

Schaft herausgearbeiteten Grundsätze verwiesen¹). Beteiligte des Arbeitsrechtsverhältnisses sind stets auf der einen Seite der Werk tätige, auf der anderen der Betrieb im weitesten Sinne, also auch eine Dienststelle, ein Privatunternehmen, ein Haushalt.

Arbeitet ein Werk tätiger im Auftrag seines Betriebes zur Montage in einem anderen Betrieb oder wird er aus einem Betrieb vorübergehend in einen anderen Betrieb abgeordnet, so bestehen arbeitsrechtliche Beziehungen nur zwischen dem Werk tätigen und einem oder auch beiden Betrieben; die Rechtsbeziehungen der Betriebe zueinander auf Grund der Montage oder Abordnung sind jedoch zivilrechtlicher Natur. Verursacht der Werk tätige in seiner Tätigkeit im zweiten Betrieb schuldhaft einen Schaden, so kann der zweite Betrieb den ersten nur nach zivilrechtlichen Vorschriften und vor dem zuständigen Zivilgericht in Anspruch nehmen.

Problematisch sind die Fälle, in denen zwar Ansprüche aus dem Arbeitsrechtsverhältnis geltend gemacht werden, eine Partei jedoch nicht der ursprüngliche Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses ist. Hierbei handelt es sich in der Hauptsache um Streitigkeiten des Gläubigers eines Werk tätigen gegen den Betrieb als Drittschuldner auf Grund eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses. Der Werk tätige hat beispielsweise laufende Unterhaltsforderungen seines nichtehelichen Kindes nicht oder nicht gehörig erfüllt, und der Unterhaltsgläubiger hat nunmehr, vermöge seines Titels, einen Pfändungs- und Überweisungsbeschuß beim Kreisgericht erwirkt, den Lohnanspruch des Werk tätigen in der zulässigen Höhe gepfändet und durch Überweisung erhalten. Der Betrieb weigert sich jedoch, dem Beschuß nachzukommen bzw. in der gewünschten Höhe zu befriedigen, weil nach seinen Unterlagen der Lohnanspruch des Werk tätigen geringer ist. Ist der Gläubiger der Ansicht, daß der Drittschuldner die Zahlung zu Unrecht verweigert, so bleibt ihm der Prozeßweg.

Für diese Streitigkeiten sind die Arbeitsgerichte zuständig, weil der Streit sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergibt, er betrifft den Lohnanspruch des Werk tätigen. Der Lohnanspruch kann vom Werk tätigen allerdings nicht mehr in voller Höhe geltend gemacht werden, weil ein Teil seines Anspruchs durch Gerichtsbeschuß auf den Unterhaltsgläubiger übergegangen ist, der nunmehr über ihn verfügen kann (§§ 835 Abs. 1 und 2, 836 Abs. 1 ZPO). Der Pfändungs- und Überweisungsbeschuß führt die Besonderheit herbei, daß neben dem Werk tätigen auch noch ein Dritter berechtigt ist, einen Teil des Lohnanspruchs geltend zu machen. Der Rechtsstreit ist also ein Streit aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Der Unterhaltsgläubiger klagt nicht etwas aus dem Unterhaltsanspruch, sondern in Verwirklichung seines ihm bereits rechtskräftig zugestandenen Anspruchs aus dem Lohnanspruch. Er muß sich vom Betrieb alle Einwendungen entgegenhalten lassen, die dieser gegen den Grund und die Höhe des Lohnanspruchs vorbringt. Betreffen diese Einwendungen auch den Teil der Lohnforderung, der nicht der Pfändung unterliegt, so ist es durchaus möglich, daß Gläubiger und Werk tätiger den Rechtsstreit in Streitgenossenschaft gegen den Betrieb führen (§ 59 ZPO).

Es wäre verfehlt, hier die Zuständigkeit des Kreisgerichts etwa mit der Begründung anzunehmen, daß nur die ursprünglichen Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses vor den Arbeitsgerichten klagen und verklagt werden könnten. Die Zuständigkeit ist nicht von den Parteien abhängig, sondern von dem sachlichen Inhalt des Rechtsstreits. Handelt es sich bei den Streitfällen um einen Anspruch aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, so ist das Arbeitsgericht zuständig ohne Rücksicht darauf, ob das Recht, den Anspruch geltend zu machen, ausnahmsweise einem anderen zusteht als dem ursprünglichen Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Die gegenteilige Auffassung würde in der Praxis dazu führen, daß der dem Werk tätigen verbleibende Teil des Lohnanspruchs vor dem Arbeitsgericht, der gepfändete und überwiesene Teil des Lohnanspruchs dagegen in

einem gesonderten Verfahren vor dem Zivilgericht eingeklagt werden müßte.

Weitere Fälle sind kaum praktisch. Im übrigen bleibt es bei der Regel, daß vor den Arbeitsgerichten nur die Beteiligten des Arbeitsrechtsverhältnisses klagen und verklagt werden können.

2. Streitfälle, die sich ergeben bei der Anwendung von Bestimmungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts

Über die Auslegung dieser Vorschrift herrschen in Rechtsprechung und Literatur erhebliche Meinungsverschiedenheiten. Die Rechtsprechung ist z. T. einer ausdehnenden Auslegung gefolgt, indem sich die Arbeitsgerichte für die Entscheidung aller Ansprüche für zuständig hielten, die in einem überwiegend arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsakt geregelt sind, wie z. B. in der UrlaubsVO²).

Als erster ist einer ausdehnenden Auslegung Hintze³ entgegengetreten. Er will bei Streitigkeiten, die sich mittelbar aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergeben — das sind vor allem Streitigkeiten zwischen Betrieben im Zusammenhang mit einem Arbeitsrechtsverhältnis, das zwischen einer der streitenden Parteien und einem dritten Werk tätigen bestanden hat oder besteht —, die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auf die Fälle beschränkt wissen, in denen „der Rechtsstreit sich auf die Frage der Anwendung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen bezieht und der Beschäftigte vom Ausgang des Rechtsstreits betroffen wird“.

Der Versuch Hintzes kann nicht völlig befriedigen. Hintze beantwortet zunächst nicht die Frage, was unter „Bestimmungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts“ zu verstehen ist. Weiter führt seine Meinung zu der praktischen Konsequenz, daß die Zuständigkeit abhängig gemacht wird von der Frage, ob das Arbeitsrechtsverhältnis des Werk tätigen von dem Ausgang des Rechtsstreits beeinflußt wird — eine Frage, die sich erst in einem weiteren Prozeß zwischen Betrieb und Werk tätigem endgültig entscheiden läßt.

Auch Schlegel beschäftigt sich mit dieser Streitfrage⁴. Er geht noch über Hintze hinaus und reduziert die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auf Streitigkeiten aus Arbeitsrechtsverhältnissen und „Streitigkeiten aus anderen Rechtsverhältnissen, die ihnen ausdrücklich übertragen worden sind, weil diese Verhältnisse untrennbar mit den gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen verbunden sind“. Leider gibt Schlegel keine Begründung für seine Meinung. Das Problem ist also nach wie vor nicht gelöst. Zunächst muß geklärt werden, was unter arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu verstehen ist.

Das Arbeitsrecht regelt einen bestimmten Komplex gesellschaftlicher Verhältnisse, und zwar diejenigen Arbeitsverhältnisse, die die Menschen unmittelbar zur Durchführung des Produktionsprozesses und zur Verwertung ihrer Arbeitskraft eingehen⁵. Diese Verhältnisse bilden den Gegenstand des Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht umfaßt danach zunächst und in der Hauptsache die Bestimmungen, die die Arbeitsverhältnisse regeln, soweit sie sich auf das gesellschaftliche Arbeitsverhältnis im engeren Sinne beziehen. Das Arbeitsrecht regelt ferner die gesellschaftlichen Beziehungen, die untrennbar mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbunden sind und von keinem anderen Rechtszweig erfaßt werden. Dazu gehören die gesellschaftlichen Verhältnisse zwischen dem Kollektiv der Belegschaft eines Betriebes bzw. den Gewerkschaften als den gesetzlichen Vertretern der Werk tätigen im Betrieb zum Schutz ihrer Rechte einerseits und den Betrieben andererseits (die verschiedenen Formen der Mitbestimmung, Betriebskollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag), ferner die Rechtsbeziehungen der Werk tätigen zur Sozialversicherung.

Alle übrigen gesellschaftlichen Beziehungen gehören anderen Rechtszweigen an: die Verhältnisse der Betriebe untereinander dem Zivilrecht, die Verhältnisse

2) vgl. StadtArbeitsgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 12. Februar 1954 — 1 Sa 62/53 — (NJ 1954 S. 250); BAG Erfurt, Urteil vom 8. Oktober 1954 — BA 45/54 — (NJ 1955 S. 321).

3) NJ 1955 S. 322.

4) Schlegel, a. a. O. S. 250.

5) vgl. Alexandrow, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin 1952, S. 7.

i) vgl. Schlegel, Fragen des Arbeitsrechts, Berlin 1955, S. 23-24.