

<b>Zeitschrift:</b>	Zeitschrift für schweizerisches Recht = Revue de droit suisse = Rivista di diritto svizzero = Revista da dretg svizzer : Halbband II. Referate und Mitteilungen des SJV
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Juristenverein
<b>Band:</b>	53 (1934)
<b>Artikel:</b>	Das neue deutsche Arbeitsrecht : Grundgedanken - Aufbau - Auswirkungen
<b>Autor:</b>	Goerrig, Franz
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-896070">https://doi.org/10.5169/seals-896070</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 08.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# **Das neue deutsche Arbeitsrecht.**

**Grundgedanken — Aufbau — Auswirkungen.<sup>1)</sup>**

Von Reichsarbeitsrichter Dr. Franz Goerrig,  
Lohmar (Siegkreis).

---

Mit dem neuen deutschen „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“, welches am 12. Januar 1934 vom Reichskabinett nach langen, umfassenden Vorarbeiten verabschiedet wurde, ist das deutsche Arbeitsrecht in völlig neue Bahnen gelenkt. Nachdem in der Tagespresse der wesentliche Inhalt dieses neuen Gesetzes bereits ausgiebig erörtert worden ist, werden nachstehend die Grundgedanken, der Aufbau sowie die arbeits- und sozialrechtlichen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Auswirkungen des neuen Gesetzes, und zwar im Rahmen der Neuordnung des deutschen Arbeitsrechtes dargestellt.

## **I. Grundgedanken des neuen deutschen Arbeitsrechtes.**

### **1. Volks- und Wirtschaftsverbundenheit.**

Unter bewusster Abkehr von dem klassenkämpferischen Gedanken des Gegensatzes der einzelnen Stände, Wirtschafts- und Berufsgruppen ist das neue deutsche Arbeitsrecht aufgebaut auf dem Gedanken der Volks- und Wirtschaftsverbundenheit aller Volksgenossen. Die Arbeit wird nicht mehr betrachtet und behandelt von

---

<sup>1)</sup> Die Redaktion gewährt dieser Abhandlung gerne Aufnahme, da sie als Information über die eigenartige Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts auch in der Schweiz auf Interesse stossen dürfte.

E. H.

privatkapitalistischen und individualistischen Gesichtspunkten aus, nach denen die Arbeit als Voraussetzung zur Beschaffung der Existenzmittel zugleich Ausdruck der wirtschaftlichen und vertraglichen Unterordnung der Arbeitnehmer unter die Arbeitgeber war. Im neuen deutschen Arbeitsrecht gilt die Arbeit als Dienst an der Volksgemeinschaft, in der alle Stände und alle Berufsgruppen notwendige und gleichwichtige Glieder und Teile sind. Das Gesetz zur „Ordnung der nationalen Arbeit“ verfolgt in diesem Sinne das Hauptziel, alle Träger der Arbeit, alle schaffenden Kräfte, gleichgültig, wo und wie sie in der deutschen Wirtschaft tätig sind, so zu führen und zu betreuen, dass zum Wohle des Volksganzen und damit zum sozialen und wirtschaftlichen Vorteil aller Volksgenossen eine gesunde nationale Wirtschaft ersteht und gesichert bleibt.

## 2. Führerprinzip.

Der nationale Gedanke der Volks- und Wirtschaftsverbundenheit soll auch bei der Ordnung der nationalen Arbeit Ergänzung und Belebung finden durch das nationalsozialistische Führerprinzip, nach welchem der Beste als Führer in seinem Tätigkeitsbereich mit voller Führer-verantwortlichkeit, aber auch mit weitgehenden Führerrechten die Erfüllung des nationalsozialistischen Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsprogramms als Erster unter seiner Gefolgschaft, verbunden mit ihr und unterstützt durch sie in seinem Bereich und in lebendiger Verbindung mit allen anderen Gliedern der nationalen Wirtschaft verwirklichen soll.

## 3. Festigung des Arbeits- und Wirtschaftsfriedens.

Im Rahmen der Beseitigung des Klassenkampfes zur Herbeiführung einer weitgehenden und dauerhaften Festigung des Arbeits- und Wirtschaftsfriedens verfolgt das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in allen seinen

Einzelheiten bewusst das Ziel, durch Sicherstellung einer gerechten, richtig ausgeglichenen Ordnung der nationalen Arbeit Wirtschaftsgegensätze soweit wie irgend möglich auszuschalten und damit alle den Arbeits- und Wirtschaftsfrieden gefährdenden Reibungsmöglichkeiten zu vermeiden.

#### 4. Schutz der sozialen Ehre.

Nach dem Programm der Deutschen Arbeitsfront, welches in dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit einer weiteren Verwirklichung entgegengeht, soll der schaffende Mensch als Träger der Arbeit, die Dienst am Volk ist, nach jeder Richtung hin die Achtung erfahren, die ihm bei der Bedeutung der Arbeit und seines Dienstes am Volk zukommt. Dabei wird das weitere Ziel erstrebt, das deutsche Arbeitertum durch eine gerechte Sozial- und Wirtschaftsordnung, durch Festigung seines Selbstvertrauens und seiner Selbstachtung aufzurichten, ihm damit zum Vorteil der schwierigen Wiederaufbauarbeit eine stärkere Arbeitsfreudigkeit zu verleihen und seine völkische Einstellung zu heben.

#### 5. Vereinheitlichung und Volksverbundenheit.

Das deutsche Arbeitsrecht der Vergangenheit beruhte ebenso wie das deutsche Recht überhaupt auf einer ungeheuren Vielheit zersplitterter Einzelbestimmungen, und die Arbeitsrechtspraxis wurde dadurch ungünstig beeinträchtigt, dass die Mehrzahl dieser arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen in die komplizierte Sprache und Aufmachung der Bürokratie und eines Formalrechtes gekleidet war. Das neue deutsche Arbeitsrecht soll vereinfacht und der Volksseele durch eine volkstümliche Form nähergebracht werden. An die Stelle eines übertriebenen Gewirrs von Paragraphen soll ein möglichst übersichtliches Gesetz der Arbeit in einfacher Sprache in klarem Aufbau treten und es soll die Vielheit kasuistisch aufgebauter Durchführungs- und Ausführungsbestimmungen möglichst ersetzt werden durch die lebendige

Gemeinschaftsarbeit zwischen Führer und Gefolgschaft im Betriebe, in den gemeinsamen Rechtsberatungsstellen und durch die führende und einigende Praxis der Treuhänder der Arbeit.

## II. Aufbau des neuen deutschen Arbeitsrechtes.

### 1. Vorbereitung.

Vorbereitet wurde die Umstellung des deutschen Arbeitsrechtes auf die neuen Grundgedanken durch die Aufklärungsarbeit der nationalsozialistischen deutschen Arbeiterpartei und der Betriebszellenorganisation gegen den Klassenkampfgedanken, durch die Näherführung der Volks- und Wirtschaftsgruppen bei den nationalen Feiern des Tages der Arbeit (1. Mai 1933), den grossen Kundgebungen und Betriebsbesichtigungen der Deutschen Arbeitsfront.

Erleichtert wurde diese Vorbereitung durch die äussere Umstellung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Berufsverbände usw., also durch die Umstellung und Überführung der beschlagnahmten, bzw. gleichgeschalteten Gewerkschaften in die deutsche Arbeitsfront, die Einbeziehung auch der Arbeitgeber in die Deutsche Arbeitsfront unter Liquidation der Arbeitgeberverbände, sowie die Inangriffnahme des ständischen Aufbaues (Reichskulturkammer, Reichsnährstand usw.).

### 2. Das Treuhändergesetz.

Begonnen wurde die Umgestaltung des deutschen Arbeitsrechtes im Sinne des nationalsozialistischen Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsprogramms mit dem Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I Nr. 52 S. 285). Durch dieses Gesetz wurde die Festlegung der tariflichen Lohn- und Arbeitsbedingungen dem Interessenkampf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

verbände entzogen, indem die rechtsverbindliche Regelung der tariflichen Arbeitsbedingungen den Treuhändern der Arbeit übertragen wurde mit der gleichzeitigen Aufgabe, für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen und bei der Vorbereitung der neuen Sozialverfassung mitzuarbeiten.

### 3. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Weitergeführt und zu einem wesentlichen Teile vollendet wurde die Umstellung des deutschen Arbeitsrechtes durch das am 12. Januar 1934 vom Reichskabinett verabschiedete und mit seinen Hauptbestimmungen am 1. Mai 1934 in Kraft tretende Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

#### a) Der äussere Aufbau des Gesetzes.

Das neue Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit gliedert sich in folgende sieben Hauptabschnitte:

1. Führer des Betriebes und Vertrauensrat,
2. Treuhänder der Arbeit,
3. Betriebs- und Tarifordnung,
4. Soziale Ehrengerichtsbarkeit,
5. Kündigungsschutz,
6. Arbeit im öffentlichen Dienst,
7. Schluss- und Übergangsvorschriften.

#### b) Der wesentliche Inhalt des neuen Gesetzes.

##### Betriebsführung.

In Übertragung des nationalsozialistischen Führer-, Gefolgschafts- und Gemeinschaftsprinzips auf die Einzelbetriebe und die Gesamtwirtschaft verpflichtet das neue Gesetz in jedem Einzelbetriebe den Unternehmer als Führer des Betriebes und die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat zusammenzuarbeiten.

Dem Führer des Betriebes steht als Unternehmer das Entscheidungsrecht in allen betrieblichen Angelegenheiten gegenüber der Gefolgschaft (Arbeitnehmer und Angestellten) zu. Er hat die Pflicht, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen und die Gefolgschaft hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

Grundsätzlich stehen die Führerrechte, verbunden mit den Führerpflichten, dem Unternehmer persönlich (bei juristischen Personen und Personengesamtheiten den gesetzlichen Vertretern) zu. Der Führer des Betriebes kann mit seiner Stellvertretung gegenüber der Gefolgschaft eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person trauen und er muss eine solche Person als Stellvertreter trauen, wenn er den Betrieb nicht persönlich leitet. Durch diese Bestimmung soll erreicht werden, dass in jedem Einzelbetriebe volle Klarheit über die Führerrechte und Führerverantwortlichkeiten besteht und dass zwischen der Führung und der Gefolgschaft des Betriebes auch ein enges persönliches Führer- und Gefolgschaftsverhältnis besteht und sich niemand hinter die Anonymität (Unpersönlichkeit und Nichtfeststellbarkeit des persönlich verantwortlichen Führers) verschanzen kann.

#### Vertrauensrat.

Unter Wegfall der bisherigen Betriebsvertretungen (Betriebsräte, Arbeiterräte, Angestelltenräte, Betriebsoblate, Gesamtbetriebsräte, Betriebsausschüsse) treten in jedem Betrieb mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner dem Führer des Betriebes beratend zur Seite. Diese Vertrauensmänner bilden mit dem Führer des Betriebes und unter dessen Leitung den Vertrauensrat des Betriebes.

Der Vertrauensrat hat die Aufgabe:

1. Das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen,

2. 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,
3. auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken und
4. mitzuwirken bei der Festsetzung von Bussen auf Grund der Betriebsordnung.

Der Vertrauensrat kann die Wahrnehmung einzelner ihm obliegender Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern übertragen.

Voraussetzung für die Bestellung zum Vertrauensmann ist

- a) Vollendung des 25. Lebensjahres,
- b) mindestens einjährige Zugehörigkeit zum Betriebe oder Unternehmen,
- c) mindestens zweijährige Tätigkeit im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweig,
- d) Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte,
- e) Zugehörigkeit zur deutschen Arbeitsfront,
- f) Auszeichnung durch vorbildliche menschliche Eigenschaften und
- g) jederzeitiger rückhaltloser Eintritt für den nationalen Staat.

Die Berufung der Vertrauensmänner erfolgt in der Weise, dass der Führer des Betriebes im März jedes Jahres im Einvernehmen mit dem Obmann der nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation eine Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter aufstellt und dass die Gefolgschaft in geheimer Abstimmung zu dieser Liste zustimmend oder ablehnend Stellung nimmt. Stimmt

die Gefolgschaft zu, so gelten die auf der Liste Genannten als berufen. Hat sich die Gefolgschaft gegen die Liste ausgesprochen, so hat der zuständige Treuhänder der Arbeit Vertrauensmänner in der erforderlichen Anzahl zu berufen.

Die Einberufung der Vertrauensmänner zu Sitzungen des Vertrauensrates kann jederzeit durch den Führer des Betriebes erfolgen und sie muss erfolgen, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner dies beantragt.

Die Vertrauensmänner üben ihr Amt ehrenamtlich aus, sie können also für ihre Tätigkeit im Vertrauensrat eine Vergütung nicht verlangen, haben aber Anspruch auf Erstattung notwendiger Aufwendungen seitens der Betriebsleitung, auf Bereitstellung der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse und auf Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes für die durch die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigerweise versäumten Arbeitszeiten.

Sachlich oder persönlich ungeeignete Vertrauensmänner können jederzeit vom zuständigen Treuhänder der Arbeit abberufen werden.

Dem Vertrauensrat steht gegenüber Entscheidungen des Führers des Betriebes betreffend die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen (insbesondere der Betriebsordnung) ein Recht zur unverzüglichen schriftlichen Anrufung des zuständigen Treuhänders der Arbeit zu, wenn nach Auffassung der Mehrheit des Vertrauensrates die Entscheidungen des Führers des Betriebes mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Der Treuhänder kann auf Grund einer solchen Anrufung durch die Mehrheit des Vertrauensrates die angefochtene Entscheidung des Führers des Betriebes aufheben, abändern oder durch eine eigene Regelung ersetzen. Bis zur Entscheidung des Treuhänders der Arbeit bleibt aber die angefochtene Entscheidung des Führers des Betriebes im Interesse der Autorität des Führers für die Gefolgschaft rechtsverbindlich.

### Treuhänder der Arbeit.

Auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit werden für grössere Wirtschaftsgebiete Treuhänder der Arbeit ernannt (bzw. weiterbestätigt). Die Treuhänder der Arbeit haben in Zukunft folgende, über die Bestimmungen des Treuhändergesetzes vom 19. Mai 1933 hinaus erweiterte Aufgaben, die in ihrer Gesamtheit dem Ziele der Erhaltung des Arbeitsfriedens dienen:

1. zu wachen über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte,
2. zu entscheiden bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Führer des Betriebes und der Mehrheit des Vertrauensrates, über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung,
3. Vertrauensmänner der Betriebe zu berufen, falls die Gefolgschaft die Liste des Führers des Betriebes ablehnt, und Vertrauensmänner abzurufen, die sachlich oder persönlich ungeeignet erscheinen,
4. bei grösseren Entlassungen diejenigen Rechte wahrzunehmen, die nach der Stillegungsverordnung bisher dem Demobilmachungskommissar zustanden,
5. die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung zu überwachen,
6. Richtlinien und Tarifordnungen festzusetzen und ihre Durchführung zu überwachen,
7. bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit mitzuwirken,
8. der Reichsregierung ständig über die sozialpolitische Entwicklung zu berichten und
9. alle weiteren ihnen in Zukunft vom Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsministerium zu übertragenden Aufgaben zu erfüllen.

Zur Unterstützung der Treuhänder können ihnen durch den Reichsarbeitsminister Beauftragte zugeteilt und unterstellt werden, mit der Aufgabe, für einen bestimmten

Bezirk oder hinsichtlich bestimmter Gewerbezweige alle oder einzelne Treuhänderaufgaben zu erfüllen.

Die Machtbefugnisse der Treuhänder der Arbeit werden durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit gegenüber dem Treuhändergesetz vom 19. Mai 1933 dahin erweitert, dass auf Antrag des Treuhänders der Arbeit mit Geldstrafe, in schweren Fällen mit Gefängnisstrafe oder mit Geld- und Gefängnisstrafe belegt werden kann, wer wiederholt schriftlichen allgemeinen Anordnungen vorsätzlich zuwiderhandelt, die der Treuhänder der Arbeit in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erlassen hat.

#### Sachverständigenbeiräte.

Die Treuhänder der Arbeit haben auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit zu ihrer Beratung in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen ihres Aufgabengebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen ihres Bezirkes zu berufen. Die Treuhänder können ausserdem zu ihrer Beratung im Einzelfalle, insbesondere vor Erlass von Tarifordnungen einen Sachverständigenausschuss berufen.

#### Betriebsordnungen.

In jedem Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Angestellten und Arbeitern ist vom Führer des Betriebes eine Betriebsordnung für die Gesellschaft des Betriebes schriftlich zu erlassen. In dieser Betriebsordnung müssen festgelegt werden:

1. Anfang und Ende der regelmässigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen.
2. Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgeltes,
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 etwa für den Betrieb vorgesehener Bussen,

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.

Neben diesen Pflichtbestimmungen können die Betriebsordnungen Bestimmungen enthalten über die Höhe des Arbeitsentgelts, über sonstige Arbeitsbedingungen, über die Ordnung des Betriebes, über das Verhalten der Gefolgschaft im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen.

Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich, d. h. es können günstigere Einzelvertragsbedingungen, insbesondere höhere Vergütungen zwischen dem Führer des Betriebes und dem einzelnen Arbeitnehmer festgelegt werden. Es sollen insbesondere die etwa in der Betriebsordnung festgelegten Arbeitsentgelte ausdrücklich nur als Mindestsätze mit der Massgabe festgelegt werden, dass für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt und die Möglichkeit angemessener Mehrbelohnung besonderer Leistungen offen bleibt.

#### Richtlinien für Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge.

Die Treuhänder der Arbeit werden durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ermächtigt, nach Beratung in einem Sachverständigenausschuss Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festzusetzen.

### Tarifordnungen.

Unter Aufhebung der zur Zeit geltenden Tarifvertragsverordnung ermächtigt und verpflichtet das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit die Treuhänder der Arbeit, nach Beratung in einem Sachverständigenausschuss eine Tarifordnung schriftlich zu erlassen, wenn 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 ist.

Die Bestimmungen einer solchen Tarifordnung sind für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich mit der Massgabe, dass entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen und Einzeldienstverträgen nichtig sind.

Auch für Hausgewerbetreibende können zur Regelung ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber ihren Auftraggebern Tarifordnungen erlassen werden.

### Kündigungsschutz.

Mit dem Betriebsrätegesetz treten am 1. Mai 1934 auch die Bestimmungen der §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes über das Kündigungseinspruchsverfahren ausser Kraft. Gleichzeitig tritt aber in Ergänzung der allgemeinen gesetzlichen, vertraglichen und in den Betriebs- und Tarifordnungen festgelegten Bestimmungen betreffend die Kündigungsfristen und die wichtigen Kündigungsgründe ein neuer Kündigungsschutz mit folgenden Grundsätzen in Kraft:

Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens 10 Beschäftigten handelt, beim Arbeitsgericht mit dem Antrage auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Diese Widerrufsklage ist ausgeschlossen, wenn die Kündigung auf Gesetz oder Tarifordnung beruht.

Der Klage ist eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, dass die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so wird gleichzeitig im Urteil eine Entschädigung für den Fall festgesetzt, dass der Unternehmer den Widerruf ablehnt. Die Entschädigung für den Fall der Ablehnung der Weiterbeschäftigung darf auf höchstens  $\frac{4}{12}$  des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden und muss nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses bemessen werden.

#### Arbeitsgerichte.

Das Arbeitsgerichtsgesetz bleibt auch über den 1. Mai 1934 hinaus in Kraft. Die Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte wird aber zweifellos mit Rücksicht darauf wesentlich zurückgehen, dass viele Streitigkeiten in den Vertrauensräten und durch die Treuhänder der Arbeit und vor allem durch die Auswirkung des Gedankens der Betriebs- und Volksverbundenheit vermieden, bzw. beigelegt werden dürften. Die Arbeitsgerichtsbehörden werden also im wesentlichen auf reine Rechtsfragen, insbesondere Rechtsfragen grundsätzlicher Art, beschränkt bleiben. Mit Rücksicht hierauf sehen auch die Übergangsvorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vor, dass in Zukunft vor den Arbeitsgerichten neben den Leitern und Angestellten der von der deutschen Arbeitsfront eingerichteten Rechtsberatungsstellen Rechtsanwälte auftreten dürfen, soweit sie im Einzelfalle von der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt sind.

#### Schiedsgerichte.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte kann aber nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit dadurch wesentlich eingeschränkt werden, dass die Treuhänder der Arbeit kraft der ihnen durch das Gesetz erteilten Ermächtigung in der Tarifordnung die Zuständig-

keit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt, durch die ausdrückliche Bestimmung ausschliessen, dass die Entscheidung dieser Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht erfolgen soll.

### Soziale Ehrengerichtsbarkeit.

Eine weitere wesentliche Neuerung grundsätzlicher Art ist die Einführung einer sozialen Ehrengerichtsbarkeit mit Wirkung ab 1. Mai 1934.

Bei dieser Neuerung geht das Gesetz von der Erwägung aus, dass jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten trägt und dass er sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen hat, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Gröbliche Verletzungen dieser durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten, insbesondere der Pflicht, sich dem gemeinen Wohl unterzuordnen und seine volle Kraft dem Dienste des Betriebes zu widmen, werden in Zukunft als Verstösse gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt. Vor die Ehrengerichte gehören insbesondere Fälle, in denen Führer des Betriebes oder sonstige Aufsichtspersonen unter Missbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Mitglieder der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken, und Fälle, in denen Mitglieder 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, und endlich Fälle, in denen Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig

zuwiderhandeln, und Fälle, in denen Mitglieder der Vertrauensräte vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren.

Als Strafen können die Ehrengerichte verhängen:

1. Warnungen,
2. Verweise,
3. Ordnungsstrafen in Geld bis zu 10,000 RM.,
4. Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben und
5. Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz.

Zur Ausübung dieser Ehrengerichtsbarkeit wird für jeden Bezirk eines Treuhänders ein Ehrengericht errichtet, bestehend aus einem richterlichen Beamten als Vorsitzenden und je einem Führer eines Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzern. Die Beisitzer werden durch den Vorsitzenden des Ehrengerichtes aus Vorschlagslisten entnommen, die die deutsche Arbeitsfront aufstellt. Anzeigen wegen Verletzung der sozialen Ehre sind beim Treuhänder der Arbeit anzubringen. Dieser erforscht den Sachverhalt und entscheidet über die Weiterleitung an das Ehrengericht. Der Vorsitzende des Ehrengerichts hat die vom Treuhänder der Arbeit eingereichten Anträge zunächst zu prüfen. Hält er sie für begründet, so kann er entweder mündliche Verhandlung anberaumen oder selbst eine Warnung, einen Verweis oder eine Ordnungsstrafe in Geld bis zu 100 RM festsetzen. Gegen diese Entscheidung des Vorsitzenden steht sowohl dem Beschuldigten als auch dem Treuhänder der Einspruch an das vollbesetzte Ehrengericht zu.

Zur Entscheidung über die Berufung gegen die Urteile der Ehrengerichte wird ein Reichsehrengerichtshof gebildet, der mit zwei höheren richterlichen Beamten, sowie je einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann besetzt ist.

c) *Inkrafttreten des neuen Gesetzes und Verhältnis zu den bisherigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.*

Das neue Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit tritt (von einigen Sonderbestimmungen abgesehen) am 1. Mai 1934 in Kraft. Gleichzeitig treten das Betriebsrätegesetz mit allen seinen Nebengesetzen, die Tarifvertragsordnung, die Verordnung über das Schlichtungswesen, das Gesetz über Treuhänder der Arbeit, die Verordnung betreffend Massnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stillegungen ausser Kraft, und es erfahren die mit den neuen Gesetzesbestimmungen in Widerspruch stehenden Vorschriften anderer Gesetze entsprechende Abänderungen. Zur Vereinfachung des Überganges zu den neuen Vorschriften und Vermeidung unnützer kurzfristiger Wahlen und Änderungen in der Zwischenzeit ist bereits die Amtsperiode aller am 1. Januar 1934 in Kraft gewesenen Arbeitsrichter, Landesarbeitsrichter, Reichsarbeitsrichter, Beisitzer der Schlichtungsausschüsse, Betriebsvertretungsmitglieder usw. bis zum 30. April 1934 verlängert.

### **III. Die Auswirkungen des neuen deutschen Arbeitsrechtes.**

#### **1. Arbeitsrechtliche Auswirkungen.**

Äusserlich unterscheidet sich das mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit sich ergebende deutsche Arbeitsrecht vom bisherigen deutschen Arbeitsrecht in erster Linie dadurch, dass eine wesentliche Verringerung der Zahl der arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen Platz greift. Auch wird die Gepflogenheit, die Durchführung der arbeitsrechtlichen Gesetze bis ins einzelne in paragraphierten Durchführungs- und Ausführungsbestimmungen festzulegen, weitgehend abgelöst durch die Beauftragung der Betriebsführung mit der selbstverantwortlichen Durchführung der Bestimmungen im Benehmen mit den Vertrauensmännern der Gefolgschaft und unter der Aufsicht der Treuhänder der Arbeit.

Sachlich wird die Zusammenarbeit zwischen dem Führer des Betriebes und der Gefolgschaft, die bisher im wesentlichen auf das individualistische Arbeitsvertragsverhältnis aufgebaut war, stärker abgestellt auf ein Verhältnis der gegenseitigen Treuepflicht (Treue der Gefolgschaft zum Führer und Treue des Führers zur Gefolgschaft). Bestimmend für die Rechte und Pflichten der Angehörigen der Betriebsgemeinschaft sollen nicht mehr vornehmlich papiere Vertragsbestimmungen, sondern die Auswirkungen des Treueverhältnisses sein. In diesem Sinne werden auch die bisherigen mehr oder weniger als Interessenvertretungen tätig gewesenen Betriebsvertretungen ersetzt durch die als Vertrauensvermittler zu berufenden und in den Vertrauensräten im Wege der kameradschaftlichen Zusammenarbeit mit den Führern der Betriebe zusammenarbeitenden Vertrauensmänner. Dem Ziele der unmittelbaren persönlichen kameradschaftlichen Zusammenarbeit dient auch die Vorschrift, dass im Betriebe alle unverantwortlichen Zwischeninstanzen, die eine auf gegenseitigem Vertrauen gegründete Gemeinschaftsarbeit gefährden könnten, ausgeschaltet werden sollen und dass der Unternehmer entweder selbst die Führerstellung mit allen Führerrechten und -pflichten persönlich einnehmen oder ein bestimmtes verantwortliches Einzelmitglied der Betriebsleitung stellvertretend zum Führer des Betriebes bestellen muss.

Völlig neu ist die Einrichtung der sozialen Ehengerichtsbarkeit, die nicht nach toten engen Paragraphen, sondern nach sozialen Ehrbegriffen urteilen soll.

## 2. Sozialpolitische Auswirkungen.

Durch die Verwirklichung gerechter, staatlich führend beaufsichtigter Betriebs- und Wirtschaftsgemeinschaft wird in sozialpolitischer Beziehung eine Überbrückung der aus unterschiedlichen Besitzverhältnissen, Wirtschafts- und Berufsstellungen sich ergebenden Interessengegensätze und ein gerechter Ausgleich zwischen Kapital und Arbeit,

zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern, zwischen Arbeitern der Stirn und Arbeitern der Faust, kurz zwischen allen Volksschichten, Volksständen und Berufsgruppen erstrebt.

### 3. Wirtschaftliche Auswirkungen.

Das neue Gesetz überträgt in Verwirklichung des Führerprinzips den Unternehmern die vollen Führerrechte in den Betrieben. Es gibt damit den Betriebsunternehmern die Möglichkeit freier Entfaltung ihrer persönlichen Initiative. Gegen eine willkürliche Ausnutzung dieser Führerrechte schafft das neue Gesetz Sicherungen, indem es den Unternehmern als Führern gegenüber ihrer Gefolgschaft und gegenüber der Allgemeinheit die volle Führerverantwortlichkeit und Treuepflicht gegenüber der Gefolgschaft auferlegt und sie der Aufsicht und etwaigen Korrektur durch die Treuhänder der Arbeit unterstellt und bei Verstößen gegen die Führerpflichten der sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterwirft. Dabei sind die Bestimmungen des neuen Gesetzes von der Reichsregierung bewusst so beweglich gehalten, dass der Selbstverwaltung und den wirtschaftlichen Entwicklungsnotwendigkeiten weiter Raum gelassen ist. Auch wird bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Anwendung eines wirtschaftlichen Leistungsprinzips voller Raum gelassen.

---