der räumliche Geltungsbereich einer Tarifordnung kann — aber nur unwesentlich — über das Wirtschaftsgebiet eines Treuhänders hinausgehen (vgl. hierzu oben Anm. 9b). Enthält die Tarifordnung ein Ortsklassenverzeichnis und ist dieses nicht so vollständig, daß es alle erfaßten Orte einzeln aufführt, so kann es entweder der Treuhänder nachträglich ordnungsmäßig ergänzen (Ergänzung der Tarifordnung) oder der Richter muß im Streitfalle im Wege der Auslegung die Ortsklasse für das einzelne Arbeitsverhältnis bestimmen. Dabei sind Orte mit ungefähr den gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen zum Vergleich heranzuziehen; anders aber, wenn die Tarifordnung ausdrücklich nur auf die im Ortsklassenverzeichnis aufgeführten Orte beschränkt ist.

Nach § 24 der 2. DurchfVO. wird zum Tarifregister des Reichsarbeitsministeriums in Form einer Kartei ein Ortsverzeichnis geführt; in dieser Ortskartei werden die räumlichen Bezirke, für die Tarifordnungen gelten, in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. § 32

IV. Der zeitliche Geltungsbereich (Beginn und Ende der Wirkung einer Tarifordnung) muß ebenfalls aus der Tarifordnung selbst mit genügender Klarheit hervorgehen.

Der Tag des Inkrafttretens der Tarifordnung ist von dem ihrer Veröffentlichung zu unterscheiden; beide Zeitpunkte können zusammentreffen, können aber auch getrennt liegen. Grundsätzlich hat der Treuhänder der Arbeit den Zeitpunkt zu bestimmen, von dem an die Tarifordnung wirken soll. Fehlt eine Angabe über den Zeitpunkt ihres Inkrafttretens, so ist der Tag ihrer formgerechten und ordnungsmäßigen Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt als Tag ihres Beginns anzusehen. Der Treuhänder kann aber auch den Zeitpunkt des Inkrafttretens auf ein späteres Datum festsetzen. Wie sich jeder neue Rechtssatz rückwirkende Kraft beilegen kann, so kann auch einer Tarifordnung als echter Rechtsverordnung rückwirkende Kraft beigelegt werden; das muß dann aber in ihr ausdrücklich bestimmt sein. Eine zeitliche Begrenzung für diese Rückwirkung ergibt sich, abgesehen von Weisungen an den Treuhänder, besonders aus der Erwägung, daß durch die Bestimmung der Rückwirkung nicht eine Unsicherheit in die Lohn- und Kalkulationsgrundlagen getragen werden darf. Von einer rückwirkenden Inkraftsetzung einer Tarifordnung wird deshalb nur in besonders gelagerten Fällen Gebrauch zu machen sein, wobei der Rückwirkungszeitraum kurz zu bemessen ist. Ueber die rechtlichen Folgen der Rückwirkung s. u. Anm. 11b.

Die Beendigung der Wirkung einer Tarifordnung ergibt sich aus ihr selbst; ist sie nicht ausdrücklich geregelt, so läuft die Tarifordnung so lange, bis sie ordnungsmäßig wieder aufgehoben ist. Auch der Ausspruch der Beendigung einer Tarifordnung, also ihre Aufhebung, muß nach § 21 der 2. DurchfVO. dem Reichsarbeitsminister unverzüglich zur Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt mitgeteilt werden. Eine Tarifordnung kann auch dadurch außer Kraft gesetzt werden, daß eine neue mit gleichem Geltungsbereich an ihre Stelle tritt. Eine Rückdatierung der Aufhebung einer Tarifordnung muß als zulässig angesehen werden; allerdings ist dabei immer zu beachten, daß die Aufhebung einer Tarifordnung mit rückwirkender Kraft u. U. Strafverfolgungen auf Grund des § 22 AOG. hinfällig macht. Die Aufhebung hat konstitutive Bedeutung, d. h. die rechtsverbindliche Wirkung der Tarifordnung hört mit dem Tage ihrer Aufhebung auf. Die Außerkraftsetzung einer Tarifordnung ist dem pflichtgemäßen Ermessen des Treuhänders überlassen und der Nachprüfung durch

§ 32 die Gerichte entzogen. Ihre Aufhebung wird insbesondere dann erfolgen, wenn die Tarifordnung nicht mehr den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen entspricht oder bei ihrem Erlasse zu Unrecht das Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen angenommen wurde. Ueber die rückwirkende Aufhebung einer Tarifordnung s. auch Anm. 11b.

V. Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen

Es kann vorkommen, daß ein Arbeitsverhältnis von mehreren Tarifordnungen erfaßt wird, z. B. eine Tarifordnung des Treuhänders deckt sich mit einer solchen eines Sondertreuhänders oder die Tarifordnung eines Treuhänders reicht über sein Wirtschaftsgebiet hinaus und kollidiert mit einer Tarifordnung des benachbarten Treuhänders. Ergänzen sich diese beiden zusammentreffenden Tarifordnungen, z. B. die Tarifordnung eines Treuhänders, durch die der Arbeitsentgelt geregelt wird, ergänzt eine von einem Sondertreuhänder erlassene Manteltarifordnung, so ergeben sich hieraus rechtlich keine Schwierigkeiten. Deckt sich aber der gesamte Geltungsbereich einer Tarifordnung, d. h. sowohl der persönliche als auch der sachliche, räumliche und zeitliche Geltungsbereich mit dem einer anderen Tarifordnung, dann liegt eine echte Tarifkonkurrenz oder Tarifnormenkollision vor, wenn die beiden Tarifordnungen inhaltlich im Widerspruch zueinander stehen. Derartige echte Tarifkonkurrenzen ereigneten sich unter der Geltung des bisherigen Tarifvertragsrechts häufiger, weil die Tarifverträge vielfach berufsbestimmt waren und sich dann mit Tarifverträgen überschnitten, die berufs- und betriebsbestimmt oder nur betriebsbestimmt waren. Da jetzt die Tarifordnungen in aller Regel nur für Betriebe und nicht für bestimmte Berufsgruppen allein erlassen werden, werden echte Tarifkonkurrenzen in Zukunft sehr selten sein. In einem solchen Falle werden die Stellen, die die kollidierenden Tarifordnungen erlassen haben, den Geltungsbereich ihrer Tarifordnungen neu abgrenzen; es muß dann klargestellt werden, welche Tarifordnung zurücktreten soll. Kollidiert die Tarifordnung eines Treuhänders mit der eines Sondertreuhänders, dann hat die letztere den Vorrang; denn soweit die Funktionen des Sondertreuhänders reichen, wird die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Treuhänders der Arbeit eingeschränkt (vgl. § 33 Anm. 5). — Ueberschneidet sich die Tarifordnung eines Treuhänders mit der eines benachbarten Treuhänders (im Grenzgebiet der beiden Bezirke), dann ist im Einzelfalle der Tarifordnung der Vorrang zu geben, nach der sich die Mehrzahl der Arbeitsverträge regelt. — Erläßt der Treuhänder mehrere Tarifordnungen mit dem gleichen

Geltungsbereich, dann gilt immer die zuletzt erlassene Tarifordnung, die in vollem Umfange an die Stelle der früher erlassenen Tarifordnung tritt; vgl. oben unter IV. § 32

11. Die Rechtswirkung der Tarifordnung

Sie ergibt sich aus § 32 Abs. 2 S. 2. Danach sind die Bestimmungen der Tarifordnung für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Die Rechtswirkung einer Tarifordnung deckt sich also mit der Wirkung, die der normative Teil eines Tarifvertrages nach dem bisher geltenden Tarifrecht hatte. Die Rechtslage ist aber gegenüber dem bisherigen Rechtszustande eine einfachere geworden. So entfallen künftig die schwierigen Grenzfragen, die sich aus dem bisherigen Nebeneinander von obligatorischen und normativen Bestimmungen im Tarifvertrage ergaben, da grundsätzlich angenommen werden muß, daß der Treuhänder der Arbeit seine Tarifordnung so gestalten wollte, daß ihre Bestimmungen rechtsverbindlich für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages sein sollten. Schließlich entfallen auch künftig die Streitigkeiten, die sich daraus ergaben, daß der Tarifvertrag nur für die an ihm Beteiligten galt und die Außenseiter nicht erfaßte, während jetzt die Tarifordnung nicht auf die Unternehmer und Gefolgsmannen als Personen, sondern auf die Arbeitsverhältnisse abgestellt ist. Die Rechtslage läßt sich also künftig einfacher übersehen und wird deshalb auch zu weniger Streitfällen führen.

a) Die Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit einer Tarifordnung

Eine Tarifordnung hat die ihr vom Gesetz verliehenen Rechtswirkungen nur dann, wenn sie von einer örtlich und sachlich zuständigen Stelle (Treuhänder der Arbeit, Beauftragter, Sondertreuhänder, Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst, Reichsarbeitsminister nach § 72 Abs. 2) ordnungsmäßig erlassen und bekanntgemacht ist. Ihre Bestimmungen müssen dem zulässigen Inhalt einer Tarifordnung entsprechen, wie er oben in Anm. 10 dargestellt ist. Die Bestimmungen einer Tarifordnung dürfen also insbesondere nicht gegen ein gesetzliches Verbot, zwingende gesetzliche Vorschriften und gegen die guten Sitten verstoßen und nicht Unmögliches vorschreiben; sie müssen beide Parteien des Arbeitsvertrages verpflichten und schließlich für eine Gruppe von Betrieben (vgl. oben Anm. 9c II) erlassen sein. Bestimmungen, die hiergegen verstoßen, sind nichtig. Die Tarifordnung übt ihre Rechtswirkungen nur auf Arbeitsverträge aus,

§ 32 die unter ihren persönlichen, sachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallen. Diese Voraussetzungen unterliegen der Nachprüfung durch die Gerichte.

b) Die Unabdingbarkeit einer Tarifordnung und die Frage ihrer Nachwirkung

Die Tarifordnung wirkt unmittelbar und zwingend auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse ein und ist damit unabdingbar. Aus der Rechtsverbindlichkeit ihrer Bestimmungen folgt zunächst, daß die Tarifordnung unmittelbar auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse einwirkt. Es bedarf also keiner Einigung der Parteien des Arbeitsvertrages über ihre Anwendung; ja, die Vertragsparteien brauchen sie nicht einmal zu kennen. Daß die Bestimmungen der Tarifordnung zwingenden Rechts sind, folgt daraus, daß sie „als Mindestbedingungen" rechtsverbindlich sind. Aus ihrer unmittelbaren und zwingenden Wirkung ergibt sich schließlich ihre Unabdingbarkeit. An die Stelle der minderen Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages treten automatisch die Mindestbedingungen der Tarifordnung. Die Vertragsfreiheit der Parteien ist insoweit aufgehoben; die Bestimmungen der Tarifordnung lassen sich vertraglich nicht beseitigen. Die der Tarifordnung widersprechenden minderen Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages werden durch die entsprechenden Bestimmungen der Tarifordnung ersetzt. Die Bestimmungen der Tarifordnung werden ebensowenig wie die der Betriebsordnung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages (vgl. hierzu § 30 Anm. 2a); vielmehr beherrschen sie ihn nur wie andere Rechtssätze. Daraus folgt aber, daß die Einwirkung der Tarifordnung auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse mit ihrer Beendigung aufhört. Eine Nachwirkung der Tarifordnung muß abgelehnt werden (a. A. aber ohne durchgreifende Begründung Herschel in Arbeitsr. u. Volkst. 1934 63). Fällt die Tarifordnung weg, dann treten wieder die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages hervor; ist das Arbeitsverhältnis durch einzelvertragliche Abmachungen nicht im einzelnen geregelt, dann gelten die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts zur Ausfüllung der etwa bestehenden Lücken. In der Regel wird mit der Einstellung der Inhalt der Tarifordnung als Inhalt des Einzelvertrages vereinbart gelten.

Die Wirkung der Tarifordnung beginnt mit dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens. Vgl. hierzu oben Anm. 10f IV/ — Ist einer Tarifordnung rückwirkende Geltung beigelegt, gilt sie auch für diejenigen Arbeiter und Angestellten, die zwischen Inkrafttreten und Erlaß aus dem Betriebe ausgeschieden sind.

Die Rückwirkung kann sich aber nur auf solche Pflichten beziehen, die nachträglich noch erfüllt werden können; wird z. B. nachträglich eine schriftliche Kündigung vorgeschrieben, dann bleibt die im Rückwirkungszeitraum ordnungsmäßig erfolgte mündliche Kündigung davon unberührt. § 32

c) Abweichende Vereinbarungen

sind durch Einzelarbeitsvertrag nur insoweit rechtswirksam, als sie über die Mindestbedingungen zugunsten des Gefolgsmannes hinausgehen. Die Vereinbarung besserer Arbeitsbedingungen ist also zulässig. Das folgt schon daraus, daß auch für die Tarifordnung gem. § 32 Abs. 2 S. 1 a. E. der § 29 entsprechend gilt. Es sollen also auch beim Erlaß der Tarifordnung Mindestsätze mit der Maßgabe aufgenommen werden, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Vgl. hierüber im Einzelnen die Erl. zu § 29. — Wann eine günstigere vertragliche Vereinbarung vorliegt, ist schwer zu entscheiden. Es ist dabei von dem Gesamtinhalt der Tarifordnung auszugehen und festzustellen, ob die einzelvertragliche Vereinbarung die günstigere ist. Ueber praktische Einzelfälle aus dem bisherigen Tarifrecht vgl. Hueck-Nipperdey II 261ff., Kaskel-Dersch S. 101ff.

Wenn bisher § 1 TVO. vorschrieb, daß die Tarifverträge auch die Vereinbarung besserer Arbeitsbedingungen ausschließen können, so wäre eine deratige Bestimmung in der Tarifordnung unzulässig und deshalb unwirksam, da sie der gesetzlichen Vorschrift des § 29 widersprechen würde.

d) Dispositive Bestimmungen in einer Tarifordnung

Nach § 1 Abs. 1 S. 2 TVO. waren vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen wirksam, soweit sie in ihm grundsätzlich zugelassen waren. Eine solche Zulassung zur Abweichung ist für die Tarifordnung nicht vorgesehen. Man wird aber annehmen müssen, daß der Treuhänder der Arbeit den Bestimmungen einer Tarifordnung auch den Charakter des dispositiven Rechts geben kann, d. h. er kann anordnen, daß die Bestimmungen der Tarifordnung nur dann gelten sollen, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages nicht ausdrücklich oder stillschweigend etwas anderes — auch Ungünstigeres — vereinbaren. Denn wenn der Treuhänder das Recht hat, zwingende Rechtsnormen zu erlassen, dann muß ihm auch das mindere Recht zugestanden werden, dispositive Rechtsnormen zu erlassen. Derartige dispositive Rechtsnormen haben aber stärkere Rechtswir-

§ 32 kung als die nicht rechtsverbindlichen Normen der Richtlinien aus § 32 Abs. 1, die nur dann den Arbeitsvertrag regeln, wenn sie ausdrücklich oder stillschweigend zu seinem Inhalt vereinbarungsgemäß gemacht worden sind (s. oben Anm. 5). Der Treuhänder muß aber jeweils in der Tarifordnung klar und eindeutig bestimmen, ob ihre Bestimmungen dispositiv (abdingbar) sind, ob sie also auch zuungunsten eines Beschäftigten durch Einzelarbeitsvertrag abgeändert werden dürfen. Ist dies nicht geschehen, dann muß davon ausgegangen werden, daß ihre Bestimmungen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich sind und durch Einzelarbeitsvertrag zuungunsten eines Gefolgsmannes rechtswirksam nicht abgeändert werden können.

e) Verzicht und Verwirkung

Aus ihrer unmittelbaren und zwingenden Wirkung folgt, daß ein vorheriger Verzicht auf Ansprüche aus der Tarifordnung unwirksam ist. Ob auch auf tarifliche Ansprüche ganz oder teilweise insbes. auf einen Teil des Lohnanspruchs nach Fälligkeit durch formlosen Erlaßvertrag auf Grund des § 397 BGB. vom Arbeitnehmer Verzicht geleistet werden kann, war nach dem bisherigen Recht streitig (vgl. dazu, auch als Ueberblick über die Rechtsprechung, Hueck-Nipperdey II 266 ff.). Das RAG. hat mehrfach geschwankt und dadurch die erhebliche Rechtsunsicherheit nicht gerade beseitigt. Das AOG. hat die nach allgemeinen Grundsätzen zu beantwortende Frage offen gelassen. Aufgabe der Rechtsprechung wird es daher sein, unter Berücksichtigung der bisher gewonnenen Erkenntnisse und des neuen Charakters der Tarifordnung die richtige Entscheidung zu finden. Das allgemeine Verbot eines Verzichtes auf fällige Tarifansprüche wäre schon im Hinblick auf das Streben nach gütlicher Verständigung in Streitfällen untunlich gewesen. Klarer liegt dagegen die Frage der Rechtsverwirkung. Die Ansprüche aus der Tarifordnung unterliegen dem aus § 242 BGB. abzuleitenden Grundsatz der Rechtsverwirkung, d. h. z. B. eine Lohnforderung, die auf eine Tarifordnung gestützt wird, entfällt, wenn die Geltendmachung so spät erfolgt, daß durch das bisherige Schweigen in dem Unternehmer die berechtigte Annahme erweckt ist, der Rechtsanspruch werde nicht mehr ausgeübt werden. Die Tarifordnung kann auch selbst eine Verfalls- oder Verwirkungsklausel enthalten, also Bestimmungen, wonach Lohnforderungen hinfällig werden, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden (vgl. auch RAG. v. 21. 3. 28, Bensh. Samml. 2 254).

12. Das Verhältnis der Tarifordnung zu sonstigen Rechtsnormen § 32

Nach § 32 Abs. 2 S. 3 sind Bestimmungen in Betriebsordnungen, die einer Tarifordnung entgegenstehen, nichtig. Die Betriebsordnung ist also in ihrer Wirkung wesentlich schwächer als die Tarifordnung. Nichtig sind aber selbstverständlich nur solche einer Tarifordnung entgegenstehenden Bestimmungen, die für die Gefolgschaft oder den einzelnen Gefolgsmann ungünstiger sind (a. A. Herschel in Arbeitsr. u. Volkst. 1934 59). Andernfalls würde man den Grundgedanken des § 29 verletzen (s. hierzu auch § 30 Anm. 4). Die Tarifbedingungen sind ja gerade Mindestbedingungen und sollen durch die betriebliche Regelung ergänzt werden. Ueber das Verhältnis einer Tarifordnung zu einer Dienstordnung für den öffentlichen Dienst s. § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben und die dortigen Anmerkungen. Daß eine Tarifordnung nicht gegen Gesetze, die zwingendes Recht enthalten oder Verbote aussprechen, verstoßen darf, ist bereits erwähnt (oben Anm. 10a).

13. Die Durchführung einer Tarifordnung

Nach § 19 Abs. 1 Ziff. 6 hat der Treuhänder der Arbeit die Durchführung der Tarifordnung zu überwachen. Vgl. hierzu § 19 Anm. 6. Die Durchsetzung der Tarifordnung ist Sache des einzelnen betroffenen Arbeiters oder Angestellten, der notfalls im Wege der Klage die ihm erwachsenen Ansprüche geltend machen kann. Hat der Unternehmer mit einem Gefolgsmanne im Einzelvertrage ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart, die mit der Tarifordnung im Widerspruch stehen, so kann der Gefolgsmann die Mehrforderung vor dem Arbeitsgericht einklagen. Der Anspruch stützt sich auf den durch die Tarifordnung geänderten und ergänzten Arbeitsvertrag und unterliegt den gleichen Vorschriften wie sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Bei nachträglicher Geltendmachung der Mehrforderung kann der Unternehmer weder Arglist noch Verstoß gegen Treu und Glauben einwenden; denn der Gefolgsmann macht nur von einem ihm gesetzlich gewährleisteten unverzichtbaren Rechte Gebrauch (vgl. u. a. RAG. v. 1. 2. 28, Bensh. Samml. 2 68). Ueber Verzicht und Verwirkung von Ansprüchen aus der Tarifordnung siehe oben Anm. 11e. — Verstöße gegen die Tarifordnung, z. B. fortgesetzte untertarifliche Entlohnung, sind strafbar nach § 22 (s. dort Anm. 2); sie können auch zur ehrengerichtlichen Verfolgung Anlaß geben (u. U. als gröbliche Ehrverletzung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 1).

§ 33 Sondertreuhänder

§ 33

(1) Ist der Erlaß von Richtlinien nach § 32 Abs. 1 oder einer Tarifordnung für einen Geltungsbereich, der nicht nur unwesentlich über den Bezirk eines Treuhänders hinausgeht, geboten, so bestimmt der Reichsarbeitsminister für die Regelung einen Sondertreuhänder der Arbeit. Ferner kann der Reichsarbeitsminister Sondertreuhänder zur Erledigung bestimmter Aufgaben bestellen.

(2) Auf den Sondertrenhänder der Arbeit finden die §§ 18 Abs. 2, 22, 23 Abs. 3, 24, 25 und 32 entsprechende Anwendung.

(3) Die Trenhänder der Arbeit haben die Durchführung der von einem Sondertreuhänder erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen innerhalb ihres Bezirks zu überwachen, sofern nicht in besonderen Fällen der Reichsarbeitsminister den Sondertreuhänder auch mit dieser Aufgabe betraut.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die beiden Arten von Sondertreuhändern.
3. Die Rechtsstellung der Sondertreuhänder.
4. Die Bestellung eines Sondertreuhänders.
5. Die Aufgaben der Sondertreuhänder.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 33 sieht die Bestellung von Sondertreuhändern vor und regelt ihre Aufgaben nebst der erforderlichen Abgrenzung gegenüber den Aufgaben der Treuhänder der Arbeit. — Ueber die Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst s. § 19 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben.

Wie schon in der bisherigen Tarifvertragspraxis, so wird auch künftig insbes. aus sozialpolitischen Gründen eine überbetriebliche rechtsverbindliche Regelung der Arbeitsbedingungen für größere, über einen Treuhänderbezirk hinausgehende, u. U. das ganze Reichsgebiet erfassende Wirtschaftsgebiete notwendig werden. Außer der Berücksichtigung dieser Notwendigkeit mußte auch ermöglicht werden, daß einzelne bestimmte Aufgaben auch für kleinere Wirtschaftsgebiete von dem Aufgabenkreis des Treuhänders der Arbeit abgezweigt und einem Sondertreuhänder übertragen werden können, um auf diese Weise die gesamte Treuhänderorganisation den verschiedenartigsten sozialpolitischen und wirtschaftlichen Bedürfnissen anzupassen und zu verhindern, daß durch eine starre Organisation die Vielfältigkeit des Wirtschafts- und Arbeitslebens gelähmt wird. Auch hier zeigt sich die Elastizität des neuen sozialpolitischen Aufbaus.

2. Die beiden Arten von Sondertreuhändern

a) Sondertreuhänder für größere Wirtschaftsgebiete

Ein Treuhänder der Arbeit kann seine Aufgaben nur innerhalb seines Amtsbereiches, d. h. innerhalb seines Wirtschaftsgebietes wahrnehmen. Wie sich aus § 33 Abs. 1 S. 1 ergibt, kann er beim Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen nur unwesentlich über sein Wirtschaftsgebiet hinausgreifen. Soll sich nun aber eine überbetriebliche Regelung von Arbeitsbedingungen über mehrere Treuhänderbezirke erstrecken, dann muß nach § 32 Abs. 1 S. 1 ein Sondertreuhänder für sie bestellt werden. Sein Wirkungskreis kann auch das gesamte Reichsgebiet erfassen je nach den sozialpolitischen und wirtschaftlichen Bedürfnissen.

b) Sondertreuhänder zur Erledigung bestimmter Aufgaben

können nach § 33 Abs. 1 S. 2 bestellt werden. Dabei kann seine Zuständigkeit auch auf einen Teil eines Treuhänderbezirkes beschränkt werden. Ihm können also bestimmte Aufgaben auch auf beschränktem räumlichen Gebiete übertragen werden, für die an sich der Treuhänder der Arbeit nach § 19 zuständig wäre. Solche Sondertreuhänder werden für Aufgaben bestellt werden, die einer besonderen Behandlung bedürfen und aus den Regelaufgaben eines Treuhänders der Arbeit herausfallen. So sieht z. B. § 8 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 225) vor, daß für Gewerbezweige der Heimarbeit innerhalb des Bezirks eines Treuhänders Sondertreuhänder bestellt werden können.

3. Die Rechtsstellung der Sondertreuhänder

Die Sondertreuhänder sind keine ständige Einrichtung wie die Treuhänder der Arbeit, können aber zu einer solchen ausgebaut werden (z. B. für die Heimarbeit). Sie sind auch nicht in den Behördenaufbau fest eingegliedert. Da § 18 Abs. 1 auf sie keine Anwendung findet, brauchen sie nicht Reichsbeamte zu sein; der Reichsarbeitsminister kann also jede geeignete Persönlichkeit als Sondertreuhänder berufen. Der Grundsatz, daß die Treuhänder

§ 33 völlig unabhängige Personen sein sollen (vgl. Einleitung), gilt aber auch für die Sondertreuhänder und die Beauftragten des Treuhänders. — Der Sondertreuhänder ist genau so wie der Treuhänder an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden (§ 18 Abs. 2). Da er vom Reichsarbeitsminister bestimmt wird, untersteht er auch dessen Dienstaufsicht. Dienstaufsichtsbeschwerden sind also an den Reichsarbeitsminister zu richten. Die schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Sondertreuhänders sind ebenfalls durch den strafrechtlichen Schutz des § 22 gesichert. Ist ihm gem. § 33 Abs. 3 die Ueberwachung der Durchführung seiner Anordnungen vom Reichsarbeitsminister übertragen worden, hat er den nach § 22 Abs. 1 erforderlichen Antrag auf Strafverfolgung zu stellen, andernfalls der Treuhänder der Arbeit, in dessen Bezirk die Zuwiderhandlung gegen eine schriftliche allgemeine Anordnung des Sondertreuhänders erfolgte. Nach den Vorschriften des AOG. besteht bei dem Sondertreuhänder kein ständiger Sachverständigenbeirat, die Vorschriften über die Sachverständigenausschüsse, insbes. ihre beratende Tätigkeit vor Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen finden jedoch entsprechende Anwendung. Der Sondertreuhänder muß einen Sachverständigenausschuß einberufen, wenn ihm die Festsetzung der Entgelte für Heimarbeit durch Tarifordnung, die Regelung über Verteilung der Arbeitsmengen oder die Gleichstellung sonstiger Hausgewerbetreibender, Zwischenmeister oder anderer arbeitnehmerähnlicher Personen übertragen ist (§ 8 Abs. 3 der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934, RGBl. I S. 225). Dadurch wird für die Heimarbeit eine ähnliche Organisation geschaffen, wie sie die Fachausschüsse auf Grund des Hausarbeitgesetzes darstellen. Auch für den Sondertreuhänder gilt die Amtshilfebestimmung des § 25 AOG.

4. Die Bestellung eines Sondertreuhänders

Sie erfolgt durch den Reichsarbeitsminister, der auch die Aufgaben und den räumlichen Wirkungskreis des Sondertreuhänders genau umschreiben muß, da hiervon die Rechtswirksamkeit seiner Anordnungen wesentlich abhängt.

5. Die Aufgaben der Sondertreuhänder

Den Sondertreuhändern kann der Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen übertragen werden; sie können aber auch zur Erledigung bestimmter Aufgaben (z. B. für die Heimarbeit) bestellt werden. Für den Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen gelten die Bestimmungen des § 32 entsprechend. Die Ueberwachung der Durchführung der von ihm erlassenen Richtlinien und Tarifordnung muß dem Sondertreuhänder ausdrücklich übertragen werden, andernfalls erfolgt sie durch die Treuhänder der Arbeit für ihren Amtsbereich.

§ 34

Soweit der einem Sondertreuhänder übertragene Aufgabenkreis reicht, tritt der Treuhänder der Arbeit zurück. Das gilt auch hinsichtlich der beiderseitigen Anordnungen. Erläßt also ein Sondertreuhänder eine Tarifordnung, die der Tarifordnung des Treuhänders der Arbeit entgegensteht, dann geht sie der letzteren vor. Der Sonderauftrag des Sondertreuhänders schränkt die Zuständigkeit des Treuhänders der Arbeit insoweit ein. — Die Anordnungen eines Sondertreuhänders können nur von ihm selbst aufgehoben werden; ein Treuhänder der Arbeit kann sie nicht abändern, sondern nur ergänzen, da seine Zuständigkeit durch die Uebertragung der besonderen Aufgaben auf den Sondertreuhänder eingeschränkt ist.

Tarifordnung für die Heimarbeit

§ 34

Für Hausgewerbetreibende, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen und nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, gelten im Verhältnis zu ihren Auftraggebern die Bestimmungen des § 32 Abs. 2 und 3 und des § 33 entsprechend. Diesen Hausgewerbetreibenden kann der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit sonstige Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister und andere arbeitnehmerähnliche Personen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit wegen gleichstellen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die in der Heimarbeit beschäftigten Personen.
3. Die Tarifordnung für Hausgewerbetreibende.
4. Sondertreuhänder für Heimarbeit.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 34 regelt die Festsetzung von Mindestentgelten für Hausgewerbetreibende durch eine Tarifordnung und gibt ferner dem Reichsarbeitsminister und dem Treuhänder der Arbeit die Ermächtigung, andere arbeitnehmerähnliche Personen den Hausge-

§ 34 werbetreibenden hinsichtlich der Entgeltregelung gleichzustellen. Die Festsetzung der Mindestentgelte in der Heimarbeit erfolgte bisher nach § 26 des Hausarbeitgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. 6. 1923 (RGBl. I S. 472 und 730) und der Novelle vom 8. Juni 1933 (Gesetz über den Lohnschutz RGBl. I S. 347) im wesentlichen durch die Fachausschüsse für Heimarbeit. Sie waren überall geschaffen worden, wo Heimarbeit in erheblichem Umfange innerhalb der einzelnen Gewerbe seßhaft war. Die Fachausschüsse besaßen aber nicht die notwendige Beweglichkeit, um den Bedürfnissen der Heimarbeit schnellstens Rechnung zu tragen; ihr Verfahren war schwerfällig, sie waren auch nach demokratischen Prinzipien ausgestaltet. Dies alles führte dazu, die Fachausschüsse in der bestehenden Form aufzuheben und die Entgeltregelung dem Treuhänder der Arbeit zu übertragen. Durch § 67 wurden zunächst die Vorschriften der §§ 18 bis 48 des Hausarbeitgesetzes aufgehoben und dadurch die Fachausschüsse beseitigt. Jetzt hat auch das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 214) den Entgeltschutz in der Heimarbeit, gestützt auf die Regelung des § 34 AOG., umfassender gestaltet, und zwar in seinem Fünften Abschnitt (§§ 19 ff.). Auf diese Entgeltschutzregelung durch das neue Heimarbeitgesetz soll im nachstehenden nur insoweit eingegangen werden, als dies zur Erläuterung des § 34 notwendig erscheint.

2. Die in der Heimarbeit beschäftigten Personen

a) § 34 S. 1 spricht nur von den Hausgewerbetreibenden, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen und nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten. Diese Abgrenzung der Hausgewerbetreibenden entspricht im wesentlichen der Abgrenzung im § 2 Abs. 1 Ziff. 2 HAG.; allerdings ist dort gesagt, daß der persönliche Geltungsbereich des Gesetzes sich auf die Hausgewerbetreibenden erstrecke, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei Hilfskräften (Betriebsarbeitern) arbeiten. Dieser Abgrenzungsunterschied ist praktisch unwesentlich, weil nach § 34 S. 2 „sonstige Hausgewerbetreibende" den oben Genannten rechtlich gleichgestellt werden können. Ueber den Begriff des Hausgewerbetreibenden s. § 3 Abs. 2 HAG. und oben Anm. 2b zu § 5.

Zu den Hausgewerbetreibenden gehören auch die Heimarbeiter. Nach § 2 Abs. 1 Ziff. 1 HAG. fallen auch sie unter die Entgeltschutzregelung; auch für sie kann nach § 20 HAG. eine Tarifordnung erlassen werden. Heimarbeiter ist nach § 3 Abs. 1 HAG., wer, ohne Gewerbetreibender zu sein, in eigener Wohnung oder

selbst gewählter Betriebsstätte allein oder unter Mithilfe von Familienangehörigen im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern gewerblich arbeitet. Als Familienangehörige gelten nach § 3 Abs. 5 HAG. Mitglieder des Familienhaushalts, die mit dem Hausgewerbetreibenden oder dessen Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder von ihnen an Kindes Statt angenommen sind, ferner Mündel, Pflegekinder und Fürsorgezöglinge, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Hausgewerbetreibenden leben. § 34

b) Nach § 34 Satz 2 kann der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit diesen Hausgewerbetreibenden sonstige Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister und andere arbeitnehmerähnliche Personen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit wegen gleichstellen. Diese Bestimmung entspricht dem § 2 Abs. 2 HAG.; auch dort ist eine entsprechende Gleichstellung der arbeitnehmerähnlichen Personen im Verhältnis zu ihren Auftraggebern vorgesehen. Im einzelnen sind die Behördenzuständigkeit für die Gleichstellung sonstiger Hausgewerbetreibender im § 1, der Umfang der Gleichstellung im § 2 und die Verfahrensvorschriften im § 3 der VO. zur Durchführung des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 225) geregelt.

3. Die Tarifordnung für Hausgewerbetreibende

Für die in Heimarbeit beschäftigten Personen gelten die Bestimmungen des § 32 Abs. 2 und 3 entsprechend, d. h. es kann für sie eine Tarifordnung erlassen werden (der Erlaß von Richtlinien nach § 32 Abs. 1 ist unzulässig!). Auch § 20 HAG. weist darauf hin, daß die Entgelte für Heimarbeit durch Tarifordnung festgesetzt werden können, wenn die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Heimarbeit zwingend geboten ist. Durch das HAG. sind darüber hinaus noch einzelne Sonderbestimmungen für die Entgeltregelung durch Tarifordnung vorgesehen, durch die § 32 Abs. 2 AOG. ergänzt wird. So ist nach § 21 HAG. die Festsetzung der Entgelte für Heimarbeit innerhalb eines Gewerbes durch Tarifordnung besonders dann zwingend geboten, wenn Heimarbeit in nennenswertem Umfange geleistet und offenbar unzulängliche Entgelte gezahlt werden. Nach § 21 Abs. 2 HAG. bestimmt sich der persönliche Geltungsbereich einer Tarifordnung zwischen den Heimarbeitern oder Hausgewerbetreibenden und ihren Auftraggebern nach den Vorschriften des § 2 HAG. und des § 34 AOG. Von einer Tarifordnung können also nicht nur die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht

Vorbem. Vorentscheidung selbst die Bestrafung aussprechen (§ 46). Seine Entscheidungen unterliegen der Nachprüfung durch das kollegiale EG., das durch das Vorentscheidungsrecht seines Vorsitzenden wesentlich entlastet wird. Will er nicht selbst entscheiden, dann setzt der Vorsitzende Termin zur Hauptverhandlung vor dem EG. an, das dann im förmlichen Disziplinarverfahren entscheidet. Aber auch die Hauptverhandlung ist weitestgehend von allen Formalitäten befreit (§ 47). Der Umfang der Beweisaufnahme wird allein vom Gericht ohne Einschränkung durch Anträge des Treuhänders oder Angeklagten bestimmt. Es kann zur Beschleunigung des Verfahrens die Beweisaufnahme seinem Vorsitzenden oder einem ersuchten Richter übertragen. Entscheiden kann es auch dann, wenn der Angeklagte, gegen den Zwangsmittel wie Verhaftung, vorläufige Festnahme usw. nicht statthaft sind, in der Hauptverhandlung weder anwesend noch durch einen Verteidiger vertreten ist. Das Verfahren in der zweiten Instanz vor dem Reichsehrengerichtshof ist dem des EG. angeglichen. Dabei bedarf es aber der Erwähnung, daß der REG. in jedem Falle, wenn Berufung gegen ein Urteil des EG. eingelegt ist, auch zuungunsten des Angeklagten entscheiden kann (§ 51). Ueber die Ausgestaltung des Beschwerderechts sowie über die Wiederaufnahme des Verfahrens wird unten an den einschlägigen Stellen gesprochen werden.

Der Treuhänder der Arbeit, der in seinem Wirtschaftsgebiet für den Arbeitsfrieden zu sorgen hat, wird somit zusammen mit den EG. darüber wachen, daß die Handlungen und Unterlassungen der Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft einer ehrenhaften Gesinnung entsprechen. Unterstützt werden die staatlichen Stellen durch die Deutsche Arbeitsfront, die es übernommen hat, alle im Arbeitsleben stehenden Deutschen zum nationalsozialistischen Staat und zur nationalsozialistischen Gesinnung zu erziehen.

Die Grundzüge des ehrengerichtlichen Verfahrens werden von größerer Bedeutung werden, weil sie im wesentlichen als Vorbild für die noch weiterhin zu schaffenden Ehrengerichte dienen können. Das zeigt schon die weitgehend angeglichene Verfahrensordnung für die Berufsgerichte der Presse v. 18. 1. 1934 (RGBl. I S. 40).

2. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit als disziplinare Gerichtsbarkeit

Wenn auch nach § 40 auf das ehrengerichtliche Verfahren im wesentlichen die Vorschriften der Strafprozeßordnung Anwendung finden, so darf daraus doch nicht gefolgert werden, daß die soziale

Ehrengerichtsbarkeit ein Zweig des allgemeinen Strafrechts sei. Vorbem.
Sie bezweckt nicht im allgemeinen Interesse den Schutz der Allgemeinheit und erfaßt auch nicht alle Staatsbürger ohne Ausnahme; sie dient vielmehr der Aufrechterhaltung der Betriebsgemeinschaften, der Erhaltung der Pflichttreue der Betriebsangehörigen und bezweckt die Erziehung jedes Angehörigen der Betriebsgemeinschaft zur ehrenhaften sozialen Gesinnung. Damit ist sie als disziplinare Gerichtsbarkeit gekennzeichnet. Die Ehrenstrafe des § 38 ist daher keine Kriminalstrafe, sondern eine Disziplinarstrafe; sie wird nicht wie jene in das Strafregister eingetragen. So hat der Vierte Abschnitt des AOG. ein Disziplinarrecht für das Arbeitsleben geschaffen, das vom allgemeinen Strafrecht grundsätzlich verschieden ist.

Von der sozialen Ehrengerichtsbarkeit ist auch die Berufsehrengerichtsbarkeit zu unterscheiden, die Verstöße gegen Berufspflichten sühnt, wie z. B. die Ehrengerichtsbarkeit der Rechtsanwälte, Aerzte und Schriftleiter. Beide Arten einer Ehrengerichtsbarkeit stehen selbständig nebeneinander. Ein Unternehmer, der durch unehrenhafte Gesinnung gezeigt hat, daß er nicht fähig ist, Führer der Gefolgschaft zu sein, wird durch die sozialen Ehrengerichte des AOG. von seinem verantwortungsvollen Amte als Führer des Betriebes abberufen werden. Es entfällt damit für ihn das Entscheidungsrecht über die sozialen Angelegenheiten seines Betriebes (s. § 3 Anm. 4). Die noch zu bildenden Berufsehrengerichte werden später einmal darüber zu befinden haben, ob er auch von seiner Stelle als wirtschaftlicher Führer seines Unternehmens abzuberufen ist (s. auch noch unten Anm. 5).

3. Träger des Rechts auf sozialehrengerichtliche Bestrafung

ist der Staat. Schon die Einleitung des Ehrengerichtsverfahrens setzt einen Antrag des Treuhänders, also eines staatlichen Organes, voraus (§ 41). Er entscheidet nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen, ohne an Anträge oder an Anzeigen gebunden zu sein (§ 43 Anm. 3) darüber, ob er wegen einer Ehrverletzung einschreiten will oder nicht; nur an die Weisungen des Reichsarbeitsministers, also wiederum eines Staatsorganes, ist er gebunden. Auch die EG. und der REG. sind als Reichsbehörden staatliche Instanzen. Schließlich fließen die Ordnungsstrafen in Geld, die die EG. verhängen, in die Reichskasse. Der Anspruch auf ehrengerichtliche Verfolgung ist also ein öffentlich-rechtlicher, dessen Träger allein der Staat ist.

§ 34 mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitern) arbeiten, sondern auch die ihnen gleichgestellten arbeitnehmerähnlichen Personen und deren Auftraggeber erfaßt werden. Auch über die Art der Entgelte enthält § 22 HAG. besonders eingehende Vorschriften. Da auch für die Tarifordnung in der Heimarbeit nach § 32 Abs. 2 der § 29 gilt, ist auch hier für die Durchführung des Leistungsprinzips im Einzelfalle zu sorgen.

Abweichend von der Regel ist die Ueberwachung der Durchführung einer Tarifordnung in der Heimarbeit (§ 23 Abs. 2, § 24 ff. HAG.) geregelt. Danach überwacht der Treuhänder der Arbeit im Benehmen mit dem Gewerbeaufsichtsbeamten den Entgeltschutz der Heimarbeiter; zur Erleichterung dieser Ueberwachung ist den Unternehmern durch § 25 HAG. eine besondere Auskunftspflicht auferlegt. Schließlich ermöglicht die Verzugsbuße nach §§ 26 ff. HAG., Unterschreitungen einer Tarifordnung auf dem schnellsten Wege zu ahnden und dem übervorteilten Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden zu seinem der Tarifordnung entsprechenden Entgelt zu verhelfen.

Daß eine Tarifordnung für Heimarbeit unabdingbare Wirkung hat, ergibt sich aus der entsprechenden Anwendung des § 32 Abs. 2. Es kann insoweit auf die Anmerkungen zu § 32 verwiesen werden.

4. Die Treuhänder der Arbeit und die Sondertreuhänder für die Heimarbeit

Grundsätzlich kann der Treuhänder der Arbeit innerhalb seines Wirtschaftsgebietes auch eine Tarifordnung für die Heimarbeit erlassen. Da auch § 33 entsprechend anwendbar ist, so kann auch ein Sondertreuhänder zum Erlaß einer Tarifordnung für die Heimarbeit bestellt werden. Das ist dann notwendig, wenn eine solche über den Bezirk eines Treuhänders der Arbeit hinausgehen soll; es kann aber auch ein Sondertreuhänder für die Heimarbeit für einen Teilbezirk des Treuhänders der Arbeit eingesetzt werden. Auch beim Treuhänder und Sondertreuhänder sind Sachverständigenausschüsse für Heimarbeit zu errichten, über die § 8 der DurchfVO. zum HAG. besondere Vorschriften getroffen hat. Danach muß der Treuhänder der Arbeit zu seiner Beratung in allen Fragen der Heimarbeit einen Sachverständigenausschuß berufen, wenn in einem Gewerbe Heimarbeit in größerem Umfange geleistet wird. Die Voraussetzung für die Berufung ist insbesondere dann gegeben, wenn ein Fachausschuß für Hausarbeit bis zum 1. Mai 1934 in einem Gewerbe bestanden hatte und

tätig geworden war. Im übrigen hat der Treuhänder einen Sachverständigenausschuß stets zu berufen, wenn es sich um die Festsetzung der Entgelte für Heimarbeit handelt. Unter den gleichen Voraussetzungen hat auch der Sondertreuhänder für die Heimarbeit einen Sachverständigenausschuß zu berufen. Damit ist ermöglicht, daß überall dort, wo bisher Fachausschüsse bestanden haben, jetzt Sachverständigenausschüsse geschaffen werden, die in praktischer Verwertung der bisherigen Erfahrungen die Arbeit der Fachausschüsse zum Schutze der Heimarbeit fortführen können. Vorbem.

Im übrigen muß auf die Bestimmungen des HAG. und seiner DurchfVO. verwiesen werden.

Vierter Abschnitt

Soziale Ehrengerichtsbarkeit

Sonderschrifttum:

Denecke, Die soziale Ehrengerichtsbarkeit, JW. 1934, S. 1009 ff.
Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, JW. 1934, S. 1017 ff.
Friedlaender, Kommentar zur Rechtsanwaltsordnung 3. Aufl. 1930, J. Schweitzer Verlag.
Gusko, Die soziale Ehre und ihr Schutz, NSSozPol. 1934, S. 142 ff.
Doerner, Das Verfahren der sozialen Ehrengerichtsbarkeit, JW. 1934, S. 1214 ff.

Vorbemerkungen:

1. Allgemeines. Die Grundzüge der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.
2. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit als disziplinare Gerichtsbarkeit.
3. Träger des Rechts auf sozialehrengerichtliche Bestrafung.
4. Die Begnadigung.
5. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit und andere Disziplinarverfahren.
6. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit und die kriminelle Strafverfolgung.

1. Allgemeines. Die Grundzüge der sozialen Ehrengerichtsbarkeit

Der Vierte Abschnitt des Gesetzes regelt die soziale Ehrengerichtsbarkeit für alle Angehörigen einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft im Sinne des Gesetzes. Er stellt eine Ehren-

Vorbem. 4. Die Begnadigung

Das Gesetz hat keine Bestimmungen über die Begnadigung vorgesehen; daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, daß sie im sozialen Ehrengerichtsverfahren ausgeschlossen sei. Der Staat als Träger des Rechts auf sozialehrengerichtliche Bestrafung kann auf dieses Recht ebenso verzichten, wie auf ein anderes ihm zustehendes Recht. Auch die RAO. hat eine Begnadigung nicht ausdrücklich vorgesehen; dennoch wird sie auch dort für zulässig gehalten (vgl. Friedlaender, S. 426 ff.). Träger des Begnadigungsrechts ist der strafanspruchsberechtigte Staat selbst. Da die Begnadigung von einer Ehrenstrafe einer besonderen staatlichen Stelle nicht ausdrücklich übertragen ist, kann sie nur durch den Reichspräsidenten (Art. 49 RV.) erfolgen. Begnadigungsgesuche sind beim Reichsminister der Justiz einzureichen. Durch die Begnadigung werden alle unmittelbaren Rechtsfolgen der Bestrafung aufgehoben. Der Bestrafte kann wieder Vertrauensmann werden (er wird es ipso iure, wenn die Begnadigung noch innerhalb der Amtszeit erfolgt, für die er zum Vertrauensmanne bestellt ist; s. § 14 Anm. 2 c), der Unternehmer, dem die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt ist, wird durch die Begnadigung wieder in sein Amt eingesetzt. Ist aber ein Gefolgsmann auf Grund eines Urteils des EG. von seinem bisherigen Arbeitsplatze entfernt, so wird er nach seiner Begnadigung in diesen nur dann wieder eingewiesen, wenn der Unternehmer, der darüber allein zu entscheiden hat, mit ihm einen neuen Arbeitsvertrag abschließt. Die Begnadigung kann zum völligen Erlaß der Ehrenstrafe führen, sie kann sich aber auch darauf beschränken, die erkannte Strafe zu mildern; dann muß sie sich jedoch innerhalb des Strafensystems des § 38 halten; es ist also z. B. nicht möglich, die erkannte Ehrenstrafe im Begnadigungswege in eine Freiheitsstrafe umzuwandeln.

5. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit und andere Disziplinarverfahren

Unterliegt eine Person mehreren Disziplinargewalten (z. B. der Schriftleiter dem Berufsgericht der Presse und, wenn er Führer eines Betriebes ist, der sozialen Ehrengerichtsbarkeit), dann kann sie von jeder wegen der gleichen Tat bestraft werden (vgl. EGH. 13 36). Nach § 36 Abs. 2 unterliegen jedoch Beamte und Soldaten der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nicht. Ist also ein Beamter Führer einer öffentlichen Verwaltung, so kann er wegen einer sozialen Pflichtverletzung nur von den beamtenrechtlichen

Disziplinarbehörden zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie sich gleichzeitig als ein Dienstvergehen darstellt. Auch die disziplinare Gewalt, die der Führer des Betriebes auf Grund der Betriebsordnung durch Verhängung einer Buße ausübt, steht neben der sozialen Ehrengerichtsbarkeit, zumal die Buße auf Grund des privatrechtlichen Arbeitsvertrages verhängt wird, während die ehrengerichtliche Verfolgung auf einem öffentlich-rechtlichen Anspruch des Staates beruht. Auch die Verzugsbuße nach dem Gesetz über die Heimarbeiter läßt nach § 32 des Heimarbeitgesetzes die soziale Ehrengerichtsbarkeit unberührt. § 35

6. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit und die kriminelle Strafverfolgung

Das Verhältnis beider ist im § 39 geregelt. Siehe die dortigen Anm.

Die soziale Ehrenordnung

§ 35

Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Insbesondere hat er im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Bedeutung der sozialen Ehre für die Betriebsgemeinschaft.
3. Die drei Pflichtenkreise der sozialen Ehrenordnung.
4. Die Folgen der Verletzung der sozialen Ehre.
5. Der Personenkreis der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 35 gilt nicht nur für die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft der privaten Wirtschaft, sondern nach § 20 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben

Vorbem. ordnung auf, bestimmt die ehrengerichtlich strafbaren Handlungen, bezeichnet die Ehrenstrafen und regelt das ehrengerichtliche Verfahren. Seine Bestimmungen werden durch die 3. DurchfVO. v. 28. 3. 34 (RGBl. I S. 255; abgedruckt u. Anhang) ergänzt. (Diese VO. ist in den Erläuterungen des Vierten Abschnitts als DurchfVO. bezeichnet.)

Die nationalsozialistische Weltanschauung hat den Begriff der Ehre in den Vordergrund gestellt. Das gilt nicht nur für das politische Leben des deutschen Volkes, sondern auch für das Wirtschaftsleben. Zwar gab es bisher schon vereinzelt Berufsehrengerichte, z. B. für Rechtsanwälte (nach der Rechtsanwaltsordnung) und für Aerzte. Neu ist eine Ehrengerichtsbarkeit für Schriftleiter durch das Schriftleitergesetz v. 4. 10. 33 (RGBl. I S. 713) geschaffen. Bei der Verkündung des Gesetzes v. 27. 2. 33 über die Vorbereitung des organischen Aufbaues der gewerblichen Wirtschaft hat weiter der Reichswirtschaftsminister allgemein die Schaffung von Berufsehrengerichten angekündigt, die über die loyale und anständige Konkurrenz der einzelnen wirtschaftlichen Unternehmungen wachen sollen.

Es war deshalb nur eine notwendige Folge dieser nationalsozialistischen Leitideen, wenn auch das Arbeitsleben der schaffenden Volksgenossen einer besonderen Ehrenordnung unterstellt wurde. Der schuldrechtliche Arbeitsvertrag soll nicht mehr allein das Tun und Lassen der Vertragsparteien bestimmen. Eine wesentliche Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in personenrechtlicher Beziehung ist bereits durch die Fürsorgepflicht des Führers des Betriebes und die Treuepflicht der Gefolgschaft eingeleitet (vgl. die Anm. zu § 2). Durch die Einrichtung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit wird nun darüber hinaus das Arbeitsverhältnis aus der materialistischen Ebene herausgenommen und auf eine neue ethische Grundlage gestellt. Der einzelne Betriebsangehörige, Unternehmer, Arbeiter und Angestellte wird dabei nicht als Vertragspartner aus dem Einzelarbeitsvertrage, sondern als Mitglied einer Gemeinschaft, der Betriebsgemeinschaft, zur Beachtung der Vorschriften einer neuen sozialen Ehrenordnung verpflichtet; die ehrenhafte Gesinnung soll künftig das Handeln aller Schaffenden bestimmen und der Betriebsgemeinschaft das feste Fundament geben.

Im § 35 hat das Gesetz eine Ehrenordnung aufgestellt, die den sozialen Pflichtenkreis aller Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft (Unternehmer, Arbeiter, Angestellte) umschreibt und den einzelnen zum Gemeinschafts- und Kameradschaftsgeist sowie zur ehrenhaften Gesinnung verpflichtet. Diese Ehrenordnung hat

nur eine programmatische Bedeutung; sie will die Rich- **Vorbem.**
tung weisen, in der sich der einzelne als Angehöriger der Betriebsgemeinschaft zu bewegen hat; deshalb führt auch nicht jeder Verstoß gegen sie zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens. Aus der Erkenntnis, daß mit der Schaffung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit ein neuer noch unbekannter Weg gegangen wird, auf dem erst praktische Erfahrungen gesammelt werden müssen, hat der Gesetzgeber im § 36 einzelne Straftatbestände erschöpfend aufgezählt, die allein Anlaß zur ehrengerichtlichen Strafverfolgung geben können. Die im § 38 vorgesehenen Strafen geben nicht nur die Möglichkeit, erzieherisch zu wirken, sondern sehen auch den Ausschluß desjenigen aus der Betriebsgemeinschaft vor, der sich in sie nicht einordnen kann.

Die Bestrafung gröblicher Ehrverletzungen ist besonderen Ehrengerichten übertragen worden, die in jedem Treuhänderbezirk errichtet werden (§ 41). Das Verfahren vor ihnen wird eingeleitet durch einen Antrag des zuständigen Treuhänders der Arbeit, der allein darüber zu befinden hat, ob eine an sich strafbare Verletzung der sozialen Pflichten ehrengerichtlich verfolgt werden soll oder nicht. Er ist also die Anklagebehörde in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit und hat deshalb auch das Recht, der Hauptverhandlung vor dem EG. und dem REG. beizuwohnen und Anträge zu stellen (§§ 43, 48).

Bei der Verfahrensregelung hat sich der Gesetzgeber auf die Festlegung nur einiger weniger unbedingt notwendiger Leitgedanken beschränkt, die nur die wesentliche Richtung für die Ausgestaltung des Verfahrens zeigen und dadurch verhindern wollen, daß die soziale Ehrengerichtsbarkeit durch formelle starre Schranken behindert wird. Wenn auch die Bestimmungen der Strafprozeßordnung entsprechende Anwendung finden sollen (§ 40) und einzelne Vorschriften aus der Rechtsanwaltsordnung fast wörtlich übernommen sind, so hat doch das ehrengerichtliche Verfahren seine eigene Prägung bekommen, die seiner Natur gerecht wird. Für eine gründliche Aufklärung des Einzelfalles ist Sorge getragen; daneben aber kommt in der Verfahrensregelung das Bestreben zum Ausdruck, die einzelne Ehrverletzung so schnell wie möglich zur gerechten Sühne zu führen. Dies kann in zwei Verfahrensarten geschehen. Einmal in einem nichtförmlichen Disziplinarverfahren des Vorsitzenden eines EG., dem damit eine Sonderstellung eingeräumt ist. In eigener Zuständigkeit kann er den Antrag des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweisen (§ 45); er kann aber auch auf Grund seiner eigenen Ermittlungen durch eine

§ 35 auch für die Dienstgemeinschaften des öffentlichen Dienstes (s. Anm. zu § 20 des Gesetzes). Er faßt die sozialen Pflichten zusammen, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft ergeben und stellt den Ehrenkodex, die Ehrenordnung für die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft auf. In seiner allgemeinen Formulierung entspricht er den auch sonst typischen Disziplinarvorschriften, wie z. B. dem § 10 des Reichsbeamtengesetzes, dem § 15 des Schriftleitergesetzes und dem § 62 (§ 28) der Rechtsanwaltsordnung. Von diesen entsprechenden Bestimmungen anderer Disziplinargesetze unterscheidet sich § 35 AOG. aber dadurch, daß er nur programmatische Bedeutung hat; nicht jeder Verstoß gegen diese Ehrenordnung zieht ein Ehrengerichtsverfahren nach sich. Strafbar sind Verletzungen der sozialen Ehre nur in den Grenzen des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 (siehe § 36 Anm. 1). Ein Antrag auf Einleitung des sozialen Ehrengerichtsverfahrens kann also auch nicht auf § 35 gestützt werden. Dennoch ist diese Bestimmung von großer Bedeutung, weil sie den Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft die Grenzen ihrer Freiheit zeigt und von ihnen eine ehrenhafte Gesinnung bei allem ihrem Tun und Lassen fordert.

2. Die Bedeutung der sozialen Ehre für die Betriebsgemeinschaft

Die rechtlichen Beziehungen des Unternehmers und Führers des Betriebes zu den einzelnen Arbeitern und Angestellten seines Betriebes ergeben sich zunächst aus dem Arbeitsvertrage selbst, der die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien festlegt. Auch die Betriebsordnung (§ 26), die die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverträgen der Betriebsangehörigen zusammenfaßt, ist nur das schuldrechtliche Grundgesetz der Betriebsgemeinschaft; sie schafft nur individualrechtliche Beziehungen zwischen dem Unternehmer und dem Gefolgsmanne. Das schuldrechtliche Arbeitsverhältnis hat jetzt durch die Fürsorgepflicht des Unternehmers und die Treuepflicht des Gefolgsmannes einen wesentlich personenrechtlichen Inhalt bekommen (s. § 2 Anm. 1). Das Verhältnis der Betriebsangehörigen untereinander wird darüber hinaus durch die soziale Ehre auch rechtlich besonders gestaltet. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrage erzeugen schuldrechtliche Ansprüche auf Befriedigung eines Privatinteresses des einzelnen Vertragspartners. Die sich aus der sozialen Ehrenordnung für den einzelnen Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft ergebenden sozialen Pflichten aber

gehen über das Privatinteresse des einzelnen hinaus; § 35
sie sollen einen jeden Betriebsangehörigen zur ehrenhaften Gesinnung erziehen und so die Betriebsgemeinschaft, die Schicksalsgemeinschaft aller Betriebsangehörigen, sichern und stärken. Damit aber verpflichten sie den einzelnen Betriebsangehörigen nicht mehr nur als Partner aus dem schuldrechtlichen Arbeitsvertrage, sondern als Mitglied der Betriebsgemeinschaft, an deren friedlichen Bestande der Staat selbst das größte Interesse hat. Deshalb sind die Pflichten, die sich für den einzelnen aus der Ehrenordnung ergeben, sozialrechtliche Pflichten gegenüber der Betriebsgemeinschaft. Insoweit hat also auch die soziale Ehre für die Betriebsgemeinschaft eine besondere rechtliche Bedeutung.

3. Die drei Pflichtenkreise der sozialen Ehrenordnung

Die ehrenhafte Gesinnung, die von jedem schaffenden Deutschen gem. § 35 gefordert wird, ergibt sich aus den drei verschiedenen Pflichtenkreisen dieser Bestimmung.

a) **Nach § 35 S. 1** trägt jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Damit sind nicht nur die schuldrechtlichen Pflichten aus dem Einzelarbeitsvertrage gemeint, also die Pflicht des Unternehmers auf Zahlung eines angemessenen Arbeitsentgelts (§ 29) wie die Pflicht des Gefolgsmannes auf gute Arbeitsleistung. Vor allem ergreift dieser Pflichtenkreis die Fürsorgepflicht des Unternehmers und die Treuepflicht des einzelnen Gefolgsmannes. Es ist selbstverständlich, daß diese Pflichten größer werden, je bedeutsamer die Stellung des einzelnen in der Betriebsgemeinschaft ist. So sind dem Unternehmer durch das AOG. weitgespannte Führerrechte übertragen worden, die ihren Ausgleich in der Betätigung einer vorbildlichen ehrenhaften Gesinnung finden müssen; er trägt die größte Verantwortung vor der Gefolgschaft, dem Volke und dem Staate. Qualifiziert sind auch die Pflichten des einzelnen Vertrauensmannes, der nach §§ 8 und 10 für die Gefolgschaft Vorbild sein soll, was auch bei der Ausgestaltung der Straftatbestände im § 36 besonders zum Ausdruck kommt (§ 36 Abs. 1 Ziff. 2 und 4).

b) **Nach § 35 S. 2** hat sich weiterhin jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Es hat also jeder einzelne, der Unternehmer, der

§ 35 Arbeiter und der Angestellte, die Grundsätze der anständigen Gesinnung, der Ehre und der Kameradschaft zu befolgen, um sich so Achtung und Vertrauen zu erwerben.

c) § 35 S. 3 stellt den schon im § 1 ausgesprochenen Grundsatz „Gemeinnutz geht vor Eigennutz" heraus und richtet sich damit nicht nur an den Unternehmer, sondern auch an die Vertrauensmänner und jeden einzelnen Angehörigen der Betriebsgemeinschaft (s. auch § 1 Anm. 4).

4. Die Folgen der Verletzung der sozialen Ehre

a) **Das soziale Ehrengerichtsverfahren** greift Platz, soweit es sich um gröbliche Pflichtverletzungen im Sinne des § 36 handelt (s. die dort. Anm.) und der Treuhänder der Arbeit einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens stellt.

b) **Zivilrechtliche Folgen** hat § 35 nicht unmittelbar. Soweit eine Ehrverletzung vorliegt, entscheiden sich diese vielmehr nach dem Arbeitsvertragsrecht. Insbesondere kann § 35 nicht als Schutzgesetz i. S. des § 823 Abs. 2 BGB. angesehen werden, weil er nicht zum Schutze der besonderen Interessen einzelner bestimmt ist, sondern dem Schutze der Betriebsgemeinschaft, also einer Gesamtheit dient. Nur die Bestimmung des § 36 Abs. 1 Ziff. 4 ist als ein solches Schutzgesetz anzusehen; aus ihrer Verletzung können Schadensersatzansprüche hergeleitet werden (§ 36 Anm. 3d).

Die Vorschriften über die soziale Ehrengerichtsbarkeit können aber mittelbare zivilrechtliche Folgen haben. Sie können z. B. die Auslegung des wichtigen Grundes für die fristlose Entlassung beeinflussen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist selbst im förmlichen ehrengerichtlichen Verfahren die schwerste Strafe, die einem Gefolgsmanne auferlegt werden kann und wird nur dort zur Anwendung kommen, wo eine weniger schwere Ehrenstrafe nicht als ausreichende Sühne der Pflichtverletzung angesehen werden kann und zur Erhaltung der Betriebsgemeinschaft der Ausschluß des Widerstrebenden erforderlich ist. Durch die Betonung des Treueverhältnisses und der Verbundenheit in der Betriebsgemeinschaft, sowie durch die Schaffung der Ehrengerichtsbarkeit soll das Arbeitsverhältnis inniger, fester gestaltet werden. Es wird deshalb auch der Unternehmer vor Aufkündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen einer Pflichtverletzung im Einzelfalle prüfen, ob er diese letzte Konsequenz ziehen muß, oder ob er nicht auf andere Weise, z. B. durch Verhängung einer Buße oder durch Anrufung des Treuhänders der Arbeit, den pflichtvergessenen Betriebsangehörigen erziehen und der Betriebsgemeinschaft erhalten kann. § 36

c) Ueber das Verhältnis des Ehrengerichtsverfahrens zum Strafrecht s. § 39 und die dort. Anm.

5. Der Personenkreis,

der der sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterliegt, beschränkt sich auf die Angehörigen einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft. Das ergibt sich nicht nur aus § 35, sondern auch aus §§ 36 und 43, die von der Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes sprechen. Dabei sei schon hier darauf hingewiesen, daß die gröbliche Verletzung einer sozialen Pflicht der ehrengerichtlichen Verfolgung auch dann unterliegt, wenn der Täter nach der Ehrverletzung aus der Betriebsgemeinschaft ausscheidet; für die ehrengerichtliche Verfolgung ist der Zeitpunkt der Ehrverletzung und nicht etwa der Zeitpunkt des Antrages des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens oder gar der Zeitpunkt der ehrengerichtlichen Entscheidung maßgebend. Im übrigen vgl. die Anm. zu § 36.

Die ehrengerichtlichen Straftatbestände

§ 36

(1) Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten werden als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt. Derartige Verstöße liegen vor, wenn

1. Unternehmer, Führer des Betriebes oder sonstige Aufsichtspersonen unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken;

2. Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden im Betriebe durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören;

§ 36 **3. Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln;**

4. Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren.

(2) Beamte und Soldaten unterliegen nicht der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Die Ausschließlichkeit der Straftatbestände des § 36.
2. Der erfaßte Personenkreis
   a) die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft
   b) die der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nicht unterstehenden Personengruppen.
3. Die einzelnen Straftatbestände.
4. Die ehrengerichtliche Verfolgung.
5. Die Bedeutung des Zeitpunktes der gröblichen Pflichtverletzung.

1. Allgemeines. Die Ausschließlichkeit der Straftatbestände des § 36

§ 36 bezeichnet die einzelnen Straftatbestände, deren Verwirklichung zu einer ehrengerichtlichen Verfolgung führen kann. Wenn er in seinem ersten Satze vorschreibt, daß nur gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt werden, so ist damit schon eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß nicht jede Verletzung der sozialen Ehrenordnung aus § 35 eine ehrengerichtliche Verfolgung nach sich zieht. Huber (JW. 1934 1021) irrt bei seiner Annahme, „es würde dem Geist des neuen Arbeitsrechtes nicht entsprechen, wenn man den Ehrbegriff des § 35 aus dem § 36 heraus interpretieren und die soziale Ehre, die eine umfassende Grundvorstellung ist, auf vier enge Einzelfälle beschränken wollte". Die Betriebsgemeinschaft wird nicht dadurch gesichert, daß jede kleine Verletzung der Ehrenordnung des § 35, wie sie im Arbeitsleben sich so häufig und so leicht ereignet, dem EG. zur Bestrafung vorgelegt wird. Häufige Strafen verlieren ihre Wirkung, ganz abgesehen davon, daß das enge Zusammenleben vieler Menschen, wie dies in den großen Fabrikbetrieben der Fall ist, kleine Pflichtwidrigkeiten mit sich bringt, die niemandem schaden, die auch den Bestand der Betriebsgemeinschaft nicht gefährden. Es ist unzutreffend, wenn angenommen wird, daß jeder Verstoß gegen die soziale Ehrenordnung des § 35 zur Strafverfolgung geeignet sei. Um diese Folgerung auszuschließen, hat der Gesetzgeber einmal im § 36 Abs. 1 S. 1 ausdrücklich nur die gröblichen Pflichtverletzungen herausgestellt; er hat aber auch bewußt die ehrengerichtliche Verfolgung auf die vier einzelnen Tatbestände des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 beschränken wollen. Daß die Aufzählung der Straftatbestände in § 36 Ziff. 1 bis 4 erschöpfend ist, ist weiter auch daraus zu folgern, daß im Gesetz nicht gesagt ist „derartige Verstöße liegen insbesondere vor, wenn..." (wie hier auch Dietz, Textausgabe, § 36 Anm. 1, Denecke JW. 1934 1010 u. a.). Die Beschränkung der ehrengerichtlichen Verfolgung auf einzelne Straftatbestände erfolgte vor allem aus der Erwägung, daß zu der für 20 Millionen schaffender Menschen neu geschaffenen sozialen Ehrengerichtsbarkeit erst einmal praktische Erfahrungen gesammelt werden müssen und abzuwarten bleibt, wieweit die Angehörigen der Betriebsgemeinschaften sich selbst zur ehrenhaften Gesinnung erziehen. Die Einführung der Ehrengerichtsbarkeit ist ein Versuch und erst die kommende Zeit wird lehren, ob eine Erweiterung der Straftatbestände erforderlich ist. Eine ehrengerichtliche Bestrafung kann somit weder auf § 35, noch auf den Satz 1 des § 36 Abs. 1, sondern nur auf die erschöpfend in § 36 Ziff. 1 bis 4 aufgezählten Tatbestände gestützt werden.

§ 36

Aus der gewollten Beschränkung des ehrengerichtlichen Verfahrens auf einzelne Straftatbestände ist weiterhin zu folgern, daß auch diese in sich eng auszulegen sind. Kleine menschliche Erziehungsfehler, wie sie im täglichen Arbeitsleben vorkommen, gehören nicht vor die Ehrengerichte.

2. Der erfaßte Personenkreis

Die Ehrengerichtsbarkeit ist geschaffen worden, um den friedlichen Bestand der Betriebsgemeinschaften zu sichern und zu stärken. Diesem Zwecke dient auch die soziale Ehrenordnung des § 35, die den Angehörigen der Betriebsgemeinschaft soziale Pflichten auferlegt und eine ehrenhafte Gesinnung von ihnen fordert. Sie ist das sittliche Grundgesetz für die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft, das auch nur von diesen verletzt werden kann. Auf sie ist deshalb die soziale Ehrengerichtsbarkeit beschränkt worden.

§ 36 Das ergibt sich nicht nur aus § 35 S. 1, aus § 39 Abs. 1 sowie aus § 43 Abs. 1, sondern vor allem auch aus der Aufzählung der Straftatbestände des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 selbst. Der Täter einer strafbaren ehrenwidrigen Handlung muß zur Zeit der Pflichtverletzung einer Betriebsgemeinschaft angehört haben; er kann sich seiner ehrengerichtlichen Bestrafung nicht dadurch entziehen, daß er beim Anhängigwerden des ehrengerichtlichen Verfahrens aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Ein Gefolgsmann kann selbst dann noch ehrengerichtlich verfolgt werden, wenn er vom Unternehmer fristlos entlassen ist, sofern nur die gröbliche Ehrverletzung während seiner Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft erfolgte. Auch der Unternehmer kann die ehrengerichtliche Verfolgung nicht dadurch vermeiden, daß er das Unternehmen aufgibt. Schließlich kann auch eine Aufsichtsperson, die sich in ihrer gehobenen Stellung einer gröblichen Pflichtverletzung schuldig gemacht hat, vom Ehrengericht bestraft werden, selbst wenn sie inzwischen von der beaufsichtigenden Stelle entfernt worden ist. Umgekehrt unterliegt das Verhalten eines Betriebsangehörigen vor seiner Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft nicht der ehrengerichtlichen Nachprüfung. Im einzelnen ergibt sich Folgendes:

a) **Der sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterliegt** jeder Unternehmer, der Arbeiter oder Angestellte beschäftigt. Er ist die autoritative Spitze des Unternehmens, der rechtlich immer für die sozialpolitischen Fragen seines Betriebes, insbes. auch als Vertragspartner aus dem Arbeitsvertrage, aber auch als Führer seines Betriebes verantwortlich ist. — Sind Führer des Betriebes und Unternehmer nicht personengleich (§ 3 Abs. 3), dann untersteht auch der Führer des Betriebes als solcher der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Dies ist für die Führer der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe ausdrücklich im § 20 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben ausgesprochen; allerdings kann gegen sie ein Verfahren nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde eingeleitet werden (s. dort). In Ziff. 1 des § 36 sind weiter die Aufsichtspersonen besonders genannt, d. s. Personen, die für den Unternehmer die Aufsicht im Betriebe ausüben. Dazu gehören nicht nur die zivilrechtlichen Stellvertreter eines Unternehmers gegenüber den Arbeitern und Angestellten des Betriebes, z. B. Betriebsleiter, Prokuristen, Werkmeister, Vorarbeiter, sondern auch die Stellvertreter des Führers des Betriebes sowie seine Beauftragten, die in Wahrnehmung des Amtes des Führers des Betriebes tätig werden. Eine Aufsichtsperson wird sich zur Ausschließung ihrer sozialehrengerichtlichen Verfolgung nur darauf berufen können, daß sie auf ausdrückliche Anordnung des ihr in ihrem Aufgabenkreise Vorgesetzten gehandelt habe; handelt sie aber in eigener, ihr vom Unternehmer zur selbständigen Erledigung übertragenen Zuständigkeit, dann ist sie selbst für ihre Handlungen verantwortlich. Die Strafbarkeit des Unternehmers und Führers des Betriebes oder eines sonstigen Vorgesetzten neben der Aufsichtsperson wird dann anzunehmen sein, wenn die Pflichtverletzung mit Vorwissen des Unternehmers oder Vorgesetzten begangen ist oder wenn dieser es an der ihm obliegenden Eigenbeaufsichtigung des Betriebes hat fehlen oder bei der Auswahl oder der Beaufsichtigung seiner Vertreter nicht die erforderliche Sorgfalt hat walten lassen (vgl. hierzu § 151 GewO.).

§ 36

Weiterhin unterliegen der sozialen Ehrengerichtsbarkeit die Angehörigen der Gefolgschaft (§ 36 Ziff. 2), d. h. die Angestellten, Arbeiter und Lehrlinge eines Betriebes. Da die Jugendlichen nicht ausdrücklich ausgenommen sind, muß angenommen werden, daß auch sie ehrengerichtlich zur Verantwortung gezogen werden können. Hausgewerbetreibende unterliegen der Ehrengerichtsbarkeit nur dann, wenn sie als Vertrauensmänner dem Vertrauensrat angehören; denn sie sind hinsichtlich der Ehrengerichtsbarkeit nicht Angehörige der Gefolgschaft (vgl. §§ 1 und 5 Abs. 2). Durch § 20 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben sind auch die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes der sozialen Ehrengerichtsbarkeit des AOG. unterstellt mit der bereits oben erwähnten Besonderheit für den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes.

b) **Der sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterliegen nicht** die durch § 36 Abs. 2 ausdrücklich ausgenommenen Beamten und Soldaten; sie unterstehen allein der beamtenrechtlichen und militärischen Disziplinargewalt. Soweit also ein Beamter als solcher im öffentlichen Dienst tätig ist, kann er sozialehrengerichtlich nicht belangt werden; hat aber z. B. ein pensionierter Beamter in der freien Wirtschaft oder auch im öffentlichen Dienst als Angestellter oder Arbeiter auf Grund eines Privatdienstvertrages eine Beschäftigung übernommen, so unterliegt er insoweit auch der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Durch den privatrechtlichen Arbeitsvertrag ist er Angehöriger einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft im Sinne des AOG. geworden; die von ihm auf Grund des Arbeitsvertrages ausgeübte Tätigkeit steht mit seiner Rechtsstellung als pensionierter Beamter in keinem Zusammenhang, wenn sie u. U. auch beamtenrechtliche Auswirkungen haben mag. Der

§ 36 sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterliegen ferner nur die Angehörigen eines Betriebes im Sinne des AOG. Deshalb finden die Vorschriften der §§ 35 ff. auf die Mitglieder der Befatzungen von Schiffen der See-, Binnen- und Luftschiffahrt (§ 4 Abs. 3) keine Anwendung; sie unterstehen z. B. der Seemannsordnung. Da auch der Haushalt nicht als Betrieb im Sinne des Gesetzes anzusehen ist, unterliegen auch die Hausgehilfen und Hausangestellten sowie die Haushaltungsvorstände als solche nicht der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

3. Die einzelnen Straftatbestände

§ 36 Abs. 1 zählt in Ziff. 1 bis 4 erschöpfend die Straftatbestände auf, die allein zu einer ehrengerichtlichen Verfolgung führen können (vgl. oben Anm. 1). Dabei ist grundsätzlich vorauszuschicken, daß, wie im kriminellen Strafverfahren auch im ehrengerichtlichen Verfahren nur ein schuldiger Täter, d. h. eine zurechnungsfähige Person vom Ehrengericht bestraft werden kann. Ist der Täter zur Zeit der gröblichen Pflichtverletzung unzurechnungsfähig, so kann er auch nicht vom Ehrengericht zur Verantwortung gezogen werden; ist gegen ihn bereits ein Hauptverfahren eingeleitet, dann muß auf Freisprechung erkannt werden, es sei denn, daß der Grund, auf dem der Mangel der Zurechnungsfähigkeit beruht, einen ehrengerichtlichen Straftatbestand darstellt.

a) **§ 36 Abs. 1 Ziff. 1** enthält die Straftatbestände für Unternehmer, Führer des Betriebes und sonstige Aufsichtspersonen. Voraussetzung für ihre ehrengerichtliche Bestrafung ist der Mißbrauch (fehlerhafte, tadelnswerte, gesetz- oder sittenwidrige Gebrauch) ihrer Machtstellung, z. B. die willkürliche Ausnützung ihrer Anordnungsbefugnisse. Der Mißbrauch der Machtstellung ist nur strafbar, wenn die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft böswillig ausgenutzt wird; ein böser Wille wird dann anzunehmen sein, wenn die Handlung aus einer bösen oder schlechten Gesinnung hervorgeht und die Arbeitskraft absichtlich unter Mißbrauch der Machtstellung ausgenutzt wird. Erfolgt aber die Anordnung des Unternehmers oder der Aufsichtsperson aus betriebsnotwendigen, vernünftigen und nicht nur eigennützigen Gründen, dann ist der Straftatbestand des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 nicht erfüllt.

Ehrengerichtlich verfolgt wird auch der Unternehmer, Führer des Betriebes oder die Aufsichtsperson, die unter Mißbrauch ihrer Machtstellung böswillig die Ehre eines Angehörigen der Gefolgschaft kränkt. Es kommen also nicht kleine Kränkungen, wie sie im täglichen Leben häufig vorkommen können, vor die Ehrengerichte, sondern nur solche, die böswillig und unter Mißbrauch der Machtstellung erfolgen (§ 193 StGB. über die Wahrnehmung berechtigter Interessen kommt nicht ohne weiteres, § 199 StGB. über Erwiderung der Beleidigung auf der Stelle überhaupt nicht zur Anwendung; vgl. hierzu EGH. 19 63; 20 77; 22 129).

§ 36

Der Vorschrift der Ziff. 1 kommt deshalb eine besonders große Bedeutung zu, weil einmal das Gesetz dem Unternehmer große Führerrechte anvertraut hat, deren Mißbrauch unter allen Umständen zu unterbinden ist und weil zum anderen diesen Rechten eine besonders ehrenhafte Gesinnung entsprechen muß. Bricht der Unternehmer das Vertrauen, das ihm der Gesetzgeber entgegenbrachte, dann wird er vor dem Ehrengericht zur Verantwortung zu ziehen sein. Gerade er soll der Gefolgschaft Vorbild sein, denn von ihm wie von allen Aufsichtspersonen im Betriebe hängt der Geist ab, der in der Gefolgschaft herrscht.

Beispiele zu § 36 Abs. 1 Ziff. 1: absichtlicher Verstoß gegen allgemeine Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, z. B. untertarifliche Bezahlung (das gilt auch besonders für die Führer von Kleinbetrieben, in denen ein Vertrauensrat nicht besteht, der durch die Anrufung des Treuhänders auf eine gerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen hinwirken könnte), Bereitstellung von unwürdigen Wohnräumen für Betriebsangehörige, unverantwortlich schlechte Verpflegung, wenn diese arbeitsvertraglich gewährt wird, eigennützige gesetzwidrige Ueberschreitung der Maximalarbeitszeit, unsittliche Zumutungen unter Mißbrauch der Machtstellung, gröbliche und böswillige Beleidigungen und Tätlichkeiten gegenüber Betriebsangehörigen usw.

b) **§ 36 Abs. 1 Ziff. 2** umschreibt drei Straftatbestände für die Angehörigen der Gefolgschaft:

I. Gefolgschaftsangehörige machen sich ehrengerichtlich strafbar, wenn sie den Arbeitsfrieden im Betriebe durch böswillige (böse oder schlechte Gesinnung!) Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, z. B. Kampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen oder aus politischen Gründen im Betriebe propagieren oder dadurch den ruhigen Fortgang des Betriebes stören, daß sie den Klassenhaß schüren und gegen den Führer des Betriebes oder die Betriebsleitung böswillig hetzen und so die Autorität im Betriebe untergraben.

II. Eine strafbare Pflichtverletzung durch Angehörige der Gefolgschaft, insbes. aber durch Vertrauensmänner liegt weiterhin

§ 36 vor, wenn diese sich bewußt (Bewußtsein genügt also, Böswilligkeit nicht erforderlich) unzulässige Eingriffe in die Betriebsleitung anmaßen, wenn z. B. ein Vertrauensmann selbständig Arbeitszeitanordnungen trifft, die Arbeiter nach Beendigung der Arbeitszeit zum Verlassen ihrer Arbeitsplätze auffordert, sich der Einführung neuer Arbeitsmethoden widersetzt oder den Unternehmer zu zwingen sucht, bestimmte Bezugsquellen nicht auszunutzen.

III. Schließlich machen sich Angehörige der Gefolgschaft ehrengerichtlich strafbar, wenn sie den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören, z. B. durch Schlägereien, Diebstahl auch gegenüber den Mitarbeitern, Denunziationen, Sabotage usw.

c) **§ 36 Abs. 1 Ziff. 3** erfaßt alle Angehörigen der Betriebsgemeinschaft (einschließlich des Unternehmers und Führers des Betriebes), die wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten. Das sind einmal die Querulanten, die sich mit keiner Entscheidung des Führers des Betriebes zufriedengeben und bei jedem kleinen Anlaß den Treuhänder anrufen, das sind aber auch die Unternehmer, die sich mit unbegründeten Beschwerden über Vertrauensmänner an den Treuhänder wenden. Auch unbegründete Anzeigen auf ehrengerichtliche Verfolgung können hierunter fallen.

Angehörige der Betriebsgemeinschaft machen sich ferner ehrengerichtlich strafbar, wenn sie den schriftlichen Anordnungen des Treuhänders hartnäckig zuwiderhandeln. Dabei handelt es sich nicht nur um Anordnungen im Sinne des § 22, sondern um alle schriftlichen Anordnungen des Treuhänders innerhalb seiner Zuständigkeit, wie z. B. schriftliche Anordnungen über die Ergänzung des Mußinhalts einer Betriebsordnung, über ihren Aushang, über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte, also alle schriftlichen Anordnungen im Einzelfalle, die der Treuhänder in Ausübung seiner Aufgaben aus § 19 trifft.

d) **§ 36 Abs. 1 Ziff. 4** endlich richtet seine Strafdrohung gegen die Mitglieder des Vertrauensrats, also nicht nur gegen die Vertrauensmänner, sondern auch gegen den Führer des Betriebes, seinen Stellvertreter und Beauftragten, wenn diese die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben gemachten vertraulichen Angaben unbefugt offenbaren. Die Mitglieder des Vertrauensrates erfahren viele vertrauliche, wenn auch nicht immer geheime Angelegenheiten des Betriebes. Es ist eine selbstverständliche Pflicht,

daß sie über sie Stillschweigen bewahren. Die ehrengerichtliche Verfolgung der Verletzung dieser Schweigepflicht hat zur Voraussetzung: § 36

I. Die Offenbarung vertraulicher Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse. Bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen handelt es sich um Eigentümlichkeiten eines Unternehmens, an deren Geheimhaltung der Unternehmer ein begründetes Interesse hat und die nach seinem Willen tatsächlich geheimgehalten werden (z. B. Arbeitsmethoden, Bezugsquellen, Kundenkreis, Preiskalkulationen, Erfindungen, Absatzgebiete). Inwieweit die vom Unternehmer als vertraulich und geheim bezeichneten Tatsachen einem größeren Kreise bekanntwerden müssen, um ihnen den Charakter des Geheimnisses zu nehmen, ist Tatfrage. Im übrigen sei hierzu auf Literatur und Rechtsprechung zu § 142 RVO. sowie zum Gesetz über den unlauteren Wettbewerb verwiesen. Auch die bisherige Rechtsprechung zu § 100 des jetzt aufgehobenen Betriebsrätegesetzes kann herangezogen werden (vgl. auch Brunner in SchlWes. 1924 208). Vertrauliche Angaben können sich auch auf die persönlichen Verhältnisse einzelner Angehöriger der Gefolgschaft beziehen.

II. Bei Erfüllung seiner Aufgaben müssen die vertraulichen Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse dem Täter als Mitglied des Vertrauensrates, also in ursächlichem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekanntgeworden sein. Tatsachen, die der Täter außerhalb seiner Tätigkeit im Vertrauensrat, z. B. durch Zeitungsnachrichten, erfahren hat, sind nicht Betriebsgeheimnisse. Hat ein Mitglied des Vertrauensrates die Geheimnisse bereits vor seiner Berufung in das Ehrenamt gekannt, so macht er sich durch eine unbefugte Offenbarung nur nach den allgemeinen Strafbestimmungen strafbar (z. B. § 17 UWG.). Dagegen ist es nicht erforderlich, daß die Offenbarung während der Zugehörigkeit zum Vertrauensrate erfolgt. Die Straftat kann auch nach Beendigung des Amtes und auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebe begangen werden. Das wird als Ausnahme von dem Grundsatz anzunehmen sein, daß strafbare Ehrverletzung zur Zeit der Angehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft erfolgt sein muß (s. Anm. 5).

III. Die vertraulichen Angaben müssen ausdrücklich als solche vom Unternehmer bezeichnet, die Bezeichnung muß dem Täter bekanntgeworden sein. Es ist daher zweckmäßig, daß der Unternehmer bei der Auskunftserteilung und Berichterstattung im Vertrauensrate regelmäßig auf die Vertraulichkeit seiner Angaben hinweist. Wird die Schweigepflicht verletzt, ohne daß die

§ 36 Vertraulichkeit vom Unternehmer betont war, so enthält diese Handlung dennoch eine schwere Amtspflichtverletzung und berechtigt den Unternehmer u. U., die Abberufung des Vertrauensmannes zu beantragen oder den Vertrauensmann, da auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegt, fristlos zu entlassen (vgl. § 14 Anm. 3). U. U. kann eine solche Verletzung der Schweigepflicht auch unter § 36 Abs. 1 Ziff. 2 fallen.

IV. Unbefugte Offenbarung. Offenbarung ist jede Handlung oder Unterlassung (z. B. Liegenlassen einer Bilanz), durch die ein Dritter Kenntnis von den vertraulichen Angaben erhält. Mitteilung an die Oeffentlichkeit ist nicht erforderlich. Unbefugt ist jede Mitteilung, zu der der Täter als Mitglied des Vertrauensrates — auch wenn er aus diesem schon ausgeschieden ist — nicht berechtigt ist. Befugt ist die Mitteilung dagegen, wenn sie in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, z. B. als Zeuge oder in Ausübung eines Rechtes, z. B. bei einer Strafanzeige an den Treuhänder der Arbeit, erfolgt. Einer Genehmigung des Unternehmers zur Aussage als Zeuge über Betriebsgeheimnisse bedarf es nicht. Zu welchem Zwecke die Offenbarung erfolgt, ist nur für die Strafzumessung bedeutsam, wobei dann insbes. auch zu prüfen ist, ob die Verletzung der Schweigepflicht in der Absicht erfolgte, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Unternehmer Schaden zuzufügen.

§ 36 Abs. 1 Ziff. 4 ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. Bei seiner Verletzung sind also Schadensersatzansprüche z. B. des Unternehmers, u. U. auch des sonst Verletzten, gegeben. Eine Verletzung der Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse kann auch ein kriminalstrafrechtlicher Geheimnisverrat nach § 17 UWG. sein. Ueber das Verhältnis des Kriminalstrafverfahrens zum ehrengerichtlichen Verfahren s. § 39 und die dort. Anm.

4. Die ehrengerichtliche Verfolgung

setzt einen Antrag des Treuhänders (§ 41) voraus; einer Anzeige des Verletzten oder gar eines Strafantrages bedarf es nicht. Ueber die Stellung des Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens entscheidet allein der Treuhänder der Arbeit (vgl. § 43 Anm. 4).

5. Die Bedeutung des Zeitpunktes der gröblichen Pflichtverletzung

Darüber, daß eine ehrengerichtlich verfolgbare gröbliche Pflichtverletzung nur von einem Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft

begangen werden kann sowie darüber, daß das Verhalten eines Betriebsangehörigen vor seiner Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft nicht der ehrengerichtlichen Nachprüfung unterliegt, s. oben Anm. 2. Hier ist noch festzustellen, daß eine gröbliche Pflichtverletzung im Sinne des Gesetzes erst dann eine ehrengerichtliche Verfolgung nach sich ziehen kann, wenn sie nach Inkrafttreten des Gesetzes begangen wurde, d. h. also grundsätzlich nach dem 1. Mai 1934. Da aber bereits die Maßnahmen zur Durchführung des Gesetzes nach § 64 vor dem 1. Mai 1934 in Kraft getreten sind, kann insoweit auch schon vor dem 1. Mai ein Straftatbestand des § 36 Abs. 1 zur ehrengerichtlichen Verfolgung führen, so wenn z. B. der Treuhänder der Arbeit Anordnungen im Sinne des Gesetzes über die Bildung der Vertrauensräte getroffen hat, gegen die hartnäckig zuwidergehandelt wird; ein derartiger Verstoß kann nach Errichtung der Ehrengerichte von diesen bestraft werden (vgl. auch die Anm. zu § 64). Daß erst vom Tage des Inkrafttretens des Gesetzes oder seiner einzelnen Bestimmung eine ehrengerichtliche Verfolgung einsetzen kann, entspricht dem Grundsatz des § 2 StGB., wonach eine Handlung nur dann mit Strafe belegt werden kann, wenn diese Strafe gesetzlich bestimmt war, bevor die Handlung begangen wurde. Verfehlungen vor dem Inkrafttreten des Gesetzes können im Ehrengerichtsverfahren nur insoweit berücksichtigt werden, als durch sie eine nach dem Inkrafttreten des Gesetzes begangene gröbliche Pflichtverletzung in ihrer Schwere besonders gekennzeichnet wird. § 37

Verjährung § 37

Die ehrengerichtliche Verfolgung der im § 36 bezeichneten Verletzungen der sozialen Ehre verjährt in einem Jahre. Die Verjährung beginnt mit dem Tage, an welchem die Ehrverletzung begangen ist.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Beginn und Ende der Verjährung.
3. Wirkung der Verjährung.
4. Unterbrechung der Verjährung.
5. Ruhen der Verjährung.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 37 behandelt die Verjährung der ehrengerichtlichen Verfolgung einer nach § 36 strafbaren Verletzung der sozialen Pflichten;

§ 37 die ehrengerichtliche Verfolgung einer gröblichen Pflichtverletzung kann also durch Zeitablauf ausgeschlossen werden. Diese Bestimmung entspricht dem Grundsatz der beschleunigten Durchführung des ehrengerichtlichen Verfahrens; sie verhindert, daß die Ehrengerichte mit Pflichtverletzungen befaßt werden, die schon längere Zeit zurückliegen. § 37 wird durch § 28 DurchfVO. hinsichtlich des Ruhens und der Unterbrechung der Verjährung ergänzt (s. die Anm. 4 und 5).

Das Gesetz kennt nur die Verjährung der ehrengerichtlichen Strafverfolgung, nicht auch der Strafvollstreckung; die Vollstreckung einer rechtskräftig erkannten sozialen Ehrenstrafe ist also an Fristen nicht gebunden (s. dazu §§ 53 und 54).

2. Beginn und Ende der Verjährung

Die ehrengerichtliche Strafverfolgung verjährt in einem Jahre; sie beginnt mit dem Tage, an welchem die Ehrverletzung begangen ist und berechnet sich nach der Kalenderzeit. Vorbereitende Handlungen setzen die Verjährungsfrist noch nicht in Lauf. Die Frist beginnt auch ohne Kenntnis des Verletzten oder des antragsberechtigten Treuhänders der Arbeit von der begangenen Pflichtverletzung. Sie endet mit dem Ablauf des dem Anfangstage der Verjährung entsprechenden vorhergehenden Kalendertages; ist also die strafbare Pflichtverletzung am 1. Mai 1934 begangen worden, so läuft die Verjährungsfrist am 30. April 1935 ab. Ist bis zu diesem Tage eine Handlung, die die Unterbrechung oder das Ruhen der Verjährung auslöst, nicht vollzogen, dann ist die Strafverfolgung verjährt; das später eingeleitete Verfahren ist einzustellen.

3. Wirkung der Verjährung

Das Vorliegen der Verjährung bildet eine Verfahrenshinderung, die in allen Verfahrensstadien von Amts wegen zu berücksichtigen ist. Wird die Verjährung der Strafverfolgung festgestellt, so ist ohne Prüfung der Schuldfrage das Verfahren einzustellen. Ist bereits in die Hauptverhandlung eingetreten, dann ist bei Feststellung der Verjährung der Strafverfolgung das Verfahren durch Urteil einzustellen.

4. Unterbrechung der Verjährung

Nach § 28 Abs. 1 DurchfVO. wird die Verjährung der ehrengerichtlichen Verfolgung durch den Antrag des Treuhänders der

Arbeit nach § 41 Abs. 1, § 43 S. 3 AOG. und durch jede sonstige Handlung der mit der Durchführung der Ehrengerichtsbarkeit betrauten Stellen (des Vorsitzenden des EG., des EG. selbst, des REG., des ersuchten Richters), die wegen der begangenen Ehrverletzung gegen den Täter gerichtet ist, unterbrochen. Nach der Unterbrechung beginnt eine neue Verjährung. Die Unterbrechung bewirkt also, daß die vor ihrem Eintritt abgelaufene Zeit nutzlos wird und nach der Unterbrechung eine neue Verjährungsfrist zu laufen beginnt. Es können also auch Handlungen des Treuhänders der Arbeit, nämlich sein Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens die Verjährung unterbrechen. Die Unterbrechungshandlung muß aber gegen den Täter gerichtet sein, d. h. gegen eine bestimmte Persönlichkeit, deren Namen allerdings nicht bekannt zu sein braucht. Die Handlung muß auch wegen der begangenen Ehrverletzung vorgenommen sein, muß also eine konkrete Tat betreffen. Zur Unterbrechung der Verfolgungsverjährung genügt auch eine Handlung des inneren Geschäftsbetriebes einer mit der Durchführung der Ehrengerichtsbarkeit betrauten Stelle (nicht des Treuhänders); es muß aber diese Stelle für die betreffende Handlung überhaupt zuständig sein. Der Täter braucht von der Unterbrechungshandlung keine Kenntnis zu haben. § 37

5. Ruhen der Verjährung

Nach § 28 Abs. 2 DurchfVO. findet die Vorschrift des § 69 Abs. 1 StGB. über das Ruhen der Verjährung entsprechende Anwendung. Diese Vorschrift lautet:

> „Die Verjährung ruht während der Zeit, in welcher auf Grund gesetzlicher Vorschrift die Strafverfolgung nicht begonnen oder nicht fortgesetzt werden kann. Ist der Beginn oder die Fortsetzung eines Strafverfahrens von einer Vorfrage abhängig, deren Entscheidung in einem anderen Verfahren erfolgen muß, so ruht die Verjährung bis zu dessen Beendigung."

Während nach stattgehabter Unterbrechung der Verjährung eine neue Verjährungsfrist zu laufen beginnt, wird beim Ruhen der Verjährung die bereits begonnene Verjährungsfrist fortgesetzt, aber die Zeit, während der die Verjährung ruhte, von der gesamten Verjährungsfrist in Abzug gebracht. Der wichtigste Anwendungsfall des Ruhens der ehrengerichtlichen Verfolgung ist § 39, also das Aussetzen des ehrengerichtlichen Verfahrens, um den Ausgang eines Kriminalstrafverfahrens abzuwarten.

§ 38 Die Ehrenstrafen

§ 38

Die ehrengerichtlichen Strafen sind:

1. **Warnung,**
2. **Verweis,**
3. **Ordnungsstrafe in Geld bis zu zehntausend Reichsmark,**
4. **Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein (§§ 1 bis 3) oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben (§§ 5 ff.),**
5. **Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz; das Ehrengericht kann dabei eine von der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben.**

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Ausschließlichkeit der Strafen des § 38.
3. Die Häufung und Verbindung von Strafen.
4. Die einzelnen Ehrenstrafen und ihr Wertverhältnis zueinander.
5. Die Nebenwirkungen der ehrengerichtlichen Strafen.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 38 regelt das Strafsystem der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Die dort vorgesehenen Strafen sind Disziplinarstrafen und nicht Kriminalstrafen. Sie werden auch nicht wie die letzteren im Strafregister verzeichnet. Da auch die EG. die Aufgabe haben, darüber zu wachen, daß die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft zu einer ehrenhaften Gesinnung erzogen werden, so sieht das Gesetz zunächst einmal Ordnungsstrafen vor, die den Zweck verfolgen, den Bestraften auf die Einhaltung seiner sozialen Pflichten hinzuweisen, d. s. die Warnung, der Verweis und die Ordnungsstrafe in Geld. Sie können — die Ordnungsstrafe in Geld aber nur bis zur Höhe von einhundert RM. — vom Vorsitzenden des EG. in einem nichtförmlichen Verfahren durch Vorentscheidung verhängt werden, während auf die Ordnungsstrafe in Geld bis zur Höhe von zehntausend RM. sowie auf Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, und schließlich auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz nur in einem förmlichen Disziplinarverfahren vom EG. selbst erkannt werden kann. Diese schweren Disziplinarstrafen geben die Möglichkeit, einen Betriebsangehörigen,

der sich in die Betriebsgemeinschaft nicht einfügen kann oder will, aus ihr auszuschalten oder ihn doch so weit handlungsunfähig zu machen, daß er ihren Bestand nicht gefährdet. Nicht in allen Fällen einer gröblichen Pflichtverletzung wird es zu einer Verhängung der im § 38 genannten Strafen kommen. Vielfach wird es zur Erziehung des einzelnen schon genügen, wenn der Treuhänder gegen ihn ein Ermittlungsverfahren eingeleitet hat und sich dann damit begnügt, dem Angeschuldigten eine Mahnung oder seine Mißbilligung auszusprechen. Die Mahnung oder Mißbilligung eines Treuhänders ist keine Ordnungsstrafe, wird aber häufig ausreichen, um den Angeschuldigten zur Beobachtung seiner sozialen Pflichten im täglichen Arbeitsleben anzuhalten. U. U. wird der Treuhänder dem Angeschuldigten Auflagen machen und von deren Erfüllung die Stellung eines Antrages auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens abhängig machen.

2. Die Ausschließlichkeit der Strafen des § 38

§ 38 nennt die im sozialen Ehrengerichtsverfahren ausschließlich zulässigen Strafen; andere als die dort bezeichneten Strafen können nicht verhängt werden. So kann der Vorsitzende des EG. oder das EG. selbst das Verfahren nicht mit dem Ausspruch einer Mißbilligung abschließen; es ist auch nicht zulässig, daß das Ehrengericht auf eine Freiheitsstrafe erkennt, auch nicht hilfsweise für den Fall, daß eine Ordnungsstrafe in Geld nicht eintreibbar ist. Schließlich kann auch nicht auf Suspension, d. h. auf einstweilige Dienstenthebung oder Arbeitssperre erkannt werden. Ist z. B. gegen den Führer des Betriebes ein Ehrengerichtsverfahren eingeleitet, so kann dieser nicht vom EG. vorläufig, d. h. bis zum Abschluß des Verfahrens seines Amtes als Führer des Betriebes enthoben werden. Ist ein Verfahren gegen einen Vertrauensmann eingeleitet, dann kann ihn der Treuhänder der Arbeit unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2, wenn also der Vertrauensmann sachlich oder persönlich ungeeignet ist, jedoch ohne Rücksicht auf den Gang des ehrengerichtlichen Verfahrens von seinem Amte als Vertrauensmann abberufen.

3. Die Häufung und Verbindung von Strafen

Die einzelnen im § 38 aufgezählten Strafen können nicht miteinander verbunden werden; es ist unzulässig, z. B. neben einem Verweis auch noch auf eine Ordnungsstrafe in Geld zu erkennen oder neben der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, eine Ordnungsstrafe in Geld zu verhängen.

§ 38 Die Unzulässigkeit einer solchen Verbindung einzelner Strafen ist deshalb anzunehmen, weil sie wie z. B. im § 63 Abs. 2 RAO. nicht ausdrücklich vorgesehen ist und weil ferner § 38 für die Ahndung einer sozialen Pflichtverletzung je nach deren Schwere eine aufsteigende Stufenfolge selbständiger Strafen vorsieht, bei der die härtere Strafe die leichtere ausschließt. Die Selbständigkeit der einzelnen Strafen ist auch dadurch zum Ausdruck gebracht, daß sie im § 38 nacheinander mit besonderen Ziffern bezeichnet worden sind. Daraus, daß das AOG. die Verbindung mehrerer Strafen nicht ausdrücklich für unzulässig erklärt hat, wie dies z. B. im § 21 der Verfahrensordnung für die Berufsgerichte der Presse geschehen ist, kann Gegenteiliges für § 38 nicht gefolgert werden (a. A. Dietz, Textausgabe, § 38 Anm. 1).

Kommen mehrere selbständige Pflichtverletzungen gleichzeitig zur Aburteilung, dann ist eine einheitliche Strafe festzusetzen. Es kommt nicht auf die Zahl der Pflichtverletzungen, sondern auf die Schwere der Gesamtpflichtverletzung an; es wird nicht die einzelne Tat, sondern die aus den einzelnen Pflichtverletzungen sich ergebende unehrenhafte Gesinnung bestraft, die dann in der einheitlichen Strafe, die u. U. wegen der Vielheit der Pflichtverletzungen eine schwerere ist, gesühnt wird. Laufen gegen ein und dieselbe Person mehrere soziale Ehrengerichtsverfahren, so sind diese wegen der einheitlich zu verhängenden Strafe miteinander zu verbinden. Fallen während des Verfahrens einzelne Anklagepunkte fort, so wird dadurch höchstens die Auswahl der Strafart bei der Bewertung der gesamten gemeinschaftsstörenden Gesinnung beeinflußt.

4. Die einzelnen Ehrenstrafen und ihr Wertverhältnis zueinander

Die Reihenfolge der Strafen im § 38 entspricht dem allgemeinen Verhältnis ihrer Schwere zueinander. Für die Ahndung der Pflichtverletzungen ist je nach deren Schwere eine aufsteigende Stufenfolge selbständiger Strafen vorgesehen.

a) **Die Warnung** ist die leichteste Ordnungsstrafe. Sie wird verhängt werden, wenn es sich um Pflichtverletzungen handelt, bei deren Bewertung die Jugend des Angeklagten, der Umstand, daß er etwa gereizt worden ist, oder die Tatsache seiner erstmaligen ehrengerichtlichen Bestrafung als Milderungsgrund berücksichtigt werden können.

b) **Der Verweis** erscheint schon äußerlich als Ehrenstrafe und wird beim Vorliegen besonders unwürdigen Verhaltens zu verhängen sein. Als schwerere Disziplinarstrafe ist der Verweis schon dadurch gekennzeichnet, daß mit der Rechtskraft der Entscheidung des EG. oder seines Vorsitzenden, durch die auf Verweis erkannt wird, das Amt des Vertrauensmannes nach § 14 Abs. 3 erlischt. § 38

c) **Die Ordnungsstrafe in Geld** bedeutet bereits einen Eingriff in die Rechtsgüter des Angeklagten und geht damit in ihrem Wertverhältnis über die Warnung und den Verweis hinaus. Ihre Verhängung ist nicht davon abhängig, daß die Pflichtverletzung aus Gewinnsucht erfolgte; sie wird aber in solchen Fällen besonders angebracht sein. Die Höhe der zu verhängenden Ordnungsstrafen in Geld wird wesentlich von der Vermögenslage des Angeklagten abhängen. Sie kann nach dem Gesetz bis zur Höchstgrenze von zehntausend RM. verhängt werden. Die Höchststrafe wird in der Regel aber nur dann Platz greifen, wenn es sich um eine schwere, u. U. aus Gewinnsucht erfolgte soziale Pflichtverletzung eines Unternehmers, eines Führers des Betriebes oder einer Aufsichtsperson handelt. Bei einem Arbeiter oder Angestellten dagegen wird sich die Ordnungsstrafe in Geld in der Regel nach dem Arbeitseinkommen richten. Die Frage, ob die Geldstrafe beitreibbar ist, ist für die Entscheidung darüber, ob sie als Strafmittel im Einzelfalle angewandt werden soll, unmaßgeblich. Da die Strafvollstreckung im ehrengerichtlichen Verfahren eine Verjährung nicht kennt, bleibt der mit einer Geldstrafe Bestrafte unter dem fortgesetzten Druck der ihm drohenden Zwangsvollstreckung und wird schon dadurch für die Zukunft dahin erzogen, die sich für ihn aus der Betriebsgemeinschaft ergebenden sozialen Pflichten zu beachten (vgl. auch EGH. 11 191).

d) **Die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein,** die nach § 38 Ziff. 4 ausgesprochen werden kann, ist für den Unternehmer und den Führer des Betriebes die schwerste Ehrenstrafe, die ihn treffen kann. Sie wird nur dort Platz greifen, wo er sich der schwersten Pflichtverletzung schuldig gemacht und durch seine unehrenhafte Gesinnung zu erkennen gegeben hat, daß er nicht geeignet ist, Führer eines Betriebes und damit einer Betriebsgemeinschaft zu sein. Diese Strafe ist der größte Makel, der einem unsozialen Führer des Betriebes auferlegt werden kann. Ueber die Auswirkungen einer Entscheidung des EG., durch die die Befähigung zum Führer des Betriebes aberkannt wird, s. § 3 Abs. 3 und Anm. 4 zu § 3. Das EG. kann die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein auch auf eine bestimmte Zeitdauer aberkennen. Grundsätzlich beschränkt sich die Auswirkung des Urteils aber nicht nur auf die Stellung des Führers gerade in dem Betriebe, dem er bisher angehörte. Die Ab-

§ 38 erkennung der Führerbefähigung haftet an der Person des Verurteilten; er kann das Urteil nicht dadurch umgehen, daß er einen neuen Betrieb gründet. Nur im Wege der Begnadigung, nicht aber auf eine andere Weise, kann der Verurteilte wieder in seine Rechte als Führer des Betriebes eingesetzt werden (s. Vorbemerkung Ziff. 4 zum Vierten Abschnitt).

e) **Die Aberkennung der Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben**, kann ebenfalls nur wie die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, im förmlichen Ehrengerichtsverfahren vom EG. selbst, nicht aber von dessen Vorsitzenden, ausgesprochen werden (vgl. § 46). Diese Strafe wird insbes. dann verhängt werden, wenn der Vertrauensmann, der nach §§ 8 und 10 durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein soll, durch unehrenhafte Gesinnung den Bestand der Betriebsgemeinschaft gefährdet, indem er in Erfüllung des Straftatbestandes des § 36 Abs. 1 Ziff. 2 sich Eingriffe in die Betriebsführung anmaßt, durch die die Autorität des Führers des Betriebes untergraben und u. U. der Bestand des Betriebes selbst gefährdet wird oder wenn er die Gefolgschaft zu verhetzen sucht. Das EG. wird u. U. diese Strafe erlassen, nachdem der Vertrauensmann bereits vom Treuhänder der Arbeit aus seinem Amte abberufen worden ist. Der wesentliche Unterschied zwischen der Abberufung im Verwaltungswege gem. § 14 Abs. 2 und der Aberkennung der Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, besteht darin, daß durch die ehrengerichtliche Strafe der Aberkennung der Verurteilte auf die Dauer oder auf eine im Urteil bestimmte Zeitdauer nicht mehr Vertrauensmann werden kann, während die Abberufung durch den Treuhänder eine Rechtswirkung nur für die Amtszeit ausübt, für die der Vertrauensmann bestellt ist. Ferner erfolgt die Abberufung durch den Treuhänder wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit und braucht nicht schon eine gröbliche Pflichtverletzung zum Anlaß zu haben, während die Aberkennung der Befähigung durch das EG. als Ehrenstrafe eine unehrenhafte Gesinnung und strafbare gröbliche Pflichtverletzung voraussetzt.

f) Die schwerste Strafe, die einen Angehörigen der Gefolgschaft treffen kann, ist die **Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz** nach § 38 Ziff. 5. Auch diese Strafe kann nur durch das EG., nicht durch seinen Vorsitzenden, ausgesprochen werden. Bei seiner Entscheidung kann das EG. eine von der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben, um auf diese Weise die Vollstreckung des Urteils schneller zur Durchführung zu bringen. Ist der Verurteilte lebenslänglich angestellt,

so kann das Gericht auch in diesem Falle eine Kündigungsfrist vorschreiben. Auf diese schwerste Strafe wird dann erkannt werden müssen, wenn der Gefolgsmann durch die Schwere seiner Pflichtverletzungen zu erkennen gegeben hat, daß er nicht geeignet ist, die bisher von ihm innegehabte Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft auszufüllen. Die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz wird vom Unternehmer vollzogen; er hat auf Grund des ehrengerichtlichen Urteils die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, u. U. fristlose Entlassung, herbeizuführen. Die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz braucht aber nicht notwendig den endgültigen Ausschluß aus der Betriebsgemeinschaft zur Folge zu haben; ihr wird auch durch eine Strafversetzung in bestimmten Fällen genügt werden, z. B. dadurch, daß der Verurteilte, der bisher als Werkmeister tätig war, an anderer Stelle als Arbeiter weiterbeschäftigt wird. Allerdings werden die Verfehlungen in einem solchen Falle so schwerer Natur sein, daß ein längeres Verweilen des Verurteilten in dieser Betriebsgemeinschaft nicht möglich sein wird. Unabhängig von der Frage der ehrengerichtlichen Bestrafung ist die vom Unternehmer zu entscheidende Frage zu behandeln, ob die Ehrverletzung auch zur fristlosen Entlassung des Verurteilten auf Grund des Arbeitsvertrages berechtigt. Dem von seinem bisherigen Arbeitsplatz entfernten Gefolgsmanne steht die Klage auf Widerruf der Kündigung gem. § 56 nicht zu, weil in diesem Falle die Kündigung auf Grund einer Verpflichtung erfolgt, die auf dem Gesetz beruht (§ 62). § 38

5. Die Nebenwirkungen der ehrengerichtlichen Strafen

Wird einem Unternehmer die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, durch das EG. aberkannt, so hat er nach § 3 Abs. 3 (vgl. § 3 Anm. 4) einen anderen Führer des Betriebes zu bestellen. Wird ein Vertrauensmann mit einem Verweis, einer Ordnungsstrafe in Geld, mit der Aberkennung der Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, oder schließlich mit der Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz bestraft, so erlischt sein Amt nach § 14 Abs. 3 mit der Rechtskraft der ehrengerichtlichen Entscheidung. Wer schließlich rechtskräftig mit einer ehrengerichtlichen Strafe aus § 38 (es genügt also Warnung) bestraft ist, ist unfähig zu dem Amte eines Beisitzers im EG. und REG. (§ 5 Abs. 2 DurchfVO. sowie § 41 Anm. 6b II).

Ueber die Strafvollstreckung der Ehrenstrafen s. §§ 53 und 54.

§ 39 Kriminalstrafverfahren und Ehrengerichtsverfahren

§ 39

(1) Ist gegen einen Angehörigen eines Betriebes wegen einer strafbaren Handlung die öffentliche Klage erhoben, so ist das ehrengerichtliche Verfahren wegen der gleichen Tatsachen auszusetzen.

(2) Ist im Strafverfahren auf Freisprechung erkannt, so findet wegen der Tatsachen, die in diesem Verfahren zur Erörterung gekommen sind, ein ehrengerichtliches Verfahren nur insofern statt, als diese Tatsachen an sich und unabhängig von dem Tatbestand einer im Strafgesetz vorgesehenen Handlung die ehrengerichtliche Bestrafung begründen.

(3) Ist im Strafverfahren eine Verurteilung erfolgt, so hat der Vorsitzende des Ehrengerichts zu entscheiden, ob das ehrengerichtliche Verfahren durchzuführen ist.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Der Vorrang des kriminellen Strafverfahrens.
3. Die Wirkung des kriminellen Strafverfahrens auf das Ehrengerichtsverfahren
   a) Die Wirkung der Freisprechung
   b) Die Wirkung der Verurteilung.
4. Das Verhältnis des Ehrengerichtsverfahrens zu anderen Disziplinarverfahren.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 39 behandelt den Fall, in dem wegen der gleichen Tatsachen ein ehrengerichtliches und ein kriminelles Strafverfahren anhängig gemacht worden ist. Die Bestimmung entspricht im wesentlichen dem § 65 RAO.

Wie in anderen Disziplinarverfahren, so ist auch im sozialen Ehrengerichtsverfahren dem Strafrichter die Vorhand gelassen. Allerdings steht hier das Ehrengerichtsverfahren mit dem Strafverfahren nicht in einem so engen Zusammenhange, daß das letztere sich ipso iure erledigt, wenn der Strafrichter auf eine bestimmte Strafe erkannt hat. Werden z. B. einem Gefolgsmanne durch Strafurteil die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt, so hat

dieses Urteil nicht schon ohne weiteres auf das ehrengerichtliche Verfahren einen Einfluß, wie dies z. B. im Ehrengerichtsverfahren für die Rechtsanwälte oder im Disziplinarverfahren gegen die Beamten vorgesehen ist. Der Vorrang ist hier dem Strafverfahren insbes. deshalb eingeräumt worden, weil ihm die größere Bedeutung zukommt und der Ehrengerichtsvorsitzende nach einem verurteilenden Erkenntnis des Strafgerichts noch prüfen soll, ob darüber hinaus noch die Verhängung einer Ehrenstrafe auf Grund des AOG. angebracht ist.

2. Der Vorrang des kriminellen Strafverfahrens

Das kriminelle Strafverfahren geht dem ehrengerichtlichen Verfahren gem. § 39 Abs. 1 vor; allerdings bezieht sich dies nur auf das kriminelle Offizialverfahren und nicht auf das Privatklageverfahren (nach §§ 374 ff. StPO.); bei letzterem steht es dem Vorsitzenden des EG. oder dem EG. selbst frei, ob sein Ausgang abgewartet werden soll, was in der Regel zweckmäßig sein wird. Das kriminelle Strafverfahren hat erst nach Erhebung der öffentlichen Klage den unbedingten Vorrang; es wird sich aber die Aussetzung des Verfahrens auch schon dann empfehlen, wenn die kriminelle Strafverfolgung sich erst im Ermittelungsstadium befindet. Dem kriminellen Strafverfahren kommt auch dann der Vorrang vor dem ehrengerichtlichen Verfahren zu, wenn die öffentliche Klage erst nach der Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens erhoben ist; auch wenn dieses bereits in der Berufungsinstanz schwebt, ist es auszusetzen, wenn erst dann wegen der gleichen Tatsachen die kriminelle Strafklage erhoben wird.

Ueber die Art des Abwartens des kriminellen Strafverfahrens besagt § 39 Abs. 1 nur, daß das ehrengerichtliche Verfahren auszusetzen sei. Die Aussetzung hat zu erfolgen, wenn bereits Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem EG. anberaumt ist. Ist aber über die Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens vom Vorsitzenden des EG. noch nicht entschieden, dann ruht sein Fortgang so lange, bis das Strafverfahren abgeschlossen ist, ohne daß es einer besonderen Aussetzung bedarf. Ist die öffentliche Klage erhoben, so kann dennoch der Treuhänder der Arbeit einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens stellen; er kann hierzu u. U. gezwungen sein, um dadurch die Verjährungsfrist aus § 37 zu unterbrechen (vgl. § 37 Anm. 4).

Für welche Zeitdauer das ehrengerichtliche Verfahren zu unterbrechen oder auszusetzen ist, hat § 39 nicht ausdrücklich ausgesprochen. Die Aussetzung muß jedoch erfolgen, so lange das Strafverfahren läuft, d. h. bis zu seiner rechtskräftigen

§ 39 Erledigung; die Strafvollstreckung braucht jedoch nicht abgewartet zu werden. Ist im kriminellen Strafverfahren die Wiederaufnahme des Verfahrens angeordnet, dann ist das Ehrengerichtsverfahren ebenfalls zu unterbrechen oder auszusetzen.

§ 39 hat auch nicht wie § 65 Abs. 4 RAO. ausdrücklich ausgesprochen, daß das ehrengerichtliche Verfahren fortgesetzt werden kann, wenn im kriminellen Strafverfahren eine Hauptverhandlung deshalb nicht stattfinden kann, weil der Angeklagte im Sinne des § 276 StPO. abwesend ist. Aus dem Fehlen einer solchen Bestimmung darf aber nicht gefolgert werden, daß auch in einem solchen Falle das Ehrengerichtsverfahren bis zum endgültigen Abschluß des Strafverfahrens ausgesetzt werden muß; man muß vielmehr entsprechend dem § 65 Abs. 4 RAO. annehmen, daß unter diesen Umständen das ehrengerichtliche Verfahren fortgeführt werden kann.

3. Die Wirkung des kriminellen Strafverfahrens auf das Ehrengerichtsverfahren

Kommt es im Strafverfahren nicht zur Hauptverhandlung, sondern wird das Verfahren vorher eingestellt, dann ist das EG. in seiner Beurteilung der strafbaren Ehrverletzung frei und unabhängig von den Ergebnissen der kriminellen Strafverfolgung (vgl. EGH. 18 223). Dasselbe muß auch gelten, wenn im kriminellen Strafverfahren ein Urteil ergeht, das auf Einstellung lautet (so auch Friedlaender, S. 442).

a) Die Wirkung der Freisprechung im kriminellen Strafverfahren

Nach § 39 Abs. 2 findet im Falle des Freispruches im Strafverfahren wegen der Tatsachen, die in ihm zur Erörterung gekommen sind, ein ehrengerichtliches Verfahren nur insoweit statt, als diese Tatsachen an sich und unabhängig von dem Tatbestand einer im Strafgesetz vorgesehenen Handlung die ehrengerichtliche Strafverfolgung begründen. Die Tatsachen, die im Strafverfahren zur Erörterung gekommen sind, sind die den Gegenstand des freisprechenden Urteils bildenden Vorgänge; hinsichtlich dieses Tatbestandes ist das EG. an die Feststellung des freisprechenden Strafurteils gebunden, daß der Angeklagte nicht unter ein kriminelles Strafgesetz fällt. Es steht also in einem solchen Falle für das EG. rechtskräftig fest, daß der Angeklagte überhaupt nicht einer kriminellen Straftat schuldig ist; das EG. kann deshalb hierüber nicht mehr eigene Ermittelungen anstellen. Nur insoweit kann das EG. über diesen Tatbestand noch entscheiden, als

die Tatsachen an sich und unabhängig von ihrer rechtskräftig verneinten kriminellen Strafbarkeit die ehrengerichtliche Bestrafung begründen. Ist z. B. der Angeklagte im kriminellen Strafverfahren wegen schwerer Körperverletzung eines Betriebsangehörigen rechtskräftig freigesprochen, so kann doch in der im Strafurteil festgestellten Handlung selbst eine böswillige Störung des Gemeinschaftsgeistes liegen und eine Bestrafung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 2 rechtfertigen. Oder ist z. B. das Mitglied eines Vertrauensrates wegen Geheimnisverrats auf Grund des § 17 UWG. freigesprochen, so kann in der gleichen Tat eine unbefugte Offenbarung vertraulicher Angaben liegen, die zur Bestrafung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 4 berechtigt. Ob das EG. bei Feststellung des Sachverhalts an die tatsächlichen Feststellungen und ihre rechtliche Würdigung im Strafurteil auch dann gebunden ist, wenn das Strafverfahren nicht auf öffentliche Klage hin, sondern im Wege der Privatklage durchgeführt ist, kann zweifelhaft sein (EGH. 20 82 hat die Frage offengelassen). § 39

b) Die Wirkung der Verurteilung im kriminellen Strafverfahren

Das ADG. hat nicht die Möglichkeit vorgesehen, daß das ehrengerichtliche Verfahren ohne weiteres eingestellt werden muß, wenn im kriminellen Strafverfahren auf eine bestimmte Strafe rechtskräftig erkannt ist. Sind z. B. dem Angeklagten im kriminellen Strafverfahren die bürgerlichen Ehrenrechte rechtskräftig aberkannt, dann ist das ehrengerichtliche Verfahren z. B. gegen einen Vertrauensmann nicht ohne weiteres einzustellen, wenn auch der Vertrauensmann nach § 8 im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sein muß (vgl. § 8 Anm. 3). Auch das EG. kann sich mit der Straftat unter den Gesichtspunkten des § 36 befassen, weil der bestrafte Vertrauensmann durch ehrengerichtliches Urteil u. U. noch darüber hinaus von seinem Arbeitsplatz entfernt werden oder auch mit einer hohen Ordnungsstrafe in Geld bestraft werden kann.

Für das ehrengerichtliche Verfahren ist das rechtskräftige verurteilende Erkenntnis des kriminellen Strafverfahrens von Bedeutung; das EG. ist an das Strafurteil gebunden, wenn das Verfahren trotz des verurteilenden kriminellen Erkenntnisses fortgesetzt wird; denn die Einheit und Autorität des im kriminellen und ehrengerichtlichen Strafverfahren sich äußernden staatlichen Strafwillens fordert, daß das EG. eine Schuld nicht bejahen kann, die der Strafrichter verneint und umgekehrt eine solche nicht verneint, die der Strafrichter bejaht oder geahndet hat (vgl. EGH.

§ 40 19 54; 20 87; 21 144; 22 182; allerdings ist diese Frage für die RAO. streitig, vgl. Friedlaender S. 447).

Ist im Strafverfahren Verurteilung erfolgt, dann steht es im freien Ermessen des Vorsitzenden des EG., ob das ehrengerichtliche Verfahren durchgeführt wird; er wird in diesem Falle vor der Einstellung des Verfahrens den Treuhänder der Arbeit anhören, der auf die Fortsetzung des ehrengerichtlichen Verfahrens nur insoweit einen Einfluß hat, als sein Recht zur Zurücknahme des Antrages nach § 52 reicht.

Das Verfahren wird vom Vorsitzenden des EG. eingestellt werden, wenn er der Ansicht ist, daß eine besondere ehrengerichtliche Bestrafung zur Aufrechterhaltung der Disziplin innerhalb der Betriebsgemeinschaft neben der bereits verhängten Kriminalstrafe nicht erforderlich ist. Da die Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens durch Beschluß erfolgt, ist hiergegen die Beschwerde zulässig, über die nach § 24 DurchfVO. der Vorsitzende des REG. endgültig entscheidet (die Frage kann allerdings zweifelhaft sein, weil es sich hier um eine Ermessensfrage des Vorsitzenden des EG. handelt).

4. Ueber das Verhältnis des sozialen Ehrengerichtsverfahrens zu anderen Disziplinarverfahren

s. die Vorbem. zum Vierten Abschnitt Ziff. 5.

Verfahrensvorschriften § 40

Insoweit sich nicht aus den nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen ergeben, finden auf das ehrengerichtliche Verfahren die Vorschriften der Strafprozeßordnung über das Verfahren in den zur Zuständigkeit der Landgerichte gehörigen Strafsachen und die Vorschriften der §§ 155 Nr. II, 176, 184 bis 198 des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechende Anwendung. Eine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft findet nicht statt.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die entsprechende Anwendung der StPO. und des GVG.
3. Einzelne Besonderheiten des ehrengerichtlichen Verfahrens
   a) Keine Voruntersuchung
   b) Keine Verhaftung usw.

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung): § 40

c) Keine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft
d) Die Zustellung der Ladungen und Entscheidungen
e) Der Verteidiger
f) Die Amts- und Rechtshilfe.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 40 regelt die Anwendbarkeit der StPO. und des GVG. auf das soziale Ehrengerichtsverfahren. Er entspricht wörtlich dem § 66 RAO. Zwischen der Verfahrensregelung des AOG. und der der RAO. bestehen jedoch wesentliche Unterschiede, die sich nicht nur aus dem verschiedenartigen Aufbau und der verschiedenen Zusammensetzung der Ehrengerichtsbehörden, sondern auch aus dem anders gearteten Personenkreis und dem unterschiedlichen Zweck der beiden Ehrengerichtsverfahren ergeben; schließlich enthält das AOG. selbst sowie die 3. DurchfVO. so wesentliche Besonderheiten für das soziale Ehrengerichtsverfahren, daß die Verfahrensregelung nach der RAO. wohl vergleichsweise herangezogen werden kann, bei der Entscheidung einer einzelnen Verfahrensfrage jedoch immer die Besonderheiten des sozialen Ehrengerichtsverfahrens berücksichtigt werden müssen.

Das Verfahren vor den sozialen EG. ist nicht an so starre Formen gebunden, wie das Strafverfahren nach der StPO. Die Praxis hat es deshalb wesentlich in der Hand, wie das Verfahren ausgestaltet wird. Dem Grundgedanken des ganzen Gesetzes entsprechend ist das Ehrengerichtsverfahren so elastisch gestaltet, daß es allen praktischen Bedürfnissen Rechnung tragen wird. Es ist auf eine beschleunigte Durchführung der Strafverfolgung gerichtet und weitestgehend von Formalvorschriften befreit.

Im Gegensatz zum Verfahren nach der RAO. kennt das AOG. ein förmliches und ein nichtförmliches ehrengerichtliches Verfahren. Im nichtförmlichen Verfahren kann der Vorsitzende des EG. nach § 45 den Antrag des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweisen, er kann ferner nach § 46 durch eine Vorentscheidung auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM. erkennen. Das förmliche Disziplinarverfahren wird dagegen vom EG. in einer mündlichen öffentlichen Verhandlung durchgeführt (§ 47). Dem Vorsitzenden des EG. sind auch weitgehende Rechte zur Vorbereitung der Hauptverhandlung vor dem EG. eingeräumt (vgl. § 44 Anm. 2). Alles dies kennzeichnet das soziale Ehrengerichtsverfahren als ein Verfahren eigener Art, wenn auch wesentliche Vorschriften der StPO. für entsprechend anwendbar

§ 40 erklärt und einzelne Bestimmungen des AOG. den Verfahrensvorschriften der RAO. nachgebildet sind. Dies soll nun aber nicht dazu führen, durch juristisch kritische Untersuchungen bis in die kleinste Einzelheit die Verfahrensordnung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit festzulegen. Weil der Gesetzgeber sich damit begnügte, durch einzelne grundlegende Verfahrensvorschriften nur die Richtung für die Gestaltung des Verfahrens zu zeigen, so ist es auch nicht Aufgabe der nachfolgenden Erläuterungen, einzelnen formellen Zweifelsfragen nachzuspüren. Die Praxis wird den Weg finden, der der zweckentsprechendsten Gestaltung des ehrengerichtlichen Verfahrens am nächsten kommt.

2. Die entsprechende Anwendung der StPO. und des GVG.

Die StPO. sowie die einzelnen Bestimmungen des GVG. sollen auf das ehrengerichtliche Verfahren nach § 40 nur insoweit entsprechend angewendet werden, als sich aus den Bestimmungen des AOG. selbst und seiner 3. DurchfVO. nicht Abweichungen ergeben. Inwieweit derartige Abweichungen vorliegen, wird in den Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen des AOG. festgestellt werden. Da die StPO. und die einzelnen Vorschriften des GVG. nur entsprechend anzuwenden sind, muß immer auf die Natur des sozial-ehrengerichtlichen Verfahrens und seine Besonderheiten Rücksicht genommen werden.

a) Die Anwendung der StPO.

Nach § 40 finden auf das ehrengerichtliche Verfahren die Vorschriften der StPO. über das Verfahren in den zur Zuständigkeit der Landgerichte gehörigen Strafsachen entsprechende Anwendung. Auch die RAO. hat in ihrem § 66 auf die Vorschriften für die Landgerichte verwiesen. Dort wie hier werden jedoch die Vorschriften der StPO. über das Verfahren in den zur Zuständigkeit der Amtsgerichte gehörigen Strafsachen entsprechend anzuwenden sein, denn diese (Einzelrichter und Schöffengerichte) sind jetzt für die weitaus meisten Strafsachen die Gerichte erster Instanz; auf sie ist im wesentlichen die Zuständigkeit der Landgerichte schon seit der Verordnung vom 4. 1. 1924 übergegangen. Demzufolge muß § 40 so gelesen werden, als stände an Stelle des Wortes „Landgerichte" das Wort „Amtsgerichte". Von praktischer Bedeutung ist das allerdings nicht; denn der einzige wichtige Unterschied zwischen dem amtsgerichtlichen und landgerichtlichen Strafverfahren erster Instanz ist durch § 20 DurchfVO. im Sinne des amtsgerichtlichen Verfahrens geregelt. Für das ehrengerichtliche Verfahren gilt der „Strengbeweis" nicht; vielmehr hat das EG.

selbst den Umfang der Beweisaufnahme zu bestimmen (vgl. §§ 47 und 48 Anm. 4 b). Auf die einzelnen aus der StPO. anzuwendenden Bestimmungen wird bei den nachfolgenden Paragraphen hingewiesen werden. In Anm. 3 sollen darüber hinaus noch einzelne Besonderheiten des ehrengerichtlichen Verfahrens im Zusammenhange besprochen werden, die von dem Strafverfahren nach der StPO. abweichen. § 40

b) Die Anwendung von Bestimmungen des GVG.

ist einmal durch § 40 AOG. und zum anderen durch § 23 DurchfVO. vorgeschrieben. Es gelten danach für das ehrengerichtliche Verfahren entsprechend:

I. die Vorschrift des § 155 Abs. 2 GVG., die Fälle behandelt, in denen der Gerichtsvollzieher kraft Gesetzes von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen ist; wichtig für die Vollstreckung der Ordnungsstrafen in Geld.

II. die §§ 176 bis 182 GVG., d. h. die Vorschriften über die Aufrechterhaltung der Ordnung in der Sitzung sowie über die Sitzungspolizei. Auch soweit der Vorsitzende des EG. außerhalb der mündlichen Verhandlung Amtshandlungen vornimmt, stehen ihm nach § 180 GVG. die in den §§ 176 bis 179 bezeichneten sitzungspolizeilichen Befugnisse zu (Entfernung aus dem Sitzungszimmer, Anordnung einer höchstens 24stündigen Haft, Ordnungsstrafe in Geld). Die Vollstreckung der sitzungspolizeilichen Maßnahmen hat der Vorsitzende des EG. unmittelbar zu veranlassen (§ 179 GVG.), d. h. also ohne Vermittlung der Staatsanwaltschaft oder des Treuhänders der Arbeit.

III. schließlich die §§ 184 bis 198 GVG. über die Gerichtssprache sowie über die Beratung und Abstimmung. Hier sei nur hervorgehoben, daß die Verschwiegenheitspflicht aus § 198 GVG. über den Hergang bei der Beratung und Abstimmung auch für die Beisitzer der EG. und des REG. gilt.

3. Einzelne Besonderheiten des ehrengerichtlichen Verfahrens

Da das AOG. durch die Bestimmungen der dritten DurchfVO. vom 28. 3. 1934 wesentlich ergänzt wird, ergibt sich für die erläuternde Darstellung des AOG., die an seine Bestimmungen anschließt, eine systematische Umständlichkeit. Im wesentlichen werden die einzelnen Bestimmungen der DurchfVO. bei den einschlägigen Paragraphen des AOG. erläutert, soweit dies systematisch möglich ist. Im nachfolgenden seien jedoch einige Besonderheiten des sozialen Ehrengerichtsverfahrens vorweggenommen.

§ 41 DurchfVO. das zuständige Amtsgericht oder eine andere öffentliche Behörde um Hilfeleistung zu ersuchen.

b) Sitz der Ehrengerichte

sind die Orte, an denen die Treuhänder der Arbeit ihren Hauptsitz haben (Anordnung des Reichsarbeitsministers v. 4. 4. 34, RABl. I S. 94, s. auch § 18 Anm. 2). Ein EG. kann aber an jedem anderen Orte innerhalb seines Amtsbezirkes die Hauptverhandlung abhalten und Beschlüsse fassen (vgl. § 47 Anm. 4a).

c) Die Bildung von Abteilungen

bei einem Ehrengericht ist nicht vorgesehen (wie z. B. im § 67 Abs. 2 RAO. für die EG. der Rechtsanwälte). Sollte die Inanspruchnahme der EG. die Aufteilung des Arbeitsanfalles auf mehrere Abteilungen erfordern, so können solche nur durch den Reichsjustizminister im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister gebildet werden.

d) Geschäftsstelle des Ehrengerichtes

Eine eigene selbständige Geschäftsstelle hat das EG. nicht; vielmehr werden die Aufgaben seiner Geschäftsstelle von der des Arbeitsgerichtes am Sitze des EG. wahrgenommen (§ 1 Abs. 2 DurchfVO.).

Die der Geschäftsstelle obliegenden Aufgaben sind vor allem die Führung der Niederschriften in den Sitzungen (entsprechende Anwendung der StPO.), die Vornahme der Zustellungen auf Veranlassung des Vorsitzenden (§ 40 Anm. 3d), die Expedition der richterlichen Verfügungen, Entgegennahme von Erklärungen zu Protokoll (z. B. § 49 Abs. 2) usw.

5. Die örtliche Zuständigkeit der Ehrengerichte

ist nicht ausdrücklich geregelt. Aus § 43 Abs. 1 ist jedoch zu folgern, daß zur Entscheidung über eine strafbare Ehrverletzung das EG. zuständig ist, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, in dem die Ehrverletzung erfolgte. Der Wohnort des Täters ist für die Bestimmung des Gerichtsstandes ohne Bedeutung. Hat z. B. ein Unternehmer mehrere Betriebe in verschiedenen Bezirken, dann ist für die Aburteilung einer von ihm begangenen Tat das EG. zuständig, in dessen Bezirk der „Tatbetrieb" belegen ist. Grundsätzlich richtet sich also die Zuständigkeit der EG. nach dem Sitz des Betriebes, dem der Täter zur Zeit der Tat angehörte. Maßgebend ist der Zeitpunkt der strafbaren Ehrverletzung und nicht etwa der Zeitpunkt der Antragstellung durch den Treuhänder (vgl. hierzu § 36 Anm. 5 sowie § 43 Anm. 3b).

Die Gerichtsstände der §§ 7 bis 11 und 13 StPO. gelten also für das ehrengerichtliche Verfahren nicht. Ist ein ehrengerichtliches Verfahren bei einem unzuständigen EG. eingeleitet, ist in entsprechender Anwendung des § 270 StPO. durch Beschluß die Unzuständigkeit des Gerichtes und die Verweisung an das zuständige EG. auszusprechen. § 41

Sind mehrere EG. zuständig, wird in entsprechender Anwendung des § 12 Abs. 2 StPO. die Untersuchung und Entscheidung einem von ihnen vom REG. zu übertragen sein. Ist bereits das Ermittlungsverfahren von einem Treuhänder durchgeführt, (vgl. § 43 Anm. 3b), so ist das EG. seines Bezirks zuständig, wenn auch die Straftat in mehreren Treuhänder-Bezirken erfolgte.

6. Die Besetzung der Ehrengerichte

Nach § 41 S. 2 „besteht", — d. h. ist ordentlich besetzt —, das EG. aus einem richterlichen Beamten als Vorsitzendem, einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzer. Die EG. entscheiden also als Kollegialgerichte.

a) Der Vorsitzende des Ehrengerichts

Ihn sowie die für ihn erforderliche Anzahl von Stellvertretern bestellt der Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister (§ 41 Abs. 2 AOG. in Verb. mit § 2 DurchfVO.). Bei der Bestellung hat der Reichsjustizminister auch die Reihenfolge der Stellvertreter des Vorsitzenden zu bestimmen. Ist dies nicht geschehen, dann nimmt entsprechend § 66 GVG. der jeweilig dem Dienstalter nach oder bei gleichem Dienstalter der Geburt nach älteste Stellvertreter des Vorsitzenden den Vorsitz sowie die Rechte und Pflichten des Vorsitzenden außerhalb der Hauptverhandlung wahr.

Der Vorsitzende des EG. muß richterlicher Beamter sein (vgl. § 2 GVG.). Mangels einer ausdrücklichen Verweisung auf das GVG. erfolgt die Ernennung des Vorsitzenden nicht auf Lebenszeit; die Amtsdauer bestimmt der Reichsjustizminister im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister.

Auf die Stellung des Vorsitzenden finden die §§ 192 ff. GVG. sowie die Vorschriften der StPO. entsprechende Anwendung, soweit nicht im AOG. und der DurchfVO. etwas Besonderes bestimmt ist. Ueber die Stellung des Vorsitzenden außerhalb der Hauptverhandlung s. § 44 Anm. 2.

b) Die Beisitzer des Ehrengerichts

Die beiden Laienbeisitzer und zwar je einen Führer des Betriebes und einen Vertrauensmann entnimmt der Vorsitzende des

§ 40

a) Keine Voruntersuchung

Nach § 11 DurchfVO. findet eine Voruntersuchung im ehrengerichtlichen Verfahren nicht statt. Sie ist nicht erforderlich, weil nach § 44 AOG. der Vorsitzende des EG. ein Ermittlungsrecht erhalten hat, das ihm eine weitgehende eigene Aufklärung der Straftat ermöglicht (s. § 44 Anm. 2). So kann er selbst das Material zur Prüfung der Fragen sammeln, ob er den Antrag des Treuhänders der Arbeit als unbegründet zurückweisen (§ 45), ob er im nichtförmlichen Verfahren eine Vorentscheidung erlassen (§ 46) oder ob er schließlich die Entscheidung dem EG. überlassen und deswegen einen Termin zur Hauptverhandlung anberaumen will. Durch den Wegfall der Voruntersuchung sollte vor allem die Durchführung des ehrengerichtlichen Verfahrens beschleunigt werden.

b) Keine Verhaftung, vorläufige Festnahme usw.

Nach § 12 DurchfVO. sind die Verhaftung, vorläufige Festnahme und Vorführung des Beschuldigten sowie die Beschlagnahme und Durchsuchung im sozialen Ehrengerichtsverfahren unzulässig. Das gilt für das gesamte Verfahren, also für das Ermittlungsverfahren des Treuhänders der Arbeit und des Vorsitzenden des EG., aber auch für das Verfahren in der Hauptverhandlung, und zwar ohne Unterschied, aus welchen Gründen etwa eine derartige Maßnahme angewendet werden sollte. Die Ladung des Angeschuldigten zu seiner Vernehmung durch den Treuhänder der Arbeit oder den Vorsitzenden des EG. muß deshalb auch ohne Androhung der Vorführung erfolgen. Wird das persönliche Erscheinen des Angeklagten zur Hauptverhandlung vor dem EG. angeordnet, dann kann er nach § 19 DurchfVO. in der Ladung darauf hingewiesen werden, daß bei seinem Nichterscheinen ein Vertreter nicht zugelassen werde (vgl. §§ 47 und 48 Anm. 3 a). Mit der Unzulässigkeit der Verhaftung, d. h. einen Haftbefehl zu erlassen, entfällt auch die Möglichkeit, daß im sozialehrengerichtlichen Verfahren Steckbriefe ergehen. Da das AOG. zur Feststellung des Sachverhalts auf jeden Zwang gegen die Person des Angeschuldigten verzichtet, muß weiterhin angenommen werden, daß eine Anordnung nach § 81 StPO. (Unterbringung des Angeschuldigten in einer Irrenanstalt zur Beobachtung) im ehrengerichtlichen Verfahren unzulässig ist; dem Angeklagten kann aber anheimgegeben werden, sich freiwillig in einer Irrenanstalt zur Beobachtung zu stellen (so auch für die RAO. Friedlaender, S. 479). Da die Durchsuchung im ehrengerichtlichen Verfahren grundsätzlich unzulässig ist, ist auch die Durchsuchung bei anderen Personen, die mit dem Täter nicht identisch sind, nicht gestattet (s. § 103 StPO.).

§ 40

Ist auch die Verhaftung im ehrengerichtlichen Verfahren stets unzulässig, so kann jedoch die Haft als Zwangsmaßnahme nach § 901 ZPO. angeordnet werden, wenn der Verurteilte wegen Unbeitreibbarkeit einer Ordnungsstrafe in Geld zur Leistung des Offenbarungseides geladen ist, aber im Eidesleistungstermin nicht erscheint oder die Eidesleistung ohne Grund verweigert; denn mit der Verhaftung des § 12 DurchfVO. ist nur die nach der StPO. zulässige gemeint (vgl. zur RAO. Friedlaender, S. 479 Anm. 5).

§ 12 DurchfVO. bezieht sich nur auf den Angeschuldigten; gegen andere Personen, z. B. gegen Zeugen, sind Freiheitsbeschränkungen innerhalb der Grenzen der StPO. auch im ehrengerichtlichen Verfahren zulässig.

c) Keine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft

Nach § 40 S. 2 findet eine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft im ehrengerichtlichen Verfahren nicht statt; sie ist völlig ausgeschlossen. Wesentliche Aufgaben, die ihr nach der StPO. im Strafverfahren zustehen, sind für die soziale Ehrengerichtsbarkeit dem Treuhänder der Arbeit übertragen worden. So liegt nach § 43 das Ermittlungsverfahren in der Hand des Treuhänders; er hat das Anklagemonopol d. h. er allein ist berechtigt, einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zu stellen. Er kann auch an der Hauptverhandlung vor dem EG. und dem REG. teilnehmen und Anträge stellen. Auch die Zuständigkeit der Staatsanwaltschaft für die Bewirkung der Zustellungen ist im ehrengerichtlichen Verfahren weggefallen; siehe d. Die Bestimmungen der StPO. und des GVG., die von der Staatsanwaltschaft handeln, kommen im ehrengerichtlichen Verfahren nicht unmittelbar zur Anwendung. Inwieweit der Treuhänder der Arbeit an die Stelle der Staatsanwaltschaft tritt, ist von Fall zu Fall zu entscheiden.

d) Die Zustellung der Ladungen und Entscheidungen

veranlaßt der Vorsitzende des EG. gem. § 13 DurchfVO. Er wird dabei unterstützt durch die Geschäftsstelle des EG. (s. § 41 Anm. 4 d.). Auf das Verfahren bei Zustellungen finden die Vorschriften der ZPO. über die Zustellung von Amts wegen Anwendung (§ 13 a. a. O.), d. h. die §§ 208 bis 213 ZPO. in der Fassung der Bekanntm. v. 8. 11. 33 (RGBl. I S. 821, 840). Vgl. auch die VO. zur Vereinfachung der Zustellungen vom 17. 6. 33

§ 41 EG. aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront nach der Reihenfolge der Liste. Zur einzelnen Sitzung sollen tunlichst solche Personen ausgewählt werden, die dem gleichen Gewerbezweige wie der Angeschuldigte angehören. Für diese Beisitzer gelten die Bestimmungen des § 41 Abs. 2 S. 2 AOG. sowie die §§ 3 bis 9 DurchfVO. Danach ergibt sich für sie im einzelnen folgendes:

I. Die Aufstellung der Vorschlagsliste,

aus der die Beisitzer zu entnehmen sind, ist im § 3 DurchfVO. geregelt. Da die Vorschlagslisten nach Maßgabe des § 23 AOG. aufzustellen sind, gelten die Vorschriften über die Vorschlagslisten für den Sachverständigenbeirat beim Treuhänder der Arbeit entsprechend (§ 17 der 2. DurchfVO., s. Anhang sowie § 23 Anm. 2b).

Der Vorsitzende des EG. hat danach ein Verzeichnis derjenigen Wirtschaftszweige aufzustellen, aus denen er die Beisitzer zu berufen beabsichtigt. Er kann dabei verschiedene Wirtschaftszweige zu einer Gruppe zusammenfassen. Wirtschaftszweige, für die durch Gesetz eine ständische Gliederung durchgeführt ist (Reichskulturkammer, Reichsnährstand) sind besonders zu berücksichtigen. Dieses Verzeichnis der Wirtschaftszweige wird sich in der Regel mit dem Verzeichnis des Treuhänders der Arbeit für die Mitglieder des Sachverständigenbeirates decken (vgl. § 23 Anm. 2b). Das Verzeichnis war erstmalig bis zum 20. April 1934 aufzustellen und wird in Zukunft bis zum 15. März des Jahres, in dem das Amt der Beisitzer endet, der vorschlagsberechtigten Deutschen Arbeitsfront zur Aufstellung der Listen für die Beisitzer übermittelt. Da die Dauer des Beisitzeramtes nach § 4 DurchfVO. drei Jahre beträgt, wird auch die Vorschlagsliste nur alle drei Jahre aufgestellt, während sie für die Mitglieder des Sachverständigenbeirates beim Treuhänder der Arbeit nur für ein Jahr gilt (§ 17 Abs. 4 der 2. DurchfVO.).

Die Deutsche Arbeitsfront hat für die in dem Verzeichnis bezeichneten Wirtschaftszweige und Wirtschaftsgruppen als Beisitzer mindestens je drei Führer des Betriebes (§§ 1 und 3) und je drei Vertrauensmänner (§ 9) namhaft zu machen, soweit nicht der Vorsitzende des EG. aus besonderen Gründen die Benennung einer größeren Anzahl fordert. Es wird sich nicht empfehlen, eine zu große Zahl von Beisitzern vorzusehen, da nur bei einer häufigeren Mitwirkung im EG. die notwendigen Erfahrungen für das Beisitzeramt erworben werden. Anderseits braucht der Vorsitzende nicht alle namhaft gemachten Personen als Beisitzer zu berufen. Die Namen der vorgeschlagenen Beisitzer sind in der Vorschlagsliste getrennt nach den Wirtschaftszweigen unter Mitteilung ihrer Anschrift aufzuführen. Für einen durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Stand sind die Beisitzer von der Deutschen Arbeitsfront im Einvernehmen mit dem betreffenden Stande vorzuschlagen. Soweit dieses Einvernehmen nicht erzielt wird, sind die Vorschläge der Deutschen Arbeitsfront und des betreffenden Standes dem Vorsitzenden des EG. vorzulegen, der dann zu versuchen hat, ein Einvernehmen über die vorzuschlagenden Beisitzer herzustellen; gelingt ihm dies nicht, so hat er die Entscheidung des Reichsarbeitsministers herbeizuführen.

§ 41

Es ist nicht ausdrücklich (wie bei der Vorschlagsliste für den Sachverständigenbeirat) vorgeschrieben, bis wann die Liste der Beisitzer beim Vorsitzenden einzureichen ist. Um aber die rechtzeitige Berufung der Beisitzer sicherzustellen, wird sie zweckmäßig bis zum 15. April, d. h. also einen Monat nach Uebersendung des Verzeichnisses der Wirtschaftszweige, von der Deutschen Arbeitsfront beim Vorsitzenden eingereicht.

II. Die Berufung der Beisitzer

erfolgt nach § 4 DurchfVO. durch den Vorsitzenden des EG. auf die Dauer von drei Jahren. Der Vorsitzende ist grundsätzlich an die Reihenfolge in der Vorschlagsliste gebunden, von der er nur dann abweichen kann, wenn Auslassungen einzelner Vorgeschlagener notwendig werden, wenn z. B. bei einzelnen die Voraussetzungen für das Beisitzeramt fehlen. In diesem Falle ist der nächste in der Vorschlagsliste Vorgeschlagene zu berufen. Stehen Personen auf der Liste, die zur Ablehnung des Beisitzeramtes berechtigt sind, so ist deswegen allein der Vorsitzende noch nicht befugt, von ihrer Berufung abzusehen, solange sie von ihrem Ablehnungsrecht keinen Gebrauch gemacht haben. Es brauchen aber nicht alle Vorgeschlagenen berufen zu werden; über die Zahl der als Beisitzer zu berufenen Personen entscheidet allein der Vorsitzende.

Da Veränderungen des Beisitzerbestandes während der Berufungsdauer, z. B. durch Tod, Amtsenthebung, Ablehnung des Amtes oder Verlegung des Wohnsitzes eintreten können, muß der Vorsitzende schon bei der Berufung dafür sorgen, daß ein ausreichender Ueberschuß an Beisitzern vorhanden ist. Stellt sich innerhalb der Berufungsdauer heraus, daß die berufenen Beisitzer nicht ausreichen, dann sind für den Rest der Amtszeit nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste weitere Beisitzer zu berufen; ist die Liste erschöpft, muß sie die Deutsche Arbeitsfront ergänzen; der Vorsitzende selbst ist zur Ergänzung der Liste nicht ermächtigt.

§ 40 (RGBl. I S. 394). Ueber die Benachrichtigung des Treuhänders der Arbeit von der mündlichen Verhandlung sowie über die Ladung des Angeklagten s. §§ 47 und 48 Anm. 3a.

e) Der Verteidiger

Daß im ehrengerichtlichen Verfahren die Verteidigung des Beschuldigten zulässig ist, ergibt sich schon aus § 48 Abs. 2, wonach sich der Angeklagte in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen kann. Darüber hinaus schreibt § 18 DurchfVO. vor, daß der Vorsitzende des EG. dem Angeklagten nach freiem Ermessen für die Hauptverhandlung einen Verteidiger von Amts wegen bestellen kann.

Auf die Verteidigung finden die §§ 137 ff. StPO. entsprechende Anwendung. Daraus folgt: Der Beschuldigte kann sich in jeder Lage des ehrengerichtlichen Verfahrens des Beistandes eines Verteidigers bedienen (§ 137 StPO.). Zu (Wahl-)Verteidigern können die bei einem deutschen Gerichte zugelassenen Rechtsanwälte sowie die Rechtslehrer an deutschen Hochschulen gewählt werden, aber auch (mit Genehmigung des Gerichts) andere Personen, z. B. Leiter und Angestellte der von der Deutschen Arbeitsfront eingerichteten Rechtsberatungsstellen (vgl. § 138 StPO.). Notwendig ist die Verteidigung nur, wenn der Angestellte taub oder stumm ist.

Der nach § 18 DurchfVO. vom Vorsitzenden des EG. zu bestellende (Offizial-)Verteidiger kann nur für die Hauptverhandlung bestellt werden, nicht auch schon für das Vorverfahren. Die Auswahl des zu bestellenden Verteidigers erfolgt durch den Vorsitzenden des EG. aus der Zahl der am Sitze des Gerichtes wohnenden Rechtsanwälte (§ 144 StPO.). Daneben kann sich aber auch der Angeklagte (mit Genehmigung des EG.) als Verteidiger den Leiter oder Angestellten einer Rechtsberatungsstelle der Deutschen Arbeitsfront wählen. Ueber die Frage, ob ein Bedürfnis vorliegt, einen Verteidiger zu bestellen, entscheidet der Vorsitzende nach richterlichem Ermessen. Der Grund zur Bestellung eines Offizialverteidigers kann sich aus der Schwierigkeit der Sache, z. B. der Beweisführung, Höhe der Strafe, wie auch aus der Persönlichkeit des Beschuldigten (jugendliches Alter, Gebrechlichkeit, geistige Mängel) ergeben.

Für die Einsichtnahme in die Akten durch den Verteidiger gilt § 147 StPO. entsprechend, d. h. der Verteidiger ist nach Einreichung des Antrages des Treuhänders der Arbeit bei dem EG. zur Einsicht der dem Gerichte vorliegenden Akten befugt. Schon vorher ist ihm die Einsicht in die Akten insoweit zu gestatten, als dies ohne

Gefährdung des Untersuchungszweckes geschehen kann. Die Akten des Treuhänders der Arbeit kann aber der Verteidiger nur insoweit einsehen, als sie den gerichtlichen Akten einverleibt oder beigefügt sind. Während des Ermittlungsverfahrens des Treuhänders können dessen Handakten von der Verteidigung nur mit seiner Genehmigung eingesehen werden; ein Anspruch darauf besteht nicht. § 41

f) Die Amts- und Rechtshilfe

Nach § 27 DurchfVO. haben die Gerichte und sonstigen öffentlichen Behörden den mit der Durchführung der Ehrengerichtsbarkeit betrauten Stellen Amts- und Rechtshilfe zu leisten. Insbesondere haben auch die Polizeibehörden und die ordentlichen Gerichte sowie die Strafvollstreckungsbehörden innerhalb ihrer Zuständigkeit dem Treuhänder der Arbeit und dem Vorsitzenden des EG. bei der Vornahme der Ermittlungen im ehrengerichtlichen Verfahren Beistand zu gewähren. Auch das EG. und der REG. haben Anspruch auf Amts- und Rechtshilfe durch die Gerichte und öffentlichen Behörden. Siehe auch § 25 und die dort. Anm. Der Umfang des Rechtshilfeanspruchs ergibt sich aus der Zuständigkeit der ersuchenden Stelle. Es wird hierauf noch bei der Besprechung des Ermittlungsverfahrens des Treuhänders und des Vorsitzenden im EG. zurückzukommen sein.

Die Ehrengerichte

§ 41

(1) Ueber Verletzungen der sozialen Ehre entscheidet auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein Ehrengericht, das für jeden Bezirk eines Treuhänders der Arbeit zu errichten ist.

(2) Das Ehrengericht besteht aus einem vom Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden richterlichen Beamten als Vorsitzenden und einem Führer eines Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzern. Führer des Betriebes und Vertrauensmänner sind durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts aus Vorschlagslisten zu entnehmen, die die Deutsche Arbeitsfront nach Maßgabe des § 23 aufstellt; sie sind nach der Reihenfolge der Liste zu entnehmen, doch sollen tunlichst

§ 41 Werden Beisitzer nachträglich für ausgefallene Beisitzer berufen, dann scheiden sie mit dem Ablauf derjenigen Zeit aus, die der ausgefallene Beisitzer noch im Beisitzeramte verblieben wäre.

Eine besondere Form ist für die Berufung nicht vorgeschrieben. Sie erfolgt durch Verwaltungsverfügung des Vorsitzenden unter schriftlicher Benachrichtigung des Berufenen und der Deutschen Arbeitsfront oder des betreffenden Standes, dem der Beisitzer angehört. Mit der Berufung ist der Berufene ohne weiteres Beisitzer; einer besonderen Annahmeerklärung des Amtes bedarf es nicht; nur muß er vor der Uebernahme des Amtes seine Ablehnungsgründe geltend machen (s. IV).

III. Die Voraussetzungen für das Beisitzeramt sind im § 5 DurchfVO. in Anlehnung an § 21 AGG. geregelt worden. Es sind danach Muß- und Sollvorschriften zu unterscheiden.

Zu den Mußvoraussetzungen gehören die deutsche Reichsangehörigkeit, Vollendung des 25. Lebensjahres, Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte und der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Aemter; der zu Berufende darf ferner nicht rechtskräftig mit einer ehrengerichtlichen Strafe aus § 38 AOG. bestraft sein (es genügt also schon eine vom Ehrengericht rechtskräftig erkannte Warnung, um die Unzulässigkeit der Berufung des Bestraften als Beisitzer zu bewirken). Gegen die zu Berufenden darf ferner nicht das Hauptverfahren wegen eines Verbrechens oder Vergehens eröffnet sein, das die Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte zur Folge haben kann; er darf auch nicht infolge gerichtlicher Anordnung in der Verfügung über sein Vermögen beschränkt sein. Schließlich müssen die zu Berufenden entweder Führer des Betriebes oder Vertrauensmänner sein. Da die Vertrauensmänner nach § 8 AOG. sich durch vorbildliche menschliche Eigenschaften auszeichnen und die Gewähr dafür bieten müssen, daß sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten werden, ist genügend Vorsorge getroffen, daß nur Gefolgschaftsangehörige mit ehrenhafter Gesinnung zu Beisitzern berufen werden. Für den Führer des Betriebes sind diese Voraussetzungen zwar nicht ausdrücklich aufgenommen, aber selbstverständlich.

Die Sollvoraussetzungen für das Beisitzeramt sind folgende: es sollen nur Personen berufen werden, die im Bezirke des EG. seit mindestens einem Jahre als Führer des Betriebes, als Stellvertreter eines solchen oder als Angehörige der Gefolgschaft tätig sind; bei der erstmaligen Berufung von Beisitzern sollen nur Personen berufen werden, die eine entsprechende Stellung bekleidet haben.

Die Muß- und Sollvoraussetzungen für das Beisitzeramt müssen oder sollen im Zeitpunkt der Berufung gegeben sein. Wird das Fehlen einer Mußvoraussetzung nachträglich bekannt oder fällt sie nachträglich fort, dann ist der Beisitzer durch den Vorsitzenden seines Amtes zu entheben (§ 5 Abs. 3 DurchfVO.). Ein besonderes Enthebungsverfahren ist für diesen Fall nicht vorgesehen, vor der Entscheidung muß jedoch der Beisitzer gehört werden. Die Entscheidung des Vorsitzenden ist endgültig. Nach der Enthebung darf der Beisitzer Amtshandlungen nicht mehr vornehmen. Da es aber eines besonderen Enthebungsaktes bedarf, muß umgekehrt gefolgert werden, daß die auch von einem absolut unfähigen Beisitzer vorgenommenen Amtshandlungen bis zu seiner Enthebung wirksam bleiben. Die Enthebung hat also nur Wirkung für die Zukunft. Das Fehlen einer Sollvoraussetzung berechtigt nicht zu einer nachträglichen Enthebung des Beisitzers. § 41

Ueber die Folgen der Amtsenthebung insbes. über die Ersatzberufung für den Rest der Amtsdauer s. o. Ziff. II.

IV. Die Ablehnung des Beisitzeramtes

Diejenigen Personen, welche die Eignungsvoraussetzungen erfüllen, sind zur Uebernahme des Beisitzeramtes gesetzlich verpflichtet; die Erfüllung dieser Pflicht kann gemäß § 28 DurchfVO. (s. u. Ziff. VIII) von dem Vorsitzenden des EG. durch Ordnungsstrafen in Geld erzwungen werden. Nur beim Vorliegen der besonderen Ablehnungsgründe des § 6 DurchfVO., der dem § 24 AGG. entspricht, kann die Uebernahme des Beisitzeramtes abgelehnt werden. Für die Ablehnung ist eine Frist nicht vorgeschrieben (§ 53 GVG. ist nicht anwendbar); es ist aber anzunehmen, daß sie vor der Amtsübernahme erfolgen muß. Entsteht der Ablehnungsgrund aber erst während der Amtszeit, kann eine Abberufung des Beisitzers im Einvernehmen mit ihm, dem Vorsitzenden des EG. und der vorschlagenden Stelle erfolgen. Die Ablehnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen, zweckmäßig gegenüber dem Vorsitzenden oder der Geschäftsstelle. Die im § 6 DurchfVO. aufgeführten fünf Ablehnungsgründe sind ausschließlich. Als solche gelten: Vollendung des 65. Lebensjahres, Krankheit oder Gebrechen (muß glaubhaft gemacht werden, nicht unbedingt durch ärztliche Bescheinigung), ehrenamtliche Tätigkeit für die Allgemeinheit (also unbezahlte Tätigkeit z. B. als Beisitzer im Arbeitsgericht, ehrenamtliche Tätigkeit bei den Dienststellen der NSDAP. und den ihr angeschlossenen Organisationen, nicht aber Tätigkeit in einem privaten Verein; starke berufliche Inanspruchnahme ist

§ 41 Personen ausgewählt werden, die dem gleichen Gewerbezweig wie der Angeschuldigte angehören.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die sachliche Zuständigkeit der Ehrengerichte.
3. Die Voraussetzungen für die Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens.
4. Die Einrichtung der Ehrengerichte
   a) Der Bezirk
   b) Der Sitz
   c) Die Bildung von Abteilungen
   d) Die Geschäftsstelle des Ehrengerichts.
5. Die örtliche Zuständigkeit der Ehrengerichte.
6. Die Besetzung der Ehrengerichte
   a) Der Vorsitzende des Ehrengerichts
   b) Die Beisitzer des Ehrengerichts
      I. Die Aufstellung der Vorschlagsliste
      II. Die Berufung der Beisitzer
      III. Die Voraussetzungen für das Beisitzeramt
      IV. Die Ablehnung eines Beisitzeramtes
      V. Die Amtsenthebung eines Beisitzers
      VI. Die Stellung der Beisitzer
      VII. Der Schutz der Vertrauensmänner als Beisitzer
      VIII. Die Ordnungsstrafen gegen Beisitzer
      IX. Die Heranziehung der Beisitzer zu den einzelnen Sitzungen.
7. Die Ausschließung und Ablehnung der Mitglieder des Ehrengerichts.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 41 regelt die Zuständigkeit und die Zusammensetzung der EG. Er wird ergänzt durch die §§ 1 bis 9 der Dritten Durchführungsverordnung, die gleichfalls nachfolgend erläutert werden.

2. Die sachliche Zuständigkeit der Ehrengerichte

Nach § 41 Abs. 1 entscheiden die EG. in erster Instanz über Verletzungen der sozialen Ehre.

Nicht jede strafbare Pflichtverletzung kommt zur Verhandlung vor das EG. Um eine Beschleunigung des Verfahrens zu ermöglichen, ist dem Vorsitzenden des EG. durch die §§ 45 und 46 ein weitgehendes selbständiges Entscheidungsrecht übertragen. Zur Hauptverhandlung vor dem EG. kommt es in jenen Fällen nur dann, wenn der Vorsitzende nicht selbst entscheiden will (§ 47 Abs. 1), oder wenn nach Zurückweisung eines Antrages des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens dieser rechtzeitig auf Hauptverhandlung vor dem EG. anträgt und endlich, wenn der Vorsitzende in einer Vorentscheidung auf eine Ehrenstrafe erkannt hat (Höchststrafe: Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM.) und der Treuhänder der Arbeit oder der Beschuldigte gegen diese Entscheidung Einspruch einlegen. In der Regel wird also wenigstens in leichteren Fällen (s. § 46) über den Antrag auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens zur Entlastung der EG. zunächst der Vorsitzende des EG. selbst entscheiden.

3. Die Voraussetzungen für die Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens

Die Initiative der ehrengerichtlichen Strafverfolgung steht allein dem Treuhänder der Arbeit zu. Nur er ist berechtigt, einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zu stellen. Ein Strafantrag des Verletzten ist entbehrlich und hat nur die Bedeutung einer Anzeige (vgl. § 43 Anm. 2). Der Treuhänder der Arbeit ist die Anklagebehörde für das ehrengerichtliche Verfahren; die Staatsanwaltschaft wirkt nicht mit (§ 40 Anm. 3c).

Der Antrag des Treuhänders ist wesentliche Prozeßvoraussetzung für das ehrengerichtliche Verfahren, deren Vorliegen in allen Prozeßstadien von Amts wegen nachgeprüft werden muß. Ergibt sich im Laufe des Verfahrens, daß der Antrag nicht vorliegt, oder zieht der Treuhänder ihn rechtzeitig zurück (§ 52), ist gem. § 260 Abs. 3 StPO. die Einstellung des Verfahrens auszusprechen.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes kann zur Wahrnehmung der Aufgaben des Treuhänders der Arbeit ein Sondertreuhänder bestellt werden (§ 21 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben), der dann die Rechte und Pflichten des Treuhänders im ehrengerichtlichen Verfahren wahrzunehmen hat. Im übrigen s. über die Antragstellung des Treuhänders § 43 Anm. 5.

4. Die Einrichtung der Ehrengerichte

Die Ehrengerichte sind Reichsbehörden. Ueber sie führt der Reichsjustizminister im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister die Dienstaufsicht.

a) Der Bezirk des Ehrengerichtes

ist nach § 41 Abs. 1 der Bezirk eines Treuhänders der Arbeit. Das EG. kann außerhalb dieses Bezirkes keine Amtshandlungen vornehmen, und zwar, weil § 166 GVG. keine Anwendung findet, auch dann nicht, wenn Gefahr im Verzuge obwaltet. In einem solchen Falle ist im Wege des Rechtshilfeersuchens nach § 27

§ 41 kein Ablehnungsgrund), sechsjährige Tätigkeit als Beisitzer eines EG., bei Frauen Erschwerung der Ausübung des Amtes durch die Fürsorge für ihre Familie. — Ueber die Berechtigung zur Ablehnung entscheidet der Vorsitzende des EG. endgültig (§ 6 Abs. 2 DurchfVO.).

V. Die Amtsenthebung eines Beisitzers

ist im § 7 DurchfVO. geregelt. Ein Beisitzer kann seines Amtes enthoben werden, wenn er seine Amtspflichten grob verletzt, z. B. durch Verletzung der Amtsverschwiegenheit (§ 198 GVG.), oftmaliges unentschuldigtes Fernbleiben von den Sitzungen, Verweigerung der Eidesleistung nach § 42 AOG. usw. — Für die Entscheidung über die Amtsenthebung ist der REG. (in voller Besetzung) zuständig. Vor der Entscheidung sind der (jeweilige) Vorsitzende des EG. und der Beisitzer zur Aeußerung (schriftlich oder mündlich) aufzufordern. Da es sich hier um ein besonderes Disziplinarverfahren gegen einen Beisitzer handelt, das nicht den Regeln des Vierten Abschnittes des AOG. untersteht, ist die Art des Verfahrens in das pflichtgemäße Ermessen des REG. gestellt. Mündliche Verhandlung ist nicht erforderlich; die Oeffentlichkeit wird auszuschließen sein. Die Entscheidung des REG. ist endgültig und unanfechtbar. Mit dem Enthebungsbeschluß erlischt das Amt des Beisitzers; von diesem Zeitpunkt an darf er Amtshandlungen nicht mehr vornehmen, bis zu diesem Zeitpunkt sind seine Amtshandlungen gültig. Ueber die Ersatzberufung s. oben unter III.

VI. Die Stellung der Beisitzer

ist im § 8 DurchfVO. geregelt. Danach findet auf die Beisitzer des EG. zunächst der § 25 AGG. entsprechende Anwendung. Danach ist das Amt eines Beisitzers ein Ehrenamt; er erhält keine Bezahlung, sondern nur eine angemessene Entschädigung für den ihm aus der Wahrnehmung des Beisitzeramtes erwachsenen Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrkosten. Auf die Beisitzer des EG. findet die Verordnung über die Entschädigung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden vom 17. 2. 32 (RGBl. I S. 74) mit der Aenderung durch die Verordnung vom 28. 2. 34 (RGBl. I S. 173, berichtigt am 22. 3. 34, RGBl. I S. 258) entsprechende Anwendung. Die Festsetzung der Entschädigung erfolgt durch den Vorsitzenden endgültig (§ 25 Abs. 3 AGG.), der die Geschäftsstelle zur rechnerischen Vorarbeit heranziehen wird. Eine Beschwerde gegen den Festsetzungsbeschluß ist nicht gegeben.

Die Beisitzer, die keine besondere Amtsbezeichnung führen, haben das Recht und die Pflicht, in den Sitzungen des EG. mitzuwirken, wenn sie vom Vorsitzenden dazu herangezogen werden. Aus der entsprechenden Anwendung des § 240 StPO. ergibt sich, daß der Vorsitzende in der mündlichen Verhandlung den Beisitzern auf Verlangen zu gestatten hat, Fragen an die Zeugen und Sachverständigen zu stellen. Ueber ihre Stellung in der Beratung und Abstimmung gelten nach § 40 AOG. die Bestimmungen der §§ 192 bis 198 GVG. über die Schöffen entsprechend. § 41

VII. Der Schutz der Vertrauensmänner als Beisitzer

Nach § 8 DurchfVO. gilt § 26 AGG. entsprechend für die Beisitzer eines EG. Demnach ist es den Unternehmern oder ihren Angestellten (die Leitungs- oder Aufsichtsbefugnisse haben) untersagt, Vertrauensmänner in der Uebernahme oder Ausübung des Beisitzeramtes zu beschränken oder sie wegen der Uebernahme oder Ausübung des Amtes zu benachteiligen (z. B. durch Abzug des Arbeitsentgeltes). Unternehmer oder ihre Angestellten, die diesen Vorschriften vorsätzlich zuwiderhandeln, werden mit Geldstrafe bestraft. Da es sich um ein Vergehen handelt, beträgt die Strafe 3 bis 10000.— RM. (§ 27 Abs. 1 StGB. i. d. F. der Art. I und VIII der VO. vom 6. 2. 24, RGBl. I S. 44, ergänzt durch § 2 der VO. vom 12. 12. 24, RGBl. I S. 775). § 26 AGG. ist als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. anzusehen; seine Verletzung hat Schadensersatzpflicht zur Folge.

VIII. Ordnungsstrafen gegen Beisitzer

Nach § 8 DurchfVO. findet schließlich auch § 28 AGG. auf die Beisitzer eines EG. entsprechende Anwendung. Danach werden Beisitzer vom Vorsitzenden mit einer Ordnungsstrafe in Geld bestraft, wenn sie ohne genügende Entschuldigung nicht oder nicht rechtzeitig zu den Sitzungen erscheinen oder sich ihren Obliegenheiten in anderer Weise entziehen. Ordnungsstrafen können auch dann auferlegt werden, wenn ein Beisitzer sich weigert, abzustimmen, wenn er die Sitzung stört, sich vorzeitig entfernt, seine Amtsverschwiegenheit verletzt usw. Bei nachträglicher genügender Entschuldigung ist die Strafe aufzuheben oder zu ermäßigen. Die Strafverhängung erfolgt durch Beschluß des Vorsitzenden, gegen den die Beschwerde zulässig ist, über die nach § 24 DurchfVO. der Vorsitzende des REG. endgültig entscheidet. Ueber die Vollstreckung der Ordnungsstrafe s. § 26 DurchfVO. und § 53 AOG.

§ 41 IX. Die Heranziehung der Beisitzer zu den einzelnen Sitzungen

Nach § 9 DurchfVO. sollen die Beisitzer zu den Sitzungen des EG. tunlichst für jeden Wirtschaftszweig oder jede Wirtschaftsgruppe gesondert nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste herangezogen werden (vgl. auch § 41 Abs. 2 letzter Halbsatz). Es handelt sich dabei um eine Sollvorschrift („tunlichst"), von der aber nur aus dringenden Gründen abgewichen werden darf. Um Schwierigkeiten bei der praktischen Anwendung dieser Bestimmung auszuschließen, ist es zweckmäßig, für einen Sitzungstag möglichst nur solche Fälle anzusetzen, bei denen die einzelnen Beschuldigten dem gleichen Gewerbezweige oder der gleichen Wirtschaftsgruppe angehören. Es werden dann aus dem entsprechenden Gewerbezweige oder der Wirtschaftsgruppe die Beisitzer (tunlichst!) in der Reihenfolge der Vorschlagsliste entnommen. Die Nichtbeachtung führt aber noch nicht zu einer vorschriftswidrigen Besetzung des EG.

7. Ausschließung und Ablehnung der Mitglieder des Ehrengerichts

Auf den Vorsitzenden und die Beisitzer des EG. finden die Vorschriften der §§ 22 StPO. entsprechende Anwendung. Danach wird z. B. die Ausschließung eines Richters des EG. kraft Gesetzes dann anzunehmen sein, wenn er unmittelbar selbst durch die strafbare Handlung verletzt ist. Nach § 22 Ziff. 4 StPO. ist es ausgeschlossen, daß ein Treuhänder der Arbeit oder auch ein Verteidiger des Beschuldigten, z. B. ein Angehöriger der Rechtsberatungsstelle, der als Verteidiger des Beschuldigten tätig gewesen ist, als Richter oder Beisitzer im EG. mitwirkt. Selbstverständlich findet § 23 Abs. 1 StPO. auf den Vorsitzenden keine Anwendung. Ein Richter, aber auch ein Beisitzer, kann wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden, wenn ein Grund vorliegt, der objektiv geeignet ist, Mißtrauen gegen seine Unparteilichkeit zu rechtfertigen (§§ 24 und 31 StPO.). Die Mitwirkung in einem früheren auch anders gearteten ehrengerichtlichen oder in einem kriminellen Strafverfahren geben keinen solchen Grund zur Ablehnung (vgl. z. B. EGH. 17 70). Ueber die Ablehnung eines Beisitzers entscheidet der Vorsitzende in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 2 StPO. Ueber die Ausschließung oder Ablehnung eines als Protokollführer zugezogenen Urkundsbeamten entscheidet das EG. (§ 31 Abs. 3 StPO. entspr.).

Verpflichtung der Beisitzer §§ 42 43

§ 42

Die Beisitzer sind vor ihrer Dienstleistung durch den Vorsitzenden auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten ihres Amtes eidlich zu verpflichten.

§ 42 regelt die Verpflichtung der Beisitzer eines EG.; er entspricht wörtlich dem § 20 Abs. 3 AGG.

Die Form der Verpflichtung sowie die Beteuerungsformel ist aus § 51 GVG. zu entnehmen. Demgemäß erfolgt die Verpflichtung des Beisitzers durch den Vorsitzenden des EG. in öffentlicher Sitzung, über die von dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des EG. ein Protokoll aufgenommen wird. Der Vorsitzende richtet an die zu Verpflichtenden die Worte: „Sie schwören bei Gott dem Allmächtigen und Allwissenden, die Pflichten eines Beisitzers des Ehrengerichtes getreulich zu erfüllen und Ihre Stimme nach bestem Wissen und Gewissen abzugeben". Die Beisitzer leisten den Eid, indem jeder einzeln die Worte spricht: „Ich schwöre es, so wahr mir Gott helfe". Unterbleibt die eidliche Verpflichtung oder erfolgt sie unter wesentlicher Formverletzung, so ist das EG. nicht vorschriftsmäßig besetzt; die Verpflichtung des Beisitzers muß bei seiner nächsten Dienstleistung wiederholt werden; Verweigerung der Eidesleistung führt zu einer Ordnungsstrafe (s. § 41 Anm. 6b VIII.).

Die Verpflichtung gilt für die ganze Dauer der dreijährigen Amtszeit und braucht nicht in jeder Sitzung wiederholt zu werden.

Anzeige; Ermittlungsverfahren und Antrag des Treuhänders § 43

§ 43

Anzeigen wegen Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes sind schriftlich unter Angabe der Beweismittel bei dem Treuhänder der Arbeit anzubringen, in dessen Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Sobald der Treuhänder der Arbeit durch eine Anzeige oder auf anderem Wege von einer gröblichen Verletzung der sozialen Ehre Kenntnis erhält, hat er den Sachverhalt zu erforschen, dabei

§ 43 insbesondere auch den Beschuldigten zu hören und sich über die Anrufung des Ehrengerichts zu entschließen. Dem Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens hat der Treuhänder das Ergebnis der von ihm angestellten Ermittlungen beizufügen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Die Stellung des Treuhänders im ehrengerichtlichen Verfahren.
2. Die Anzeige.
3. Das Ermittlungsverfahren des Treuhänders
   a) Anlaß des Ermittlungsverfahrens
   b) Oertliche Zuständigkeit
   c) Die Erforschung des Sachverhalts.
4. Die Entschließung des Treuhänders über die Antragstellung. Das Opportunitätsprinzip im ehrengerichtlichen Verfahren.
5. Die Anrufung des Ehrengerichtes.

1. Allgemeines. Die Stellung des Treuhänders im ehrengerichtlichen Verfahren

§ 43 regelt das Vorbereitungsverfahren des Treuhänders der Arbeit für die soziale Ehrengerichtsbarkeit, insbesondere die Antragserhebung sowie das Ermittlungsverfahren und die Antragstellung zur Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens.

Der Treuhänder der Arbeit nimmt im ehrengerichtlichen Verfahren die Stellung der Anklagebehörde ein. Er allein kann das ehrengerichtliche Verfahren in Gang setzen (s. § 41 Anm. 3). Die Staatsanwaltschaft wirkt in diesem Verfahren nicht mit (§ 40 Anm. 3 c). Da die Stellung des Treuhänders in wesentlichen Punkten von der eines Staatsanwaltes im Strafverfahren abweicht, können die in der StPO. und im GVG. für die Staatsanwaltschaft vorgesehenen Bestimmungen auf den Treuhänder nicht unmittelbar Anwendung finden.

Nach § 19 Abs. 1 Ziff. 7 hat der Treuhänder der Arbeit bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit mitzuwirken. Seine Aufgaben sind dabei folgende: Bei ihm ist die Anzeige wegen Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes einzureichen; er hat sie zu prüfen und etwaige Ermittlungen anzustellen, von deren Ergebnis es abhängt, ob er einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens stellt, der — anders als im Strafprozeß — in sein pflichtgemäßes Ermessen gestellt ist. Er ist nicht verpflichtet, einen solchen Antrag zu stellen, selbst wenn er von dem Vorliegen einer strafbaren

Handlung überzeugt ist. Im ehrengerichtlichen Verfahren herrscht also das Opportunitätsprinzip. Ueber die Rechte des Treuhänders der Arbeit nach Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens s. § 45 (Antrag auf Anberaumung der Hauptverhandlung vor dem EG. nach Zurückweisung des Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens), § 46 (Einspruch auf Vorentscheidung des Vorsitzenden), § 48 (Anwesenheit in der Hauptverhandlung), § 52 (Antragszurücknahme) und § 54 (Ueberwachung der Durchführung rechtskräftiger Urteile). § 43

2. Die Anzeige

wegen Verletzung der sozialen Ehre durch einen Angehörigen eines Betriebes ist zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens ebensowenig notwendig wie ein Strafantrag des Verletzten selbst, der nur die Bedeutung einer Anzeige haben kann. Die ehrengerichtliche Strafverfolgung erfolgt durch den Treuhänder der Arbeit von Amts wegen. Er kann auch auf anderem Wege als durch eine Anzeige zur Stellung eines entsprechenden Antrages veranlaßt werden.

Die Anzeige ist schriftlich oder zu Protokoll der Treuhänderdienststelle anzubringen; sie muß Unterschrift und Wohnung des Anzeigenden enthalten, um Rückfragen des Treuhänders zu ermöglichen, die Tatsachen angeben, aus denen sich die Ehrverletzung ergibt, und die Beweismittel (Zeugen, Urkunden usw.) bezeichnen, durch die die strafbare Ehrverletzung begründet werden soll.

Eine Verpflichtung zur Anzeigeerstattung besteht für niemanden, auch nicht für den Führer des Betriebes oder für ein Mitglied des Vertrauensrates. Es steht im freien Ermessen eines jeden, ob er strafbare Ehrverletzungen zur Kenntnis des Treuhänders bringen will. Vielfach werden selbst gröbliche Ehrverletzungen ohne Anzeige an den Treuhänder mit Erfolg im Betriebe selbst beigelegt werden können.

Zuständig zur Entgegennahme einer Anzeige ist der Treuhänder der Arbeit, in dessen Bezirk der Betrieb gelegen ist (vgl. Anm. 3b). Geht eine Anzeige über eine strafbare Ehrverletzung bei einer anderen Behörde ein, so ist sie an den zuständigen Treuhänder der Arbeit abzugeben.

Für die Anzeige einer strafbaren Ehrverletzung gilt nicht § 469 StPO., wonach dem Anzeigenden, der wider besseres Wissen oder grobfahrlässig Anzeigen veranlaßt, die entstandenen Kosten auferlegt werden können. In solchen Fällen greift aber § 36 Abs. 1 Ziff. 3 ein; wiederholt leichtfertige Anzeigen können danach Anlaß zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den

§ 43 Anzeigenden geben, wenn dieser Angehöriger einer Betriebsgemeinschaft ist. Auf diese Weise können Querulanten und Denunzianten zur Verantwortung gezogen werden. Eine wider besseres Wissen erhobene Anzeige wegen einer gröblichen Ehrverletzung kann auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. So wird wegen falscher Anschuldigung mit Gefängnis nicht unter einem Monat bestraft, wer einen anderen bei einer Behörde oder einen zur Entgegennahme von Anzeigen zuständigen Beamten (z. B. den Treuhänder der Arbeit) oder öffentlich wider besseres Wissen einer strafbaren Handlung oder der Verletzung einer Amts- oder Dienstpflicht in der Absicht verdächtigt, ein behördliches Verfahren oder andere behördliche Maßnahmen gegen ihn herbeizuführen oder fortdauern zu lassen. Ebenso wird bestraft, wer in gleicher Absicht wider besseres Wissen eine sonstige Behauptung tatsächlicher Art aufstellt, die geeignet ist, ein behördliches Verfahren (z. B. das Ehrengerichtsverfahren) oder andere behördlichen Maßnahmen gegen ihn herbeizuführen oder fortdauern zu lassen. Ist die falsche Anschuldigung in der Absicht begangen, sich oder einem Dritten einen Vorteil zu verschaffen, so ist die Strafe Gefängnis nicht unter drei Monaten. Neben der Strafe kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden. Ist die falsche Anschuldigung nicht wider besseres Wissen, aber vorsätzlich oder leichtfertig begangen, so ist die Strafe Gefängnis bis zu einem Jahre oder Geldstrafe (vgl. Gesetz zur Abänderung strafrechtlicher Vorschriften v. 26. 5. 33, RGBl. I S. 295).

3. Das Ermittlungsverfahren des Treuhänders der Arbeit

Die Führung des Ermittlungsverfahrens ist durch § 43 S. 2 dem Treuhänder der Arbeit übertragen. Er kann sich dazu nicht einer gerichtlichen Voruntersuchung bedienen, da diese durch § 11 DurchfVO. (s. oben § 40 Anm. 3a) im ehrengerichtlichen Verfahren nicht stattfindet. Die Ermittlungen braucht der Treuhänder nicht persönlich vorzunehmen; er kann sich entweder der Amts- und Rechtshilfe gem. § 27 DurchfVO. sowie des § 25 AOG. bedienen (s. § 40 Anm. 3 f); er kann aber auch die Ermittelungen einem von ihm Beauftragten übertragen (vgl. § 21 AOG.).

a) Anlaß des Ermittlungsverfahrens

kann eine Anzeige an den Treuhänder sein (s. oben Anm. 2). Er kann aber auch „auf anderem Wege von einer gröblichen Verletzung der sozialen Ehre Kenntnis erhalten". Die förmliche Anzeige ist also nur eine der Kenntnisquellen des Treuhänders. Da er von Amts wegen in das ehrengerichtliche Verfahren eintritt,

sobald er den Verdacht einer strafbaren Ehrverletzung in Erfahrung gebracht hat, so kann er auch einschreiten auf Grund eigener Wahrnehmungen z. B. bei Betriebsbesichtigungen oder auf Grund einer Mitteilung von anderen Behörden (Gewerbeaufsichtsbeamten, Polizeibehörden, Staatsanwaltschaft, Gerichten) schließlich auch auf Grund einer Selbstanzeige des Täters. § 43

b) Örtliche Zuständigkeit

Bevor der Treuhänder die Ermittlungen im Einzelfalle einleitet, muß er seine örtliche Zuständigkeit prüfen. Zuständig ist er nur für solche strafbaren Ehrverletzungen, die in einem Betriebe erfolgten, dessen Sitz sich in seinem Amtsbereich, d. h. seinem Wirtschaftsgebiet befindet (§ 43 S. 1; vgl. auch § 18 Anm. 2). Erfolgen strafbare Handlungen desselben Täters in mehreren Treuhänderbezirken, dann müssen sich die einzelnen an sich zuständigen Treuhänder über die Zusammenfassung des Ermittlungsverfahrens bei einem Treuhänder einigen; kann eine Einigung nicht erzielt werden, so entscheidet der Reichsarbeitsminister als Dienstaufsichtsinstanz, welcher Treuhänder das Ermittlungsverfahren durchführen und den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens stellen soll. Ein solcher Fall kann eintreten, wenn ein Unternehmer strafbare Ehrverletzungen in mehreren seiner Betriebe verübt, die in verschiedenen Treuhänderbezirken liegen.

c) Die Erforschung des Sachverhalts

Sobald der Treuhänder der Arbeit von einer gröblichen Verletzung der sozialen Ehre Kenntnis erhält, hat er den Sachverhalt zu erforschen und dabei insbes. auch den Beschuldigten zu hören (§ 43 S. 2). Die Erforschung des Sachverhalts soll die Entschließung des Treuhänders über die Stellung eines Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens vorbereiten. Er wird diesen Antrag stellen, wenn er den Täter einer strafbaren Ehrverletzung für hinreichend verdächtig hält. Daraus folgt, daß sich der Treuhänder mit einem summarischen Verfahren begnügen und den Sachverhalt nicht bis in die letzte Einzelheit hinein zu durchdringen braucht.

Ersieht der Treuhänder schon aus der Anzeige, daß wegen der ihm zur Kenntnis gebrachten Handlung ein ehrengerichtliches Verfahren unstatthaft ist, oder ist er von vornherein von der Grundlosigkeit der Anzeige überzeugt, so kann er sie ohne weitere Ermittlungen ablegen. Andernfalls hat er den Sachverhalt nachzuprüfen. Er darf sich dabei aber nicht nur auf die Erforschung derjenigen Tatsachen beschränken, durch die der Beschuldigte be-

§ 43 lastet wird; hat vielmehr auch die zur Entlastung dienenden Umstände zu ermitteln. Zu diesem Zwecke kann er Auskünfte einholen, Zeugen und Sachverständige vernehmen, den Tatort besichtigen. Er hat auch den Beschuldigten zu hören, aber nicht das Recht, Zeugen und Sachverständige zu vereidigen. Soll im Vorverfahren des Treuhänders ein Zeuge oder Sachverständiger vereidigt werden, so kann dies nur im Wege der Rechtshilfe durch das zuständige Amtsgericht erfolgen. Da es sich bei dem Ermittlungsverfahren des Treuhänders um ein vorbereitendes Verfahren im Sinne der Strafprozeßordnung handelt, ist die Vereidigung nur zulässig, wenn Gefahr im Verzuge ist, oder wenn der Eid als Mittel zur Herbeiführung einer wahren Aussage über einen für das weitere Verfahren erheblichen Punkt erforderlich erscheint (§ 65 Abs. 1 StPO.). Will der Treuhänder selbst Zeugen und Sachverständige (uneidlich) vernehmen, so kann er die von ihm vorgeladenen Personen nicht zwingen, zur Vernehmung zu erscheinen; er hat auch nicht die Befugnis, im Falle des Nichterscheinens die zwangsweise Vorführung des Ausgebliebenen anzuordnen. Das folgt schon daraus, daß nur den Behörden eine Pflicht zur Auskunftserteilung im Wege der Amts- und Rechtshilfe auferlegt ist. Der Treuhänder kann sich aber im Einzelfalle dadurch helfen, daß er das zuständige Amtsgericht oder die Polizeibehörde ersucht, die Vernehmung durchzuführen. Den Beschuldigten kann der Treuhänder förmlich, also zu Protokoll selbst vernehmen oder durch andere Behörden vernehmen lassen; er kann ihn auch zu einer schriftlichen Aeußerung auffordern. Aber auch der Beschuldigte ist nicht verpflichtet zur Vernehmung zu erscheinen, weil nach § 12 DurchfVO. die Verhaftung und Vorführung des Beschuldigten im gesamten sozialen Ehrengerichtsverfahren unzulässig ist. Sein Ausbleiben wird aber ebenso wie seine Aussageverweigerung zu seinen Ungunsten zu bewerten sein, worauf er bei der Ladung zur Vernehmung in entsprechender Weise aufmerksam zu machen ist.

Das Rechtshilfeersuchen des Treuhänders im Ermittlungsverfahren kann sich nur auf § 27 DurchfVO. stützen, nicht aber auf die §§ 157 ff. GVG., die nach § 21 DurchfVO. nur auf das Ermittlungsverfahren des EG. Anwendung finden. Wird ein Rechtshilfeersuchen des Treuhänders von einem Gerichte abgelehnt, so steht ihm nur die Beschwerde nach § 304 StPO., nicht aber der Weg des § 159 GVG. offen.

4. Die Entschließung des Treuhänders über die Antragstellung. Das Opportunitätsprinzip im ehrengerichtlichen Verfahren

§ 43

Nach Abschluß seiner Ermittlungen hat sich der Treuhänder über die Anrufung des EG. zu entschließen (§ 43 S. 2 letzter Halbs.). Die Stellung des Treuhänders der Arbeit ist aber bei dieser Entschließung eine andere als die der Staatsanwaltschaft im ordentlichen Strafverfahren oder im ehrengerichtlichen Verfahren nach der RAO. Für die StPO. und die RAO. gilt das Legalitätsprinzip, d. h. es steht der Staatsanwaltschaft als Anklagebehörde grundsätzlich (von Ausnahmen abgesehen) nicht das Recht zu, strafbare Handlungen, bei denen die Voraussetzungen der Bestrafung vorliegen, aus Zweckmäßigkeitsgründen unverfolgt zu lassen. Das ergibt sich aus § 152 Abs. 2 StPO. Diese Bestimmung gilt aber für das soziale Ehrengerichtsverfahren nicht; einen entsprechenden Grundsatz hat das AOG. auch in seinen eigenen Bestimmungen nicht zum Ausdruck gebracht. Aus der Fassung des § 43 AOG. ist vielmehr zu schließen, daß der Treuhänder der Arbeit befugt ist, in einzelnen Fällen auch beim Vorhandensein der Voraussetzungen einer strafbaren Ehrverletzung aus Zweckmäßigkeitsgründen von der ehrengerichtlichen Verfolgung Abstand zu nehmen. Er wird auf die Stellung eines Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens insbes. dann verzichten, wenn wegen der Geringfügigkeit der Ehrverletzung das Interesse der öffentlichen Ordnung und der Ordnung im Betriebe ein ehrengerichtliches Verfahren nicht erfordert und wenn er z. B. eine Buße auf Grund der Betriebsordnung oder eine von ihm selbst auszusprechende Ermahnung oder Mißbilligung für ausreichend hält. Vielfach wird das vom Treuhänder eingeleitete Vorverfahren schon genügen, um den Angeschuldigten vor weiteren Verstößen gegen die soziale Ehre zu bewahren. Er kann z. B. dem Angeschuldigten auch eine Auflage machen und von der Stellung eines Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens absehen, wenn sie erfüllt wird. Da der Treuhänder nach § 18 Abs. 2 an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden ist und auch der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers untersteht, kann dieser sowohl allgemeine Weisungen, als auch solche im Einzelfalle an den Treuhänder wegen der Stellung oder Unterlassung eines Antrages auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens erteilen.

Im übrigen hat der Treuhänder bei seiner Entschließung zu

§ 43 prüfen, ob die angestellten Ermittlungen genügenden Anlaß zur Stellung eines Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens bieten, d. h. ob die rechtlichen Vorbedingungen des Antrages vorliegen, seine rechtliche und tatsächliche Begründung ausreicht und der Antrag Erfolg haben wird. Von der Antragstellung ist auf jeden Fall abzusehen, wenn die Strafverfolgung wegen Verjährung erloschen ist (§ 37), wenn es an genügenden Beweisen fehlt, ein Schuldausschließungsgrund, z. B. Unzurechnungsfähigkeit, zweifelsfrei feststeht, oder der Täter zur Zeit der Tat nicht Angehöriger einer Betriebsgemeinschaft war. Je nach dem Ergebnis dieser Prüfung ist das Verfahren einzustellen oder das EG. anzurufen. Im ersten Falle ist dem Beschuldigten von der Einstellung Kenntnis zu geben, wenn er vorher gehört worden ist; das ist zwar nicht vorgeschrieben, erscheint aber zweckmäßig. Außerdem ist der Anzeigende von der Einstellung des Verfahrens zu benachrichtigen. Der Einstellungsbeschluß erwächst nicht in Rechtskraft, so daß der Treuhänder innerhalb der Verjährungsfrist des § 37 das eingestellte Verfahren jederzeit wieder aufnehmen und das EG. anrufen kann. Die Verjährungsfrist wird übrigens nur durch den Antrag des Treuhänders nicht auch schon durch seine Ermittlungshandlungen unterbrochen (§ 28 DurchfVO.). Der Einstellungsbeschluß des Treuhänders kann im Wege der allgemeinen Dienstaufsichtsbeschwerde an den Reichsarbeitsminister angefochten werden.

5. Die Anrufung des Ehrengerichts durch den Treuhänder

Der Antrag des Treuhänders kann nur auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens gerichtet sein, da eine gerichtliche Voruntersuchung ausgeschlossen ist (vgl. § 40 Anm. 3a). Dieser Antrag ist wesentliche Prozeßvoraussetzung (§ 41 Anm. 3). Er bezeichnet die Grenzen für das ehrengerichtliche Verfahren; in entsprechender Anwendung des § 266 StPO. kann die Hauptverhandlung auf eine andere als die in dem Antrage erwähnte strafbare Ehrverletzung nur auf Antrag des Treuhänders und mit Zustimmung des Angeklagten ausgedehnt werden. Der Antrag lautet nur auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens; einen Strafantrag hinsichtlich der Höhe der zu verhängenden Strafen hat er nicht zu enthalten.

Der Antrag muß den Angeschuldigten benennen, die diesem zur Last gelegte Tat sowie die Beweismittel angeben, deren Erhebung der Treuhänder wünscht. Einer Hervorhebung der gesetzlichen Merkmale und des anzuwendenden Gesetzes (§ 200 StPO.) bedarf es nicht, da im ehrengerichtlichen Verfahren nur Handlungen

zur Aburteilung kommen, die gegen § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 verstoßen. Die etwa zu verlesenden Protokolle und sonstigen Beweisurkunden werden zweckmäßig am Schlusse des Antrages zusammengestellt. Der Treuhänder darf sich nicht auf die für die Belastung des Angeschuldigten dienenden Beweismittel beschränken, sondern muß auch die als erheblich anzusehenden Entlastungsmomente bezeichnen. Bei der Ausgestaltung des Antrages muß er dafür sorgen, daß nicht durch Unvollständigkeit des Beweismaterials Verzögerungen eintreten. Das Nachbringen von Beweismitteln außer den im Antrage genannten ist auch in der Hauptverhandlung noch möglich. Ist der Antrag nicht vollständig oder mangelhaft, kann ihn der Vorsitzende des EG. zur Vervollständigung oder Beseitigung des Mangels zurückreichen. Ueber die Rücknahme des Antrages s. § 52.

Ermittlungen d. Vorsitzenden des Ehrengerichts § 44

Der Vorsitzende des Ehrengerichts hat erforderliche weitere Ermittlungen selbst vorzunehmen oder anzuordnen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Stellung des Vorsitzenden eines Ehrengerichts.
3. Die Prüfung des Antrages des Treuhänders durch den Vorsitzenden.
4. Die Ermittlungen des Vorsitzenden.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 44 gibt dem Vorsitzenden des EG. ein weitgehendes Ermittlungsrecht, dem für das gesamte Verfahren eine große Bedeutung zukommt. Ueber das Ermittlungsverfahren des Treuhänders der Arbeit s. § 43.

2. Die Stellung des Vorsitzenden eines Ehrengerichts

ist in vieler Beziehung eine andere als die des Vorsitzenden eines sonstigen Kollegialgerichts, z. B. einer Strafkammer oder eines EG. nach der RAO. Seine größeren Zuständigkeiten ergeben sich aus der besonderen Regelung des sozialen Ehrengerichtsverfahrens, das auf Beschleunigung und Vereinfachung des Verfahrensganges sowie auf eine Entlastung der kollegialen EG. gerichtet ist. Dem Vorsitzenden ist durch § 45 das Recht gegeben, den Antrag des Treuhänders auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens

§ 44

§ 44 als unbegründet zurückzuweisen; er kann nach § 46 in einem nichtförmlichen Verfahren selbst entscheiden, wenn er den Antrag des Treuhänders für begründet hält. Will er nicht selbst entscheiden, so hat er nach § 47 Abs. 1 Termin zur mündlichen Verhandlung anzuberaumen und diese vorzubereiten. Er allein entscheidet also darüber, ob er den Antrag des Treuhänders durch eine Vorentscheidung erledigen oder ob er die Sache dem EG. zur Verhandlung und Entscheidung vorlegen will.

Die Bedeutung der Stellung des Vorsitzenden wird noch klarer, wenn man den Gang des ordentlichen Strafverfahrens zum Vergleich heranzieht. Dort ist zunächst die Möglichkeit vorgesehen, durch eine gerichtliche Voruntersuchung das Vorliegen einer strafbaren Handlung genau nachzuprüfen (§§ 178 ff. StPO.). In einem besonderen Verfahren wird dann über die Eröffnung des Hauptverfahrens entschieden (§§ 198 ff. StPO.). Schließlich sind auch eingehende Regelungen über die Vorbereitung der Hauptverhandlung getroffen (§§ 213 ff. StPO.). Im ehrengerichtlichen Verfahren dagegen fällt die gerichtliche Voruntersuchung fort. Ein besonderer Beschluß über die Eröffnung des Hauptverfahrens wird ebenfalls nicht gefaßt; der Vorsitzende kann im Wege der Vorentscheidung vielmehr materiell über den Antrag positiv und negativ entscheiden. Eine wesentliche Besonderheit besteht auch darin, daß das EG. selbst weitere Ermittlungen durch seinen Vorsitzenden vornehmen lassen kann (§ 21 DurchfVO.). Da das ganze sozialehrengerichtliche Verfahren auf Beschleunigung eingestellt ist, muß angenommen werden, daß der Vorsitzende nicht erst durch einen Beschluß des EG. mit der Vornahme der erforderlichen Ermittlungen zu beauftragen ist, er vielmehr zur ordnungsmäßigen Vorbereitung der Hauptverhandlung die gesamten Ermittlungen bereits so vornehmen kann, als wäre er auf Grund des § 21 a. a. O. dazu vom EG. ausdrücklich bestellt. Diese Feststellung ist von großer praktischer Bedeutung. Würden dem Vorsitzenden nur die Rechte eines Richters im Vorverfahren zustehen, so könnte er die Zeugen nur in den Grenzen des § 65 StPO. vereidigen oder vereidigen lassen, d. h. nur, wenn Gefahr im Verzuge ist oder wenn der Eid als Mittel zur Herbeiführung einer wahren Aussage über einen für das weitere Verfahren erheblichen Punkt erforderlich erscheint. Stehen ihm aber zur Vorbereitung der Hauptverhandlung schon die Rechte des beauftragten Richters zu, so ist die Vereidigung der Zeugen so durchzuführen, wie wenn die Beweisaufnahme vom EG. selbst angeordnet ist. Daß diese Annahme richtig ist, ergibt sich auch noch aus folgenden Erwägungen. Im ehrengerichtlichen Verfahren nach der RAO. ist eine Voruntersuchung

vorgesehen, in der jedoch der Untersuchungsrichter ohne Rücksicht auf die Voraussetzungen des § 66 Abs. 2 und des § 223 StPO. die Beeidigung der Aussagen von Zeugen und Sachverständigen vornehmen kann. Dieses weitergehende Beeidigungsrecht nach § 73 RAO. in der Voruntersuchung hängt mit § 88 RAO. zusammen, der eine Verlesung der außerhalb der Hauptverhandlung erfolgten Aussagen zuläßt, deren Benutzung aber, soweit die Beeidigung nicht ausnahmsweise unstatthaft oder nur zulässig und nicht geboten ist, die geschehene Beeidigung voraussetzt. Wie erwähnt, findet im sozialen Ehrengerichtsverfahren eine Voruntersuchung nicht statt. Aber nach § 22 DurchfVO. kann die Aussage eines außerhalb der Hauptverhandlung vernommenen Zeugen oder Sachverständigen verlesen werden. Da auch die Verlesung dieser Protokolle die geschehene Beeidigung voraussetzt, so muß auch hieraus gefolgert werden, daß der Vorsitzende des EG. selbst wie ein beauftragter Richter die Vereidigung von Zeugen und Sachverständigen vornehmen kann. Schließlich muß dieses Recht auch daraus gefolgert werden, daß der Vorsitzende nach §§ 45 und 46 AOG. materielle Entscheidungen trifft, die zur Voraussetzung haben, daß er sich ordnungsmäßig von der Schuld oder Nichtschuld des Angeschuldigten überzeugt hat; auch dies setzt voraus, daß er wie ein beauftragter Richter die Beweisaufnahme durchführen kann. Aus alledem ist somit zu folgern, daß der Vorsitzende des EG. bei seinen Ermittlungen auf Grund des § 44 sowohl zur Vorbereitung seiner eigenen materiellen Entscheidung, als auch zur Vorbereitung der Hauptverhandlung die erforderlichen Ermittlungen wie ein beauftragter Richter durchführen kann. § 44

3. Die Prüfung des Antrages des Treuhänders durch den Vorsitzenden

Nach Eingang des Antrages des Treuhänders hat der Vorsitzende zunächst zu prüfen, ob das angegangene EG. örtlich zuständig ist. Ist das nicht der Fall, so hat er die Sache an das zuständige EG. zu verweisen. Er hat ferner zu prüfen, ob die nach § 20 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (s. dort) erforderliche Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt, wenn sich der Antrag gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes richtet. Bevor sich dann der Vorsitzende entschließt, ob er selbst entscheiden will oder ob er Termin zur Hauptverhandlung anberaumen will, muß er erst den Sachverhalt so weit erforschen, daß er über die Schuld oder Nichtschuld des Beschuldigten

§ 44 urteilen kann. Zu diesem Zwecke wird er in der Regel den Antrag des Treuhänders dem Beschuldigten mitteilen und ihn zugleich auffordern, sich innerhalb einer bestimmten Frist zu erklären, ob er sich für schuldig halte, ob er die Vornahme einzelner Beweiserhebungen vor der Hauptverhandlung beantragen oder Einwendungen gegen den Antrag erheben wolle. Bei dieser Gelegenheit wird der Vorsitzende darauf hinzuweisen haben, daß er berechtigt ist, u. U. auch ohne Eintritt in das förmliche Ehrengerichtsverfahren selbst zu entscheiden. Ueber die von dem Beschuldigten dann gestellten Anträge und Einwendungen entscheidet der Vorsitzende nach freiem richterlichen Ermessen; § 201 Abs. 2 StPO. kommt nicht zur entsprechenden Anwendung (s. auch § 46 Anm. 2 a. E.). Nach § 15 DurchfVO. (s. § 46 Anm. 2) ist der Vorsitzende verpflichtet, dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, sich zu dem Antrage des Treuhänders der Arbeit zu äußern, wenn er ihn für begründet hält und selbst entscheiden will.

4. Die Ermittlungen des Vorsitzenden

Da der Vorsitzende nicht von vornherein weiß, ob er über den Antrag des Treuhänders selbst entscheiden oder ob er ihn dem EG. zur Entscheidung vorlegen will, wird er den Umfang der Ermittlungen so zu erstrecken haben, als komme es zur Hauptverhandlung. Er wird die noch fehlenden Auskünfte und Urkunden herbeiholen, Zeugen und Sachverständige vernehmen oder durch Rechtshilfeersuchen vernehmen lassen und ihre Vereidigung anordnen, um die Protokolle bei einer etwaigen Hauptverhandlung zur Verlesung bringen zu können. Sein Ermittlungsrecht geht also über das des Treuhänders insofern wesentlich hinaus, als er selbst Zeugen und Sachverständige vereidigen oder deren Vereidigung anordnen kann. Eine tatsächliche Erweiterung der Ermittlungen gegenüber denen des Treuhänders kann sich z. B. aus einem Beweisantrag des Beschuldigten ergeben, der erst nach der Antragstellung des Treuhänders gestellt ist. Die Ermittlungen des Vorsitzenden erfolgen von Amts wegen; an Anträge ist er dabei nicht gebunden.

Nach Abschluß der Ergänzungsermittlungen wird der Vorsitzende zweckmäßig die Akten zunächst dem Treuhänder wieder vorlegen, um diesem Gelegenheit zur Aenderung oder Ergänzung seines Antrages zu geben.

Zurückweisung des Antrages durch den Vorsitzenden § 45

§ 45

Der Vorsitzende des Ehrengerichts kann den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweisen. Bei Zurückweisung seines Antrages kann der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung des die Zurückweisung aussprechenden Beschlusses Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht beantragen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Die Bedeutung des § 45.
2. Die Voraussetzungen für die Zurückweisung des Antrages.
3. Die Form der Entscheidung.
4. Die Anfechtung des Beschlusses.

1. Allgemeines. Die Bedeutung des § 45

§ 45 gibt dem Vorsitzenden des EG. das Recht, den Antrag des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückzuweisen. Die Bestimmung dient der Beschleunigung des Verfahrens und der Entlastung des EG. Die Hauptverhandlung vor diesem soll nur dann stattfinden, wenn der Vorsitzende festgestellt hat, daß der Antrag des Treuhänders begründet ist, zum mindesten doch mutmaßlichen Erfolg hat, d. h. wenn nach den Ergebnissen der angestellten Ermittlungen der Angeschuldigte einer strafbaren Ehrverletzung mindestens hinreichend verdächtig erscheint und der Vorsitzende nach § 46 nicht eine Vorentscheidung treffen will. Anderseits sollen solche Anträge des Treuhänders nicht zur Hauptverhandlung vor dem EG. führen, die nach der Ueberzeugung des Vorsitzenden unbegründet oder unzulässig sind; in diesem Falle soll er vielmehr selbst den Antrag zurückweisen. Die Zurückweisung des Antrags durch den Vorsitzenden gem. § 45 geht in seiner Bedeutung über den Beschluß des ordentlichen Strafgerichtes auf Grund des § 204 StPO. hinaus, durch den das Gericht in beratender Sitzung beschließt, daß die Hauptverhandlung nicht zu eröffnen sei. Der Vorsitzende des EG. stellt nicht fest, daß der Täter nicht hinreichend verdächtig ist, sondern erklärt mit seinem Beschluß, daß der Antrag des Treuhänders unbegründet ist; er trifft also eine materielle Entscheidung. Das geht auch daraus hervor, daß der Vorsitzende den Treuhänder der Arbeit nach § 14 DurchfVO. in seiner Entschei-

§ 45 dung darauf hinzuweisen hat, daß sie rechtskräftig werde, wenn dieser nicht rechtzeitig Antrag auf Hauptverhandlung vor dem EG. stelle. Wird die zurückweisende Entscheidung des Vorsitzenden rechtskräftig, so erlischt damit der Anspruch des Staates auf ehrengerichtliche Verfolgung. Anders aber ist es bei dem Beschluß des Strafgerichts wegen Nichteröffnung des Hauptverfahrens gem. § 204 StPO., dem nach § 211 StPO. nur die Wirkung zukommt, daß die Klage auf Grund neuer Tatsachen oder Beweismittel wieder neu aufgenommen werden kann. Ist die Entscheidung des Vorsitzenden des EG. rechtskräftig geworden, ist eine Wiederaufnahme des Antrages ausgeschlossen. Daß die Entscheidung des Vorsitzenden nach § 45 nicht die Bedeutung eines Beschlusses gem. § 204 StPO. hat, folgt auch daraus, daß gegen sie nicht das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben ist, sondern der Treuhänder jetzt zur Nachprüfung der materiellen negativen Vorentscheidung Antrag auf Hauptverhandlung vor dem EG. stellen kann. Dieses entscheidet dann auch materiell und nicht nur über die Frage, ob das Hauptverfahren zu eröffnen ist oder nicht. Schließlich kann der Treuhänder gem. § 52 nur bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden des EG. seinen Antrag zurücknehmen; nach dieser Entscheidung hat er ebensowenig ein Verfügungsrecht über den Antrag, wie wenn das EG. selbst ein Urteil verkündet hätte. Auch daraus ergibt sich, daß, anders als beim Beschluß gem. § 204 StPO., die negative Vorentscheidung des Vorsitzenden des EG. nach ihrer Rechtskraft die Wiederaufnahme des Antrages auf Grund neuer Tatsachen oder Beweismittel ausschließt; der Anspruch des Staates auf ehrengerichtliche Verfolgung ist mit der rechtskräftigen negativen Entscheidung des Vorsitzenden erloschen. Daraus folgt aber weiter, daß es sich bei dieser Vorentscheidung nicht um ein vorbereitendes Stadium des Verfahrens handelt; der Vorsitzende entscheidet wie das EG. selbst, so daß ihm deshalb auch zur Unterbauung seiner Entscheidung die gleichen Beweisrechte zukommen, die dem Ehrengericht in der Hauptverhandlung zustehen. Hierüber s. § 44 Anm. 2.

2. Die Voraussetzungen für die Zurückweisung des Antrages

Nach § 45 kann der Vorsitzende den Antrag des Treuhänders als unbegründet zurückweisen; dieses Recht schließt die Zurückweisung als „unzulässig" ein. Danach erfolgt die Zurückweisung des Antrages insbes., wenn es an einer Vorbedingung der ehrengerichtlichen Verfolgung (z. B. der nach § 20 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben erforderlichen Zustimmung) fehlt oder wenn der Anspruch auf ehrengerichtliche Verfolgung bereits erloschen ist, wenn die im Antrage bezeichnete Tat nicht unter § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 fällt, wenn die örtliche Zuständigkeit des EG. nicht gegeben ist oder wenn es sachlich unzuständig ist; aber auch die Prüfung der Beweisfrage kann zu einer Zurückweisung des Antrages führen, wenn der Vorsitzende aus den angestellten Ermittlungen die Ueberzeugung gewonnen hat, daß der Beschuldigte nicht schuldig ist (während ein Einstellungsbeschluß auf Grund des § 204 StPO. dann zu erlassen ist, wenn die vorliegenden Beweise nicht genügen, um die Wahrscheinlichkeit der Schuld des Angeschuldigten darzutun). Die zu seiner Entschließung erforderlichen Ermittlungen stellt der Vorsitzende auf Grund des § 44 an; s. insbes. § 44 Anm. 3. § 45

3. Die Form der Entscheidung

Die Zurückweisung des Antrages erfolgt durch Beschluß des Vorsitzenden. In ihm ist der Treuhänder der Arbeit gem. § 14 DurchfVO. darauf hinzuweisen, daß die Entscheidung in Rechtskraft übergeht, wenn nicht rechtzeitig Antrag auf Hauptverhandlung vor dem EG. gestellt wird. Da es sich bei diesem Beschluß um eine Entscheidung handelt, „durch welche ein Antrag abgelehnt wird", ist er mit Gründen zu versehen (§ 34 StPO.); sie müssen insbes. klar ersehen lassen, ob und inwieweit der Beschluß auf rechtlichen oder tatsächlichen Gründen beruht. Erst diese Gründe geben dem Treuhänder der Arbeit die Möglichkeit, die zurückweisende Entscheidung ordnungsmäßig nachzuprüfen und bieten ihm die Grundlage für seine Entschließung, ob er Hauptverhandlung vor dem EG. beantragen soll. Der Beschluß des Vorsitzenden muß dem Treuhänder der Arbeit mit Rücksicht auf den Fristablauf aus § 45 S. 2 ordnungsmäßig zugestellt werden; dem Angeschuldigten ist er formlos bekanntzumachen.

4. Die Anfechtung des Beschlusses

Auf den Zurückweisungsbeschluß kann der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht beantragen. Wird der Antrag nicht rechtzeitig gestellt, so erwächst der Beschluß in Rechtskraft; der Treuhänder kann also seinen Antrag nicht erneut aufnehmen; der Strafverfolgungsanspruch ist erloschen. (Für die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei Fristversäumnis gelten die §§ 44 bis 47 StPO. entsprechend; vgl. unten § 46 Anm. 5.)

Für die Vorbereitung der vom Vorsitzenden anzuberaumenden Hauptverhandlung gilt das in den Erl. zu §§ 47 und

§ 46 48 Gesagte. Der Vorsitzende wird insbes. neue Beweisanträge des Treuhänders nachprüfen und die erforderlichen Ermittlungen vor der Hauptverhandlung anstellen; seine Entscheidung kann er aber selbst nicht mehr ändern. — Das EG. ist bei seiner Entscheidung an die Feststellungen seines Vorsitzenden in dem Zurückweisungsbeschluß nicht gebunden, hat die Entscheidung in vollem Umfange nachzuprüfen und kann sie nach freiem Ermessen abändern. Eine Zurückverweisung der Sache an den Vorsitzenden zur anderweitigen Entscheidung ist aber nicht vorgesehen. Im übrigen s. die Anm. zu §§ 47 und 48.

Vorentscheidung des Vorsitzenden

§ 46

(1) Hält der Vorsitzende des Ehrengerichts den Antrag des Treuhänders für begründet, so kann er auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu einhundert Reichsmark erkennen. Gegen diese Entscheidung können der Beschuldigte und der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung der Entscheidung beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle Einspruch erheben.

(2) Bei rechtzeitigem Einspruch wird zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht geschritten, sofern nicht bis zu ihrem Beginne der Einspruch zurückgenommen wird.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Die Bedeutung des § 46.
2. Die Vorbereitung der Vorentscheidung.
3. Die Entscheidung des Vorsitzenden.
4. Die Form der Vorentscheidung.
5. Die Erhebung des Einspruchs.
6. Die Wirkung des Einspruchs.
7. Die Zurücknahme des Einspruchs.
8. Die Wirkung der Zurücknahme.
9. Die Urteilsfällung in der Hauptverhandlung.

1. Allgemeines. Die Bedeutung des § 46

§ 46 gibt dem Vorsitzenden des EG. das Recht, in Fällen von geringerer Bedeutung selbst zu entscheiden; gegen seine Entscheidung ist dem Treuhänder der Arbeit und dem Beschuldigten

ein befristetes Einspruchsrecht gegeben, das zur Hauptverhandlung vor dem EG. überleitet. Dieses eigene Entscheidungsrecht des Vorsitzenden hat eine gewisse Aehnlichkeit mit dem Strafbefehl nach §§ 407 ff. StPO., weist aber doch wesentliche Eigenheiten auf, die ihm einen besonderen Charakter geben. Der Vorsitzende ist bei der Festsetzung der Strafe frei und an Anträge des Treuhänders nicht gebunden. Deshalb ist auch dem Treuhänder neben dem Beschuldigten das Einspruchsrecht gegeben. Beide können den Einspruch zurücknehmen (im Verfahren beim amtsrichterlichen Strafbefehl kann die Staatsanwaltschaft die Klage fallen lassen, wodurch ein Verbrauch des Klagerechtes nicht eintritt; der Beschuldigte kann den Einspruch zurücknehmen, dann hat der Strafbefehl die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils; § 410 StPO.).

Die Vorentscheidung des Vorsitzenden erfolgt in einem nichtförmlichen Disziplinarverfahren. Da der Vorsitzende nur auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM. erkennen kann, kann man dieses Verfahren auch als nichtförmliches Ordnungsstrafverfahren bezeichnen, das erst durch den Einspruch eines Beteiligten in das förmliche Disziplinarverfahren vor dem kollegialen EG. führt.

§ 46 wird ergänzt durch §§ 15 und 16 DurchfVO. Ueber die Stellung des Vorsitzenden s. auch § 44 Anm. 2.

2. Die Vorbereitung der Vorentscheidung

Zur Vorbereitung der Vorentscheidung dient das Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden gem. § 44 (s. die dort. Anm.). Hält der Vorsitzende den Antrag des Treuhänders für begründet und will er selbst entscheiden, dann hat er nach § 15 DurchfVO. vorher dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, sich zu dem Antrage des Treuhänders zu äußern. Dem Antrage ist das Ergebnis der Ermittlungen beizufügen, um dem Beschuldigten von der Anschuldigung Kenntnis und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wie der Vorsitzende die Aeußerung einholen will, ist seinem Ermessen anheimgegeben. Er kann dies in Form einer Vernehmung tun; die Aeußerung kann aber auch schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des EG. oder eines anderen Gerichts abgegeben werden. Eine Frist ist nicht vorgeschrieben. Der Vorsitzende wird aber zweckmäßig in der Mitteilung des Antrages des Treuhänders dem Beschuldigten eine Frist setzen. Aeußert sich der Beschuldigte dann nicht innerhalb der Frist, kann er zur Aeußerung nicht gezwungen werden, da Zwangsmaßnahmen gegen ihn im ehrengerichtlichen Verfahren nicht zulässig sind (§ 12

§ 46 DurchfVO.; vgl. auch § 43 Anm. 3c). Erscheint der Beschuldigte zu seiner Vernehmung nicht oder verweigert er die Aussage, kann dies Verhalten lediglich für die Wertung der ihm zur Last gelegten Pflichtverletzung Bedeutung haben. Stellt er neue Beweisanträge, so wird der Vorsitzende ihnen dann entsprechen, wenn er sie für den weiteren Verlauf des Verfahrens für erheblich hält. Entspricht der Vorsitzende den Anträgen des Beschuldigten nicht, so wird man diesem nicht ein Beschwerderecht einräumen können, das dem im § 201 Abs. 2 StPO. geregelten entsprechen würde, weil das AOG. eine förmliche Entscheidung über die Eröffnung des Hauptverfahrens ähnlich dem der StPO. nicht kennt. Es steht also im freien richterlichen Ermessen des Vorsitzenden, ob er im Ermittlungsverfahren den Anträgen und Einwendungen des Beschuldigten entsprechen will.

3. Die Entscheidung des Vorsitzenden

Der Strafbefehl gem. §§ 407 ff. StPO. wird erlassen, ohne daß sich der Amtsrichter zuvor von der Schuld des Beschuldigten überzeugt hat. Der Vorsitzende des EG. dagegen hat seine Vorentscheidung dann zu treffen, wenn er den Antrag des Treuhänders für begründet hält, d. h. also, wenn er von der Schuld des Beschuldigten überzeugt ist. Er entscheidet also nicht, weil er den Beschuldigten der Pflichtverletzung für hinreichend verdächtig hält, sondern weil er ihn für schuldig hält. Um zu dieser Ueberzeugung zu kommen, mußte ihm das erweiterte Recht zur Beweisaufnahme zugesprochen werden (vgl. hierzu § 44 Anm. 2).

Die Vorentscheidung kann auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM. erkennen, je nach der Schwere der Ehrverletzung. Ueber Strafhäufung und Strafverbindung s. § 39 Anm. 3. Dem Verurteilten können nach § 55 Abs. 2 die Kosten des Verfahrens ganz oder zum Teil auferlegt werden (s. § 55 Anm. 2).

4. Die Form der Vorentscheidung

Der Vorentscheidung des Vorsitzenden ist eine besondere Bezeichnung (wie etwa beim Strafbefehl) vom Gesetz nicht beigelegt worden. Sie ergeht in Form eines Beschlusses, der außer der Strafe nach § 16 DurchfVO. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Pflichtverletzung und die Beweismittel enthalten muß; ferner sind in ihm der Treuhänder der Arbeit und der Beschuldigte darauf hinzuweisen, daß die Entscheidung vollstreckbar werde, wenn nicht rechtzeitig in einer vorgeschriebenen Form Einspruch erhoben wird. Da der Einspruch an eine Frist gebunden ist, muß der Beschluß zugestellt werden, was sich auch schon aus § 46 Abs. 1 S. 2 ergibt. § 46

Die Bezeichnung der Pflichtverletzung und die Angabe der Beweismittel im Beschluß müssen in der Weise erfolgen, daß der Treuhänder und der Beschuldigte erkennen können, worauf die Entscheidung gestützt ist. Es genügt also nicht die Angabe „wegen gröblicher Verletzung der sozialen Pflichten". Die Begründung des Beschlusses muß auch deshalb genauer erfolgen, weil er nach Fristablauf rechtskräftig wird, so daß auch für die Zukunft die Identität der von der Entscheidung getroffenen Tat außer Zweifel gestellt werden muß. Ueber die Kostenentscheidung s. oben Anm. 3.

5. Die Erhebung des Einspruchs

Sowohl der Treuhänder als auch der Beschuldigte können gegen die Vorentscheidung des Vorsitzenden Einspruch erheben. Die Einspruchsfrist beträgt eine Woche nach Zustellung des Beschlusses. Wird die Frist versäumt, dann kann Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt werden (§§ 44 bis 47 StPO.), wenn der Antragsteller durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle an der Einhaltung der Frist verhindert worden ist. Als unabwendbarer Zufall ist anzusehen, wenn der Antragsteller von der Zustellung ohne sein Verschulden keine Kenntnis erlangt hat. Das Gesuch muß binnen einer Woche nach Beseitigung des Hindernisses beim EG., bei dem die Frist wahrzunehmen gewesen wäre unter Angabe und Glaubhaftmachung der Versäumnisgründe angebracht werden. Mit dem Gesuch ist zugleich die Erhebung des Einspruchs selbst nachzuholen. Ueber das Gesuch auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand entscheidet das EG. Wird das Gesuch verworfen, so steht dem Antragsteller die sofortige Beschwerde zu, über die nach § 24 DurchfVO. der Vorsitzende des REG. endgültig entscheidet. Durch das Gesuch um Wiedereinsetzung wird die Vollstreckung der Vorentscheidung nicht gehemmt; das EG. kann jedoch einen Aufschub der Vollstreckung anordnen.

Der Einspruch ist beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle (§ 41 Anm. 4d) einzureichen; wird der Einspruch bei einer anderen Stelle eingelegt, so ist er unwirksam, wenn er nicht noch innerhalb der Einspruchsfrist an das EG. weitergeleitet wird. Eine Begründung des Einspruchs ist nicht notwendig. — Auf den Einspruch kann schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des EG. auch vor Ablauf der Ein-

§ 46 spruchsfrist verzichtet werden; der Verzicht ist nicht widerruflich. Mit dem Verzicht sowohl des Treuhänders als auch des Beschuldigten erwächst die Entscheidung in Rechtskraft.

6. Die Wirkung des Einspruches

Bei rechtzeitigem Einspruch wird zur Hauptverhandlung vor dem EG. geschritten; der Vorsitzende hat in diesem Falle keinen Einfluß auf den Gang des Verfahrens mehr, insbesondere kann er nicht auf Grund neuer Anträge und daraufhin eingeleiteter Ermittlungen selbst seine Vorentscheidung aufheben oder abändern. Allein dem EG. steht die Entscheidung über den Einspruch zu. — Zur Vorbereitung der Hauptverhandlung kann aber der Vorsitzende gem. § 44 weitere Ermittlungen erheben.

Der verspätete Einspruch ist als unzulässig zu verwerfen.

7. Die Zurücknahme des Einspruchs

Nach § 46 Abs. 2 kann der Einspruch bis zum Beginne der (ersten) Hauptverhandlung vor dem EG. von dem Treuhänder der Arbeit und dem Beschuldigten zurückgenommen werden, eine spätere Zurücknahme ist nicht zulässig. Nach Eröffnung der Hauptverhandlung kann der Treuhänder der Arbeit den Fortgang des Verfahrens auch nicht mehr dadurch unterbinden, daß er etwa seinen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens gem. § 52 zurücknimmt; denn die Zurücknahme des Antrages kann nur bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden erfolgen. Die Zurücknahme des Einspruchs erfolgt schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des EG. Ueber den Verzicht auf Einspruchserhebung vor Ablauf der Einspruchsfrist s. oben Anm. 5.

8. Die Wirkung der Zurücknahme des Einspruchs

Wird der Einspruch zurückgenommen oder auf ihn verzichtet oder ist er nicht rechtzeitig erhoben, so wird die Vorentscheidung des Vorsitzenden des Ehrengerichts vollstreckbar (vgl. § 16 DurchfVO.). Sie erlangt damit die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils. Auch ein Strafbefehl, gegen den nicht rechtzeitig Einspruch erhoben worden ist, erlangt nach § 410 StPO. die gleiche Wirkung; dabei ist die Frage streitig, ob der Strafbefehl auch hinsichtlich des Verbrauches der Strafklage die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils habe. Das RG. hat diese Frage verneint, weil der Richter nicht in der Lage sei, die Tat nach allen Richtungen hin zu prüfen; deswegen sei es zulässig, dieselbe Tat, die dem rechtskräftigen Strafbefehl zugrunde liege, nochmals unter einem anderen rechtlichen Gesichtspunkt zu verfolgen, der in dem früheren Strafbefehl nicht gewürdigt sei und eine erhöhte Strafbarkeit begründe. Das kann jedoch nicht für die Vorentscheidung des Vorsitzenden des EG. gelten, da er unter den gleichen rechtlichen Gesichtspunkten und mit den gleichen Mitteln die strafbare Ehrverletzung zu prüfen hat wie das EG. selbst. Es muß deshalb angenommen werden, daß nach Rechtskraft der Vorentscheidung des Vorsitzenden der Anspruch auf ehrengerichtliche Verfolgung verbraucht wird, ohne daß die gleiche, der Vorentscheidung zugrunde liegende Ehrverletzung nochmals nachgeprüft werden kann. Das gleiche muß aber auch gelten, wenn der Treuhänder der Arbeit den von ihm eingelegten Einspruch zurücknimmt. Ein Einspruchsrecht kommt beim Strafbefehl dem Staatsanwalt deshalb nicht zu, weil der Amtsrichter mit dem Strafbefehl dem Antrage der Staatsanwaltschaft ja entsprochen hat; die Staatsanwaltschaft kann aber nach § 411 bis zum Beginne der Hauptverhandlung „die Klage fallen lassen". Das Fallenlassen der Klage durch die Staatsanwaltschaft hat jedoch eine andere Bedeutung als die Zurücknahme eines Einspruchs durch den Treuhänder. Der Einspruch des Treuhänders ist rechtlich genau so zu bewerten wie der Einspruch des Beschuldigten selbst; es muß deshalb auch beiden die gleiche rechtliche Wirkung zukommen. Dem Fallenlassen der Klage durch die Staatsanwaltschaft gem. § 411 Abs. 1 StPO. könnte höchstens die Zurücknahme des Antrages des Treuhänders gem. § 52 AOG. gleichgesetzt werden; dabei ist jedoch zu beachten, daß eine Antragszurücknahme durch den Treuhänder nur bis zur Vorentscheidung des Vorsitzenden und nicht mehr in dem nachfolgenden Verfahren vor dem EG. zulässig ist. Hat also der Treuhänder der Arbeit seinen Einspruch gegen die Vorentscheidung des Vorsitzenden bis zur Hauptverhandlung zurückgenommen, dann hat er nachher nicht mehr die Möglichkeit, wegen der gleichen Tat erneut einen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zu stellen.

§ 46

9. Die Urteilsfällung in der Hauptverhandlung

Wird auf den Einspruch des Treuhänders der Arbeit oder des Beschuldigten Hauptverhandlung vor dem EG. anberaumt, so ist dieses bei der Urteilsfällung an den in der Vorentscheidung enthaltenen Ausspruch nicht gebunden. Dies ist zwar im Gesetz nicht ausdrücklich ausgesprochen (für den Strafbefehl s. § 411 Abs. 3 StPO.), ist aber daraus zu folgern, daß mit der Anberaumung der Hauptverhandlung in das förmliche Disziplinar-

§ 47 § 48 verfahren eingetreten wird und das EG. nun in erster Instanz entscheidet. Demzufolge kann auch das EG. zuungunsten des Angeklagten entscheiden, auch wenn dieser selbst Einspruch gegen die Vorentscheidung des Vorsitzenden eingelegt hat.

Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht § 47

(1) Entscheidet der Vorsitzende des Ehrengerichts nicht selbst (§ 46 Abs. 1 Satz 1), so hat er Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Ehrengericht anzuberaumen.

(2) Das Ehrengericht entscheidet auf Grund des Ergebnisses einer mündlichen öffentlichen Verhandlung nach freiem Ermessen. Es kann auf Antrag und von Amts wegen Zeugen und Sachverständige eidlich vernehmen sowie die Herbeischaffung anderer Beweismittel anordnen. Die Oeffentlichkeit der Verhandlung kann von dem Vorsitzenden des Ehrengerichts ausgeschlossen werden.

S. die Erläuterungen zu § 48.

Treuhänder als Anklagevertreter. Hauptverhandlung ohne Angeklagten § 48

(1) Der Treuhänder der Arbeit hat das Recht, der Hauptverhandlung beizuwohnen und Anträge zu stellen.

(2) Der Angeklagte kann sich in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen.

Inhalt der Anmerkungen (auch zu § 47):

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmungen.
2. Die drei Wege zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht.
3. Die Vorbereitung der Hauptverhandlung
   a) Terminfestsetzung
   b) Ladungen, insbes. des Angeklagten zur Hauptverhandlung.

Inhalt der Anmerkungen (Fortsetzung): § 48

4. Die Hauptverhandlung
   a) Grundsätzliches
      I. Ort der Hauptverhandlung
      II. Verhandlungsleitung
      III. Oeffentlichkeit der Verhandlung
      IV. Sitzungspolizei
      V. Niederschrift
      VI. Offizialprinzip
   b) Gang der Hauptverhandlung
      I. Teilnahme an der Hauptverhandlung
         aa) Besetzung des Gerichts
         bb) Anwesenheit des Treuhänders
         cc) Hauptverhandlung ohne Angeklagten
      II. Beginn der Hauptverhandlung
      III. Beweisaufnahme
         aa) Umfang der Beweisaufnahme
         bb) Prinzip der Unmittelbarkeit und seine Durchbrechung
         cc) Insbes. Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen
         dd) Verlesung von Schriftstücken
         ee) Schlußvorträge.
5. Die Entscheidung des Ehrengerichtes
   a) Urteilsfindung
   b) Schriftliche Absetzung des Urteils
   c) Verkündung des Urteils
   d) Beurkundung und Ausfertigung des Urteils.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmungen

Die Hauptverhandlung vor dem EG. ist im Gesetz nur in großen Zügen geregelt. So bestimmt § 47 Abs. 2, daß das EG. auf Grund des Ergebnisses einer mündlichen öffentlichen Verhandlung nach freiem Ermessen entscheidet, daß es auf Antrag und von Amts wegen [illegible] sowie die Herbeischaffung anderer Beweismittel anordnen kann, und daß [illegible] der Verhandlung kann von dem Vorsitzenden des Ehrengerichts ausgeschlossen werden. Nach § 48 Abs. 1 hat der Treuhänder der Arbeit das Recht, der Hauptverhandlung beizuwohnen und Anträge zu stellen. Nach § 48 Abs. 2 kann sich der Angeklagte in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen. Ergänzende Bestimmungen hierzu finden sich in der EGO.; sie enthalten Vorschriften über [illegible] des Treuhänders und die Ladung des Angeklagten [illegible] Ermittlungen des EG., die Verlesung von [illegible] in der Hauptverhandlung und schließlich über

Auf Grund des Gesetzes vom 19.3.1937 (RG Bl. I S. 342) wird die Bezeichnung der Dienststellen der Treuhänder der Arbeit geändert in: "Der Reichstreuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet .....

§ 48 die Sitzungspolizei. Im übrigen gelten für die mündliche Verhandlung die einschlägigen Vorschriften der StPO. gem. § 40 entsprechend.

Ueber die Verteidigung des Beschuldigten im ehrengerichtlichen Verfahren, die Bestellung und die Auswahl des Offizialverteidigers vgl. § 40 Anm. 3e.

2. Die drei Wege zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht

Zur mündlichen Verhandlung vor dem EG. kann es aus drei Gründen kommen: Zunächst nach § 45, wenn der Vorsitzende den Antrag des Treuhänders auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweist und der Treuhänder daraufhin nach § 45 S. 2 Hauptverhandlung vor dem EG. beantragt; sodann nach § 46 S. 2, wenn der Vorsitzende im Wege der Vorentscheidung auf eine Strafe erkennt und der Treuhänder oder der Beschuldigte gegen diese Entscheidung Einspruch erhebt; schließlich nach § 47 Abs. 1, wenn der Vorsitzende nicht selbst entscheiden will. Das EG. ist nicht Beschlußinstanz, sondern kann nur auf Grund einer mündlichen Verhandlung ein Urteil fällen. Es kann auch nicht eine ihm zur Entscheidung unterbreitete Sache an den Vorsitzenden zur Entscheidung oder zur Nachprüfung einer bereits getroffenen Entscheidung verweisen. Auch in den Fällen, in denen der Vorsitzende bereits entschieden hat, hat das EG. den Sachverhalt in vollem Umfange nachzuprüfen, wobei es nicht an die Feststellungen der Vorentscheidung gebunden ist. Es kann die Vorentscheidung seines Vorsitzenden nach freiem Ermessen auch zuungunsten des Angeklagten abändern.

So verschieden auch diese drei Wege sind, die zur Hauptverhandlung vor dem EG. führen, so gilt doch sowohl für die Vorbereitung der Hauptverhandlung, als auch für die Hauptverhandlung selbst in allen drei Fällen im wesentlichen das gleiche.

3. Die Vorbereitung der Hauptverhandlung

Für das Verfahren bis zur Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung vor dem EG. durch den Vorsitzenden gilt das in den Anm. zu § 44 über das Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden Gesagte (s. insbes. § 44 Anm. 2). Dem Ehrengerichtsverfahren ist ein förmliches Beschlußverfahren über die Eröffnung des Hauptverfahrens (wie in den §§ 198 ff. StPO.) unbekannt; auch die Vorentscheidungen des Vorsitzenden

gem. §§ 45 und 46 AOG. entsprechen nicht dem Verfahren nach §§ 198 ff. StPO. (s. § 45 Anm. 1 und § 46 Anm. 1). § 48

Auf die Vorbereitung der Hauptverhandlung finden die §§ 213 ff. StPO. entsprechende Anwendung, soweit nicht besondere abweichende Regelungen im AOG. und in der 3. DurchfVO. getroffen sind.

a) Die Terminfestsetzung

zur mündlichen Verhandlung geschieht durch den Vorsitzenden.

b) Ladungen, insbes. des Angeklagten zur Hauptverhandlung

Der Vorsitzende veranlaßt auch die Zustellung der erforderlichen Ladungen (§ 13 DurchfVO.; s. § 40 Anm. 3d). Er hat den Treuhänder der Arbeit von der mündlichen Verhandlung (formlos) zu benachrichtigen (§ 17 Abs. 1 DurchfVO.).

Wird eine mündliche Verhandlung auf Antrag des Treuhänders nach einem Zurückweisungsbeschluß des Vorsitzenden gem. § 45 anberaumt, so sind nach § 17 Abs. 2 DurchfVO. in der Ladung des Angeklagten die ihm zur Last gelegte Pflichtverletzung und die Beweismittel anzugeben. Dasselbe muß — mangels einer ausdrücklichen Vorschrift — auch dann gelten, wenn der Vorsitzende ohne vorherige Vorentscheidung sofort Termin zur Hauptverhandlung anberaumt; denn auch in diesem Falle hat der Angeklagte in der Regel von dem Antrage des Treuhänders, insbes. auch von den Beweismitteln noch keine Kenntnis erhalten. Nur wenn nach einer Vorentscheidung des Vorsitzenden auf Grund eines Einspruches gem. § 46 Abs. 2 zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht geschritten wird, ist bei der Ladung des Angeklagten eine Mitteilung über die ihm zur Last gelegte Pflichtverletzung nicht notwendig, da er hierüber bereits durch die Vorentscheidung Kenntnis erhalten hat (s. § 46 Anm. 4). In der Ladung des Angeklagten darf seine Verhaftung oder Vorführung nicht angedroht werden, da Zwangsmittel gegen ihn im ehrengerichtlichen Verfahren nach § 12 DurchfVO. unzulässig sind (s. § 40 Anm. 3b); er muß aber darauf hingewiesen werden, daß das EG. (vgl. § 19 Abs. 1 DurchfVO.) auch entscheiden kann, wenn er in der mündlichen Verhandlung weder erschienen noch vertreten ist (s. u. Anm. 4b Icc.). Nach § 19 Abs. 2 a.a.O. kann das EG. auch das persönliche Erscheinen des Angeklagten zur Hauptverhandlung unter Androhung der Zurückweisung eines Vertreters im Falle seines Nichterscheinens anordnen. Das Recht zu dieser Anordnung hat auch der Vorsitzende, wenn er bei der Vorbereitung der Hauptverhandlung zu dem Ergebnis kommt, daß das persönliche Erscheinen des Angeklagten in der mündlichen

§ 48 Verhandlung erforderlich ist. Würde man das Anordnungsrecht mit seinen weitgehenden Folgen lediglich dem EG. überlassen, wäre u. U. eine Vertagung der Hauptverhandlung und damit eine nicht erwünschte Verzögerung notwendig. Es wäre auch verfehlt, aus der dem § 19 Abs. 2 DurchfVO. entsprechenden Bestimmung des § 83 Abs. 2 RAO. eine gegenteilige Auffassung herleiten zu wollen. Nach der RAO. ist das EG. genau so wie das Strafgericht zugleich auch Beschlußinstanz über die Eröffnung der Hauptverhandlung; wenn man deshalb aus § 83 Abs. 2 RAO. folgert, daß die Beifügung der dort vorgesehenen besonderen Verwarnung in der Ladung eines besonderen Beschlusses des EG. bedarf, so ist das für die RAO. zwar richtig, für das AOG. aber nicht maßgeblich, da dieses dem Vorsitzenden die Vorbereitung der Hauptverhandlung allein übertragen hat.

In entsprechender Anwendung des § 218 StPO. ist neben dem Angeklagten der bestellte Verteidiger stets, der gewählte Verteidiger dann zu laden, wenn die Wahl dem Gericht angezeigt ist (über die Verteidigung, insbes. über die Bestellung eines Verteidigers durch den Vorsitzenden für die Hauptverhandlung s. § 40 Anm. 3e). Zwischen der Zustellung der Ladung und dem Tag der Hauptverhandlung muß eine Frist von mindestens einer Woche liegen; ist sie nicht eingehalten worden, hat der Angeklagte Anspruch auf Aussetzung der Verhandlung (§ 217 StPO.).

Der Vorsitzende hat auch die Zeugen und Sachverständigen zu laden und die sonstigen Beweismittel herbeischaffen zu lassen; dabei ist er auf die vom Treuhänder beantragten Beweismittel nicht beschränkt (§ 44 AOG. und § 221 StPO.). Beantragt der Angeklagte die Ladung von Zeugen oder Sachverständigen oder die Herbeischaffung anderer Beweismittel zur Hauptverhandlung, so hat er seine Anträge unter Angabe der Tatsachen, über die der Beweis erhoben werden soll, bei dem Vorsitzenden zu stellen. Die hierauf ergehende Verfügung ist ihm bekanntzumachen. Beweisanträge des Angeklagten sind, soweit ihnen stattgegeben wird, dem Treuhänder mitzuteilen (vgl. § 219 StPO.). Lehnt der Vorsitzende den Antrag auf Ladung einer Person ab, kann der Angeklagte sie unmittelbar laden lassen; hierzu ist er auch ohne vorgängigen Antrag befugt. Eine unmittelbar geladene Person ist aber nur dann zum Erscheinen verpflichtet, wenn ihr bei der Ladung die gesetzliche Entschädigung für Reisekosten und Zeitversäumnis vom Angeklagten in bar dargeboten oder ihre Hinterlegung bei der Geschäftsstelle des EG. nachgewiesen wird (§ 220 StPO. entspr.). Der Angeklagte hat die von ihm unmittelbar geladenen oder zur

Hauptverhandlung zu stellenden Zeugen und Sachverständigen rechtzeitig dem Vorsitzenden namhaft zu machen und ihren Wohn- und Aufenthaltsort anzugeben (§ 222 StPO.). Das gleiche wie für den Angeklagten muß hinsichtlich der Beweismittel für den Treuhänder gelten, da er ja nicht wie die Staatsanwaltschaft im Strafverfahren die erforderlichen Ladungen und die Herbeischaffung der Beweismittel bewirkt (§ 214 StPO.). § 48

Ueber die Zustellung der Ladungen s. § 40 Anm. 3b.

4. Die Hauptverhandlung

Für die Hauptverhandlung vor dem EG. gelten die Bestimmungen der §§ 47 Abs. 2 und 48 AOG. sowie die §§ 19 bis 23 DurchfVO. und ferner nach § 40 AOG. ergänzend die Bestimmungen der StPO. (§§ 226 ff.) entsprechend.

a) Grundsätzliches

Die angeführten Bestimmungen zeigen deutlich, daß das Verfahren sich nicht in den starren Formen der Strafprozeßordnung abwickeln soll. Wenn auch diese entsprechend gilt, so ist es doch dem Vorsitzenden des EG. weitgehend überlassen, die Hauptverhandlung formloser zu führen.

I. Ort der Hauptverhandlung

Die Hauptverhandlung braucht nicht am Sitze des EG. stattzufinden, kann vielmehr aus Zweckmäßigkeitsgründen auch an einem anderen Orte seines Zuständigkeitsbereichs abgehalten werden; es kann auch ein Teil der Hauptverhandlung, z. B. die Beweisaufnahme, außerhalb der Gerichtsstelle stattfinden (vgl. § 41 Anm. 4b.).

II. Verhandlungsleitung

Die Leitung der Verhandlung, die Vernehmung des Angeklagten sowie die Aufnahme der Beweise erfolgt durch den Vorsitzenden; er hat den Beisitzern auf Verlangen zu gestatten, Fragen an die Zeugen und Sachverständigen zu stellen (§ 240 StPO.).

III. Oeffentlichkeit der Verhandlung

Nach § 47 Abs. 2 ist die Hauptverhandlung vor dem EG. öffentlich; die Oeffentlichkeit kann von dem Vorsitzenden aber ausgeschlossen werden (bei Gefährdung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, insbes. der Staatssicherheit, der Sittlichkeit oder eines wichtigen Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses) (§ 172 GVG. entspr.).

§ 48 IV. Sitzungspolizei

Nach § 23 DurchfVO. gelten für die mündliche Verhandlung die §§ 177 bis 182 GVG. entsprechend. Demnach können Beschuldigte, Zeugen, Sachverständige oder bei der Verhandlung nicht beteiligte Personen, welche den zur Aufrechterhaltung der Ordnung erlassenen Weisungen nicht folgen, auf Beschluß des EG. aus dem Sitzungszimmer entfernt, auch zur Haft abgeführt und während einer in dem Beschlusse zu bestimmenden Zeit, welche 24 Stunden nicht übersteigen darf, festgehalten werden. Das EG. kann auch wegen Ungebühr eine Ordnungsstrafe in Geld oder bis zu drei Tagen Haft festsetzen und sofort vollstrecken lassen. Die Vollstreckung der Ordnungsstrafen hat der Vorsitzende unmittelbar zu veranlassen (gegen den Ordnungsstrafenbeschluß Beschwerde, über die nach § 24 DurchfVO. der Vorsitzende des REG. endgültig entscheidet). Der Beschluß über die Ordnungsstrafe und seine Veranlassung ist in das Protokoll aufzunehmen.

V. Niederschrift

Für die in der Hauptverhandlung aufzunehmende Niederschrift, die vom Vorsitzenden und dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu unterzeichnen ist, gelten die §§ 272 bis 274 StPO. entsprechend.

VI. Offizialprinzip

Wie im ordentlichen Strafprozeß gilt auch für die Hauptverhandlung im sozialen Ehrengerichtsverfahren das Offizialprinzip. Eine Beweislast ist auch ihm unbekannt. Das EG. hat die erforderlichen Ermittlungen auch von Amts wegen vorzunehmen (§ 47 Abs. 2 S. 2)

b) Gang der Hauptverhandlung

I. Teilnahme an der Hauptverhandlung

aa) Besetzung des Gerichts. Die Hauptverhandlung erfolgt in ununterbrochener Gegenwart der zur Urteilsfindung berufenen Personen, also des Vorsitzenden und der zur Hauptverhandlung herbeigezogenen Beisitzer sowie eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle als Protokollführer. Ueber Ausschließung und Ablehnung der Mitglieder des EG. sowie des Protokollführers s. § 41 Anm. 7.

bb) Die Anwesenheit des Treuhänders in der Hauptverhandlung ist nicht notwendig. Er hat nach § 48 Abs. 1 das Recht, aber nicht die Pflicht, ihr beizuwohnen und Anträge zu stellen; er braucht also auch z. B. nicht bei der Urteilsverkündung anwesend zu sein. Er kann sich in der Hauptverhandlung vertreten

lassen und zwar auch bei der Antragstellung. Der mit seiner Vertretung Beauftragte braucht nicht notwendig ein nach § 21 formell Beauftragter zu sein, da die Antragstellung in der Hauptverhandlung keine Entscheidungen des Treuhänders darstellt, zu deren Wirksamkeit es einer formellen Beauftragung bedürfte. § 48

Dem Treuhänder ist die Teilnahme an der Hauptverhandlung auch dann gestattet, wenn vom Vorsitzenden die Oeffentlichkeit ausgeschlossen ist.

cc) Hauptverhandlung ohne Angeklagten. Die Hauptverhandlung kann nach Ermessen des Gerichts auch in Abwesenheit des Angeklagten stattfinden (§ 48 Abs. 2; vgl. § 83 Abs. 1 RAO.) und zwar auch dann, wenn er sein Ausbleiben entschuldigt hat. Voraussetzung ist jedoch, daß er ordnungsmäßig zur Hauptverhandlung (und zwar zu jeder, in I. und II. Instanz) geladen ist (§ 17 Abs. 2 DurchfVO. und oben Anm. 3b). Die Hauptverhandlung kann auch dann stattfinden, wenn der Angeklagte im Sinne des § 276 StPO. als abwesend gilt, d. h. wenn sein Aufenthalt unbekannt ist oder wenn er sich im Auslande aufhält (entspr. § 83 Abs. 1 RAO.). Da seine öffentliche Ladung unzulässig ist (§ 13 S. 2 DurchfVO.) und auch § 40 StPO. keine Anwendung findet, muß die Ladung dem im Auslande lebenden Angeklagten jedoch gem. §§ 199 bis 202 ZPO. zugestellt werden; ist sein Aufenthalt unbekannt, so erfolgt die Zustellung nach §§ 181 bis 183 ZPO., sofern er im Inlande noch eine Wohnung oder ein Geschäftslokal hat. Der Angeklagte kann sich auch in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen (§ 48 Abs. 2). Ist sein persönliches Erscheinen angeordnet und ihm dabei ausdrücklich bekanntgemacht, daß bei seinem Ausbleiben ein Vertreter nicht zugelassen werde (oben Anm. 3b), so kann (Ermessensfrage) das Gericht einen etwa auftretenden Vertreter zurückweisen. Nur dadurch kann das EG. den Angeklagten zum persönlichen Erscheinen veranlassen.

Der Angeklagte kann gegen das in seiner Abwesenheit ergangene Urteil Wiedereinsetzung in den vorigen Stand unter den Voraussetzungen des § 235 StPO. beantragen.

II. Beginn der Hauptverhandlung

Die Hauptverhandlung beginnt mit dem Aufruf der Zeugen und Sachverständigen und — bei Anwesenheit des Angeklagten — mit seiner Vernehmung über seine persönlichen Verhältnisse. (Nur bis zu diesem Beginn der Hauptverhandlung kann der Einspruch gem. § 46 Abs. 2 zurückgenommen werden.)

§ 48 An die Vernehmung des Angeklagten schließt sich die Verlesung des Antrages des Treuhänders der Arbeit an. Eine Berichterstattung des Vorsitzenden wie nach § 84 RAO. ist im sozialen Ehrengerichtsverfahren zwar nicht vorgesehen, doch steht ihr nichts entgegen. Die Verlesung des Antrages und die Vernehmung des Angeklagten geschieht in Abwesenheit der zu vernehmenden Zeugen (§ 243 StPO.). Nach der Vernehmung des Angeklagten erfolgt die Beweisaufnahme.

III. Die Beweisaufnahme

Für sie gelten § 47 Abs. 2 S. 2 AOG. und §§ 20 bis 22 DurchfVO.; soweit diese Bestimmungen nicht entgegenstehen, kommen ergänzend die Vorschriften der StPO. gem. § 40 AOG. zur entsprechenden Anwendung.

aa) Umfang der Beweisaufnahme

Im kriminellen Strafverfahren ist nach § 245 Abs. 1 StPO. die Beweisaufnahme auf die sämtlichen vorgeladenen Zeugen und Sachverständigen sowie auf die anderen herbeigeschafften Beweismittel zu erstrecken, es sei denn, daß die Beweiserhebung zum Zwecke der Prozeßverschleppung beantragt ist. Dieser „Strengbeweis" gilt für das ehrengerichtliche Verfahren nicht. Nach § 20 DurchfVO. bestimmt das EG. vielmehr den Umfang der Beweisaufnahme nach freiem Ermessen, ohne an Anträge, Verzichte oder frühere Beschlüsse gebunden zu sein (entspr. dem § 85 RAO.). Es kann auch von einer Beweisaufnahme ganz absehen, wenn sie nach den Erklärungen des Angeklagten in der Hauptverhandlung zur Urteilsfindung nicht mehr für erforderlich gehalten wird. Die Ablehnung eines Beweisantrages bedarf jedoch eines Beschlusses des EG. (§ 244 Abs. 2 StPO.), der zwar dem freien Ermessen des Gerichtes unterliegt, aber nicht damit begründet werden darf, daß das Beweismittel zu spät vorgebracht sei (§ 246 StPO.). Das freie Ermessen des EG. bei der Bestimmung des Umfanges der Beweisaufnahme unterliegt lediglich der Beschränkung des § 22 DurchfVO., wonach die Aussage eines außerhalb der Hauptverhandlung vernommenen Zeugen oder Sachverständigen zu verlesen ist, sofern es der Treuhänder der Arbeit oder der Angeklagte beantragt. Ueber die Verlesung von Schriftstücken siehe unten dd.

bb) Prinzip der Unmittelbarkeit und seine Durchbrechung

Nach § 250 StPO. gilt für das kriminelle Strafverfahren der Grundsatz der Unmittelbarkeit der Beweisführung. Ist

dieser Grundsatz schon für das ehrengerichtliche Verfahren nach der RAO. wesentlich eingeschränkt (vgl. § 86 RAO.), so ist er für das soziale Ehrengerichtsverfahren fast ganz beseitigt. Nach § 21 DurchfVO. kann das EG. weitere Ermittlungen beschließen und diese (nach freiem Ermessen) entweder in der mündlichen Verhandlung selbst vornehmen oder sie seinem Vorsitzenden oder einem ersuchten Richter überlassen. Das freie Ermessen des Gerichts wird auch nicht dadurch beschränkt, daß etwa der Treuhänder der Arbeit oder der Angeklagte die Vernehmung von Zeugen oder Sachverständigen in der Hauptverhandlung beantragen könnte, wie dies im § 86 Abs. 3 RAO. vorgesehen ist. Nur die Anordnung einer kommissarischen Vernehmung des Angeklagten ist dem EG. versagt, da er ja nicht einmal zum Erscheinen in der Hauptverhandlung verpflichtet ist; § 233 Abs. 2 StPO. kommt also nicht zur Anwendung. § 48

Das EG. kann also:

1. Ermittlungen von Amts wegen oder auf Antrag in der Hauptverhandlung selbst vornehmen,
2. seinem Vorsitzenden die (kommissarische) Beweisaufnahme übertragen, der dann die Stellung des beauftragten Richters und damit die gleichen Rechte wie das EG. selbst hat. (Ueber das hiermit eng zusammenhängende Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden vor der Hauptverhandlung s. § 44 Anm. 2), und schließlich
3. die kommissarische Beweisaufnahme durch einen ersuchten Richter anordnen; die Ausführung dieses Ersuchens obliegt dem Vorsitzenden.

Auf das Ersuchen um Rechtshilfe finden nach § 21, S. 2 DurchfVO. die §§ 157 bis 159 und § 164 GVG. entsprechende Anwendung. Das EG. (bzw. der Vorsitzende) hat danach das Rechtshilfeersuchen an das Amtsgericht zu richten, in dessen Bezirk die Rechtshandlung vorgenommen werden soll; das Ersuchen kann nur nach § 158 Abs. 2 GVG. abgelehnt werden. Da § 164 GVG. nicht für anwendbar erklärt ist, gilt für die Kosten § 55 AOG. (s. § 40 Anm. 3f).

Für die kommissarische Beweisaufnahme gilt die Parteiöffentlichkeit; demnach sind der Treuhänder der Arbeit, der Angeklagte und sein Verteidiger von den anberaumten Terminen zu benachrichtigen (vgl. § 224 StPO.).

cc) Insbesondere die Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen

Für die Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen gelten innerhalb der Hauptverhandlung und für die kommissarische Be-

§ 48 weisaufnahme die Bestimmungen der StPO. entsprechend. Die Vernehmungen erfolgen also grundsätzlich eidlich und sind von einem Urkundsbeamten zu protokollieren. Erscheint ein ordnungsmäßig geladener Zeuge nicht oder verweigert er ohne gesetzlichen Grund die Aussage oder ihre Beeidigung, dann kann das EG. (auch der Vorsitzende als beauftragter Richter sowie der ersuchte Richter) die Zwangsmaßnahmen der §§ 51 und 70 StPO. selbst zur Anwendung bringen, d. h. also die Vorführung anordnen, Zwangshaft und Ordnungsstrafen verhängen (die Ehrengerichte nach der RAO. müssen für die Anordnung der Zwangsmaßregeln die Amtsgerichte ersuchen; § 87 RAO.). Die Vollstreckung der Zwangsmaßnahmen erfolgt nach § 26 DurchfVO. (s. § 53 Anm. 3c) oder durch Amtshilfeersuchen (bei Vorführung und Zwangshaft).

dd) Verlesung von Schriftstücken

Nach § 22 DurchfVO. ist die Aussage eines außerhalb der Hauptverhandlung vernommenen Zeugen oder Sachverständigen zu verlesen, sofern es der Treuhänder der Arbeit oder der Angeklagte beantragt oder das EG. es für erforderlich erachtet. Nur solche Protokolle können verlesen werden, die im ehrengerichtlichen Verfahren selbst aufgenommen sind, z. B. im Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden oder in der kommissarischen Beweisaufnahme, nicht aber Protokolle aus einem anderen, z. B. kriminellen Strafverfahren (vgl. EGH. 17 47; 18 49). Auch bezieht sich die Verlesung nur auf Protokolle von Zeugen- und Sachverständigenaussagen, nicht auf solche über die Vernehmung des Angeklagten; für diese gilt § 254 StPO. (also nur Verlesung zum Zwecke der Beweisaufnahme über ein Geständnis und beim Widerspruch über eine frühere Aussage; EGH. 10 77). Da die Verlesung die Vernehmung der Zeugen und Sachverständigen ersetzen soll, muß auch ihre Beeidigung erfolgt sein, soweit sie gesetzlich vorgeschrieben ist (EGH. 17 49). Nur verlesene Protokolle können bei der Urteilsfindung verwertet werden (§ 249 StPO.); Feststellungen, die das EG. aus nicht verlesenem Akteninhalt trifft, widersprechen den Verfahrensgrundsätzen der Mündlichkeit und Unmittelbarkeit (EGH. 17 47). Ueber die Verlesung uneidlicher Aussagen s. § 251 StPO. Im übrigen gelten die Bestimmungen der StPO. über den Urkundenbeweis entsprechend.

ee) Schlußvorträge

Nach Schluß der Beweisaufnahme erhalten der Treuhänder der Arbeit und sodann der Angeklagte zu ihren Ausführungen und Anträgen das Wort; dem Treuhänder steht das Recht der Erwiderung zu; dem Angeklagten gebührt das letzte Wort (§ 48 Abs. 1 AOG., §§ 258 und 259 StPO. entspr.).

5. Die Entscheidung des Ehrengerichts § 48

Nach § 47 Abs. 2 S. 1 entscheidet das EG. auf Grund des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung nach freiem Ermessen. Es ist dabei nicht an die Vorentscheidung seines Vorsitzenden gem. §§ 45 oder 46 gebunden. Hat z. B. der Angeklagte gegen die verurteilende Vorentscheidung des Vorsitzenden Einspruch eingelegt oder hat der Treuhänder zugunsten des Angeklagten Einspruch erhoben, so kann das EG. auch zuungunsten des Angeklagten entscheiden. Das Verbot der reformatio in peius findet also keine Anwendung.

a) Urteilsfindung

Gegenstand der Urteilsfindung ist die im Antrage des Treuhänders bezeichnete soziale Pflichtverletzung, wie sie sich nach dem Ergebnis der Verhandlung darstellt (§ 264 StPO.).

Wie bereits in Anm. 3 zu § 38 ausgeführt wurde, kennt das AOG. nicht das System der Strafenhäufung oder der Bildung einer Gesamtstrafe; vielmehr wird beim Vorliegen mehrerer selbständiger Pflichtverletzungen das pflichtwidrige Gesamtverhalten des Angeklagten für die Strafzumessung gewertet (s. EGH. 17 58; a. A. Friedlaender, S. 524). Auch aus den §§ 35, 36 und 38 AOG. muß gefolgert werden, daß das Gesetz nur ein einziges einheitliches Strafgesetz enthält (über die Folgen für die Wiederaufnahme des Verfahrens s. unten „Nach § 51" Anm. 2). Da das pflichtwidrige Gesamtverhalten zu werten ist, gibt es auch keine Teilfreisprechung, die für den REG. bindend wäre. „Eine Freisprechung wegen derjenigen Punkte, in denen der Ehrengerichtshof im Gegensatz zum Ehrengericht zu einem Nichtschuldig gelangt, war nicht zulässig; die in einem Verfahren verfolgten Handlungen bilden nach der ständigen Rechtsprechung des Ehrengerichtshofs (für die Rechtsanwälte) nur eine einzige einheitliche Berufsverletzung, deretwegen nicht teils verurteilt, teils freigesprochen werden kann" (so für die RAO.: EGH. 17 171).

Die Hauptverhandlung vor dem EG. schließt mit einem Urteil, das auf Freisprechung, Verurteilung oder Einstellung des Verfahrens lautet (letzteres beim Fehlen wesentlicher Prozeßvoraussetzungen, z. B. bei Strafverfolgungsverjährung, bei Verbrauch des Strafanspruches [ne bis in idem], bei fehlender Zustimmung der Aufsichtsbehörde zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes, auch bei rechtzeitiger Antragszurücknahme usw.). Für die Entscheidung über die Schuld- und Straf-

§ 48 frage durch das Ehrengericht ist in entsprechender Anwendung des § 263 StPO. eine Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen (also 2:1) erforderlich.

b) Schriftliche Absetzung des Urteils

Für die Urteilsgründe gilt § 267 StPO. entsprechend. Es müssen also die Entscheidungsgründe die für erwiesen erachteten Tatsachen angeben, aus denen sich die gröbliche Pflichtverletzung ergibt; wird der Beweis aus anderen Tatsachen gefolgert, so sollen auch diese angegeben werden. Schließlich sollen die Umstände angeführt werden, die für die Wahl der Strafe bestimmend gewesen sind. Wird der Angeklagte freigesprochen, so müssen die Urteilsgründe ergeben, ob er für nicht überführt oder ob und aus welchen Gründen die für erwiesen angenommene Pflichtverletzung für nicht strafbar erachtet worden ist.

Ueber die Kostenentscheidung vgl. § 55.

c) Verkündung des Urteils

Die Bekanntmachung des Urteils erfolgt durch seine Verkündung. Ist das Urteil in Abwesenheit des Treuhänders oder des Angeklagten erlassen worden, so wird es durch Zustellung bekanntgemacht, um die Berufungsfrist in Lauf zu setzen (§ 35 StPO. entspr.).

Bis zur Verkündung des Urteils, dem eine Vorentscheidung seines Vorsitzenden nicht vorausgegangen ist, kann der Treuhänder der Arbeit seinen Antrag an das Ehrengericht zurücknehmen (§ 52).

d) Beurkundung und Ausfertigung des Urteils

Es kommt § 275 StPO. zur entsprechenden Anwendung. Danach ist das Urteil vom Vorsitzenden zu unterschreiben, während es der Unterschrift der Beisitzer nicht bedarf. Die Bezeichnung des Tages der Sitzung sowie die Namen des Vorsitzenden und der Beisitzer, des Treuhänders der Arbeit und des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle, die an der Sitzung teilgenommen haben, sind in das Urteil aufzunehmen. Die Ausfertigungen und Auszüge der Urteile sind von dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des EG. zu unterschreiben und mit dem Gerichtssiegel zu versehen.

Die Urteile der EG. ergehen „Im Namen des deutschen Volkes" (vgl. Art. I des Gesetzes v. 16. 2. 30, RGBl. I S. 91).

6. Die Rechtskraft eines ehrengerichtlichen Urteils und ihre Wirkung vor § 49

Das Urteil eines EG. wird rechtskräftig, wenn es nicht mehr mit der Berufung angefochten werden kann oder wenn auf die Einlegung der Berufung verzichtet wird. Ueber die Zulässigkeit der Berufung s. d. Anm. zu § 49.

Für das rechtskräftige Urteil gilt auch der Grundsatz ne bis in idem (vgl. für die RAO. EGH. 20 76). Der durch die strafbare gröbliche Ehrverletzung begründete Anspruch des Staates auf ehrengerichtliche Verfolgung wird durch das über sie ergangene rechtskräftige Urteil verbraucht, so daß er nicht von neuem geltend gemacht werden kann. Die verbrauchende Kraft der ehrengerichtlichen Entscheidung reicht so weit, wie das EG. von dem Antrage des Treuhänders der Arbeit auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens abweichen kann. Im Einzelfalle muß demnach geprüft werden, ob die zur Entscheidung stehende Tat des Angeklagten mit der eines bereits abgeschlossenen Ehrengerichtsverfahrens identisch ist (vgl. z. B. EGH. 17 78; 21 108).

Ueber die Wirkung der Zurücknahme des Antrages durch den Treuhänder der Arbeit s. § 52 Anm. Ueber die Wirkung einer rechtskräftigen Vorentscheidung des Vorsitzenden s. § 45 Anm. 1 und § 46 Anm. 8.

Das AOG. kennt eine einseitige (relative) Rechtskraft einer Entscheidung des EG. oder seines Vorsitzenden nicht. Selbst wenn z. B. der Angeklagte gegen ein Urteil des EG. Berufung einlegt, kann der REG. das angefochtene Urteil auch zu seinen Ungunsten abändern (vgl. hierzu den Gegensatz im kriminellen Strafverfahren: § 331 StPO.; s. § 51 Abs. 1 letzter Halbsatz AOG.).

Vorbemerkung vor § 49

Die Beschwerde

Nach § 24 DurchfVO. ist für die Verhandlung und Entscheidung über das Rechtsmittel der Beschwerde der Vorsitzende des Reichsehrengerichtshofes zuständig. Er entscheidet endgültig.

Die Zulässigkeit der Beschwerde ergibt sich aus §§ 304ff. StPO., soweit nicht das AOG. oder die DurchfVO. abweichende Bestimmungen getroffen haben. Beschlüsse und Verfügungen des REG. und seines Vorsitzenden unterliegen nicht der Beschwerde; sie sind endgültig; eine weitere Beschwerde ist nicht vorgesehen.

§ 49 Soweit die Beschwerde nach der StPO. dem Staatsanwalt zusteht, ist sie im sozialen Ehrengerichtsverfahren vom Treuhänder der Arbeit zu erheben.

Beschwerdeinstanz ist der Vorsitzende des REG.; auch in den Fällen, in denen sich die Beschwerde gegen einen Beschluß oder eine Verfügung des Vorsitzenden des EG. richtet. Der § 24 DurchfVO. gilt aber nicht für Beschwerden gegen den ersuchten Richter; soweit nicht § 159 GVG. Platz greift, werden die Beschwerden gegen den ersuchten Richter eines Amtsgerichtes an die dem ersuchten Amtsgericht vorgesetzte landgerichtliche Strafkammer zu richten sein.

Für das Verfahren in der Beschwerdeinstanz gelten die Vorschriften der StPO. (§§ 304ff.) entsprechend. Soweit im Beschwerdeverfahren die Anhörung der Staatsanwaltschaft in der StPO. vorgesehen ist (z. B. im § 309 Abs. 2) tritt an ihre Stelle der Treuhänder der Arbeit.

Berufung

§ 49

(1) Gegen Urteile des Ehrengerichts ist die Einlegung der Berufung durch den Treuhänder der Arbeit in jedem Falle, durch den Angeklagten nur dann zulässig, wenn auf Ordnungsstrafe in Geld über einhundert Reichsmark oder auf eine der Strafen des § 38 Nr. 4 und 5 erkannt ist. Ueber die Berufung entscheidet der Reichsehrengerichtshof.

(2) Die Berufung ist binnen zwei Wochen nach Zustellung des Urteils beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. Sie hat aufschiebende Wirkung.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Die Zulässigkeit der Berufung.
3. Die Einlegung der Berufung und die Berufungsfrist.

1. Allgemeines

§ 49 regelt die Zulässigkeit der Berufung gegen Urteile des EG. und die Berufungsfrist und bestimmt als Berufungsgericht den Reichsehrengerichtshof, dessen Besetzung § 50 behandelt.

2. Die Zulässigkeit der Berufung

§ 49

Die Berufung ist nur gegen Urteile des EG., nicht auch gegen Vorentscheidungen seines Vorsitzenden zulässig. Während der Treuhänder der Arbeit, der den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens gestellt hat, gegen Urteile des EG. in jedem Falle Berufung einlegen kann, ist die Berufung für den Angeklagten (oder seinen Verteidiger, vgl. § 297 StPO.) beschränkt. Er kann nämlich nur dann Berufung einlegen, wenn das Urteil auf Ordnungsstrafe in Geld über 100 RM. oder auf Befähigungsaberkennung (als Führer des Betriebes oder als Vertrauensmann) oder auf Entfernung vom Arbeitsplatz lautet (vgl. hierzu § 46). Erklärt der Treuhänder der Arbeit nach der Verkündung des Urteils des EG., daß er auf die Einlegung der Berufung verzichte, so erwächst das Urteil, das auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM. erkennt, in Rechtskraft. Der Angeklagte darf ferner nur dann Berufung einlegen, wenn und soweit er durch das Urteil des EG. beschwert ist; dabei kommt es nur auf die Entscheidungsformel selbst an, nicht auch auf ihre Gründe. Er kann z. B. ein freisprechendes Urteil selbst dann nicht mit der Berufung anfechten, wenn es eine Feststellung enthält, an deren Abänderung er ein Interesse hat, z. B. die Schuldfrage aus einem ihm nicht genehmen Grunde verneint.

Die Berufung kann auch auf einen Teil des Urteils erster Instanz beschränkt werden, z. B. auf die Straffrage oder auf die Kostenentscheidung, sofern nur die Voraussetzungen für die Einlegung der Berufung überhaupt gegeben sind (§ 318 StPO.; s. hierzu § 15 Anm. 4).

3. Die Einlegung der Berufung und die Berufungsfrist

Nach § 49 Abs. 2 ist die Berufung beim EG. schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. Wird sie beim REG. oder bei einer anderen Stelle eingelegt, dann ist sie ohne rechtliche Wirkung, wenn nicht die Berufungsschrift oder das Protokoll noch rechtzeitig, d. h. innerhalb der Berufungsfrist, dem EG. zugehen.

Die Berufungsfrist beträgt zwei Wochen nach der Zustellung des Urteils. Mit Rücksicht hierauf muß das Urteil ordnungsmäßig sowohl dem Treuhänder als auch dem Angeklagten zugestellt werden.

Die Berufung kann erst nach der Verkündung des Urteils, aber schon vor der Zustellung rechtswirksam eingelegt werden, nicht

§ 50 jedoch in der Sitzung selbst, da die Hauptverhandlung mit der Verkündung des Urteils beendet ist. Wohl aber kann der Verzicht auf die Berufung nach der Verkündung des Urteils wirksam in der Sitzung erklärt werden. Im übrigen gelten für den Verzicht und die Zurücknahme der Berufung die §§ 302 und 303 StPO. entsprechend.

Ist die Berufung verspätet eingelegt, so hat sie das EG. als unzulässig zu verwerfen. Der Beschwerdeführer kann binnen einer Woche nach Zustellung des Beschlusses auf die Entscheidung des REG. antragen (§ 319 StPO. entspr.). Ist die Berufung rechtzeitig eingelegt, so hat der Vorsitzende des EG. die Akten dem REG. zu übersenden.

Die rechtzeitig eingelegte Berufung hat aufschiebende Wirkung. Die Vollstreckung kann nur aus rechtskräftigen Urteilen erfolgen.

Reichsehrengerichtshof § 50

Der Reichsehrengerichtshof hat seinen Sitz in Berlin. Er entscheidet in der Besetzung von zwei von dem Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden höheren richterlichen Beamten, von denen einer als Vorsitzender, der andere als Beisitzer zu bestellen ist, ferner von je einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann und einer von der Reichsregierung zu bestimmenden Person als Beisitzern. Der § 41 Abs. 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Sitz und Geschäftsstelle.
3. Die Zusammensetzung des Reichsehrengerichtshofes.
4. Die Zuständigkeit des Reichsehrengerichtshofes.

1. Allgemeines

§ 50 regelt die Besetzung des REG., des sozialen Ehrengerichts der zweiten und letzten Instanz.

2. Seinen Sitz

hat der REG. in Berlin. — Die Aufgaben seiner Geschäftsstelle werden von der des Landesarbeitsgerichts in Berlin wahrgenommen (§ 1 Abs. 2 der 3. DurchfVO.).

3. Die Zusammensetzung des Reichsehrengerichtshofes § 51

Der REG. besteht aus fünf Personen, und zwar aus

a) zwei von dem Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden höheren richterlichen Beamten, von denen einer als Vorsitzender, der andere als Beisitzer zu bestellen ist; für sie ist die erforderliche Anzahl von Stellvertretern nach § 2 DurchfVO. zu bestellen;

b) je einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzern. Auf sie finden nach § 10 DurchfVO. die Bestimmungen der §§ 3 bis 9 a. a. O. entsprechende Anwendung (vgl. § 41 Anm. 6b). Außerdem gilt für sie der § 42, d. h. sie sind vor ihrer Dienstleistung durch den Vorsitzenden des REG. auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten ihres Amtes eidlich zu verpflichten. S. Anm. zu § 42. — Für ihre Entschädigung gilt die für die nichtrichterlichen Beisitzer des Reichsarbeitsgerichts getroffene Regelung (§ 10 DurchfVO.). Bei der entsprechenden Anwendung der §§ 3 bis 9 DurchfVO. tritt für die Berufung der Beisitzer der Vorsitzende des REG. an die Stelle des Vorsitzenden des EG.;

c) einer von der Reichsregierung zu bestimmenden Person als Beisitzer. Besondere Voraussetzungen sind für diesen Beisitzer vom Gesetz nicht vorgeschrieben.

4. Die Zuständigkeit des Reichsehrengerichtshofes

Der REG. ist in erster Linie zuständig für die Entscheidung über die Berufung gegen Urteile des EG. (s. § 49 Anm.), ferner z. B. auch für die Entscheidung über die Enthebung eines Beisitzers des EG. von seinem Amte (§ 7 DurchfVO.). Als Beschwerdeinstanz entscheidet der Vorsitzende des REG. gem. § 24 DurchfVO. allein (s. oben „vor § 49").

Das Verfahren in der Berufungsinstanz § 51

(1) Der Reichsehrengerichtshof hat die Entscheidung des Ehrengerichts in vollem Umfange nachzuprüfen; er ist an dessen Feststellungen nicht gebunden und kann die angefochtene Entscheidung nach freiem Ermessen abändern.

§ 51 **(2) Für das Verfahren vor dem Reichsehrengerichtshof gelten die §§ 42, 44, 47 Abs. 2 und 48 entsprechend.**

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Das Verfahren bis zur Hauptverhandlung.
3. Die Hauptverhandlung.
4. Der Umfang des Nachprüfungsrechtes.
5. Das Urteil.
6. Die Rechtskraft.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 51 regelt das Verfahren in der Berufungsinstanz vor dem REG. sowie die Nachprüfung der ehrengerichtlichen Urteile. Für das Verfahren gelten danach die §§ 42 (s. § 50 Anm. 3b), 44, 47 Abs. 2 und 48. Die Anwendbarkeit der einschlägigen Vorschriften der 3. DurchfVO. ist für das Berufungsverfahren nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Doch zeigt der Hinweis auf die eben genannten Bestimmungen des AOG., daß auch die zur Ergänzung dieser Bestimmungen ergangenen Vorschriften der 3. DurchfVO. für das Berufungsverfahren vor dem REG. entsprechend anwendbar sind, d. s. die §§ 13, 17 Abs. 1, 18 bis 23 der 3. DurchfVO. Soweit sich aus diesen Bestimmungen nicht Abweichungen ergeben, kommen weiterhin nach § 40 AOG. die Bestimmungen der StPO. über das Verfahren in der Berufungsinstanz zur entsprechenden Anwendung. Somit gilt für das Verfahren vor dem REG. folgendes:

2. Das Verfahren bis zur Hauptverhandlung

Ist die Berufung form- und fristgerecht beim EG. eingelegt (s. Anm. zu § 49), hat der Vorsitzende des EG. die Akten dem REG. zu übersenden, dessen Vorsitzender zu prüfen hat, ob weitere Ermittlungen infolge des Vorbringens neuer Tatsachen oder Beweismittel erforderlich sind (vgl. § 323 StPO.). Für dieses Ermittlungsverfahren gilt nach § 51 Abs. 2 die Vorschrift des § 44 entsprechend, auf dessen Anm. verwiesen wird. Nach Abschluß seiner Ermittlungen hat der Vorsitzende des REG. Termin zur mündlichen Verhandlung anzuberaumen, den zuständigen Treuhänder der Arbeit zu benachrichtigen (§ 48 AOG. und § 17 Abs. 1 DurchfVO.) sowie den Angeklagten, den Verteidiger, die Zeugen und Sachverständigen zu laden und die sonstigen Beweismittel herbeizuschaffen. Auf die Ladung des Angeklagten findet auch in der Berufungsinstanz § 19 DurchfVO. entsprechende Anwendung. Demgemäß muß auch § 19 Abs. 2 gelten, so daß das persönliche Erscheinen des Angeklagten zur Hauptverhandlung vor dem REG. angeordnet werden kann unter der Androhung, daß bei seinem Ausbleiben ein Vertreter nicht zugelassen werde (anders § 91 RAO., der die Vorschrift des § 83 Abs. 2, die dem § 19 Abs. 2 DurchfVO. entspricht, nicht anführt). **§ 51**

Im übrigen wird auf die Anm. 3b zu §§ 47, 48 AOG. verwiesen.

3. Die Hauptverhandlung

Für sie gelten die Bestimmungen über die Hauptverhandlung vor dem EG. entsprechend, also § 47 Abs. 2, § 48; ferner die §§ 19 bis 23 DurchfVO.; es wird insoweit auf §§ 47, 48 Anm. 4 verwiesen.

Ergänzt werden diese Vorschriften durch die Bestimmungen der StPO. über die Hauptverhandlung in der Berufungsinstanz. Vom § 325 StPO. gilt nur der erste Halbsatz, da seinem übrigen Inhalt der § 22 DurchfVO. entgegensteht. Unanwendbar ist § 329 StPO., wonach bei unentschuldigtem Ausbleiben des Angeklagten seine Berufung sofort zu verwerfen ist; dieser Bestimmung steht § 19 DurchfVO. entgegen, wonach auch in der Berufungsinstanz auch bei unentschuldigtem Ausbleiben des Angeklagten verhandelt und entschieden werden kann.

4. Der Umfang des Nachprüfungsrechts

Der REG. hat die Entscheidung des EG. in vollem Umfange nachzuprüfen und ist an dessen Feststellungen nicht gebunden (§ 51 Abs. 1). Das bedeutet nicht, daß die Berufung nicht wie im § 318 StPO. auf bestimmte Beschwerdepunkte beschränkt werden dürfte oder daß bei ihrer Beschränkung z. B. auf die Kostenentscheidung der REG. auch die Schuld- und Straffrage nochmals in vollem Umfange nachzuprüfen hätte. Vielmehr bringt die Bestimmung nur zum Ausdruck, daß die Berufung nicht, wie die Revision nach § 337 StPO., eine sog. „Rechtsberufung" ist. Der REG. kann also nicht nur die rechtliche Beurteilung des ersten Richters nachprüfen, sondern seine Prüfung auch — ohne Bindung an die tatsächlichen Feststellungen des EG. — auf die rein tatsächliche Würdigung der Straftat, namentlich der erbrachten Beweise, erstrecken, allerdings nur im Rahmen der gegen das Urteil des EG. vorgebrachten Rügen. Ist also die Berufung auf das Strafmaß beschränkt, so ist dem REG. die Nachprüfung der Schuldfrage versagt. Ist die Berufung nicht auf bestimmte Beschwerdepunkte beschränkt, so gilt der ganze Inhalt des Urteils des EG. als angefochten (§ 318 S. 2 StPO.).

Anhang zu § 51

Der REG. kann die angefochtene Entscheidung nach freiem Ermessen, also auch zuungunsten des Angeklagten, abändern, selbst dann, wenn er selbst oder der Treuhänder der Arbeit zu seinen Gunsten Berufung eingelegt hat. Die demnach zugelassene reformatio in peius widerspricht dem Grundsatz des § 331 StPO. Der Angeklagte wird das bei Einlegung der Berufung beachten müssen.

5. Das Urteil

Nach §§ 332/263 StPO. ist zu einer jeden dem Angeklagten nachteiligen Entscheidung des REG. eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen erforderlich.

Sind die Bestimmungen über die Einlegung der Berufung nicht beobachtet (nicht form- und fristgerecht, § 49 Anm. 2), so kann die Berufung durch Beschluß, in der Hauptverhandlung durch Urteil als unzulässig verworfen werden (§ 322 StPO.). Im übrigen gilt § 328 StPO. entsprechend; von dem Recht der Zurückverweisung an das EG. wird der REG. jedoch nur dann Gebrauch machen, wenn das erstinstanzliche Verfahren prozeßordnungswidrig gewesen ist.

Das Urteil ist dem Treuhänder der Arbeit und dem Angeklagten zuzustellen, wenn sie bei der Verkündung nicht anwesend waren (§ 35 StPO.).

6. Die Rechtskraft

Da es eine Revision in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nicht gibt, die Urteile des REG. vielmehr endgültig und unanfechtbar sind, werden sie ohne weiteres mit ihrem Erlaß rechtskräftig (s. §§ 47, 48 Anm. 6).

Anhang zu § 51

Wiederaufnahme eines durch rechtskräftige Entscheidung beschlossenen Verfahrens

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Die Zulässigkeit der Wiederaufnahme.
3. Der Antrag.
4. Die Entscheidung über die Zulässigkeit.
5. Die Aufhebung einer rechtskräftigen Entscheidung infolge der Wiederaufnahme.

Anhang zu § 51

1. Allgemeines

Für die Wiederaufnahme des Verfahrens hat das AOG. keine besonderen Bestimmungen vorgesehen. Nach § 40 sind jedoch die Vorschriften der StPO. über die Wiederaufnahme auch im sozialen Ehrengerichtsverfahren anwendbar.

2. Die Zulässigkeit der Wiederaufnahme

Die Wiederaufnahme des Verfahrens findet nach §§ 359 und 362 StPO. nur statt, wenn das Verfahren durch rechtskräftiges Urteil abgeschlossen ist. Dem rechtskräftigen Urteil muß auch die rechtskräftige Vorentscheidung des Vorsitzenden gem. §§ 45 und 46 gleichgestellt werden. Eine Parallele zu ihr bietet nur der Strafbefehl. Gegen ihn ist allerdings nach herrsch. Lehre die Wiederaufnahme des Verfahrens unzulässig (vgl. RGSt. 4 246). Diese Lehre stützt sich auf den Wortlaut des § 359 StPO., der ein durch rechtskräftiges Urteil geschlossenes Verfahren voraussetzt, die Motive zur StPO. und schließlich darauf, daß das ganze Rechtsinstitut der Wiederaufnahme eine Erneuerung der Hauptverhandlung bezwecke. Dennoch sind diese Gründe für die rechtskräftige Vorentscheidung des Vorsitzenden nicht zielführend. Wenn auch die Vorentscheidung ohne Hauptverhandlung ergeht, so geht ihr doch — anders als beim Strafbefehl — ein weitgehendes Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden nach § 44 voraus, das einer mündlichen Verhandlung sehr nahekommen kann. Zum anderen besteht angesichts der Höhe und Bedeutung der Strafen auch ein Bedürfnis für die Wiederaufnahme eines durch rechtskräftige Vorentscheidung geschlossenen ehrengerichtlichen Verfahrens. Wollte man die Wiederaufnahme ablehnen, käme nur die Begnadigung in Betracht, die aber keinen zweckentsprechenden Ersatz bietet.

Für die Wiederaufnahme zugunsten des Verurteilten gilt § 359 StPO. entsprechend. Die Wiederaufnahme des ehrengerichtlichen Verfahrens ist nach § 369 Ziff. 4 StPO. auch dann zulässig, wenn ein Strafurteil, auf dem das ehrengerichtliche Urteil beruht, durch ein anderes rechtskräftiges Urteil aufgehoben wird. Das ergibt sich aus der Bindung des § 39. Auch § 359 Abs. 1 Ziff. 5 S. 2 StPO. gilt entsprechend, da die dort vorgesehene Einschränkung mit Rücksicht auf die (auch im Ehrengerichtsverfahren zulässige) Berufung vorgenommen ist. Die Wiederaufnahme kann jedoch nicht zur Herbeiführung einer anderen Strafbemessung (Herbeiführung einer geringeren Bestrafung in Anwendung eines milderen Gesetzes) betrieben werden, da für die

Anhang zu § 51

ehrengerichtliche Bestrafung nicht mehrere, mildere und schwerere, sondern nur ein einziges einheitliches Strafgesetz in den §§ 36, 38 besteht (vgl. für die RAO. EGH. 17 74; 18 86), so daß die Wiederaufnahme des Verfahrens nur zum Zwecke der Freisprechung möglich ist. Für die Wiederaufnahme des Verfahrens zuungunsten des Angeklagten gilt § 362 StPO.

3. Der Antrag

Nach § 366 StPO. müssen in dem Antrage der gesetzliche Grund der Wiederaufnahme des Verfahrens sowie die Beweismittel angegeben werden. Der Antrag kann nur mittels einer von dem Verteidiger oder einem Rechtsanwalt unterzeichneten Schrift oder zu Protokoll der Geschäftsstelle angebracht werden.

4. Die Entscheidung über die Zulässigkeit des Antrages

trifft das Gericht, dessen Urteil mit dem Antrage angefochten wird (§ 367 StPO.), bei einer Vorentscheidung also der Vorsitzende des EG. (vgl. oben Anm. 2). Ueber das weitere Verfahren s. § 368 StPO.

5. Die Aufhebung einer Entscheidung infolge der Wiederaufnahme des Verfahrens

Wird das frühere Urteil aufgehoben und der Verurteilte freigesprochen, so sollen die Straffolgen, soweit möglich, für die Zukunft beseitigt werden. War auf eine Ordnungsstrafe in Geld erkannt, so ist der beigetriebene Betrag dem Verurteilten zu erstatten. War diesem die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt, so wirkt die Freisprechung ex nunc, d. h. der Verurteilte ist mit seiner Freisprechung ohne weiteres wieder Führer des Betriebes; der gem. § 3 Abs. 3 bestellte Führer des Betriebes kann wieder abberufen werden. Ist ein Vertrauensmann seines Amtes durch die Verurteilung verlustig gegangen, so kann er sein Amt wieder antreten, sofern seine Freisprechung noch innerhalb der durch die voraufgehende Verurteilung unterbrochenen Amtsperiode erfolgt; war er jedoch auch vom Treuhänder der Arbeit gem. § 14 Abs. 2 abberufen, so hindert diese Abberufung im Verwaltungswege das Wiederaufleben des Amtes nach der ehrengerichtlichen Freisprechung. War schließlich auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatze erkannt und der Verurteilte daraufhin entlassen, so kann er nicht ohne weiteres wieder in sein früheres Arbeitsverhältnis eintreten. Dazu wäre der Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages erforderlich.

Antragszurücknahme § 52

§ 52
§ 53

Der Treuhänder der Arbeit kann seinen Antrag an das Ehrengericht bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts oder bis zur Verkündung des Urteils erster Instanz zurücknehmen.

Im Strafverfahren kann nach § 156 StPO. die öffentliche Klage nach Eröffnung der Untersuchung nicht mehr zurückgenommen werden. § 52 AOG. weicht von diesem Grundsatz ab. Der Treuhänder der Arbeit kann seinen Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens bis zur (Vor-)Entscheidung des Vorsitzenden des EG. oder bis zur Verkündung des Urteils erster Instanz zurücknehmen. Die Zurücknahme ist also schon dann nicht mehr zulässig, wenn der Vorsitzende den Antrag gem. § 45 bereits als unbegründet zurückgewiesen hat oder wenn der Angeklagte gem. § 46 durch Vorentscheidung verurteilt ist. Der Grund für das erweiterte Zurücknahmerecht des Treuhänders liegt darin, daß für die Antragserhebung das Opportunitätsprinzip gilt (vgl. § 43 Anm. 4) und es ferner nicht erforderlich erschien, offenbar unbegründete Anträge der richterlichen Entscheidung, insbes. dem Endurteil zu unterwerfen. Der Verbrauch des Anspruches auf ehrengerichtliche Strafverfolgung tritt durch die Zurücknahme des Antrages nicht ein; der Antrag kann vielmehr innerhalb der Verjährungsfrist des § 37 von neuem gestellt werden, ohne daß ihm der Grundsatz ne bis in idem entgegengehalten werden könnte.

Mit der Zurücknahme des Antrages entfällt eine wesentliche Prozeßvoraussetzung. Nach § 260 Abs. 3 StPO. ist die Einstellung des Verfahrens auszusprechen (s. oben § 41 Anm. 3).

Strafvollstreckung § 53

(1) Die aus Ordnungsstrafen in Geld eingehenden Beträge sind an die Reichskasse abzuführen, soweit der Reichsarbeitsminister nicht etwas anderes bestimmt.

(2) Die Vollstreckung der eine Ordnungsstrafe in Geld aussprechenden Entscheidung erfolgt durch den Treuhänder der Arbeit auf Grund einer von dem Urkundsbeamten des erkennenden Gerichts erteilten, mit der Bescheinigung der

§ 54 Vollstreckbarkeit versehenen beglaubigten Abschrift der Entscheidungsformel nach den Vorschriften über die Vollstreckung der Urteile in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.

§ 54

Ist auf Aberkennung der Fähigkeit, Führer des Betriebes oder Vertrauensmann zu sein, oder auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt worden, so hat der Treuhänder der Arbeit die Durchführung des Urteils zu überwachen.

Inhalt der Anmerkungen zu §§ 53 und 54:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Vollstreckung
   a) Warnung und Verweis
   b) Strafen in Geld und Kosten
   c) Fähigkeitsaberkennung des Führers
   d) Fähigkeitsaberkennung des Vertrauensmannes
   e) Entfernung von dem bisherigen Arbeitsplatze.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmungen

§§ 53 und 54 regeln die Vollstreckung der im sozialen Ehrengerichtsverfahren ergangenen Entscheidungen; sie werden ergänzt durch § 26 der 3. DurchfVO.

Der sozialen Ehrengerichtsbarkeit ist eine Verjährung der Strafvollstreckung unbekannt; über die Verjährung der Strafverfolgung s. oben § 37.

Eine Mitteilung der rechtskräftig erkannten Strafen an irgendeine zentrale Stelle, wie z. B. an das Strafregister, ist nicht vorgesehen.

Streitigkeiten in der Vollstreckungsinstanz, die sich z. B. über die Auslegung eines Urteils oder bei Einwendungen gegen die Zulässigkeit der Vollstreckung ergeben können, werden vom EG. ohne mündliche Verhandlung entschieden (vgl. § 462 StPO.).

2. Die Vollstreckung

a) Warnung und Verweis

Ist durch eine ehrengerichtliche Entscheidung auf Warnung oder Verweis erkannt, so bedarf es einer besonderen Vollstreckung nicht. Jedoch wird zweckmäßig der Vorsitzende des EG., der nach § 26 DurchfVO. für die Vollstreckung zuständig wäre, dem Verurteilten die Warnung oder den Verweis persönlich und förmlich eröffnen, sei es in einem besonderen Termin oder, wenn das Urteil infolge Rechtsmittelverzichtes des Treuhänders rechtskräftig wird, im Anschluß an die Verkündung.

b) Strafen in Geld und Kosten

aa) Ordnungsstrafen in Geld werden nach § 53 Abs. 2 vom Treuhänder der Arbeit vollstreckt, auch wenn sie in der Berufungsinstanz verhängt sind. Die zu vollstreckende Entscheidung muß rechtskräftig sein. Die Vollstreckung erfolgt auf Grund einer von dem Urkundsbeamten des erkennenden Gerichtes erteilten, mit der Bescheinigung der Vollstreckbarkeit versehenen beglaubigten Abschrift der Entscheidungsformel nach den Vorschriften über die Vollstreckung der Urteile in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, d. h. also nach §§ 704 ff. ZPO.

Ueber die Zulässigkeit der Anordnung der Haft im Offenbarungseidverfahren s. oben § 40 Anm. 3b.

Geldstrafen sind an die Reichskasse abzuführen; über eine anderweitige Verwendung der Ordnungsstrafen in Geld hat der Reichsarbeitsminister besondere Bestimmungen nicht erlassen.

bb) Die Vollstreckung der die Kosten festsetzenden Verfügung erfolgt nach § 26 DurchfVO. durch den Vorsitzenden des EG. (auch für die Kosten der II. Instanz). Ueber die Kostenfestsetzung s. § 55 Anm. 2c.

cc) Die Vollstreckung von Ordnungsstrafen in Geld wegen Zeugnis- und Eidesverweigerung sowie wegen Ungebühr vor Gericht erfolgt wie die Vollstreckung der Kostenverfügung. Sind sie aber in der Berufungsinstanz verhängt, dann erfolgt die Vollstreckung jedoch durch den Vorsitzenden des REG.

c) Wird durch ehrengerichtliches Urteil die Fähigkeit, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt, so geht der Verurteilte mit der Rechtskraft des Urteils ipso iure seines Amtes als Führer des Betriebes verlustig. Nach § 3 Abs. 3 ist ein anderer Führer des Betriebes zu bestellen. Daß dies geschieht, hat der Treuhänder der Arbeit nach § 54 zu überwachen; er hat jedoch die Bestellung nicht selbst vorzunehmen. Im übrigen s. hierüber oben § 3 Anm. 4b.

d) Wird durch ehrengerichtliches Urteil die Fähigkeit, Vertrauensmann zu sein, aberkannt, so erlischt mit der Rechtskraft des Urteils ipso iure das Amt. Der Treuhänder der Arbeit hat

§ 55 darüber zu wachen, daß ein Ersatzmann an die Stelle des ausgeschiedenen Vertrauensmannes tritt. Im übrigen vgl. hierzu oben die Anm. zu § 14 Abs. 3.

e) Wird durch rechtskräftiges Urteil auf **Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt**, so ist der Unternehmer verpflichtet, durch entsprechende Kündigung des Arbeitsvertrages das Urteil auszuführen. Die Entfernung vom Arbeitsplatze erfolgt also nicht ipso iure, sondern erst durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses. Der Treuhänder überwacht die Ausführung des Urteils.

Kosten

§ 55

(1) Die sachlichen und persönlichen Kosten der Ehrengerichte sowie des Reichsehrengerichtshofs trägt das Reich.

(2) Die Kosten des Verfahrens können ganz oder zum Teil dem Verurteilten auferlegt werden.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Die sachlichen und persönlichen Kosten.
2. Die Kosten des Verfahrens
   a) Kostenentscheidung im Urteil
   b) Barauslagen
   c) Kostenfestsetzung
   d) Gebühren für Zeugen und Sachverständige.

1. Die sachlichen und persönlichen Kosten

Das Reich trägt nach § 55 Abs. 1 die sachlichen und persönlichen Kosten der Ehrengerichte sowie des Reichsehrengerichtshofes. Hierzu gehören die Kosten für die Beschaffung der erforderlichen Räume, die Aufwendungen für Schreibmaterialien, die Besoldung der Richter und die Entschädigung der Beisitzer, d. h. die Kosten des Zusammentretens der Ehrengerichte.

2. Die Kosten des Verfahrens

a) Kostenentscheidung im Urteil

In entsprechender Anwendung des § 464 StPO. muß auch im ehrengerichtlichen Verfahren jedes Urteil und jede Vorentscheidung darüber Bestimmung treffen, von wem die Kosten des Verfahrens zu tragen sind. Nach § 55 Abs. 2 AOG. können die Kosten des Verfahrens ganz oder zum Teil dem Verurteilten auferlegt werden. Das entscheidende Gericht befindet hierüber nach freiem Ermessen und wird u. U. aus Billigkeitsgründen von der Auferlegung absehen. Sollen dem Verurteilten die Kosten nicht auferlegt werden oder wird der Angeklagte freigesprochen, so hat die Reichskasse die Kosten zu tragen.

§ 55

b) Barauslagen

Nach § 25 DurchfVO. werden für das ehrengerichtliche Verfahren nur Barauslagen in Ansatz gebracht. Dazu gehören nicht die sachlichen und persönlichen Kosten (s. o. Anm. 1). Stempel und Gebühren werden nicht erhoben.

c) Kostenfestsetzung

Der Betrag für die Kosten des Verfahrens wird von dem Vorsitzenden des EG. — auch für die zweite Instanz — durch Verfügung festgesetzt. Diese Verfügung ist vollstreckbar (§ 25 DurchfVO. Ueber die Vollstreckung der Kosten s. §§ 53, 54 Anm. 3b).

d) Gebühren für Zeugen und Sachverständige

im ehrengerichtlichen Verfahren werden nach der Gebührenordnung für Zeugen und Sachverständige vom 21. 12. 25 (RGBl. I S. 471; vgl. auch VO. vom 6. 10. 31, RGBl. I 537, 565, sechster Teil Kap. I § 15; vgl. ferner Reichsbesoldungsbl. 1927 205; 1931 34) gezahlt. Kostenschuldner ist das Reich; festgesetzt werden sie vom entscheidenden Gericht bzw. dem Vorsitzenden des EG. bei erlassener Vorentscheidung. Bei Vernehmungen durch einen ersuchten Richter hat dieser die Kosten festzusetzen.

Fünfter Abschnitt

Kündigungsschutz

Sonderschrifttum:

Dänzer-Vanotti, Praktische Probleme des Klageverfahrens auf Widerruf der Kündigung, DAR. 1934, S. 74 ff.
Stritzke, Das neue Kündigungsrecht, JW. 1934, S. 597 ff.
Molitor, Die Neuordnung des Kündigungsschutzes, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, S. 65 ff.
Rohlfing, Neugestaltung der Einspruchsklage durch Klagen auf Widerruf der Kündigung, ArbrSpruchs. 1934, S. 41 f. und 49 f.
Herschel, Der neue Kündigungsschutz des Arbeitsvertrages, SozPrax. 1934, S. 362 ff. und 389 ff.

Vorbem. L. Richter, Der Kündigungsschutz in der Ordnung der nationalen Arbeit, NSSozPol. 1934, S. 137ff.
Wessel, Vorverfahren bei der Kündigungswiderrufsklage, DAR. 1934, S. 139f.
Hueck, Der Kündigungsschutz im neuen Arbeitsrecht, JW. 1934, S. 1022f.
Kreller, Theoretische Grundlagen des Kündigungsschutzes nach §§ 56ff. AOG., DAR. 1934, S. 173ff.

Vorbemerkungen:

Schon das frühere Recht des BRG. kannte einen eingehend geregelten Kündigungsschutz. Er stellte aber weniger das Schicksal des einzelnen Arbeiters und Angestellten, als vielmehr die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Entlassungen jeder Art in den Vordergrund. Das Entscheidungsrecht des Unternehmers sollte eingeschränkt, nicht der einzelne schaffende Volksgenosse gesichert werden. Auch das konnte nur nach langen parlamentarischen Kämpfen erreicht werden. Nur schwer gelang es, die ursprünglich beabsichtigte Mitbestimmung der Betriebsvertretungen bei jeder einzelnen Entlassung zu verhindern und eine Regelung zu finden, die zwar aus der Mitbestimmung unter bestimmten Voraussetzungen eine Mitwirkung machte, aber wegen der unglückseligen Mischung von Kollektivrechten der Arbeitnehmerschaft und Individualrechten der einzelnen Gekündigten zu ständigen Reibungen in den Betrieben führte. Eine Darstellung des Bisherigen, in seinen Schwächen und — zweifellos vorhandenen — Vorzügen hinreichend bekannten Rechtes erübrigt sich.

Nicht nur der formale Grund des Fortfalls der Betriebsvertretungen zwang den Gesetzgeber zu einer Neuregelung. Dieser Grund war lediglich dafür maßgebend, diesen in das kommende Arbeitsvertragrecht gehörenden Fragenkomplex schon jetzt zu regeln, damit nicht der Fortfall der Betriebs- und Gruppenräte zu einem Fortfall des so wichtigen Kündigungsschutzes führte. Die Neugestaltung dieses Schutzes war vielmehr durch den Geist des neuen Gesetzes begründet, das von dem Gedanken der sozialen Verantwortlichkeit ausgeht. Er läßt nicht zu, daß der Führer des Betriebes, der für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen und dem die Gefolgschaft die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten hat, willkürlich einen Mitarbeiter aus der Betriebsgemeinschaft ausstößt. Auch hier war daher die Entscheidungsbefugnis des Unternehmers gegen Mißbräuche zu sichern, und zwar um so mehr, als gerade der Kündigungsschutz zur Begründung der vom Gesetzgeber erstrebten Gemeinschaftsarbeit und Betriebsverbundenheit in besonders starkem Maße beitragen kann. Denn nur derjenige kann mit seinem Betriebe, wie es das Ziel des Gesetzes sein soll, innerlich verwachsen sein, der auch die Gewißheit hat, nicht von heute auf morgen ohne triftigen Grund aus der Betriebsgemeinschaft entfernt zu werden. **Vorbem.**

Der neue Kündigungsschutz ist äußerlich in weitgehendem Maße an die bisherige Ordnung angelehnt, aus der sogar zahlreiche Bestimmungen wörtlich übernommen sind. In Erkenntnis des wahren Wesens und der Bedeutung des Rechtes hat der Gesetzgeber jeden willkürlichen Bruch vermieden, der nur sein natürliches Wachstum beeinträchtigen würde. Anderseits hat er aber auch die äußere Form des Rechtes nicht überschätzt, die er nur als Mittel der Ordnung zur Erzielung der Volksgemeinschaft wertet (vgl. Molitor a. a. O.). Der enge Anschluß an die bisherige Fassung geht allerdings nicht soweit, daß nicht auch die Gelegenheit benutzt wäre, sie von mannigfachen Fehlern zu befreien und zahlreiche Streitfragen, die bisher die Anwendung des Gesetzes erschwerten, auszumerzen. Gerade auf dem Gebiete des Schutzes des einzelnen tut Klarheit und Einfachheit der Gesetzessprache not. Selbstverständlich sind auch die überlebten Formen des bisherigen „Einspruchrechtes" beseitigt.

Es kann nach dem neuen Recht kein Zweifel daran bestehen, daß dem einzelnen Gekündigten ein durch den Ausspruch der Kündigung ausgelöstes materielles Klagerecht verliehen wird und zwar zur Durchsetzung eines aus dem Arbeitsvertrage fließenden Anspruches gegen den Unternehmer, gerichtet auf Widerruf der Kündigung, d. h. auf Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung. Dieser Anspruch ist höchstpersönlich, unvererblich, nicht abtretbar und nicht pfändbar (vgl. Königsberger in NZA. 1924 349). Auf ihn kann nicht im voraus verzichtet, er kann also auch nicht durch Betriebs- oder Tarifordnung ausgeschlossen werden.

Die Bestimmungen der §§ 56ff. gehören zu den Schutzgesetzen im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB.; denn sie bezwecken — neben der Erfüllung allgemein-ethischer Forderungen — ausschließlich den Schutz der wirtschaftlichen und sozialen Belange des Gekündigten (vgl. RAG. v. 4. 1. 28 RAGE. 1 71, Bensh. Samml. 1 80). Doch werden bei der neuen Gestaltung Folgerungen aus diesem Schutzgesetzcharakter kaum gezogen werden können.

Die Gestaltung des Kündigungsschutzes nach dem neuen Rechte ist einfach und übersichtlich. Sowohl das Vorprüfungsverfahren wie das Klagerecht der Betriebsvertretung sind beseitigt.

§ 56 Der Vertrauensrat ist nur insoweit eingeschaltet, als er im Rahmen seiner allgemeinen im § 6 festgelegten Aufgaben für eine Beilegung des Streites innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu sorgen hat. Das Ergebnis seiner Verständigungsbemühungen ist für den Verlauf des Rechtsstreites selbst ohne Belang. Eine weitere Verflechtung des Vertrauensrates mit diesem Streite hätte leicht seine Stellung als Organ der Gemeinschaft und des gegenseitigen Vertrauens gefährden können. Die Geltendmachung des Kündigungsschutzes ist jetzt ausschließlich in die Hand des einzelnen Gekündigten gelegt. Da die Einschaltung der Betriebsvertretung fortgefallen ist, konnte der Schutz auch insoweit erweitert werden, als er künftig auch für Kleinbetriebe ohne einen Vertrauensrat gilt.

Im einzelnen behandeln die Bestimmungen des 5. Abschnittes folgende Fragen:

§ 56: die Voraussetzungen des Anspruches und die vermittelnde Tätigkeit des Vertrauensrates,
§ 57: die Entscheidung des angerufenen Arbeitsgerichtes und das eigenartige Wahlrecht des Unternehmers,
§ 58: die Höhe der Entschädigung,
§ 59: die Nachzahlung des Zwischenlohnes,
§ 60: die Weigerung der Weiterbeschäftigung durch den obsiegenden Gekündigten,
§ 61: den Schutz bei fristloser Entlassung,
§ 62: den Ausschluß des Klagerechtes.

Die Vorschriften des 5. Abschnitts gelten auch — unter gewissen Beschränkungen — für den öffentlichen Dienst (vgl. § 22 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben).

Klage auf Widerruf der Kündigung. Voraussetzungen § 56

(1) Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. § 56

(2) Der Klage ist, wenn in dem Betrieb ein Vertrauensrat errichtet ist, eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Von der Beibringung der Bescheinigung kann abgesehen werden, wenn der Gekündigte nachweist, daß er binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb fünf Tagen nach dem Anruf nicht erteilt hat.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Voraussetzungen des Klagerechtes
   a) Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft
   b) Einjährige Betriebszugehörigkeit
   c) Rechtswirksame Kündigung
   d) Bestimmte Betriebsgröße
   e) Unbillige Härte
   f) Bestimmte Fristen.
3. Das Attest des Vertrauensrates.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 56 behandelt die materiellen und formellen Voraussetzungen des durch die Kündigung eines Arbeiters oder Angestellten ausgelösten arbeitsvertraglichen Anspruches auf Widerruf der rechtswirksam ausgesprochenen Kündigung. Schon in der Vorbem. ist auf die höchst persönliche Natur dieses unverzichtbaren Anspruches hingewiesen, der weder durch Betriebs- oder Tarifordnung noch durch Einzelabrede ausgeschlossen werden kann. Erst nach seiner Entstehung kann über ihn verfügt werden. Ist die Kündigung ausgesprochen und der Anspruch damit entstanden, steht es dem Berechtigten naturgemäß frei, auf seine Geltendmachung zu verzichten. In einer sog. Ausgleichsquittung ist aber ein solcher Verzicht in der Regel nicht zu erblicken (vgl. Hillenkamp in JW. 1930 3069).

Schwerbeschädigte können den Anspruch auf Widerruf der Kündigung geltend machen. Auch neben dem besonderen durch die Hauptfürsorgestellen ausgeübten Schutz der Schwerbeschädigten

§ 56 bleibt Raum für ein weiteres soziales Schutzrecht. Würde man ihnen den Anspruch — ohne rechtliche Grundlage, sondern nur aus allgemeinen Erwägungen — versagen, würde man sie gegenüber ihren gesunden Arbeitskameraden erheblich benachteiligen, zumal der Verwaltungsakt der Hauptfürsorgestelle sich weniger auf die sozialen Fragen erstreckt (bestr., guter Ueberblick über Rechtspr. und Schrifttum bei Schneider in DAR. 1934 133 ff.; vgl. auch LAG. Breslau v. 27. 1. 28 Bensh. Samml. 3 141).

Dagegen kommt ein Klagerecht für Vertrauensmänner nur in Ausnahmefällen in Betracht. Der Anspruch auf Widerruf setzt eine zivilrechtlich wirksame Kündigung voraus, durch die der Arbeitsvertrag an sich rechtswirksam beendet wird. Eine solche Kündigung ist aber gem. § 14 in der Regel unzulässig. Sie kann nur erfolgen, wenn ein Grund zur fristlosen Entlassung gegeben ist oder wenn die Entlassung des Vertrauensmannes infolge einer Betriebsstillegung erforderlich wird. Nur in diesen beiden Fällen ist also der Anspruch — theoretisch — denkbar. Im ersten wird er allerdings — die Berechtigung der fristlosen Entlassung vorausgesetzt, ohne die ja die Kündigung nichtig wäre — nicht durchdringen, weil ein Verhalten, das zur fristlosen Entlassung berechtigt, regelmäßig die „unbillige Härte" der Kündigung ausschließt. Eine infolge der Stillegung des Betriebes erforderliche Kündigung ist anderseits in der Regel wieder betriebsbedingt (s. u.). Infolgedessen wird der an sich anzuerkennende Anspruch auf Widerruf der Kündigung bei Vertrauensmännern praktisch nicht zu dem erhofften Erfolge führen können (vgl. auch § 61) (für den öffentlichen Dienst vgl. aber § 12 des Gesetzes v. 23. 3. 34, s. u.).

Daß der Anspruch auf Widerruf der Kündigung für die Besatzungen von Schiffen der See-, Binnen- und Luftschiffahrt nicht gegeben ist, sagt § 4 Abs. 2. Hier wird es Aufgabe der Tarifordnungen oder auch der einzelvertraglichen Regelung sein, ähnliche Schutzbestimmungen auch für sie festzulegen.

Rechtsprechung und Schrifttum zu dem früheren Einspruchsgrunde der „unbilligen Härte" sind unübersehbar geworden. Jede Möglichkeit des Betriebslebens ist ausgeschöpft. Dem Gesetzgeber lag nichts an einer kasuistischen Behandlung der zahlreichen Einzelfragen. Er hat in großzügiger Weise entstandene wichtige Streitfragen bereinigt und überläßt es im übrigen einer an dem Geiste des Gesetzes ausgerichteten Gesinnung und Rechtsanwendung, das Richtige zu finden. Auch in den nachfolgenden Erläuterungen ist daher von einer Einzelbehandlung der zahlreichen im Anschluß an das Einspruchsrecht des BRG. entstandenen Probleme abgesehen.

2. Die Voraussetzungen des Klagerechtes § 56

Unter bestimmten Voraussetzungen ist einem gekündigten Arbeiter oder Angestellten — für Hausgewerbetreibende gelten diese Bestimmungen nicht; a. A. Stritzke a. a. O., wie hier jedoch Hueck a. a. O. — das Recht gegeben, „beim Arbeitsgerichte mit dem Antrage auf Widerruf der Kündigung zu klagen". Ihm ist damit ein bestimmter, aus dem Arbeitsvertrage abzuleitender und im ordentlichen Rechtswege verfolgbarer Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung gegen den Unternehmer als den Vertragspartner des Dienst- oder Arbeitsvertrages verliehen. Die Klage ist also nicht mehr wie früher die den Anspruch auslösende Handlung, sondern schon ein Akt der Anspruchsverfolgung (so auch Kreller a. a. O.). Dieser Anspruch ist nicht etwa ein Widerspruch dazu, daß die Kündigung eine einseitige, unwiderrufliche, empfangsbedürftige Willenserklärung ist, deren Rechtswirkung nur durch vertragliche Vereinbarung beseitigt werden kann (vgl. § 14 Anm. 3a und § 57 Anm. 2a). Sie bleibt nach wie vor einseitig unwiderruflich. Der Gekündigte will vielmehr durch die erbetene Entscheidung des Arbeitsgerichtes die Annahmeerklärung des Unternehmers zu dem von ihm durch die Geltendmachung des Anspruches zum Ausdruck gebrachten Angebote auf vertragliche Beseitigung der Kündigung erzielen (so auch Stritzke a. a. O.).

Das Gesetz hat im § 56 verschiedene formelle und materielle Voraussetzungen aufgestellt, bei deren Fehlen der Anspruch unzulässig oder unbegründet ist. Maßgebend für ihr Vorliegen ist der Tag der Kündigung. Das gilt auch für das wesentliche materielle Erfordernis, daß die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sein muß (s. u. Anm. 2e).

Der Anspruch ist — im Gegensatz zum früheren Rechte — auch bei sog. Massenkündigungen etwa infolge einer Betriebsstillegung oder zum Zwecke der Abänderung der Arbeitsbedingungen für die ganze Gefolgschaft gegeben. Dagegen bestanden um so weniger Bedenken, als ja das Gericht bei seiner Entscheidung auch die „Bedingtheit durch die Betriebsverhältnisse" nachzuprüfen hat und dabei sachlich zu dem gleichen Ergebnis wie nach früherem Rechte kommen kann. Die einzige Ausnahme ist im § 62 aufgeführt (s. dort).

Wie in jedem Rechtsstreite derjenige, der einen Anspruch verfolgt, dessen Grundlagen darzutun und zu beweisen hat, trifft auch im Widerrufsstreite den Gekündigten die Beweislast für sein klagebegründendes Vorbringen. Insoweit unterscheidet sich der Kündigungsprozeß also nicht von dem gewöhnlichen Rechtsstreite.

§ 56 Es geht nicht an, in ihm — ohne daß das Gesetz eine Handhabe dazu böte — die Beweislast umzukehren und etwa aus sozialen Gründen dem Unternehmer allein aufzubürden (vgl. hierzu eingehend Mansfeld in NZA. 1931 415 ff. und Herschel in NZA. 1931 545 ff.; abweichend Potthoff in AR. 1926 331). Nur hinsichtlich der Betriebsbedingtheit einer Kündigung ist nach den Grundsätzen des prima facie-Beweises eine — nur scheinbare — Ausnahme zu machen (s. Mansfeld a. a. O.) und zwar im wesentlichen aus praktischen Erwägungen (vgl. auch unten Anm. 2e), (vgl. auch LAG. Frankfurt v. 11. 2. 32 Bensh. Samml. 14 17).

a) Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft

Die Widerrufsklage kann von Angestellten oder Arbeitern erhoben werden, denen nach mindestens einjähriger Zugehörigkeit zu dem Betriebe oder Unternehmen das Vertragsverhältnis durch den Unternehmer aufgekündigt wird. Daraus folgt, daß der Anspruch auf Angehörige des Betriebes beschränkt ist. Die Einbeziehung der Unternehmenszugehörigkeit erleichtert nur die fristgemäße Voraussetzung des Anspruches, läßt aber die Notwendigkeit vertragsmäßiger Bindung an einen bestimmten Betrieb unberührt. Die Beschränkung auf Arbeiter und Angestellte zeigt deutlich, daß der Anspruch denjenigen Personen nicht gegeben ist, die zwar auf Grund eines Vertrages unselbständige und abhängige Arbeit verrichten, aber nicht zu den Arbeitern und Angestellten zählen (Beamte, Beamtenanwärter, u. U. Familienangehörige, Hausgewerbetreibende). Innerhalb des Kreises der Anspruchsberechtigten spielen Art der Stellung, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Mitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront usw. keine Rolle. Auch jugendliche Arbeiter sind anspruchsberechtigt und können im Rahmen der Bestimmungen des BGB. (§ 113) selbst die Klage erheben.

Da das Gesetz hier nicht von den Mitgliedern der Gefolgschaft spricht, bestehen keine Bedenken gegen die Zuerkennung des Anspruches auch an einen leitenden Direktor, der mit der Stellvertretung des Führers gemäß § 3 beauftragt ist. Er gehört zwar nicht zur Gefolgschaft im Sinne des § 1, aber ist dennoch in gleichem Maße schutzbedürftig.

Der Anspruch setzt einen wirksamen Arbeitsvertrag voraus. Denn nur er kann rechtswirksam gekündigt werden. Der Anspruch entfällt daher bei nichtigem oder wirksam angefochtenen Dienstvertrage.

b) Einjährige Betriebszugehörigkeit

Der Anspruch auf Widerruf der Kündigung setzt eine mindestens einjährige Beschäftigung in dem gleichen Betriebe oder

Unternehmen und zwar am Tage der Kündigung voraus. Mit dieser Bestimmung ist ein lebhafter Streit beendet, der im Anschluß an § 87 BRG. darüber entstanden war, ob bei kürzerer als einjähriger Beschäftigung die Einspruchsklage überhaupt zulässig war. Der Streit ist zugunsten der früher herrsch. Lehre entschieden. § 56

Ueber den Begriff der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit vgl. § 8 Anm. 2b.

c) Rechtswirksame Kündigung

Der Anspruch ist auf „Widerruf der Kündigung" gerichtet, setzt also eine rechtswirksame Kündigung voraus, die nach allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen den Arbeitsvertrag beenden würde. Aus sozialen und den in der Vorbem. behandelten Gründen (vgl. auch Einl. S. 30 f.) kann der Unternehmer zum Widerruf dieser Kündigung und damit — das Einverständnis des anderen Teiles ergibt sich aus der Klageerhebung — zur Fortsetzung des Arbeitsvertrages verurteilt werden.

Die Kündigung soll widerrufen werden. Daraus ergibt sich, daß der Anspruch in allen Fällen versagen muß, in denen ein Arbeitsvertrag ohne eine solche Willenserklärung sein Ende erreicht, also insbesondere durch Ablauf der vorgesehenen und vereinbarten Zeit (vgl. RAG. v. 14. 12. 29, Bensh. Samml. 7 504; v. 4. 2. 31, Bensh. Samml. 11 233; v. 9. 4. 30, Bensh. Samml. 9 350; v. 4. 2. 31, Bensh. Samml. 11 233 (Kettenkündigung); vgl. auch Herschel in AR. 1930 409) oder Eintritt der vereinbarten auflösenden Bedingung. Die Kündigung selbst kann nur in Ausnahmefällen unter einer Bedingung ausgesprochen werden, nämlich nur dann, wenn der Eintritt der Bedingung von dem Willen des Kündigungsempfängers abhängig ist (vgl. RAG. v. 19. 5. 28 RAGE. 2 28, Bensh. Samml. 3 24; v. 17. 4. 29, RAGE. 4 14, Bensh. Samml. 5 532 und v. 22. 8. 29, Bensh. Samml. 6 612). In solchen Fällen entsteht auch der Anspruch auf Widerruf.

Ueber alle Einzelheiten der Kündigung vgl. § 14 Anm. 3. Dort auch Näheres über die auch hier bedeutungsvolle Kündigung „zum Zwecke der Aenderung der Arbeitsbedingungen" (dazu vgl. auch RAG. v. 4. 1. 30, Bensh. Samml. 8 67).

Ueber das Klagerecht der Schwerbeschädigten und Vertrauensmänner s. o. Anm. 1.

Der Anspruch entsteht nach dem Gesagten erst mit dem Ausspruch der Kündigung. Infolgedessen schaffen bloße Vorverhandlungen über eine etwaige Kündigung noch nicht die Vor-

§ 56 aussetzungen für die Klageerhebung (so auch Dersch-Volkmar, AGG. 4. Aufl. S. 761).

Ebenso erwächst aus bloßer Werksbeurlaubung, d. h. dem vereinbarten Aussetzen der Arbeit unter Aufrechterhaltung der arbeitsvertraglichen Beziehungen, noch kein Anspruch (so auch Biergans in AR. 1927 81, Potthoff in AR. 1925 135, Strunden in NZA. 1924 413.

d) Bestimmte Betriebsgröße

Nur solche Arbeiter und Angestellten können mit dem Antrage auf Widerruf der Kündigung das Arbeitsgericht anrufen, die in einem Betriebe „mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten" tätig sind oder gewesen sind. Damit ist der Kündigungsschutz gegenüber dem bisherigen Rechte wesentlich erweitert. Das frühere Einspruchsrecht setzte das Vorhandensein eines Betriebsrates (Gruppenrates) voraus, der wesentlich in das ganze Verfahren eingeschaltet war, entfiel also in allen Betrieben mit weniger als in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten (vgl. § 1 BRG.). Nur die Arbeiter und Angestellten in den ganz kleinen Betrieben genießen keinen Kündigungsschutz. Bei ihnen setzt der Gesetzgeber eine so enge Betriebsverbundenheit und einen so starken kameradschaftlichen Geist voraus, daß er glaubte, auf eine Kontrolle des Staates über das Ermessen des Unternehmers verzichten zu können.

Ueber die Berechnung der Zahl der Beschäftigten vgl. eingehend § 5 Anm. 2b.

e) Unbillige Härte

Die vier im BRG. behandelten Einspruchsgründe sind zu einem einzigen Klagegrunde zusammengezogen. Die Kündigung muß, wenn der Anspruch begründet sein soll, unbillig hart und darf nicht durch Verhältnisse des Betriebes bedingt sein. Durch diese Fassung des Gesetzes ist die unselige Streitfrage ausgeschaltet, ob die Worte „nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt" eine Legaldefinition des Begriffes „unbillige Härte" darstellten, die unbillige Härte also stets anzunehmen sei, wenn die ausgesprochene Kündigung nicht durch die betrieblichen Verhältnisse — oder früher auch durch das eigene Verhalten des Gekündigten — bedingt, d. h. veranlaßt sei. Auf sie braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden. Der Wortlaut des Gesetzes läßt heute keinen Zweifel mehr, daß von einer „Legaldefinition" keine Rede sein kann, vielmehr in jedem einzelnen Falle zu prüfen ist, ob die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt

ist. Wird die unbillige Härte verneint, so kann die Klage auch dann keinen Erfolg haben, wenn die Betriebsverhältnisse ein Ausscheiden des Gekündigten nicht erfordert haben (Ersatz eines Doppelverdieners durch einen lange Zeit Erwerbslosen). Umgekehrt kann die bejahte unbillige Härte trotzdem nicht zum Widerruf der Kündigung führen, wenn die Verhältnisse des Betriebes sie erforderlich gemacht haben. Der Streit, ob in einem solchen Falle überhaupt noch von einer „Unbilligkeit" gesprochen werden kann, ist angesichts des klar zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Willens müßig. Wird der Betrieb geschlossen oder eine Betriebsabteilung stillgelegt oder eine Einschränkung wegen mangelnder Aufträge oder aus anderen Gründen erforderlich, so soll der Unternehmer nicht zur Weiterbeschäftigung seiner Mitarbeiter und zur Fortsetzung von Arbeitsverträgen gezwungen werden, die ihren Rahmen und Inhalt verloren haben (vgl. Einleitung S. 30/31) (vgl. Nikisch S. 62). Das bisher beachtliche persönliche Verhalten des Gekündigten wird im Rahmen der beiden gebliebenen Voraussetzungen mitbewertet werden können. Das gleiche gilt von den fortgefallenen drei Einspruchsgründen, sofern für sie im neuen Staate überhaupt noch Raum sein sollte. § 56

Grundsätzlich bleibt im neuen Arbeitsrecht die Entscheidung über die Zusammensetzung und Aenderung der Gefolgschaft dem verantwortlichen Unternehmer vorbehalten. Diese Ermessensfreiheit kann der Staat der Privatwirtschaft nicht abnehmen. Aber wie die Entscheidungsfreiheit auf anderen Gebieten des betrieblichen Soziallebens durch § 16 oder überhaupt durch die Einsetzung der Treuhänder der Arbeit einer Ueberwachung durch den Staat unterzogen wird, so führt auch die Verleihung des Anspruches auf Widerruf der Kündigung u. U. zu einer Nachprüfung und Korrektur der Führerentscheidungen auf ihre soziale Angemessenheit und gesinnungsmäßige Richtigkeit durch Organe des Staates, die Arbeitsgerichte. Sie werden in jedem einzelnen Falle in Ausübung dieses Ueberwachungsrechtes die schutzbedürftigen wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Belange des Unternehmers und des Betriebes bzw. Unternehmens gegenüber den schutzbedürftigen wirtschaftlichen und sozialen Interessen des Gefolgmannes unter Berücksichtigung des Geistes des neuen Rechtes sorgfältig abzuwägen haben. Der Beschäftigte soll gegen Kündigungen geschützt werden, um ihn mit seinem Betriebe zu verbinden und in ihm Heimatgefühle zu wecken. Der Mißbrauch des dem Unternehmer kraft des Arbeitsvertrages zustehenden „formalen Kündigungsrechtes" soll unterbunden werden. Und gerade deshalb scheint die Abwägung der Interessen des Betriebes gegen die

§ 56 soziale Lage des Gefolgsmannes nicht nur der entscheidende Gesichtspunkt zu sein, sondern auch in der Mehrzahl der Fälle — soweit das auf diesem mehr als ein anderes dem freien Ermessen unterliegenden und deshalb kaum noch juristischen Gebiete (vgl. Hedemann in JW. 1932 2826) überhaupt möglich ist, — die richtige und billige Entscheidung des Unternehmers bei der Auswahl der zu Kündigenden herbeizuführen und damit zugleich die dem Gesetze gestellten Erziehungsaufgaben zu verwirklichen.

Der Anspruch ist also begründet, wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Er versagt in dem im § 62 genannten Ausnahmefalle (s. dort; über die Fälle fristloser Entlassung s. § 61). Es kann nicht Aufgabe dieser Erläuterungen sein, aus der tausendfältigen Fülle von verschiedenen Einzelfällen kasuistisch einzelne herauszugreifen und zu behandeln oder gar das ungeheuer angeschwollene Schrifttum zu dem Begriff der „unbilligen Härte" kritisch zu behandeln. Fragen der Gesinnung und Probleme des Ermessens lassen sich niemals in juristische Formeln zwängen. Die vielfachen Besonderheiten des Betriebslebens bedingen jeweils andere Blickrichtungen. Nur einige allgemeine Grundsätze können daher — unter Vorbehalt der Besonderheiten des Einzelfalles — angedeutet werden.

Da jeder Anspruch versagt, wenn die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist, wird das Gericht zweckmäßig zunächst die Prüfung auf diese Frage erstrecken. Denn selbst die härteste Unbilligkeit muß hinter den bitteren Notwendigkeiten des betrieblichen, wirtschaftlichen Geschehens zurücktreten (vgl. dazu die allgemeinen Ausführungen in der Einleitung).

Die Kündigung eines Arbeiters oder Angestellten ist durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt, wenn die Betriebserfordernisse der — notwendige — Anlaß zur Kündigung waren. Wenn aus wirtschaftlichen Gründen heraus Betriebe saniert, rationalisiert oder fusioniert werden, wenn mangelnde Aufträge, Rückgang des Absatzes, fehlender Export oder sonstige Gründe einen gewissenhaften, seiner Fürsorgepflichten bewußten Unternehmer zur Verringerung der Beschäftigtenzahl zwingen, dann bedingen diese Maßnahmen — auch ohne daß schon der wirtschaftliche Zusammenbruch vor der Tür steht, der ja gerade vermieden werden soll — die Kündigung von Mitarbeitern. Damit ist aber keineswegs ein Freibrief für willkürliche Entlassungen gegeben und es wäre unrichtig, zu sagen, daß schließlich jede Entlassung einmal irgendwie mit betrieblichen Notwendigkeiten begründet werden könne. Gerade nach der neuen Gestaltung des Kündigungsschutzes besteht kein Zweifel mehr daran, daß der Anspruch auf Widerruf der Kündigung lediglich ein Individualrecht des Gekündigten ist. Man kann also bei der Prüfung seines Anspruches nicht fragen, ob überhaupt die Entlassung von Arbeitern oder Angestellten durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt war, sondern ob gerade die Kündigung dieses den Anspruch erhebenden Klägers notwendig, dem Unternehmer also nicht zuzumuten war, bei der Durchführung seiner wirtschaftlich gebotenen Maßnahmen auf die Kündigung gerade dieses Mitarbeiters zu verzichten. Und wenn die Entscheidung gerade auf die Notwendigkeit der Kündigung des einzelnen abgestellt wird, ergibt sich auch hier wieder der durchaus erwünschte Spielraum für das freie pflichtgemäße Ermessen der Arbeitsgerichte. Ihnen in diesen Fragen vertrauensvoll die Entscheidung in die Hand zu legen, scheint zweckmäßiger zu sein, als strenge Auslegungsregeln für Begriffe zu geben, die sich wegen der Vielgestaltigkeit des wirtschaftlichen und sozialen Lebens doch niemals „normen" lassen (vgl. im einzelnen Mansfeld in NZA. 1930 289 ff. gegen Bendix in ArbR.-Prax. 1930 33). Bei ihrer Prüfung werden die Arbeitsgerichte jedoch nicht übersehen dürfen, daß ihnen die Nachprüfung des dem Unternehmer im Rahmen einer geordneten Wirtschaftsführung obliegenden Ermessens übertragen ist. Die wirtschaftliche Verantwortung für das Gedeihen des Betriebes und damit für das Wohl aller in ihm Tätigen hat er zu tragen. Es kann daher niemals Aufgabe der Arbeitsgerichte sein, die von ihm getroffenen Maßnahmen nun auch auf ihre sachliche und wirtschaftliche Zweckmäßigkeit hin einer Prüfung zu unterziehen, etwa Beweise darüber zu erheben, ob durch eine Streckung der Arbeit Entlassungen hätten vermieden werden können oder ob durch Aufnahme von Krediten, Kürzung der Dividenden und Tantiemen, Abstoßen von Aktienpaketen u. dgl. der Betrieb in anderer Weise hätte geführt werden müssen (vgl. dazu als typisches Beispiel einer über das Ziel hinausgehenden Entscheidung AG. Dresden v. 21. 10. 30, Samml. Vereinigung 1931 159; dazu LAG. Dresden v. 20. 11. 31, Samml. Vereinigung 1932 22 und LAG. Frankfurt v. 11. 2. 32, Bensh. Samml. 14 17). Eine Einschränkung erfährt dieser Grundsatz nur insoweit, als das Recht des Arbeitsgerichtes naturgemäß nicht beschränkt ist, offensichtliche Fehlmaßnahmen festzustellen und zu prüfen, ob der Unternehmer z. B. die Aushilfe der Arbeitsstreckung ernstlich erwogen hat. Soweit die Entschließungen des für seinen Betrieb verantwortlichen Unternehmers aus dem Rahmen des Ueblichen hinausfallen, wird man von ihm — nach den Grundsätzen des prima facie-Beweises —

§ 56

§ 56 den Nachweis dafür verlangen können, daß seine Maßnahmen über die Gestaltung der Betriebsführung besonderen Notwendigkeiten des Betriebes entsprechen. Hinsichtlich der Arbeitszeit wird man also eine Begründung und einen Nachweis der Notwendigkeit verlangen können, warum z. B. in einer Zeit, in der das Arbeitslosenproblem das drängendste der ganzen Staatsführung ist, die Innehaltung einer längeren als der gesetzlichen Arbeitszeit zwingend geboten ist. Hat aber der Unternehmer diese Frage ernstlich erwogen und ist er aus sachlichen Gründen zu einer Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit gekommen, so unterliegt diese seine Entschließung als Maßnahme der Betriebsleitung nicht der Nachprüfung des Arbeitsgerichtes, das damit in ein ihm versagtes Gebiet eingreifen würde (RAG. v. 27. 2. 32, RAGE. 10 244, Bensh. Samml. 14 546). Aber auch bei der Erörterung dieser Probleme läßt sich nur der Grundsatz aufstellen, daß die Arbeitsgerichtsbehörden nicht berufen sind, dem Unternehmer die Verantwortung für eine gewissenhafte Betriebsführung abzunehmen.

Wenn auch die Verhältnisse des Betriebes zu einer Verkleinerung der Gefolgschaft, also zu Kündigungen, zwingen mögen, so ist daneben nach dem oben Gesagten zu prüfen, ob nun auch die Entlassung des einzelnen Betriebsangehörigen durch sie bedingt, d. h. zwingend geboten ist. Zwar steht grundsätzlich dem Unternehmer die Entscheidung darüber zu, mit welchen Personen er zusammenarbeiten will. Er kann gewiß nach dem Maße des Vertrauens, das er den einzelnen Mitarbeitern entgegenbringt, die zu Kündigenden auswählen und ist keineswegs gehalten, immer nur den jüngsten, ledigen und sozial gut gestellten Mitarbeitern zu kündigen. Dieser — in der Vergangenheit auch von vielen Arbeitsgerichten geforderte — Schematismus würde allen Grundsätzen des neuen Rechtes zuwiderlaufen, die Leistung zugunsten des Alters verdrängen, den Spartrieb töten und jede Bevölkerungspolitik in ihrem Kerne stören. Aber die Auswahl der zu Kündigenden, die das Arbeitsgericht dem Unternehmer gewiß nicht abnehmen kann, darf nicht willkürlich, nur in Ausübung des „formalen Kündigungsrechtes" geschehen; vielmehr sind sorgfältig auch die sozialen Belange des Einzelnen, sein Wert für den Betrieb und die Volksgemeinschaft, seine Leistung und sein Streben zu prüfen. Die gemeinsame Beratung von Kündigungen im Vertrauensrate wird in der Regel zu dem richtigen, den hier dargelegten Grundsätzen entsprechendem Ergebnis führen können. Deshalb sollte eine entsprechende Beratung, obwohl nicht ausdrücklich in § 6 vorgesehen, tunlichst vor dem Ausspruch von Kündigungen stattfinden.

§ 56 Ist die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt, so entfällt der Anspruch ohnehin. Zwingen aber die betrieblichen Verhältnisse nicht zu ihr, so muß sie „unbillig hart" sein. Daß jede Kündigung — nur von ganz vereinzelten Ausnahmen abgesehen — für den Betroffenen hart ist, bedarf keiner Erörterung. Die Härte muß aber eine unbillige, unverdiente und die sozialen Belange mißachtende sein. Das zu entscheiden, ist so sehr Ermessensfrage, daß selbst allgemeine Grundsätze nicht aufgestellt werden können. Wo ein Gesetz ausdrücklich die Entscheidung auf Billigkeit oder Unbilligkeit abstellt, bedeutet das, daß der Richter aus seiner gesamten Rechts- und Lebenskenntnis heraus im Einzelfalle die Entscheidung trifft, die der Gesetzgeber getroffen haben würde, wenn er den besonderen Fall im Voraus hätte regeln können. Es ist kein Zweifel, daß hier den Arbeitsgerichten mehr als zuvor eine besonders verantwortungsvolle und für das ganze Sozialleben mit entscheidende Aufgabe zugewiesen ist. (Einzelheiten sind von Dänzer-Vanotti — keineswegs abschließend oder erschöpfend — in DAR. 1934 74 behandelt.)

Aus der Fülle der Probleme sei nur eines herausgegriffen und zwar die Frage, welcher Zeitpunkt für die Beurteilung der „unbilligen Härte" maßgebend ist. Sie wird bedeutsam für solche Arbeiter oder — meistens — Angestellte, zwischen deren Kündigung und Entlassung infolge längerer Kündigungsfristen ein größerer Zeitraum liegt, gewinnt also mit der fortschreitenden Durchsetzung des Arbeitslebens mit den Zielen des nationalsozialistischen Staates (vgl. z. B. Einleitung S. 30/31) immer größere Bedeutung. Nun können sich die wirtschaftlichen Verhältnisse zwischen Kündigung und Entlassung wesentlich ändern. Das zwingt zu einer klaren Stellungnahme. Aus den verschiedensten Gründen kann der Stichtag nur der Tag der Kündigung, nicht der Entlassung oder gar der Entscheidung des Arbeitsgerichts in erster oder zweiter Instanz sein. Das Arbeitsgericht soll doch die richtige Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens des Unternehmers nachprüfen, kann also seine Aufgabe nur im Hinblick auf die Lage erfüllen, die sich für den Unternehmer ergab, als er die angefochtene Kündigung aussprach. Das ist entscheidend. Jede andere Lösung würde nur zu einer im Interesse keines der Beteiligten liegenden Unsicherheit führen und die aus sozialen Gründen gewährte Klagebefugnis zu einem Lotteriespiel machen. Einzelheiten erübrigen sich. Es kann auf die eingehende Behandlung des Problems in Rechtspr. und Schrifttum verwiesen werden (vgl. insbes. eingehend Mansfeld in AR. 1931 261; dagegen Pracht in ArbGer. 1931 125; s. auch Richter in NZA. 1930 346, Klotz

§ 56 in AR. 1932 283; vgl. LAG. Mannheim v. 31. 12. 29, NZA. 1930 648, LAG. Breslau v. 20. 6. 29, Bensh. Samml. 7 35 und v. 10. 2. 31, Samml. Vereinigung 1931 182; LAG. Berlin v. 12. 3. 32, Bensh. Samml. 16 26).

Ueber den Austausch innerhalb eines Unternehmens vgl. Potthoff in AR. 1930 545ff. im Anschluß an ein Urteil des LAG. Essen v. 21. 6. 30. Auf Grund der Fassung des § 56, der die Unternehmenszugehörigkeit der Betriebszugehörigkeit gleichstellt, dürfte nunmehr die Frage gegenteilig zu entscheiden sein.

f) Bestimmte Fristen

Das Einspruchsrecht des BRG. krankte neben der Einschaltung der Betriebsvertretung an einem kaum zu überbietenden Formalismus, der um so bedenklicher war, als es Personen dienen sollte, die ganz gewiß keine Schriftgelehrten waren. Es wurde dadurch zu einer Art Geheimwissenschaft für Gewerkschaftsfunktionäre. Der Gesetzgeber hat ganz besonderen Wert auf eine Vereinfachung dieses für den einzelnen Arbeiter und Angestellten so wichtigen Anspruches gelegt. Insbesondere sind die zahlreichen Fristen des BRG. in Fortfall gekommen, über deren Berechnung selbst die Arbeitsgerichtsbehörden keineswegs einig waren. Es ist in § 56 lediglich bestimmt, daß die Klage „binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung" beim Arbeitsgerichte erhoben werden muß. — Ueber eine weitere, aber nicht wesentliche Frist s. u. Anm. 3; über besondere Fristen bei fristloser Entlassung s. § 61.

Für die Fristberechnung gelten §§ 187, 193 BGB. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei Fristversäumnis ist nicht vorgesehen. Die Frist wird durch Einreichung der — substantiierten (vgl. Sell in ArbGer. 1931 191; LAG. Berlin v. 15. 11. 30, ArbGer. 1931 100) — Klage beim Arbeitsgericht gewahrt. Die Zustellung innerhalb der Frist ist nicht erforderlich. Es genügt, daß sie demnächst erfolgt (§§ 47 Abs. 1 AGG., 496 Abs. 3 ZPO.; a. A. Stritzke, a. a. O.; wie hier Hueck, a. a. O.) (vgl. auch Bertin in NZA. 1933 139 mit weiteren Zit.).

3. Das Attest des Vertrauensrates

Wenn in das Verfahren über den Anspruch auf Widerruf der Kündigung der Vertrauensrat eingeschaltet ist, so nicht deshalb, um ähnlich der Tätigkeit der früheren Betriebsvertretungen eine sachliche Vorentscheidung zu fällen und u. U. dem Gekündigten den Weg zum Arbeitsgerichte zu verlegen, sondern lediglich, um im Geiste der vertrauensvollen Gemeinschaftsarbeit im Betriebe und in Auswirkung der ihm durch § 6 Abs. 2 auferlegten Aufgaben vor der Anrufung des Gerichtes eine Einigung zu erzielen und die sozialen Belange des Betriebes tatsächlich auch innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu ordnen. Dieses „Vorverfahren" ist absichtlich so form- und zwanglos wie nur möglich gestaltet. Besser als alle formalen Befugnisse ist das gegenseitige Vertrauen, das den Gekündigten oder den Unternehmer veranlaßt, sich der Meinung des Vertrauensrates zu fügen (vgl. Nikisch S. 63).

§ 56

Nur dort, wo ein Vertrauensrat vorhanden ist, konnte er eingeschaltet werden. Seine Mitwirkung entfällt daher in Kleinbetrieben von zehn bis neunzehn in der Regel mindestens Beschäftigten und dort, wo, obwohl vorgesehen, die Bildung eines Vertrauensrates nicht erzielt werden konnte. In diesen Fällen ist die Klage ohne Beifügung eines „Sühneattestes" bei dem Arbeitsgericht einzureichen. Das Fehlen des Vertrauensrates ist von dem Kläger notfalls zu beweisen. Das gleiche gilt, wenn ein Vertrauensrat zwar äußerlich vorhanden, aber auf Grund einer „Nichtwahl", d. h. auf Grund privater Vereinbarung oder Amtsanmaßung, zustande gekommen ist. Doch wird diese früher bedeutungsvolle Frage nur eine untergeordnete Rolle spielen. Denn es genügt stets die, wenn auch nur äußerlich fristgerechte, Anrufung des Vertrauensrates, dessen wirkliches rechtsgültiges Bestehen bei rechtzeitiger Anrufung des Arbeitsgerichtes (s. o. Anm. 2 f) dahingestellt bleiben kann. Ein Interesse an der Prüfung der Rechtswirksamkeit des Vertrauensrates könnte — negativ — nur derjenige Gekündigte haben, der seine Anrufung in den vorgesehenen fünf Tagen unterlassen hat.

Der Gekündigte hat der Klage eine — vom Führer des Betriebes als Führer des Vertrauensrates auszustellende — Bescheinigung beizufügen, daß der Vertrauensrat — vor oder nach der Kündigung — die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung des Gekündigten erfolglos beraten hat. Wie oder wann, ob auf Antrag oder von Amts wegen der Vertrauensrat diese Beratung gepflogen hat, ist unerheblich. Jeder Formalismus ist zu vermeiden. Das fordert gebieterisch der mehrfach angedeutete Zweck dieses Vorverfahrens. Die Beratung ist erfolglos gewesen, wenn eine Einigung zwischen dem Unternehmer und dem Gekündigten nicht zu erzielen war. Auf die Auffassung des Vertrauensrates oder gar seiner Mehrheit kommt es nicht an. Die Beratung war also auch dann erfolglos, wenn der Vertrauensrat einstimmig die Kündigung billigte, der Gekündigte aber trotzdem auf seinem Anspruch beharrt. Denn irgendeine Vorentscheidung steht dem Vertrauensrate nicht zu.

§ 57 Kann dieses „negative Sühneattest" nicht beigebracht werden, sei es weil der Führer des Betriebes die Ausstellung verweigert — ein Anspruch auf Aushändigung dürfte zu verneinen sein — oder weil die Beratung in der Tat nicht stattgefunden hat, so muß der Gekündigte dartun, daß sein Verhalten für das Fehlen der Bescheinigung nicht ausschlaggebend war. Er muß nachweisen, daß er alles getan habe, um eine Beratung herbeizuführen, d. h. daß er innerhalb einer am Tage nach Zugang der Kündigung beginnenden Frist von fünf Tagen den Vertrauensrat mündlich oder schriftlich, zu Händen des Unternehmers oder eines Mitgliedes, angerufen habe, daß dieser aber binnen einer weiteren am Tage nach dem Anruf beginnenden Frist von fünf Tagen die Bescheinigung nicht erteilt habe (für die Fristberechnung gelten §§ 187, 193 BGB.). Bei diesem Nachweise entfällt die Pflicht zur Vorlage der Bescheinigung. Kann der Gekündigte weder das Attest vorlegen noch den Nachweis führen, so ist — vorausgesetzt daß ein Vertrauensrat ordnungsgemäß in dem Betriebe amtiert — die erhobene Klage mangels einer wesentlichen Prozeßvoraussetzung als unzulässig abzuweisen.

Wird auf den Anruf, der zwar nicht erforderlich ist, weil der Vertrauensrat auch von Amts wegen über die Kündigung beraten kann, aber dennoch zweckmäßig vorgenommen wird, der Vertrauensrat tätig und berät über die Möglichkeit einer Einigung, so ist die fristgemäße Anrufung rechtlich bedeutungslos geworden.

Die Frage, ob in diesen Bestimmungen ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. zu erblicken ist, bedarf, weil rechtlich irrelevant, keiner Erörterung.

Hat das Arbeitsgericht zu Unrecht das Vorliegen der Prozeßvoraussetzungen verneint und die Klage als unzulässig abgewiesen, so hat das Berufungsgericht, das zu dem gegenteiligen Ergebnis kommt, nicht sachlich zu entscheiden, sondern die Sache an die Vorinstanz zurückzuverweisen (RGZ. 123 195).

Widerruf der Kündigung. Wahlrecht des Unternehmers

§ 57

(1) Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt.

(2) Der Unternehmer hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 62 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gekündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Unternehmer wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung. § 57

(3) Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweit festgesetzt, so läuft die im Abs. 2 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

Sonderschrifttum:

Goerrig, Die rechtliche Natur der Entschädigung nach dem BRG., NZA. 1923, S. 515 ff.

Aufrechnung gegen die Entschädigung aus § 87 BRG., SchlWes. 1923, S. 108 ff.

Proebsting, Die Rechtsnatur des Wahlrechts des Arbeitgebers, NZA. 1924, S. 429 ff.

Mansfeld, Vollstreckungsschutz im Einspruchsverfahren, JW. 1931, S. 1224 ff.

Schnabel, Ergreift eine Lohnpfändung auch die Entschädigung nach § 87 BRG.?, AR. 1933, S. 93 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts
   a) Allgemeines. Rechtsnatur der Entscheidung
   b) Inhalt der Entscheidung.
3. Das Wahlrecht des Unternehmers.
4. Besonderheiten für das Berufungsverfahren.

§ 57 1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

§ 57 behandelt den Inhalt der von dem Arbeitsgericht zu treffenden Entscheidung und ihre Rechtswirkungen für die streitenden Parteien, insbes. das eigentümliche aus dem alten Rechte übernommene Wahlrecht des Unternehmers zwischen einer Weiterbeschäftigung, d. h. einem Widerruf der Kündigung, und der Zahlung einer angemessenen vom Gericht festzusetzenden Entschädigung für den Fall, daß er den Widerruf der Kündigung „ablehnt". Die Höhe dieser Entschädigung ist im § 58 geregelt, der, um den Zusammenhang nicht zu zerreißen, im Nachfolgenden gleichzeitig erläutert wird.

Prozeßrechtlich bietet die Widerrufsklage keine Besonderheiten. Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des AGG., das nur für die Erteilung der Vollstreckungsklausel mit Rücksicht auf das Wahlrecht des Unternehmers in § 63 (i. d. F. der Bekanntm. v. 10. 4. 34, RGBl. I S. 319) eine Sonderregelung trifft. Der Streitwert ist nach billigem Ermessen, nicht etwa nach der zulässigen Höchstentschädigung festzusetzen, da diese nicht primär geschuldet wird (s. u.). Aus dem gleichen Grunde hat der Unternehmer die ganzen Kosten des Rechtsstreites zu tragen, wenn das Gericht eine geringere als die beantragte Entschädigung festsetzt.

Dem Sinne des arbeitsgerichtlichen Verfahrens entsprechend ist in jedem Prozeßstadium die Einigung der Parteien anzustreben. Sie macht die Sachentscheidung des Gerichtes gegenstandslos, jedenfalls gelten nach Fortfall der Klagebefugnis der Betriebsvertretung für sie keine Besonderheiten. Erfolgt während des Rechtsstreites eine Wiedereinstellung des Gekündigten unter vertragsmäßigem Widerruf der Kündigung, kann eine Sachentscheidung nicht mehr ergehen.

§ 57 klärt schließlich eine nach dem bisherigen Rechte des BRG. bedeutungsvolle Streitfrage über das Wahlrecht des Unternehmers bei Anrufung der zweiten Instanz. Die besonderen Vorschriften des AGG. über die vorläufige Vollstreckbarkeit hatten früher die unerwünschte Folge, daß wegen der Hoffnung auf ein Obsiegen im zweiten Rechtszuge die unmittelbar nach Erlaß des arbeitsgerichtlichen Urteils notwendige Erklärung des Unternehmers über die Weiterbeschäftigung des Gekündigten in der Regel ablehnend ausfiel (vgl. Mansfeld in JW. a. a. O.). Das AOG. trifft, um ähnliche Folgen für die Zukunft zu vermeiden, eine eingehende Regelung über die Rechtslage bei Einlegung der Berufung durch den Unternehmer.

2. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht § 57

a) Allgemeines

Der Prüfung und Entscheidung des Arbeitsgerichtes unterliegt nach allgemeinen prozeßrechtlichen Grundsätzen der Tatbestand, wie er ihm in der letzten mündlichen Verhandlung vor Erlaß des Urteils von den Parteien vorgetragen ist. Neue Tatsachen und Beweismittel können — im Rahmen der zivilprozessualen Beschränkungen — jederzeit vorgetragen werden. Die frühere Streitfrage über das „Nachschieben von Einspruchsgründen" hat infolge der Neuregelung ihre Bedeutung verloren. Insbesondere ist es nicht erforderlich, daß die Begründung für das Vorliegen einer unbilligen Härte bereits dem Vertrauensrate mitgeteilt war, der ja keine durch das Gericht zu überprüfende Vorentscheidung zu treffen, sondern nur einen Vermittlungsversuch zu unternehmen hat. Ueber die Beweislast, die sich gleichfalls nach allgemeinen Grundsätzen bestimmt vgl. § 56 Anm. 2 und Mansfeld in NZA. 1931 415 ff.

Das Gericht hat nach freier richterlicher Ueberzeugung zu entscheiden, ob der Anspruch „auf Widerruf der Kündigung" begründet ist, und demgemäß zu erkennen. Verurteilt es der Klage stattgebend den Unternehmer zum Widerruf, so hat es gleichzeitig, und zwar von Amts wegen, d. h. ohne daß ein entsprechender Klageantrag gestellt zu werden braucht, eine Entschädigung „für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt". Diese Entscheidung berührt zahlreiche, juristisch schwierige, aber auch in ihrer praktischen Auswirkung bedeutsame Probleme.

Schon in § 56 Anm. 2 ist dargelegt, daß der Gekündigte bereits mit der Kündigung, sofern nur die materiellen Voraussetzungen des § 56 Abs. 1, insbes. die unbillige Härte, gegeben sind — die formellen Voraussetzungen sind Prozeßvoraussetzungen für die Geltendmachung des entstandenen Anspruchs! —, einen Anspruch gegen den Unternehmer erwirbt, den er mit der Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen kann. Die angestrengte Klage ist Leistungsklage, nicht etwa Gestaltungs- oder Feststellungsklage. Der Kläger verfolgt mit ihr die Verurteilung des Unternehmers zur Erfüllung des bereits mit der Kündigung entstandenen Anspruches auf Abgabe einer Willenserklärung. Die Auffassung Boettichers (NZA. 1932 269), der Anspruch entstehe erst mit dem Urteil, das demnach Gestaltungsurteil sei, ist nach dem heutigen Rechte nicht mehr haltbar (vgl. hierzu Nikisch S. 65).

§ 57 Der Anspruch des Gekündigten geht auf „Widerruf der Kündigung", d. h. auf Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung. In diesem Anspruch liegt keineswegs ein Widerspruch dazu, daß die Kündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung nicht einseitig widerrufen, sondern nur durch vertragliche Vereinbarung beseitigt werden kann (vgl. § 56 Anm. 2; der Satz des RAG. in der Entsch. v. 21. 12. 32, Bensh. Samml 17 199: „die Zurücknahme einer Kündigung sei möglich und wirksam, solange die durch den Ausspruch der Kündigung beabsichtigte Auflösung des Arbeitsvertragsverhältnisses in dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigung erfolgt, noch nicht eingetreten sei", besagt nichts Gegenteiliges, da das RAG. das stillschweigende Einverständnis des Gekündigten mit der Zurücknahme unterstellt; vgl. Schnabel in NZA. 1933 251). Der Gekündigte macht dem Unternehmer mit der Klageerhebung das Vertragsangebot auf vertragliche Beseitigung der Kündigung, die von dem Unternehmer unter der Einwirkung eines ihn antragsgemäß verurteilenden Erkenntnisses abgegebene Widerrufserklärung ist die Annahme dieses Angebotes. Insoweit entstehen also keine Schwierigkeiten.

Das Gericht hat auf Grund des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung nun entweder die Klage als unbegründet oder beim Fehlen der Prozeßvoraussetzungen als unzulässig abzuweisen oder den Unternehmer zu verurteilen, die Kündigung des mit dem Kläger abgeschlossenen Dienstvertrages zu „widerrufen", also eine entsprechende Willenserklärung abzugeben. Die Besonderheit dieser Entscheidung besteht nun aber darin, daß entgegen § 894 ZPO. die Willenserklärung nicht mit der Rechtskraft der Entscheidung als abgegeben gilt, ja daß sie überhaupt nicht erzwingbar ist, sondern daß dem Unternehmer ein Wahlrecht eingeräumt wird, ob er die Willenserklärung abgeben oder sich durch Zahlung einer Entschädigung lösen will. Nur diese Entschädigung ist der Zwangsvollstreckung zugänglich (vgl. § 66 Ziff. 7 AOG. und § 63 AGG.). Das Gericht hat nämlich von Amts wegen „eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt". Dem verurteilten Beklagten wird also durch das Gesetz die Befugnis eingeräumt und durch das Urteil selbst bestätigt, sich gegen die primäre Entscheidung des Gerichtes aufzulehnen, d. h. sie abzulehnen (vgl. im einzelnen Anm. 3).

Insoweit als es diese Entschädigung zugunsten des materiell zu Unrecht Gekündigten dem Unternehmer auferlegt, hat das Urteil rechtserzeugende, konstitutive Wirkung. Es bringt den Entschädigungsanspruch des Klägers erst zum Entstehen.

Nur der Anspruch auf Widerruf der Kündigung, d. h. auf Zustimmung zu seinem entsprechenden Vertragsangebot entsteht als Ausfluß aus dem Arbeitsvertrage schon mit der Kündigung. Soweit das Urteil diesen primären Anspruch anerkennt, hat es lediglich deklarative Bedeutung, dagegen rechtsgestaltende Kraft, soweit es darüber hinaus unter Vernichtung dieses allein dem materiellen Rechte entsprechenden Anspruches einen solchen auf Zahlung einer Abkehrsumme treten läßt (vgl. RG. v. 24. 6. 22, RGZ. 105 132; RAG. v. 16. 4. 30, RAGE. 5 319, Bensh. Samml. 9 201 und v. 21. 6. 30, Bensh. Samml. 9 421). Die Entschädigungspflicht wird dem Unternehmer unter der aufschiebenden Bedingung auferlegt, daß er nicht den Widerruf der Kündigung innerhalb der dreitägigen Frist erklärt (s. u.) (vgl. Nikisch S. 65). § 57

Ueber die Besonderheiten in den Fällen fristloser Entlassung vgl. § 61.

Die Rechtskraft der Entscheidung deckt etwaige Mängel des Verfahrens. Hat z. B. das Gericht die Prüfung der Prozeßvoraussetzungen unterlassen und der Klage stattgegeben, obwohl die Frist zur Klageerhebung versäumt oder das notwendige Sühneattest nicht beigebracht war, liegt nicht etwa ein „Nichturteil" vor (vgl. OLG. Köln v. 2. 3. 26, ArbGer. 1927 60). (Die formellen Mängel können auch noch in der Berufungsinstanz gerügt werden.)

b) Inhalt der Entscheidung

Das Urteil hat (vgl. oben Anm. a) beide Möglichkeiten, Widerruf und Entschädigung, vorzusehen. Der Tenor wird also etwa zu lauten haben:

> „Der Beklagte wird verurteilt, die am 1. Juni 1934 ausgesprochene Kündigung des mit dem Kläger abgeschlossenen Dienstvertrages zu widerrufen. Lehnt der Beklagte den Widerruf ab, so hat er an den Kläger eine Entschädigung von 300 RM. unter Abzug der an den Kläger aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe gewährten Beträge zu zahlen. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreites zu tragen."

Die Höhe der dem Unternehmer aufzuerlegenden Entschädigung (vgl. über ihre Rechtsnatur auch Anm. 3) ist ziffernmäßig im Urteile festzustellen. Sie ergibt sich aus § 58. Es genügt daher nicht, den Unternehmer zu verurteilen, $^2/_{12}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes zu zahlen, und den Parteien die Errechnung dieser Summe zu überlassen. Aus einer solchen Entscheidung würde nicht vollstreckt werden können. Auch liegt es im Interesse beider Parteien, insbes. des zur Entscheidung binnen dreier Tage genötigten Unternehmers, alsbald zuverlässig die Höhe der Ent-

§ 57 schädigung zu erfahren (vgl. u. a. Oertmann in NZA. 1925 24; a. A. KG. v. 13. 2. 25, RABl. 1925 168). Ein Zwischenurteil über den Grund des Anspruches kann zwar ergehen (vgl. § 46 ArbGG. i. Vbdg. m. §§ 495, 304 ZPO.), ist aber im Interesse der Beschleunigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten tunlichst zu vermeiden.

Die Höhe der Entschädigung hat das Arbeitsgericht nach freiem richterlichen Ermessen zu bestimmen (eine Herabsetzung der Summe durch das Berufungsgericht ist ebenso zulässig, wie die Einlegung des Rechtsmittels lediglich wegen der Höhe der erstinstanzlichen Festsetzung) und zwar im Rahmen der vom Gesetz aufgestellten Richtlinien (§ 58) nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Betriebe oder Unternehmen (§ 56). Eine zusammenhängende Beschäftigung ist für die Bemessung der Entschädigung — anders als bei der Entstehung des Anspruches gem. § 56! — nicht erforderlich. Kriegsdienstjahre sind anzurechnen, ebenso Lehrjahre, für deren Ausnahme nach dem neuen Rechte kein Anlaß mehr besteht. Eine frühere Beschäftigung ist aber dann nicht zu berücksichtigen, wenn bereits aus Anlaß ihrer Beendigung eine Entschädigung — auch nach altem Rechte — gewährt wurde. Maßgebend ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht — wie nach früherem Rechte (vgl. z. B. Potthoff in AR. 1925 138) — die tatsächliche Beschäftigung. Monate der Werksbeurlaubung zählen also mit. Da vor Vollendung einer einjährigen Beschäftigung der Anspruch überhaupt nicht entsteht, kommt eine Prüfung, welche Entschädigung bei einer geringeren Beschäftigung festzusetzen wäre, nicht mehr in Betracht, ganz abgesehen davon, daß sich die Entschädigung nicht mehr so stark nach der Zahl der Beschäftigungsjahre bemißt wie bisher.

§ 58 gibt dem Gerichte im Gegensatz zum BRG., das für jedes Jahr der Beschäftigung $^1/_{12}$ des Jahresarbeitsverdienstes gewährte — volle Freiheit für die Festsetzung der Entschädigung. Nur die obere Grenze ist mit $^4/_{12} = ^1/_3$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgelegt. Dieser errechnet sich nach dem tatsächlichen Einkommen des vergangenen vom Tage der Kündigung an rückwärts gerechneten Jahres. Die Bestimmung des § 87 Abs. 1 Satz 3 BRG., die lediglich mit Rücksicht auf die Geldentwertung im Jahre 1923 (Ges. v. 29. 4. 23) in das BRG. aufgenommen wurde, ist gegenstandslos geworden. Angesichts der Stabilität der Einkommensverhältnisse bestehen keine Bedenken gegen eine Berücksichtigung des tatsächlichen und nicht eines fiktiven Verdienstes. Innerhalb dieses Rahmens ist auf die wirtschaftliche — und soziale — Lage des Gekündigten und auch die

wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessene Rück- § 57
sicht zu nehmen und auch sonst auf die besonderen Umstände des Einzelfalles, den Grad der Unbilligkeit der Kündigung, den Familienstand, das Alter, die Betriebszugehörigkeit, die Leistungen des Gekündigten sowie die Möglichkeit anderweiter Beschäftigung zu achten. Eine Entschädigung ist aber auch festzusetzen, wenn der Gekündigte sofort eine neue Stellung findet; die von ihm dann u. U. zu vertretende Unmöglichkeit der Weiterarbeit ist im § 60 besonders geregelt.

Die Festsetzung der Entschädigung braucht weder überhaupt noch der Höhe nach beantragt zu werden. Wird sie beantragt, so sind die vollen Kosten des Rechtsstreites dem verurteilten Unternehmer selbst dann aufzuerlegen, wenn das Gericht der Höhe nach hinter dem Antrage zurückbleibt. Denn nicht die Entschädigung, sondern der Widerruf ist Ziel des Anspruches (s. u.).

Eine Anrechnung der einmal gewährten Entschädigung bei späterer Neueinstellung ist unzulässig (vgl. LG Mannheim v. 18. 2. 27 in AR. 1927 834).

Eine Abgangsentschädigung, die auf besonderer Verpflichtung z. B. auf Einzelvertrag oder Gesetz — so bisher nach dem inzwischen aufgehobenen Kaliwirtschaftsgesetz — zu gewähren ist, kann vom Gerichte angemessen berücksichtigt werden (vgl. LAG. Dortmund v. 13. 9. 27, Bensh. Samml. 1 313). Der Zweck beider ist im wesentlichen der gleiche.

3. Das Wahlrecht des Unternehmers

Der verurteilte Unternehmer schuldet — dem oben dargelegten Charakter des Anspruches entsprechend — in erster Linie den Widerruf der Kündigung. Er kann aber wählen, ob er statt dessen die festzusetzende Entschädigung zahlen und dadurch die geschuldete Willenserklärung umgehen kann. Ueber das Wesen dieses auch nach dem BRG. ähnlichen Wahlrechtes herrscht Streit. Es werden — unter Beachtung des neuen Rechtes — folgende Auffassungen vertreten:

a) Der Anspruch des Gekündigten geht nur auf Abgabe der Widerrufserklärung. Von dieser Verpflichtung kann sich der Unternehmer durch Zahlung befreien (facultas alternativa) so u. a. Kaskel-Dersch, S. 228; Proebsting NZA. 1924 429; Scheuffler AR. 1926 307; RG. v. 24. 6. 22, RGZ. 105 132).

b) Der Anspruch geht nur auf Entschädigung. Von dieser Verpflichtung kann sich der Unternehmer durch Widerruf der Kündigung lösen (facultas alternativa) so u. a. Flatow Anm. 4 — mit weiteren Zitaten —; Oertmann in AR. 1924 87; Molitor

§ 57 in NZA. 1926 69; Hueck-Nipperdey I 381; Kreller in ArchZiv.-Prax. 125 130 und in JW. 1927 2936, anders zum neuen Recht in DAR. 1934 173.

c) Der Unternehmer schuldet beide Leistungen, also sowohl die Weiterbeschäftigung wie die Entschädigung, braucht aber nach seiner Wahl nur eine Leistung zu bewirken (Wahlschuld) (so u. a. Bewer in Iherings Jahrb. 74 159).

Der Streit hat nicht nur theoretische Bedeutung. Wird aus einem vom Unternehmer nicht zu vertretenden Grunde die Weiterbeschäftigung unmöglich, so kommt eine Entschädigung an ihrer Stelle nicht in Betracht, wenn nur die Weiterbeschäftigung, d. h. nach heutigem Rechte der Widerruf, geschuldet wird (Ansicht a). So ist die Fortsetzung des Vertrages zweifellos unmöglich, wenn der Gekündigte vor Rechtskraft des Urteils stirbt, da seine Erben in den höchstpersönlichen Dienstvertrag nicht eintreten können. Diese Folge wird durch die Auffassung b) ausgeräumt. Außerdem hat der Streit praktische Bedeutung dafür, ob der Unternehmer durch Zahlung der Höchstentschädigung, d. h. gegebenenfalls durch Erfüllung, das Verfahren vorzeitig erledigen kann (vgl. dazu Erdel in NZA. 1928 329).

Die dritte Meinung (c) widerspricht dem klaren Wortlaut des Gesetzes, war auch unter der Herrschaft des BRG. kaum vertretbar. Auch der zweiten (b) kann nicht beigepflichtet werden. Neben dem bereits in Anm. 2a ausgelegten Gesetzeswortlaute sprechen auch allgemeine Erwägungen für die Richtigkeit der erstgenannten Auffassung (a). Der aus dem Arbeitsvertrage erwachsende, durch die Kündigung ausgelöste Anspruch geht auf Widerruf der Kündigung. Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes liegen in der Stärkung der betrieblichen Verbundenheit. Trotz einer rechtlich nicht zu beanstandenden Kündigung soll das Vertragsverhältnis aus sozialen Gründen fortgesetzt werden. Der Einwand, daß die Fortsetzung für die Beteiligten in der Regel unerquicklich sein würde, ist nicht begründet. Er spricht eher für die hier vertretene Auffassung. Denn gerade deshalb wird ja dem Unternehmer die Lösungsbefugnis gegeben, um derartigen Unzuträglichkeiten aus dem Wege zu gehen, falls sie wirklich einmal eintreten sollten. „Das Einspruchsrecht wird bei einer zivilrechtlich wirksamen Kündigung nur deshalb gewährt, weil die Kündigung vom Standpunkte des Arbeitsrechtes möglicherweise unerwünscht erscheint. Erweist sich der Einspruch als gerechtfertigt, so ist dem Arbeitgeber zunächst die in diesem Falle ganz folgerichtige Auflage zu machen, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Da indessen unter den vorausgesetzten Umständen ein weiteres Zusammenarbeiten vielfach unersprießlich und unerquicklich sein wird, so stellt das Gesetz dem Arbeitgeber anheim, an Stelle der Weiterbeschäftigung eine Entschädigung zu zahlen" (RG. v. 24. 6. 22, RGZ. 105 132). Daß auch aus rechtlichen Gründen dieser Auffassung zugestimmt werden muß, ist in Anm. 2a dargelegt (vgl. auch RAG. v. 21. 6. 30, Bensh. Samml. 9 421).

§ 57

Der Widerruf, d. h. die — ausdrücklich zu erklärende — Zurücknahme der Kündigung beseitigt ihre Wirkungen. Der alte Arbeitsvertrag wird fortgesetzt. Seine Bedingungen gelten — sofern nicht etwa unter den Parteien eine Einigung über seine Abänderung getroffen sein sollte. Auch in tariflicher Hinsicht gilt der Vertrag durch die Zeit zwischen Entlassung und Weiterbeschäftigung als nicht unterbrochen. Urlaubsansprüche, die eine ununterbrochene Beschäftigung voraussetzen, erlöschen daher nicht, Sozialbeiträge sind auch für die Zwischenzeit abzuführen. § 59 ist die logische Folge dieser Rechtslage.

Der Entschädigungsanspruch kommt nur zur Entstehung, wenn der Unternehmer ausdrücklich oder durch Stillschweigen (s. u.) den Widerruf der Kündigung ablehnt. Der Anspruch ist ein sozialrechtlicher, für die mit dem Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft verbundenen Unannehmlichkeiten einen gewissen Ausgleich gewährender Billigkeitsanspruch, eine Abfindung für die nichtgewährte Erfüllung des Hauptanspruches, ein „soziales Schmerzensgeld". Die Entschädigung ist weder Lohn — schon deshalb nicht, weil der Anspruch erst durch das rechtsgestaltende Urteil entsteht (vgl. RAG. v. 21. 6. 30, Bensh. Samml. 9 421) — noch Schadensersatz, zumal ein Schaden nicht vorausgesetzt wird (vgl. LAG. Mannheim v. 29. 10. 27, Bensh. Samml. 1 342, RVA. v. 25. 7. 28, Bensh. Samml. 4 5, Lange in JW. 1922 557 und NZA. 1924 223, Schaefer in JW. 1927 236). Sie ist daher auch in einem Konkurse des Unternehmens keine nach § 61 Ziff. 1 KO. bevorrechtigte Konkursforderung (RAG. v. 21. 6. 30, Bensh. Samml. 9 421, Samml. Vereinigung 1930 590; vgl. auch Hagemann in NZA. 1932 91 und 281). Lohn- und sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsvertrage bleiben daher unberührt und werden nicht durch die Entschädigung abgegolten (RAG. v. 6. 7. 29, Bensh. Samml. 6 384, RAGE. 4 133, JW. 1930 3128). Für die Fälle unberechtigter fristloser Entlassung gilt die Sonderregelung des § 61.

Gem. § 8 Ziff. 9 EinkommenstGes. unterliegt die Entschädigung entsprechend dieser Rechtsnatur nicht dem Lohnsteuerabzug (vgl. Erlaß des RFinM. v. 7. 5. 34), jedoch ist sie neuerdings nach

§ 57 § 113 AVAVG. auf die Arbeitslosenunterstützung anzurechnen. Dagegen finden auf sie die Vorschriften über Lohnsicherung und -beschlagnahme keine Anwendung (vgl. Schnabel in AR. 1933 93). Sie ist auch nicht unpfändbar. Der verurteilte Unternehmer kann also gegen den — rechtskräftig festgestellten — Anspruch aufrechnen. Eine Anrechnung anderweiten Verdienstes kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn der Gekündigte inzwischen einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat (s. § 60).

Die Ausübung der dem Unternehmer zustehenden Lösungsbefugnis ist an eine Frist gebunden. Er muß sich innerhalb dreier Tage nach Zustellung des — erstinstanzlichen — Urteils an ihn erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt. In der Mitteilung der Wahl des Widerrufes liegt zugleich die zur Widerrufsvereinbarung notwendige Willenserklärung. Einer ausdrücklichen Erklärung des Unternehmers bedarf es daher auch nur in diesem Falle. Wählt er nicht innerhalb der gesetzten Frist von drei Tagen — zur Innehaltung der Frist genügt Aufgabe eines Briefes zur Post innerhalb der Frist; Nachweis durch Zeugen oder Postquittung! —, so gilt kraft unwiderlegbarer Vermutung (praesumtio juris et de jure) die Abgabe der Willenserklärung als abgelehnt und die Entschädigung als gewählt. Jetzt kann auch die vollstreckbare Ausfertigung des Urteils dem obsiegenden Kläger erteilt werden (§ 63 ArbGG. neuer Fassung). Hat das Arbeitsgericht in einem berufungsfähigen Urteile gemäß § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils ausgeschlossen, so beginnt die dreitägige Frist erst mit der Rechtskraft des Urteils, also nach erfolglosem Ablauf der Berufungsfrist oder nach Zurückweisung der Berufung — Revision ist unzulässig! — oder mit der Aufhebung des Beschlusses über die Aussetzung. Mit dieser Regelung sind zahlreiche Streitfragen aus dem früheren Rechte ausgeschlossen (vgl. Mansfeld in JW. 1931 1224).

4. Besonderheiten für das Berufungsverfahren

Auf Grund der Regelung des Einspruchsrechtes im BRG. (§ 87) geriet der Unternehmer früher in eine ungünstige Lage, wenn er gegen ein verurteilendes Erkenntnis erster Instanz Berufung einlegen wollte. Nach der Fassung des § 87 BRG. wurde überwiegend die Auffassung vertreten — sie ist durch die jetzige Regelung bestätigt —, daß die Erklärungsfrist von drei Tagen mit der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils zu laufen beginne. Wählte also der verurteilte Unternehmer die Weiterbeschäftigung, so nützte ihm nach weitverbreiteter Lehre das Obsiegen in der

Berufungsinstanz nichts. Durch die Wahl der Weiterbeschäftigung war die Kündigung hinfällig geworden, zu einer Entlassung bedurfte es also ihrer Wiederholung, die ein erneutes Einspruchsverfahren zur Folge hatte. Aehnliche Schwierigkeiten ergaben sich, wenn beide Instanzen die Höhe der Entschädigung abweichend voneinander bestimmten, da sie für die Entschließung des Unternehmers vielfach bestimmend war (vgl. über die Schwierigkeiten und die zu ihrer Lösung angestellten Versuche Mansfeld in JW. 1931 1224). Das ADG. hat diesen Bedenken Rechnung getragen und eine befriedigende Lösung gefunden, die die Eilbedürftigkeit der Entschließung des Unternehmers berücksichtigt und zugleich der betrieblichen Verbundenheit und dem Interesse des Gekündigten an einer Fortsetzung seiner Arbeit hinreichend nachkommt. Es bestimmt, daß der ordnungsgemäß nach dem ersten Urteile erklärte Widerruf der Kündigung — seine Ablehnung, also die Wahl der Entschädigung bedurfte keiner besonderen Regelung (s. u.) — seine Wirkung verliert, wenn auf die von dem Unternehmer eingelegte Berufung unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen wird. Der Unternehmer wird also innerhalb dreier Tage nach der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils wählen müssen — sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit dieses Urteils ausgesetzt ist (s. o.). Wählt er auch durch Stillschweigen die Entschädigung, so hat die Einlegung der Berufung keine besonderen Folgen. Die Vollstreckungsklausel wird erteilt, die Entschädigung kann beigetrieben werden. Ihre Rückzahlung kann im Falle des Obsiegens nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen gefordert werden (vgl. § 717 ZPO.). Wählt aber der Unternehmer den Widerruf der Kündigung, so wird zwar das alte Vertragsverhältnis fortgesetzt. Der Unternehmer kann aber den Ausgang des Berufungsverfahrens abwarten, da der Widerruf seine Wirkung vom Zeitpunkt der Verkündung des Berufungsurteils an verliert, wenn er in der zweiten Instanz obsiegt. Das Arbeitsverhältnis ist dann auf Grund der angefochtenen Kündigung mit diesem Zeitpunkt beendet, die Wirkung der Kündigung bis zu diesem Tage hinausgeschoben — vorausgesetzt, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichtes nach Ablauf der Kündigungsfrist ergeht; andernfalls treten keine Besonderheiten ein. Diese Regelung führt zu dem vom Gesetzgeber besonders erwünschten Ergebnis, daß das Arbeitsverhältnis auch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus zunächst einmal bis zur endgültigen Entscheidung fortgesetzt wird und die Arbeitskraft des Gekündigten während der Dauer des Rechtsstreites, sofern vor seinem Abschlusse die Kündigung wirksam wurde, nicht § 57

§ 58 brachliegt. Denn da eine einmal beigetriebene Entschädigung in den wenigsten Fällen wieder einzubringen sein wird, wird der Unternehmer in der Regel den Widerruf der Kündigung vorziehen und gleichzeitig dadurch auch neue Möglichkeiten für eine Einigung in der Berufungsinstanz eröffnen.

Führt das Berufungsverfahren jedoch nicht zu einer Klageabweisung, sondern nur zu einer Aenderung in der Höhe der Entschädigung, so kann der Unternehmer erneut wählen. Die dreitägige Erklärungsfrist beginnt mit der — an sich nicht erforderlichen — formgerechten Zustellung des Berufungsurteils von neuem zu laufen. Diese Regelung war notwendig, weil vielfach die Höhe des Abkehrgeldes die Entscheidung des Unternehmers beeinflußt. Hat also der Unternehmer auf Grund eines erstinstanzlichen Urteils, das die Entschädigung auf 1000 RM. festsetzt, den Widerruf der Kündigung ausgesprochen und ermäßigt das Berufungsurteil diese Summe auf 200 RM., so kann der Unternehmer sich innerhalb der neuen Frist auch für die Zahlung der Entschädigung entschließen. Der gegebenenfalls nach dem Ablauf der Kündigungsfrist fortgesetzte Arbeitsvertrag endet dann mit dem Zugehen der entsprechenden Erklärung an den Gekündigten. Einer erneuten Kündigung bedarf es nicht. Die Rechtslage ist die gleiche, als wenn die Entscheidung des Berufungsgerichts diejenige des Arbeitsgerichts wäre.

Die Frist „binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils" ist eine Höchstfrist. Der Unternehmer kann die Erklärung also rechtsverbindlich schon vor der Zustellung abgeben. Da Urteile der Landesarbeitsgerichte nicht von Amts wegen zugestellt werden, hat der auf eine Entscheidung drängende Gekündigte die Zustellung zu veranlassen, um dadurch die Frist in Lauf zu setzen.

Für die Uebergangszeit vgl. die 6. DurchfVO. v. 27. 4. 1934 (RGBl. I S. 340) (abgedruckt unten Anhang).

Höhe der Entschädigung § 58

Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie darf vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

Diese Vorschrift ist im Rahmen des § 57 bereits erläutert. Vgl. daher § 57 Anm. 2b.

Bezahlung des Zwischenlohnes § 59

§ 59

Bei Widerruf der Kündigung ist der Unternehmer verpflichtet, dem Gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches findet entsprechende Anwendung. Der Unternehmer kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gekündigte aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten.

Sonderschrifttum:

Dersch, Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, NZA. 1929, S. 207 ff.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Nachzahlungspflicht
   a) Rechtsverhältnisse in der Zwischenzeit
   b) Voraussetzungen der Nachzahlung
   c) Höhe der Nachzahlung.
3. Die Geltendmachung des Anspruches.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Der Widerruf der Kündigung führt zu einer Fortsetzung des alten, aufgekündigten Vertragsverhältnisses (vgl. § 57 Anm. 2b). Daraus folgt, daß der Unternehmer gehalten ist, dem Gekündigten, sofern seine Entlassung vor der Widerrufserklärung erfolgt ist, für die Zeit zwischen Entlassung und Weiterbeschäftigung das vereinbarte bzw. festgesetzte Entgelt zu zahlen. Der Verzug der Annahme der Dienste wird vom Gesetzgeber unterstellt. Notwendig folgt aus dieser Rechtsnatur der Widerrufserklärung aber auch die Anwendung des § 615 Satz 2 BGB., wonach sich der Dienstverpflichtete das in der Zwischenzeit Ersparte oder den zwischenzeitlichen Erwerb anrechnen lassen muß.

Eine Einschränkung besteht für den Fall, daß der obsiegende Gekündigte von dem Widerruf der Kündigung keinen Gebrauch macht, also seinerseits das Angebot auf vertragliche Beseitigung der Kündigung zurückzieht (vgl. hierzu § 60).

§ 59 Ist einem Angestellten am 15. Mai zum 30. Juni gekündigt, wird die Entscheidung des Arbeitsgerichts am 20. Juli gefällt und entscheidet sich der Unternehmer für den Widerruf der Kündigung, so hat er dem Angestellten das vereinbarte Gehalt zunächst bis zum 30. Juni, der Beendigung des Dienstvertrages, zu gewähren. Seine Zahlungspflicht geht aber auf Grund des § 59 weiter und zwar bis zu dem Tage der Weiterbeschäftigung, d. h. der Rückgängigmachung der Kündigung, da eine Beschäftigungspflicht natürlich durch § 59 nicht begründet ist. Wählt aber der Unternehmer die Entschädigung, so ist er zur Zahlung des Gehaltes nur bis zum 30. Juni verpflichtet, weil dann die vertraglichen Beziehungen als Grundlage der Zahlungspflicht erlöschen. Anderseits muß er das Gehalt bis zu diesem Tage auch dann gewähren, wenn die Entscheidung des Arbeitsgerichtes bereits am 25. Mai ergeht.

2. Die Nachzahlungspflicht

a) Rechtsverhältnisse in der Zwischenzeit

Mit der Widerrufserklärung, d. h. der Annahme des ihm gemachten Vertragsangebotes durch den Unternehmer, verliert die Kündigung ihre Wirkung und zwar ex tunc. Sie gilt als nicht ausgesprochen. Das Vertragsverhältnis ist — selbst wenn es inzwischen tatsächlich sein Ende gefunden haben sollte — wenigstens rechtlich nie unterbrochen. In der Regel wird der Vertrag zu den alten Bedingungen fortgesetzt. Die Fortsetzung zu neuen Bedingungen ist nur dann möglich, wenn eine solche Aenderung des ja weiter bestehenden Dienstvertrages vielleicht bei Vergleichsverhandlungen ausdrücklich vereinbart ist. Die Vereinbarung wird sich aber nur bei ausdrücklicher Regelung auch auf das zwischenzeitliche Entgelt erstrecken (vgl. LAG. Jena v. 7. 12. 27, Bensh. Samml. 3 180).

b) Voraussetzungen der Nachzahlung

Die Bezahlung der Zwischenzeit kommt nur in Betracht, wenn der Unternehmer nach einem verurteilenden Erkenntnis den Widerruf gewählt, also ihn rechtzeitig innerhalb der im § 56 bestimmten Frist dem Gekündigten erklärt hat. Hat sich aber der Unternehmer ohne eine gerichtliche Entscheidung für die Wiedereinstellung entschlossen, läßt sich ein Anspruch auf Bezahlung des Zwischenlohnes jedenfalls nicht aus § 59 herleiten. Er beurteilt sich dann vielmehr nach allgemeinen Grundsätzen. In einem derartigen Falle wird also zu prüfen sein, ob zwischen den Parteien ein neuer Dienstvertrag getätigt oder die Fortsetzung des alten aufgekün-

digten und inzwischen beendeten Vertrages ausdrücklich vereinbart ist. Die Vermutung spricht angesichts der grundsätzlichen Unwiderrufbarkeit der Kündigung für den Abschluß eines neuen Vertrages (vgl. hierzu LAG. Mannheim v. 14. 9. 27, Bensh. Samml. 1 265 und LAG. Essen v. 28. 1. 28, Arbeitsgerichtliche Entscheidungen, Verlag Heymann, 2 307). § 59

c) Höhe der Nachzahlung

Der Unternehmer hat für die sogen. Zwischenzeit zwischen der zunächst eingetretenen rechtlichen Beendigung des Vertrages auf Grund der später widerrufenen Kündigung und dem Beginn der tatsächlichen Weiterdauer des Vertrages Lohn und Gehalt in der gleichen Höhe zu gewähren, wie sie der Gekündigte bisher bezogen hat, sofern nichts anderes ausdrücklich vereinbart ist (s. o. unter a). Akkordlöhne und Provisionen sind, vorbehaltlich des beiden Parteien zustehenden Nachweises, daß der Akkordverdienst höher gewesen sei oder den Durchschnittssatz nicht erreicht habe, mit dem Durchschnittssatz in Anrechnung zu bringen.

Die Verweisuung auf § 615 Satz 2 BGB., die an sich entbehrlich gewesen wäre, stellt klar, daß der Gekündigte sich den Wert dessen anrechnen lassen muß, was er „infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweite Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt", z. B. das Einkommen aus einer zwischenzeitlichen oder das möglich gewesene Einkommen aus einer angebotenen anderweiten, angemessenen Beschäftigung. Er kann aber Mehrkosten für den Zwischenerwerb wieder seinerseits in Anrechnung bringen (RGZ. 58 402), z. B. die Kosten für die längere Bahnfahrt zu der zwischenzeitlich wahrgenommenen Arbeit.

Die Anrechnung durch den Unternehmer kann nur durch Aufrechnung oder einredeweise im Rechtstreite, nicht mehr in der Zwangsvollstreckung geltend gemacht werden. Ein selbständiger Anspruch des Unternehmers auf einen etwa erzielten Verdienstüberschuß besteht nicht. Den Beweis für Umfang und Wert des anderweiten Erwerbes hat der Unternehmer zu führen, wenn er ihn anrechnen will. Der gesetzgeberische Grund für die Anrechnung liegt darin, daß der Dienstverpflichtete nicht mehr erhalten soll, als ihm nach seinem alten Vertrage zustand und nicht auf Kosten des Unternehmers einen Gewinn erzielen soll (RGZ. 58 402).

Bezüge aus Unfall- und Krankenversicherungen können nicht angerechnet werden, da sie kein Erwerb infolge anderweiter Verwendung der Dienste sind, es sei denn, daß arbeitsvertragliche

§ 60 oder tarifliche Bestimmungen, die ja auch für die Zwischenzeit gelten, die Anrechnung ausdrücklich vorsehen.

Der Unternehmer kann auf den Zwischenlohn öffentlich-rechtliche Leistungen an den Gekündigten zur Anrechnung bringen. Er muß sie — auch wenn er sie nicht anrechnet — der leistenden Stelle erstatten. Die staatliche Stelle, die diese Beträge — objektiv — zu Unrecht gezahlt hat, wird also an den lohnschuldenden Unternehmer verwiesen. Es handelt sich hier um eine durch Gesetz vollzogene Abtretung (cessio legis) des dem Gekündigten zustehenden Vertragsanspruches gegen den Unternehmer an die staatliche Stelle. Infolgedessen ist der Gekündigte insoweit, als er aus öffentlichen Mitteln für die Zwischenzeit Unterstützungen erhalten hat, zur Geltendmachung seines Vertragsanspruches nicht mehr befugt, jedenfalls nicht mehr in eigenem Namen (vgl. hierzu § 113 AVAVG. und RAG. v. 15. 12. 28, RAGE. 3 55, Bensh. Samml. 5 55).

3. Geltendmachung des Anspruches

Der Anspruch auf den Zwischenlohn ist ein selbständiger Anspruch, der nicht etwa schon auf Grund der arbeitsgerichtlichen Entscheidung im Widerrufsstreite geltend gemacht und eingezogeu werden kann. Er setzt demnach, falls Zahlung nicht erfolgt, eine selbständige Klage voraus.

Weigerung der Weiterbeschäftigung § 60

Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Unternehmer zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 57 Abs. 2 und 3 vorgesehenen Erklärung des Unternehmers, spätestens aber drei Tage danach, dem Unternehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu gewähren. § 59 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung. § 60

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Das Wahlrecht des Gekündigten
   a) Voraussetzung
   b) Ausübung
   c) Wirkung.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Der Gekündigte ist verpflichtet — vgl. § 615 Satz 2 BGB. —, nach seiner Entlassung jede sich bietende günstige und gleichwertige Arbeitsgelegenheit wahrzunehmen und sie nicht etwa mit Rücksicht auf das schwebende Widerrufsverfahren auszuschlagen. Hat er demgemäß eine neue Stellung angetreten und wird in dem Widerrufsstreit zu seinen Gunsten erkannt, wählt auch der bisherige Unternehmer die Fortsetzung des alten Vertrages, so wird ihm aus Billigkeitsgründen durch § 60 — gleichlautend mit § 89 BRG. — ein Wahlrecht verliehen, ob er in der neuen Stellung verbleiben oder in die alte zurückkehren will. § 60 regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem früheren Unternehmer und ihm. In der Regel wird ja der Gekündigte seine Klage zurücknehmen, wenn er eine neue angemessene Stellung gefunden hat. Vielfach aber — und diesen Fall behandelt § 60 — wird er das schwebende Verfahren in der Hoffnung auf eine Entschädigung fortführen.

2. Das Wahlrecht des Gekündigten

§ 60 behandelt lediglich die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien des alten Arbeitsvertrages, also den Parteien des abgeschlossenen Rechtsstreites. Für die Rechte und Pflichten des Gekündigten gegenüber dem neuen Unternehmer sind die mit diesem getroffenen Vereinbarungen maßgebend. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes kann in sie nicht eingreifen, gibt insbesondere keinen „wichtigen Grund" zur fristlosen Lösung. Eine Auflösung ohne Kündigung könnte nur dann in Frage kommen, wenn der neue Arbeitsvertrag etwa unter der auflösenden Bedingung eines günstigen Urteils des Arbeitsgerichtes und einer entsprechenden Entschließung des alten Unternehmers oder unter einem Rücktrittsvorbehalt abgeschlossen wäre. Anderseits ist aber der Gekündigte dem alten die Kündigung — mit seinem Einverständnis — widerrufenden Unternehmer zur Dienstleistung verpflichtet. Aus dieser schwierigen Lage hilft ihm das Wahlrecht.

§ 60

a) Voraussetzung

Der Gekündigte muß vor der Entscheidung des Arbeitsgerichts einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen haben. Ob er den neuen Dienst bereits angetreten hat, ist ohne Belang. Entscheidend ist die rechtliche Bindung, die ihm die Wiederaufnahme der alten Beschäftigung unmöglich macht. Ein Werkvertrag, z. B. auf Anfertigung von Möbeln, genügt nicht. Weiter muß ein ihm günstiges Urteil des Arbeitsgerichtes ergangen sein und der alte Unternehmer den Widerruf gewählt und erklärt haben. Wählt er die Entschädigung, kann der bisher behandelte Konflikt nicht entstehen.

b) Ausübung

Der Gekündigte kann beim Vorliegen dieser Voraussetzungen die Weiterbeschäftigung, d. h. die Fortsetzung des alten Dienstvertrages verweigern. Er muß eine entsprechende Erklärung unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern (§ 121 BGB.) an den — alten — Unternehmer — mündlich oder durch Aufgabe zur Post — abgeben, sobald er die im § 57 vorgesehene Erklärung von ihm empfangen hat. Ob der Unternehmer die Widerrufserklärung vor oder nach der Zustellung abgegeben hat, ist unerheblich, sofern nur die dreitägige Frist eingehalten ist. Die Abgabe der Erklärung des Gekündigten hat spätestens in drei Tagen nach Empfang der Mitteilung des Unternehmers zu geschehen. Einwurf in den Postbriefkasten genügt zur Fristwahrung. Erklärt sich der Gekündigte nicht oder nicht rechtzeitig, so erlischt sein Wahlrecht.

c) Wirkung

Die Ablehnung der Weiterbeschäftigung ist rechtlich als Rücknahme des an den Unternehmer mit der Klage gemachten, von ihm mit Abgabe der Widerrufserklärung angenommenen Angebotes auf vertragliche Aufhebung der Kündigung, also, da der Vertrag mit der Erklärung des Unternehmers bereits getätigt ist, als der dem Gekündigten unter den bestimmten Voraussetzungen des § 60 gesetzlich vorbehaltene einseitige Rücktritt vom Vertrage oder als gesetzlicher Grund zur fristlosen Lösung zu werten. Wird er vollzogen, so erwirbt damit der Gekündigte nun nicht etwa einen Anspruch auf die Entschädigung. Das würde der rechtlichen Konstruktion dieses Rücktrittsrechtes widersprechen. Vielmehr wirkt der Rücktritt bzw. das Recht zur Auflösung des alten Vertrages auf den Tag des Beginnes des neuen Vertragsverhältnisses zurück. Bis zu diesem Tage hat also der alte infolge der vertragsgemäßen Kündigungszurücknahme nicht unterbrochene Vertrag bestanden. Daraus folgt die Verpflichtung des Unternehmers zur Zahlung des Zwischenlohnes nach den Grundsätzen des § 59 unter Anrechnung des Ersparten und öffentlicher Unterstützungen vom Tage der Entlassung, d. h. der tatsächlichen Aufgabe der Beschäftigung trotz rechtlichen Weiterbestehens des Vertrages bis zum Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis, d. h. zum Beginn der Wirkungen des neuen Vertrages.

§ 61

Lehnt der Gekündigte die Weiterbeschäftigung bei dem alten Unternehmer ab, ohne daß die Voraussetzungen des § 60 gegeben sind, etwa mit Rücksicht auf einen in Aussicht stehenden neuen Vertrag, so kommt er mit der ihm vertragsgemäß obliegenden Dienstleistung in Schuldnerverzug. Die dazu erforderte Mahnung liegt in der Erklärung des Unternehmers, daß er die Kündigung widerrufe. Die Folgen dieses Verzuges richten sich nach bürgerlichem Rechte. Daneben berechtigt das Verhalten des Gekündigten den Unternehmer zur fristlosen Entlassung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Da aber infolge des erklärten Widerrufes der Kündigung das alte Vertragsverhältnis fortgesetzt ist, hat — sofern Annahmeverzug gegeben ist, der hier jedoch nicht unterstellt werden kann! (s. § 59) — der Unternehmer unter Beachtung der Anrechnungsmöglichkeiten bis zu dieser Entlassung das vereinbarte Entgelt zu zahlen.

Widerrufsklage und fristlose Entlassung

§ 61

(1) Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung gemäß § 56 beantragen. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Die im § 56 Abs. 1 bestimmte Frist gilt als gewahrt, wenn die Klage binnen zweier Wochen nach der Kündigung erhoben war. Die Vorschrift des § 56 Abs. 2 findet in diesem Falle keine Anwendung.

§ 61 **(2) Wird im Falle des Abs. 1 dem Antrage auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 57 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.**

Inhalt der Aumerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Klagenverbindung
   a) Voraussetzungen
   b) Wirkung.
3. Der Lohnanspruch für die Kündigungszeit.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die bisherige Fassung des BRG. (§ 84 Abs. 2) führte für den Fall einer fristlosen Entlassung zu zahlreichen unerfreulichen Streitfragen. Aus ihr hat, im Gegensatz zu der fast einhelligen Auffassung der Instanzgerichte und des Schrifttums, das RAG. im Anschluß an die Rechtspr. des RG. (vgl. v. 24. 6. 22, RGZ. 105 132) u. a. in seinen Entscheidungen v. 12. 2. 30, RAGE. 5 143, Bensh. Samml. 8 313, Samml. Vereinigung 1930 182, ArbRPrax. 1930 70, JW. 1930 3126 und v. 21. 6. 30, RAGE. 6 104, Bensh. Samml. 9 421 gefolgert, daß dem zu Unrecht fristlos entlassenen Arbeiter oder Angestellten neben der Entschädigung ein Lohnanspruch für die Kündigungszeit nicht zustehe (vgl. eingehend und ablehnend Mansfeld, Kommentar zum BRG., 3. Aufl. S. 435 ff.). Das Gesetz wolle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung die Wirkung absprechen, erkenne sie aber gleichwohl als wirksam und das Vertragsverhältnis auflösend an, wenn der Unternehmer an Stelle der Weiterbeschäftigung die Zahlung der Entschädigung wähle. Auf Einzelheiten dieser Rechtsprechung und die daraus entstandenen mancherlei unerfreulichen Folgen braucht nicht weiter eingegangen zu werden. § 61 zieht in rechtlich einwandfreier Weise aus dieser Rechtsprechung die Folgerungen und trifft eine Regelung, die eine solche durch den bisherigen Wortlaut bedingte, unerfreuliche Auslegung unterbindet.

Wird ein Arbeiter oder Angestellter von dem Unternehmer fristlos entlassen, so wird er ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen Feststellung der Unwirksamkeit, weil Grundlosigkeit, dieser Kündigung haben. Da aber die auf fristlose Kündigung gerichtete Willenserklärung des Unternehmers häufig zugleich den Willen auf fristgemäße Kündigung für den Fall enthält, daß sich die fristlose — nicht entfristete! — Kündigung als unzulässig erweist, besteht das gleiche Interesse an der Geltendmachung des Kündigungsschutzes durch Erhebung der Widerrufsklage gegen diese dann fristgemäße Kündigung. Das Gesetz gestattet ihm daher, mit der Feststellungs- oder auch Lohn- oder Gehaltsklage, mit der er die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung geltend macht, die Widerrufsklage zu verbinden. Gleichzeitig spricht § 61 dem so Gekündigten für den Fall des Obsiegens einen Anspruch auf Lohnzahlung für die Kündigungszeit neben der erstrittenen Entschädigung zu. Diese letztere Regelung ist an sich selbstverständlich, aber getroffen, um alle etwa auftauchenden und durch die bisherige Rechtsprechung etwa begründet erscheinenden Zweifel auszuschließen.

2. Die Klagenverbindung

a) Voraussetzungen

Voraussetzung für die Zulassung der Verbindung der beiden Klagen ist lediglich die fristlose Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten. Es handelt sich in dem Verfahren um einen Fall der sog. objektiven Klagehäufung (§ 260 ZPO.), allerdings, wie Nikisch S. 63 treffend hervorhebt, mit der Besonderheit, daß der Kläger mit seinem zweiten Eventualantrag nur durchdringen kann — nicht muß —, wenn auf seinen Antrag hin die fristlose Entlassung als unbegründet festgestellt wird. Es liegt hier also gerade umgekehrt als bei den üblichen Fällen der eventuellen Klagehäufung, in denen der Eventualantrag nur für den Fall gestellt wird, daß der Hauptantrag abgewiesen wird. Hier dagegen kann das Gericht erst dann — rechtlich und auch tatsächlich — zu dem Eventualantrage Stellung nehmen, nachdem es über den Hauptantrag, Feststellung der fehlenden Berechtigung zur fristlosen Entlassung, zugunsten des Klägers entschieden hat, rechtlich nach der Fassung des Gesetzes und tatsächlich deshalb, weil die Berechtigung einer fristlosen Entlassung auch nach dem neuen Rechte trotz Fehlens ausdrücklicher Bestimmungen ohne weiteres jede unbillige Härte ausschließt.

b) Wirkung

Erzielt der fristlos entlassene Arbeiter oder Angestellte ein obsiegendes Urteil mit der Feststellung, daß die fristlose Entlassung mangels eines geeigneten Grundes unberechtigt gewesen ist, so hat das Gericht, falls er in der angedeuteten Weise beide Klagen miteinander verbunden hat, zu prüfen, ob in der fristlosen Aufkündigung zugleich eine Kündigung zum nächstzulässigen Termine zu

§ 61 sehen ist. Das ist, wie einzuschalten ist, bei Vertrauensmännern und Schwerbeschädigten niemals der Fall, weil die fristgemäße Kündigung entweder überhaupt unwirksam oder nur mit Zustimmung des Treuhänders (im öffentlichen Dienst) oder der Hauptfürsorgestelle zulässig ist. In der Regel wird aber in der fristlosen Entlassung zugleich die regelmäßige Kündigung liegen. „Der Kündigende will durch den Kündigungsausspruch das Arbeitsverhältnis baldmöglichst auflösen, daher zwar principaliter sofort, soweit aber eine fristlose Auflösung mangels eines Kündigungsgrundes nicht zulässig sein sollte, jedenfalls eventualiter in Ausübung des regelmäßigen Kündigungsrechtes zum nächsten vertragsmäßig zulässigen Kündigungstermin" (Kaskel-Dersch S. 240). Durch diese Kündigung wird also der Arbeitsvertrag beendet, aber zugleich auch der Anspruch auf Widerruf der Kündigung gemäß § 56 ausgelöst. Das Gericht hat also — immer unter der Voraussetzung einer günstigen Entscheidung des Hauptantrages — nunmehr die formellen und sachlichen Voraussetzungen der Widerrufsklage zu prüfen. Es kann dabei durchaus zu dem Ergebnis kommen, daß zwar die fristlose Entlassung unberechtigt gewesen sei, zu einer Verurteilung des Unternehmers zum Widerruf der in ihr liegenden fristgemäßen Kündigung mangels einer unbilligen Härte aber kein Anlaß vorliege. Kommt es zu dem gegenteiligen Ergebnis, so wird in dem Urteil über beide Anträge zu entscheiden, also der etwa erhobenen Lohnklage stattzugeben und gleichzeitig der Unternehmer zum Widerruf der Kündigung oder zur Entschädigungszahlung zu verurteilen sein. Aus dieser Rechtslage ergibt sich auch die Selbstverständlichkeit der im Abs. 2 getroffenen Regelung.

Ein Zwang zu dieser Klageverbindung besteht keineswegs. Sie wird vielfach auch deshalb nicht empfehlenswert sein, weil der Gekündigte durch sie hinsichtlich seines auf die behauptete Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung gestützten Feststellungs- oder Leistungsbegehrens die Revisionsinstanz verliert. Nach ständiger Rechtspr. des RAG. entfällt die Zulässigkeit der Revision für alle im Zusammenhang mit einer Einspruchs- jetzt Widerrufsklage geltend gemachten Ansprüche. Die selbständige Erhebung beider Klagen führt allerdings dazu, daß auf beide hin das Arbeitsgericht die Berechtigung der fristlosen Entlassung prüfen muß, bei der Feststellungs- oder Leistungsklage als Klagegrund, bei der Widerrufsklage als Vorfrage. Dabei ist — namentlich wenn die Klagen vor verschiedene Kammern kommen — eine abweichende Entscheidung möglich. Da aber die Widerrufsklage an eine bestimmte kurze Frist gebunden ist, wird ihre Erhebung in solchen Fällen getrennter Klageerhebung zweckmäßig vorangehen.

Allerdings wird sich erst in dem Verfahren wegen der fristlosen Entlassung herausstellen, ob die fristlose Entlassung gleichzeitig die fristgemäße Aufkündigung für den Fall enthält, daß sie fristlose Kündigung mangels eines berechtigenden Grundes unwirksam ist. Infolgedessen läßt das Gesetz nur die Verbindung der Widerrufsklage mit jener zu. Die Verbindung kann während des Laufes des Verfahrens durch Erklärung des Klägers und zwar bis zum Schlusse der ersten mündlichen Verhandlung erster Instanz vorgenommen werden. Die im § 56 vorgesehene Zweiwochenfrist als Prozeßvoraussetzung für die Erhebung der Widerufsklage gilt als gewahrt, wenn nur die erste Klage innerhalb zweier Wochen nach Zugehen der fristlosen Kündigungserklärung erhoben ist. Für die Vermittlungstätigkeit des Vertrauensrates ist kein Raum mehr, da die Parteien bereits in einem anhängigen Verfahren streiten, eine betriebliche Regelung also kaum mehr gefunden werden dürfte. Deshalb bedarf es bei Erhebung der zweiten Klage im Anschluß an den bereits schwebenden Rechtsstreit nicht mehr der Beibringung des negativen Sühneattestes. Die aus § 6 zu folgernde Pflicht des Vertrauensrates, eine Einigung zu versuchen, wird dadurch allerdings nicht berührt. § 61

Daß die Klageverbindung schon bei der Klageerhebung — dann allerdings wohl unter Beifügung des Sühneattestes — vorgenommen werden kann, bedarf keiner Hervorhebung. Der Anschluß eines Feststellungsbegehrens an eine bereits schwebende Widerrufsklage ist dagegen unzulässig. Für ihn dürfte ja auch kein Anlaß vorliegen, da die Berechtigung der fristlosen Entlassung auch in ihr als Vorfrage geprüft werden muß. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, daß in der fristlosen keine fristgemäße Kündigung zu erblicken ist, etwa weil der Vertrag überhaupt nur wegen disziplinarer Verfehlungen lösbar ist, so hat es die Eventualklage auf Widerruf abzuweisen.

3. Der Lohnanspruch für die Kündigungszeit

Daß bei einem Erfolg der so verbundenen Klagen der Lohnanspruch für die nicht innegehaltene Kündigungszeit durch die festgesetzte Entschädigung nicht berührt wird, ist nach dem Gesagten selbstverständlich, im Absatz 2 aber nochmals besonders ausgesprochen. Um eine weitere Klage zu vermeiden und die Vollstreckung zu ermöglichen, wird der Gekündigte zweckmäßig mit einer Feststellungsklage auch den Antrag auf Lohnzahlung für die Kündigungsfrist erheben.

Der im Absatz 2 ausgesprochene Grundsatz gilt aber auch für den Fall, daß der Gekündigte von der Klageverbindung abgesehen

§ 62 hat und beide Ansprüche nebeneinander verfolgt hat. Hat er zunächst die Widerrufsklage erfolgreich durchgeführt, damit implicite auch die Feststellung erstritten, daß die fristlose Entlassung unberechtigt war, und hat er gleichzeitig mangels ausdrücklicher Erklärung des Unternehmers, daß er den Widerruf wähle, den Anspruch auf Entschädigung erworben, so ist, falls das Gericht auch in der Lohnklage die in der Widerrufsklage getroffene Vorentscheidung über die fristlose Entlassung billigt, seinem Lohnanspruche für die nicht innegehaltene Kündigungsfrist — im Gegensatz zu der angeführten Rechtspr. des RAG. — stattzugeben. Das Gesetz stellt insoweit einen der bisherigen Rechtspr. widersprechenden Grundsatz auf.

Ausnahmen

§ 62

Die §§ 56 bis 61 finden keine Anwendung bei Kündigungen auf Grund einer Verpflichtung, die auf Gesetz oder Tarifordnung beruht.

Nur in einem im § 62 behandelten Falle löst die Kündigung des Arbeiters oder Angestellten den Anspruch auf Widerruf der Kündigung nicht aus, nämlich dann, wenn der Unternehmer durch die Kündigung eine ihm obliegende staatsbürgerliche, d. h. gesetzliche oder tarifliche Pflicht erfüllt. Das Einspruchsrecht nach dem BRG. entfiel darüber hinaus in sogen. Tendenzbetrieben und bei vollständiger oder teilweiser Betriebsstillegung. Beide Gründe können, sofern sie Berechtigung verdienen, im Rahmen der unbilligen Härte geprüft und beachtet werden. Ihre Wiederholung erübrigte sich also. Ist aber der Unternehmer zur Kündigung des betreffenden Arbeiters oder Angestellten verpflichtet, so kann ihm eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigungszahlung nicht gut zugemutet werden. Die in der in der Regel nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingten Kündigung liegende Unbilligkeit muß hinter der dem Unternehmer gemachten Auflage zurücktreten.

Auf gesetzlicher Pflicht beruhende Kündigungen sind selten. Vielleicht ist hier an die §§ 319, 320 StGB. gedacht, die unter gewissen Voraussetzungen die Unfähigkeit zur Bekleidung von Aemtern im Eisenbahn- und Telegraphendienst aussprechen. U. U. kommen auch die den beamtenrechtlichen Vorschriften über die Wiederherstellung des Berufsbeamtentums angepaßten Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in Betracht, durch die vielfach die Verpflichtung zur Kündigung von Parteibuchangestellten oder Nichtariern begründet ist. Etatsrechtliche Bestimmungen sind jedenfalls kein Gesetz in diesem Sinne. Wird also einem Arbeiter in einem Staatsbetriebe gekündigt, weil die Mittel zu seiner Weiterbeschäftigung im Etat gestrichen sind, so verliert er nicht den Widerrufsanspruch. Die Einstellung von Schwerbeschädigten zwingt nicht zu der Entlassung anderer Arbeiter oder Angestellten. Jedenfalls ist die gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung Schwerbeschädigter nicht als gesetzliches Gebot zur Kündigung von Arbeitskräften anzusehen.

Das AOG. nennt einen Fall der gesetzlichen Verpflichtung zur Entlassung bzw. Kündigung. Ist ein Arbeiter oder Angestellter gemäß § 38 Ziff. 5 zur „Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz" verurteilt, so ist der Unternehmer kraft dieses Urteilsspruches gesetzlich verpflichtet, bei der Vollstreckung mitzuwirken, d. h. die Kündigung des Verurteilten auszusprechen. Diese Kündigung begründet also nicht den Anspruch, der übrigens auch schon deshalb keinen Erfolg haben könnte, weil eine solche Kündigung niemals unbillig ist.

Nach Beseitigung jeglichen, wenn auch bisher schon rechtlich unzulässigen, aber praktisch geübten Koalitionszwanges sind Verpflichtungen zur Kündigung, die durch Tarifordnung auferlegt werden, selten. Die Anführung dieser Ausnahme ist übrigens tarifrechtlich interessant, weil sie zeigt, daß auch sogen. obligatorische Bestimmungen, die eine bestimmte Partei des Arbeitsvertrages zu einer Handlung verpflichtet, noch heute in den ganz anders gestalteten Tarifordnungen möglich sind (vgl. dazu § 32 Anm. 10a).

Sechster Abschnitt

Arbeit im öffentlichen Dienst

§ 63

Auf Angestellte und Arbeiter in Verwaltungen und Betrieben des Reichs, der Länder, der Reichsbank, der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, des Unternehmens „Reichsautobahnen", der Gemeinden (Gemeindeverbände) und anderer Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des

Vorbem. **öffentlichen Rechts finden die Vorschriften des Ersten bis Fünften Abschnittes dieses Gesetzes keine Anwendung. Insoweit erfolgt eine Regelung durch besonderes Gesetz.**

Das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben ist am 23. März 1934 (RGBl. I. S. 220) ergangen und unten erläutert.

Der VII. Abschnitt des Gesetzes gilt auch für den öffentlichen Dienst.

Siebenter Abschnitt

Schluß- und Uebergangsvorschriften

Vorbemerkungen:

In den Schluß- und Uebergangsvorschriften trifft das Gesetz zunächst Bestimmung über das Inkrafttreten der Neuregelung. Mit Rücksicht auf die grundlegenden Aenderungen, deren Durchführung in vielen Punkten vorbereitender Maßnahmen und einer näheren Unterrichtung der vom Gesetz erfaßten Kreise bedarf, ist der Zeitpunkt des allgemeinen Inkrafttretens auf den 1. Mai, den zweiten Tag der nationalen Arbeit (jetzt Feiertag des deutschen Volkes), festgesetzt worden. Für die vorbereitenden Maßnahmen ist ein früherer Zeitpunkt vorgesehen. Es handelt sich dabei insbesondere um die Vorbereitung der Abstimmung über die Vertrauensmännerlisten und um den Erlaß der sonst erforderlichen Ausführungsbestimmungen. In Anbetracht der Neuheit der Materie ist die dem Reichsarbeitsminister erteilte Ermächtigung, Durchführungs- und Ergänzungsvorschriften zu erlassen, nicht zu eng gefaßt (§ 64 Abs. 2).

Die Auswirkung der Neuregelung auf das bisherige Recht wird in den §§ 65 bis 69 klargestellt. Die nunmehr überholten Gesetze und Verordnungen werden im § 65 aufgehoben. Die in anderen Gesetzen und Verordnungen erforderlichen Aenderungen sind in den §§ 66 bis 69 teils unmittelbar vorgesehen, teils künftigen Ausführungsbestimmungen überlassen. Dabei sind eingehende Bestimmungen für das Arbeitsgerichtsgesetz (§ 66), das Hausarbeitgesetz (§ 67) und das Arbeitszeitgesetz (§ 68), die besonders einschneidend berührt werden, getroffen worden, während § 69 sich mit den sonstigen Gesetzen befaßt. Um die Uebersichtlichkeit des Rechts zu wahren, ist dem Reichsarbeitsminister bezüglich aller Gesetze und Verordnungen, in denen Aenderungen erforderlich werden, die Ermächtigung gegeben, sie in neuer Fassung bekannt zu machen (§ 69 Abs. 7).

§ 64

Von besonderer Bedeutung ist schließlich die im § 72 vorgesehene Ueberleitung der bisherigen, in der Hauptsache auf tariflicher Grundlage beruhenden Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen auf das neue System der betrieblichen Regelung.

Inkrafttreten und Durchführung des Gesetzes

§ 64

(1) Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu seiner Durchführung und die Schluß- und Uebergangsvorschriften der §§ 64, 70 und 72 handelt, mit dem Tage der Verkündung, soweit es sich um die Vorschrift des § 73 handelt, mit dem 1. April 1934 in Kraft. Im übrigen tritt es samt den in den §§ 65 bis 69 vorgesehenen Aenderungen von Gesetzen und Verordnungen mit dem 1. Mai 1934 in Kraft, soweit der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister keinen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(2) Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister, soweit der Sechste Abschnitt in Frage kommt, auch im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen.

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes und ermächtigt die für seine Durchführung zuständigen Minister zum Erlaß der erforderlichen Rechtsverordnungen und Verwaltungsbestimmungen.

Unter Maßnahmen zur Durchführung des Gesetzes, bezüglich deren das Gesetz mit der Verkündung in Kraft getreten

§ 65 ist, sind sowohl behördliche organisatorische Maßnahmen zu verstehen, wie die Bestellung von Treuhändern und etwaigen Beauftragten nach § 21 oder die Einrichtung der Ehrengerichte, als auch organisatorische Maßnahmen, die privaten Stellen obliegen, wie die Aufstellung der Vertrauensmännerlisten durch die Führer des Betriebes und die Obmänner der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation, die Abstimmung über diese Listen oder die Aufstellung der Vorschlagslisten für die Sachverständigenbeiräte durch die Arbeitsfront. Für diese Maßnahmen gilt das Gesetz im vollen Umfange. Bei Streit über die Bildung der Vertrauensräte entscheidet also z. B. bereits der Treuhänder der Arbeit. Seine Entscheidungen sind Anordnungen im Sinne des Gesetzes, deren Nichtbeachtung z. B. einen Verstoß im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziffer 3 darstellt und nach Errichtung der Ehrengerichte verfolgt werden kann.

Die Ermächtigung, bei den Durchführungsvorschriften von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen, gestattet auch Abweichungen vom vorliegenden Gesetz, wie sie etwa durch Besonderheiten einzelner Gewerbezweige bedingt werden.

Außerkrafttreten von Gesetzen und Verordnungen § 65

Folgende Gesetze und Verordnungen treten außer Kraft:

1. das Betriebsrätegesetz samt den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen und Bestimmungen,
2. das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 (Reichsgesetzbl. S. 159),
3. das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (Reichsgesetzbl. S. 209) nebst Wahlordnung,
4. das Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 161), mit Ausnahme der Artikel III und V, samt den zu den aufgehobenen Vorschriften erlassenen Verordnungen,

5. das Gesetz zur Aenderung des Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 26. September 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 667), § 65
6. die Tarifvertragsverordnung samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen,
7. die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1043) und die Zweite Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923 (Reichsgesetzbl. 1924 I S. 9),
8. das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 285) mit Durchführungsverordnung vom 13. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 368) und das Gesetz über die Uebertragung der Restaufgaben der Schlichter auf die Treuhänder der Arbeit vom 20. Juli 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 520),
9. das Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden und der Fachausschüsse für Hausarbeit vom 18. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 276), mit Ausnahme des Artikels I § 4,
10. die Verordnung, betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen, vom 8. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1901) in der Fassung der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 983) samt den auf Grund der Verordnung erlassenen Bestimmungen,
11. die Verordnung, betreffend die Stillegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser, Elektrizität versorgen, vom 10. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1865).

§ 65 Zu Ziffer 1 und 3: Mit dem Außerkrafttreten des Betriebsrätegesetz erlöschen selbstverständlich auch die Aemter der Mitglieder der bisherigen Betriebsvertretung, ohne Rücksicht darauf, ob ihre Amtsperiode abgelaufen ist oder ob nach dem neuen Gesetz Vertrauensmänner in den Betrieben bestellt werden. Entsprechend erlischt auch die Mitgliedschaft der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat.

Zu Ziffer 4: Nach Artikel II des Gesetzes vom 4. April 1933 entfiel der Kündigungsschutz des Betriebsrätegesetzes bei Kündigungen, die mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet waren. In Zukunft besteht auch bei Kündigungen wegen des Verdachtes staatsfeindlicher Einstellung hinsichtlich der Nachprüfung kein Sonderrecht mehr. Der Gekündigte hat in jedem Fall das Recht, durch Klage auf Widerruf der Kündigung eine Nachprüfung durch das Arbeitsgericht herbeizuführen, ob der Verdacht gerechtfertigt ist. Nur dem Arbeitsgericht steht also in Zukunft die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit und sozialpolitische Vertretbarkeit der Kündigung zu.

Mit dem Fortfall des Artikels IV des Gesetzes vom 4. April 1933 kommen auch die auf Grund des Artikels erlassenen drei Durchführungsverordnungen in Fortfall, die eine Reihe von Verbänden den sog. „wirtschaftlichen Vereinigungen" für die Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten gleichstellten. Wegen der künftigen Regelung der Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten vgl. § 66 Abs. 3 dieses Gesetzes und die Bemerkungen unter 3 daselbst.

Die aufrecht erhaltenen Artikel III und V des Gesetzes vom 4. April 1933 betreffen die knappschaftliche Versicherung (III) und die Ermächtigung des Reichsarbeitsministers zum Erlaß von Ausführungsvorschriften (V).

Zu Ziffer 7: Gesamtvereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen), für deren Zustandekommen die Schlichtungsausschüsse und Schlichter Hilfe zu leisten hatten, gibt es nicht mehr. An ihre Stelle sind die Tarifordnungen und Betriebsordnungen (§ 32 Abs. 2 und §§ 26 ff.) getreten, die von dem Treuhänder oder dem Führer des Betriebes erlassen werden. Schlichtungsausschüsse und Schlichter sind daher in Fortfall gekommen.

Zu Ziffer 9: Vgl. die Bemerkung 3 zu § 66. Der Artikel I § 4 des Gesetzes vom 18. Mai 1933 hebt einige Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes auf, die eine Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Verwaltungsmaßnahmen auf dem Gebiete der Arbeitsgerichtsbarkeit vorsahen.

Zu Ziffer 10: An die Stelle der hier aufgehobenen Stilllegungsverordnung sind die Vorschriften des § 20 dieses Gesetzes getreten. § 66

Zu Ziffer 11: Die Verordnung schrieb vor, daß Streiks und Aussperrungen in den Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken erst zulässig waren, wenn der zuständige Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch gefällt hatte und seit der Verkündung des Schiedsspruchs mindestens drei Tage vergangen waren. Verstöße waren unter Strafe gestellt. Da der nationalsozialistische Staat Streiks und Aussperrungen allgemein ablehnt, bedurfte es auch für Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke keiner Sonderregelung. Die strafrechtliche Seite der Angelegenheit wird im Strafgesetzbuch neu zu regeln sein.

Abänderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

§ 66

(1) Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die in § 2 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes aufgeführten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten und Fälle entfällt, soweit es sich nicht um anhängige Verfahren handelt. Mit dieser Maßgabe treten die Vorschriften des § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Parteifähigkeit, der §§ 63 und 71 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Verfahren in besonderen Fällen und der §§ 80 bis 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren außer Kraft.

(2) In den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Berufung der Beisitzer tritt an die Stelle der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder der Verbände solcher Vereinigungen (Spitzenverbände) die Deutsche Arbeitsfront; die Vorschriften des § 23 Abs. 1 Satz 3 und des Abs. 2 dieses Gesetzes gelten entsprechend.

(3) Der § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes erhält folgende Fassung:

„Vor den Arbeitsgerichten sind als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände zugelassen Leiter und An-

§ 66 gestellte der von der Deutschen Arbeitsfront getrennt nach Unternehmern einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits einzurichtenden Rechtsberatungsstellen, soweit diese Personen nicht neben derartigen Vertretungen die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, sowie Rechtsanwälte, die im Einzelfalle von seiten der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt sind. Im übrigen sind Personen, die die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände ausgeschlossen.

Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen; zur Vertretung berechtigt ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Anwalt.

Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister der Justiz durch Verordnung andere Stellen (Vereinigungen, Körperschaften) den im Abs. 1 bezeichneten Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront für die Prozeßvertretung ihrer Mitglieder gleichstellen."

(4) Für die beim Inkrafttreten der Vorschrift des Abs. 3 vor den Landesarbeitsgerichten anhängigen Verfahren bleiben die nach den bisherigen Vorschriften als Prozeßbevollmächtigte zugelassenen Vertreter auch weiterhin zugelassen.

(5) Bei der ersten Berufung der Beisitzer der Landesarbeitsgerichte auf Grund dieses Gesetzes entfällt das Erfordernis einer dreijährigen Tätigkeit als Beisitzer einer Arbeitsgerichtsbehörde.

(6) Für die im § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten kann der Treuhänder der Arbeit in einer Tarifordnung die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts bestimmen. § 66

(7) In den Fällen der §§ 56 ff. dieses Gesetzes wird die vollstreckbare Ausfertigung eines der Klage stattgebenden Urteils dem Gekündigten nur erteilt, wenn er nachweist, daß der Unternehmer den Widerruf der Kündigung abgelehnt oder sich binnen der im § 57 Abs. 2 und 3 dieses Gesetzes festgesetzten Fristen nicht erklärt hat. Der Nachweis kann auch durch Versicherung an Eides Statt geführt werden.

(8) In den Fällen der § 56 ff. dieses Gesetzes findet eine Revision an das Reichsarbeitsgericht nicht statt.

(9) Der Reichsarbeitsminister und der Reichsminister der Justiz werden ermächtigt, das Arbeitsgerichtsgesetz unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz und früheren Gesetzen und Verordnungen ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; sie können hierbei auch die Vorschriften über die Beisitzerausschüsse (§§ 29, 38) und unter Anpassung an die Vorschriften des § 32 Abs. 2 dieses Gesetzes den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit (IV. Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes) neu regeln.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Einschränkung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit und die Aufhebung der Parteifähigkeit wirtschaftlicher Vereinigungen.
3. Die Berufung der Beisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden und die Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten.
4. Prozessuale Bestimmungen zum Kündigungsschutz.
5. Die tarifliche Zuständigkeitsregelung für Streitigkeiten aus tarifgebundenen Einzelarbeitsverhältnissen; Beisitzerausschüsse.

§ 66 1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Das Gesetz läßt die Einrichtung der Arbeitsgerichtsbarkeit in ihrem wesentlichen Bestande unberührt. Sie bleibt insbesondere für die Entscheidung arbeitsvertraglicher Klagen aufrechterhalten. Auf dem Gebiete der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entfällt mit dem Wegfall der Tarifverträge in Zukunft lediglich die bisherige Zuständigkeit für Streitigkeiten zwischen den Trägern der Tarifverträge und zwischen diesen und Dritten. Eine Rechtsprechung in Kündigungseinspruchssachen in den Fällen der §§ 86/87 BRG. kommt zwar nach der Beseitigung dieser Vorschriften gleichfalls nicht mehr in Frage. Das Gesetz überträgt jedoch hier den Arbeitsgerichten die Zuständigkeit für die Entscheidung der Klagen auf Widerruf der Kündigung, die nach der Neuregelung des Kündigungsschutzes an die Stelle der bisherigen Einspruchsklagen treten. Den Arbeitsgerichten lag neben ihrer rechtsprechenden Tätigkeit noch eine verwaltende Tätigkeit auf dem öffentlich-rechtlichen Gebiet der Betriebsverfassung ob. Sie war den Arbeitsgerichten zugewiesen worden, weil andere für diese Tätigkeit geeignete Arbeitsverwaltungsbehörden nicht vorhanden waren. In Zukunft treten für die entsprechenden Streitigkeiten aus der neuen Betriebsverfassung an die Stelle der Arbeitsgerichte die Treuhänder der Arbeit (§ 19 Ziff. 1).

Weitere Aenderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes sind durch den Fortfall der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bedingt, sofern diese als Träger des Arbeitslebens im arbeitsgerichtlichen Verfahren parteifähig und vorschlagsberechtigt für die Beisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden waren und ihren Vertretern das Recht zur Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten zustand.

Von Bedeutung sind schließlich noch die prozessualen Ergänzungsbestimmungen zu den Kündigungsschutzvorschriften der §§ 56 ff. des Gesetzes.

Die Aenderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes machten seine Neufassung erforderlich, bei der insbesondere die endgültigen Bestimmungen über die im Gesetz selbst nur grundsätzlich geregelte Frage der künftigen Berufung der Beisitzer zu den Arbeitsgerichtsbehörden zu treffen waren. Die Ermächtigung des Reichsarbeitsministers und des Reichsministers der Justiz zur Neufassung des AGG. umfaßt noch eine weiter gehaltene Vollmacht der Minister zur Neuregelung der Vorschriften über die Beisitzerausschüsse und über den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit. Die neue Fassung des Gesetzes ist durch die Bekanntmachung vom 10. April 1934 (RGBl. I S. 329) erfolgt.

Eine wesentliche Ergänzung hat der § 66 durch die 4. Durchf.-VO. vom 9. April 1934 (RGBl. I S. 309) erfahren, die vorsieht, daß die Vorschrift des § 66 Abs. 4 des Gesetzes über die Prozeßvertretung in den am 1. Mai 1934 anhängigen Verfahren auch für die vor den Arbeitsgerichten anhängigen Sachen gilt. § 66

2. Die Einschränkung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit und die Aufhebung der Parteifähigkeit wirtschaftlicher Vereinigungen

Während die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen früher durch schriftlichen Vertrag (Tarifvertrag) zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern geregelt wurden und auch nach dem Gesetz über die Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 die Regelung der Arbeitsbedingungen noch in der äußeren Form eines Vertrags zwischen den bisherigen Tarifträgern zu erfolgen hatte, werden die Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse künftig nach § 32 Abs. 2 des Gesetzes durch Anordnung des Treuhänders unmittelbar für bestimmte Gruppen von Betrieben festgesetzt.

Tarifvertragsparteien kennt das neue Recht hiernach nicht mehr. Es entfällt daher die Möglichkeit von Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten, wie sie die Vorschrift des § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG. über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden für derartige Streitigkeiten voraussetzte. Die Vorschrift mußte daher gestrichen werden.

Der Fortfall der in § 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG. vorgesehenen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den §§ 86, 87 des Betriebsrätegesetzes und der Verfahrensvorschriften der §§ 63 und 71 AGG. folgt aus der Aufhebung des bisher in den §§ 84 ff. BRG. geregelten materiellen Kündigungsschutzrechts, an dessen Stelle die Kündigungsschutzvorschriften der §§ 56 ff. des Gesetzes getreten sind. Das neue Recht sieht eine Klage auf Widerruf der Kündigung vor, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Für die Entscheidung der Klage sind jedoch wiederum die Arbeitsgerichte als zuständig erklärt (§ 56), so daß eine sachliche Einengung des arbeitsgerichtlichen Zuständigkeitsbereichs hier nicht vorliegt. Die erforderlichen neuen Verfahrensbestimmungen sind im § 66 Abs. 7 und 8 getroffen worden.

§ 66 Neben der Entscheidung von bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten übertrug das Arbeitsgerichtsgesetz in § 2 Abs. 1 Nr. 5 den Arbeitsgerichtsbehörden die Zuständigkeit in Fragen der Betriebsverfassung, bei denen es sich nicht um zivilprozessuale Ansprüche handelt, sondern um öffentlich-rechtliche Beziehungen, die das regelnde Eingreifen einer Behörde im Verwaltungsweg notwendig machten. Die Fälle betrafen insbesondere die Abberufung einzelner Betriebsvertretungsmitglieder, die Auflösung gesamter Betriebsvertretungen, die Berufung vorläufiger Betriebsvertretungen, die Entscheidung von Streitigkeiten über die Errichtung, Zusammensetzung und Tätigkeit von Betriebsvertretungen. Die Gerichte waren also hier nicht als Organe der Rechtsprechung, sondern als Arbeitsverwaltungsbehörden tätig. Das besondere Verfahren, das für diese Fälle geschaffen war, das sog. Beschlußverfahren, war kein Verfahren der Rechtsprechung, sondern der Verwaltung. Auch die neue Betriebsverfassung bedarf, soweit sich bei ihrer Durchführung Schwierigkeiten ergeben, des regelnden Eingreifens einer Behörde im Verwaltungswege. In dem jetzigen Aufbau der Sozialverfassung ist hierfür in erster Linie der Treuhänder der Arbeit berufen. Ihm hat daher das Gesetz in § 19 Abs. 1 Ziff. 1 die Aufgabe übertragen, über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden; er hat ferner gemäß §§ 9 Abs. 2, 14, Abs. 2 und 15 Vertrauensmänner der Betriebe zu berufen und abzuberufen. Die bisherige Zuständigkeit der Arbeitsgerichte in § 2 Abs. 1 Nr. 5 AGG. ist demgemäß auf die entsprechenden Fälle aus dem neuen Betriebsverfassungsrecht nicht übertragen, sondern aufgehoben worden. Damit waren auch die Vorschriften der §§ 80 bis 90 AGG. gegenstandslos geworden, da das Beschlußverfahren ausschließlich das Verfahren in den Fällen des § 2 Abs. 1 Nr. 5 AGG. regelte.

Das Gesetz sieht weiter die Aufhebung des § 10 AGG. über die Parteifähigkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern und der Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe vor. Die wirtschaftlichen Vereinigungen wie die Arbeitnehmerschaften der Betriebe waren entsprechend ihrer Stellung als Träger der Tarifverträge und der Betriebsverfassung in Erweiterung des Begriffs der Parteifähigkeit der Zivilprozeßordnung vom Arbeitsgerichtsgesetz als parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren erklärt worden, um die Durchführung der sich aus der Sozialverfassung ergebenden Streitigkeiten durch ihre Träger und gegen sie zu ermöglichen. Die Vorschrift ist in der neuen Sozialverfassung

gegenstandslos geworden, da die Verbände nicht mehr die Tarifträger sind und Streitigkeiten der Betriebsverfassung von den Treuhändern zu entscheiden sind. § 66

3. Die Berufung der Beisitzer zu den Arbeitsgerichtsbehörden und die Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten

Die Beisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden (Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte, Reichsarbeitsgericht) waren nach dem Arbeitsgerichtsgesetz aus Vorschlagslisten zu berufen, die von den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, beim Reichsarbeitsgericht von deren Spitzenverbänden, und von bestimmten Körperschaften des öffentlichen Rechts einzureichen waren (vgl. §§ 20 ff., 37 Abs. 2, 43 AGG.). Das Gesetz überträgt das bisherige Vorschlagsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen in Zukunft der Deutschen Arbeitsfront, die also die Vorschlagslisten sowohl für die Unternehmer- wie für die Gefolgschaftsbeisitzer aufzustellen hat. Unternehmer und Beschäftigte sind dabei wie bei den Vorschlagslisten für den Sachverständigenbeirat (§ 23 Abs. 1 Satz 3) in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Soweit durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung der Wirtschaft durchgeführt ist, hat die Deutsche Arbeitsfront, gleichfalls wie bei dem Sachverständigenbeirat, die von ihr zu benennenden Sachverständigen im Einvernehmen mit den Ständen vorzuschlagen. Um die Berufung der Vorkämpfer der nationalen Bewegung als Beisitzer der Landesarbeitsgerichte zu ermöglichen, ist im § 66 Abs. 5 vorgesehen, daß bei der ersten Berufung der Beisitzer der Landesarbeitsgerichte das Erfordernis einer dreijährigen Tätigkeit als Beisitzer des Arbeitsgerichts entfällt.

Die für die Berufung der Beisitzer in dem Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden usw. vom 18. Mai 1933 (RGBl. I S. 276) und dem Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden usw. vom 27. Dez. 1933 (RGBl. I S. 1117) getroffene Zwischenregelung hat damit ihre Erledigung gefunden. Das erste Gesetz ist insoweit durch § 65 Ziffer 9 aufgehoben worden; das zweite Gesetz tritt bereits nach seinem Artikel V mit dem 30. April 1934 außer Kraft. Es gilt also ab 1. Mai für die Berufung der Beisitzer zu den Arbeitsgerichtsbehörden lediglich das Arbeitsgerichtsgesetz mit den hier besprochenen Aenderungen des § 66 Abs. 2 und 5 dieses Gesetzes. Wegen der Aufrechterhaltung des Artikels I § 4 des Gesetzes vom 18. Mai 1933, der jedoch nicht die Berufung der Beisitzer betrifft, vgl. § 65 Ziffer 9.

§ 66 Nicht entschieden ist vom Gesetz die Frage, ob neben dem Führer des Betriebes und den Vertrauensmännern auch Amtswalter der Deutschen Arbeitsfront als Unternehmer- und als Gefolgschaftsbeisitzer vorgeschlagen werden können, wie dies § 22 Abs. 2 Nr. 2 AGG. für die Angestellten wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und § 23 Abs. 2 AGG. entsprechend für die Angestellten der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer vorsah. Die Entscheidung darüber, ob und in welcher Weise einer Organisation, die die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft, Unternehmer und Gefolgschaftsangehörige, gleichmäßig betreut, das Recht übertragen werden soll, aus den Kreisen ihrer Amtswalter Unternehmerbeisitzer und Gefolgschaftsbeisitzer vorzuschlagen, ist durch die Neufassung des AGG. (RGBl. 1934 I S. 329) getroffen. Die oben gestellte Frage ist verneint. Der Gesetzgeber war aber bei der Prozeßvertretung der Unternehmer und der Gefolgschaftsangehörigen durch Angestellte der Deutschen Arbeitsfront vor eine ähnliche Frage gestellt und hat insoweit eine Regelung in § 11 AGG. (vgl. § 66 Abs. 3 dieses Gesetzes) selbst getroffen (s. u.).

Die Vertretung vor den Arbeitsgerichtsbehörden ist durch Abänderung des § 11 AGG. sowohl hinsichtlich des bisherigen Vertretungsrechts der Angestellten wirtschaftlicher Vereinigungen wie hinsichtlich der Zulassung der Rechtsanwälte neu geordnet. Vor den Arbeitsgerichten sind an Stelle der Mitglieder und Angestellten wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern künftig die Leiter und Angestellten der von der Deutschen Arbeitsfront einzurichtenden Rechtsberatungsstellen zugelassen. Die Vorschrift, nach der die Rechtsberatungsstellen getrennt nach Unternehmern einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits zu errichten sind, dient der Vermeidung von Interessenkonflikten. Eine gemeinsame organisatorische Spitze der Rechtsberatungsstellen beider Seiten wird dadurch selbstverständlich weder bei den örtlichen Stellen noch bei der Zentrale ausgeschlossen. Den in diesen Spitzen beschäftigten Angestellten steht jedoch das Recht der Prozeßvertretung nicht zu. Die Leiter und Angestellten der Rechtsberatungsstellen haben, abweichend vom bisherigen Recht, das Recht zur Prozeßvertretung nicht nur für die Mitglieder der Arbeitsfront, sondern auch für andere Unternehmer, Arbeiter und Angestellte. Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht sind die Leiter und Angestellten der Rechtsberatungsstellen als Prozeßbevollmächtigte nicht zugelassen. Es herrscht insoweit jetzt Anwaltszwang, während bisher vor den

Landesarbeitsgerichten auch Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern auftreten konnten. Die Rechtsanwälte sind in Zukunft auch als Prozeßbevollmächtigte vor den Arbeitsgerichten nicht mehr grundsätzlich ausgeschlossen. Ihre Zulassung ist jedoch davon abhängig gemacht, daß sie im Einzelfalle von seiten der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt werden. Die nähere Regelung, insbesondere der Frage, welche Stelle der Arbeitsfront befugt ist, die Ermächtigung zu erteilen, bleibt der Deutschen Arbeitsfront überlassen. Ihre Entscheidung über Erteilung oder Nichterteilung der Ermächtigung unterliegt keiner behördlichen Nachprüfung. § 66

Entsprechend dem bisherigen Recht sieht das Gesetz auch die Möglichkeit vor, andere Stellen den Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront für die Prozeßvertretung ihrer Mitglieder gleichzustellen. Diesen Stellen steht im Gegensatz zu der Regelung für die Rechtsberatungsstellen also nur das Recht zu, für ihre Mitglieder die Prozeßvertretung zu übernehmen, nicht auch für Dritte. Es kommen für die Gleichstellung z. B. ständische Einrichtungen in Frage, aber auch Vereinigungen von Personen, die, wie z. B. nichtarische Unternehmer, Angestellte oder Arbeiter, von der Mitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront ausgeschlossen sind. Für das bisherige Recht vgl. Artikel IV des Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161) und die drei Durchführungsverordnungen zu diesem Artikel über die Zulassung zur Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichtsbehörden vom 8. April 1933 (RGBl. I S. 193), vom 12. Mai 1933 (RGBl. I S. 182) und vom 22. Mai 1933 (RGBl. I S. 367). Der Artikel IV des Gesetzes vom 4. April 1933 wird durch den § 65 Ziff. 4 dieses Gesetzes aufgehoben; damit verlieren auch die Durchführungsverordnungen ihre Rechtsgültigkeit und es bedarf auch für die bisher gleichgestellten Vereinigungen einer erneuten Verordnung über ihre etwaige künftige Gleichstellung.

4. Prozessuale Bestimmungen zum Kündigungsschutz

Die Vorschriften, die bei einem der Klage auf Widerruf der Kündigung stattgebenden Urteil die Wahlbefugnis des Unternehmers zwischen Widerruf der Kündigung und Entschädigung regeln, sind in § 57 des Gesetzes getroffen worden. Die Erteilung der Vollstreckungsklausel bei derartigen Urteilen regelt § 66 Abs. 7 an Stelle des aufgehobenen § 63 AGG. Da die Klage auf Widerruf der Kündigung nur noch von dem

§ 66 Gekündigten selbst erhoben werden kann, ist die Sonderbestimmung des bisherigen § 63 AGG. über die Erteilung einer vollstreckbaren Ausfertigung im Falle der früher zulässigen Erhebung der Einspruchsklage durch die Betriebsvertretung in Fortfall gekommen; im übrigen ist die Regelung des § 63 AGG. übernommen. Uebernommen ist insbesondere auch die Vorschrift, nach der der Nachweis, daß der Unternehmer den Widerruf der Kündigung abgelehnt oder sich nicht fristgemäß erklärt hat, von dem Gekündigten durch Versicherung an Eides Statt geführt werden kann. Diese Möglichkeit mußte wie bisher gegeben werden, da andernfalls nach § 726 Abs. 1 ZPO. der Nachweis nur durch öffentliche oder öffentlich beglaubigte Urkunden geführt werden könnte und in Ermangelung solcher Urkunden gem. § 731 ZPO. auf Erteilung der Vollstreckungsklausel besonders geklagt werden müßte. Diese für das Arbeitsleben nicht erträgliche Erschwernis der Vollstreckung mußte auch künftig vermieden werden. Die Versicherung an Eides Statt kann schriftlich — ohne Beglaubigung — oder mündlich vor der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts abgegeben werden.

Der Ausschluß der Revision in den Fällen der Widerspruchsklage entspricht der bisherigen Regelung bei der Kündigungseinspruchsklage.

5. Die tarifliche Zuständigkeitsregelung für Streitigkeiten aus tarifgebundenen Einzelarbeitsverhältnissen; Beisitzerausschüsse

Das Interesse aller Beteiligten an einer einheitlichen Auslegung der Tarifordnung kann es zweckmäßig erscheinen lassen, die Rechtsprechung in Streitigkeiten aus einer Tarifordnung bei einem Arbeitsgericht zu konzentrieren. Das Gesetz übernimmt daher die entsprechende Vorschrift des § 48 Abs. 2 AGG. mit der Maßgabe, daß an Stelle der bisherigen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien künftig der Treuhänder für die fraglichen Streitigkeiten die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Gerichts bestimmen kann. Als Teil der normativen Tarifordnung wird eine Zuständigkeitsbestimmung des Treuhänders für die Parteien des Arbeitsvertrags rechtsverbindlich, so daß diese nicht die Möglichkeit haben, nach §§ 38—40 ZPO. eine widersprechende Zuständigkeitsvereinbarung für ihre Streitigkeiten abzuschließen.

Während bei einer Tarifbestimmung nach § 48 Abs. 2 AGG. nur in die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte eingegriffen

wird, gibt das Gesetz im § 32 Abs. 2 dem Treuhänder der Arbeit darüber hinaus auch das Recht, in einer Tarifordnung die Arbeitsgerichtsbarkeit für die tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in dem gleichen Umfange auszuschließen, wie dies bisher den Tarifvertragsparteien möglich war durch Einrichtung von Schiedsgerichten, Gütestellen, Schiedsgutachterstellen. Es kann insoweit auf die Anm. 10b zu § 32 verwiesen werden. Für die entsprechende Neuregelung des IV. Teils des Arbeitsgerichtsgesetzes sieht § 66 Abs. 9 des Gesetzes die erforderliche Ermächtigung vor. Die Zulässigkeit eines zwischen Unternehmer und gehobenen Angestellten vereinbarten Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit (§§ 91 Abs. 2 Nr. 2, 101, 106 AGG.) berührt das Gesetz selbst nicht. § 67

Bei der Ermächtigung zur Neuregelung der Beisitzerausschüsse (§§ 29, 38 AGG.) in § 66 Abs. 9 des Gesetzes ist im Gegensatz zu den sonstigen Ermächtigungen eine Richtlinie für die Neuregelung nicht gegeben. Die Ausschüsse haben nach dem Arbeitsgerichtsgesetz die Aufgabe, den Einfluß der Beisitzer bei der Verwaltung der Arbeitsgerichtsbehörden geltend zu machen. Es dürfte sich darum handeln, der Justizverwaltung in der Frage der Errichtung und Heranziehung der Ausschüsse größere Freiheit als bisher zu geben (vgl. die Neufassung des AGG.).

Aenderung des Hausarbeitgesetzes

§ 67

(1) Die Vorschriften der §§ 18 bis 48 des Hausarbeitgesetzes vom 27. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 472 und 730) in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 347) über die Errichtung und Aufgaben von Fachausschüssen und die Verordnung über Fachausschüsse für Hausarbeit vom 28. November 1924 (Reichsgesetzbl. I S. 757) treten außer Kraft.

(2) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt,

1. das Hausarbeitgesetz vom 27. Juni 1923 in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 unter Vornahme der Aenderungen,

§ 68 die sich aus diesem Gesetz ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen;

2. Rechtsverordnungen und Durchführungsvorschriften zu erlassen, um die Ueberleitung der Tätigkeit der Fachausschüsse auf die Treuhänder der Arbeit sicherzustellen.

Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Hausarbeit, die bisher entweder durch Mindestentgeltfestsetzungen der Fachausschüsse für Hausarbeit oder durch Tarifvertrag erfolgte, obliegt nunmehr, wie sich aus § 34 in Zusammenhang mit § 67 ergibt, ausschließlich dem Treuhänder der Arbeit. Die Fachausschüsse für Hausarbeit, deren Tätigkeit an ein umständliches Verfahren mit Mehrheitsbeschlüssen gebunden war, entfallen. Der Abs. 1 des § 67 setzt daher die die Errichtung und Zusammensetzung der Fachausschüsse und das Verfahren regelnden Vorschriften außer Kraft. Mit den Vorschriften über die Fachausschüsse werden auch die Vorschriften über das bisherige Bußverfahren vor den Fachausschüssen wegen Minderentlohnung aufgehoben; einen Ersatz bietet insoweit der Strafschutz und der ehrengerichtliche Schutz, den die Anordnungen des Treuhänders der Arbeit nach § 22 und §§ 35 ff. des Gesetzes genießen.

Der Reichsarbeitsminister hat von der ihm durch Abs. 2 verliehenen Ermächtigung keinen Gebrauch gemacht. Vielmehr hat die Reichsregierung ein neues Gesetz verabschiedet, das als Gesetz über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 214) umfassend den Schutz der Heimarbeit regelt.

Aenderungen der Arbeitszeitbestimmungen

§ 68

(1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 110) wird wie folgt geändert:

1. Der § 2 erhält folgende Fassung:

„Für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann durch eine

Tarifordnung oder, soweit eine solche nicht besteht § 68
oder doch Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden."

2. In den §§ 3 und 4 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.

3. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„§ 5

Wird durch Tarifordnung die Arbeitszeit über die im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die die Tarifordnung verbindlich ist, deren Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1.

Die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben Tarifordnungen.

§ 6

Soweit die Arbeitszeit nicht in einer Tarifordnung geregelt ist, kann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten widerruflich zugelassen werden, sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist. Für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsämter oder Bergaufsichtsämter sowie für ganze Gewerbezweige oder Berufe steht die gleiche Befugnis der obersten Landesbehörde,

§ 68 für Fälle, die sich auf mehrere Länder erstrecken, dem Reichsarbeitsminister zu. Gegen den Bescheid ist, soweit er nicht von einer obersten Reichs- oder Landesbehörde erlassen ist, jederzeit die Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig, die endgültig entscheidet. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

Wird nachträglich eine Regelung in einer Tarifordnung getroffen, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen".

4. Der § 6a Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„Als angemessene Vergütung gilt, wenn nicht die Beteiligten eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen oder der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit eine abweichende Regelung treffen, ein Zuschlag von fünfundzwanzig vom Hundert."

5. Im § 6a fallen die Abs. 3 und 4 weg. In dem bisherigen Abs. 5 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer" zu streichen.

6. Der § 8 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„Im Bergbau unter Tage ist für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch die zuständige Bergbehörde eine Verkürzung der Arbeitszeit anzuordnen. Weitergehende bergpolizeiliche Bestimmungen bleiben unberührt."

7. In den §§ 9 Abs. 1 und 15 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" zu streichen.

(2) Die Ziffern III, VIII und IX Satz 2 der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter

vom 25. November 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1334) und 17. Dezember 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1436) und die §§ 3, 15 und 16 Abs. 1 Satz 3 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919 (Reichsgesetzbl. S. 315) treten mit der Maßgabe außer Kraft, daß Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen in allen Betrieben durch Aushang bekanntzumachen sind. § 68

(3) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister die Verordnung über die Arbeitszeit unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, und unter Einbeziehung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Arbeitszeit in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen.

Sonderschrifttum:

Fichtl, Das Arbeitszeitrecht im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Arbeitsr. u. Volksst. 1934 S. 70 ff.
Neitzel, Neuerungen in der Arbeitszeit, Wirtschafts- und Sozialrecht 1934 S. 17 f.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Aenderungen der Arbeitszeitverordnung.
3. Die Aenderungen der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November / 17. Dezember 1918 und der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Vorschrift gleicht, von geringfügigen anderen Aenderungen abgesehen, die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1927, die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November / 17. Dezember 1918 und die Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919, ledig-

§ 68 lich den Grundsätzen an, auf denen die Neuregelung des Gesetzes beruht. Es wird die bisher vorgesehene Anhörung der Betriebsvertretung und der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beseitigt; an die Stelle des Tarifvertrages wird die Tarifordnung gesetzt; Eingriffsmöglichkeiten und Ueberwachungsaufgaben, die staatlichen Stellen gegenüber der bisherigen Regelung der Arbeitszeit durch die Tarifvertragsparteien übertragen worden waren, werden im Hinblick auf die nunmehrige Zuständigkeit des Treuhänders an Stelle der Tarifvertragsparteien beseitigt; weitere Aenderungen ergeben sich aus den Vorschriften des Gesetzes über die Vertrauensräte.

Die Unübersichtlichkeit der Arbeitszeitregelung wird naturgemäß durch die neuen Gesetzesänderungen noch vermehrt. Das Gesetz gibt daher dem Reichsarbeitsminister die Ermächtigung, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister die Verordnung über die Arbeitszeit in neuer Fassung bekannt zu machen.

Die neuen Vorschriften über die Arbeitszeit treten nach § 64 Abs. 1 mit dem 1. Mai 1934 in Kraft.

2. Die Aenderungen der Arbeitszeitverordnung

Die Anhörung der Betriebsvertretung, die in der Arbeitszeitverordnung bei der Regelung der Arbeitszeit für den einzelnen Betrieb, und die Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die bei der Regelung der Arbeitszeit für einen größeren Kreis von Betrieben vorgesehen war, ist beseitigt worden. Die Aenderung ist erfolgt, soweit die Betriebsvertretung in Betracht kommt, in dem § 3 (Beschäftigung mit Mehrarbeit an 30 Tagen im Jahr), § 4 (Ueberschreiten der allgemeinen betrieblichen Arbeitszeit durch Mehrarbeit für Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten) und im § 6 (behördliche Genehmigung betrieblicher Mehrarbeit); die entsprechende ausdrückliche Aenderung des § 1 ist im § 68 Abs. 1 Ziff. 2 offenbar nur versehentlich unterlassen. Die Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist gestrichen in § 2 (Regelung der Arbeitsbereitschaft), § 6 Abs. 2 (behördliche Genehmigung von Mehrarbeit für einen größeren Kreis von Betrieben), § 6a Abs. 5 (Befreiung vom Mehrarbeitszuschlag für Saisongewerbe), § 8 Abs. 1 (behördliche Verkürzung der Arbeitszeit für warme Betriebspunkte im Bergbau), § 9 Abs. 1 (Abgrenzung der Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten), § 15 Abs. 1 (Erlaß allgemeiner Ausführungsbestimmungen).

Die Beseitigung der Vorschriften über die Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung war im Hinblick auf die Aufhebung des bisherigen Betriebsvertretungsrechts geboten; sie besagt dagegen nichts zu der Frage, ob die Beratung der betreffenden Arbeitszeitangelegenheiten Sache des Vertrauensrates ist oder nicht. Diese Frage entscheidet sich ausschließlich nach § 6 des Gesetzes. So stellt z. B. eine Ueberschreitung der Arbeitszeit ohne Beratung im Vertrauensrat nach § 4 der Arbeitszeitverordnung ohne Zweifel keinen Verstoß gegen das öffentliche Arbeitszeitrecht dar, wird jedoch bei Regelung in der Betriebsordnung als Maßnahme, die der Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen dient, im Vertrauensrat zu beraten sein. § 68

Dem Tarifvertrag waren in §§ 2 und 5 der Arbeitszeitverordnung besondere Befugnisse zugewiesen. Es konnte durch Tarifvertrag nach § 2 im Falle der Arbeitsbereitschaft eine von den allgemeinen Vorschriften abweichende Arbeitszeitregelung getroffen oder nach § 5 allgemein die achtstündige bzw. achtundvierzigstündige Arbeitszeit bis zu regelmäßig zehn Stunden täglich ausgedehnt werden. Das Gesetz überträgt diese Befugnis nunmehr der Tarifordnung. Mit dieser an sich formalen Aenderung ist gleichzeitig die in der gegenwärtigen Zeit der Arbeitslosigkeit besonders bedeutungsvolle Entscheidung über die Zulässigkeit von Mehrarbeit dem Ermessen privater Stellen — der bisherigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände — entzogen und in die Hand des Staates gelegt, dem sie allein zukommt. Da es sich bei einer tariflichen Regelung, die die Arbeitszeit über die allgemeine gesetzliche Grenze hinaus ausdehnt, nicht um Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 32 Abs. 2 handelt, ist der Erlaß einer Tarifordnung in diesen Fällen nicht an die engen Voraussetzungen des § 32 Abs. 2 gebunden.

Die Regelung der Arbeitszeit im Falle der Arbeitsbereitschaft kann nach § 2 AZVO., soweit sie nicht durch Tarifordnung erfolgt ist, auch durch den Treuhänder der Arbeit getroffen werden. Der Treuhänder der Arbeit hat danach die Wahl zwischen einer Regelung durch Tarifordnung oder durch sonstige Anordnung. Ein rechtlicher Unterschied in der Wirkung dürfte kaum vorhanden sein, da auch die Regelung der Arbeitszeit in der Tarifordnung im allgemeinen lediglich die öffentlichrechtliche Zulässigkeit der Mehrarbeit zur Folge hat, nicht auch in den Arbeitsvertrag als Anspruch auf Beschäftigung über die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit hinaus eingeht. Auch der gesetzliche Anwendungsbereich dürfte sich in aller Regel bei Tarifordnung

§ 68 und sonstiger Anordnung des Treuhänders decken, da § 2 AZVO. eine Regelung des Treuhänders nur für „Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern" zuläßt, im allgemeinen also nicht für Einzelbetriebe. Der Unterschied wird daher in der Hauptsache ein formaler sein, insofern der Treuhänder den Erlaß von Tarifordnungen in einem Sachverständigenausschuß beraten muß, während die Beratung einer sonstigen Regelung nach § 2 AZVO. seinem Ermessen überlassen ist.

Die Absätze 2 bis 4 des § 5 AZVO. enthielten ein behördliches Beanstandungsrecht gegenüber Tarifverträgen und behördliche Zuständigkeiten bei unvollkommenen tarifvertraglichen Regelungen; sie sind nach Ersatz des Tarifvertrages durch die Tarifordnung überholt und daher aufgehoben.

Bei der Regelung des Ueberstundenzuschlags durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit, die § 6a Abs. 2 in seiner geänderten Fassung vorsieht, wird zwar im allgemeinen nur an eine für größere Gebiete oder ganze Gewerbezweige oder Berufsgruppen zu treffende Maßnahme zu denken sein; immerhin schließt das Gesetz Regelungen für einzelne Betriebe nicht grundsätzlich aus und weist damit dem Treuhänder eine über seine sonstige Zuständigkeit hinausgehende weitere Aufgabe zu.

3. Die Aenderungen der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November / 17. Dezember 1918 und der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919.

Die Ziffer III der Anordnung vom 23. November / 17. Dezember 1918 und die entsprechende Vorschrift in § 15 der Verordnung vom 18. März 1919 konnten als entbehrlich angesehen werden. Sie sahen vor, daß für die im Verkehrsgewerbe, einschließlich der Eisenbahn-, Post- und Telegraphenverwaltung erforderlichen allgemeinen Ausnahmen vom Achtstundentag durch Vereinbarungen zwischen Betriebsleitungen und Arbeitnehmerverbänden getroffen werden konnten. Da die §§ 2 und 5 AZVO. derartige Ausnahmen durch Tarifordnungen bereits ermöglichen, für öffentliche Betriebe und Verwaltungen zudem § 13 AZVO. gestattet, die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen Arbeitnehmer zu übertragen, bedeutet der Fortfall der oben genannten Vorschriften keine materielle Aenderung.

§ 69 Die Vorschrift der Ziffer VIII der Anordnung vom 23. November / 17. Dezember 1918 und des § 5 der Verordnung vom 18. März 1919 sahen eine Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeiten und Pausen durch den Arbeitgeber im Einverständnisse mit der Betriebsvertretung oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes vor, ferner einen Aushang der Regelung in den Betrieben. Sie sind für Betriebe mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten durch die Vorschriften der §§ 27, 31 des Gesetzes ersetzt. Soweit kleinere Betriebe in Betracht kommen, ist die Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit Sache des Unternehmers als Führer des Betriebes; die bisherigen Vorschriften waren daher zu beseitigen.

Die Streichung der Ziffer IX Satz 2 der Anordnung und des § 16 Abs. 1 Satz 3 der Verordnung, die eine Verhandlung zwischen Gewerbeaufsichtsbeamten und Betriebsvertretung über die Durchführung der Vorschriften vorsahen, ist durch den Wegfall der bisherigen Betriebsvertretungen und die im Ersten Abschnitt des Gesetzes dem Vertrauensrat zugewiesene Stellung, insbesondere seine Beschränkung auf die Beratung des Unternehmers bedingt.

Die Aufsicht über die Durchführung der Arbeitszeitregelung einschließlich der in einer Tarifordnung getroffenen Regelung unterliegt nach § 1 AZVO. in Verbindung mit Nr. IX der Anordnung vom 23. November / 17. Dezember 1918 und § 16 der Verordnung vom 18. März 1919 den Gewerbeaufsichts- und Bergaufsichtsbeamten; gleichzeitig ist in § 19 Abs. 1 Ziffer 6 des vorliegenden Gesetzes auch dem Treuhänder der Arbeit die Aufgabe übertragen worden, die Durchführung der Tarifordnung zu überwachen. Bei tariflicher Arbeitszeitregelung besteht demnach eine doppelte Behördenüberwachung die zur Vermeidung widersprechender Anordnungen insoweit eine Bindung der Gewerbe- und Bergaufsicht an die Weisungen des Treuhänders notwendig machen wird.

Aenderung sonstiger Gesetze

§ 69

(1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien in der Fassung des Gesetzes vom 16. Juli 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 183) wird wie folgt geändert:

§ 69 1. Im § 1 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.

2. Der § 1 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„In den im Abs. 1 genannten Betrieben kann durch eine Tarifordnung oder, wenn eine solche nicht besteht, durch den Reichsarbeitsminister eine vom § 1 Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden."

(2) Die §§ 134a bis 134f, der § 139k, der § 147 Abs. 1 Nr. 5, der § 148 Abs. 1 Nr. 11 und 12, der § 150 Abs. 1 Nr. 5 und der § 152 der Gewerbeordnung treten außer Kraft.

(3) Im § 133h der Gewerbeordnung ist an Stelle von „der §§ 134 bis 134h zu setzen „des § 134"; im § 149 Abs. 1 Nr. 7 der Gewerbeordnung ist „§ 134e Abs. 2", im § 154a der Gewerbeordnung „, 152 und 153" zu streichen.

(4) Der § 13 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung, tritt außer Kraft.

(9) Der § 75f des Handelsgesetzbuchs erhält folgende Fassung:

„Im Falle einer Vereinbarung, durch die sich ein Prinzipal einem anderen Prinzipal gegenüber verpflichtet, einen Handlungsgehilfen, der bei diesem im Dienst ist oder gewesen ist, nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen anzustellen, steht beiden Teilen der Rücktritt frei. Aus der Vereinbarung findet weder Klage noch Einrede statt."

(6) Soweit in einem Gesetz oder einer Verordnung der Tarifvertrag angeführt wird, tritt an seine Stelle die Tarifordnung.

(7) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister weitere Aenderungen von Gesetzen und Verordnungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, durch Verordnung vorzunehmen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; er kann auch die geänderten Gesetze und Verordnungen in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntmachen. § 69

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung.
2. Die Aenderungen der gesetzlichen Vorschriften im einzelnen.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Neben den Aenderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 67) und der Arbeitszeitvorschriften (§ 68) bringt § 69 Aenderungen geringeren Ausmaßes in einigen weiteren Gesetzen und Verordnungen, insbesondere in der Gewerbeordnung. Darüber hinaus ersetzt er für alle Gesetze und Verordnungen den Tarifvertrag durch die Tarifordnung. Er gibt schließlich eine allgemeine Ermächtigung, das sonstige Recht an das neue Gesetz anzugleichen.

2. Die Aenderungen der gesetzl. Vorschriften im einzelnen

In der Bäckereiverordnung ist lediglich die bisherige Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung in § 1 Abs. 1 bei der Nachholung ausgefallener Arbeitszeit und die Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen in § 1 Abs. 2 Satz 1 bei einer von den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien abweichenden Regelung durch den Reichsarbeitsminister beseitigt worden.

In der Gewerbeordnung mußten die Vorschriften über die Arbeitsordnung (§§ 134c bis 134f und § 139k GewO., da an ihre Stelle die Vorschriften des Gesetzes über die Betriebsordnung getreten sind, aufgehoben werden. Das Gesetz setzt auch die bei Uebertretung der Arbeitsordnungsvorschriften in § 147 Abs. 1 Nr. 5, § 148 Abs. 1 Nr. 11 und 12 und § 150 Abs. 1 Nr. 5 vorgesehenen Strafvorschriften außer Kraft. In Zukunft wird bei entsprechenden Verletzungen der Betriebsordnungsvorschriften hiernach nur eine ehrengerichtliche Verfolgung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 3 des Gesetzes in Frage kommen, soweit ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders vorliegt.

Die auf Grund der aufgehobenen Gewerbeordnungsvorschriften erlassenen Arbeitsordnungen treten nicht ohne weiteres außer Kraft, sondern gelten nach § 71 zunächst als Betriebsordnungen weiter.

§ 70 § 71 Die Streichung des § 152 GewO. steht mit dem Gesetz nicht in unmittelbarem Zusammenhang, ist im übrigen nur redaktioneller Art, da die Vorschrift bereits obsolet war: Der Abs. 1 des § 152 war hinsichtlich seines gesamten Inhalts in Artikel 159 RV. aufgegangen und damit materiell gegenstandslos geworden, der Abs. 2 nach herrschender Auffassung in Literatur und Rechtsprechung durch Artikel 159 RV. aufgehoben, vgl. Oertmann (Deutsches Arbeitsrecht S. 269), Groh (Koalitionsrecht S. 30ff.), Nipperdey (RArb. 1923 507) und aus der Rechtsprechung das Urteil des RG. vom 2. 7. 25, RGZ. 111 195.

Der § 13 der Landarbeitsordnung sah den Erlaß einer Arbeitsordnung in Betrieben mit Betriebsrat vor. Da die landwirtschaftlichen Betriebe unter das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit fallen, kommen auf sie in Zukunft auch die Vorschriften des Gesetzes über die Betriebsordnung zur Anwendung, so daß der § 13 außer Kraft gesetzt werden mußte.

Die Neufassung des § 75f des Handelsgesetzbuchs bedeutet gleichfalls keine materielle Aenderung. Es ist lediglich an Stelle der bisherigen Bezugnahme auf § 152 Abs. 2 GewO. nach dessen Streichung in der GewO. sein Inhalt — jederzeitiges Rücktrittsrecht von den fraglichen Abmachungen und deren Klaglosigkeit — in den § 75f aufgenommen.

Beendigung des Treuhänderamts

§ 70

Das Anstellungsverhältnis der bisherigen Treuhänder der Arbeit endet vorbehaltlich der Wiederernennung nach § 18 dieses Gesetzes mit dem 31. März 1934.

Vgl. § 18 Anm. 3.

Uebergangsbestimmungen für Betriebsordnungen

§ 71

Soweit in Betrieben, in denen nach diesem Gesetz eine Betriebsordnung zu erlassen ist, eine Arbeitsordnung nicht vorhanden ist oder die vorhandene Arbeitsordnung nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entspricht, ist eine Betriebsordnung spätestens bis zum 1. Juli 1934 vom Führer des Betriebes zu erlassen. Bis zum Inkrafttreten einer Betriebsordnung gilt die bisherige Arbeitsordnung als Betriebsordnung weiter. § 71

Das Gesetz schreibt in § 26 für jeden in seinem Geltungsbereich liegenden Betrieb, in dem in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt werden, den Erlaß einer Betriebsordnung vor. Es geht damit erheblich über den Kreis der Betriebe hinaus, für die bisher eine Arbeitsordnung vorgesehen war. Ferner erstreckt sich die Betriebsordnung künftig auf die gesamte Gefolgschaft, während der Geltungsbereich der bisherigen Arbeitsordnung in der Hauptsache auf die Arbeiter beschränkt war. Auch die Vorschriften über den notwendigen Inhalt der Betriebsordnung stimmen mit dem bisherigen Recht der Arbeitsordnung nicht vollständig überein. Für die überwiegende Zahl der Betriebe wird daher nach § 71 S. 1 beim Inkrafttreten des Gesetzes die Notwendigkeit bestehen, eine den neuen Vorschriften entsprechende Betriebsordnung zu erlassen. Da zur Mitberatung der Betriebsordnung die Vertrauensmänner berufen sind, deren Amt erst am 1. Mai 1934 beginnt, mußte ein weiterer zeitlicher Spielraum zur Schaffung der neuen Betriebsordnungen gewährt werden. Es ist eine Frist von zwei Monaten bis zum 1. Juli vorgesehen. Soweit der Führer des Betriebes vor diesem Zeitpunkt eine Betriebsordnung erläßt, wird er den Zeitpunkt des Inkrafttretens aus besonderen Gründen und vorbehaltlich der Nachprüfung durch den Treuhänder der Arbeit gem. §§ 16, 19 Abs. 1 Ziff. 3 bis zum 1. Juli hinausschieben können.

Bis zum Inkrafttreten der Betriebsordnung — wenn sich der rechtzeitige Erlaß entgegen den Vorschriften des Gesetzes verzögert, also auch über den 1. Juli hinaus — gilt die bisherige Arbeitsordnung als Betriebsordnung weiter. Ihre Bestimmungen sind also vom 1. Mai ab als Mindestbedingungen nach § 30 rechtsverbindlich. Nimmt der Führer des Betriebes zwischenzeitlich noch Aenderungen einzelner Bestimmungen vor, so bedarf es der Beratung im Vertrauensrat und besteht nach § 16 das Recht der Anrufung des Treuhänders.

In den Fällen, in denen eine vorhandene Arbeitsordnung den Vorschriften dieses Gesetzes über die Betriebsordnung entspricht, bleibt sie ohne weiteres auch über den 30. Juni hinaus als Betriebsordnung aufrecht erhalten. Einer nochmaligen Beratung im Vertrauensrat oder eines nochmaligen formalen Erlasses als Betriebsordnung bedarf es nicht.

§ 72 Uebergangsregelung für Tarifverträge

§ 72

(1) Die am 1. Dezember 1933 geltenden oder nach diesem Tag in Kraft getretenen Tarifverträge bleiben bis zum 30. April 1934 in Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit Aenderungen vornimmt oder ihren früheren Ablauf anordnet.

(2) Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge und Mindestentgeltfestsetzungen der Fachausschüsse für Hausarbeit treten mit dem Ablauf dieses Tages außer Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister ihre Weiterdauer als Tarifordnung anordnet; die Vorschrift des § 33 Abs. 3 gilt entsprechend.

Die Vorschrift dient einer möglichst reibungslosen Ueberleitung des bisherigen Tarifsystems in das neue Recht. Sie trifft zu diesem Zweck einmal Bestimmung über den Fortbestand der Tarifverträge bis zum 30. April ds. Js., also bis zum Inkrafttreten des neuen Rechts, und gibt ferner auch für die Zeit nach dem 30. April die Möglichkeit, zunächst noch die Weiterdauer laufender Tarifverträge als Tarifordnungen anzuordnen.

Die Vorschrift des § 72 Abs. 1, nach der die am 1. Dezember 1933 geltenden oder nach diesem Tage in Kraft getretenen Tarifverträge bis zum 30. April 1934 in Kraft bleiben, war notwendig, weil Gefahr bestand, daß sie anderenfalls in größerem Umfange durch Auflösung der Verbände, die bisher Tarifträger waren, fortfielen. In Betracht kam dabei insbesondere der Ende November gefaßte Beschluß, die Auflösung der Arbeitgeberverbände sofort in Angriff zu nehmen. Soweit Verbände nach dem 30. November 1933 aufgelöst sind, wird hiernach für die Fortdauer der von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge ihr Weiterbestand fingiert.

Mit dem 1. Mai 1934 treten die noch laufenden Tarifverträge und die Mindestentgeltfestsetzungen der Fachausschüsse für Hausarbeit außer Kraft, da ihre rechtliche Grundlage, die Tarifvertragsordnung und die entsprechenden Vorschriften des Hausarbeitgesetzes, in Fortfall kommt. Betriebs- und Tarifordnungen, durch die künftig die Arbeitsbedingungen geregelt werden, können jedoch erst nach dem 1. Mai geschaffen werden.

§ 72

Für die erforderliche Uebergangszeit sieht § 72 Abs. 2 die Möglichkeit vor, daß der zuständige Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister die Weiterdauer der Tarifverträge als Tarifordnungen anordnen. Auf Grund dieser Vorschrift hat der Reichsarbeitsminister unter dem 28. März 1934 — III b 3727/34 — vgl. RABl. I S. 85 — die nachstehende Anordnung erlassen:

Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen.

Auf Grund des § 72 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ordne ich an:

I.

Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge gelten als Tarifordnungen solange unverändert weiter, bis der nach § 32 Abs. 2 des Gesetzes zuständige Treuhänder der Arbeit oder ein von mir bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnen oder sie abändern. Ich behalte mir vor, auch selbst den Ablauf anzuordnen.

Die als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge gelten, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt waren, im Umfange der bisherigen Allgemeinverbindlichkeit, im übrigen nur für die am 30. April 1934 tarifgebundenen Betriebe.

II.

Die am 30. April 1934 noch laufenden Werk-(Firmen-) Tarifverträge gelten — abweichend von I — nur bis zum 30. Juni 1934 als Tarifordnungen weiter, soweit sie nicht durch eine Betriebsordnung vorher aufgehoben werden oder der Treuhänder der Arbeit ihren früheren Ablauf anordnet.

III.

Wie weit die Entgeltsätze, die in den als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträgen enthalten sind, als Mindestsätze zu gelten haben, richtet sich nicht nach den Vorschriften des § 29, § 32 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes, sondern nach der bisherigen Regelung.

Der Reichsarbeitsminister führt hierzu in einem Schreiben an die Treuhänder der Arbeit aus, daß die angeordnete Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen nur für eine gewisse Uebergangszeit in Aussicht genommen sei. Die Treuhänder werden demgemäß beauftragt, im Laufe der nächsten Monate mit tunlicher Beschleunigung zu prüfen, welche der unter I der Anordnung genannten Tarifordnungen, die für ihren Bezirk Geltung haben, künftig wegfallen können und welche durch Richtlinien nach §§ 32 Abs. 1, 33 Abs. 1 AOG. oder durch eine Tarifordnung nach §§ 32 Abs. 2, 33 Abs. 1 AOG. zu ersetzen sind. Auf Grund des Ergebnisses dieser Prüfung sollen die Treuhänder die erforder-

§ 73 lichen Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeit unter Hinzuziehung der neuen Sachverständigenausschüsse selbst treffen oder, wenn der räumliche Geltungsbereich der Tarifordnung nicht nur unwesentlich über ihren Bezirk hinausgeht, dem Reichsarbeitsminister ihre Stellungnahme mitteilen.

Beamtenrechtliche Vorschriften

§ 73

(1) Im § 25 des Reichsbeamtengesetzes ist hinter dem Wort „Marine," und vor den Worten „die Vorsteher der diplomatischen Missionen" einzuschalten: „die Treuhänder der Arbeit,".

(2) Die dem Besoldungsgesetze vom 16. Dezember 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 349) als Anlage 1 beigefügte Besoldnngsordnung A, Aufsteigende Gehälter, wird wie folgt geändert:

In der Besoldungsgruppe 1 ist bei „Reichsarbeitsministerinm" am Schluß hinzuzufügen:

„Treuhänder der Arbeit".

1. Die Treuhänder gehören künftig zu den politischen Beamten, die jederzeit mit der Gewährung des gesetzlichen Wartegeldes einstweilen in den Ruhestand versetzt werden können.

Der § 25 des Reichsbeamtengesetzes lautet nunmehr:

§ 25

Außer den im Falle des § 24 bezeichneten Stellen können durch Verfügung des Reichspräsidenten die nachbenannten Beamten jederzeit mit Gewährung des gesetzlichen Wartegeldes einstweilen in den Ruhestand versetzt werden: Der Reichskanzler, die Staatssekretäre, die Unterstaatssekretäre, Direktoren und Abteilungschefs in den dem Reichskanzler unmittelbar unterstellten obersten Reichsbehörden, in der Reichskanzlei und in den Ministerien, die vortragenden Räte und die etatsmäßigen Hilfsarbeiter in der Reichskanzlei und im Auswärtigen Amt, die Militär- und Marine-Intendanten, die Ressortdirektoren für Schiffbau und die Ressortdirektoren für Maschinenbau in der Marine, die Treuhänder der Arbeit, die Vorsteher der diplomatischen Missionen und der Konsulate sowie die Legationssekretäre.

Wegen der Regelung des Beamtenverhältnisses vgl. außer dem Reichsbeamtengesetz vom 31. März 1873 (RGBl. S. 61), insbesondere das Gesetz zur Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433); ferner auch die Anm. 3 zu § 18. § 73

Die Dienststelle des Treuhänders ist eine öffentliche Behörde.

Aus der Beamtenstellung des Treuhänders und der Behördeneigenschaft seiner Dienststelle ergibt sich insbesondere:

a) Eigenschaft der vom Treuhänder oder seiner Dienststelle ausgestellten Urkunden als öffentlicher Urkunden; Beweiskraft gem. § 415 ZPO., strafrechtlicher Schutz gem. § 267 StGB.;
b) Anwendung der Vorschriften des § 196 StGB. über Beamtenbeleidigung und des § 114 StGB. über Beamtennötigung;
c) Anwendung der Vorschrift des 28. Abschnittes StGB. über Beamtendelikte;
d) Amtshilfe, vgl. § 25 dieses Gesetzes;
e) zivilrechtliche Haftung: § 839 BGB., Artikel 131 RV., Gesetz über die Haftung des Reichs für seine Beamten vom 22. Mai 1910 (RGBl. S. 798).

Soweit die Anwendung von Vorschriften des Strafgesetzbuchs in Betracht kommt, ist zu beachten, daß der strafrechtliche Beamtenbegriff (§ 359 StGB.) verschieden ist von dem Beamtenbegriff im staatsrechtlichen Sinn (§ 1 des Reichsbeamtengesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 30. Juni 1933 — RGBl. I S. 433). Als Beamte gelten insoweit auch Privatbedienstete, die öffentlich-rechtliche Funktionen wahrzunehmen haben. Es sind danach im Sinne des Strafgesetzbuchs insbesondere auch die Sondertreuhänder als Beamte anzusehen, aber auch Angestellte der Treuhänderbehörde, soweit sie Funktionen öffentlich-rechtlicher Art wahrnehmen. Entsprechendes wird auch für § 839 BGB. und das Gesetz über die Haftung des Reichs für seine Beamten vom 22. Mai 1910 zu gelten haben, nachdem in § 1 des Gesetzes vom 22. Mai 1910 die Bezugnahme auf § 1 des RBG. gestrichen ist, vgl. Kapitel 2 § 4 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433) und die Anmerkung 1 zu dem § 4 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 bei Wichert „Beamtenreichsrecht" S. 73 (Verlag Spaeth und Linde).

Nach § 64 treten die Vorschriften des § 73 mit dem 1. April 1934 in Kraft.

§ 73 Die Sondertreuhänder der Arbeit (vgl. § 33) fallen, wie bereits erwähnt, nicht unter die Vorschrift des § 73. Sie sind als solche nicht Reichsbeamte im staatsrechtlichen Sinne, sofern sie nicht im Einzelfall ausdrücklich dazu bestellt werden. Die Bestellung ist an sich nach dem Reichsbeamtengesetz auch für einen begrenzten kürzeren Zeitraum möglich. Es dürfte jedoch hinsichtlich der Sondertreuhänder kein Grund vorliegen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

2. Reichsbesoldungsgesetz vom 16. Dezember 1927.
(RGBl. I S. 349 ff.)

Besoldungsordnung A
Aufsteigende Gehälter
Besoldungsgruppe 1

8400 — 9500 — 10600 — 11600 — 12600 RM.

usw.
Reichsarbeitsministerium
Ministerialräte
Direktoren beim Reichsversicherungsamt (darunter einer als ständiger Stellvertreter des Präsidenten)
Senatspräsidenten beim Reichsversicherungsamt
Direktoren der Hauptversorgungsämter
Vizepräsident des Reichsversorgungsgerichts
Senatspräsidenten beim Reichsversorgungsgericht
Treuhänder der Arbeit
usw.

Berlin, den 20. Januar 1934.

Der Reichskanzler
Adolf Hitler.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.

Der Reichswirtschaftsminister
Dr. Schmitt.

Der Reichsminister der Justiz
Dr. Gürtner.

Der Reichsminister der Finanzen
Graf Schwerin v. Krosigk.

Der Reichsminister des Innern
Frick.

Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben

Vom 23. März 1934

(RGBl. I S. 220).

Die Reichsregierung hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Allgemeines Schrifttum zum Gesetz:

Reuß, Das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, RABl. 1934, II, S. 498 ff.

Schilling, Das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, ZfV. 1934, S. 135 ff.

Krause, Die neue Arbeitsverfassung der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe, Die Arbeitslosenhilfe 1934, S. 17 ff. und 35 ff.

Vorbemerkungen:

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 hat im § 63 die Arbeit im öffentlichen Dienst aus seinem Geltungsbereich herausgenommen und insoweit eine Regelung durch besonderes Gesetz vorbehalten. Anwendung finden nur die Schluß- und Uebergangsvorschriften des Siebenten Abschnittes.

Die Sonderregelung ist durch das vorliegende Gesetz erfolgt. Es fußt auf den gleichen Grundgedanken wie das Gesetz vom 20. Januar 1934: Ablehnung des Klassenkampfgedankens zugunsten der Dienstgemeinschaft, Beseitigung der Betriebsdemokratie zugunsten der Führerverantwortlichkeit, Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als Treueverhältnis, Zurückdrängung der starren tariflichen Bindungen und Anerkennung des Leistungsprinzips, Wahrung von Anständigkeit und Ehrenhaftigkeit im Arbeitsleben durch Einführung einer sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

Vorbem. Bei der Uebertragung dieser Grundsätze mußte das Gesetz jedoch den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen. Diese Besonderheiten bestehen vor allem in der Eigenart einzelner Aufgaben des öffentlichen Dienstes, z. B. Ausübung von Hoheitsbefugnissen durch die öffentlichen Verwaltungen, in der Stellung der Verwaltungs- und Betriebschefs, die als Vertreter oberster Reichs- oder Landesbehörden handeln oder doch deren Disziplinargewalt oder Aufsicht unterstehen, politisch verantwortlich sind oder einem entscheidenden Einfluß derartiger Stellen unterliegen, ferner in der Einheitlichkeit des gesamten öffentlichen Dienstes, die eine Berücksichtigung örtlicher und branchenmäßiger Gesichtspunkte nur in sehr begrenztem Umfange gestattet, vielmehr bei örtlichen Regelungen dazu zwingt, die Rückwirkung auf andere Teile des öffentlichen Dienstes abzuwägen (vgl. Einleitung S. 19).

Die wesentlichsten Abweichungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben von den Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit sind die folgenden:

1. In öffentlichen Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben, werden Vertrauensräte nicht errichtet; darüber hinaus ist der zuständige Reichs- oder Landesminister ermächtigt, auch für andere Verwaltungen und Betriebe anzuordnen, daß ein Vertrauensrat nicht gebildet wird — § 3 des Gesetzes.

2. Der Erlaß einer Dienstordnung ist nicht zwingend vorgeschrieben.

3. Es besteht die Möglichkeit zum Erlaß gemeinsamer Dienstordnungen für Gruppen von Verwaltungen und Betrieben.

4. Gegen Entscheidungen des Führers einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Dienstordnung, kann — abweichend von § 16, § 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. — der Treuhänder nicht angerufen werden.

5. Es werden Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst bestellt; sie haben an Stelle der allgemeinen bezirklichen Treuhänder der Arbeit die auf dem Gebiet der Betriebsverfassung erforderlichen Entscheidungen zu treffen; sie können ferner Richtlinien für den Inhalt für Dienstordnungen und für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen erlassen oder das Dienstverhältnis der im öffentlichen Dienst beschäftigten Angestellten und Arbeiter durch eine Tarifordnung regeln; sie nehmen schließlich in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit die Aufgaben des Treuhänders der Arbeit wahr; vgl. insbesondere §§ 12, 14, 18, 20.

6. Die allgemeinen Anordnungen des Treuhänders stehen nicht unter Strafschutz, wohl aber unter dem Schutz der Ehrengerichtsbarkeit. **Vorbem.**

7. Die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes ist an die Zustimmung der Aufsichtsbehörden gebunden; vgl. § 20.

8. Die Vorschriften der §§ 56 ff. AOG. über den Kündigungsschutz finden insoweit keine Anwendung, als ein mindestens gleichwertiger Kündigungsschutz durch Dienst- oder Tarifordnungen gesichert erscheint, vgl. § 22.

9. Die Vorschriften des § 20 AOG. über die Anzeigepflicht bei Bevorstehen größerer Entlassungen finden auf öffentliche Verwaltungen und Betriebe keine Anwendung.

Der Aufbau des Gesetzes ist in der Weise erfolgt, daß in § 1 der Begriff der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe abgegrenzt wird, im übrigen sich die materielle Regelung im wesentlichen entsprechend dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit gliedert: §§ 2—15 Führer der Verwaltung oder des Betriebes und Vertrauensrat, §§ 16—19 Dienstordnung und Tarifordnung, sowie Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst, § 20 soziale Ehrengerichtsbarkeit, § 22 Kündigungsschutz, §§ 23 ff. Schlußbestimmungen. Die zu den Vorschriften des AOG. über den Vertrauensrat, die Tarifordnung und die soziale Ehrengerichtsbarkeit ergangenen Ausführungsbestimmungen sind in § 15, § 18 Abs. 3, § 20 Abs. 1 für entsprechend anwendbar erklärt.

Es gelten ferner für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe nach § 63 AOG., wie erwähnt, die Schluß- und Uebergangsvorschriften des Siebenten Abschnittes des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, damit insbesondere auch § 72 AOG., der die Ueberleitung der bisherigen tarifvertraglichen Regelungen in das neue Recht der Dienst- und Tarifordnungen betrifft, und die hierzu ergangene Anordnung des Reichsarbeitsministers über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen vom 28. März 1934 — IIIb 3727 —, Reichsarbeitsbl. 34, S. 85, vgl. Bemerkungen zu § 72. Danach gelten die für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge so lange als Tarifordnungen weiter, bis der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit — für den öffentlichen Dienst also der Sondertreuhänder — ihren Ablauf anordnet oder sie abändert.

§ 1 Abgrenzung des Geltungsbereichs

§ 1

(1) Oeffentliche Verwaltungen und Betriebe im Sinne dieses Gesetzes und des § 63 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) sind

a) die Verwaltungen des Reichs, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände), der sonstigen Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, sowie der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, des Unternehmens „Reichsautobahnen" und der Reichsbank,

b) Betriebe, die von einer dieser Verwaltungen geführt werden und der allgemeinen Dienstaufsicht einer öffentlichen Verwaltung unterliegen; soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie jedoch als öffentliche Betriebe nur dann, wenn die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse, der sie dienen, durch Gesetz oder tatsächliche Uebung der öffentlichen Hand ganz oder überwiegend vorbehalten ist,

c) Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, wenn eine oder mehrere der unter a) bezeichneten öffentlichen Verwaltungen

am Kapital mit mehr als der Hälfte unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind (gemein- oder gemischtwirtschaftliche Betriebe) oder durch Stimmenmehrheit in Organen oder sonst entscheidenden Einfluß auf die Leitung der Betriebe ausüben.

Soweit solche Betriebe wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie als öffentliche Betriebe nur unter der unter b), zweiter Halbsatz, genannten Voraussetzung.

(2) In Zweifelsfällen bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen, dem Reichsminister des Innern und dem etwa sonst zuständigen Reichsminister, welche Betriebe zu den öffentlichen Betrieben im Sinne des Abs. 1 gehören. **§ 1**

(3) Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen, dem Reichsminister des Innern und dem etwa sonst zuständigen Reichsminister andere Verwaltungen und Betriebe den im Abs. 1 bezeichneten öffentlichen Verwaltungen und Betrieben gleichstellen.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Die öffentlichen Verwaltungen.
2. Die öffentlichen Betriebe, die von einer Verwaltung geführt werden.
3. Die öffentlichen Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit.
4. Die Bedeutung der Abgrenzung, Entscheidung in Zweifelsfällen.
5. Die Gleichstellung anderer Verwaltungen und Betriebe.

1. Oeffentliche Verwaltungen

Das Gesetz stellt drei Gruppen des öffentlichen Dienstes auf:

1. die öffentlichen Verwaltungen,
2. bestimmte Betriebe, die von öffentlichen Verwaltungen geführt werden,
3. bestimmte Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, auf die öffentliche Verwaltungen durch Kapitalbesitz oder in sonstiger Weise entscheidenden Einfluß ausüben.

Unterschiede in der rechtlichen Behandlung bestehen zwischen den Gruppen 2 und 3, den Betrieben, nur insofern, als die Vorschriften des § 3 Abs. 3, § 16 Abs. 2, § 20 Abs. 2 auf öffentliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit keine Anwendung finden. Zwischen Verwaltungen einerseits und Betrieben anderseits unterscheidet das Gesetz vor allem insofern, als bei öffentlichen Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben, ein Vertrauensrat nicht zu errichten ist, und als ferner Verwaltungen, auch soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen, stets unter das Gesetz fallen, Betriebe dagegen nur unter den im § 1 Abs. 1b bezeichneten Voraussetzungen.

§ 1 Oeffentliche Verwaltungen im Sinne des § 1 Abs. 1a sind alle Dienststellen des Staates und der sonstigen vom Gesetz bezeichneten juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Durchführung obrigkeitlicher und sonstiger öffentlicher, d. h. im Gemeininteresse liegender Aufgaben dienen; ausgenommen ist dabei die Führung von Betrieben durch die öffentliche Hand, die sog. Betriebsverwaltung im Sinne des allgemeinen Verwaltungsrechts.

Dabei ist die Grenze zwischen Verwaltung und Betrieb flüssig; Begriffsbestimmungen fehlen, so daß vielfach zweifelhaft sein wird, ob eine Einrichtung zu den Verwaltungen oder zu den Betrieben zu rechnen ist. Unbedenklich werden solche Einrichtungen nach dem Sprachgebrauch als Betriebe anzusehen sein, die der Erzeugung von Gütern und Kraft oder der Beförderung von Personen oder Gütern oder der Uebertragung von Kraft dienen. Damit ist jedoch der Kreis der Betriebe nicht abgeschlossen, wie dies Schilling in ZfW. 1934 134 annimmt. Es sei nur auf die Be- und Verarbeitung und Verteilung von Gütern, auf Lichtspielbetriebe, Theater, Hotels usw. hingewiesen. Auch die Banken, Versicherungsunternehmungen und Krankenhäuser werden als Betriebe anzusehen sein. Der Begriff des Betriebes wird weit gefaßt werden müssen, da es ja dem Gesetz darauf ankommt, die wirtschaftliche Betätigung der öffentlichen Hand auf Gebieten, die ihr nicht vorbehalten sind, der privatwirtschaftlichen Betätigung gleichzustellen und es für diesen Zweck eigentlich gleichgültig sein müßte, ob die wirtschaftliche Betätigung sich in Form von Verwaltungen oder Betrieben vollzieht. Wenn man z. B. dazu käme, eine von der öffentlichen Hand geführte Versicherungsunternehmung als Verwaltung, nicht als Betrieb anzusehen, würde sie als öffentliche Einrichtung zu gelten haben und unter das vorliegende Gesetz fallen; sieht man sie dagegen als Betrieb an, so würde sie, da insoweit ein Vorbehalt für die öffentliche Hand durch Gesetz oder tatsächliche Uebung nicht gegeben ist, wie jedes private Versicherungsunternehmen unter das AOG. fallen. Ein überzeugender Grund für diese Unterscheidung fehlt. Nach der Fassung des Gesetzes wird diese Unterscheidung jedoch zu machen, durch eine weite Auslegung des Betriebsbegriffes aber nicht begründeten Ergebnissen nach Möglichkeit zu begegnen sein. Man wird in Anlehnung an § 1 Abs. 2 der preußischen Gewerbesteuerverordnung als Betrieb ansehen können: jede fortgesetzte, im allgemeinen auf Gewinnerzielung gerichtete, selbständige Tätigkeit, die sich als Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr darstellt, auch wenn die Absicht der Gewinnerzielung im Einzelfall im Interesse der Wahrnehmung gemeinnütziger Aufgaben entfällt (vgl. § 4 AOG.).

§ 1

Als Verwaltungen werden die behördlichen und behördenähnlichen Einrichtungen in Frage kommen, die in erster Linie der Erhaltung vorhandener Werte dienen (Museen, Bibliotheken usw.).

Zweifelhaft ist, ob nach § 3 Abs. 2 die Möglichkeit einer generellen Entscheidung darüber besteht, ob eine Einrichtung als Verwaltung oder als Betrieb anzusehen ist. Die Vorschrift dürfte lediglich eine Abgrenzung der Einheiten, für die ein Vertrauensrat zu errichten ist, bezwecken, also z. B. eine Entscheidung darüber, ob ein Vertrauensrat gemeinsam für die gesamte Verkehrsverwaltung einer Gemeinde oder gesondert für ihre verschiedenen Zweige zu bestellen ist.

Die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, die neben den Gebietskörperschaften und den ausdrücklich genannten Unternehmungen in den Kreis der öffentlichen Verwaltungen einbezogen sind, umfassen zunächst diejenigen Einrichtungen, die durch das Gesetz selbst als Körperschaften usw. des öffentlichen Rechts bezeichnet werden, so z. B. die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, die Reichskulturkammer mit ihren Untergliederungen, den Reichsnährstand, die Kirchen, die Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei usw. Andere Einrichtungen sind durch Verwaltungsakt, insbesondere auch der Landesbehörden zu Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts erklärt worden, z. B. die Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder (Reichsbesoldungsbl. 1929, S. 7), vgl. ferner § 101 Abs. 3 GewO. (Innungsausschuß). Für einen weiteren großen Kreis von Einrichtungen spricht das Gesetz aus, daß sie rechtsfähig sind und stellt damit, soweit die übertragenen Aufgaben auf öffentlich-rechtlichem Gebiete liegen, fest, daß die Einrichtungen juristische Personen des öffentlichen Rechts, also öffentlich-rechtliche Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten, sind. Das gilt vor allem für die Träger der Sozialversicherung nach § 4 RVO.: „Die Träger der Versicherung sind rechtsfähig", also z. B. Krankenkassen, Versicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften; vgl. im übrigen wegen der begrifflichen Abgrenzung und wegen der Arten der juristischen Personen des öffentlichen Rechts insbesondere Jellinek, „Verwaltungsrecht" 1931, S. 172ff. Eine Unterscheidung zwischen öffentlichen Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben, und anderen öffentlichen Verwaltungen kennt das Gesetz nur im § 3, vgl. die Anmerkungen dort.

§ 1 **2. Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden**

Für die unter b) des § 1 Abs. 1 bezeichneten Betriebe ist allgemeine Voraussetzung zunächst, daß sie von den Organen einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, also nicht privatrechtliche juristische Personen (vgl. § 1 Abs. 1 c) sind; ferner, daß sie der allgemeinen Dienstaufsicht einer öffentlichen Verwaltung unterliegen. Das letzte Erfordernis entfällt selbstverständlich bei denjenigen Betrieben, die von einer obersten Verwaltungsstelle geführt werden, der eine andere Dienststelle nicht übergeordnet ist. Gedacht ist in erster Linie an die Regiebetriebe der Gemeinden; es kommen aber auch Betriebe, die von einer anderen der unter a) des § 1 Abs. 1 bezeichneten öffentlichen Verwaltungen geführt werden, in Betracht, z. B. Krankenhäuser der Kirchengemeinden oder Betriebe der Träger der Sozialversicherung.

In Betrieben, die wirtschaftliche Zwecke verfolgen, ist weiter Voraussetzung, daß die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse, der die Betriebe dienen, durch Gesetz oder tatsächliche Uebung der öffentlichen Hand ganz oder überwiegend vorbehalten ist. Zweck der Vorschrift ist es, solche Betätigungen der öffentlichen Hand von der Sonderregelung auszunehmen, die nicht zu dem eigentlichen Aufgabenkreis der öffentlichen Verwaltungen, sondern zu dem der Privatwirtschaft gehören. Es kann daher auch für die Feststellung, ob ein Betrieb „wirtschaftliche Zwecke verfolgt", nicht entscheidend sein, ob er mit der Absicht auf Gewinnerzielung oder als Zuschußbetrieb geführt wird. Wirtschaftliche Zwecke verfolgt vielmehr jeder Betrieb, der in Form privatwirtschaftlicher Betätigung der Befriedigung wirtschaftlicher Bedürfnisse dient. Es kann ferner aber auch der Begriff des wirtschaftlichen Bedürfnisses nicht im Gegensatz zu kulturellen oder sanitären oder sonstigen nicht materiellen Bedürfnissen verstanden werden. Theater, Konzert-Orchester, Kuranstalten, Krankenhäuser und ähnliche Einrichtungen dienen zwar kulturellen oder sanitären Bedürfnissen, ihr Betrieb greift aber genau so in die Sphäre privatwirtschaftlicher Betätigung ein wie etwa der Betrieb von Hotels, Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken oder Verkehrsunternehmungen, die materielle Bedürfnisse befriedigen. Man wird daher unter „wirtschaftlichen Bedürfnisse" im Sinne der Vorschrift alle Bedürfnisse zu verstehen haben, die auch von der Privatwirtschaft befriedigt werden oder befriedigt werden könnten.

Soweit hiernach ein von einer öffentlichen Verwaltung geführter Betrieb wirtschaftliche Zwecke nicht verfolgt, gilt er ohne weiteres als öffentlicher Betrieb im Sinne des Gesetzes (z. B. im

ausschließlichen Interesse des Gemeinwohles geführte Forschungsbetriebe); andernfalls bedarf es der Feststellung, ob die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse durch Gesetz oder tatsächliche Uebung der öffentlichen Hand ganz oder überwiegend vorbehalten ist. § 1

Ein Vorbehalt durch Gesetz ist z. B. bei Betrieben der Reichspost gegeben, ferner z. B. bei der Verwertungsstelle der Reichsmonopolverwaltung für Branntwein und ihre Zweigstellen. Auch die Bernsteingewinnung ist durch das preußische Gesetz vom 22. 2. 1867 der öffentlichen Hand vorbehalten.

Für die Annahme eines Vorbehalts durch tatsächliche Uebung genügt nicht eine örtliche Uebung. Erforderlich ist, daß die Uebung im ganzen Reichsgebiet oder jedenfalls in umfassenden Teilen dieses Gebiets besteht. Die Feststellung, ob eine solche Uebung besteht, ist nach dem Gesetz für die „öffentliche Hand" als Ganzes zu treffen, nicht für die einzelnen Zweige der öffentlichen Verwaltung. Es ist also zu prüfen, ob z. B. die Einrichtung von Krankenhäusern durch den Staat, die Gemeinden, die Kirchen, die Träger der Sozialversicherung usw. insgesamt einen Vorbehalt für die Führung von Krankenhäusern durch die öffentliche Hand ergibt. Ist dies festgestellt, so fällt der Betrieb z. B. eines Krankenhauses auch dann unter das Gesetz, wenn er im Einzelfall von einer öffentlichen Verwaltung geführt wird, in deren Betätigungsbereich er nicht allgemein üblich ist, also z. B. ein Krankenhaus, das etwa von einem Innungsverband errichtet ist.

Ein Vorbehalt für die öffentliche Hand wird u. a. anzunehmen sein für die örtliche Elektrizitäts-, Gas- und Wasserversorgung, nicht dagegen für derartige Betriebe, wenn das Absatzgebiet wesentlich über einen Kommunalbezirk hinausgeht (Ferngasversorgung, Ueberlandzentralen). Ein Vorbehalt für die öffentliche Hand durch tatsächliche Uebung wird ferner anzunehmen sein für die Müll- und Kloakenabfuhr, Straßenreinigung, Straßenbahn, Hoch- und Untergrundbahn, Kraftwagenlinien, Fähren, Häfen einschließlich der Flughäfen, Krankenhäuser, Altersheime, Pflege- und Fürsorgeanstalten, Sparkassen, Theater, zoologische Gärten, forstwirtschaftliche Betriebe. Auch die Reichsdruckerei dürfte hierher zu zählen sein; die Entscheidung wird hier, da weitere vergleichbare Betriebe nicht in Betracht kommen, aus der Sonderstellung der Reichsdruckerei heraus getroffen werden müssen (Briefmarken- und Notendruck, Druck des Reichsgesetzblattes).

Im wesentlichen übereinstimmend sind die vorläufigen Richtlinien des Reichsministers des Innern für die kommunalen Aufsichtsbehörden der Länder und die Gemeinden und Gemeindever-

§ 1 bände über die Bildung von Vertrauensräten. Danach werden als öffentliche Betriebe im allgemeinen angesehen: Versorgungsbetriebe (Gas, Wasser, Elektrizität), Verkehrsbetriebe (Kleinbahn, Straßenbahn, Kraftfahrlinien), Theater, Bade- und Kureinrichtungen, Häfen, Kais, Rieselgüter und Forsten; vgl. MinistBl. f. d. preuß. innere Verwaltung 1934, S. 607.

Von den kirchlichen Einrichtungen werden als der öffentlichen Hand durch tatsächliche Uebung überwiegend vorbehalten angesehen werden müssen z. B. Krankenhäuser, Altersheime und sonstige Einrichtungen der Liebestätigkeit, wie sie im Zentralausschuß für die Innere Mission der deutschen evangelischen Kirche und im Deutschen Caritasverband zusammengefaßt sind.

Kein Vorbehalt für die öffentliche Hand bei der Befriedigung wirtschaftlicher Bedürfnisse wird dagegen anzunehmen sein z. B. bei Banken, Hotels, Wohnungsunternehmungen, Molkereien, Kurbetrieben, Lichtspieltheatern der öffentlichen Hand, ferner auch nicht bei landwirtschaftlichen- oder Bergwerksbetrieben u. ä.

Dementsprechend ordnet z. B. ein Erlaß des Preußischen Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 17. 4. 34 — III A 1145 Be — die Bildung der Vertrauensräte nach dem AOG., also nicht nach dem vorliegenden Gesetz, für folgende Betriebe an: Betriebe der kommunalen Kreditinstitute (Landesbanken, Provinzialhilfskassen, Gemeinschaftsbanken, Kommunalbanken), der Sparkassen- und Giroverbände, der Girozentralen, der Bausparkassen, der Stadtschaften, der Preußischen Zentralstadtschaft in Berlin, der Preußischen Landespfandbriefanstalt in Berlin, der öffentlich-rechtlichen Versicherungsanstalten, der zum Dienstbereich des Ministeriums gehörigen Kleinbahnen und Straßenbahnen sowie der Vereinigten Elektrizitäts- und Bergwerks-Aktiengesellschaft. Die Betriebe sind allerdings zum Teil solche mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 1 Abs. 1c), was jedoch für die hier besprochene Frage ohne Belang ist.

Im Einklang mit den obigen Ausführungen stehen weiter die vorerwähnten Richtlinien des Reichsministers des Innern, der ausdrücklich die gemeindlichen Fabrikbetriebe, Gastwirtschaften, Buchläden, Druckereien, die nicht nur für den eigenen Bedarf der Behörde arbeiten, als nichtöffentliche Betriebe bezeichnet, für die, wie für jeden Privatbetrieb, das AOG. gelte.

Soweit ein Betrieb lediglich unselbständiger Bestandteil einer Verwaltung ist, wie z. B. die Druckerei eines Ministeriums, finden die für die Verwaltung geltenden Vorschriften auch für ihn Anwendung.

3. Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit

§ 1

Als öffentliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit kommen in erster Linie die gemein- und gemischtwirtschaftlichen Betriebe in Betracht. Näheres über diese Organisationsformen vgl. insbesondere bei Fleiner, „Institutionen des Verwaltungsrechts" 1928, S. 120ff. Man spricht von gemeinwirtschaftlichen Betrieben, wenn die öffentliche Hand bei Betrieben, die in den Formen einer privatrechtlichen juristischen Person — AG., GmbH. usw. — geführt werden, das gesamte Vermögen besitzt und damit die unmittelbare Leitung ausübt; ein gemischtwirtschaftlicher Betrieb liegt dagegen vor, wenn sich privates Kapital und Kapital der öffentlichen Hand in derartigen Betrieben zusammengefunden haben. Die Kapitalbeteiligung ist dabei eine nur mittelbare, wenn die Beteiligung der öffentlichen Hand durch einen anderen Vermögensträger vermittelt wird: es befinden sich z. B. die Aktien eines Unternehmens mit privatrechtlich selbständigen Tochtergesellschaften im Besitz der öffentlichen Hand, die dadurch mittelbar an dem Kapital der Tochtergesellschaften beteiligt ist.

Ein „sonst entscheidender Einfluß auf die Leitung" eines Betriebes, abgesehen von Stimmenmehrheit kann z. B. durch ein Vetorecht gegenüber Beschlüssen der Leitung oder durch eine satzungsgemäß gewährleistete Mitwirkung bei der Besetzung der Leitung gegeben sein.

Der Art nach kommen hier die gleichen Betriebe wie unter b) in Betracht. Hauptbeispiele sind also auch hier die gemeindlichen Versorgungsbetriebe, Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke, Straßenbahnen usw. Nach dem oben Gesagten können anderseits z. B. die Betriebe der Preußag nicht als öffentliche Betriebe angesehen werden, vgl. den unter 2 a. E. erwähnten Erlaß des preußischen Ministers für Wirtschaft und Arbeit.

4. Bedeutung der Abgrenzung und Entscheidung in Zweifelsfällen

Die Abgrenzung des Kreises der öffentlichen Betriebe von den Privatbetrieben ist insbesondere von Bedeutung:

1. Für die Bestellung von Vertrauensräten, insofern bei öffentlichen Betrieben die zuständigen obersten Reichs- oder Landesministerien nach § 3 Abs. 2 entscheiden können, daß in einem öffentlichen Betriebe ein Vertrauensrat nicht gebildet wird;

2. für die Bildung der Vertrauensräte und die Abgrenzung ihrer Befugnisse im Verordnungswege nach § 3 Abs. 3;

§ 1

3. für die Möglichkeit nach § 16 AOG., den Treuhänder der Arbeit anzurufen, die dem Vertrauensrat der öffentlichen Betriebe nicht zusteht;

4. für die Zuständigkeit des Sondertreuhänders des öffentlichen Dienstes.

Oeffentliche Betriebe und öffentliche Verwaltungen ohne Hoheitsbefugnisse werden vom Gesetz grundsätzlich gleichbehandelt. Die Feststellung, ob es sich im Einzelfall um einen Betrieb oder um eine Verwaltung handelt, würde jedoch, wie oben erwähnt, praktische Auswirkungen dann haben, wenn die fragliche Einrichtung der Befriedigung wirtschaftlicher Bedürfnisse dient, da derartige Einrichtungen als Verwaltungen (z. B. gemeindliche Rechtsauskunftsstellen) stets dem Gesetz unterstehen, als Betriebe dagegen nur unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 b) zweiter Halbsatz.

Um Schwierigkeiten zu vermeiden, die hiernach bei Zweifeln über die Zugehörigkeit zu den öffentlichen oder privaten Betrieben entstehen können, ist durch § 1 Abs. 2 in derartigen Fällen die Entscheidung darüber, welche Betriebe zu den öffentlichen Betrieben gehören, dem Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit den sonst beteiligten Reichsministern übertragen worden. Eine generelle Entscheidung darüber, ob eine Einrichtung als Betrieb oder als Verwaltung anzusehen ist, dürfte jedoch das Gesetz nach dem oben unter 1 zur Auslegung des § 3 Abs. 2 Gesagten nicht ermöglichen.

5. Die Gleichstellung anderer Verwaltungen und Betriebe

Die Gesichtspunkte, die eine Gleichstellung anderer Verwaltungen und Betriebe mit den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben rechtfertigen können, sind vom Gesetz nicht festgelegt. Man wird hier etwa daran denken können, daß z. B. bei einer Gruppe von Betrieben, die in der weitaus überwiegenden Zahl zum öffentlichen Dienst gehören, eine Gleichstellung auch der nichtöffentlichen Betriebe zwecks einheitlicher Behandlung der ganzen Betriebsgruppe erwünscht ist. Es könnte auch eine Gleichstellung von Einrichtungen in Frage kommen, die zwar nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts sind, aber gleichwohl öffentliche Aufgaben wahrzunehmen haben, wie z. B. Krankenkassenvereinigungen (§ 414 RVO.). Eine Gleichstellung der Kassenvereinigungen auf Grund des § 1 Abs. 3 ist erfolgt.

Führergrundsatz **§ 2** **§ 2**

(1) Der Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes entscheidet gegenüber den in ihnen beschäftigten Arbeitern und Angestellten als der Gefolgschaft in allen Angelegenheiten, die durch dieses Gesetz geregelt werden. § 3 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit findet entsprechende Anwendung.

(2) Der Führer sorgt für das Wohl der Beschäftigten. Diese haben ihm die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Diensterfüllung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.

Die Vorschrift entspricht den §§ 3 und 4 AOG. Als Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Regiebetriebes ist der verantwortliche örtliche Behördenvorstand anzusehen. Für öffentliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit bestehen gegenüber dem AOG. keine Besonderheiten; es findet hier die Vorschrift des § 3 AOG. Anwendung, nach der bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes sind. Allgemein für öffentliche Verwaltungen und Betriebe gilt die Vorschrift des § 3 AOG. über die Bestellung eines Stellvertreters des Führers des Betriebes. Es würde also z. B. bei einer städtischen öffentlich-rechtlich betriebenen Gasanstalt der Bürgermeister Führer des Betriebes sein, während der Direktor der Gasanstalt als Stellvertreter des Führers in Frage käme. Dagegen wäre bei einem als Aktiengesellschaft betriebenen städtischen Gaswerk der Vorstand der A.-G. selbst Führer des Betriebes.

Der Begriff der Gefolgschaft ist ebenfalls der gleiche wie im AOG. Er umfaßt die Beamten nicht mit. Zweifelhaft ist, ob die Beamtenanwärter im Hinblick auf ihre besondere, durch die Anwartschaft auf Uebernahme in das Beamtenverhältnis begründete Stellung zu den Arbeitern und Angestellten im Sinne des § 2 zu zählen sind; eine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift, wie im § 10 Abs. 2 des früheren Betriebsrätegesetzes, der die Beamtenanwärter mit den Beamten gleichstellte, ist nicht getroffen. Ueberwiegende Gründe dürften dafür sprechen, sie dem Gesetz zu unterstellen; dieser Auffassung entspricht auch z. B. die Anordnung des

§ 3 Generaldirektors der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft vom 12. April 1934, 51.533 Por a b Nr. 7, daß diejenigen Arbeiter, die Beamtenanwärter oder Beamtendiensttuer sind, zur Gefolgschaft zählen. Die Entscheidung ist von der im Einzelfall jeweils zuständigen Stelle zu treffen, also z. B. vom Sondertreuhänder nach § 14, falls die Frage bei der Bildung von Vertrauensräten strittig wird.

Ueber die Bedeutung der Entscheidungsbefugnis des Führers einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes und seiner Pflicht zur Fürsorge sowie über die Treuepflicht der Gefolgschaft kann auf die Ausführungen zu den entsprechenden Vorschriften des § 2 AOG. Bezug genommen werden.

Bildung eines Vertrauensrats

§ 3

(1) In öffentlichen Verwaltungen, die nicht Hoheitsbefugnisse ausüben, und öffentlichen Betrieben mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten treten dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes Vertrauensmänner aus der Gefolgschaft beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat.

(2) In Zweifelsfällen entscheidet der zuständige Reichs- oder Landesminister, welche Verwaltungen seines Dienstbereichs Hoheitsbefugnisse ausüben sowie in welchen Verwaltungen und Betrieben desselben ein Vertrauensrat nicht gebildet wird. Er entscheidet auch, welche Teile seines Dienstbereichs als selbständige Verwaltungen und selbständige Betriebe anzusehen sind.

(3) Für Verwaltungen und Unternehmungen des Reichs, der Länder und der Gemeindeverbände, die sich über einen größeren Teil des Reichs- oder Landesgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken, sowie für die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft, das Unternehmen „Reichsautobahnen" und die Reichsbank regelt der zuständige Reichs- oder Landesminister durch Verordnung die Bildung der

Vertrauensräte und die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander in Anlehnung an den Aufbau der Verwaltung oder Unternehmung. Wird dabei ein Vertrauensrat für die gemeinsamen Angelegenheiten der einer Dienststelle unterstellten Verwaltungen oder Betriebe vorgesehen, so können die Vertrauensmänner aus den Vertrauensräten der einzelnen Verwaltungen oder Betriebe berufen werden. § 3

Inhalt der Anmerkungen:

1. Oeffentliche Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben.
2. Bildung der Vertrauensräte und Abgrenzung ihrer Befugnisse durch Verordnung.

1. Oeffentliche Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben

Wie in den privaten Verwaltungen und Betrieben nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit sind auch in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten, Vertrauensräte zu bilden. Ausgenommen sind hiervon die öffentlichen Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben. Gründe der Staatsautorität, die unbedingte Einheitlichkeit der Hoheitsverwaltung und die Notwendigkeit einer nur von den Bedürfnissen der Allgemeinheit und den Weisungen der Führung abhängigen Willensbildung in diesen Verwaltungen lassen hier eine Mitsprache von Vertrauensräten nicht zu. Es wird damit nicht der Gedanke der Dienstgemeinschaft eingeengt. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Führung und Gefolgschaft ist auch in den Hoheitsverwaltungen unerläßlich; sie entzieht sich jedoch hier einer gesetzlichen Regelung, einer Festlegung auf bestimmte Aufgaben und einer Bindung an bestimmte Formen.

Als Hoheitsverwaltung wird im Sinne des Gesetzes neben Rechtsetzung und Rechtsprechung die vollziehende Verwaltung insoweit anzusehen sein, als sie ihre Zwecke durch Verwendung staatlicher Herrschaft zu erreichen unternimmt, der Staat also dem Untertan als obrigkeitliche Macht, nicht dem Bürger als gleichgeordneter Privatmann gegenübertritt, vgl. Fleiner, Verwaltungsrecht 1928, S. 51.

Hoheitsverwaltungen sind hiernach in erster Linie die Dienststellen, die Träger der Finanzgewalt, der Polizeigewalt, der Gerichtshoheit, der Militärhoheit usw. sind. Kraft obrigkeitlicher Macht handeln aber auch alle Dienststellen, denen gesetzlich der

§ 3 Schutz und die Fürsorge der Bürger anvertraut ist. Es ist hier insbesondere an das Gebiet der Sozialversicherung, einschließlich der Arbeitslosenversicherung, an die Wohlfahrtspflege, freiwillige Gerichtsbarkeit usw. zu denken.

Die Befehlsgewalt als Kennzeichen obrigkeitlicher Macht steht an sich nur dem Staate zu, ist jedoch von ihm in weitem Umfange auf öffentlich-rechtliche Anstalten, Körperschaften usw., die öffentliche Verwaltungsgeschäfte besorgen, übertragen worden, vgl. zu diesen Fragen Jellinek, Verwaltungsrecht, S. 177 ff.

Für die Entscheidung, ob im Einzelfall eine Verwaltung als Hoheitsverwaltung im Sinne des § 3 anzusehen ist, wird maßgeblicher Gesichtspunkt sein müssen, daß ein Vertrauensrat dort nicht zu errichten ist, wo die Staatsautorität auch auf dem begrenzten Aufgabengebiet des Vertrauensrats eine Mitsprache von Vertrauensmännern bei Entscheidungen des Führers der Verwaltung nicht gestattet. Der Begriff der Hoheitsverwaltung dürfte danach eng auszulegen sein.

Die Entscheidung ist nach § 3 Abs. 2 dem zuständigen Reichs- oder Landesminister übertragen worden. Das Gesetz gibt darüber hinaus dem zuständigen Reichs- oder Landesminister das Recht zu entscheiden, in welchen Verwaltungen und Betrieben ein Vertrauensrat gebildet wird. Damit kann also auch die Bildung eines Vertrauensrates in Verwaltungen, die keine Hoheitsbefugnisse ausüben, ausgeschlossen werden; ein Ausschluß wird in Frage kommen, wenn das öffentliche Interesse ihn verlangt. Es dürfte hiernach zur Schaffung einer klaren Rechtslage in Betracht kommen, daß die verschiedenen Ressorts von vornherein für ihren Bereich diejenigen Verwaltungen und Betriebe bezeichnen, für die ein Vertrauensrat zu errichten ist.

Als Hoheitsverwaltungen werden nach dem Gesagten ohne weiteres die Gerichte, ferner die Verwaltungen des Reichs oder der Länder mit dem größten Teil ihrer Aufgaben anzusehen sein. In diesem Sinne hat bereits der preußische Minister für Wirtschaft und Arbeit entschieden, daß alle Verwaltungen seines Bereichs Hoheitsbefugnisse ausüben (Erlaß vom 17. 4. 33 — III A 1145). Entsprechend sind vom Reichsminister für Volksaufklärung und Propaganda auf dem Gebiete seiner Verwaltung außer dem Ministerium selbst, z. B. die Landesstellen des Ministeriums, die Reichspropagandastellen, die Filmoberprüfstelle, die Filmprüfstelle, die Oberprüfstelle für Schund- und Schmutzschriften als Hoheitsverwaltungen erklärt worden; im Bereich des Reichswirtschaftsministeriums z. B. das Statistische Reichsamt, das Reichsaufsichtsamt für Privatversicherung, das Reichswirtschaftsgericht; vom Präsidenten des Reichsbankdirektoriums (§ 24) die Reichsbank einschließlich aller örtlichen Stellen.

§ 3

Als Anstalten des öffentlichen Rechts, die Hoheitsbefugnisse ausüben, seien beispielsweise die Landesversicherungsanstalten der Reichsversicherungsordnung, die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte und die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung erwähnt. Als Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Hoheitsbefugnissen kommen Berufsverbände wie Innungen, Handwerkskammern, Handelskammern, die Reichskulturkammer mit ihren Untergliederungen, Reichsfilmkammer, Reichsmusikkammer, Reichstheaterkammer, Reichskammer der bildenden Künste, Reichsschrifttumkammer, ferner Körperschaften der Sozialversicherung wie Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, Zweckverbände, wie z. B. Deichverbände, vor allem aber Gebietskörperschaften, Gemeinden und höhere Kommunalverbände, in Betracht. Hoheitsverwaltungen sind daher auch z. B. die gemeindlichen Finanz- und Polizeiverwaltungen, die Dienststellen der Wohlfahrtspflege, die Schulverwaltungen, Feuerwehren, Fleischbeschaustellen u. ä.

Der Reichsminister des Innern hat zu diesen Fragen als der nach § 3 Abs. 2 zuständige Reichsminister in seinen vorläufigen Richtlinien für die Bildung von Vertrauensräten, die er für die kommunalen Aufsichtsbehörden der Länder und für die Gemeinden und Gemeindeverbände erlassen hat, Stellung genommen. Er erklärt, daß in öffentlichen Betrieben ohne Ausnahme ein Vertrauensrat zu bilden sei, bei den Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände jedoch nicht. Dabei sei die gesamte verwaltende Tätigkeit der Gemeinden und Gemeindeverbände als Einheit zu betrachten. Eine Prüfung einzelner gemeindlicher Verwaltungsstellen daraufhin, ob sie Hoheitsbefugnisse ausüben oder nicht, sei daher nicht notwendig. Aus dem Gesamtbereich der kommunalen Betätigung seien jedoch die öffentlichen Betriebe herauszulassen. Als zur Verwaltung gehörig werden angesehen Polizeiverwaltung, Feuerwehr, Bestattungswesen einschließlich der Krematorien, Veranstaltungen des Unterrichts- und Erziehungswesens einschließlich der Verwaltung von Stadien und Sportplätzen und des Fürsorgeerziehungswesens, die Wohlfahrtsverwaltung einschließlich der Armen- und Siechenhäuser und des Krankenhauswesens, das öffentliche Gesundheitswesen einschließlich der Abwässerbeseitigung und der Müllabfuhr, Kulturpflege (Museen, Büchereien), Straßenverwaltung einschließlich der Straßenreinigung, Straßenunterhaltung und die Pflege

§ 3 öffentlicher Grünanlagen, auch Friedhöfe und die Bauverwaltung, vgl. Ministbl. f. d. preuß. innere Verwaltung 1934, S. 607.

Die Kirchen bzw. die Kirchengemeinden sind zwar Körperschaften des öffentlichen Rechts (vgl. Art. 2 des Gesetzes über die Verfassung der Deutschen evangelischen Kirche vom 14. 7. 33 RGBl. I S. 471 und Art. 13 des Konkordats zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Deutschen Reich vom 20. 7. 33 RGBl. II S. 679); sie werden aber nach dem Gesagten wohl nicht als Hoheitsverwaltungen angesprochen werden können, da sie nicht staatliche Hoheit verkörpern. Eine andere Frage ist es, ob bei kirchlichen Einrichtungen ein Vertrauensrat etwa deshalb entfällt, weil die Beschäftigung z. B. bei Ordensmitgliedern nicht als arbeitsvertraglich angesehen werden kann.

2. Bildung der Vertrauensräte und Begrenzung ihrer Befugnisse durch Verordnung

Die Vorschrift entspricht dem § 61 des früheren Betriebsrätegesetzes. Sie erstreckt sich auf die von ihr näher bezeichneten öffentlichen Verwaltungen und auf die von diesen geführten öffentlichen Betriebe. Die in privater Rechtsform errichteten Betriebe des § 1 Abs. 1c werden, wie bisher, nicht erfaßt, da man bei derartigen Betrieben z. B., wenn eine öffentliche Verwaltung „durch Stimmenmehrheit in den Organen oder sonst entscheidenden Einfluß auf die Leitung der Betriebe ausübt", nicht von einer „Unternehmung des Reichs, der Länder oder der Gemeindeverbände" sprechen kann. Es kommt auch bei diesen aus der Verwaltung ausgegliederten Betrieben nicht eine Anpassung „an den Aufbau der Verwaltung" in Betracht.

Der Nebensatz „die sich auf ..... erstrecken" bezieht sich nicht darauf, daß der Wirkungskreis der Verwaltung sich über das ganze Gebiet erstreckt, sondern darauf, daß die Organisation in Gestalt von mehreren Dienststellen (Betriebe) sich auf größere Betriebe erstreckt, mögen diese größere Selbständigkeit haben wie z. B. die Gerichte oder von der Zentrale aus geleitet werden wie die Betriebe der Eisenbahnverwaltung. Eine Verpflichtung des Reichs und der Länder zum Erlaß einer Verordnung für die in Betracht kommenden Unternehmen und Verwaltungen besteht nicht.

Die Verordnungsgewalt bezieht sich in erster Linie auf organisatorische Bestimmungen. Unter „Bildung" ist die Zusammensetzung und Bestellung der Vertrauensräte zu verstehen, soweit es sich nicht um allgemeine, grundlegende Vorschriften des Gesetzes handelt. Nicht abänderbar sind danach z. B. die Vorschriften über die Aufstellung der Listen der örtlichen Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter sowie über die Voraussetzungen, denen die Vertrauensmänner entsprechen müssen, über eine angemessene Berücksichtigung der Angestellten und Arbeiter bei der Zusammensetzung des Vertrauensrates, über die Abstimmung der Gefolgschaft, über die Amtsdauer und feierliche Verpflichtung und über die Endigungsgründe des Amtes. Ausgeschlossen ist auch ein Eingreifen in die dem Treuhänder übertragenen Befugnisse hinsichtlich der Bildung der Vertrauensräte, insbesondere der Berufung und Abberufung von Mitgliedern.

§ 4

Die Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensräte bleiben als solche unberührt, nur ihre Verteilung auf örtliche, bezirkliche usw. Vertrauensräte kann Gegenstand des Verordnungsrechts sein. Ebenso kann in die gesetzlichen Vorschriften über die Geschäftsführung, z. B. über den Vorsitz des Führers der Verwaltung oder des Betriebes im Vertrauensrat, die Erstattung von Aufwendungen u. ä., nicht eingegriffen werden.

Die Abänderungen des Gesetzes dürfen im übrigen keine beliebigen, sondern müssen durch die Eigenart des Aufbaues der Verwaltung oder Unternehmung bedingt sein; vgl. für das frühere Recht RAG. v. 19. 12. 28 Bensh. Samml. 4 449.

Verordnungen auf Grund des § 3 Abs. 3 sind bisher erlassen vom Reichspostminister unter dem 9. 4. 34 (Amtsblatt des Reichspostministeriums 1934 S. 168) und vom Reichsverkehrsminister unter dem 10. 4. 34 für den Bereich der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft („Die Reichsbahn" 1934 S. 381).

Aufgaben der Vertrauensräte

§ 4

(1) Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Gemeinschaft aller Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes zu vertiefen und für vorbildliche Pflichterfüllung im Dienste der Volksgemeinschaft zu sorgen.

(2) Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Dienstordnung (§ 16), der Durch-

§ 5 führung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Verbundenheit aller Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes hinzuwirken.

(3) Der Vertrauensrat kann einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 6 AOG.

Zahl der Vertrauensmänner **§ 5**

(1) Die Zahl der Vertrauensmänner beträgt

in Verwaltungen oder Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten zwei,

in Verwaltungen oder Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten drei,

in Verwaltungen oder Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten vier,

in Verwaltungen oder Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten fünf.

(2) Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn.

(3) In gleicher Zahl sind Stellvertreter vorzusehen.

(4) Bei der Auswahl der Vertrauensmänner sind Angestellte und Arbeiter angemessen zu berücksichtigen.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 7 AOG.

Voraussetzungen für die Bestellung als Vertrauensmann **§ 6** **§ 6**

(1) Vertrauensmann soll nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und mindestens ein Jahr der Verwaltung, dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört. Er muß die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit für den nationalen Staat eintritt.

(2) Von der Voraussetzung der einjährigen Zugehörigkeit zu der Verwaltung, dem Betriebe oder dem Unternehmen kann bei der ersten Bestellung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt, abgesehen werden.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 8 AOG.

Die Voraussetzung einer einjährigen Zugehörigkeit zur Verwaltung wird nicht auf die einzelne Verwaltungsdienststelle zu beziehen sein, sondern auf die Einheit, die sich aus der Zusammenfassung unter einem gemeinsamen Führer der Verwaltung ergibt. Sind z. B. in einer Gemeinde mehrere organisatorisch selbständige Dienststellen, für die ein Vertrauensrat zu errichten ist, so erfüllt ein Angestellter, der mindestens ein Jahr in der Gemeindeverwaltung tätig ist, die Voraussetzung einer einjährigen Zugehörigkeit zur Verwaltung, selbst wenn er innerhalb der Gemeindeverwaltung die Dienststelle gewechselt hat und in seiner letzten Dienststelle erst kürzer als ein Jahr tätig ist.

Eine einjährige Zugehörigkeit genügt nach dem Gesetz auch bei den öffentlichen Betrieben, z. B. Verkehrsbetrieben. Eine mindestens zweijährige Tätigkeit im gleichen Berufs- oder Gewerbezweig wird, abweichend von § 8 AOG. nicht daneben gefordert.

Aufstellung der Liste der Vertrauensmänner **§ 7**

(1) Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes stellt im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialisti-

§ 8 schen Betriebszellenorganisation im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter auf. Die Gefolgschaft hat zu der Liste alsbald in geheimer Abstimmung Stellung zu nehmen.

(2) Ist über die Aufstellung der Liste das nach Abs. 1 erforderliche Einvernehmen nicht zu erzielen oder kommt ein Vertrauensrat aus einem anderen Grunde nicht zustande, billigt insbesondere die Gefolgschaft die ihr vorgelegte Liste nicht, so kann der zuständige Sondertreuhänder (§ 18) Vertrauensmänner nnd Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 9 AOG.

Welche Einheit als Verwaltung oder Betrieb anzusehen ist, für die die Bestellung eines Vertrauensrats zu erfolgen hat, bestimmt das Gesetz nicht ausdrücklich. Da hinsichtlich des Betriebsbegriffs eine Aenderung gegenüber dem Betriebsrätegesetz nicht erfolgt ist, wird im allgemeinen von der Regelung, die sich unter dem Betriebsrätegesetz herausgebildet hat, ausgegangen werden können, soweit nicht der zuständige Reichs- oder Landesminister nach § 3 Abs. 2 eine Entscheidung darüber getroffen hat, welche Teile seines Dienstbereichs als selbständige Verwaltungen und Betriebe anzusehen sind. Für die Reichsbank tritt an die Stelle des beteiligten Reichsministers nach § 24 des Gesetzes der Präsident des Reichsbankdirektoriums. Die Vorschrift des § 4 AOG., nach der Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, nur dann als selbständige Betriebe gelten, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind, gibt einen allgemeinen Grundsatz wieder, der auch ohne ausdrückliche Uebernahme in das vorliegende Gesetz für öffentliche Verwaltungen und Betriebe gilt; aber auch insoweit besteht die Entscheidungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 2.

Verpflichtung der Vertrauensmänner

§ 8

(1) Die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter sind durch den Führer der Verwaltung oder des Betriebes am

Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) vor der Gefolgschaft auf eine gewissenhafte Amtsführung feierlich zu verpflichten. Sie haben zu geloben, nur dem Wohle der Gemeinschaft zu dienen, eigennützige Interessen zurückzustellen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung jederzeit Vorbild zu sein. § 8

(2) Treten in einer Verwaltung oder in einem Betriebe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrats erst nach dem für die Aufstellung der Liste vorgesehenen Zeitpunkt ein, so ist die Berufung der Vertrauensmänner und ihre Verpflichtung alsbald durchzuführen.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 10 AOG.

Das Gesetz weicht hier vom AOG. zunächst insofern ab, als nach dem AOG. alle Mitglieder des Vertrauensrats, also auch der Führer des Betriebes oder sein Stellvertreter, das dort vorgesehene Gelöbnis abzulegen haben. Das vorliegende Gesetz sieht dagegen ein entsprechendes Gelöbnis des den Vertrauensrat leitenden Führers einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes nicht vor, sondern überträgt diesem lediglich die feierliche Verpflichtung der Vertrauensmänner. Es geht dabei offenbar von dem Regelfall aus, daß der Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes ein Beamter ist, bei dem gegenüber seinem Amtseid das Gelöbnis sich erübrigt. In zahlreichen Fällen wird jedoch der Vertrauensrat nicht von einem Beamten geleitet werden. Es wird dies namentlich bei den öffentlichen Betrieben mit eigener Rechtspersönlichkeit — § 1 Abs. 1c) — die Regel bilden; aber auch bei den von einer öffentlichen Verwaltung geführten Betrieben — § 1 Abs. 1b) — wird ein etwa nach dem Gesetz zu bestellender Stellvertreter des Führers des Betriebes nicht notwendig ein Beamter, sondern kann auch ein leitender Angestellter sein, z. B. ein auf Privatdienstvertrag beschäftigter Gasanstaltsdirektor. Auch in diesem Fall ist jedoch nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes ein Gelöbnis seitens des Leiters des Vertrauensrats selbst nicht abzulegen, sondern lediglich die Verpflichtung der Vertrauensmänner von ihm vorzunehmen.

Eine gewissenhafte Erfüllung der dem Leiter des Vertrauensrates obliegenden Pflichten ist auch hier durch die Stellung der

§ 9 in Frage kommenden Persönlichkeiten und den Einfluß der öffentlichen Verwaltungen ohnedies gewährleistet.

§ 10 Das Gelöbnis selbst geht nach der Vorschrift des AOG. dahin, in der Amtsführung „nur dem Wohle des Betriebes und

§ 11 der Gemeinschaft aller Volksgenossen" zu dienen. Da das Wohl des einzelnen öffentlichen Betriebes und der öffentlichen Verwaltung nur unter dem Gesichtspunkt des Wohles der Gemeinschaft zu betrachten ist, mußte hier auch das Gelöbnis der Vertrauensmänner dahin vorgesehen werden, „nur dem Wohle der Gemeinschaft zu dienen".

Amtsbeginn § 9

Das Amt des Vertrauensrats beginnt nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — und endet jeweils am 30. April.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 11 AOG.

Einberufung des Vertrauensrats § 10

Der Vertrauensrat ist nach Bedarf von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes einzuberufen. Die Einberufung muß erfolgen, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 12 AOG.

Geschäftsführung der Vertrauensmänner § 11

(1) Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt, für dessen Wahrnehmung ein Entgelt nicht gewährt werden darf. Das durch die Erfüllung seiner Aufgaben notwendig ausfallende Arbeitseinkommen sowie notwendige Aufwendungen sind zu erstatten.

(2) Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürf- § 12
nisse für eine ordnungsmäßige Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes zur Verfügung zu stellen. Dieser ist verpflichtet, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen, soweit dies ohne Interessenschädigung von Volk und Staat geschehen kann.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 13 AOG.

Eine Besonderheit gegenüber den Vorschriften des AOG. besteht hier insofern, als durch § 11 Abs. 2 letzter Satz, die Verpflichtung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes zur Auskunftserteilung entsprechend den Notwendigkeiten des öffentlichen Dienstes beschränkt wird auf Auskünfte, die ohne Interessenschädigung von Volk und Staat gegeben werden können. Ob durch eine Auskunftserteilung Interessen von Volk und Staat gefährdet werden, entscheidet der Führer des öffentlichen Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung, gegebenenfalls die zuständige Dienstaufsichtsbehörde. Eine Nachprüfung durch den Treuhänder, der an sich nach § 14 für die Entscheidung von Streitigkeiten aus der Geschäftsführung der Vertrauensräte zuständig ist, würde mit dem Zweck dieser zur Wahrung öffentlicher Interessen getroffenen Bestimmung nicht vereinbar sein.

Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes § 12

(1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus der Verwaltung oder dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses kann, soweit sie nicht aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, nur mit Zustimmung des zuständigen Sondertreuhänders erfolgen.

§ 12 (2) Der zuständige Sondertreuhänder kann den Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt erlischt mit der schriftlichen Mitteilnng der Entscheidung des Sondertreuhänders an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Ziffer 2 bis 5 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines; Inhalt der Bestimmung.
2. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Vorschrift.
3. Die Zustimmung des Treuhänders zur Kündigung eines Vertrauensmannes.
4. Das Verhältnis zu § 22.

1. Allgemeines. Inhalt der Bestimmung

Die Vorschrift entspricht dem § 14 AOG. Eine Sonderregelung ist nur hinsichtlich der Kündigung der Vertrauensmänner getroffen. Nur diese bedarf daher der Erläuterung. Im übrigen kann auf die Anm. zu § 14 AOG. (s. o. S. 220ff.) verwiesen werden.

Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist nach § 14 AOG. unzulässig, es sei denn, daß sie infolge Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Dagegen ist im AOG. nicht die Möglichkeit vorgesehen, hierüber hinaus einem Vertrauensmann mit Zustimmung des Treuhänders der Arbeit zu kündigen. Die Erweiterung der Kündigungsmöglichkeit, die in dieser Hinsicht das vorliegende Gesetz bringt, schafft einen ähnlichen Rechtszustand, wie er nach den §§ 96 ff. BRG. für die Betriebsratsmitglieder bestand.

Die Kündigung eines Vertrauensmannes ist unwirksam, solange die Zustimmung des Treuhänders nicht erfolgt ist. Die Unwirksamkeit ist durch Klage beim Arbeitsgericht geltend zu machen, entweder indem der Beschäftigte seine arbeitsvertraglichen Ansprüche (z. B. auf Lohn) einklagt oder indem er die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses beantragt. Ueber das Verhältnis von Feststellungs- und Leistungsklage vgl. die zu § 96 BRG. ergangene Entscheidung des RAG. v. 25. 9. 29, Bensh. Samml. 7 162.

2. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Vorschrift § 12

Die Vorschrift setzt eine Kündigung voraus. Sie findet daher keine Anwendung, wenn Arbeitsverträge derart abgeschlossen sind, daß sie ohne Kündigung von selbst zu einem bestimmten Zeitpunkt ablaufen. Ebensowenig ist eine Zustimmung erforderlich, wenn der zu entlassende Vertrauensmann der Kündigung selbst zustimmt, da in diesem Falle keine einseitige Kündigung, sondern eine vertragliche Beendigung des Arbeitsvertrags vorliegt. In der widerspruchslosen Hinnahme der Kündigung ist ein solcher Vertrag aber noch nicht zu finden (RAG. v. 12. 2. 30, Bensh. Samml. 8 328); wohl aber u. U. in der widerspruchslosen Entgegennahme der Entlassungspapiere und dem Bezug der Arbeitslosenunterstützung (RAG. v. 13. 3. 29 RAGE. 3 312, Bensh. Samml. 5 434). Einer Kündigung des Vertrauensmannes und daher einer Zustimmung des Treuhänders bedarf es ferner nicht, wenn der Unternehmer lediglich im Rahmen des Arbeitsvertrages die Arbeit vorübergehend aussetzen läßt, z. B. im Baugewerbe aus Witterungsgründen (RAG. v. 10. 8. 28 RAGE. 2 143, Bensh. Samml. 3 213). Ist der Arbeitsvertrag nichtig, so besteht kein Kündigungsschutz, da eine Kündigung nicht notwendig ist (RAG. v. 23. 10. 29 RAGE. 4 222, Bensh. Samml. 7 349).

Wegen des Beginns des Kündigungsschutzes und aller Einzelheiten vgl. Anm. 3b zu § 11 AOG.

Zustimmungsbedürftig ist jede während der Amtsdauer ausgesprochene Kündigung, auch wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst nach Ablauf der Amtsdauer eintreten würde (KG. v. 20. 1. 25 NZA. 1925 248; RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 3 33, Bensh. Samml. 4 317 und v. 20. 3. 29, Bensh. Samml. 5 361). Es wird jedoch Sache der Auslegung sein, ob eine ohne Zustimmung des Treuhänders ausgesprochene Kündigung, die wegen der Zugehörigkeit des Gekündigten zum Vertrauensrat zunächst schwebend unwirksam ist, als aufrechterhalten für den Zeitpunkt der Beendigung des Amtes anzusehen ist, so daß mit der Beendigung des Amtes die Kündigungsfrist ohne nochmalige Kündigung zu laufen beginnt (RAG. v. 24. 10. 28, RAGE. 2 341, Bensh. Samml. 4 323. Beginn des Laufes der Kündigungsfrist mit Eintritt der Betriebsstillegung) (für den Schutz aus § 14 AOG. ist die schwebende Unwirksamkeit jedoch zu verneinen, vgl. oben S. 233).

Die Zustimmung des Treuhänders zur Kündigung wird zweckmäßig vor Ausspruch der Kündigung eingeholt, kann aber

§ 12 auch nachträglich beantragt werden. Die Zustimmungserklärung wird wirksam, sobald sie der Verwaltung oder dem Betriebe zugegangen ist (§ 182 BGB.). Ist die Zustimmung im voraus erfolgt, so ist die Kündigung mit ihrer Erklärung gegenüber dem Gekündigten wirksam. Erfolgt die Zustimmung nachträglich, aber noch während der Kündigungsfrist, so wirkt sie auf den Zeitpunkt der Kündigung zurück (§ 184 Abs. 1 BGB.), so daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Kündigungsfrist endet (vgl. zum früheren Recht des § 96 BRG. RAG. v. 24. 10. 28 RAEG. 2 341, Bensh. Samml. 4 323). Wird aber die Zustimmung erst nach diesem Zeitpunkt erteilt, so wird entsprechend dem Schutzzweck der Vorschrift anzunehmen sein, daß das Arbeitsverhältnis über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zur erfolgten Zustimmung erhalten bleibt. In jedem Falle muß aber die Zustimmung vor Ablauf der Kündigungsfrist erbeten sein, andernfalls ist die Kündigung unwirksam (vgl. auch RAG. v. 19. 6. 29, RAGE. 4 109; v. 12. 7. 30, Bensh. Samml. 10 1 und v. 6. 12. 30, Bensh. Samml. 10 512).

Kündigungen infolge Stillegung des Betriebes oder Aufhebung der Verwaltungsstelle sind, abweichend von § 14 AOG., nicht ohne weiteres zulässig, sondern gleichfalls an die Zustimmung des Treuhänders gebunden; insoweit ist also der Kündigungsschutz der Vertrauensmänner stärker als im AOG.

3. Zustimmung des Treuhänders

Der Treuhänder der Arbeit hat bei seiner Entscheidung, das Interesse des Unternehmers an dem Ausscheiden des Vertrauensmannes und das Interesse der Allgemeinheit an einem unabhängigen, mit geeigneten Vertrauensmännern besetzten Vertrauensrat gegeneinander abzuwägen. Er hat nach freiem pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden (vgl. RAG. v. 4. 1. 30, Bensh. Samml. 7 510 und 7 564). Amtspflichtverletzungen sind im Zustimmungsverfahren nicht zu berücksichtigen; bei sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit kann der zuständige Sondertreuhänoer einen Vertrauensmann nach § 12 Abs. 2 lediglich von seinem Amt abberufen.

Der Treuhänder der Arbeit hat auch zu prüfen, ob die beabsichtigte Kündigung unbillig hart im Sinne des § 56 AOG. ist, und gegebenenfalls die beantragte Zustimmung zu versagen (vgl. u. a. RAG. v. 17. 4. 29, Bensh. Samml. 5 505; v. 27. 7. 29, Bensh. Samml. 6 312 und v. 12. 7. 30, Bensh. Samml. 10 1; bestr. s. u. Anm. 4).

Die Aufgaben des Sondertreuhänders werden in den Fällen des § 12 Abs. 1 durch den bezirklichen Treuhänder der Arbeit wahrgenommen, soweit nicht im Einzelfalle ein Sondertreuhänder bestellt ist. § 13 § 14

4. Verhältnis zu § 22

Die Vorschrift über die Kündigung eines Vertrauensmannes mit Zustimmung des Sondertreuhänders ist gegenüber den allgemeinen Kündigungsvorschriften des § 22 des Gesetzes in Verb. mit §§ 56 ff. AOG. nicht als Sonderregelung anzusehen, die an Stelle der allgemeinen Kündigungsschutzvorschrift tritt (s. o. S. 492 und S. 526). Dem mit Zustimmung des Treuhänders der Arbeit gekündigten Vertrauensmann steht also das Recht zu, beim Arbeitsgericht auf Widerruf der Kündigung zu klagen, obwohl der Treuhänder bereits die Unbilligkeit der Kündigung geprüft und abgelehnt hat. Seine Verwaltungsentscheidung bindet das Arbeitsgericht nicht.

Ersatzmänner

§ 13

An die Stelle von ausscheidenden oder zeitweilig verhinderten Vertrauensmännern treten die Stellvertreter als Ersatzmänner in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge. Sind Ersatzmänner nicht mehr vorhanden, so werden für den Rest der Amtszeit des Vertrauensrats neue Vertrauensmänner von dem zuständigen Sondertreuhänder berufen.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 15 AOG.

Entscheidung in Streitfällen

§ 14

In Streitfällen über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte entscheidet der zuständige Sondertreuhänder.

Die Vorschrift entspricht dem § 19 Abs. 1 Ziff. 1 AOG. mit der Einschränkung, daß dem Treuhänder nicht die Aufgabe übertragen worden ist, über die Bildung und Geschäftsführung der

§ 15 Vertrauensräte zu wachen. Das Gesetz geht davon aus, daß durch die Eigenart der hier in Betracht kommenden Verwaltungen und Betriebe, insbesondere auch durch die Möglichkeit eines Eingreifens im Wege der Dienstaufsicht die ordnungsmäßige Durchführung des Gesetzes gewährleistet ist, und daß es genügt, bei Streitfällen eine unbeteiligte Entscheidungsstelle zur Verfügung zu stellen. Der Treuhänder hat also im Gegensatz zum AOG. z. B. nicht die Möglichkeit, in Fällen, in denen nach seiner Auffassung entgegen den gesetzlichen Vorschriften ein Vertrauensrat nicht gebildet oder nicht zu den ihm vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben herangezogen wird, anordnend einzugreifen, sofern nicht ein Streitfall zwischen Führer und Gefolgschaft vorliegt; es ist ihm aber selbstverständlich unbenommen, auch in diesen Fällen mit der Leitung der Verwaltung oder des Betriebes oder der Dienstaufsichtsstelle in Verbindung zu treten.

Entscheidungen des Sondertreuhänders in Streitfällen binden die Beteiligten (vgl. die Anm. 2 zu § 19 Abs. 1 Ziff. 1 AOG.); Zuwiderhandlungen sind nach Maßgabe des § 20 dieses Gesetzes in Verb. mit § 36 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. mit ehrengerichtlicher Strafe bedroht. Ein dem § 16, § 19 Abs. 1 Ziff. 3 entsprechendes Recht auf Anrufung des Vertrauensrates zur Entscheidung gegenüber Regelungen des Führers einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Dienstordnung, besteht nicht. Berechtigten Beschwerden der Gefolgschaft wird insoweit durch die Dienstaufsichtsbehörde oder durch Einwirkung derjenigen Verwaltung, die bei Betrieben mit eigener Rechtspersönlichkeit entscheidenden Einfluß auf die Leitung der Betriebe ausübt, Rechnung getragen werden können.

Ausführungsbestimmungen — § 15

Die Ausführungsbestimmungen zu den den Vertrauensrat betreffenden Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit finden auf den Vertrauensrat dieses Gesetzes entsprechende Anwendung.

Die Ausführungsbestimmungen zu den den Vertrauensrat betreffenden Vorschriften sind in der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. 3. 1934 RGBl. I S. 187 getroffen worden — vgl. unten Anhang.

Dienstordnung — § 16 — § 16

(1) Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes kann für die Angestellten und Arbeiter der Verwaltung und des Betriebes eine Dienstordnung erlassen, in der neben Bestimmungen über die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Dienst Vorschriften über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen werden können. Geschieht das, so ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung der Sonderleistungen Bedacht zu nehmen.

(2) Untersteht eine Gruppe von Verwaltungen oder Betrieben einer gemeinsamen Verwaltung, so kann deren Führer eine gemeinsame Dienstordnung erlassen, auf die die Vorschriften des Abs. 1 Anwendung finden. Das gleiche gilt, wenn eine Gruppe von Verwaltungen oder Betrieben einer gemeinsamen Dienstaufsicht untersteht. In dieser gemeinsamen Dienstordnung kann für die im § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts bestimmt werden.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Dienstordnung.
2. Gemeinsame Dienstordnung.

1. Dienstordnung

Die Vorschriften des AOG. über die Betriebsordnung sind in den §§ 26 ff. AOG. enthalten. An die Stelle dieser ins einzelne gehenden Regelung begnügt sich das vorliegende Gesetz in § 16 Abs. 1 mit der allgemeinen Ermächtigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes, für die Angestellten und Arbeiter des Betriebes eine Dienstordnung zu erlassen. Ein Zwang zum Erlaß besteht jedoch nicht. Hält der Führer der Verwaltung oder des Betriebes eine Dienstordnung für geboten, so ist er hinsichtlich des Inhalts an irgendwelche Mußvorschriften,

§ 16 wie sie § 27 AOG. vorsieht, nicht gebunden. Vor ihrem Erlaß ist die Dienstordnung im Vertrauensrat zu beraten, vgl. § 4 Abs. 2. Die Vertrauensmänner können selbstverständlich in Verwaltungen und Betrieben, in denen eine Dienstordnung nicht besteht, auch die Frage des Erlasses zum Gegenstand einer Beratung machen. Eine Möglichkeit gegen die Entscheidung des Führers oder des Inhalts einer Dienstordnung den Treuhänder anzurufen, besteht jedoch entgegen § 16 in Verb. mit § 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG. nicht. Die erwähnten Vorschriften des AOG. haben ihren Grund darin, daß der Staat die letzte Verantwortung für eine gerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen übernommen hat. Sie mußten daher entbehrlich erscheinen, soweit in Verwaltungen und Betrieben der öffentlichen Hand diese Verantwortung bereits durch die öffentlich-rechtliche Stellung des Führers oder den „entscheidenden Einfluß" einer öffentlichen Verwaltung auf einen Betrieb gewährleistet erscheint. Es kann aber selbstverständlich auch in diesen Fällen die Dienstaufsichtsbehörde angerufen werden.

Die Vorschrift, daß bei der Festsetzung des Arbeitsentgelts auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung der Sonderleistungen Bedacht zu nehmen ist, (§ 16 Abs. 1), entspricht dem § 29 AOG.

Wegen der rechtlichen Bedeutung der Dienstordnung vgl. § 17.

Ueber die Art der Veröffentlichung einer Dienstordnung enthält das Gesetz keine Bestimmungen. Insbesondere ist nicht der Aushang der Dienstordnung vorgeschrieben wie in § 31 AOG.; er wird jedoch schon aus Zweckmäßigkeitsgründen geboten sein, da auf diese Weise die Unterrichtung der Angestellten und Arbeiter am sichersten und bequemsten erzielt wird. Sie wird daher auch neben einer etwaigen Veröffentlichung im Amtsblatt, die an sich genügt, um die Dienstordnung in Kraft zu setzen, zweckmäßig sein.

Die in den §§ 26 ff. AOG. erlassenen Ausführungsbestimmungen, vgl. § 26 der 2. DurchfVO. zum AOG. vom 10. 3. 34, sind nicht ausdrücklich für anwendbar erklärt.

Die Vorschriften der Sozialversicherungsgesetze über die Rechtsverhältnisse der Bediensteten der Sozialversicherungsträger und über den Erlaß von Dienstordnungen durch diese werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Sozialversicherungsgesetze haben als Sondergesetze den Vorrang vor dem Gesetze vom 23. 3. 1934, wie dies seiner Zeit anläßlich der entsprechenden Rechtsfragen wegen des Verhältnisses zwischen dem BRG. und der Tarifvertragsordnung einerseits und den Sozialversicherungsgesetzen anderseits durch die Rechtsprechung festgestellt worden ist, vgl. RAG. v. 21. 9. 29, RAGE. 4 184; Bensh. Samml. 7 28;

RWA. v. 11. 6. 24, RABl. 1925, S. 87; Knoll, Monatsschr. f. Arb.- u. Ang.-Vers. 1930 19 und die Kommentare zu § 75 BRG. Ueber das Verhältnis von Dienstordnungen i. S. der Sozialversicherungsgesetze und bish. Tarifvertrag vgl. RGZ. 114 22 und 117 415; RAG. v. 9. 3. 29, Bensh. Samml. 5 421; RAG. v. 11. 5. 29, Bensh. Samml. 6 66. § 16

2. Gemeinsame Dienstordnung

Von besonderer Bedeutung ist die Vorschrift des Abs. 2 über die gemeinsame Dienstordnung. Ohne diese Vorschrift wäre es zwar möglich gewesen, durch Dienstanweisung an die Führer der einzelnen Verwaltungen und Betriebe diese zum Erlaß einer inhaltlich übereinstimmenden Dienstordnung zu veranlassen und so eine einheitliche Dienstordnung innerhalb eines Verwaltungszweiges zu erzielen; es wäre dies jedoch ein umständlicher Umweg zur Erreichung eines vielfach notwendigen Zieles gewesen. Das Gesetz läßt daher den Erlaß einer gemeinsamen Dienstordnung zu für eine Gruppe von Verwaltungen und Betrieben, die einer gemeinsamen Verwaltung oder einer gemeinsamen Dienstaufsicht unterstehen, also seitens der vorgesetzten Dienststelle oder Dienstaufsichtsstelle. Es kann z. B. für die gesamte Finanzverwaltung seitens des Reichsministers der Finanzen eine gemeinsame Dienstordnung erlassen werden; ebenso z. B. seitens des Reichsministers des Innern für die seiner Aufsicht unterstehenden Verwaltungsdienststellen der Länder und für die Verwaltungen der Gemeinden, die kraft des Aufsichtsrechts der Innenminister der Länder der Aufsicht des Reichsministers des Innern unterstehen, vgl. Schilling in ZfW. 1934 136. Darüber hinaus kann durch übereinstimmenden Erlaß derartiger gemeinsamer Dienstordnungen durch die Reichsministerien ein einheitliches Dienstrecht der in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben beschäftigten Angestellten und Arbeiter erzielt werden.

Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit — § 1 Abs. 1c — fallen nicht unter die Vorschrift des § 16 Abs. 2; sie sind nicht im Sinne dieser Vorschrift einer Verwaltung unterstellt und unterliegen nicht der Dienstaufsicht.

Die gemeinsame Dienstordnung nähert sich, was ihre Bedeutung anbetrifft, der Tarifordnung. Es kann insbesondere auch hier das Bedürfnis vorliegen, Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen, die sich nach der gemeinsamen Dienstordnung richten, an einer Stelle zur Entscheidung zu bringen, um im Interesse aller Beteiligten eine einheitliche Auslegung der gemeinsamen Dienstordnung zu erreichen. Diesem Bedürfnis trägt das Gesetz Rech-

§ 17 § 18 nung, indem es in § 16 Abs. 2 letzter Satz zuläßt, daß für die in § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Gerichts in einer gemeinsamen Dienstordnung bestimmt wird, vgl. auch § 6 Abs. 6 AOG.

Die rechtliche Bedeutung der gemeinsamen Dienstordnung ist die gleiche wie die der Dienstordnung nach Abs. 1. Sie hat also gleichfalls keinen obrigkeitlichen, sondern rein privatrechtlichen Charakter.

Rechtswirkung der Dienstordnung

§ 17

Die Bestimmungen der Dienstordnung sind für die Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

Vgl. die Bemerkungen zu der entsprechenden Vorschrift des § 30 AOG.

Richtlinien und Tarifordnungen

§ 18

(1) Durch Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst, die der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und, soweit dieser für die an der Regelung beteiligten Verwaltungen und Betriebe nicht selbst zuständig ist, mit den zuständigen Reichsministern für Gruppen von Verwaltungen und Betrieben bestellt, können für diese Gruppen von Verwaltungen und Betrieben oder einzelne von ihnen Richtlinien für den Inhalt von Dienstordnungen und für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit Angestellten, deren Gehalt die für die Angestelltenversicherung maßgebende Grenze nicht übersteigt, sowie mit Arbeitern nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß festgesetzt werden.

(2) Die Sondertreuhänder können innerhalb ihrer Zuständigkeit nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe oder für einzelne Gruppen oder Bezirke das Dienstverhältnis der im Abs. 1 bezeichneten Angestellten und Arbeiter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch eine Tarifordnung regeln. Ihre Bestimmungen sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Dienstordnungen finden keine Anwendung. § 18

(3) Der § 32 Abs. 2 Satz 4 (Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit) und Abs. 3 (Bekanntmachung von Richtlinien und Tarifordnungen) des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit und die dazu ergangenen Ausführungsvorschriften gelten entsprechend.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Allgemeines.
2. Richtlinien und Tarifordnungen.

1. Allgemeines

Die Vorschrift entspricht der des § 32 AOG. Wie für die privatwirtschaftlichen Betriebe ist auch für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe die Möglichkeit vorgesehen, daß ein Treuhänder durch Richtlinien für den Inhalt von Dienstordnungen oder den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen oder durch Tarifordnungen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Verwaltungen und Betrieben Einfluß nimmt. Die Einrichtung eines Sondertreuhänders des öffentlichen Dienstes für diese Fragen findet ihre Rechtfertigung darin, daß die Regelungen unter dem Gesichtspunkte der Einheitlichkeit des gesamten öffentlichen Dienstes getroffen werden und dahinter örtliche oder branchenmäßige Gesichtspunkte zurücktreten müssen. Dem entspricht es auch, wenn die Bestellung vom Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und den nach den beabsichtigten Regelungen sonst etwa beteiligten Reichsministern (oder dem Präsidenten des Reichsbankdirektoriums, § 24) erfolgt.

§ 18 Abweichend vom AOG., nach dem das Eingreifen des Treuhänders durch Richtlinien oder Tarifordnungen ein Ausfluß seiner Aufgabe ist, die sozialpolitischen Verhältnisse seines Bezirks laufend zu überwachen, findet eine solche Ueberwachung beim öffentlichen Dienst durch die Reichsregierung selbst statt. Ein Sondertreuhänder wird regelmäßig von der Reichsregierung nur dann bestellt werden, wenn sie selbst eine Nachprüfung für erforderlich hält, ob der Erlaß von Richtlinien oder einer Tarifordnung geboten ist. Das Gesetz schließt allerdings auch die Bestellung eines oder mehrerer ständiger Sondertreuhänder nicht aus.

Eine praktisch nicht sehr ins Gewicht fallende Abweichung vom AOG. bedeutet es ferner, daß Richtlinien und Tarifordnungen nicht für Angestellte vorgesehen sind, deren Gehalt die für die Angestelltenversicherung maßgebende Grenze übersteigt. Die Grenze für Angestelltenversicherung ist zur Zeit 7200 RM., vgl. § 11 des Gesetzes zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Invaliden-, Angestellten- und der knappschaftlichen Versicherung vom 7. 12. 33 (RGBl. I S. 1039).

2. Richtlinien und Tarifordnungen

Die Vorschrift des § 18 über die Richtlinien entspricht, von den unter 1 erwähnten Besonderheiten abgesehen, der Vorschrift des § 32 Abs. 1 AOG.

Der Erlaß einer Tarifordnung für Betriebe der Privatwirtschaft nach § 32 Abs. 2 AOG. ist von der Voraussetzung abhängig, daß zum Schutze der Beschäftigten die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten ist. Für die im öffentlichen Dienst Beschäftigten ist der Schutz ohne weiteres durch die behördliche Stellung des Unternehmers, die Dienstaufsicht oder den maßgeblichen Einfluß öffentlicher Verwaltungen auf die öffentlichen Betriebe gewährleistet. Maßgebend für den Erlaß einer Tarifordnung im öffentlichen Dienst werden Gründe einer einheitlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die verschiedenen Zweige des öffentlichen Dienstes, eine Nachprüfung und Regelung der Arbeitsbedingungen gegenüber Forderungen der Beschäftigten u. a. sein können. Das Gesetz stellt keine bestimmten Voraussetzungen auf. Die Auflockerung der tariflichen Regelungen, die das AOG. für die Privatwirtschaft durchführen will, wird jedoch ein leitender Grundgedanke auch im öffentlichen Dienst sein müssen.

Soweit eine Tarifordnung für den öffentlichen Dienst erlassen wird, kann sie fachlich nach Gruppen oder bezirklich abgegrenzt werden. Für einen Einzelbetrieb oder eine einzelne Verwaltung

kommt aber auch im öffentlichen Dienst nur eine Regelung durch Dienstordnung, nicht durch Tarifordnung, in Frage. § 19

Die Wirkung einer für den öffentlichen Dienst ergangenen Tarifordnung auf die Einzelarbeitsverhältnisse ist übereinstimmend mit den in § 32 Abs. 2 AOG. gegebenen allgemeinen Vorschriften geregelt. Wenn die einer tariflichen Bestimmung entgegenstehenden Bestimmungen einer behördlichen Dienstordnung „keine Anwendung finden" sollen, also nicht wie in § 32 AOG. für nichtig erklärt werden, so kann daraus bestenfalls gefolgert werden, daß sie beim Wegfall der Tarifordnung wieder aufleben. Praktisch besteht jedoch kein Unterschied. Die Möglichkeit in der Tarifordnung, die Arbeitsgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt, auszuschließen und die Entscheidung einem Schiedsgericht zu übertragen, ist entsprechend § 32 Abs. 2, letzter Satz, vorgesehen. Eine Möglichkeit, dem Sondertreuhänder auch die Ueberwachung der Durchführung der Tarifordnung zu übertragen (§ 32 Abs. 3 AOG.), ist im Gesetz für den öffentlichen Dienst nicht vorgesehen, ebensowenig Ueberwachung durch die bezirklichen Treuhänder, da eine derartige Ueberwachung im Ergebnis eine Aufsicht über die verantwortlichen obersten Reichsbehörden bedeutet haben würde. Die Ueberwachung ist im Wege der Dienstaufsicht durchzuführen; im übrigen bleibt in Streitfällen die Entscheidung des Gerichts vorbehalten.

Wegen der in § 18 Abs. 3 bezeichneten Ausführungsvorschriften vgl. Art. VII §§ 21 ff. der 2. DurchfVO. zum AOG. v. 10. 3. 34.

Stellung des Sondertreuhänders, Sachverständigenausschuß

§ 19

(1) Auf die im § 18 genannten Sondertreuhänder finden die Vorschriften des § 25 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit Anwendung. Sie sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden.

(2) Dem Sondertreuhänder tritt zu seiner Beratung bei den nach § 18 zu treffenden Entscheidungen ein Sachverständigenausschuß zur Seite. Dieser Ausschuß wird gebildet aus Sachverständigen, die der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit den beteiligten Reichsministern in erforder-

§ 19 licher Zahl bestellt; vier weitere Sachverständige bestellt der Reichsarbeitsminister aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront, die geeignete Vertrauensmänner (Arbeiter und Angestellte) in Vorschlag zu bringen hat. Dem Sondertreuhänder bleibt es überlassen, zwei weitere Sachverständige hinzuzuziehen.

(3) Auf diese Sachverständigen findet die Vorschrift des § 24 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit Anwendung.

Inhalt der Anmerkungen:

1. Stellung des Sondertreuhänders.
2. Sachverständigenausschuß.

1. Stellung des Sondertreuhänders

Dem Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst sind im Gesetz Aufgaben sowohl auf dem Gebiete der Betriebsverfassung (§ 7 Abs. 2, § 12 Abs. 1 und 2, § 13 und 14), wie auf dem Gebiete überbetrieblicher Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 18) und auf dem Gebiete der Ehrengerichtsbarkeit (§ 20) übertragen worden. Bei allen drei Aufgabengebieten kann die Frage einer gegenseitigen Amtshilfe zwischen Sondertreuhänder und sonstigen öffentlichen Behörden von Bedeutung sein. Der § 19 Abs. 1, nach dem auf die im § 18 genannten Treuhänder die Vorschrift des § 25 AOG. Anwendung finden, wird daher nicht dahin verstanden werden können, daß nur bei den in § 18 dem Sondertreuhänder zugewiesenen Aufgaben eine Verpflichtung zur gegenseitigen Amtshilfe gemäß § 25 AOG. bestünde; die Verpflichtung besteht vielmehr auch bei den anderen Aufgaben, wie zum mindesten in sinngemäßer Auslegung des § 19 Abs. 1 angenommen werden muß; vgl. auch die Bezugnahme auf den § 18 in § 7 Abs. 2.

Das Gesetz sieht für den Regelfall vor, daß die Aufgaben des Sondertreuhänders auf dem Gebiet der Betriebsverfassung und der Ehrengerichtsbarkeit durch den zuständigen Treuhänder der Arbeit wahrgenommen werden, soweit nicht im Einzelfall ein Sondertreuhänder bestellt ist (§ 21). Die Bestellung ständiger Treuhänder für diese Aufgabenkreise ist jedoch nicht ausgeschlossen. Ueber die Dienststelle eines derartigen ständigen Sondertreuhänders sagt das Gesetz nichts. Ein Sachverständigenbeirat wird danach nicht gebildet; es ist auch nicht vorgesehen, daß ihm Beauftragte, wie nach § 21 AOG., zur Seite gestellt werden können. Die Berufung von Sachverständigenausschüssen zur Beratung im Einzelfall durch den Sondertreuhänder schreibt das Gesetz nur für den Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen ausdrücklich vor; rechtliche Hinderungsgründe, Sachverständigenausschüsse auch in anderen geeigneten Fällen zu berufen, bestehen aber nicht.

Der Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst ist als solcher nicht Reichsbeamter wie die bezirklichen Treuhänder nach § 18 AOG. Die Bindung an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung war daher vom Gesetz ausdrücklich auszusprechen. Auch insoweit ist entsprechend den vorstehenden Ausführungen über die Amtshilfe anzunehmen, daß sich die Vorschrift des § 19 Abs. 1 Satz 2, sei es unmittelbar, sei es im Wege entsprechender Anwendung, auch auf die sonstigen Aufgaben des Sondertreuhänders erstreckt; der Sondertreuhänder ist also auch bei ihrer Erledigung an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden. Die Bindung des Sondertreuhänders, insbesondere bei dem Erlaß von Tarifordnungen an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung als der Spitze der Verwaltungen und Betriebe, auf die sich die Tarifordnung erstrecken soll, wird praktisch dem Treuhänder nicht die Möglichkeit objektiver Prüfung und Entscheidung nehmen dürfen, da sich andernfalls die Bestellung eines Sondertreuhänders erübrigt hätte und im Verwaltungswege die erforderlichen Anordnungen getroffen werden könnten. Die Weisungen werden sich etwa auf den Kreis der zu regelnden Fragen, auf den Aufbau der Tarifordnung, auf die Berücksichtigung von Ortsklassen, auf die Bindung an etatsrechtliche Grenzen und auf ähnliche Fragen erstrecken können.

2. Sachverständigenausschuß

Die Beratung des Sondertreuhänders durch einen Sachverständigenausschuß ist, wie bereits erwähnt, nur bei dem Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen vom Gesetz vorgesehen. Das Gesetz weicht insofern vom AOG. ab, das in § 23 Abs. 3 AOG. den Treuhändern freistellt, auch bei ihren sonstigen Aufgaben zu einer Beratung im Einzelfall einen Sachverständigenausschuß zu berufen. Es dürfte jedoch, wie erwähnt, nicht ausgeschlossen sein, im Verwaltungswege eine entsprechende Regelung für den Sondertreuhänder einzuführen.

Eine Abweichung vom AOG. besteht auch darin, daß der Sachverständigenausschuß nicht wie im AOG. vom Treuhänder allein zusammengesetzt wird; die Sachverständigen werden vielmehr

§ 20 überwiegend von der Reichsregierung bestellt. Dem Sondertreuhänder ist nur die Berufung von zwei Sachverständigen überlassen; es wird ihm damit insbesondere ermöglicht, in geeigneten Fällen Sachverständige aus verwandten Zweigen der Privatwirtschaft zu seiner Beratung hinzuzuziehen. Die vom Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit den beteiligten Reichsministern bestellten Sachverständigen werden in erster Linie aus dem Kreis der beteiligten Ressorts zu entnehmen sein. Eine Höchstzahl ist nicht vorgesehen. Es bedarf auch hier ebensowenig wie im Sachverständigenausschuß nach dem AOG. einer Parität zwischen den Sachverständigen aus dem Kreis der Verwaltung und den als Sachverständige berufenen Vertrauensmännern, da auch hier nur Beratungen, nicht Abstimmungen in Frage kommen, es also nicht auf die Stimmenzahl, sondern auf die Sachkunde und Persönlichkeit des Sachverständigen ankommt.

Die in § 19 Abs. 3 vorgesehene Vereidigung liegt dem Sondertreuhänder ob, zu dessen Beratung die Sachverständigen berufen werden.

Soziale Ehrengerichtsbarkeit § 20

(1) Die Vorschriften des Vierten Abschnittes „Soziale Ehrengerichtsbarkeit", §§ 35 ff. des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst den Ausführungsvorschriften hierzu, finden auf die Angehörigen öffentlicher Verwaltungen und Betriebe mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, daß die Aufgaben des Treuhänders der Arbeit durch den zuständigen Sondertreuhänder wahrgenommen werden.

(2) Die Unterstellung unter eine Disziplinargerichtsbarkeit als Beamter oder Soldat schließt die ehrengerichtliche Verfolgung aus. Die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes kann nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde erfolgen.

§ 20 Die staatliche Disziplinargerichtsbarkeit, der Beamte und Soldaten unterstellt sind, überwacht die Ehrenhaftigkeit des Handelns dieser Personen in allen Dienstobliegenheiten. Sie erfaßt damit auch den sozialen Pflichtenkreis, der nach dem vorliegenden Gesetz und dem AOG. unter den Schutz der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gestellt ist. Führer von öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, die Beamte oder Soldaten sind, ebenso wie Gefolgschaftsangehörige werden sich also bei Verstößen gegen die soziale Ehre vor dem für sie zuständigen Disziplinargericht nach den Vorschriften des Beamten- und Militärdisziplinarrechts zu verantworten haben. Daneben konnte eine ehrengerichtliche Verfolgung nach den Vorschriften des AOG. nicht in Betracht kommen.

Die Unterstellung unter eine sonstige Disziplinargerichtsbarkeit, z. B. eines Standes, der Partei, der SA. usw. schließt, da sie nicht vom Staat überwacht wird und sich nicht notwendig auf den hier fraglichen sozialen Pflichtenkreis bezieht, die soziale Ehrengerichtsbarkeit des Gesetzes nicht aus.

Die Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines von einer Verwaltung geführten Betriebes unterstehen dem Weisungsrecht der Dienstaufsichtsbehörde, also letzten Endes des zuständigen Ministers. Soweit sie etwa im Einzelfall nach Weisungen ihrer Aufsichtsbehörde gehandelt haben, kann eine Nachprüfung dieser Handlung nicht Gegenstand eines ehrengerichtlichen Verfahrens sein; das Ehrengericht würde anderenfalls nicht über den Führer der Verwaltung oder des Betriebes, sondern über seine Dienstvorgesetzten zu Gericht sitzen. Es bedurfte daher hier der Einschränkung, daß die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde erfolgen kann. Oeffentliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit unterstehen keiner Dienstaufsicht. Die Ausnahmebestimmung des § 20 Abs. 2 findet also auf sie keine Anwendung. Sie sind der Ehrengerichtsbarkeit wie privatwirtschaftliche Betriebe unterstellt.

Bei der Zustimmung der Aufsichtsbehörde handelt es sich um eine Prozeßvoraussetzung, deren Fehlen die Eröffnung des ehrengerichtlichen Verfahrens ausschließt. Soweit das Verfahren irrtümlich eröffnet ist, hat Einstellung zu erfolgen.

Vgl. im übrigen die Bemerkungen zu den §§ 35 ff. AOG.

§ 21 Wahrnehmung der Aufgaben des Sondertreuhänders
§ 22 durch die bezirklichen Treuhänder der Arbeit

§ 21

Die Aufgaben des Sondertreuhänders in den Fällen der §§ 7 Abs. 2, 12 Abs. 1 und 2, 13, 14 und 20 Abs. 1 werden durch den zuständigen Treuhänder der Arbeit wahrgenommen, soweit nicht im Einzelfalle ein Sondertreuhänder bestellt ist.

Kündigungsschutz

§ 22

Die Vorschriften des Fünften Abschnittes „Kündigungsschutz", §§ 56 ff. des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, finden auf Arbeiter und Angestellte in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben entsprechende Anwendung. Der Reichsarbeitsminister ist jedoch ermächtigt, im Einvernehmen mit dem zuständigen Reichsminister Verwaltungen und Betriebe oder Gruppen von ihnen durch Verordnung von der Anwendung dieser Bestimmungen auszunehmen, wenn für ihre Angehörigen ein mindestens gleichwertiger Kündigungsschutz durch Dienst- oder Tarifordnungen gesichert erscheint.

Die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes genießen grundsätzlich den gleichen, in §§ 56 f. ADG. geregelten Kündigungsschutz, wie die Angestellten und Arbeiter der Privatwirtschaft. Oeffentliche Verwaltungen und Betriebe können jedoch nach Maßgabe des § 22 Satz 2 von diesen Vorschriften ausgenommen werden, wenn für ihre Angehörigen ein mindestens gleichwertiger Kündigungsschutz gewährleistet ist. Da § 58 ADG. bei Klagen auf Widerruf der Kündigung die Festsetzung der Entschädigung durch das Gericht auf höchstens vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes gestattet, würde ein „gleichwertiger Kündigungsschutz" jedenfalls dann gesichert erscheinen, wenn, wie dies in großen Zweigen des öffentlichen Dienstes der Fall ist, in dieser Höhe etwa Abkehrgelder bei notwendigen Entlassungen durch Dienst- oder Tarifordnungen festgesetzt sind. Dabei könnte das Abkehrgeld nach der Dauer der Beschäftigung auch nach unten

gestaffelt sein, da ja auch das Gericht bei Entlassungen nach kurzer Beschäftigungsdauer im allgemeinen nicht den Höchstbetrag der Entschädigung festsetzen wird. § 23 § 24

Eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen dürfte dagegen wohl nicht genügen. Es besteht hier keine Gewähr, daß die so geschützten Angestellten und Arbeiter durch den Vertragsanspruch auf Gehalt oder Lohn während der Kündigungsfrist einen Ausgleich für die in §§ 56 f. vorgesehene Entschädigung erhalten. Wird das Dienstverhältnis, wenn auch unter Einhaltung der längeren Kündigungsfristen, zu dem Zeitpunkt gelöst, bis zu dem der Angestellte und Arbeiter auch ohnedies beschäftigt worden wäre, weil seine Arbeitskraft erforderlich war, so erhält er an Gehalt oder Lohn nur das, was er ohnedies erhalten haben würde, würde sich also bei Fortfall der Kündigungsentschädigung schlechter stehen, als ein anderer Angestellter oder Arbeiter. Ob demgegenüber die größere Sicherheit der Stellung und die Möglichkeit, sich bei Verlust des Arbeitsplatzes rechtzeitig nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen zu können, als Ausgleich für die geldliche Schlechterstellung angesehen werden kann, ist zweifelhaft.

Ueber die Nichtanwendbarkeit des § 20 ADG. s. Vorbem. 9 oben S. 565.

Ausnahmen vom Geltungsbereich des Gesetzes

§ 23

Die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 18 und 19 finden auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung keine Anwendung.

Vgl. § 4 Abs. 2 ADG.

Befugnisse des Präsidenten des Reichsbank-Direktoriums

§ 24

Für die Reichsbank tritt in den Fällen des § 1 Abs. 2 und 3, des § 3 Abs. 2 und 3, des § 18 Abs. 1 und des § 22 an Stelle des zuständigen Reichsministers und im Falle des § 19 Abs. 2 an Stelle des beteiligten Reichsministers der Präsident des Reichsbank-Direktoriums.

§ 25 Inkrafttreten und Durchführung des Gesetzes

§ 25

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu seiner Durchführung einschließlich der Vorschrift des § 25 Abs. 2 handelt, mit dem Tage der Verkündung, im übrigen mit dem 1. Mai 1934 in Kraft, es sei denn, daß der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern einen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(2) Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen.

Berlin, den 23. März 1934.

Der Reichskanzler
Adolf Hitler.
Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.
Der Reichswirtschaftsminister
Dr. Schmitt.
Der Reichsminister der Finanzen
Graf Schwerin von Krosigk.
Der Reichsminister des Innern
Frick.
Der Reichspost- und Reichsverkehrsminister
Frhr. v. Eltz.
Der Reichsminister der Justiz
Dr. Gürtner.

Anhang

1.
Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit

Vom 1. März 1934
(RGBl. I S. 174)

Auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, § 18 Abs. 1 und § 64 Abs. 2 (Reichsgesetzblatt I S. 45 ff.), wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister des Innern verordnet:

§ 1

Wirtschaftsgebiete im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit sind in der Anlage zur Durchführungsverordnung zum Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 13. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 368, 369) bezeichneten Bezirke[1]).

§ 2

Als Sitze der Treuhänder der Arbeit werden für die nachgenannten Wirtschaftsgebiete folgende Orte bestimmt:

Ostpreußen:	Königsberg i. Pr.,
Schlesien:	Breslau,
Brandenburg:	Berlin,
Pommern:	Stettin,
Nordmark:	Hamburg,
Niedersachsen:	Bremen,
Zweigstelle:	Hannover,
Westfalen:	Essen,
Rheinland:	Köln,
Hessen:	Frankfurt a. M.,
Mitteldeutschland:	Weimar,
Zweigstelle:	Magdeburg,
Sachsen:	Dresden,
Bayern:	München,
Südwestdeutschland:	Karlsruhe,
Zweigstelle:	Stuttgart.

Berlin, den 1. März 1934.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.

[1]) Abgedruckt unten S. 608.

Anhang

Anlage zur Durchführungsverordnung zum Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 13. Juni 1933

(RGBl. I S. 368, 369)

Abgrenzung der Wirtschaftsgebiete

1. **Wirtschaftsgebiet Ostpreußen.**
   Bezirk: Provinz Ostpreußen.
2. **Wirtschaftsgebiet Schlesien.**
   Bezirk: Provinzen Niederschlesien (ohne Kreis Hoyerswerda)[1]) und Oberschlesien, Kreis Fraustadt[1]).
3. **Wirtschaftsgebiet Brandenburg.**
   Bezirk: Stadt Berlin, Provinz Brandenburg, Provinz Grenzmark Posen-Westpreußen ohne Kreis Fraustadt[2]), Kreis Hoyerswerda.
4. **Wirtschaftsgebiet Pommern.**
   Bezirk: Provinz Pommern, Freistaat Mecklenburg-Strelitz ohne den Landesteil Ratzeburg-Schönberg[3]).
5. **Wirtschaftsgebiet Nordmark.**
   Bezirk: Provinz Schleswig-Holstein, Freistaat Hamburg, Freistaat Mecklenburg-Schwerin, Freistaat Lübeck, Landesteil Ratzeburg-Schönberg des Freistaates Mecklenburg-Strelitz[4]), oldenburgischer Landesteil Lübeck[5]), hannoversche Kreise Land Hadeln (Kreissitz in Otterndorf), Stade, Harburg-Wilhelmsburg (Stadt) und Harburg-Land (Kreissitz in Harburg-Wilhelmsburg)[6])
6. **Wirtschaftsgebiet Niedersachsen**
   Bezirk: Provinz Hannover ohne die Kreise Land Hadeln, Stade, Harburg-Wilhelmsburg (Stadt) und Harburg (Land)[3]), Freistaat Oldenburg ohne die Landesteile Lübeck[3]) und Birkenfeld[6]), Freistaat Bremen, Freistaat Braunschweig.
7. **Wirtschaftsgebiet Westfalen.**
   Bezirk: Provinz Westfalen, Regierungsbezirk Düsseldorf[6]), Kreise Altenkirchen[6]) und Dillenburg[7]), Freistaaten Lippe und Schaumburg-Lippe.

[1]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Brandenburg.
[2]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Schlesien.
[3]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Nordmark.
[4]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Pommern.
[5]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Niedersachsen.
[6]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Rheinland.
[7]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Hessen.

Anhang

8. **Wirtschaftsgebiet Rheinland.**
   Bezirk: Rheinprovinz (ohne den Regierungsbezirk Düsseldorf[8]) und ohne den Kreis Altenkirchen)[8]), vom Kreise St. Goarshausen die Orte: Oberlahnstein, Niederlahnstein, Braubach, Friedrichssegen, Nievern und Fachbach[7]), Unterwesterwaldkreis (Kreissitz in Montabaur)[7]), oldenburgischer Landesteil Birkenfeld[5]).
9. **Wirtschaftsgebiet Hessen.**
   Bezirk: Freistaat Hessen, Provinz Hessen-Nassau (ohne die Kreise Dillenburg[8]) und Herrschaft Schmalkalden[9]) und ohne die im Kreise St. Goarshausen gelegenen Orte: Oberlahnstein, Niederlahnstein, Braubach, Friedrichssegen, Nievern und Fachbach[6]) sowie ohne den Unterwesterwaldkreis)[6]).
10. **Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland.**
    Bezirk: Provinz Sachsen, Freistaat Thüringen, Freistaat Anhalt, Kreis Herrschaft Schmalkalden[7]).
11. **Wirtschaftsgebiet Sachsen.**
    Bezirk: Freistaat Sachsen.
12. **Wirtschaftsgebiet Bayern.**
    Bezirk: Freistaat Bayern (einschl. Landesteil Pfalz).
13. **Wirtschaftsgebiet Südwestdeutschland.**
    Bezirk: Freistaat Baden, Freistaat Württemberg, Hohenzollern (preuß. Regierungsbezirk Sigmaringen).

Anmerkung: Einzelne kleine Gebietsteile, die innerhalb der vorstehend angeführten Grenzen liegen (Enklaven), werden den Wirtschaftsgebieten zugeteilt, die diese Gebietsteile umschließen, wenn sie in der Aufzählung nicht besonders genannt sind.

2.

Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit

Vom 10. März 1934

(RGBl. I S. 187)

Auf Grund des § 64 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister verordnet:

[8]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Westfalen.
[9]) Vgl. Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland.

Anhang

Artikel I
Auswahl der Vertrauensmänner

§ 1

Die der Gefolgschaft zur Stellungnahme vorzulegende Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter (§ 9 Abs. 1 des Gesetzes) ist von dem Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebszellen-Obmann des Betriebes aufzustellen. Kommt zwischen diesen beiden Personen ein Einvernehmen nicht zustande, so kann der Treuhänder der Arbeit Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

Artikel II
Abstimmung über die Liste der Vertrauensmänner

§ 2

An der Abstimmung über die Liste der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter (§ 9 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes) kann jedes Mitglied der Gefolgschaft teilnehmen, das mindestens einundzwanzig Jahre alt und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte ist.

§ 3

(1) Der Führer des Betriebes hat die Abstimmung zu leiten. Er kann seinen Stellvertreter (§ 3 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes) als Abstimmungsleiter bestellen.

(2) Der Abstimmungsleiter beruft zu seiner Unterstützung die beiden Mitglieder der Gefolgschaft, die am längsten im Betriebe tätig sind. Ihnen ist Einblick in alle die Abstimmung betreffenden Vorgänge zu geben.

§ 4

Der Abstimmungsleiter hat eine Liste der Abstimmungsberechtigten (Abstimmungsliste) aufzustellen.

§ 5

(1) In einem Aushang hat der Abstimmungsleiter spätestens zwei Wochen vor dem ersten Abstimmungstage die Liste der Vertrauensmänner und der Stellvertreter bekanntzumachen und anzugeben, wo die Abstimmungsliste zur Einsicht ausliegt, wo die Abstimmungsberechtigten den Stimmzettel und den Abstimmungsumschlag empfangen und wann und wo sie den Zettel in dem Umschlag abgeben können. Die Abstimmung soll, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden.

Anhang

(2) Die Berichtigung der Abstimmungsliste kann nur innerhalb einer Ausschlußfrist von einer Woche seit dem ersten Tage des Aushangs bei der Abstimmungsleitung beantragt werden. Hierauf ist in dem Aushang hinzuweisen.

§ 6

Ueber den Antrag auf Berichtigung der Abstimmungsliste hat der Abstimmungsleiter unverzüglich zu entscheiden.

§ 7

Der Stimmzettel hat unter fortlaufender Nummer die Namen der als Vertrauensmänner und als Stellvertreter vorgeschlagenen Personen zu enthalten.

§ 8

Die Abstimmung ist geheim. Sie erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. Die Abgabe des unveränderten Stimmzettels gilt als Zustimmung, die Abgabe des durchstrichenen Stimmzettels als Ablehnung. Die Abstimmungsberechtigten können auch einzelne der als Vertrauensmänner und als Stellvertreter vorgeschlagenen Personen durch Streichung der Namen auf dem Stimmzettel ablehnen. Stimmzettel, die in anderer Weise geändert oder die unterschrieben oder mit einem Kennzeichen versehen sind, sind ungültig.

§ 9

Der Abstimmende hat seinen Stimmzettel in einem Abstimmungsumschlag an einem für die Stimmabgabe festgesetzten Tage unter Nennung seines Namens bei der von dem Abstimmungsleiter bezeichneten Stelle abzugeben. Der Abstimmungsumschlag ist in Gegenwart des Abstimmenden in einen verschlossenen Kasten zu stecken und die Stimmabgabe in der Abstimmungsliste zu vermerken.

§ 10

(1) Innerhalb von drei Tagen nach Abschluß der Stimmabgabe hat der Abstimmungsleiter das Ergebnis der Abstimmung in Gegenwart der von ihm nach § 3 Abs. 2 berufenen Mitglieder der Gefolgschaft festzustellen. Es ist zu ermitteln, welche der aufgestellten Personen eine Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten haben. Aus diesen Personen werden in der Reihenfolge der Liste, ohne Rücksicht auf die Zahl der auf den einzelnen entfallenen Stimmen, die Vertrauensmänner in der nach § 7 erforderlichen Zahl, sodann die Stellvertreter entnommen. Haben von den als Vertrauensmänner aufgestellten Personen bei der

Anhang

Abstimmung nicht so viel Personen eine Mehrheit erhalten, daß aus ihnen die erforderliche Zahl von Vertrauensmännern entnommen werden kann, so sind die übrigen Vertrauensmänner aus den als Stellvertreter aufgestellten Personen, die eine Mehrheit erhalten haben, zu entnehmen.

(2) Das Ergebnis ist den aufgestellten Vertrauensmännern und den Stellvertretern schriftlich mitzuteilen und durch Aushang bekanntzumachen.

§ 11

(1) Ergibt sich bei der Abstimmung für keine der als Vertrauensmänner und Stellvertreter aufgestellten Personen eine Mehrheit, so kann der Treuhänder der Arbeit die Vertrauensmänner und die Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

(2) Ergibt sich bei der Abstimmung eine Mehrheit nur für eine kleinere Zahl von Personen, als nach § 7 Vertrauensmänner zu bestellen sind, so kann der Treuhänder der Arbeit die übrigen Vertrauensmänner und die Stellvertreter berufen.

§ 12

(1) Der Führer des Betriebes hat die zur Durchführung der Abstimmung nötigen Einrichtungen, insbesondere auch die Stimmzettel und Abstimmungsumschläge, zur Verfügung zu stellen.

(2) Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Abstimmung darf eine Minderung des Arbeitsentgelts der Gefolgschaft nicht zur Folge haben.

§ 13

Sind bei dem Abstimmungsverfahren Vorschriften des Gesetzes oder dieser Verordnung derart verletzt worden, daß das Abstimmungsergebnis dadurch beeinträchtigt werden konnte, so kann jeder Angehörige des Betriebes spätestens zwei Wochen nach Bekanntgabe des Ergebnisses die Entscheidung des Treuhänders der Arbeit anrufen. Dieser kann die Wiederholung der Abstimmung anordnen, die aufgestellten Vertrauensmänner bestätigen oder gemäß § 9 Abs. 2 des Gesetzes andere Vertrauensmänner berufen.

§ 14

Steht die Berücksichtigung der Angestellten oder die Berücksichtigung der Arbeiter im Vertrauensrat in einem offenbaren Mißverhältnis zur Zusammensetzung der Gefolgschaft, so kann auf Antrag des Führers des Betriebes der Treuhänder zur Beseitigung dieses Mißverhältnisses einzelne Vertrauensmänner abberufen und durch andere Vertrauensmänner ersetzen.

Anhang

Artikel III

Anrufung des Treuhänders der Arbeit gemäß § 16 des Gesetzes

§ 15

Eine Anrufung des Treuhänders der Arbeit gegen Entscheidungen des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, ist erst zulässig, nachdem die Beschwerdepunkte vorher im Vertrauensrat erörtert worden sind. In der gemäß § 12 Satz 2 des Gesetzes vom Führer des Betriebes einzuberufenden Sitzung des Vertrauensrates sind die Beschwerdepunkte im einzelnen von den Beschwerdeführern zu begründen. Will der Führer des Betriebes den Wünschen der Beschwerdeführer nicht Rechnung tragen, so hat er die Gründe, die ihn für die Aufrechterhaltung seiner Entscheidung bestimmen, dem Vertrauensrat darzulegen. Er hat sodann festzustellen, ob die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Vertrauensrates die Anrufung des Treuhänders der Arbeit wünscht. Ergibt sich eine Mehrheit des Vertrauensrates für die Anrufung des Treuhänders der Arbeit, so können die Beschwerdeführer nunmehr ihre schriftlich zu begründende Beschwerde dem Führer des Betriebes einreichen, der sie binnen drei Tagen dem Treuhänder der Arbeit weiterzugeben hat. Er kann dabei zu den einzelnen Beschwerdepunkten Stellung nehmen.

Artikel IV

Anzeigepflichtige Entlassungen

§ 16

(1) Bei der Feststellung, ob die Voraussetzungen der Anzeigepflicht gemäß § 20 Abs. 1 des Gesetzes vorliegen, bleiben Entlassungen, die vor dem 1. Mai 1934 bereits durchgeführt sind, außer Betracht.

(2) Soweit Entlassungen, deren Bevorstehen nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes dem Treuhänder der Arbeit anzuzeigen ist, in der Zeit vom 1. bis 29. Mai 1934 durchgeführt werden sollen, kann die Anzeige bereits vor dem 1. Mai 1934 mit den im § 20 Abs. 2 und 3 bezeichneten Folgen dem Treuhänder der Arbeit erstattet werden.

Artikel V

Sachverständigenbeirat und Sachverständigenausschüsse

§ 17

Sachverständigenbeirat

(1) Der Treuhänder der Arbeit stellt ein Verzeichnis derjenigen Wirtschaftszweige auf, aus denen er die Mitglieder des Sach-

Anhang verständigenbeirats zu berufen beabsichtigt. Er kann dabei verschiedene Wirtschaftszweige, für die ihm nach ihrer Bedeutung innerhalb des Wirtschaftsgebietes die Bestellung eines gemeinsamen Sachverständigen ausreichend erscheint, zu einer Gruppe zusammenfassen. Wirtschaftszweige, für die durch Reichsgesetz eine ständische Gliederung durchgeführt ist, sind besonders zu berücksichtigen. Das Verzeichnis ist bis zum 15. März der Deutschen Arbeitsfront zwecks Aufstellung der Vorschlagslisten für die Sachverständigen zu übermitteln.

(2) Die Deutsche Arbeitsfront hat für die in dem Verzeichnis des Treuhänders der Arbeit bezeichneten Wirtschaftszweige und Wirtschaftsgruppen als Sachverständige mindestens je fünf Führer der Betriebe und je fünf Angehörige der Gefolgschaft, die in erster Linie Vertrauensmänner sein sollen, namhaft zu machen, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit aus besonderen Gründen die Benennung einer größeren Anzahl fordert. Die Namen der vorgeschlagenen Sachverständigen sind getrennt nach den Wirtschaftszweigen in alphabetischer Reihenfolge unter Mitteilung der Anschrift aufzuführen. Für einen durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Stand sind die Sachverständigen von der Deutschen Arbeitsfront im Einvernehmen mit dem Stande vorzuschlagen. Soweit dieses Einvernehmen nicht erzielt wird, sind die Vorschläge der Deutschen Arbeitsfront und des Standes dem Treuhänder der Arbeit bis zum 15. April einzureichen.

(3) Die Zahl der Mitglieder des Sachverständigenbeirats soll sechzehn nicht übersteigen. Der Treuhänder der Arbeit hat bei der Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats die verschiedenen Wirtschaftszweige entsprechend ihrer wirtschaftlichen Bedeutung in dem betreffenden Wirtschaftsgebiete zu berücksichtigen. Aus der Vorschlagsliste sind sowohl Führer der Betriebe als auch Angehörige der Gefolgschaften als Sachverständige zu berufen. Für einen durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Stand ist wenigstens ein Sachverständiger aus Angehörigen des Standes zu entnehmen. Ist über die vorzuschlagenden Sachverständigen eine Einigung zwischen der Deutschen Arbeitsfront und dem Stande nicht erzielt worden und gelingt es auch dem Treuhänder der Arbeit nicht, ein Einvernehmen über die zu berufenden Sachverständigen herzustellen, so hat er die Entscheidung des Reichsarbeitsminister herbeizuführen.

(4) Die Vorschlagsliste hat Gültigkeit für die Dauer eines Jahres (1. Mai bis 30. April). Der Treuhänder der Arbeit kann einzelne von ihm berufene Sachverständige durch andere in der Vorschlagsliste namhaft gemachte Persönlichkeiten ersetzen; soweit

er dabei Sachverständige berufen will, über die das erforderliche Einvernehmen zwischen der Deutschen Arbeitsfront und einem Stande nicht erzielt ist, finden die Vorschriften des Abs. 3 letzter Satz entsprechende Anwendung. Anhang

§ 18

Sachverständigenausschüsse

(1) Ueber die Bildung von Sachverständigenausschüssen entscheidet, abgesehen von den Fällen des § 32, der Treuhänder der Arbeit.

(2) Die Sachverständigen bestimmt der Treuhänder der Arbeit aus den ihm geeignet erscheinenden Persönlichkeiten seines Wirtschaftsgebietes. Zu Mitgliedern der Sachverständigenausschüsse sind vornehmlich Sachverständige der jeweils in Betracht kommenden Wirtschaftszweige zu bestimmen. Sofern es im Einzelfalle erwünscht ist, können auch Angehörige verwandter Wirtschaftszweige als Sachverständige hinzugezogen werden.

(3) Die Zahl der Mitglieder der Sachverständigenausschüsse soll acht nicht übersteigen. Die Sachverständigenausschüsse sollen in gleicher Zahl aus Führern der Betriebe und aus Angehörigen der Gefolgschaften bestehen. Die Angehörigen der Gefolgschaften sollen in Fragen, die ausschließlich oder überwiegend die Gruppe der Arbeiter betreffen, in der größeren Zahl aus der Gruppe der Arbeiter, in Fragen, die ausschließlich oder überwiegend die Gruppe der Angestellten betreffen, in der größeren Zahl aus der Gruppe der Angestellten entnommen werden.

(4) Betrifft der Gegenstand der Beratung im Sachverständigenausschuß Angelegenheiten eines durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Standes, so sind die Sachverständigen von dem Treuhänder der Arbeit im Einvernehmen mit dem Stande zu bestimmen.

§ 19

Aufwandsentschädigungen

Die Mitglieder des Sachverständigenbeirats und der Sachverständigenausschüsse erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen aus der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstausfall und Aufwand, sowie Ersatz der Fahrkosten entsprechend den für die nichtrichterlichen Beisitzer bei den Arbeitsgerichten geltenden Vorschriften.

Anhang

Artikel VI

Verwendung von Bußen

§ 20

Bußen in Geld (§ 28 Abs. 1 und 3 des Gesetzes) sind zum Besten der Nationalsozialistischen Gemeinschaft „Kraft durch Freude" zu verwenden.

Artikel VII

Bekanntmachung von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen. Einsendung von Betriebsordnungen

§ 21

Die Treuhänder der Arbeit haben unverzüglich zwecks Bekanntmachung die von ihnen nach § 32 Abs. 1 und 2 und § 33 Abs. 1 und 2 des Gesetzes erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen sowie ihre Aenderungen dem Reichsarbeitsminister in doppelter Ausfertigung zu übersenden und ihre Aufhebung mitzuteilen. Ebenso haben sie die Anordnungen nach § 72 Abs. 2 des Gesetzes über die Weiterdauer von Tarifverträgen als Tarifordnungen in doppelter Ausfertigung nebst einem Abdruck des Tarifvertrags dem Reichsarbeitsminister einzureichen.

§ 22

Die Bekanntmachung der Richtlinien und Tarifordnungen, ihrer Aenderung und Aufhebung sowie der Anordnungen nach § 72 Abs. 2 des Gesetzes erfolgt im Reichsarbeitsblatt.

§ 23

(1) Bei dem Reichsarbeitsministerium wird ein Register der Richtlinien und Tarifordnungen (Tarifregister) geführt. In das Tarifregister sind vom Tarifregisterführer der Erlaß von Richtlinien, Tarifordnungen und Anordnungen nach § 72 Abs. 2 des Gesetzes unter näherer Angabe des beruflichen und räumlichen Geltungsbereichs der Regelung, der Erlaß von Aenderungen und die Aufhebung von Richtlinien und Tarifordnungen unter Hinweis auf die Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt einzutragen. Je eine Ausfertigung der Richtlinien und Tarifordnungen sowie ihre Aenderungen ist in eine beim Tarifregister anzulegende Sammlung (Tarifsammlung) aufzunehmen, ebenso je eine Ausfertigung einer Anordnung nach § 72 Abs. 2 des Gesetzes nebst einem Abdruck des Tarifvertrags.

Anhang

(2) Die Einsichtnahme in das Tarifregister und die Tarifsammlung ist während der regelmäßigen Dienststunden des Reichsarbeitsministeriums jedem gestattet. Auf Verlangen wird eine schriftliche Auskunft über die Eintragungen in das Tarifregister kostenlos erteilt.

§ 24

Zu dem Tarifregister werden in der Form von Karteien ein Ortsverzeichnis und ein Berufsverzeichnis geführt. In der Ortskartei sind die räumlichen Bezirke, für die Richtlinien oder Tarifordnungen erlassen sind, in der Berufskartei die Berufsgruppen, die von den Richtlinien oder Tarifordnungen betroffen werden, jeweils unter Hinweis auf die Registerblätter, auf denen diese Richtlinien und Tarifordnungen eingetragen sind, in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen.

§ 25

Die Treuhänder der Arbeit erteilen auf Verlangen kostenlos Auskunft über die von ihnen erlassenen Richtlinien, Tarifordnungen und Anordnungen nach § 72 Abs. 2 des Gesetzes.

§ 26

(1) Ist in Betrieben mit in der Regel mindestens fünfzig Beschäftigten die Höhe des Arbeitsentgelts durch Betriebsordnung geregelt, so hat der Führer des Betriebes zwei Abdrucke der Betriebsordnung dem Statistischen Reichsamt (Abteilung für Sozialstatistik) einzusenden.

(2) Der Führer des Betriebes ist verpflichtet, dem Statistischen Reichsamt auch in sonstigen Fällen auf Verlangen einen Abdruck der Betriebsordnung zu übersenden. Auch dem Treuhänder der Arbeit ist auf Verlangen vom Führer des Betriebes ein Abdruck der Betriebsordnung einzureichen.

Berlin, den 10. März 1934.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte.

Anhang

3.

Dritte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit

(Bildung und Verfahren der Ehrengerichte)

Vom 28. März 1934

(RGBl. I S. 255)

Auf Grund des § 64 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister folgendes verordnet:

I. Allgemeine Vorschriften

§ 1

(1) Der Reichsarbeitsminister bestimmt im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Justiz den Sitz der Ehrengerichte.

(2) Die Aufgaben der Geschäftsstelle des Ehrengerichts werden von der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts am Sitze des Ehrengerichts, die Aufgaben der Geschäftsstelle des Reichsehrengerichtshofs von der Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts in Berlin wahrgenommen.

§ 2

Für die Vorsitzenden der Ehrengerichte und des Reichsehrengerichtshofs sowie für den richterlichen Beisitzer des Reichsehrengerichtshofs bestellt der Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister die erforderliche Anzahl von Stellvertretern.

§ 3

(1) Die Beisitzer für das Ehrengericht werden wie folgt berufen:

(2) Der Vorsitzende des Ehrengerichts stellt ein Verzeichnis derjenigen Wirtschaftszweige auf, aus denen er die Beisitzer des Ehrengerichts (§ 41 Abs. 2 des Gesetzes) zu berufen beabsichtigt. Er kann dabei verschiedene Wirtschaftszweige zu einer Gruppe zusammenfassen. Wirtschaftszweige, für die durch Reichsgesetz eine ständische Gliederung durchgeführt ist, sind besonders zu berücksichtigen. Das Verzeichnis ist erstmalig bis zum 20. April 1934, im übrigen bis zum 15. März des Jahres, in dem das Amt der Beisitzer endet, der Deutschen Arbeitsfront zur Aufstellung der Vorschlagslisten für die Beisitzer des Ehrengerichts zu übermitteln.

(3) Die Deutsche Arbeitsfront hat für die in dem Verzeichnis bezeichneten Wirtschaftszweige und Wirtschaftsgruppen als Beisitzer mindestens je drei Führer der Betriebe und je drei Vertrauensmänner namhaft zu machen, soweit nicht der Vorsitzende des Ehrengerichts aus besonderen Gründen die Benennung einer größeren Anzahl fordert. Die Namen der vorgeschlagenen Beisitzer sind getrennt nach den Wirtschaftszweigen unter Mitteilung der Anschrift aufzuführen. Für einen durch reichsgesetzliche Regelung errichteten Stand sind die Beisitzer von der Deutschen Arbeitsfront im Einvernehmen mit dem betreffenden Stand vorzuschlagen. Soweit dieses Einvernehmen nicht erzielt wird, sind die Vorschläge der Deutschen Arbeitsfront und des betreffenden Standes dem Vorsitzenden des Ehrengerichts vorzulegen. Gelingt es auch diesem nicht, ein Einvernehmen über die vorzuschlagenden Beisitzer herzustellen, so hat er die Entscheidung des Reichsarbeitsministers herbeizuführen.

Anhang

§ 4

Aus der Vorschlagsliste der Deutschen Arbeitsfront werden die Beisitzer des Ehrengerichts für jeden Wirtschaftszweig oder jede Wirtschaftsgruppe gesondert von dem Vorsitzenden des Ehrengerichts auf die Dauer von drei Jahren berufen.

§ 5

(1) Als Beisitzer sind Männer oder Frauen zu berufen, die Reichsangehörige sind und das 25. Lebensjahr vollendet haben. Es sollen nur Personen berufen werden, die im Bezirke des Ehrengerichts seit mindestens einem Jahre als Führer des Betriebs, als Stellvertreter eines solchen oder als Angehörige der Gefolgschaft tätig sind; bei der erstmaligen Berufung von Beisitzern sollen nur Personen, die eine entsprechende Stellung bekleidet haben, berufen werden.

(2) Unfähig zu dem Amte eines Beisitzers sind Personen, die rechtskräftig mit einer ehrengerichtlichen Strafe aus § 38 des Gesetzes bestraft sind, ferner Personen, denen die bürgerlichen Ehrenrechte oder die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Aemter aberkannt sind, oder gegen die das Hauptverfahren wegen eines Verbrechens oder Vergehens eröffnet ist, das die Aberkennung zur Folge haben kann, und Personen, die infolge gerichtlicher Anordnung in der Verfügung über ihr Vermögen beschränkt sind.

(3) Wird das Fehlen einer Voraussetzung für die Berufung nachträglich bekannt oder fällt eine Voraussetzung nachträglich fort, so enthebt der Vorsitzende des Ehrengerichts den Beisitzer seines Amtes. Vor der Entscheidung ist der Beisitzer zu hören. Die Entscheidung ist endgültig.

Anhang

§ 6

(1) Die Uebernahme des Beisitzeramtes kann ablehnen:
1. wer das 65. Lebensjahr vollendet hat;
2. wer durch Krankheit oder Gebrechen verhindert ist, das Amt ordnungsmäßig zu führen;
3. wer durch andere ehrenamtliche Tätigkeit für die Allgemeinheit so in Anspruch genommen ist, daß ihm die Uebernahme des Amtes nicht zugemutet werden kann;
4. wer in den sechs der Berufung vorhergehenden Jahren als Beisitzer eines Ehrengerichts tätig gewesen ist;
5. Frauen, die glaubhaft machen, daß ihnen die Fürsorge für ihre Familie die Ausübung des Amtes in besonderem Maße erschwert.

(2) Ueber die Berechtigung zur Ablehnung entscheidet der Vorsitzende des Ehrengerichts endgültig.

§ 7

Wenn ein Beisitzer seine Amtspflicht grob verletzt, so kann er seines Amtes enthoben werden. Für die Entscheidung ist der Reichsehrengerichtshof zuständig. Vor der Entscheidung sind der Vorsitzende und der Beisitzer des Ehrengerichts zu hören. Die Entscheidung ist endgültig.

§ 8

Die §§ 25, 26 und 28 des Arbeitsgerichtgesetzes nebst der nach § 25 Abs. 2 Satz 2 daselbst getroffenen Regelung finden auf die Beisitzer eines Ehrengerichts entsprechende Anwendung.

§ 9

Die Beisitzer sollen zu den Sitzungen tunlichst für jeden Wirtschaftszweig oder jede Wirtschaftsgruppe gesondert nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste herangezogen werden.

§ 10

Auf die aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront zu entnehmenden Beisitzer des Reichsehrengerichtshofs finden die vorstehenden Bestimmungen mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, daß für ihre Entschädigung die für die nichtrichterlichen Beisitzer des Reichsarbeitsgerichts getroffene Regelung gilt. An die Stelle des Vorsitzenden des Ehrengerichts tritt der Vorsitzende des Reichsehrengerichtshofs.

II. Ehrengerichtliches Verfahren

§ 11

Eine Voruntersuchung findet nicht statt.

§ 12

Anhang

Die Verhaftung, vorläufige Festnahme und Vorführung des Beschuldigten sowie die Beschlagnahme und Durchsuchung sind unzulässig.

§ 13

Die Zustellung der Ladungen und der Entscheidungen veranlaßt der Vorsitzende des Ehrengerichts nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung über die Zustellung von Amts wegen. Die öffentliche Ladung des Angeklagten ist unzulässig.

§ 14

Weist der Vorsitzende des Ehrengerichts den Antrag des Treuhänders der Arbeit auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zurück, so ist der Treuhänder der Arbeit in der Entscheidung darauf hinzuweisen, daß die Entscheidung rechtskräftig wird, wenn nicht rechtzeitig Antrag auf Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht gestellt wird.

§ 15

Hält der Vorsitzende des Ehrengerichts den Antrag des Treuhänders der Arbeit für begründet und will er selbst entscheiden, so hat er vorher dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, sich zum Antrag des Treuhänders der Arbeit zu äußern.

§ 16

Die Entscheidung des Vorsitzenden muß außer der Strafe die dem Beschuldigten zur Last gelegte Pflichtverletzung und die Beweismittel enthalten. Der Treuhänder der Arbeit und der Beschuldigte sind ferner darauf hinzuweisen, daß die Entscheidung vollstreckbar wird, wenn nicht rechtzeitig und in der vorgeschriebenen Form Einspruch erhoben wird.

§ 17

(1) Von der mündlichen Verhandlung (§§ 45, 46 Abs. 2, § 47 des Gesetzes) ist der Treuhänder der Arbeit zu benachrichtigen.

(2) Wird eine mündliche Verhandlung auf Grund des § 45 des Gesetzes angeordnet, so sind in der Ladung des Angeklagten die ihm zur Last gelegte Pflichtverletzung und die Beweismittel anzugeben.

§ 18

Hat der Angeklagte noch keinen Verteidiger, so kann ihm der Vorsitzende nach freiem Ermessen für die Hauptverhandlung einen Verteidiger von Amts wegen bestellen.

Anhang

§ 19

(1) Das Ehrengericht kann auch entscheiden, wenn der ordnungsmäßig geladene Angeklagte in der mündlichen Verhandlung weder erschienen noch vertreten ist.

(2) Das Ehrengericht kann das persönliche Erscheinen des Angeklagten anordnen. Erscheint er gleichwohl nicht, so kann das Gericht anordnen, daß ein Vertreter nicht zugelassen wird; hierauf ist der Angeklagte in der Ladung hinzuweisen.

§ 20

Das Ehrengericht bestimmt den Umfang der Beweisaufnahme nach freiem Ermessen, ohne hierbei durch Anträge, Verzichte oder frühere Beschlüsse gebunden zu sein.

§ 21

Das Ehrengericht kann weitere Ermittlungen beschließen und die Ermittlungen entweder in der mündlichen Verhandlung selbst vornehmen oder sie dem Vorsitzenden oder einem ersuchten Richter überlassen. Auf das Ersuchen um Rechtshilfe finden die §§ 157 bis 159, 165 des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 22

Die Aussagen eines außerhalb der Hauptverhandlung vernommenen Zeugen oder Sachverständigen ist, sofern es der Treuhänder der Arbeit oder der Angeklagte beantragen oder das Ehrengericht es für erforderlich erachtet, zu verlesen.

§ 23

Für die mündliche Verhandlung gelten die §§ 177 bis 182 des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 24

Für die Verhandlung und Entscheidung über das Rechtsmittel der Beschwerde ist der Vorsitzende des Reichsehrengerichtshofs zuständig. Er entscheidet endgültig.

§ 25

Für das ehrengerichtliche Verfahren werden nur Barauslagen in Ansatz gebracht. Ihr Betrag ist vom Vorsitzenden des Ehrengerichts festzusetzen. Die Festsetzung ist vollstreckbar.

§ 26

Die Vollstreckung der gerichtlichen Entscheidungen liegt dem Vorsitzenden des Ehrengerichts ob; Ordnungsstrafen in Geld und Kosten werden auf Grund einer vom Urkundsbeamten des erkennenden Gerichts erteilten, mit der Bescheinigung der Vollstreckbarkeit versehenen beglaubigten Abschrift der Entscheidungsformel nach den Vorschriften über die Vollstreckung der Urteile in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten beigetrieben.

Anhang

Die Vorschriften der §§ 53, 54 des Gesetzes bleiben unberührt.

§ 27

Die Gerichte und sonstigen öffentlichen Behörden haben den mit der Durchführung der Ehrengerichtsbarkeit betrauten Stellen Amts- und Rechtshilfe zu leisten.

III. Verjährung

§ 28

(1) Die Verjährung der ehrengerichtlichen Verfolgung wird durch den Antrag des Treuhänders der Arbeit nach § 41 Abs. 1, § 43 Satz 3 des Gesetzes und durch jede sonstige Handlung der mit der Durchführung der Ehrengerichtsbarkeit betrauten Stellen, die wegen der begangenen Ehrverletzung gegen den Täter gerichtet ist, unterbrochen. Nach der Unterbrechung beginnt eine neue Verjährung.

(2) Die Vorschrift des § 69 Abs. 1 des Reichsstrafgesetzbuchs über das Ruhen der Verjährung findet entsprechende Anwendung.

Berlin, den 28. März 1934.

Der Reichsarbeitsminister
In Vertretung
Dr. Krohn

Der Reichsminister der Justiz
In Vertretung
Dr. Schlegelberger

4.

Vierte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Prozeßvertretung in anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahren)

Vom 9. April 1934

(RGBl. I S. 309)

Auf Grund des § 64 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister folgendes verordnet:

Anhang

Die Vorschrift des § 66 Abs. 4 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit über die Prozeßvertretung in den am 1. Mai 1934 anhängigen Verfahren gilt auch für die vor den Arbeitsgerichten anhängigen Sachen.

Berlin, den 9. April 1934.

Der Reichsarbeitsminister
In Vertretung
Dr. Krohn

Der Reichsminister der Justiz
In Vertretung
Dr. Schlegelberger

5.

Fünfte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit

Vom 13. April 1934

(RGBl. I S. 310)

Auf Grund des § 64 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister verordnet:

Das feierliche Gelöbnis der Mitglieder des Vertrauensrates (§ 10 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit) ist am 1. Mai vor der an der Betriebsstätte versammelten Gefolgschaft abzulegen.

Das Gelöbnis kann mit Zustimmung des Treuhänders der Arbeit an dem auf den 1. Mai folgenden Werktag abgelegt werden, wenn infolge der räumlichen Entfernung des Betriebes von dem Orte der allgemeinen Feier des 1. Mai durch eine vorhergehende Betriebsversammlung die Teilnahme der Betriebsangehörigen an der gemeinsamen Feier der Bevölkerung wesentlich erschwert werden würde.

Berlin, den 13. April 1934.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte

Anhang

6.

Sechste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit

(Uebergangsvorschrift zum Kündigungsschutz)

Vom 27. April 1934

(RGBl. I S. 340)

Auf Grund des § 64 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister verordnet:

(1) Ist im Falle einer Kündigung der Anruf des Arbeitsgerichts gemäß § 86 Abs. 1 Satz 2 des Betriebsrätegesetzes vor dem 1. Mai 1934 erfolgt, so bleiben die bisherigen gesetzlichen Vorschriften maßgebend. Im übrigen finden auf Kündigungen, die vor dem 1. Mai 1934 zugegangen sind, vom 1. Mai 1934 ab die Vorschriften der §§ 56 bis 62 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit mit den sich aus den Absätzen 2 und 3 ergebenden Aenderungen Anwendung.

(2) Ist binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch durch Anrufung des Arbeiter- oder Angestelltenrats nach § 84 des Betriebsrätegesetzes erhoben, so kann die Klage auf Widerruf der Kündigung gemäß § 56 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit beim Arbeitsgericht noch innerhalb von zwei Wochen nach dem Anruf erhoben werden. Hat der Arbeiter- oder Angestelltenrat die Anrufung nicht für begründet erklärt, so ist die Klage nicht zulässig.

(3) Der Klage braucht eine Bescheinigung des Vertrauensrats nicht beigefügt zu werden.

Berlin, den 27. April 1934.

Der Reichsarbeitsminister
In Vertretung
Dr. Krohn

Anhang

7.

Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben

Vom 19. April 1934

(RGBl. I S. 316)

Auf Grund des § 25 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 220) wird im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern verordnet:

Ist in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben ein Vertrauensrat vor dem 1. Mai 1934 zu bilden, so beträgt die im § 5 der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 187) für den Aushang vorgesehene Frist fünf Werktage.

Berlin, den 19. April 1934.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte

8.

Amtliche Verlautbarung

Vom 12. März 1934

1. Bildung der Vertrauensräte.

Der Reichsarbeitsminister hat unter dem 10. März die Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erlassen. Die Erste Verordnung vom 1. März d. J. hat die Wirtschaftsgebiete der Treuhänder der Arbeit abgegrenzt und die Sitze der Treuhänder bestimmt. Die Zweite Verordnung trifft insbesondere die erforderlichen Durchführungsbestimmungen für die Bestellung der Vertrauensmänner und für die Errichtung des Sachverständigenbeirats beim Treuhänder der Arbeit und der Sachverständigenausschüsse. Sie regelt ferner die Bekanntmachung der Tarifordnungen und Richtlinien. Es sind schließlich noch Durchführungsbestimmungen zum § 16 des Gesetzes über die Anrufung des Treuhänders wegen Entscheidungen

des Führers des Betriebes hinsichtlich der Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, getroffen sowie Durchführungsbestimmungen für die Anzeigepflicht von Entlassungen (§ 20 des Gesetzes) und über die Verwendung von Bußen (§ 28 des Gesetzes). Anhang

Im Hinblick auf die im März durchzuführende Bestellung der Vertrauensmänner sind die Durchführungsbestimmungen zu dieser Frage von besonderer Wichtigkeit. Es ergibt sich aus ihnen in Verbindung mit dem Gesetz in den Grundzügen etwa folgende Regelung: Die Aufstellung der Liste der Vertrauensmänner hat vom Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebszellen-Obmann des Betriebes, also einem Angehörigen der Gefolgschaft, zu erfolgen. Hat der Betrieb keinen Betriebszellen-Obmann, so ist die Aufstellung einer Liste nicht möglich. Es tritt nicht etwa an die Stelle des Betriebszellen-Obmanns des Betriebes eine außerbetriebliche Stelle der Betriebszellen-Organisation. Eine Einschaltung außerbetrieblicher nichtbehördlicher Stellen würde mit dem Grundgedanken des Gesetzes, nach der die Vertrauensmänner ein Organ der Betriebsgemeinschaft sein und daher aus ihr hervorgehen sollen, nicht vereinbar sein. Es kann daher in diesem Falle lediglich die Berufung der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter durch den Treuhänder der Arbeit erfolgen. Diese Berufung kommt ferner in Frage, wenn eine Einigung zwischen dem Führer des Betriebes und dem Betriebszellen-Obmann des Betriebes nicht zu erzielen ist oder aus sonstigen Gründen ein Vertrauensrat nicht zustande kommt. Die Berufung von Vertrauensmännern und Stellvertretern durch den Treuhänder der Arbeit ist in jedem Fall in sein Ermessen gestellt. Der Treuhänder der Arbeit kann also unter Umständen auch von der Berufung absehen. Der Betrieb bleibt in diesem Falle ohne Vertrauensrat.

Die erforderlichen Vorschriften über den Führer des Betriebes sind bereits im Gesetz selbst getroffen. Von der Aufstellung besonderer Voraussetzungen ist dabei auch hinsichtlich der Staatsangehörigkeit und der Rassenzugehörigkeit abgesehen worden. Auch nichtarische Unternehmer können daher Führer des Betriebes sein. Das entspricht den wiederholten Verlautbarungen der Reichsregierung, nach denen die Bestimmungen des Gesetzes über das Berufsbeamtentum für das Gebiet der Wirtschaft keine Anwendung finden.

In der vom Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebszellen-Obmann aufzustellenden Liste sind soviel Personen als Vertrauensmänner vorzusehen, wie das Gesetz im § 7 vor-

Anhang

schreibt; ferner eine gleiche Zahl von Stellvertretern. Die Liste wird einheitlich für die gesamte Gefolgschaft, Arbeiter und Angestellte, aufgestellt. Es gibt also in Zukunft keine besonderen Vertrauensmänner für Angestellte und für Arbeiter, sondern nur noch gemeinsame Vertrauensmänner der Gefolgschaft. Angestellte und Arbeiter sind daher in der Liste angemessen zu berücksichtigen. Neben ihrer zahlenmäßigen Vertretung in der Gefolgschaft wird dabei insbesondere entscheidend sein, daß durch die Zusammensetzung des Vertrauensrates eine möglichst umfassende Beratung aller dem Vertrauensrat zugewiesenen Aufgaben möglich ist. Die Voraussetzungen, denen diese Personen entsprechen müssen, hat das Gesetz im § 8 bestimmt. Es ist dabei u. a. vorgesehen, daß sie der Deutschen Arbeitsfront angehören müssen. Frauen sind unter der gleichen Voraussetzung zugelassen wie Männer. Ueber die Liste hat die Gefolgschaft des Betriebes abzustimmen. An der Abstimmung kann jedes Mitglied der Gefolgschaft teilnehmen, das mindestens einundzwanzig Jahre alt und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte ist, einschließlich der Lehrlinge. Die Abstimmung hat der Führer des Betriebes zu leiten, der damit lediglich seinen Stellvertreter, also eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person, betrauen kann. Zu seiner Unterstützung beruft der Abstimmungsleiter die beiden Mitglieder der Gefolgschaft, die am längsten im Betriebe sind. Ihnen ist Einblick in alle die Abstimmung betreffenden Vorgänge zu geben. Der Abstimmungsleiter stellt eine Liste der Abstimmungsberechtigten (Abstimmungsliste) auf und gibt durch Aushang, spätestens zwei Wochen vor dem ersten Abstimmungstage, die Liste der Vertrauensmänner und Stellvertreter bekannt. In dem Aushang ist ferner anzugeben, wo die Abstimmungsliste zur Einsicht ausliegt, wo die Abstimmungsberechtigten den Stimmzettel und den Abstimmungsumschlag empfangen, sowie wann und wo sie den Stimmzettel abgeben können. Gegen Einsprüche über die Liste der Abstimmungsberechtigten entscheidet der Abstimmungsleiter. Ein besonderer Einspruch gegen diese Entscheidung des Abstimmungsleiters ist nicht vorgesehen; sie kann nur im Zusammenhang mit einer Nachprüfung des gesamten Verfahrens nach Durchführung der Abstimmung unter den weiter unten besprochenen Voraussetzungen erfolgen.

Die Abstimmung ist geheim und erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. Der Stimmzettel hat unter fortlaufender Nummer die Namen der als Vertrauensmänner und als Stellvertreter vorgeschlagenen Personen zu enthalten. Die Abgabe des unveränderten Stimmzettels gilt als Zustimmung, die Abgabe des

durchstrichenen Stimmzettels als Ablehnung. Die Abstimmungsberechtigten können auch einzelne der als Vertrauensmänner und als Stellvertreter vorgeschlagenen Personen durch Streichung der Namen auf dem Stimmzettel ablehnen. Die Feststellung des Ergebnisses der Abstimmung hat der Abstimmungsleiter in Gegenwart der von ihm nach dem oben Gesagten zu seiner Unterstützung berufenen beiden Mitglieder der Gefolgschaft vorzunehmen. Sie erfolgt in der Weise, daß zunächst ermittelt wird, auf welche der aufgestellten Personen eine Mehrheit der abgegebenen Stimmen entfallen ist. Haben sich also bei einer Gefolgschaft von 90 Arbeitern und Angestellten nur 60 Arbeiter und Angestellte an der Abstimmung beteiligt, so ist zu ermitteln, welche von den als Vertrauensmänner oder Stellvertreter aufgestellten Personen bei der Abstimmung wenigstens 31 Stimmen erhalten haben. Es zählt dabei für sie jeder Stimmzettel, auf dem ihr Name nicht durchstrichen ist. Ohne Bedeutung ist es, wie groß die Zahl der Stimmen ist, die der Einzelne erhalten hat, sofern nur eine Mehrheit der abgegebenen Stimmen vorliegt. Es ist also in dem vorhergehenden Beispiel gleichgültig, ob auf eine der als Vertrauensmänner oder als Stellvertreter aufgestellten Personen nur 31 oder etwa 60 Stimmen fallen. Diejenigen Personen, die keine Mehrheit erhalten haben, scheiden bei der Feststellung der Liste der Vertrauensmänner und Stellvertreter aus. Aus den übrigen Personen werden, und zwar in der Reihenfolge der Liste, also, wie nochmals betont sei, ohne Rücksicht auf die Zahl der Stimmen, die auf die einzelne Person entfallen sind, zunächst die Vertrauensmänner und sodann die Stellvertreter entnommen. Haben also von den als Vertrauensmänner aufgestellten Personen bei der Abstimmung nicht soviel Personen eine Mehrheit erhalten, daß aus ihnen die erforderliche Zahl der Vertrauensmänner entnommen werden kann, so sind die übrigen Vertrauensmänner aus den als Stellvertreter aufgestellten Personen, auf die eine Mehrheit entfallen ist, zu entnehmen.

Ergibt sich bei der Abstimmung für keine der als Vertrauensmänner und Stellvertreter aufgestellten Personen eine Mehrheit, so kann der Treuhänder der Arbeit die Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Zahl berufen. Ergibt sich bei der Abstimmung eine Mehrheit nur für eine kleinere Zahl von Personen, als nach dem Gesetz Vertrauensmänner zu bestellen sind, erhalten also z. B. von 5 als Vertrauensmänner und 5 als Stellvertreter aufgestellten Personen nur 2 eine Mehrheit, so kann der Treuhänder der Arbeit die übrigen Vertrauensmänner und die Stellvertreter berufen, in dem Beispiel also 3 Vertrauensmänner und

Anhang

Anhang 5 Stellvertreter. Erhalten dagegen von den aufgestellten Personen soviele eine Mehrheit, daß wenigstens die erforderlichen Vertrauensmänner bestellt werden können, so hat es dabei zunächst sein Bewenden. Der Treuhänder kann in solchem Falle erst dann eingreifen, wenn durch Ausscheiden oder zeitweilige Verhinderung von Vertrauensmännern der Vertrauensrat nicht mehr vorschriftsmäßig besetzt ist.

Die den Abstimmungsberechtigten gegebene Möglichkeit, einzelne Personen von der Liste der Vertrauensmänner und der Stellvertreter zu streichen, kann dazu führen, daß die Berücksichtigung der Angestellten oder die Berücksichtigung der Arbeiter im Vertrauensrat in einem offenbaren Mißverhältnis zur Zusammensetzung der Gefolgschaft stehen würde. Das gleiche Mißverhältnis in der Zusammensetzung des Vertrauensrats kann sich dadurch ergeben, daß bei Ausscheiden eines Angestellten aus dem Vertrauensrat der in der Reihenfolge der Liste an seine Stelle tretende Ersatzmann nicht gleichfalls Angestellter, sondern Arbeiter ist oder daß bei Ausscheiden eines Arbeiters als Ersatzmann ein Angestellter einrückt. Das Gesetz sieht daher vor, daß der Treuhänder der Arbeit zur Beseitigung eines offenbaren derartigen Mißverhältnisses in der Zusammensetzung des Vertrauensrats auf Antrag des Führers des Betriebes einzelne Vertrauensmänner abberufen und durch andere Vertrauensmänner ersetzen kann.

Das Gesetz sieht schließlich eine Anrufung des Treuhänders der Arbeit für den Fall vor, daß bei dem Abstimmungsverfahren Vorschriften des Gesetzes oder der Durchführungsverordnung derart verletzt worden sind, daß das Abstimmungsergebnis dadurch beeinträchtigt werden konnte. In diesem Falle kann der Treuhänder die Wiederholung der Abstimmung anordnen oder die aufgestellten Vertrauensmänner bestätigen oder an ihrer Stelle andere Vertrauensmänner berufen.

2. Die Bildung des Sachverständigenbeirats und der Sachverständigenausschüsse nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Die vom Reichsarbeitsminister unter dem 10. März erlassene Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit enthält neben den Bestimmungen über die Bestellung der Vertrauensmänner auch die näheren Vorschriften über die Errichtung des Sachverständigenbeirats und der Sachverständigenausschüsse.

Zur Unterrichtung und Beratung stehen den Treuhändern der Arbeit zwei Sachverständigengremien zur Verfügung. Handelt es

sich um allgemeine oder grundsätzliche Fragen, so berufen Anhang die Treuhänder der Arbeit den Sachverständigenbeirat. Zu ihrer Beratung im Einzelfall können die Treuhänder der Arbeit Sachverständigenausschüsse berufen.

Der Sachverständigenbeirat ist also eine ständige Organisation, während die Sachverständigenausschüsse von Fall zu Fall gebildet werden können. Der Sachverständigenbeirat setzt sich aus Angehörigen der verschiedensten Wirtschaftszweige zusammen und repräsentiert so die Gesamtwirtschaft des jeweilen Wirtschaftsgebiets beim Treuhänder der Arbeit, während die Sachverständigenausschüsse nach vornehmlich sachlichen Gesichtspunkten zu bilden sind. Von den Mitgliedern des Beirats muß daher verlangt werden, daß sie mit allen sozialen und wirtschaftlichen Fragen der Wirtschaft des betreffenden Treuhänderbezirks vertraut sind. Vom Sachverständigenbeirat werden daher in der Regel die Anregungen und Vorschläge in allen das Wirtschaftsleben des betreffenden Bezirks berührenden grundsätzlichen Fragen ausgehen. Der Sachverständigenbeirat ist also gewissermaßen das Sprachrohr, durch das die verschiedenen Wirtschaftszweige ihre Wünsche beim Treuhänder der Arbeit zur Geltung bringen können. Andererseits ist der Sachverständigenbeirat, weil er die Wirtschaft des gesamten Bezirks verkörpert, auch dazu berufen, dem Treuhänder der Arbeit ein ständiges Spiegelbild der wirtschaftlichen Vorgänge in seinem Bezirk zu geben und ihn in allen grundsätzlichen Fragen auf dem Gebiet der Sozialpolitik zu beraten. In dem Sachverständigenbeirat besitzt der Treuhänder der Arbeit ein Instrument, das es ihm ermöglicht, sich ständig über alle sozialen und wirtschaftlichen Vorkommnisse in den verschiedenen Wirtschaftszweigen zu unterrichten. Durch den Sachverständigenbeirat bleibt der Treuhänder der Arbeit stets in lebendiger Verbindung mit der Wirtschaft seines Bezirks. Dieser Zweckbestimmung des Sachverständigenbeirats entsprechen die im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und in der dazu ergangenen Durchführungsbestimmung enthaltenen Vorschriften über seine Errichtung. Damit die Gewähr besteht, daß sich der Sachverständigenbeirat aus einer Auslese der besten und brauchbarsten Kräfte zusammensetzt, und um andererseits den Treuhändern der Arbeit die Auswahl dieser Kräfte nach Möglichkeit zu erleichtern, ist der Deutschen Arbeitsfront die Verpflichtung auferlegt worden, den Treuhändern der Arbeit eine Vorschlagsliste zu übermitteln. Zur Vorbereitung dieser Vorschlagsliste legen die Treuhänder der Arbeit der Deutschen Arbeitsfront zunächst ein Verzeichnis derjenigen Wirtschaftszweige vor, aus denen sie die Mitglieder des Sachverständigenbeirats zu

Anhang berufen beabsichtigen. Diese Verzeichnisse sind bis zum 15. März der Deutschen Arbeitsfront zu übermitteln. In diesem Jahr wird allerdings diese Frist verlängert. In den von den Treuhändern der Arbeit der Deutschen Arbeitsfront einzureichenden Verzeichnissen können Wirtschaftszweige von untergeordneter Bedeutung zu einer Gruppe zusammengefaßt werden. Wirtschaftszweige, für die durch reichsgesetzliche Regelung eine ständische Gliederung durchgeführt ist, wie z. B. für den Reichsnährstand, sind stets als besondere Wirtschaftszweige zu führen. Für die ihr von den Treuhändern der Arbeit bezeichneten Wirtschaftszweige hat die Deutsche Arbeitsfront ihr als Sachverständige geeignet erscheinende Persönlichkeiten vorzuschlagen, und zwar je Wirtschaftszweig je fünf Betriebsführer und Gefolgschaftsangehörige (Arbeiter und Angestellte). Die Treuhänder der Arbeit können aus besonderen Gründen für einzelne Wirtschaftszweige auch die Benennung einer größeren Anzahl von Sachverständigen vorschlagen. Als Gefolgschaftsangehörige sollen in erster Linie Vertrauensmänner in Vorschlag gebracht werden. Die Vorschlagslisten haben Gültigkeit für die Dauer eines Jahres (1. Mai bis 30. April).

Aus den von der Deutschen Arbeitsfront in Vorschlag gebrachten Personen hat der Treuhänder der Arbeit drei Viertel der Mitglieder des Sachverständigenbeirats zu entnehmen; ein Viertel kann er frei, d. h. ohne Vorschlag berufen. Der Sachverständigenbeirat muß erstmalig spätestens bis zum 30. Juni einberufen werden. Die Mitgliederzahl des Sachverständigenbeirats soll sechzehn nicht übersteigen. Ueber diese gesetzlich vorgesehene Begrenzung der Mitgliederhöchstzahl hinaus besteht für den Treuhänder der Arbeit hinsichtlich der Zusammensetzung des Beirates keinerlei Bindung. Wenn es sich auch im allgemeinen empfehlen wird, die Sachverständigen möglichst in gleicher Anzahl den Betriebsführern und Gefolgschaftsangehörigen zu entnehmen, und auch bei den letzteren Arbeiter und Angestellte tunlichst in angemessener Weise zu berücksichtigen, so hat der Gesetzgeber doch bewußt darauf verzichtet, in dieser Hinsicht bindende Vorschriften für den Treuhänder der Arbeit zu erlassen. Das hat seinen guten Grund darin, daß der Sachverständigenbeirat lediglich Beratungsorgan des Treuhänders der Arbeit sein soll, dem also keine irgendwelche Abstimmungen erfordernde Entscheidungen obliegen, und bei dessen Zusammensetzung daher auch keine Paritätsgrundsätze zu berücksichtigen sind. Der Treuhänder der Arbeit ist daher auf Grund der Freiheit, die ihm der Gesetzgeber gelassen hat, in der Lage, den Sachverständigenbeirat der tatsächlichen Wirtschaftsstruktur seines Bezirks soweit wie möglich anzupassen. Er braucht daher z. B. nicht peinlich darauf zu achten, daß bei der Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats etwa das Stärkeverhältnis der einzelnen Wirtschaftszweige untereinander rein zahlenmäßig unter allen Umständen gewahrt ist. Vielmehr kann er einzelne Wirtschaftszweige, oder auch innerhalb eines Wirtschaftszweigs etwaige Großbetriebe, ihrer überragenden Bedeutung entsprechend, im Sachverständigenbeirat berücksichtigen, insbesondere für den einen oder anderen Wirtschaftszweig, wenn ihm dies geboten erscheint, auch mehrere Sachverständige bestimmen.

Anhang

Die Hauptaufgabe der Sachverständigenausschüsse dagegen liegt auf dem Gebiet der Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen. Tarifordnungen oder Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen kann der Treuhänder der Arbeit oder sein Beauftragter nur nach vorheriger Beratung in einem Sachverständigenausschuß festsetzen. Darüber hinaus steht es aber im Ermessen des Treuhänders der Arbeit, sich der Mithilfe des Sachverständigenausschusses zu bedienen, wenn ihm das im Einzelfalle geboten erscheint. Abgesehen von den Fällen der Festsetzung von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen, wo die Beratungen in einem Sachverständigenausschuß gesetzlich vorgeschrieben ist, steht die Bildung von Sachverständigenausschüssen im freien Ermessen des Treuhänders der Arbeit. Er ist hierbei an keine Vorschlagslisten gesetzlich gebunden, sondern kann die Sachverständigen aus den ihm geeignet erscheinenden Persönlichkeiten seines Bezirks bestimmen, und zwar vornehmlich aus den Angehörigen des jeweils im Einzelfall in Betracht kommenden Wirtschaftszweigs. Die Zahl der Mitglieder eines Sachverständigenausschusses soll acht nicht übersteigen. Die Sachverständigen sollen möglichst in gleicher Zahl aus Betriebsführern und Angehörigen der Gefolgschaft entnommen werden.

Die Sachverständigen erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen aus der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrkosten.

Die Bekanntmachung der von den Treuhändern der Arbeit erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen erfolgt im Reichsarbeitsblatt. Im Reichsarbeitsministerium wird ein Register der Richtlinien und Tarifordnungen (Tarifregister) geführt und eine Sammlung der erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen angelegt. In das Tarifregister und die Tarifsammlung kann während der regelmäßigen Dienststunden Ein-

Anhang sicht genommen werden; auch wird auf Verlangen eine schriftliche Auskunft über die Eintragungen in das Tarifregister kostenlos erteilt. Ferner haben die Treuhänder der Arbeit kostenlos Auskunft über die von ihnen erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen zu geben.

Für lohnstatistische Zwecke ist den Führern von Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten die Verpflichtung auferlegt, zwei Abdrucke der Betriebsordnung dem Statistischen Reichsamt (Abteilung für Sozialstatistik) einzusenden, falls die Betriebsordnung die Höhe des Arbeitsentgelts regelt. Auch in sonstigen Fällen können das Statistische Reichsamt wie die Treuhänder der Arbeit die Einreichung eines Abdrucks der Betriebsordnung verlangen.

In Ergänzung der Vorschrift des § 20 des Gesetzes bestimmt die Durchführungsverordnung, daß etwa verhängte Geldbußen zum Besten der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" zu verwenden sind.

9.

Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen

Auf Grund des § 72 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ordne ich an:

I.

Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge gelten als Tarifordnungen so lange unverändert weiter, bis der nach § 32 Abs. 2 des Gesetzes zuständige Treuhänder der Arbeit oder ein von mir bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnet oder sie abändert. Ich behalte mir vor, auch selbst den Ablauf anzuordnen.

Die als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge gelten, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt waren, im Umfange der bisherigen Allgemeinverbindlichkeit, im übrigen nur für die am 30. April 1934 tarifgebundenen Betriebe.

II.

Die am 30. April 1934 noch laufenden Werk- (Firmen-) Tarifverträge gelten — abweichend von I — nur bis zum 30. Juni 1934 als Tarifordnungen weiter, soweit sie nicht durch eine Betriebsordnung vorher aufgehoben werden oder der Treuhänder der Arbeit ihren früheren Ablauf anordnet.

dergl. § 0. d. DAO. v. 21.6.34 ist der Termin auf den 30. Sept. 1934 verlegt.

III.

Wie weit die Entgeltssätze, die in den als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträgen enthalten sind, als Mindestsätze zu gelten haben, richtet sich nicht nach den Vorschriften des § 29, § 32 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes, sondern nach der bisherigen Regelung.

Berlin, den 28. März 1934.

Der Reichsarbeitsminister
In Vertretung
Dr. Krohn

10.

Verordnung über die Entschädigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden

Vom 17. Februar 1932
(RGBl. I S. 74)

in der Fassung der Verordnung zur Aenderung der Verordnung über die Entschädigung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden vom 28. Februar 1934 (RGBl. I S. 173) und der Berichtigung vom 22. März 1934 (RGBl. I S. 298).

Auf Grund des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 (RGBl. I S. 507) § 25 Abs. 2, § 37 Abs. 2 und § 43 Abs. 3 wird unter Aufhebung der Verordnungen vom 24. Juni 1927, 26. Mai 1928 und 24. September 1929 (RGBl. 1927 I S. 129, 1928 I S. 159 und 1929 I S. 149) verordnet:

§ 1

Entschädigung für Verdienstausfall

Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden erhalten für den ihnen aus der Wahrnehmung des Beisitzeramts erwachsenden Verdienstausfall eine Entschädigung. Diese beträgt für jede angefangene Stunde der durch die Amtstätigkeit versäumten Arbeitszeit wenigstens 20 Reichspfennig und höchstens 1,50 Reichsmark. Die Höhe der Entschädigung wird im Einzelfall unter Berücksichtigung der regelmäßigen Erwerbstätigkeit festgesetzt. Die Entschädigung wird für höchstens zehn Stunden für den Tag gewährt.

Anhang

§ 2

Entschädigung für Aufwand

(1) Neben der Vergütung für den Verdienstausfall erhalten die Beisitzer für den mit ihrer Amtstätigkeit verbundenen Aufwand für jeden Sitzungstag eine Entschädigung.

(2) Die Entschädigung beträgt für die Beisitzer der Arbeitsgerichte und der Landesarbeitsgerichte

bei einer Sitzungsdauer bis zu vier Stunden 1 Reichsmark,

bei längerer Sitzungsdauer 3 Reichsmark.

(3) Beisitzer, die innerhalb der politischen Gemeinde des Sitzungsorts weder wohnen noch ihre Berufstätigkeit ausüben, erhalten außerdem eine weitere Entschädigung von 3 Reichsmark für den Sitzungstag und jeden weiteren Reisetag.

(4) Für Beisitzer des Reichsarbeitsgerichts, die innerhalb der politischen Gemeinde des Sitzungsorts wohnen, beträgt die Entschädigung 5 Reichsmark für den Sitzungstag. Auswärtige Beisitzer erhalten für den Sitzungstag und jeden Reisetag eine Entschädigung von 9 Reichsmark.

(5) Für die nicht mit einem Sitzungstage zusammenfallenden Tage des Antritts oder der Beendigung der Dienstreise wird die im Abs. 3 und Abs. 4 Satz 2 vorgesehene Entschädigung nicht gezahlt, wenn die Reise nach 18 Uhr angetreten oder die Rückreise nach dem Wohnort bis 6 Uhr beendet wird.

§ 3.

Uebernachtungsgeld

Wird durch die Wahrnehmung des Beisitzeramts eine auswärtige Uebernachtung erforderlich, so wird außer der Entschädigung für Verdienstausfall nach § 1 und der Entschädigung für Aufwand nach § 2 ein Uebernachtungsgeld gezahlt.

Es beträgt:

a) für Beisitzer der Arbeitsgerichte und der Landesarbeitsgerichte 5 Reichsmark;

b) für die Beisitzer des Reichsarbeitsgerichts 6 Reichsmark.

§ 4

Fahrkosten

(1) Beisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden, die innerhalb der politischen Gemeinde des Sitzungsorts weder wohnen noch ihre Berufstätigkeit ausüben, erhalten als Fahrkostenentschädigung:

a) für Strecken, die mit öffentlichen, regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt sind oder hätten zurückgelegt werden können, die wirklich erwachsenen Auslagen einschließlich der Kosten für das Befördern des notwendigen Gepäcks, jedoch bei Benutzung von Eisenbahn oder Schiffen höchstens den Fahrpreis für die 2. Wagen- oder 1. Schiffsklasse. Daneben können Zuschläge erstattet werden:

für die Benutzung eines Eilzugs, wenn sie nach Lage der Verkehrsgelegenheiten, insbesondere zur Abkürzung der Gesamtdauer der Reise, zweckmäßig war;

für die Benutzung eines Schnellzugs, wenn dadurch die Reise und Abwesenheit vom Wohnort derart abgekürzt wurde, daß die Mehrkosten der Benutzung gegenüber den Kosten der Benutzung eines Eilzugs durch eine Minderausgabe an Entschädigung für Verdienstausfall, Aufwandsentschädigung und Uebernachtungsgeldern ausgeglichen werden;

b) für Wegstrecken, die nicht mit den unter a genannten Verkehrsmitteln zurückgelegt werden können, für je einen Kilometer (angefangene Kilometer werden für voll gerechnet) 10 Reichspfennig.

Ist der Beisitzer durch besondere Umstände genötigt, sich eines Fuhrwerkes zu bedienen, so sind die dadurch erwachsenen Unkosten in angemessenen Grenzen zu ersetzen. Dies gilt auch dann, wenn ein eigenes Fuhrwerk benutzt worden ist; in diesem Falle sind in der Regel zwei Drittel der ortsüblichen Kosten eines Mietfuhrwerks als ausreichende Entschädigung anzusehen.

(2) Kosten für Fahrten oder Wege innerhalb der politischen Gemeinden des Wohnorts und des Sitzungsortes werden nicht erstattet, es sei denn, daß sie die im § 2 Abs. 2 vorgesehene Aufwandsentschädigung übersteigen. In diesen Fällen werden die mehr erwachsenen Auslagen zusätzlich erstattet.

§ 5

Diese Verordnung tritt am 1. März 1932 in Kraft.

Ministerstwa Pracy Nr. 477

Anhang

Sachverzeichnis

(Die Zahlen verweisen auf die Seiten)

A.

Abänderung einer Betriebsordnung 314, 347, einer Tarifordnung 363
Abberufung eines Vertrauensmannes 185, 239, 264, 411, 414
Abdingbarkeit der Tarifordnung 377
Aberkennung der Befähigung
zum Führer des Betriebes 80, 126, 413
zum Stellvertreter des F.d.B. 81
zum Vertrauensmann 414
Abkehrgeld 604
Abgangsentschädigung s. Entschädigung
Ablehnung des Beisitzeramtes 435, von Mitgliedern des Ehrengerichts 438
Abschluß von Arbeitsverträgen 366
Abstimmung 113, 191, 610, 611
Verstöße gegen — 156
Gang der — 194
— des Ehrengerichts 426, 472
Abstimmungsergebnis 195
Anfechtung des — 197
Abstimmungsleiter 191, 610
Abstimmungsliste 192, 610
Abstimmungspflicht 193
Abstimmungsrecht 193, 610
Abstimmungsverfahren 194
Abstimmungszeit 196
Abwesenheit des Angeklagten 418, 467, 622
Agenten 88
Akkordarbeit 320
Akteneinsicht 426
Aktiengesellschaft 118
Allgemeine Anordnung des Treuhänders s. Anordnung
Amt des Vertrauensrats 205
Amtsbeginn 203, 586
Amtsdauer der Vertrauensmänner 203
Amtsenthebung eines Beisitzers des EG. 435, 436
Amtshilfe 297, 311, 427
Amtsniederlegung eines Vertrauensmannes 222
Amtspflichtverletzung 155, 160, 238, 406, 620
Amtsverschwiegenheit der Beisitzer 437
— der Vertrauensmänner 405
Amtswalter 542
Amtszeit des Vertrauensrats 203, 221
Aenderung einer Tarifordnung 364
— einer Betriebsordnung 314, 347
Anfang der Arbeitszeit 318
Anfechtung des Abstimmungsergebnisses 197
Angestellter 73, 86, 94
Anhörung des Vertrauensrats 207
Anordnung des Treuhänders 256

— allgemeine 262, 265, 267, 282, 312 (Betriebsordnung), 356 (Richtlinien), 367 (Tarifordnung); — Zuwiderhandlung 404
Anrufung des Treuhänders durch Mehrheit des Vertrauensrats 244ff., 266ff., 306, 613
Anschuldigung, falsche 442
Anstalten des öffentl. Rechts 569, 579
Antrag auf ehrengerichtliches Verfahren 406, 446, 449
— auf Hauptverhandlung 453
— auf kriminelle Strafverfolgung 287
Anwaltszwang 542
Anzeige an Treuhänder wegen Pflichtverletzung 439ff.
— bei Massenentlassungen 272ff., 613
Arbeit im öffentlichen Dienst 529, 563
Arbeiter 73, 86, 95ff.
Arbeitgeber 82
— s. Unternehmer
Arbeitnehmer 86
Arbeitnehmerähnliche Personen 85, 88, 385
Arbeitnehmerschaft 85, 112
Arbeitsbedingungen 106, 108, 266, 299, 316
Beratung der — im Vertrauensrat 163
— in der Tarifordnung 365
Arbeitsbereitschaft 87, 370
Arbeitsdienst, s. Freiwilliger
Arbeitsentgelt 92
— in der Betriebsordnung 319, 324
— und Leistungsprinzip 336
Arbeitsfrieden 260, 284
Störung des — 403
Arbeitsfront, s. Deutsche
Arbeitsgericht, örtl. Zuständigkeit 369, 370, 593
Arbeitsgerichtsgesetz 535
Arbeitskämpfe 225
Arbeitsleistung 163
Arbeitslosenunterstützung 513
Arbeitsloser 87
Arbeitsordnung 557, s. auch Betriebsordnung
Arbeitssperre 411
Arbeitsstreckung 287, 318
Arbeitsvertrag 21, 85, 89ff., 102, 109, 148, 300, 494
— und soziale Ehre 388, 394, 396
— Regelung durch Tarifordnung 365
Arbeitszeit in der Betriebsordnung 316, 318
— Regelung durch Treuhänder 260, 286, 370
Arbeitszeitverordnung 546, 550
Arbeitszeitversäumnis 211, 612
Aufgaben des Sachverständigenbeirats 291
— des Treuhänders 258
— des Vertrauensrats 159
Aufhebung einer Betriebsordnung 314
— einer Tarifordnung 359, 373
Auflage durch Treuhänder 411, 445
Aufrechnung 519
Aufsichtsbehörde 603
Aufsichtsbeschwerde, s. Dienstaufsichtsbeschwerde
Aufsichtsperson 400
Aufstellung der Liste der Vertrauensmänner 189
Aufwandsentschädigung für Vertrauensmänner 214
— für Sachverständige 615
Aufwendungen von Vertrauensmännern 209, 214, 262, 587
Ausfertigung eines Urteils des EG. 472
Aushändigung einer Betriebsordnung 345
— einer Tarifordnung 364

Aushang von Betriebsordnung und Tarifordnung 343, 364
— über Anfang und Ende der Arbeitszeit 318
— der Vertrauensmännerliste 193, 610
— des Abstimmungsergebnisses 197
Auskunftserteilung durch Unternehmer 209, 216, 405
— über Richtlinien 353
— über Tarifordnungen 364
Ausländer als Unternehmer 84
Auslegung des Arbeitsvertrages 109, 115
— einer Tarifordnung 363
Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft 397
Ausschließung von Mitgliedern des EG. 438
Aussetzung des Verfahrens 417
Aussperrung 18, 251, 535
Auswahl der Vertauensmänner 187ff., 610

B.

Bäckereien 553
Baugewerbe, Vertrauensrat im — 96
Beamte 92, 392, 401, 575, 603
Beamtenanwärter 92
Beauftragte des Treuhänders 280ff., 360
— des Führers des Betriebes 126
Befristete Arbeitsverträge 231
Beginn des Führeramtes 84
— der Tarifordnung 373
— des Vertrauensrats 204
Beguadigung 392
Behörden, Amtshilfe 297
Behördenvorstand 575
Beirat im Unternehmen, s. Unternehmerbeirat
Beisitzer des Ehrengerichts 431ff., 618
— des Arbeitsgerichts 541
Entschädigung der — 635
Beisitzerausschüsse 545
Bekanntmachung von Richtlinien 353
— von Tarifordnungen 363, 616ff.
Belegschaft 85
Beratung im Vertrauensrat 162ff.
— des Ehrengerichts 423
Bergbau 136, 323, 548
Bergrevierbeamte 165
Berichtigung der Abstimmungsliste 193, 611
Berufsehrengerichte 388, 391
Berufsgruppen im Vertrauensrat 174
Berufstätigkeit 181
Berufung der Beisitzer des EG. 433
— eines Vertrauensmannes 187ff.
— durch Treuhänder 264
— eines Unternehmerbeirats 248
— gegen Entscheidungen eines EG. 474ff.
Berufungsverfahren auf Widerrufsklage 514
Besatzung s. Schiffahrt und 402, 492
Beschäftigungsverhältnis 85, 90
Beschäftigte 147, 170
Beschlagnahme 424
Beschwerde im ehrenger. Verf. 420, 444, 473, s. auch noch Dienstaufsichtsbeschwerde
Besetzung des EG. 466
— des REGH. 477
Bestandteil s. Betriebsbestandteil
Bestellung eines Führers des Betriebes 127
Betrieb 120ff., 132ff.
— mit eigener Rechtspersönlichkeit 573, s. auch öffentlicher Betrieb

Betriebsabbrüche 272, 533
-abteilung 125, 309
-angehörigkeit 179, 192
-arbeiter 96
-ausstrahlung 141
-bestandteil 139
-bilanzgesetz 532
-führung 159
-geheimnis 405
-gemeinschaft 75, 84, 97ff., 100, 112, 139, 304, 394
-inhaber 136
-krankenkasse 140
-leistungen 134
-leitung 143
Eingriffe in die — 404
Betriebsordnung 15, 16, 302ff.
Akkordarbeit in der — 320
Aenderung der — 314
Arbeitsbedingungen in der — 316
Arbeitsentgelt in der — 319
Arbeitsstreckung in der — 318
Arbeitszeit in der — 318
Aufhebung einer — 314
Aushändigung einer — 345
Aushang der — 343
Bedeutung der — 303
Beendigung der — 345
Begriff 302
Beratung im Vertrauensrat — 163, 310
— im Bergbau 323
Bedingter Mußinhalt der — 319ff.
Bußbestimmungen in der — 320ff., s. a. Bußen
Dienstvorschriften in der — 316
Entlassungsgründe in der — 321
Entwicklung der — 303
Erlaß der — 307, 310, durch Treuhänder 312
Fakultativer Inhalt 316, 323ff.
Form des Erlasses 313
Gedingearbeit in der — 320
Höhe des Arbeitsentgelts in der — 324
Inhalt einer — 314ff.
Inkrafttreten der — 345
Leistungsprinzip in der — 336
Lohnverwirkung in der — 322
Mußinhalt der — 316ff.
Musterbetriebsordnung 347
Nachprüfung der — 345, 266ff.
Nachwirkung der — 340
Pausen in der — 318
Personenkreis der — 313, 341
Rechtsnatur der — 304
Rechtswirkung der — 338ff.
Strafschutz der — 327
Tarifordnung und — 325, 342, 379
Ueberwachung der — 268, 326
Uebergangsregelung 556
Unzulässiger Inhalt einer — 325
Betriebsrat 22, 153, 215, 532
Betriebssatzung 305
Betriebsschutz 164
-stillegung 134, 233, 272
-unterbrechung 234
-vereinbarung 301
-verfassung 251, 261
-verschmelzung 142
-verwaltung 568
-zellenobmann 74, 152, 185, 189, 229, (Kündigungsschutz) 584
-zugehörigkeit 494
-zweck 99, 131, 249; Wechsel des — 138
Beweisaufnahme 468
Beweislast 493
Bildung des Vertrauensrats 151, 261, 626, im öffentlichen Dienst 580
— des Sachverständigenbeirats 292, 630
— des Sachverständigenausschusses 295
Bindung der Gerichte durch Treuhänder 263
— durch Tarifordnung 359, 361
Binnenschiffahrt s. Schiffahrt
Böswillig 402
Bürgerliche Ehrenrechte 182
Büroangestellte 94
Buße 320, 327ff.
Arten der — 331, 321
Bußtatbestände 331
Einziehung von — 334
Festsetzung der — 332, 166
— in Kleinbetrieben 333
Kündigung als — 321
Nachprüfung der — 334
Rechtsnatur der — 329
Schadensersatz und — 335
Verwendung von — 334, 616
Verzeichnis der — 333
Verhängung von — 330
— und Ehrengerichtsbarkeit 393

D.

Dauer der Arbeitszeit 318
Denunzianten 442
Deutsche Arbeitsfront 182, 293, 390, 426, 432, 541
Aufgaben der — 251
Entwicklung der — 4
Zugehörigkeit zur — 92, 177
Dienst s. öffentlicher
Dienstaufsichtsbeschwerde über Treuhänder 257, 263, 356
Dienstenthebung 411
Dienstordnung 593
— und Richtlinien 354
— und Tarifordnung 379
Dienstvertrag 87
Dienstvorschriften in der Betriebsordnung 316
Direktionsrecht des Unternehmers 138
Dispositive Bestimmungen in der Tarifordnung 377
Disziplinargerichtsbarkeit 309, 603
Disziplinarstrafen 410
Buße als — 330
Abberufung eines Vertrauensmannes als — 240
Disziplinarverfahren, nichtförmliches 330, s. Verfahren
Durchsuchung 424

E.

Ehre soziale 394
Ehrenamt der Vertrauensmänner 155, 205, 208ff., 210
Erlöschen des — 220ff.
— der Beisitzer des EG. 436
Ehrengerichte 427ff.
Besetzung 430
Bezirk 429
Sitz 430
Geschäftsstelle 430
Zuständigkeit 430
Ehrengerichtsbarkeit, Ziel 11; s. soziale —
Ehrengerichtsverfahren s. unter Verfahren
Ehrenkränkung 402
Ehrenordnung 388, 393
Ehrenrechte, bürgerliche 434
Ehrenstrafen 410
Einberufung des Vertrauensrats 206, 262, 586
Eingriff in die Betriebsleitung 404, 414
Einkommensschutz der Vertrauensmänner 211
Einsichtnahme in die Akten 426
Einspruch gegen Vorentscheidung 457
Einstellung des ehrenger. Verfahrens 418, 429
Einvernehmen 190
Einzelarbeitsvertrag s. Arbeitsvertrag
Einziehung von Bußen 434
Ende der Arbeitszeit 318
— des Amtes des Vertrauensmannes 151, 204, 221
— des Betriebes 137
— des Führeramtes 84
— einer Tarifordnung 373

Entfernung vom Arbeitsplatz 414
Entgelt s. Arbeitsentgelt
Entgeltschutz für Heimarbeiter 362, 386
Entlassungsverbot s. Massenentlassung
Entlassungssperre 270 ff.
Entschädigung, Abgangs — 509, 516
— der Mitglieder des Sachverständigenbeirats 294, des Sachverständigenausschusses 296, der Beisitzer des EG. 436, 635
— des Unternehmers wegen Vertragsbruchs 322
Erlaßtheorie zur Betriebsordnung 339
Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes 151, 220ff., 415
— durch Amtsniederlegung 222
— durch Ausscheiden aus dem Betriebe 223
— durch Abberufung 239
— durch ehrenger. Verurteilung 226
Streitigkeiten über — 241
— im öffentlichen Dienst 587
Ermittlungsverfahren des Treuhänders 442
— des Vorsitzenden des EG. 447
Ersatz von Aufwendungen 214
Ersatzmann für Vertrauensmann 241 ff.
— im öffentlichen Dienst 591

F.

Fachausschuß für Heimarbeit 382, 533
Fakultativer Inhalt einer Betriebsordnung 312, 323
Falsche Anschuldigung 442
Familienangehörige 93
Festnahme, vorläufige 424, 621
Firmentarifordnung 363
Frauen im Vertrauensrat 177, — als Beisitzer 619
Freiheitsstrafen 411
Freisprechung im Strafverfahren 418
Freistellung von Vertrauensmännern 209, 210, 212
Freiwilliger Arbeitsdienst 91
Fristlose Entlassung 396, 415
— und Widerrufsklage 523
— in Kleinbetrieben 336
Erweiterung der Gründe zur — 321, 328, 335
Wirkung der — bei Massenentlassungen 277
— eines vorgeschlagenen Vertrauensmannes 180
— eines Vertrauensmannes 224, 237
— als Buße 321
Führer des Betriebes 73, 76ff., 121, 403
der Unternehmer 74, 81
Konkursverwalter 80
bei juristischen Personen 77, 116
Rechtsstellung 103
Rechte 104
Pflichten 107
Verantwortung 110
— im Vertrauensrat 154
— und Betriebsordnung 304
— und Stellvertreter 70, 124
— als Beisitzer des EG. 434
— in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben 577, 603
Führer des Unternehmens 249
Führeramt 208
Führergrundsatz 8, 100, 290, 575
Fürsorgepflicht 108, 395, 576
Fürsorgezögling 87
Fusion 142

G.

Gauwirtschaftsberater 293
Gebietskörperschaften 569

Gebühren für Zeugen und Sachverständige 487
Gefolgschaft 73, 85 ff.
Begriff 86
Rechtsnatur 112
Rechte und Pflichten 113 ff.
— im öffentlichen Dienst 575
Geheime Abstimmung 194
Geheimhaltung vertraulicher Angaben 217
Geldstrafe s. Ordnungsstrafe
Gelöbnis der Vertrauensmänner 201, 242, 624
Gemeinsame Dienstordnung 595
Gerichte, Bindung an Entscheidung des Treuhänders 263; s. auch Bindung
Gerichtssprache 423
Gerichtsstand im ehrger. Verf. 431
Gerichtsvollzieher 423
Gesamtbetriebsrat 248
Geschäftsbedürfnisse des Vertrauensrats 209
Geschäftsführung des Vertrauensrats 261, 586
— Kosten 213
Geschäftsgeheimnis 405
Geschäftsstelle des EG. 430, des REGH. 476, 618
Geschlecht 177
Gesellschaft mit beschränkter Haftung 118
Gesetzlicher Vertreter 118
Gesetzmäßigkeit der Betriebsordnung 268, 327
Gesinnung, Bedeutung der — 10 ff.
Gewerbeaufsichtsbeamter 165
Gewerkschaften 2, 9
Gleichartige Betriebe 249
Gleichberechtigung 104
Gleichstellung mit öffentlichen Betrieben 574
Gröbliche Ehrverletzung 398, s. auch Straftatbestand
Großbetriebe 21
Gruppen von Betrieben 362

H.

Haft 425
Handelsgesetzbuch 556
Handlungsreisender 88, 148, 313
Handlungsunfähigkeit 122
Härte, unbillige 492, 496
Häufung von Strafen 411
Hauptbetrieb 139
Hauptverhandlung vor dem EG. 460 ff.
Hausangestellte 354, 365, 402
Hausarbeitsgesetz 545
Hausgehilfin 354, 365, 402
Hausgewerbetreibender 88, 96, 191, 401
— im Vertrauensrat 147, 174, 170
— in der Betriebsordnung 309, 342
— in den Richtlinien 354
— in der Tarifordnung 357, 383, 362
— und Sondertreuhänder 382
Haushaltungsvorstand 402
Haustarifvertrag 304
Heimarbeiter, s. Hausgewerbetreibender
Heimarbeitgesetz 96
Herabsetzung der Zahl der Vertrauensmänner 173
Höhe der Abgangsentschädigung 509, 516
— des Arbeitsentgelts 319, 324
Hoheitsbefugnisse 577

J.

In der Regel 148
Inkrafttreten des Gesetzes 531, 606
— einer Betriebsordnung 345 s. auch Tarifordnung
Innungsausschuß 569
Jahresarbeitsverdienst 510
Juristische Person 77, 116

K.

Kampagnebetrieb und Vertrauensrat 95, 149
— und Massenentlassung 279

Kampfmaßnahmen 403, s. auch Streik
Kirche 569, 571, 580
Klageverbindung 525
Klage auf Widerruf der Kündigung 490, s. auch Widerrufsklage
Klassenhaß 403
Klassenkampf 9
Kleinakkordanten 89
Kleinbetriebe 25, 71, 248
— ohne Vertrauensrat 147
— und fristlose Entlassung 336
— Bußabrede 320, 333
— und Betriebsordnung 310, 318
— und Richtlinien 354
— und Tarifordnung 363
— und Leistungsprinzip 337
Kollektivismus 10
Kommanditgesellschaft 118
Kommissarische Beweisaufnahme 469
Konkursverwalter als Unternehmer 80, 122, 137, 273
Konzern 248
Körperschaften des öffentlichen Rechts 569
Kosten des Vertrauensrats 207, 214
— der Abstimmung 193
— im ehrengerichtlichen Verfahren 485 ff., auch 475
Kraft durch Freude, s. NS.-Gemeinschaft
Krankenhäuser 571
Krankenkassen 118, 569
Krankenversicherung 519
Kriminalstrafverfahren und ehrenger. Verfahren 416 ff.
Kriminelle Strafen 281
Krümpersystem und Vertrauensrat 150
Kündigung 495, 528
— als Buße 321
Form der — 230
— zwecks Abänderung der Arbeitsbedingungen 231
— eines Vertrauensmannes 220, 227, 588, s. auch fristlose Entlassung
Kündigungsschutz 487, 543
— des Vertrauensmannes 227
— des Betriebszellenobmannes 229
— und befristete Arbeitsverträge 231
— im öffentlichen Dienst 604
Uebergangsregelung 625

L.

Ladungen im ehrenger. Verfahren 463
Landarbeitsordnung 556
Landesbauernführer 296
Landesobmann der NSBO. 293
Legalitätsprinzip 445
Lehrlinge 92, 93, 365
Leistungsprinzip 300
in der Betriebsordnung 324, 336
in der Tarifordnung 366
Leitende Angestellte 94, 192
Liste der Vertrauensmänner 189, 583
Lohneinbehaltung 334
Lohnfindung 299 ff.
Lohnlisten, Vorlage an Treuhänder 269.
Lohnpolitik 13, 17, 26, 258
Lohntarife 16, 366
Lohnverwirkung 319, 322, 378
Luftschiffahrt, s. Schiffahrt

M.

Mahnung durch Treuhänder 411
Manteltarif 366
Massenentlassung 270, 279
Massenkündigung 483
Mehrarbeit 550
Mehrfache Tätigkeit 88

Mehrheit des Vertrauensrats 246, 266, 306
Mein Kampf 2, 3, 4, 8, 23, 24, 162
Mindestalter eines Vertrauensmannes 178
Mindestbedingungen in der Betriebsordnung 341
— in der Tarifordnung 376
Mindestentgelt 337
Mißbilligung 411
Mißbrauch der Machtstellung 402
Mitunternehmerschaft 89
Monteurkolonnen 141
Mündliche Behandlung vor dem EGs.-Verfahren
Musikkapellen 89
Mußinhalt der Betriebsordnung 316
Musterbetriebsordnung 347, 355

N.

Nachprüfung einer Betriebsordnung 345
— einer Entscheidung des Treuhänders 264, 289
— der Errichtung des Vertrauensrats 156
— einer Tarifordnung 360, 361
— verhängter Bußen 334
Nachwirkung der Betriebsordnung 340
— einer Tarifordnung 376
Nachzahlung des Lohnes 518
National zuverlässig 183 ff.
Nationaler Feiertag 201
ne bis in idem 471, 483
Nebenbetrieb 139
Neuerrichtung von Betrieben 180
Nichtarier als Unternehmer 84, 543
Nichtöffentliches Disziplinarverfahren 389, 421, 455
Nichtwahl 156
Niederschrift im ehrenger. Verfahren 466
Notstandsarbeiter 91, 370
NSBO. 4
NS.-Gemeinschaft Kraft durch Freude 334
NSDAP. 569

O.

Obmann s. Betriebszellenobmann
Offenbarung von Geheimnissen 299, 406
Offenbarungseid 425
Oeffentlicher Betrieb 567 ff.; s. auch Betrieb
— Dienst 133, 529, 563 ff.
— Verwaltung 567 ff.
— mit Hoheitsbefugnissen 577
— Ladung 467
— Verhandlung des EG. 465
Offizialverteidiger 426
Offizialprinzip im ehrger. Verfahren 466
Opportunitätsprinzip 445
Ordnung des Betriebes 35 ff.
Ordnung im Betriebe 324, 330
Ordnungsstrafen 412 ff.
— gegen Beisitzer 437
Oertliche Zuständigkeit des Treuhänders 255
Ortsklassenverzeichnis in Tarifordnung 372

P.

Pächter als Unternehmer 84
Parteifähigkeit 539
Pauschalbeträge für Vertrauensmänner 214
Pausen in der Betriebsordnung 316
Personengesamtheiten 118
Persönliches Erscheinen 463
Polizeibehörden 311
Postgeheimnis 298
Produktionsgemeinschaft 134, s. auch Betriebsgemeinschaft
Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten 542, 624

R.

Rasse 92
Räumliche Entfernung für den Betriebsbegriff 141
Rechtsberatungsstellen 542
Rechtshilfe 427, 444; s. auch Amtshilfe
Rechtskraft einer Entscheidung 452, 453, 473, 480, 509
Rechtsmittel im ehrger. Verfahren s. Beschwerde, Berufung
— gegen Entscheidungen des Treuhänders 263
Rechtsstellung des Vertrauensrats 153
Rechtsverbindlichkeit der Betriebsordnung 339
Rechtsverordnung, Tarifordnung als — 359
reformatio in peius 473, 480
Reichsarbeitsblatt 353
Reichsbank 605
Reichsehrengerichtshof 476
Reichskulturkammer 294, 432, 569
Reichsmarine 91
Reichsmonopolverwaltung 571
Reichsnährstand 294, 432, 569
Reichswehr 285, 301, 349 ff.
— Abweichung von — 356
— Bedeutung und Zweck 351
— Erlaß 352
— Form 353
— Geltungsbereich 353
— Rechtswirkung 355
— im öffentlichen Dienst 596
— Ueberwachung durch Treuhänder 269
Richtlinienverträge 351, 355
Rückwirkung einer Betriebsordnung 346
— einer Tarifordnung 373, 76
Ruhen der Verjährung 409

S.

Sachverständige 28, 444, 464, 469
Sachverständigenausschuß 29, 263, 267, 290 ff.
— Aufgaben 294
— Bildung 295
— Entschädigung 296
— Vereidigung 296
— im öffentlichen Dienst 601
— und Richtlinien 353
— und Tarifordnung 360
Sachverständigenbeirat 28, 290 ff., 613
— Aufgaben 291
— Bildung 292
— Entschädigung 294
— Vereidigung 296
— beim Sondertreuhänder 382
Saisonbetrieb und Vertrauensrat 95, 150, 182, 172
— und Massenentlassung 279
Schadensersatz und Buße 335
Schiedsgericht 368
Schiffahrt 143
Schiffe 363, 402, 492
Schlichter 349
Schlichtung 27, 166
Schlichtungswesen 533
Schlußvorträge 470
Schriftform von Arbeitsverträgen 366
Schuldbuchgeheimnis 298
Schuldfrage 479
Schutz der Beschäftigten 361
Schutzgesetz 160, 406, 396
Schweigepflicht 217, 239, 401 ff.
Schwerbeschädigte 89, 341, 371
Seeschiffahrt 143
Selbständiger Betrieb 132, 139, 308
Selbstverwaltung s. Sachverständigenausschuß
Sinken der Beschäftigtenzahl 150
Sitz des Ehrengerichts 430, 618
— des REGH. 476
— des Treuhänders 607
Sitzung des Vertrauensrats 206
Sitzungspolizei 464

Sitzungsgelder 210
Soldaten 401
Solidarnormen in Tarifordnung 367
Sondertreuhänder 253, 380 ff., 562
— und Richtlinien 352
— und Tarifordnung 260, 361
— für den öffentlichen Dienst 591, 596, 599
Rechtsstellung der — 381
Soziale Ehre 111, 114
Soziale Ehrengerichtsbarkeit 387 ff.
— Antrag des Treuhänders 406
Arbeitsvertrag und — 396
Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft und — 397, 400
Beamte und — 392
Begnadigung 392
— und Buße 393
— als Disziplinargerichtsbarkeit 390
Ehrverletzung 407
Ehrenstrafen 410
Häufung und Verbindung von Strafen 411
— und Kriminalstrafe 416
Nebenwirkung der ehrengerichtlichen Strafe 415
— im öffentlichen Dienst 602
erfaßte Personenkreis 311
Träger des Strafrechts 391
Verfahrensregelung 389
Treuhänder der Arbeit im 269
s. auch noch Verfahren
Soziale Pflichten 395
Sozialpolitik, neue 18
Sozialversicherung 569
Sperrfrist 271
Staatsangehörigkeit 92
Staatsanwaltschaft 425
Ständig beschäftigt 148, 172
Ständische Gliederung 294, 295
Steckbrief 424
Steigen der Beschäftigtenzahl 151, 173
Stellvertreter des Führers des Betriebes 78 ff.
— Befugnisse 103
— Bestellung 120
— Rechtsstellung 123
— Vergütung 209
Stellvertreter eines Vertrauensmannes 169, 173, 176, 222, 228
Steuergeheimnis 298
Stiftung 569
Stillegung s. Betriebsstillegung und 272 ff.
Stillegungsverordnung 272, 533
Stimmabgabe 194
Stimmberechtigung 192
Stimmzettel 193, 610
Strafe 167, 281
— der Ehrengerichte 410 ff.
s. auch Buße
Straffrage 479
Strafgefangene 87
Strafprozeßordnung 421
Strafrecht im Betriebe 329
Strafregister 298, 410
Strafschutz der allgemeinen Anordnungen 286
Straftatbestand, ehrengerichtl. 389, 397, 402
Strafverfahren s. Kriminalstrafverfahren
Strafverfolgung, ehrengerichtliche 287
Strafvollstreckung 483
Straßenbahn 571
Streichung von der Liste der Vertrauensmänner 194
Streik 18, 251, 535
Streitigkeiten über
Abstimmung 197, 198
Bildung und Geschäftsführung des Vertrauensrats 153, 157, 175, 217, 262, 592
Betriebsbegriff 143
Unternehmerbeirat 250

Sühneattest 502
Suspension 411

T.

Tarifbeteiligung 360
Tarifkonkurrenz 374
Tarifordnung 349, 356 ff.
Abweichende Vereinbarung von einer — 377
— als allgemeine Anordnung 282, 367
Aenderung einer — 364
Arbeitsbedingungen in der — 365
Arbeitsgerichte, Zuständigkeitsregelung durch — 369, 370
Arbeitszeitregelung durch — 318, 370, 551
Aushang 344, 364
Auskunftserteilung über — 364
Auslegung einer — 363
Beginn und Ende einer — 373
Begriff, Entwicklung und Bedeutung einer — 356
Beratung der — 360
Betriebsordnung und — 325, 342, 379
Buße und — 333
Dispositive Bestimmungen in der — 377
Durchführung einer — 379
Entgeltregelung für Heimarbeiter durch — 362
Erlaß einer — 360
Form des Erlasses 363
Geltungsbereich einer — 370
Gruppe von Betrieben 362
Heimarbeit und — 383
Inhalt einer — 364
Kleinbetrieb und — 363
Kündigungsschutz und — 528
Leistungsprinzip und — 366
Lohntarif 366
Manteltarif 366
Nachprüfung durch Gericht 360, 361
Nachwirkung der — 376
Oeffentlicher Dienst und — 596
Rechtsnatur der — 359
Rechtswirkung einer — 375
Rückwirkung einer — 373, 376
Schiedsklausel in — 368
Schutz der Beschäftigten durch — 361
Solidarnormen in — 367
Tarifbeteiligung 370
Tarifgebiet 373
Tarifkonkurrenz 374
Tarifregister 364
— und Tarifvertrag 358
Uebergangsregelung 559
Ueberwachung der — 269
Unabdingbarkeit einer — 376
Verwirkung und Verzicht 378
Voraussetzungen sachliche für — 361
Weitergeltung der Tarifverträge als — 634
Widerrufsklage und — 528
Zuständigkeit für — 361
Tarifregister 364
Tarifvertrag 6, 7, 357, 634
— Uebergangsregelung 558
Tarifvertragsverordnung 533
Theater 571
Teilfreisprechung 471
Treuedienstvertrag 12, 74, 85, 109
Treuepflicht 109, 115, 576
Treueverhältnis 21, 89, 100, 115
Treuhänder der Arbeit 19, 26, 250 ff.
Abberufung eines Vertrauensmannes durch — 239, 264
Anrufung des — durch Vertrauensrat 244, 266
Arbeitszeitregelung durch — 260, 551
Anordnungen des — 281
Aufgaben des — 258
Beauftragte des — 280
Berufung von Vertrauensmännern durch — 243
— und Betriebsordnung 306, 311, 312, 326
Dienstaufsicht über — 257
— im ehrengerichtlichen Verfahren 425, 440
Lohnlisten für — 269
— und Massenentlassung 276
— im öffentlichen Dienst 561, 590
Rechtshilfe für — 444
— und Sachverständigenbeirat 290
— und Sondertreuhänder 381, 604
— und soziale Ehrengerichtsbarkeit 269, 429, 466
Uebergangsregelung 6
Ueberwachung der Betriebsordnung 268, 326
Ueberwachung der Betriebsverfassung — 261
Ueberwachung der Richtlinien 269
Ueberwachung der Tarifordordnung 360, 379
Ueberwachung des Vertrauensrats durch 156, 198, 218
Verwaltungsentscheidung des — 263
Wirtschaftsgebiet des — 255
Zuständigkeit, örtliche des 255, 443
Treuhänderamt, Beendigung 556
Treuhänderbezirk 255, s. auch Wirtschaftsgebiet

U.

Ueberstundenzuschlag 552
Ueberwachung durch Treuhänder s. oben Treuhänder
Uebung, tatsächliche 571
Unabdingbarkeit 341, 376
Unbillige Härte 492, 496
Unfallverhütung 324
Ungeeignetheit eines Vertrauensmannes 239
Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme 468
Unselbständige Arbeit 87 ff.
Unständige Arbeiter 95
Unterbrechung der Verjährung 408
Unternehmen 83, 138, 178, 248
Unternehmer 82 ff., 249
als Führer des Betriebes 74, 81, 127 ff.
geschäftsunfähiger — 80
Rechtsstellung des — 76, 81
juristische Person als — 117
— und Stellvertreter des Führers 124
— und Betriebsordnung 341
Unternehmerbeirat 248
Unternehmerarbeiter 136, 138
Unzulässiger Inhalt einer Tarifordnung 367
Unzurechnungsfähigkeit 402
Urteil des EG. 459, 480
Urteilsfindung 471

V.

Verantwortung des Unternehmers 395
Veräußerung eines Betriebes 142
Verbindung von Strafen 412
Vereidigung der Sachverständigen 296, s. auch Zeugen
Verfahren, ehrengerichtliches, s. auch Ehrengerichtsbarkeit 420 ff.
— Abwesenheit des Angeklagten 418
Akteneinsicht im — 426
Antrag des Treuhänders 429, 446
Anzeige an Treuhänder 441
Aussetzung des — 418
Beratung und Abstimmung im — 423
Beschlagnahme im — 424
Durchsuchung im — 424
Entscheidung im — 471

Ermittlungsverfahren des Treuhänders im — 441
Ermittlungsverfahren des Vorsitzenden im — 447
förmliches und nichtförmliches — 421
Hauptverhandlung 465
— und Kriminalverfahren 416 ff.
Opportunitätsprinzip im — 445
Sitzungspolizei im — 423
Staatsanwaltschaft im —425
Treuhänder der Arbeit im — 425
Urteilsfällung im — 459
Verhaftung im — 424
Verteidiger im — 426
Vorbereitung der Hauptverhandlung im — 462
Vorentscheidung im — 454
Voruntersuchung im — 424
Zustellung im — 426
— in der Berufungsinstanz 478
— vor dem Treuhänder 263
s. auch Beweisaufnahme, Berufung, Beschwerde
Verhaftung 424, 463, 621
Verhältnisse des Betriebes 498
Verhängung von Bußen 327
Verhetzung 403
Verhinderung eines Vertrauensmannes 242
Verjährung 407
Verkehrssitte 355
Verlegung des Betriebes 137
Verlesung von Schriftstücken 470
Verpachtung eines Betriebes 142
Verpflichtung der Vertrauensmänner 202, 584
Verschwiegenheitspflicht 294
Versorgungsbetriebe 535, 572
Verteidiger 426, 464, 621
Vertiefung des Vertrauens durch Vertrauensrat 162
Vertragsstrafe s. Buße
Vertrauensmänner 150
— als Beisitzer des EG. 434
Berufung und Abberufung 264
Gelöbnis 201
Haftung 155
Klage auf Widerruf 492
Kündigung 227
Mindestalter 178
— im öffentlichen Dienst 583
persönliche Voraussetzung der — 175
Rechtsstellung 155, 197, 113
Vertrauensrat 22, 114, 144, 157, 167
Amtszeit 203
Anhörung 332
Anrufung des Treuhänders 244, 306
— und Arbeitszeit 551
Beendigung des Amts 151
Bildung des — 146
Errichtung des — 151
Geschäftsbedürfnisse 209
— durch Privatvereinbarung 153
— im öffentlichen Dienst 572, 576, 581, 626
Rechtsstellung 153, 159, 161
Sitzung 206
Sühneakt durch — 502
Ueberwachung durch Treuhänder 261
Vertrauliche Angaben 405
Vertretung vor den Arbeitsgerichten 542
Verwaltung 129 ff.
Verweis 412, 331
Verwendung von Bußen 334, 616
Verwirkung von Lohn 319, 378
Verzeichnis der Bußen 333
Verzicht auf Lohn 378
Verzugsbuße 393
Volksgemeinschaft 99
Vollstreckbarkeit von Entscheidungen des Treuhänders 264

Vollstreckung im ehrengerichtlichen Verfahren 483, 543
Volontäre 92
Vorentscheidung des Vorsitzenden des EG. 451, 454
Vorführung 463, 621
Vorlagepflicht des Führers des Betriebes 217
Vorschlagsliste 290, 432, 618
Vorsitzender des Ehrengerichts 431, 447
Voruntersuchung 424, 620

W.

Warnung 331, 412
Wechsel in der Person des Unternehmers 137, 273, 347
Weisungen an Treuhänder 257
Weiterbeschäftigung 520
Werksbeurlaubung eines Vertrauensmannes 223
Werksgemeinschaft 98
Werktarifordnung 363
Werktarifvertrag 304
Wichtiger Grund s. fristlose Entlassung
Widerrufsklage 490, 508
— Ausnahmen 528
— und fristlose Entlassung 523
Wiederaufnahme des Verfahrens 480
Wiederberufung eines Vertrauensmannes 185, 205, 222
Wiedereinsetzung in den vorigen Stand 467
Wiedereinstellungsklausel 225
Wirtschaftliche Vereinigung 250, 539, 550
Wirtschaftlicher Zweck 570
Wirtschaftsgebiete 255, 608
Wohl der Gefolgschaft s. Fürsorgepflicht

Z.

Zahl der Vertrauensmänner 168, 190, 582
Zeitungsfilialen 140
Zeugen 444, 448, 464, 469
Zeugengebühren 487
Zugehörigkeit zum Betrieb 494
Zurücknahme des Einspruchs 458
— des Antrages auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens 483
Zurückweisung des Antrags an das EG. 451, 621
Zuständigkeit des Treuhänders 360
— des EG. 428, 430
— der Arbeitsgerichte 539
Zuständigkeitsregelung der Arbeitsgerichte 544
Zustellung 425, 621
Zustimmung zur Kündigung 589
— zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens 453, 471, 603
Zuwiderhandlung gegen Anordnungen 286, 262, 269, 404
Zwergbetrieb s. Kleinbetrieb
Zwischenlohn 517

477 KPiP
1100477