

Beruf und Stand

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Wohl von keinem Berufskreis ist das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 freudiger und dankbarer begrüßt worden, als gerade von den Angehörigen der technisch-naturwissenschaftlichen Berufe, die in ihm die Verwirklichung vieler Gedanken und Wünsche finden, für die sie in den verschiedensten Formen und mit den verschiedensten Mitteln jahrzehntelang gekämpft haben, als eine Schicht des werktätigen Volkes, die als Mittler im Betriebe und Träger besonderer Verantwortung am deutlichsten zu erkennen und beurteilen in der Lage war, wohin der vom Marxismus aufgezwungene Klassenkampf für die Wirtschaft und für das einzelne Unternehmen wie für die gesamte Unternehmerschaft führen mußte. Das Gesetz räumt mit einem Schlage die Hindernisse fort, die der unmittelbaren engsten Zusammenarbeit aller Glieder des Betriebes und der Unternehmen bisher im Wege standen und ermöglicht die Entfaltung der persönlichen Leistung und Initiative, die nicht gehemmt ist von anderen Überlegungen und Zielsetzungen als denen, die der Förderung der Betriebszwecke und dem gemeinen Nutzen von Volk und Staat dienen.

Das **Führerprinzip**, das der erste Abschnitt des Gesetzes stabilisiert, schafft einerseits klare und eindeutige Verantwortungen und Pflichten für den Unternehmer, dem Unternehmen und der Gefolgschaft gegenüber, während andererseits für die Mitarbeit des Vertrauensrates keine anderen Erwägungen mehr ausschlaggebend sein können, als sich aus seiner Pflicht ergeben, das gegenseitige Vertrauen der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen und alle Maßnahmen der Führung zu fördern und gewissenhaft durchzuführen, die der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe, und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Der Ernst dieser Verpflichtung erhält seine Unterstreichung durch das feierliche Gelöbnis, das Führer und Vertrauensmänner am Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) abzulegen haben, 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 ein Vorbild zu sein.

Wer diese Pflicht gröblich verletzt, sei er Führer oder zähle er zur Gefolgschaft, verfällt der Sühne durch die soziale Ehrengerichtbarkeit, die abgesehen von Strafen geringeren Grades die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, aberkennen und auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkennen kann.

Eine sehr wichtige Rolle in diesem ehrengerichtlichen Verfahren ist dem **Treuhänder der Arbeit** zugewiesen, dem auf die Anzeige wegen der Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes nicht nur die Erforschung des Sachverhaltes, sondern auch die Antragstellung auf Ingangsetzung des Ehrengerichtsverfahrens

sowie nach Abschluß des Verfahrens, in dem ihm unter anderem auch das Recht der Antragstellung und der Einlegung der Berufung gegen Urteile des Ehrengerichtes zusteht, die Überwachung der Durchführung des Urteils obliegt.

Zeigt schon diese Aufgabe des Treuhänders der Arbeit die Bedeutung seiner Stellung nach dem neuen Gesetz, so wird deutlich, welche ausschlaggebende und äußerst verantwortungsvolle Stellung dem Treuhänder der Arbeit gesetzlich zugewiesen wird, wenn man dem § 19 des Gesetzes entnimmt, daß der Treuhänder u. a. auf Anrufung des Vertrauensrates eines Betriebes Entscheidungen des Führers dieses Betriebes aufheben und die erforderliche Regelung selber treffen kann. Die Wichtigkeit dieser Befugnis kann kaum überschätzt werden, gibt sie doch dem Staat die Möglichkeit, in allen solchen Fällen kontrollierend und regelnd unmittelbar einzugreifen, in denen Maßnahmen der Führung eines Unternehmens sich mit den großen grundsätzlichen sozialen und wirtschaftspolitischen Richtlinien der Staatsführung nicht im Einklang halten.

Der zweite Abschnitt des Gesetzes über die Treuhänder der Arbeit regelt im übrigen bis ins einzelne die sonstigen umfangreichen Aufgaben des Treuhänders, aus denen noch besonders hervorgehoben sei die Befugnis, unter bestimmten Voraussetzungen Richtlinien und Tarifordnungen festzusetzen und ihre Durchführung zu überwachen, sofern sich zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Bezirks die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse als zwingend geboten erweist. In diesem Falle und zur Beratung in allgemeinen und grundsätzlichen Fragen seines Aufgabenkreises steht dem Treuhänder ein Sachverständigenbeirat aus den verschiedensten Wirtschaftszweigen seines Gebietes zur Seite, der sich aus Sachverständigen zusammensetzt, die zu drei Vierteln aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront entnommen werden, die in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte der Betriebe des Treuhänderbereichs unter Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige in größerer Zahl in Vorschlag zu bringen hat. Führer der Betriebe sind in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Ein Viertel der erforderlichen Sachverständigen können die Treuhänder aus sonst geeigneten Persönlichkeiten ihres Bezirks berufen.

Tarifverträge im alten Sinne wird es nach dem 1. Mai 1934 nicht mehr geben, da die Voraussetzungen für derartige Kollektivverträge mit der in § 65 des Gesetzes verfügten Aufhebung der Tarifvertragsordnung samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen entfallen.

Neben diesen vom Treuhänder im Falle zwingender Notwendigkeit festzusetzenden **Tarifordnungen**, und in erster Linie, wird es aber in Zukunft in Deutsch-

land in jedem Betriebe, in dem in der Regel mindestens 20 Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, eine Betriebsordnung geben, die der Führer des Betriebes für die Gefolgschaft des Betriebes schriftlich zu erlassen hat. In dieser Betriebsordnung können neben den im Gesetz zwingend vorgeschriebenen Bestimmungen über Arbeitszeit, Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgeltes; die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- oder Gedingearbeit, soweit im Betrieb im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird; Gründe aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf; Bußen usw., auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgeltes und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden, allerdings mit der Maßgabe, daß es sich um Mindestsätze handelt, die für die seinen Leistungen entsprechenden Vergütungen des einzelnen Betriebsangehörigen Raum lassen. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen. Diese Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

Ein besonders wichtiges Kapitel für den einzelnen Angehörigen der Gefolgschaft ist der 5. Abschnitt über den Kündigungsschutz.

Die Bestimmungen über den Kündigungsschutz geben jedem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen im Falle der Kündigung, sofern es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens 10 Beschäftigten handelt, ein Klagerecht auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht, wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Das Klagerecht im Falle der Kündigung ist, sofern vorstehende Voraussetzungen zutreffen, also nicht wie bisher an das Vorhandensein eines Betriebsrates gebunden, steht also allen Angehörigen der Gefolgschaft in Betrieben mit in der Regel über 10 Arbeitnehmern unmittelbar zu. Nur in solchen Betrieben, in denen ein gesetzlich vorgeschriebener Vertrauensrat besteht, d. h. in denen in der Regel mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind, ist die Beibringung einer Bescheinigung des Vertrauensrates erforderlich, daß die Frage der Weiterbeschäftigung erfolglos beraten ist. Auch das neue Gesetz sieht für den Fall, daß der Kläger mit seiner Klage durchdringt, der Betrieb aber statt des Widerrufs der Kündigung die Zahlung einer Entschädigung wählt, die Festsetzung einer Entschädigung vor, die sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen hat. Eine solche Entschädigung ist nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu bemessen, darf aber vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen. Mit diesen Bestimmungen wird ein Zustand der früheren Zeit dankens-

wertweise aus der Welt geschafft, in dem der Angehörige kleinerer Betriebe rechtlich ohne zwingenden Grund schlechter gestellt war als der Arbeitnehmer, der einem großen Betrieb mit Betriebsrat angehörte.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist aus den Schluß- und Übergangsvorschriften des Gesetzes, das eine Aufzählung der Gesetze und Verordnungen enthält, die infolge des neuen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit außer Kraft treten, wie u. a. das Betriebsrätegesetz, die Tarifvertragsordnung, die Verordnung über das Schlichtungswesen, die Betriebsstillegungsverordnung usw., die Änderung der Fassung des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes. Während bisher zu den Verfahren vor den Arbeitsgerichten erster Instanz Rechtsanwälte nicht zugelassen waren, sich der Kläger nur selbst vertreten oder durch einen Berufsverband vertreten lassen konnte, sind nach den neuen Bestimmungen vor den Arbeitsgerichten als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände zugelassen: die Leiter und Angestellten der von der Deutschen Arbeitsfront getrennt nach Unternehmen einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits einrichtenden Rechtsberatungsstellen, sowie Rechtsanwälte, die im Einzelfalle von seiten der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt sind. Die langjährige Forderung der Rechtsanwälte auf Zulassung zu einem Gerichtsverfahren, das sie in besonders enge Fühlung mit der Masse des werktätigen Volkes bringt, wird durch das neue Gesetz, wenn auch nicht uneingeschränkt, erfüllt. Für die Vertretung vor den Landesarbeitsgerichten schreiben die neuen Bestimmungen grundsätzlich den Anwaltszwang vor, der bisher nur für das Reichsarbeitsgericht bestanden hat. Besonders hervorzuheben ist weiter aus den Übergangsbestimmungen noch die Tatsache, daß die am 1. Dezember 1933 geltenden oder nach diesem Tage in Kraft getretenen Tarifverträge bis zum 30. April 1934 in Kraft bleiben, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit Änderungen vornimmt, oder ihren früheren Ablauf anordnet.

Schon diese kurze Herausarbeitung der wichtigsten Grundbestimmungen des neuen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vermittelt einen Eindruck von der umwälzenden Bedeutung dieser Neuregelung der Bedingungen, unter denen sich nach dem 1. Mai 1934 der Arbeitsprozeß in Deutschland abwickeln wird. Und doch ist dieses Gesetz erst der Anfang der Erfüllung des sozialen Versprechens, das der Führer Adolf Hitler an jenem denkwürdigen 1. Mai 1933 dem werktätigen Deutschland gegeben hat, ist die Grundlage für die weitere Entwicklung des neuen Arbeitsrechts, die zunächst zu schaffen notwendig war, um auf ihr organisch das aufbauen zu können, was dem Nationalsozialismus als Endziel vorschwebt, ein Arbeitsrecht, das nicht einer Reglementierung mit Hilfe tausender Paragraphen bedarf, sondern aus dem Gemeinschaftsgeist der am und im Werk Verbundenen als selbstverständliches Arbeitsethos erwächst. Dr. Rauh.