

zu beschäftigen und seine arbeitsrechtlichen Ansprüche zu befriedigen. Hinzu komme, daß das berufende Organ in seinem Haushaltsplan überhaupt nicht die Mittel habe, um alle von ihm berufenen Werk tätigen zu entlohnen. Diese Mittel seien vielmehr nur in den Haushalts- bzw. Finanzplänen der unterstellten Organe enthalten⁹. Auch müsse berücksichtigt werden, daß es lebensfremd und unpraktisch sei, wenn ein Teil der in einem Betrieb tätigen Werk tätigen sich bezüglich seiner arbeitsrechtlichen Ansprüche an das übergeordnete Organ zu halten habe. Eine solche Annahme sprengt das Kollektiv der Werk tätigen. Wenn auch eingesehen werde, daß im Fall der Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche durch oder gegen die Organperson diese von der Vertretung des Betriebes ausgeschlossen sei, so müsse eben in diesem Fall durch das übergeordnete Organ ein Sondervertreter bestellt werden. Insbesondere auf diesem Wege sei es auch möglich, den Leiter für einen von ihm dem geleiteten Betrieb zugefügten Schaden materiell verantwortlich zu machen, da dem übergeordneten Organ kein Schaden entstanden sei, eine von ihm in eigenem Namen erhobene Klage daher abgewiesen werden müsse. Eine Klage auf Lohnzahlung gegenüber dem übergeordneten Organ könne nicht als Leistungsklage, sondern bestenfalls als Feststellungsklage erhoben werden, der jedoch die Unzulässigkeit des Rechtsweges entgegenstehe, da sie auf die Erzwingung einer Anweisung des übergeordneten Organs an den unterstellten Betrieb auf Auszahlung gerichtet sei.

Diese Rechtsansicht ist nicht zu billigen.

Alle angeführten Argumente vermögen an dem Ergebnis nichts zu ändern, daß die Organpersonen dem Betrieb gegenüber verpflichtet wären, den sie selbst allein gerichtlich und außergerichtlich repräsentieren. Ein Arbeitsrechtsverhältnis ist jedoch u. a. dadurch charakterisiert, daß der Werk tätige verpflichtet ist, sich den Weisungen des anderen Partners unterzuordnen und entsprechend zu handeln. Diese Weisungen gestalten ständig die den Inhalt der Arbeitsdisziplin ausmachenden Pflichten. Dadurch, daß der betreffende Werk tätige jedoch selber den Partner seines Arbeitsrechtsverhältnisses repräsentieren würde, bestünde ihm gegenüber keine Möglichkeit von arbeitsrechtlichen Weisungen. Man kann sagen, daß eine solche Annahme es überhaupt höchst fragwürdig werden läßt, warum noch ein Arbeitsrechtsverhältnis angenommen wird, da kein Raum mehr ist für arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten und die Konsequenzen aus ihrer Verletzung. Was übrig bliebe, wären verwaltungsrechtliche Rechte und Pflichten sowie entsprechende Weisungen und die sich daran anknüpfenden Folgen.

Der Stellung der Werkleiter wird nur eine Auffassung gerecht, die davon ausgeht, daß die übergeordneten Organe zur Erfüllung ihrer Aufgabe, die unterstellten Betriebe zu leiten, Organpersonen einsetzen. Für die betroffenen Werk tätigen bedeutet der jeweilige Betrieb die Arbeitsstelle. Es erscheint uns auch nicht unpraktisch, wenn zur Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche das übergeordnete Organ angegangen werden muß. Es ist an sich ganz natürlich, daß der Betriebsleiter sich an das übergeordnete Organ wendet, da jede Forderung von ihm an den Betrieb sich letzten Endes darstellt als eine Forderung an ihn selbst. Unerheblich erscheint uns das an sich zutreffende Argument, daß das berufende Organ in seinem Haushaltsplan über keine Mittel verfüge. Wesentlich ist lediglich, zwischen wem das Arbeitsrechtsverhältnis besteht. Eine andere Frage ist es dann, ob der Partner selber zahlt oder ob er durch Weisung ein unterstelltes Organ als Zahlstelle bestimmt. So gesehen ist auch nichts gegen eine Leistungsklage gegen das übergeordnete Organ einzuwenden.

Auch für den Fall der materiellen Verantwortlichkeit des Betriebsleiters für einen dem Betrieb zugefügten Schaden sehen wir keine unüberbrückbaren Schwierigkeiten. Die Statuten enthalten vielfach die Formulierung, daß der Betriebsleiter für einen dem Betrieb zugefügten Schaden einzustehen habe¹⁰. Auch bei dem

Fehlen einer solchen Bestimmung ergibt sich diese Verpflichtung aus den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen. Es handelt sich hierbei also eindeutig um die arbeitsrechtliche Folge der Verletzung der Arbeitsdisziplin. Zur Geltendmachung befugt kann daher nur der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses sein. Das ist das berufende Organ. Da dieses jedoch selber keinen Schaden erlitten hat, wird es Leistung an den Betrieb verlangen.

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte kommen wir daher bezüglich der Organpersonen zu dem Ergebnis, daß Subjekte auch bezüglich der arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten nur die berufenden Organe sein können¹¹.

2. Weiterhin zu unterscheiden sind jene Fälle, bei denen zwar ebenfalls eine Berufung erfolgt, diese jedoch nicht auf eine Arbeitsleistung als Organperson gerichtet ist. Um zu genaueren Ergebnissen zu gelangen, macht sich eine weitere Untergliederung erforderlich.

a) Zu erwähnen sind zunächst jene Werk tätigen, die durch den Leiter des Betriebes selbst zur Arbeit in diesem Betrieb berufen werden. Als Beispiele seien die Abteilungsleiter der Absatzkontore der Lebensmittelindustrie genannt (Statut der Absatzkontore der Lebensmittelindustrie vom 26. Januar 1954 — ZBl. S. 41). Es mag dahingestellt bleiben, ob diese „Berufung“ tatsächlich als Verwaltungsakt angesehen werden kann. Uns interessiert nur das in diesem Fall zweifelsfreie Ergebnis, daß ein Arbeitsrechtsverhältnis zum jeweiligen Betrieb besteht.

b) Nicht ganz so eindeutig sind jene Fälle, bei denen es sich zwar auch um Nichtorganpersonen handelt, die Berufung jedoch in Übereinstimmung mit den unter 1. und im Gegensatz zu den unter 2. a) behandelten Fällen durch das übergeordnete Organ erfolgt. Zu dieser Kategorie gehören die stellvertretenden Werkleiter, Direktoren usw.¹², ferner sonstige leitende Funktionäre, z. B. der kaufmännische Leiter der Deutschen Luft Hansa (Anordnung vom 15. Februar 1956 über das Statut der „Deutschen Lufthansa“ — GBl. I S. 205).

Wir vertreten hier die Auffassung, daß ein Arbeitsrechtsverhältnis zu dem Betrieb besteht, in dem die Arbeit geleistet wird. Alle gegen ein solches Ergebnis bei Organpersonen sprechenden Argumente entfallen hier: Wenn die Pflichten und Rechte gegenüber dem Betrieb bestehen, so gibt es in diesen Fällen in Gestalt der Organperson jemanden, der für den Betrieb handeln, Weisungen erteilen und diese durchsetzen kann und mit dem Werk tätigen nicht identisch ist. Vielfach wird dem jeweiligen Leiter die Disziplinarbefugnis auch über diesen Personenkreis übertragen sein (§ 23 Abs. 2 der Disziplinarverordnung vom 10. März 1955 — GBl. I S. 217). Die Annahme eines Arbeitsrechtsverhältnisses zum Betrieb ist hier tatsächlich sinnvoll.

c) Unter b) wäre auch der Hauptbuchhalter zu behandeln gewesen. Wir sind jedoch der Meinung, daß die besondere rechtliche Regelung, die die Stellung des Hauptbuchhalters erfahren hat, eine gesonderte Untersuchung rechtfertigt (VO vom 17. Februar 1955 über die Stellung der Hauptbuchhalter in den Betrieben der Volkseigenen und der ihr gleichgestellten Wirtschaft und den ihnen übergeordneten Dienststellen — GBl. I S. 139). Es sei jedoch vorweg gesagt, daß hierzu keine einheitliche Auffassung vorgetragen werden kann, so daß eine weitere Diskussion wünschenswert wäre.

Ausgangspunkt ist § 4 der HauptbuchhalterVO, wonach der Hauptbuchhalter fachlich dem übergeordneten Hauptbuchhalter, verwaltungsmäßig jedoch dem Leiter des jeweiligen Betriebes untersteht. Diese nicht sehr eindeutige Formulierung hat zu der Meinung geführt, daß das Wort „verwaltungsmäßig“ als arbeitsrechtlich zu verstehen ist.

Gegen diese Auslegung bestehen erhebliche Bedenken. Die fachliche Unterstellung unter das übergeordnete Organ bedeutet, daß der Hauptbuchhalter bezüglich seiner Pflichten als staatlicher Kontrolleur, als Verantwortlicher für das Rechnungswesen des Betriebes

⁹ Dieses Argument findet sich auch bei Broniewicz, EID 1956 Spalte 449.

¹⁰ z. B. S 5 Abs. 3 des Statuts der Staatlichen Forstwirtschaftsbetriebe vom 10. Dezember 1954 (GBl. 1955 II s. 14).

¹¹ Dieselbe Meinung vertritt offenbar auch das Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung, vgl. Arbeitsrecht 1957 S. 122, Begründung zu These 6.

¹² z. B. Beschluß vom 2. Mai 1957 über das Statut der Deutschen Versicherungsanstalt (GBl. I S. 2*9).