

zwischen unserem Staat bzw. seinen Organen und den Gewerkschaften dem Staats- und Verwaltungsrecht, die Verhältnisse zwischen Staatsorganen und den Betrieben ebenfalls dem Verwaltungsrecht.

Es soll nicht bestritten werden, daß diese Rechtsverhältnisse eng mit den gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen zusammenhängen und sie beeinflussen. Nichtsdestoweniger gehören sie wegen ihrer Eigenart zu einem anderen Rechtszweig, der alle ihnen entsprechenden gesellschaftlichen Verhältnisse umfaßt. So ist z. B. die StellenplanVO keine arbeitsrechtliche Bestimmung, sondern eine verwaltungsrechtliche. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß ein Teil dieser Vorschriften aus systematischen und pädagogischen Gründen zusammen mit dem Arbeitsrecht dargestellt wird, z. B. die verwaltungsrechtlichen Normen über die staatliche Organisation und Kontrolle des Arbeitsschutzes.

In aller Regel ist die Frage, ob ein Akt der Gesetzgebung arbeitsrechtlicher Natur ist oder nicht, unschwer zu beantworten. Die Schwierigkeit liegt jedoch darin, daß der Gesetzgeber nicht gehalten ist, Gesetzgebungsakte zu erlassen, die ausschließlich einen Rechtszweig betreffen; es bleibt ihm vielmehr unbenommen, in einem Akt Fragen zu regeln, die mehreren Rechtszweigen angehören. So finden wir in unseren Gesetzen, Verordnungen usw. recht oft zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche, arbeitsrechtliche, strafrechtliche und prozessuale Vorschriften nebeneinander. Es ist daher häufig nicht möglich, den Charakter von Rechtsvorschriften innerhalb eines Gesetzgebungsaktes einheitlich zu beantworten wie auch den Gesetzgebungsakt als Ganzes einzuordnen. Ist in einem Akt der Gesetzgebung, der hauptsächlich den Gegenstand eines bestimmten Rechtszweiges betrifft, etwa das Arbeitsrecht, eine Vorschrift enthalten, die ein anderes gesellschaftliches Verhältnis regelt, das zum Gegenstand eines anderen Rechtszweiges gehört, so wird diese Vorschrift damit noch nicht zu einer Bestimmung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts.

Als (Beispiel diene der Anspruch aus § 4 der VO zum Schutze der Arbeitskraft (ASchVO) vom 25. Oktober 1951 (GBl. S. 957), dessen zivilrechtlicher Charakter unbestritten ist. § 4 ASchVO enthält das Gebot, Produktionsmittel nur nach den fortschrittlichen sicherheitstechnischen Erkenntnissen herzustellen bzw. instanzzusetzen und in einem, den jeweiligen Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Zustand anzubieten und in den Verkehr zu bringen. Wird hiergegen verstoßen und ereignet sich¹ dadurch ein Betriebsunfall, so sind der geschädigte Werk tätige und der Betrieb berechtigt, vom Herstellerbetrieb bzw. vom Handelsorgan Ersatz ihres Schadens zu verlangen. Für Rechtsstreitigkeiten dieser Art sind die Zivilgerichte zuständig.

Ein weiteres Beispiel sei für den umgekehrten Fall angeführt. Die 5. Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Teilnahme der Jugend am Aufbau der Deutschen Demokratischen Republik und die Förderung der Jugend in Schule und Beruf, bei Sport und Erholung vom 4. Februar 1954 (GBl. S. 125) besteht fast vollständig aus Vorschriften verwaltungsrechtlichen Inhalts. § 11 Abs. 3 der 5. AO enthält jedoch eine Vorschrift, die den Kündigungsschutz von Jugendfacharbeitern betrifft, und es ist unbestritten, daß es sich hierbei um eine Bestimmung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts handelt.

Der Charakter einer Rechtsnorm, ihre Zugehörigkeit zu einem Rechtszweig wird also nicht bestimmt von dem Charakter des Gesetzgebungsaktes, sondern von dem gesellschaftlichen Verhältnis, das sie regelt. Dies muß daher bei jeder einzelnen Norm geprüft werden.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß eine Bestimmung nur dann eine arbeitsrechtliche ist, wenn der Gegenstand ihrer rechtlichen Regelung Arbeitsrechtsverhältnisse sind bzw. bestimmte, in untrennbarem Zusammenhang mit ihnen stehende Verhältnisse, die von keinem anderen Rechtszweig erfaßt werden.

Aus der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts scheiden somit insbesondere alle Streitfälle aus, die zwischen zwei Betrieben über Ansprüche bestehen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsrechtsverhältnis eines Werk tätigen entstanden sind, ihren Rechtsgrund aber nicht in diesem Arbeitsrechtsverhältnis finden, sondern zu einem selbständigen, in der Regel zivilrechtlichen

Anspruch geworden sind, etwa der früher umstrittene betriebliche Urlaubsgelderstattungsanspruch⁶).

Ferner sind die Arbeitsgerichte nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Betrieben und Bürgern, mit denen kein Arbeitsrechtsverhältnis besteht, wenn der Anspruch des Betriebes anläßlich eines Arbeitsrechtsverhältnisses mit einem Werk tätigen entstanden ist. Das trifft zu bei den Regreßklagen der Betriebe aus § 30 der VO über die Wahrung der Rechte der Werk tätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten (WahrungsVO) vom 20. Mai 1954 (GBl. S. 377). Der Anspruch aus § 30 WahrungsVO setzt voraus, daß ein Werk tätiger im Falle der Arbeitsunfähigkeit einen Schadensersatzanspruch auf Grund gesetzlicher Bestimmungen gegen einen Dritten besitzt. Dieser Anspruch geht gern. § 30 WahrungsVO in der Höhe auf den Betrieb über, in der der Werk tätige von diesem durch Zahlung des Differenzbetrages auf Grund des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses materiell versorgt wird. § 30 WahrungsVO regelt also nicht ein Arbeitsrechtsverhältnis, sondern eine Vermögensbeziehung zwischen dem Betrieb und einem Dritten.

Das gleiche gilt für den vom BAG Erfurt und von Hintze beispielhaft angeführten Schadensersatzanspruch des Betriebes gegen den Vorgängerbetrieb wegen Erteilung eines falschen Beschäftigungszeugnisses⁷).

In diesem Zusammenhang sei abschließend noch ein Problem erörtert, mit dem sich auch Hintze beschäftigt und das der Wissenschaft und Rechtsprechung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sowohl in der theoretischen Begründung wie in der praktischen Entscheidung erhebliche Schwierigkeiten bereitet: die Anwendbarkeit zivilrechtlicher Bestimmungen auf Arbeitsrechtsverhältnisse. Die rechtstheoretische Seite kann hier nicht untersucht werden; die praktische Frage der Zuständigkeit läßt sich m. E. dahin beantworten: Selbst wenn zur Entscheidung eines Arbeitsstreitfalls zivilrechtliche Normen herangezogen werden, ändert sich nichts an der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, denn es handelt sich um einen Streit aus einem Arbeitsrechtsverhältnis, für den nach positiver Vorschrift die Arbeitsgerichte zuständig sind.

Die Rechtsverhältnisse zwischen dem Kollektiv der Belegschaft eines Betriebes bzw. den Gewerkschaften als den gesetzlichen Vertretern der Werk tätigen einerseits und den Betrieben andererseits (die verschiedenen Formen der Mitbestimmung, der Betriebskollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung, der Tarifvertrag) gehören zum Gegenstand des Arbeitsrechts und Streitigkeiten aus ihnen demnach vor die Arbeitsgerichte. Dazu ist jedoch zu sagen, daß die Gewerkschaften in unserem Staat andere Möglichkeiten besitzen, um ihre Rechte wahrzunehmen und die Werk tätigen vor bürokratischen Übergriffen zu schützen bzw. gegen Unternehmer zu verteidigen, so daß sie, von wenigen Fällen abgesehen, von dieser Möglichkeit in der Praxis keinen Gebrauch machen⁸).

In der Praxis beschränkt sich also die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, soweit es sich um Streitfälle aus der Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen handelt, in der Tat auf Streitigkeiten aus Arbeitsrechtsverhältnissen.

3. Streitfälle, deren Entscheidung den Arbeitsgerichten durch gesetzliche Bestimmung übertragen ist

Die erste Frage, die bei der ausdrücklichen gesetzlichen Zuweisung zu beantworten ist, betrifft die mögliche Weitergeltung früherer Vorschriften neben § 4 AGVO. Solche Vorschriften bestehen jedoch seit der Aufhebung des KRG Nr. 21 nicht mehr. Die §§ 2, 3 ArbGG von 1926 sind nicht wieder aufgelebt. Die Arbeitsgerichte sind also nicht mehr zuständig für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen der Werk tätigen eines Betriebes, untereinander oder gegenüber dem Betrieb.

6) Die Frage ist jetzt gesetzlich in der Weise geregelt worden, daß Urlaubsgeld zwischen den Betrieben nicht erstattet wird; vgl. § 8 Abs. 2 Satz 2 der ÄnderungsVO zur UrlaubsVO vom 1. Juli 1956 (GBl. I S. 485).

7) NJ 1955 S. 322.

8) vgl. Kranke auf der Arbeitsrechtskonferenz in Halle, Januar 1954 (Arbeit und Sozialfürsorge 1954, S. 157).