

Ordnung der nationalen Arbeit, der die Hauptaufgabengebiete des Treuhänders aufzählt. Sie betreffen:

1. Betriebsverfassung und Betriebsordnung. Hierzu gehört: Überwachung der Bildung und Geschäftsführung des Vertrauensrates, Entscheidung bei Streitfällen, Berufung und Abberufung von Vertrauensmännern, Nachprüfung der Entscheidung des Betriebsführers (§ 16) und Durchführung der Betriebsordnung.

2. Allgemeine Lohngestaltung. Hierzu gehört: Erlaß von Tarifordnungen und Richtlinien, Überwachung ihrer Durchführung, bei Nichtbeachtung Strafantrag gemäß § 22 bei der Staatsanwaltschaft.

3. Soziale Ehrengerichtbarkeit. Ermittlung und Antrag auf Eröffnung eines Ehrengerichtsverfahrens bei Verlögen gegen § 36 AOG.

4. Größere Entlassungen. Anzeige und Festsetzung der Sperrfrist bei Entlassungen im Rahmen des § 20 AOG.

5. Weitere Aufgaben, die dem Treuhänder der Arbeit zugewiesen werden können.

Diese erschöpfende Aufzählung gibt jedem die Möglichkeit, sich vorher zu vergewissern, ob sein Anliegen vor den Treuhänder der Arbeit gehört.

Wer kann sich nun an den Treuhänder wenden?

Grundsätzlich ist der Treuhänder der Arbeit bzw. seine Beauftragten für jeden zu sprechen, der sich an ihn wenden will. Jeder Betriebsführer, jeder Vertrauensmann, ja jeder Gefolgsmann, der seine Entscheidung oder ein Eingreifen des Treuhänders der Arbeit erwirken will, kann ihn anrufen. Dieses Recht kann ihm durch keinerlei Verbote beschnitten werden. So kann es z. B. niemals ein Grund zur Kündigung oder gar zur fristlosen Entlassung sein, wenn ein Betriebsangehöriger sich an den Treuhänder wendet, wenn er es nur in der gehörigen Form tut und nicht etwa leichtfertige und völlig unbegründete Beschwerden vorbringt. Es muß sich also jeder genau überlegen, ob das, was er dem Treuhänder vortragen will, auch begründet ist. Jeder Beschwerdeführer möge daran denken, daß wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden eine ehrengerichtliche Bestrafung nach sich ziehen können (vgl. § 36 Ziff. 3 AOG.).

Wie wendet man sich nun an den Treuhänder der Arbeit?

Ist ein formeller Weg oder gar ein Instanzenweg vorgeschrieben? Wenn auch für die Anrufung des Treuhänders eine besondere Form nicht vorgesehen ist, so empfiehlt es sich doch schon im Interesse einer schnellen Abfertigung in dem sehr in Anspruch genommenen Amt, stets die Eingabe schriftlich zu machen und nur in dringenden Ausnahmefällen ohne vorherige Anmeldung persönlich im Treuhänderamt zu erscheinen. Geht die schriftliche Eingabe ein, dann erhält der Antragsteller binnen wenigen Tagen Bescheid, sehr häufig wird er zur Rücksprache vorgeladen. Wer dagegen unangemeldet erscheint, um sein Anliegen vorzutragen, läuft Gefahr, sehr lange warten zu müssen oder überhaupt nicht gehört zu werden, wenn der betreffende Sachbearbeiter anderweitige Besprechungen hat oder gar abwesend ist. Auch telephonische Anfragen werden wegen der häufig auftretenden Mißverständnisse nur in Ausnahmefällen beantwortet werden können.

Sehr viel Unklarheit herrscht über die Frage, auf welchem Wege der Treuhänder anzurufen ist, d. h., durch welche Instanzen vorher die Beschwerde zu gehen hat. Ich stelle daher hier noch einmal eindeutig fest, daß, abgesehen von einer noch zu erwähnenden Behandlung gewisser Eingaben im Betriebe, sämtliche Eingaben direkt an den Treuhänder gesandt werden können.

Der Antragsteller soll sich grundsätzlich auf direktem Wege an den Treuhänder wenden, ohne daß irgendwelche Instanzen dazwischengeschaltet werden. Der Treuhänder soll und will jedem Volksgenossen unmittelbar zur Verfügung stehen, er will die Fühlung mit den Menschen, die er zu betreuen hat, behalten, und darf nicht durch einen mehr oder weniger zweckmäßigen Instanzenweg von ihnen abgehalten werden. Der Führer hat den Treuhänder der Arbeit und sein Amt geschaffen, damit eine behördliche Stelle mit den schaffenden Menschen in den Betrieben Verbindung hält. Das kann nur geschehen, wenn jeder Betriebsführer und jeder Gefolgsmann die Möglichkeit hat, an diese Stelle heranzukommen und umgekehrt der Treuhänder mit jedem Betriebsführer und jedem Gefolgsmann in Verbindung treten kann. Nur so kann das Vertrauen zu dieser Staatsstelle erhalten bleiben und nur so kann der Treuhänder der Arbeit Einsicht bekommen in die Betriebsverhältnisse seines Gebietes.

Es ist ja auch in keinem Gesetz z. B. für die Entlassungsanzeigen nach § 20 AOG. für Anträge auf Einsetzung und Abberufung oder für Anzeigen von Verstößen gegen die soziale Ehre ein besonderer Instanzenweg vorgeschrieben. Alle diese Anzeigen und Anträge können von jedem direkt an den Treuhänder der Arbeit eingereicht werden.

Wenn das Gesetz dann für einige ganz bestimmte Fälle einen formellen Weg — die Behandlung im Betrieb — vorschreibt, so ist dieser eben dargelegte Grundsatz nicht durchbrochen, sondern entspricht vielmehr nur einem zweiten Grundsatz, nämlich, daß alle im Betriebe auftretenden Meinungsverschiedenheiten im

Betriebe selbst zu regeln sind, bevor eine außenstehende Stelle, der Treuhänder der Arbeit, anzurufen ist. Eine diesem Grundsatz entsprechende Vorschrift findet sich im § 16 AOG. in Verbindung mit § 15 der zweiten Durchführungsverordnung zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Hiernach kann die Mehrheit des Vertrauensrates gegen Entscheidungen des Betriebsführers über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, den Treuhänder anrufen, der dann die Entscheidung des Betriebsführers nachprüft und sie gegebenenfalls abändern kann. Für diese Anrufung schreibt das Gesetz einen genauen Weg vor:

1. Die Beschwerdepunkte müssen im Vertrauensrat erörtert worden sein. Sie müssen in einer ordentlichen Sitzung des Vertrauensrats von dem Beschwerdeführer begründet werden, damit der Betriebsführer Gelegenheit hat, die Ansicht der Vertrauensmänner zu hören und ihr nachgeben oder seinen gegenteiligen Standpunkt näher darlegen kann.

2. Bleibt der Betriebsführer bei seiner Ablehnung und werden seine Gründe von den Vertrauensmännern nicht eingesehen, dann hat er festzustellen, ob die Mehrheit der Vertrauensmänner den Treuhänder der Arbeit anrufen will. Über diese Frage ist abzustimmen. Es ist dies die einzige Abstimmung im Gesetz.

3. Ist die Mehrheit für Anrufung des Treuhänders der Arbeit, so ist die Beschwerde schriftlich abfassen und von den Beschwerdeführenden Vertrauensmännern (nicht Vertrauensräten) zu unterzeichnen.

4. Die schriftliche Beschwerde ist dann dem Führer des Betriebes zu geben, der sie binnen drei Tagen an den Treuhänder der Arbeit weiterzureichen hat. Er wird und kann zweckmäßigerweise seinen gegenteiligen Standpunkt ebenfalls schriftlich dem Treuhänder mit einsenden.

Damit soll und wird in den meisten Fällen erreicht, daß die Angelegenheit doch noch im Betriebe erledigt wird. Die Vertrauensmänner überlegen sich bei der schriftlichen Niederlegung der Beschwerde noch einmal genau, was sie wollen. Der Betriebsführer hat Gelegenheit, seine Entscheidung noch einmal selbst zu überprüfen und gegebenenfalls abzuändern, bevor er den Treuhänder der Arbeit mit der Sache befaßt. Dieser formelle Weg ist jedoch nur für Beschwerden über Entscheidungen des Betriebsführers über allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere die Betriebsordnung vorgeschrieben. Natürlich wird es sich auch in anderen Fällen empfehlen, vor Anrufung des Treuhänders die Sache im Betriebe selbst zu besprechen. So erscheint es zweckmäßig, daß ein Gefolgsmann, der untertariflich bezahlt zu sein glaubt, zunächst selbst oder durch einen Vertrauensmann dem Betriebsführer die Sache vorträgt, bevor er sich an den Treuhänder der Arbeit wendet. Der Grundsatz, daß zunächst alles im Betriebe selbst zu regeln ist, hat auch hier zu gelten. Erst wenn eine Einigung nicht zu erzielen ist, soll der Treuhänder als überbetriebliche Stelle angerufen werden.

Abgesehen von diesem Grundsatz und dem für Beschwerden über Entscheidungen des Betriebsführers vorgeschriebenen formellen Weg des § 16 AOG. kann sich — des sei noch einmal festgestellt — jeder an den Treuhänder der Arbeit wenden, wenn nur sein Anliegen vor den Treuhänder gehört! (VII/1718)

## Firmennachrichten

**Freiburg i. Breisgau.** Dr. Leibbrandt & Co., G. m. b. H. Die Firma hat durch Gesellschafterbeschuß vom 6. Januar 1936 den Namen geändert in Badische Gold- und Silberscheideanstalt, G. m. b. H., ferner den Dr. phil. Friß M. J. Himmelsbach in Freiburg (Breisgau) zum Geschäftsführer bestellt. Dr. Friedrich Ernst Leibbrandt ist als Geschäftsführer ausgeschieden. (VI 2/5212)

**Idar-Oberstein 2.** W. Constantin Wild & Co., Edelsteinschleiferei. Die Kommanditisten sind alle ausgeschieden. Friß Wild, Kaufmann in Idar-Oberstein 2, ist als persönlich haftender Gesellschafter eingetreten. Offene Handelsgesellschaft, begonnen am 1. Januar 1936. (VI 2/5211)

**Pforzheim.** Carl Rivoir, Uhrenfabrik, Uhrwerke. Hermann Rivoir, Techniker in Pforzheim, ist in das Geschäft als persönlich haftender Gesellschafter eingetreten. Offene Handelsgesellschaft seit 1. Januar 1935. (VI 2/5205)

## Personalien

**Berlin.** Ein schwerer Einbruch, der in ein Goldwarengeschäft in der Prinzenallee im Norden Berlins verübt worden war, konnte jetzt von der Kriminalpolizei aufgeklärt werden. Mit dem Einbrecher, einem 25jährigen Heinz Maraun, wurde ein jüdischer Hehler, der 43jährige Darobert Feinberg, festgenommen. (VI 3/5208)