

Arbeitsordnung und Strafbestimmungen – Betriebliche Normenproduktion nach dem Betriebsrätegesetz 1920

MATTHIAS EBBERTZ

I. Nicht-staatliches Recht

Wer darf im »Rechtsstaat« strafen, nachdem die Strafgewalt, so das klassische Narrativ, nach und nach von partikularen Gerichtsbarkeiten wie Familienverbänden, Ständen, der Kirche usw. in die öffentliche Gerichtsbarkeit und allg. Gesetzgebung übergang?¹ Der bürgerliche Staat formulierte einen Anspruch auf das Justizmonopol.² In der Praxis gab und gibt es gleichwohl viele Fälle von Sonderordnungen und »Paralleljustizen«, in denen das Justiz- und Normsetzungsmonopol eingeschränkt wirksam oder delegiert ist: Es gibt Schlichtungsausschüsse, internationale Schiedsgerichtsbarkeit, die Kirchengenichte und so weiter.³ Auch das Arbeitsrecht wird als eine solche hybride Sonderordnung diskutiert.⁴ Hier entstand Normativität auch außerhalb staatlichen Rechts, mithin nicht-staatliches Recht, ein blinder Fleck in der Arbeitsrechtsgeschichte!⁵

1. Betriebe als Arenen von normativen Aushandlungsprozessen

Die vor-gesetzlichen und vor-staatlichen Setzungs- und Aushandlungsprozesse von Normativität auf betrieblicher und lokaler Ebene sind von einer mehr staatszentrierten Arbeitsrechtsgeschichte weitgehend unbeachtet geblieben.⁶ Dabei war der Betrieb selbst in der Weimarer Republik mit ihren starken Verbänden, dem Tarifvertragssystem und dem entstehenden staatlichen Arbeitsrecht eine durchaus bedeutende Arena der normativen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen.⁷ Die betriebliche Perspektive verdeutlicht die Relevanz nicht-staatlicher Normsetzungsprozesse im Arbeitsrecht.⁸

- 1 Siehe etwa exemplarisch: *Oestmann*, Wege zur Rechtsgeschichte. Gerichtsbarkeit und Verfahren, 2021.
- 2 *Zerres*, Bürgerliches Recht. Eine Einführung in das Zivilrecht und die Grundzüge des Zivilrechtsprozessrechts, 2010, 405-406.
- 3 *Collin*, Justice without the state within the state. Judicial self-regulation in the past and present, 2016.
- 4 *Bender*, Duale Autonomie. Zur Rechtsgeschichte des Arbeitsmarktreghimes, in: Rechtsgeschichte (RG) 30, 2022, 148-159 und *Collin*, Regulierte Selbstregulierung in rechtshistorischer Perspektive. Studien und Materialien, in: Max Planck Institute for European Legal History Research Paper Series No. 2018-05, insb. 489-597.
- 5 Siehe dazu auch: *Collin*, Nichtstaatliches Recht der Wirtschaft – eine Quellensammlung, Blogbeitrag auf: Legal History Insights v. 3.3.2023 (<https://legalhistoryinsights.com/nichtstaatliches-recht-der-wirtschaft-eine-quellensammlung/>).
- 6 *Däubler/Kittner*, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, 2022, 211. Weitere Ergebnisse sind von dem laufenden Projekt »Nicht-staatliches Recht der Wirtschaft. Die normative Ordnung der Arbeitsbeziehungen in der Metallindustrie vom Kaiserreich bis in die frühe Bundesrepublik« am Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie (gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung und das Institut der deutschen Wirtschaft) unter Leitung von *Peter Collin* und den dortigen Einzelprojekten von *Johanna Wolf*, *Tim Vesper* und *Matthias Ebbertz* zu erwarten.
- 7 *Plumpe*, Tarifsystem und innerbetriebliche Konflikte in der Weimarer Republik, in: *Führer* (Hg.), Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel, 2004, 26-63, hier: 62-63.
- 8 Man kann den Betrieb als eine *power arena* begreifen, in dem »die Entstehung von Recht aus der Alltagspraxis heraus« erklärbar wird, siehe dazu *Duve*, Theorie und Methode der Analyse asymmetrischer Formen von Abhängigkeit. Eine (global) rechtshistorische Perspektive, BCDSS Working Paper 2022/05, 12-14.

2. Betriebsjustiz

Historisch war die Frage der Betriebsjustiz von einiger Brisanz und Auslöser vieler Konflikte. Als »Befugnis eines Arbeitgebers, selbst über die Beschäftigten einer Fabrik zu richten,«⁹ kann die Betriebsjustiz – unbenommen, woher ihre normative Kraft kam – gefasst werden als das Ausüben der Straffeststellung und -verhängung sowie Durchsetzung des Strafanspruchs in einem Betrieb durch den Unternehmer oder eine dazu von ihm ermächtigten Person.

II. Die Aushandlung der Arbeitsordnung

Mit der reichsweiten Gewerbeordnungsnovelle 1891 wurde die unternehmerische Praxis betrieblicher Bestrafungen legalisiert und – auch unter arbeitsschutzrechtlichen Aspekten zur Eindämmung von Willkür und zu drastischen Strafen – ein Ansatz zu ihrer Regulierung versucht.¹⁰ Es wurden geldwerte Höchststrafen festgesetzt und solche Strafbestimmungen verboten, die »das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen.«¹¹ Strafkataloge wurden schon vor 1891 – wenn sie schriftlich fixiert waren – meist in Arbeitsordnungen festgehalten.¹²

1. Von der einseitigen Setzung ...

Vor 1920 lag das Recht zur Setzung der Arbeitsordnung einseitig beim Arbeitgeber. Die formalen und realen Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die normativen Strukturen im Betrieb blieben auch nach der Novelle von 1891 begrenzt. Die Politik im Kaiserreich gab den Arbeitern und ihren Organisationen wenig Gestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten, sondern setzte auf staatliche Regulierung. Diese scheiterte indes am hohen bürokratischen Aufwand und den weitgehend zahnlosen gesetzlichen Vorgaben.¹³ Trotzdem zeigten sich bei den Anpassungen der Arbeitsordnung an die gesetzlichen Vorgaben in den Jahrzehnten nach 1891 durchaus Erfolge.¹⁴ Dazu trugen auch die Änderungsanordnungen durch die Gewerbeaufsicht bei. Eine strafbewehrte Durchsetzungsbefugnis hatte diese gleichwohl nicht. Entgegen eines auch zeitgenössischen Missverständnisses handelte es sich nicht um ein for-

- 9 *Keiser*, Vertragszwang und Vertragsfreiheit im Recht der Arbeit von der Frühen Neuzeit bis in die Moderne, 2013, 178.
- 10 §§ 134b, 134c Gewerbeordnung v. 1.6.1891.
- 11 § 134b, Gewerbeordnung v. 1.6.1891.
- 12 Siehe dazu auch: *Wolf/Vesper/Spendrin/Ebbertz*, Neue Ansätze in der Arbeitsrechtsgeschichte. Ein digitales Quelleneditionsprojekt am Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie, Rechtsgeschichte 30 (2022), 199-213.
- 13 *Plumpe*, Kapital und Arbeit. Konzept und Praxis der industriellen Beziehungen im 20. Jahrhundert, in: *Spree* (Hg.), Geschichte der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert, München, 2001, 178-199, 179.
- 14 *Vogt*, Arbeit am Konflikt. Die Lösung individueller Arbeitsstreitigkeiten im Deutschen Kaiserreich, 1890-1918, 2023, 258.

males Genehmigungsverfahren durch die Gewerbeaufsicht.¹⁵ Diese war weitgehend auf die Kooperation des Unternehmens angewiesen. Allerdings sah die Gewerbeordnung Geldstrafen gegen Unternehmer vor, die den Änderungsanordnungen nicht nachkamen.¹⁶ Verhängt wurden diese jedoch nicht von der Gewerbeaufsicht, sondern von der Polizeibehörde, die schon zeitgenössisch als eher unternehmensfreundlich kritisiert wurde.¹⁷ In der Praxis fehlte es an einer effektiven betrieblichen Überwachung, für die es den Gewerbeaufsichtsbehörden schlicht auch an Personal mangelte.¹⁸

2. ... zu einem komplexen Aushandlungsprozess

Das Betriebsrätegesetz von 1920 sah vor, dass die Arbeitsordnung gemeinsam mit dem Arbeiterrat vereinbart werden musste.¹⁹ Diese schufen damit »vereinbartes Recht«.²⁰ Georg Flatow entwickelte daraus das Institut der Betriebsvereinbarung weiter.²¹ Die normative Ordnung des Betriebs war nun Gegenstand institutionalisierter Aushandlung. Dies kann zugleich als Versuch angesehen werden, neben den schon im Kaiserreich entstandenen und durchaus bewährten überbetrieblichen Institutionen Konfliktlösungspotentiale auf betrieblicher Ebene bereitzustellen sowie der Arbeitnehmerseite und den Gewerkschaften Instrumente zur betrieblichen Überwachung und Durchsetzung an die Hand zu geben.²²

3. Konflikte um die Betriebsjustiz

Praktisch konnte die Beschränkung unternehmerischer Autonomie nun aus der zuvor praktizierten einseitigen Setzung normativer Strukturen im Betrieb einen zuweilen komplexen Aushandlungsprozess machen.²³ Gerade die Frage der Betriebsjustiz hatte in den darauffolgenden Verhandlungen in vielen Betrieben zu Konflikten geführt, die die Einführung neuer Arbeitsordnungen um bis zu zwei Jahre verzögerten. Die »Festsetzung von Strafen« sollte, so sah es das Betriebsrätegesetz vor, nun durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat erfolgen.²⁴ Die Konflikte entzündeten sich vor allem an der Frage, ob die gemeinsame »Festsetzung von Strafen«²⁵ für jeden Einzelfall einer Bestrafung galt oder nur für die Festlegung einer allg. Strafordnung im Betrieb.

4. Musterarbeitsordnungen und tarifliche Bindung

Infolge der Schwierigkeiten, die Arbeitsordnungen in den Betrieben zur Unterschrift zu bringen, musste die Frist für die Verabschiedung der neuen Arbeitsordnung mehrmals verlängert werden. § 80 des BRG regelte zunächst, dass eine neue Arbeitsordnung »binnen drei Monaten nach Inkrafttreten« des Gesetzes, also im Mai 1920, erlassen sein sollte. Der Reichstag beschloss im Mai 1920 als neue Frist den 1.9.²⁶ Da sich auch diese Frist schnell als zu kurz erwies, sicherte das Reichsarbeitsministerium zu, dass gegen Arbeitgeber, die diese Frist nicht einhalten könnten, nicht vorgegangen werden solle.²⁷ Zwar hatten sich die jeweiligen großen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auf Musterarbeitsordnungen geeinigt, diese hatten jedoch in den meisten Fällen nur Vorschlagscharakter.²⁸ Außerdem waren strittige Punkte wie die Strafbestimmungen oft ausgeklammert worden.²⁹ Lediglich im Ruhrbergbau war man schließlich 1921 den Weg einer tariflichen Vereinbarung der Arbeitsordnung gegangen, denen die jeweiligen Arbeiterräte somit aufgrund des Tarifvorrangs auch nicht mehr zustimmen mussten respektive durften.³⁰ Für die Metallindustrie im bedeutenden rheinisch-westfälischen Industriebezirk war der Arbeitgeberverband mit dem Versuch, die Musterarbeitsordnung tariflich verbindlich zu machen, hingegen am Widerstand der Gewerkschaften gescheitert. Die Tarifpartner einigten sich schließlich darauf, dass die Arbeitsordnung als Normalarbeitsordnung bezeichnet würde, die »auf Verlangen zum Gegenstand der Beratung« zwischen Direktion und Betriebsvertretung zu machen sei.³¹

Für die Betriebsvertretung war die Vereinbarung einer Arbeitsordnung der einzige Regelungsbereich des Betriebsrätegesetzes, bei der ihr eine zwingende Mitwirkung zugestanden wurde. Während für die übergroße Mehrheit der anderen Mitwirkungstatbestände die Entscheidung der Schlichtungsausschüsse unverbindlich war, entschieden diese im Streitfall bei der Arbeitsordnung verbindlich.³² Reichsarbeitsminister Heinrich Brauns hatte indes unmissverständlich deutlich gemacht, dass die Schlichtungsausschüsse, sollte eine Einigung nicht zustande kommen, i.S.d. Musterordnungen entscheiden würden. Wörtlich hieß es in dem Schreiben, er »zweifle nicht, dass dieser (der Schlichtungsausschuss) seiner Entscheidung die zwischen den zentralen Organisationen zustande gekommenen Vereinbarungen als massgebend zugrunde legen wird, soweit diese nicht als Tarifvertrag anzusehen sind und schon deshalb bindend sein sollten«.³³

¹⁵ Kleis, Die Arbeitsordnung in den gewerblichen Betrieben Deutschlands, 1914, 24-25.

¹⁶ § 147 Gewerbeordnung 1891 v. 1.6.1891.

¹⁷ Buck-Heilig, Die Gewerbeaufsicht. Entstehung und Entwicklung, 1989, 240.

¹⁸ Buck-Heilig, Gewerbeaufsicht, 186-192.

¹⁹ § 78 BRG v. 4.2.1920, RGBl., Nr. 26. Da hier nur die Arbeitsordnung betrachtet werden soll, wird im Folgenden nur vom Arbeiterrat die Rede sein, obgleich auch der Angestelltenrat Dienstvorschriften oder kollektive Vereinbarungen für die Gruppe der Angestellten aushandeln konnte.

²⁰ Kaskel, Das neue Arbeitsrecht. Systematische Einführung, 1921, 25.

²¹ Flatow, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. Eine arbeitsrechtliche Studie, 1921, dagegen: Hueck, Schaffung von Arbeitsnormen durch Betriebsvereinbarung, in: NZfA 1923, Sp. 87 (95). Zur Betriebsvereinbarung einführend siehe auch: Reichold: Metamorphosen der Betriebsvereinbarung, in: Gräfl et al. (Hg.): 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht, 2020, 601-611.

²² Zum Gewerbegericht und den weiteren überbetrieblichen Institutionen für Arbeitskonfliktlösung siehe: Vogt, Arbeit am Konflikt, insb. 52-118.

²³ Ausführlich analysiere ich diesen Aushandlungsprozess in meinem Dissertationsvorhaben am Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie: Die Verhandlung der Ordnung. Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, (<https://www.ihlt.mpg.de/2524472/jp-ebbertz-workplace-community-versus-class-struggle?c=2523919>).

²⁴ § 80 BRG v. 4.2.1920.

²⁵ § 80 BRG v. 4.2.1920.

²⁶ Gesetz Nr. 7527 v. 12.5.1920, Reichsgesetzblatt, Jg. 1920, Nr. 108.

²⁷ Siehe auch Beratung des Entwurfs eines Gesetzes zur Abänderung des Betriebsrätegesetzes v. 4.2.1920 in der Nationalversammlung, 174. Sitzung, Mittwoch den 28.4.1920, http://www.reichstagsprotokolle.de/Blatt2_wv_bs00000017_00542.html.

²⁸ Rundschreiben 76/20 des Arbeitgeberverbands für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller v. 26.8.1920, Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv (RWVA) 130-3060/8.

²⁹ Siehe Däubler/Kittner, Betriebsverfassung, 209-211.

³⁰ Siehe auch Hromadka, Die Arbeitsordnung im Wandel der Zeit. Dargestellt am Beispiel der Hoechst AG, 1979, 17.

³¹ Rundschreiben 67/21 des Zechen-Verbands Essen v. 18.6.1921, RWVA 130-3060/8.

³² Siehe Bericht von der Sitzung der Bezirksarbeitsgemeinschaft v. 8.10.1920 im Rundschreiben 96/20 des Arbeitgeberverbands für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller v. 12.10.1920, RWVA 130-3060/8.

³³ Däubler/Kittner, Betriebsverfassung, 200-202.

³⁴ Brief des Ministerialrats Friedrich Sitzler im Auftrag des Reichsarbeitsministers Heinrich Brauns an den Zechenverband v. 18.10.1920, RWVA 130-3060/8.

5. Die Rolle der Schlichtungsausschüsse

Die Möglichkeit, den Schlichtungsausschuss anzurufen und entscheiden zu lassen, gestand der § 75 BRG beiden Seiten zu. Die Verbindlichkeit des Schlichtungsspruchs wurde vom Reichsarbeitsministerium in einem Bescheid v. 20.12.1920 nochmal bestätigt. Die Unterschrift der Betriebsvertretung sei nur dort erforderlich, wo die Arbeitsordnung auf freier Vereinbarung beruhe, sei aber entbehrlich, »wo der Spruch des Schlichtungsausschusses die Vereinbarung ersetzt«. In diesem Fall handele es sich »um einen auf öffentlichem Recht beruhenden Ersatz der privaten Vereinbarung durch den Spruch der Behörden«.³⁴

Im November 1920 entschied der Düsseldorfer Schlichtungsausschuss für den rheinisch-westfälischen Bezirk in der Frage unmissverständlich und folgte damit der vom Reichsarbeitsministerium vorgegebenen Linie: Es könne dahingestellt bleiben, ob die in der Bezirksarbeitsgemeinschaft zentral vereinbarte Arbeitsordnung für die Betriebe der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie ein Tarifvertrag sei oder nicht, jedenfalls sei sie »ein von der Arbeitsgemeinschaft (Tarifgemeinschaft) im Rahmen der Zuständigkeit der vertragschliessenden Organisationen getroffenes Uebereinkommen«. Deswegen könne der Schlichtungsausschuss an dieser Vereinbarung nicht achtlos vorübergehen, sondern es müsse ihr »so viel Kraft beigemessen werden, dass sie das Recht des einzelnen Betriebsrats auf Vereinbarung einer Arbeitsordnung gem. § 78, 3 B.R.G. einschränkt«. Das Recht auf Abänderung sei nur erlaubt, »wo die »besonderen Betriebsverhältnisse« diese bedingen«.³⁵

Trotz des anschließenden Versuchs, die Musterordnung in den Betrieben durchzusetzen, verweigerten etwa die meisten Arbeiterräte der Gelsenkirchener Metallunternehmen geschlossen ihre Unterschrift und setzten erfolgreich Verhandlungen auf betrieblicher Ebene durch.³⁶ In der Folge wurden ganze Änderungskataloge vorgelegt, die von den verschiedenen Arbeiterräten zuvor in gemeinsamer Absprache erstellt worden sind.³⁷ Diese gingen weit über die eigentlich in den Musterordnungen vorgesehenen Leerstellen hinaus, die für die betriebsbedingten Spezifizierungen vorgesehen waren.

III. Betriebsjustiz in der Praxis

Gerade die Regelungen zu den Strafbestimmungen wichen schließlich in den nach 1920 erlassenen Arbeitsordnungen häufig von den Vorlagen ab. Sie konnten von Betrieb zu Betrieb recht unterschiedlich ausfallen. In manchen Betrieben konnte das Alleinverhängungsrecht dabei uneingeschränkt durchgesetzt werden, so heißt es etwa in der Arbeitsordnung der Firma Meier & Weichelt aus Leipzig noch 1926 knapp in § 31 Abs. 2: »Die Verhängung der Strafe erfolgt durch die Betriebsleitung.«

³⁴ Bescheid I A 4550 des RAM v. 20.12.1920.

³⁵ Entscheidung des Schlichtungsausschusses v. 11.11.1920, abgedruckt im Rundschreiben 108/20 des Arbeitgeberverbands für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller v. 16.11.1920, RWWA 130-3060/8.

³⁶ Rundschreiben 104/20 des Arbeitgeberverbands für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller v. 5.11.1920, RWWA 130-3060/8.

³⁷ Rundschreiben 176/20 der Arbeitgebervereinigung Gelsenkirchen v. 30.11.1920, RWWA 130-3060/8.

Und weiter, in Abs. 3: »Die Strafe wird dem Bestraften unter Angabe des Grundes mitgeteilt.«³⁸ Eine zweite Variante war, dass die Festsetzung der Strafe »durch den Arbeitgeber oder die dazu befähigten Werkbeamten« geschehe, dafür aber in der Arbeitsordnung explizit ein Einspruchsrecht der Arbeiter beim Arbeiterrat festzuhalten.³⁹ In anderen Betrieben hingegen wurde explizit festgehalten, dass in jedem Einzelfall die Straffestsetzung gemeinsam mit der Arbeitervertretung zu geschehen habe.⁴⁰ Aus pragmatischen Gründen wurden teilweise auch Regelungen in der Art getroffen, dass zumindest bis zu einem gewissen Höchstsatz Strafen von der Betriebsleitung allein verhängt werden konnten.⁴¹

1. Kampf um das Alleinverhängungsrecht

Bei den Arbeitsordnungen zeigt sich somit auch nach 1920 trotz der vereinheitlichend wirkenden Musterarbeitsordnungen und der tendenziellen Angleichung also eine gewisse Varianz bei der betrieblichen Strafpraxis. Auch die Schlichtungsausschüsse urteilten in dieser Frage unterschiedlich.⁴² Für die Unternehmen, noch mehr aber für die Verbände hatte die Durchsetzung eines Alleinverhängungsrechts bei Strafen dabei hohe Priorität. Die Gelsenkirchener Arbeitgebervereinigung etwa forderte die Mitglieder auf, »alle Versuche von Arbeiterräten, sich ein Mitwirkungsrecht bei Verhängung der einzelnen Strafen zu sichern,«⁴³ zurückzuweisen, und rief wenig später in markigen Worten intern gar den »Kampf«⁴⁴ um das Alleinverhängungsrecht aus. Man argumentierte gegenüber der Gewerbeaufsicht v.a. damit, dass die Unternehmen »jährlich in tausenden Fällen auf ihr Recht zur sofortigen Entlassung« verzichten würden, indem sie stattdessen auf ihr Recht zur Bestrafung gemäß der Arbeitsordnung zurückgriffen.⁴⁵ Weniger noch für die einzelnen Abteilungsdirektionen selbst, als v.a. für die Unternehmensverbände und die politischen Abteilungen der Großindustrie entzündete sich am Alleinverhängungsrecht die viel grundsätzlichere Frage nach unternehmerischer Autonomie. Gerade gegenüber dem Arbeiterrat wurde aber auch betriebspragmatisch argumentiert, dass eine Mitwirkung bei jeder einzelnen Strafe einen kaum zu leistenden Aufwand bedeuten würde.⁴⁶

2. Die Entscheidung des RAG 1927

Erst im Oktober 1927 hat schließlich das kurz zuvor geschaffene RAG entschieden, dass sich die gemeinsame Festsetzung

³⁸ § 31, Arbeitsordnung der Firma Meier & Weichelt v. 20.3.1926, Staatsarchiv Leipzig (StAL) 20670-211.

³⁹ § 31, Arbeitsordnung der Fa. Zahnradfabrik Augsburg vorm. J. Renk A.-G., 1925, Bayrische Staatsbibliothek (BSB), 81.93709 (https://opacplus.bsb-muenchen.de/permalink/49BVB_BSB/apn2/alma99105652399707356).

⁴⁰ § 31, Arbeitsordnung der Firma Rudolph Herrmann, Leipzig-Mölkau, 4.5.1920, StAL 20833-07.

⁴¹ § 31, Arbeitsordnung der Firma Lattermann & Söhne zu Morgenröthe-Rautenkranz v. 1.9.1920, Sächsisches Staatsarchiv (SächsStA), 30948-186.

⁴² Flatow, Betriebsrätegesetz v. 4.2.1920 nebst Wahlordnung, Ausführungsverordnungen und Ergänzungsgesetzen (Betriebsbilanzgesetz, Aufsichtsratsgesetz und Wahlordnung), 1927, 330.

⁴³ Rundschreiben 53/21 der Arbeitgebervereinigung Gelsenkirchen v. 18.3.1921, RWWA 130-3060/8.

⁴⁴ Rundschreiben 88/21 der Arbeitgebervereinigung Gelsenkirchen v. 28.5.1921, RWWA 130-3060/8.

⁴⁵ Brief der Arbeitgebervereinigung Gelsenkirchen an das Gewerbeaufsichtsamt Gelsenkirchen v. 14.6.1921, RWWA 130-3060/8.

⁴⁶ Siehe Niederschriften über die Arbeiterratssitzungen v. 26.7.1921 und 16.9.1921, RWWA 130-3060/7.

auf jede einzelne Strafe beziehe, nicht lediglich auf die Vereinbarung allgemeiner Strafbestimmungen.⁴⁷ Diese Mitwirkung konnte weder durch Tarifverträge noch durch Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen abbedungen oder abgeschwächt werden.⁴⁸ Allerdings gibt es keine Indizien dafür, dass nach diesem Urteil die Arbeitsordnungen flächendeckend dementsprechend abgeändert wurden. De facto blieben damit also entweder weiterhin die teilweise gesetzeswidrigen Regelungen in Kraft oder es wurde die betriebliche Praxis pragmatisch angepasst, ohne Niederschlag in einer neuen Arbeitsordnung zu finden. Die konkrete Umsetzung der Strafpraxis in den Betrieben lässt sich daraus also nicht immer nicht ableiten. Dies unterstreicht auch die Rolle des Betriebsrats als Kontrollorgan im Betrieb. Der Betriebsrat musste selbst aktiv gegen gesetzeswidrige Regelungen vorgehen. So konnte auch die Strafe vor dem Arbeitsgericht nur durch den Betriebsrat, nicht durch den bestraften Arbeitnehmer selbst angefochten werden.

3. Verfahren der Betriebsjustiz

Das Verfahren, wie die Betriebsvertretung konkret bei der Einzelstraffestsetzung eingebunden und die Zustimmung eingeholt werden sollte, war nicht festgelegt. Gerade auch um die betriebspragmatischen Gründe auszuräumen, wurden zunächst einfachere Wege aufgezeigt, wie die Einbindung der Betriebsvertretungen gewährleistet bleiben konnte, ohne die Betriebsratsarbeit mit unzähligen Strafverfahren zu lähmen. Noch Anfang 1927 konnte die Zustimmung bereits als erteilt gelten, wenn einem fest bestimmten Betriebsratsmitglied über die Straffestsetzung Mitteilung gemacht und von diesem kein Einspruch erhoben wurde.⁴⁹ 1931 wurde diese weitergehende Auslegung jedoch kassiert. Es bedurfte nun ausdrücklich einer Zustimmung des gesamten Gruppenrates. Die Rolle des Betriebsrats beschränkte sich jedoch immer auf die Mitwirkung und Zustimmung bei der Straffestsetzung. Er durfte zwar Strafen auch selbst anregen, konnte diese jedoch nicht erzwingen. Die letztliche Strafgewalt verblieb bei den dazu vom Unternehmen berechtigten Personen, also Meistern, Vorgesetzten, Direktoren etc.⁵⁰ Durchgesetzt wurde die Strafe durch Einbehaltung des Lohns.

Die Arbeitgebervereinigungen zeigten sich indes 1927 schon weit weniger kämpferisch. So beschied etwa der Gelsenkirchener Verband seinen Mitgliedern schon vor dem letztinstanzlichen Spruch des Arbeitsgerichtes pragmatisch, dass die Mitsprache zwar umständlich aber unumgänglich sei, auch wenn die Beratung über jeden Einzelfall umständlich sei, da die Arbeitsgerichte die Strafen ohne Mitwirkung im Zweifelsfall wieder kassieren könnten.⁵¹

IV. Betriebliche Normenproduktion in der Frühphase der Weimarer Republik

Für die konfliktreiche erste Phase bei der Aushandlung der Arbeitsordnung nach 1920 gibt es mehrere Gründe. In der noch jungen Weimarer Republik ging es beim Austarieren der industriellen Beziehungen um grds. Weichenstellungen, um »Basisentscheidungen«, die den weiteren Verlauf grundlegend beeinflussen konnten.⁵² Dabei ging es nicht nur um die Ergebnisse als solche, sondern auch um die Positionierung der Akteure im Geflecht der industriellen Beziehungen.⁵³ Autonome Betriebsräte, Gewerkschaften und kommunistische Räte kämpften um die praktische Ausrichtung des Betriebsrätesystems, die das Gesetz weitgehend offenließ.⁵⁴ Doch auch ohne die politischen Auseinandersetzungen sorgten die fehlende Praxis und die unklaren rechtsdogmatischen Implikationen des neuen Gesetzes sowie die noch nicht entwickelten und somit noch nicht bewährten Verfahrensweisen bei der Umsetzung⁵⁵ für ein gewisses institutionelles Chaos zu Beginn.

Der »Kampf um das Kleingedruckte«,⁵⁶ den die Arbeitgeber bei der betrieblichen Umsetzung des Betriebsrätegesetzes an den Tag legten, zeigt auch die Bedeutung von Arbeitsordnung und Strafbestimmungen, die Arbeitgeber ihnen in der Aufrechterhaltung und Durchsetzung der Fabrikdisziplin – ob zurecht oder unrecht – beimaßen, insbesondere vor dem Hintergrund einer gesunkenen Arbeitsproduktivität nach dem Ersten Weltkrieg. Die Arbeitsordnung galt darüber hinaus als *das* »Symbol der Vormachtstellung des Arbeitgebers im Betrieb«,⁵⁷ die folglich bei der Verhandlung ihres Rechts zur Betriebsjustiz einen Verteidigungskampf um die unternehmerische Autonomie auszufeuchten meinten.

Für die betriebliche Normenproduktion bedeutete die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Strafverhängung indes tatsächlich einen bedeutenden Wandel. Gab es bis 1920 lediglich eine gesetzliche Beschränkung der Straffolgen,⁵⁸ wurde mit dem Betriebsrätegesetz das Verfahren von Normsetzung und -durchsetzung im Betrieb selbst erstmals einschneidend geändert.

47 RAG 26.10.1927 – RA 2/27 / Bensch. Entscheidungen, Bd. 1, 25.

48 RAG 11.1.1928, Bensch. Samml. Bd 2, 32.

49 Flatow, Betriebsrätegesetz, 331-332.

50 Flatow, Kommentar, 416-417.

51 Brief der Arbeitgebervereinigung Gelsenkirchen an die Direktion der Gutehoffnungshütte, Abt. Gelsenkirchen v. 27.8.1927, RWWA 130-400620/o.

52 Plumpe, Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie, 1999, 34.

53 Däubler/Kittner, Betriebsverfassung, 223-226.

54 Weipert, Zweite Revolution. Rätebewegung in Berlin 1919/1920, 2015, 235-255 und 350-366.

55 Däubler/Kittner, Betriebsverfassung, 187.

56 Däubler/Kittner, Betriebsverfassung, 229.

57 Flatow, BSB Kommentar, 377.

58 Keiser, Vertragszwang, 180.