Martin Becker

Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des „neuen“ NS-Arbeitsrechts

Arbeitsrechtsideologie im NS-Rechtssystem

1 Vorbemerkung

Wie für alle anderen Wissenschaften bedeutete die Machtergreifung der Nationalsozialisten die Vertreibung hervorragender Wissenschaftler, die Einschränkung der Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit sowie die Schaffung eines der Gelehrsamkeit in jeder Hinsicht feindlichen Klimas eine tiefe Zäsur. Auch für die Arbeitsrechtswissenschaft bedeutete das Jahr 1933 eine schwere Beschränkung. Die in Deutschland verbliebenen Wissenschaftler verhielten sich angesichts der vom Parteiprogramm der NSDAP propagierten Ersetzung des „der materialistischen Weltordnung dienenden“ römischen Rechts durch ein „deutsches Gemeinrecht“ kaum unterschiedlich. Zurückzufinden zum „Geist des deutschen Rechts“ sollte die Pflicht sein, zu den das Recht tragenden Ideen, „die unverlierbar sind, solange es germanische Völker gibt“. Deshalb sind die juristischen Lehren der NS-Zeit, also Rechtsbegriff, Staatsbegriff, Verfassung, Rechtsquellen, Gesetz und Gewohnheit, Richter, Auslegung, das Verhältnis Privatrecht-öffentliches Recht, subjektives Recht, Rechtsfähigkeit, Person, Schuldverhältnis, Vertrag, Grundrecht und Rechtsstaat in ihren Abhängigkeiten von besonderen Formeln und politischen Vorgaben zu analysieren.¹ Es ging um die Umsetzung und Effektivierung von antiliberalen und neoidealistischen Vorverständnissen in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis.²

Was die Methodik angeht, so lassen sich generelle Aussagen kaum treffen. Wie stets forschten auch während der NS-Zeit mehrere Generationen von Wissenschaftlern nebeneinander, und sie verarbeiteten unterschiedliche Lebens- und Werterfahrungen, hatten unterschiedliche Ziele. Das umschließt auch die

¹ Vgl. die vortreffliche Analyse von Joachim Rückert, Der Rechtsbegriff der deutschen Rechtsgeschichte der NS-Zeit, in: Joachim Rückert/Dietmar Willoweit (Hrsg.), Die deutsche Rechtsgeschichte in der NS-Zeit, Tübingen 1995, S. 177–190.

² Vgl. Martin Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus, Frankfurt am Main 2005, S. 350.

Begriffs- und Dogmengeschichte im Sinne einer Wortverwendungsgeschichte und als Hauptschlüssel für die sprachliche Kommunikation über Recht.

2 Die arbeitsrechtliche Normsetzung des Dritten Reichs

Wer die Bedeutung der arbeitsrechtlichen Normsetzung für die Gestaltung des Arbeitslebens im Dritten Reich beurteilen will, muss sich vor Augen führen, dass gewisse zentrale Entscheidungen des NS-Regimes, anders als in einem Rechtsstaat, nicht in Gesetzesform und nicht aufgrund geltender Gesetze, sondern in der Form geheimer, zunächst nur den engsten Vertrauten Hitlers zugänglicher Befehle, Erlasse und dergleichen ergingen. Die Form entsprach dem häufig rechtswidrigen Inhalt.³ Obwohl bereits das „Ermächtigungsgesetz“ die Reichsregierung vom 24. März 1933 zum Gesetzgeber erhoben und Verfassungsdurchbrechungen durch Gesetze der Reichsregierung zugelassen hatte, fielen viele der Entscheidungen des NS-Regimes, die zu eklatanten Rechtsbrüchen des Dritten Reichs führten, durch Geheimbefehle und nicht in Gesetzesform.

Die Gesetzgebung während der gesamten Dauer des Dritten Reichs wurde zunächst und vor allem dadurch geprägt, dass bis Mitte 1934 alle „Hemmnisse“ parlamentarischer, föderalistischer oder wirtschaftsdemokratischer Art, die sich der diktatorischen, politischen Lenkung und Entscheidung durch das NS-Regime hätten entgegenstellen können, beseitigt wurden. Schon in den ersten Monaten der NS-Herrschaft zentrierte sich die Gesetzgebung völlig bei der Reichsregierung.⁴

Mit der schrittweisen Beseitigung der politischen Parteien sicherte das NS-Regime seine diktatorische Macht weiter ab und schaltete jede Art parlamentarischer Verantwortlichkeit oder Kontrolle aus. Grundlage und Ausgangspunkt des nationalsozialistischen Rechtssystems war damit das weltanschauliche Prinzip des absoluten Führertums. Das gesamte Volk, angefangen von den Einrichtungen des Staates bis zur kleinsten Gruppe, sollte von einem Führer repräsentiert werden, der in seiner Gewaltausübung sowohl in rechtlicher, als auch tatsächlicher Hinsicht nicht beschränkt sein sollte. Das so verstandene Führer-

³ Andreas Kranig, *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*, Stuttgart 1983, S. 20.

⁴ Karl Dietrich Bracher, *Stufen der Machtergreifung*, in: ders./Wolfgang Sauer/Gerhard Schulz, *Die nationalsozialistische Machtergreifung*, Frankfurt/Berlin/Wien 1974, S.232.

prinzip erschien als legitime Anknüpfung an seine angeblichen historischen Vorläufer in germanischer Zeit und als Erfüllung der Forderung der Wiedererstellung des König- und Kaisertums, das schon während der Weimarer Zeit von den rechtskonservativen Gruppierungen gefordert worden war. Diese NS-Ideologie war Mittel zum Zweck im Kampf um den Erhalt der politischen Macht und Legitimation der spezifischen Herrschaftsstruktur der NS-Bewegung.⁵

3 Die arbeitsrechtliche Normsetzung im NS-System

Die erste Phase der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung reichte von der Machtergreifung bis in das Jahr 1936. In dieser Zeit wurde die im „Ermächtigungsgesetz“ vorgesehene Zuständigkeit der Reichsregierung zur Normsetzung noch überwiegend eingehalten. Die arbeitsrechtlichen Regelungen aus dieser Zeit wurden in der Regel in den zuständigen Ressorts für Arbeit, Wirtschaft, Finanzen und Justiz entworfen und gegebenenfalls untereinander abgestimmt, von der Reichsregierung als „Gesetze“ verabschiedet und in der für Gesetze vorgesehenen Form ausgefertigt und im Reichsgesetzblatt verkündet. Doch kündigte sich schon in dieser Zeit an, dass das NS-Regime sich bei der Gesetzgebung an die von ihm selbst im „Ermächtigungsgesetz“ vorgesehenen Zuständigkeiten, Verfahren und Normen nicht gebunden fühlte.⁶

Vor allem diejenigen Regelungen, die sich mit dem Aufbau, der Organisation und den Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront (DAF) befassten, wichen in mehrfacher Hinsicht von der üblichen arbeitsrechtlichen Normsetzung ab. Die DAF wurde nach der Liquidierung der freien Gewerkschaften durch Einberufung eines Gründungskongresses am 10. Mai 1933 ins Leben gerufen.⁷ Der erste vorläufige Organisationsplan der DAF knüpfte teils noch an Organisationsformen der Gewerkschaften an: die DAF erschien zunächst als Auffangorganisation der Gewerkschaften. Sie nahm einige von deren Aufgaben, wie zum Beispiel Unterstützungszahlungen für arbeitslose Mitglieder sowie die Rechtsberatung der Mitglieder wahr, trat die Vermögensnachfolge der Gewerkschaften an und beschäftigte sogar noch eine Zeit lang frühere Gewerkschaftsfunktionäre weiter,

⁵ Ernst Fraenkel, *Der Doppelstaat*, Frankfurt am Main, 1974, S. 235; Bernd Rüthers, *Die unbegrenzte Auslegung*, 3. Auflage, Heidelberg 1988, S. 103f.

⁶ Kranig, *Lockung*, S. 26f.

⁷ Siehe dazu auch den Beitrag von Rüdiger Hachtmann in diesem Band.

die zur Anpassung an das NS-Regime bereit waren. Doch verwirklichte bereits der erste organisatorische Aufbau der DAF ansatzweise, wenn auch nicht in eindeutiger Form, das von Mansfeld als Exponent der Unternehmerinteressen vorgetragene Konzept einer wirtschaftsfriedlichen, harmonischen, „einheitlichen Berufsvertretung, in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht als Gegner, sondern als Kameraden zusammen arbeiten“.⁸

Noch 1933 fiel aber, entsprechend den Kräfteverhältnissen im Gefüge des nationalsozialistischen Herrschaftssystems, die Entscheidung darüber, dass die DAF ihre spezifisch gewerkschaftlichen Aufgaben und Organisationsstrukturen verlor. In dem „Aufruf an alle schaffenden Deutschen“ vom 27. November 1933⁹ wurde klargestellt, dass die Gestaltung der materiellen Arbeitsbedingungen nicht Sache der DAF sei, sondern von den zuständigen staatlichen Stellen, ab 1934 auf der Grundlage des AOG die Treuhänder der Arbeit und von den Unternehmern in den Betrieben selbst wahrgenommen werden sollte. Im Jahr 1934 nahm deshalb die DAF jene Gestaltung an, die sie bis zum Ende des NS-Staates nicht mehr grundlegend ändern sollte. In diesem Jahr wurden auch die Arbeitgeber als Mitglieder in die DAF aufgenommen und das Prinzip der Einzelmitgliedschaft eingeführt. Drei Elemente bestimmten im Wesentlichen die Organisationsstruktur der DAF: die Zusammenfassung aller Entscheidungsbefugnisse in einem umfangreichen Ämterapparat an der Spitze der DAF, eine Gliederung, die die Arbeiter und die Unternehmer umfasste und die analog der Organisationsstruktur der NSDAP durchgeführte vertikale Gliederung. Der „Erlass des Führers und Reichskanzlers vom 24. Oktober 1934 über Wesen und Ziel der deutschen Arbeitsfront“¹⁰, wurde die Rechtsgrundlage der DAF, die bis zum Ende des nationalsozialistischen Regimes in Kraft blieb. Es wurde ihr damit eine Ausgleichsaufgabe übertragen, die die nationalsozialistischen Grundsätze durchsetzen und zur Entlastung der staatlichen Organe führen sollte. Um es zugespitzt zu formulieren: das absolute Führertum schloss eben demokratische Teilhabe in Staat, Gesellschaft und Wirtschaft aus. Die Arbeitsverfassung sollte autoritär umgestaltet werden.

⁸ Werner Mansfeld, Deutsche Bergwerkszeitung vom 29.03.1933, zitiert nach Hans-Gerd Schumann, Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung. Die Vernichtung der deutschen Gewerkschaften und der Aufbau der „Deutschen Arbeitsfront“, Hannover/Frankfurt am Main 1958, S. 76; Kranig, Lockung, S. 28; Becker, Arbeitsvertrag, S. 401–405.

⁹ Martin Broszat, Der Staat Hitlers. Grundlegungen und Entwicklung seiner inneren Verfassung, 8. Aufl., München 1979, S. 187; Timothy W. Mason, Sozialpolitik im dritten Reich, Opladen 1977, S. 111; Kranig, Lockung, S. 29.

¹⁰ Dokumentiert bei Martin Hirsch, Diemut Majer, Jürgen Meinck (Hrsg.), Recht, Verwaltung und Justiz im Nationalsozialismus, Köln 1984, S. 192f.

In den Anfangsjahren des Dritten Reichs übte deshalb in der Regel das Reichsarbeitsministerium – je nach der zu regelnden Materie im Zusammenwirken mit dem Reichswirtschafts-, Finanz- und Justizministerium – den entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der arbeitsrechtlichen Normen aus. Gerade diese Ressorts wurden von Politikern geleitet, die zwar einerseits nicht zu den engsten Vertrauten Hitlers zählten, andererseits jedoch zunächst große Bedeutung für den Bestand des NS-Regimes hatten.

4 Die Zerstörung der Weimarer Arbeitsverfassung, die Gemeinschaft als Grundlage des NS-Arbeitsrechts

War die Weimarer Arbeitsverfassung in ihrer Endphase durch die Bedrohung der Tarifautonomie, durch die vermehrten staatlichen Eingriffe und die Weiterentwicklung des Zwangsschlichtungswesens geprägt, so war dies für die Konsolidierungsphase der neuen Arbeitsverfassung im NS-System eine förderliche Rahmenbedingung.¹¹ Die Strukturen der Arbeitsverfassung während der Weimarer Zeit waren Ausfluss eines Verfassungsstaates und eines sozialen Rechtsstaates. Für die hierbei erzielten Errungenschaften war in der Staatskultur des Nationalsozialismus kein Raum mehr. Staat, Verfassung und Recht verschwanden auch aus dem Zentrum der NS-Arbeitsrechtspolitik und sollten einer autoritären Führungsordnung Platz machen. Für die Strukturen der Arbeitsverfassung bedeutet dies eine Re-Politisierung, die schließlich zu einer nahezu vollständigen Entrechtlichung des am Arbeitsverhältnis beteiligten Individuums führen sollte. Ideologisches Ziel war die „Überwindung des Klassenkampfes durch die Bildung einer alles umfassenden Volksgemeinschaft“.¹²

Die sozialen Spannungen aus der Zeit der Weimarer Republik sollten autoritär umgestaltet, ihrer entsprechenden Organisations- und Artikulationsformen, wie Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung, beraubt werden. Soweit Massenorganisationen im nationalsozialistischen Herrschaftssystem bestehen blieben, sollten sie nicht die Funktion von Interessenvertretungen erfüllen,

¹¹ Vgl. dazu Thilo Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, abgedruckt in: Redaktion Kritische Justiz (Hrsg.), Der Unrechtsstaat, Bd. 1, 2. Aufl, Baden-Baden 1983, S. 82ff; Becker, Arbeitsvertrag, S. 382ff.

¹² Zum Sozialideal des Nationalsozialismus vgl. Bernd Rüthers, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: Arbeit und Recht 1970, S. 97; Becker, Arbeitsvertrag, S. 383.

sondern die Kontrolle der Individuen optimieren.¹³ Resultierte der Interessengegensatz der beiden Gruppen aus ihrer unterschiedlichen persönlichen und wirtschaftlichen Stellung, dann musste der Interessenausgleich dort institutionalisiert werden, wo er am deutlichsten entsteht, nämlich im Betrieb.¹⁴

Die Ideologie der Betriebsgemeinschaft, wie sie bereits von der Rechtsprechung während der Weimarer Zeit forciert wurde, war Ausgangspunkt der Abschaffung jeglicher überbetrieblicher Interessenvertretung, der sozialen Selbstbestimmung. Sämtliche partikularen Interessen der am Arbeitsverhältnis Beteiligten sollte auf diese Weise absorbiert und durch das Interesse der Gemeinschaft ersetzt werden, um auf diese Weise Interessengegensätze zu überwinden und die Arbeitnehmer in das Gesamtsystem zu integrieren.

„Das neue deutsche Arbeitsrecht hat ein bestimmendes Moment darin, dass es Teil an der politischen Grundordnung, der ‚Verfassung‘ des völkischen Reiches, hat; es ist in seinem Kern Bestand einer Arbeitsverfassung. Zu jedem denkbaren Rechtssystem gehört ein ‚Arbeitsrecht‘, gehören also rechtliche Bedingungen, die für die Leistung abhängiger Arbeit gelten. Eine ‚Arbeitsverfassung‘ dagegen entsteht nur unter besonderen Voraussetzungen, wenn nämlich die Stellung der abhängigen Arbeit zu einem eminent politischen Problem geworden ist, das seine Lösung nur durch die politische Ordnung finden kann.“¹⁵

Die Arbeitsrechtsentwicklung verschob sich von kontradiktorischen Interessenausgleichsverfahren hin zur staatlich-autoritären Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Später führte dies sogar dazu, nicht mehr die angeblich gemeinsamen Interessen zu betonen, sondern an ihre Stelle Pflichten zu setzen. Die Arbeitsleistung war auch nicht mehr rechtlich Privatsache, sondern eine Pflicht gegenüber der Betriebsgemeinschaft, der Untereinheit der Volksgemeinschaft. Arbeitsleistung wurde auch rechtlich zur Aufgabe und zum Amt. Die Arbeitsbeziehungen sollten refeudalisiert werden.

13 Ernst Fraenkel hat für diesen Sachverhalt seine bekannte Formel vom Doppelstaat geprägt. Seiner Analyse des Nationalsozialismus legt Fraenkel die Unterscheidung von „Maßnahmenstaat“ und „Normenstaat“ zugrunde. In den entscheidenden, konfligierenden Situationen habe sich der Normenstaat dem Maßnahmenstaat zu beugen (Fraenkel, Doppelstaat, S. 21, 70, 72, 75f, 185, 238f.). Danach sei das nationalsozialistische Rechts- und Wirtschaftssystem durch ein Nebeneinander von rationalem Normenstaat mit dem Schwerpunktbereich in der Wirtschaft und dem irrationalen Maßnahmenstaat für sämtliche andere gesellschaftliche Bereiche gekennzeichnet. Siehe hierzu die Auseinandersetzung mit Fraenkels Thesen: Bernhard Blanke, Der deutsche Faschismus als Doppelstaat, in: Redaktion Kritische Justiz (Hrsg.), Unrechtsstaat, Bd. 1, S. 59ff.

14 Wolfgang Siebert, Arbeit und Gemeinschaft, in: Deutscher Juristentag 1936, S. 187.

15 Ernst-Rudolf Huber, Die Arbeitsverfassung des völkischen Reichs, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1937, S. 73.

5 Die Betriebsverfassung und die staatliche Lohnfestsetzung

Für die politischen Entscheidungsinstanzen schied aufgrund der Führer- und Gemeinschaftsideologie die Übernahme der Weimarer Betriebsverfassung aus, wollte man doch die Arbeitsbeziehungen auf eine neue Wertungsgrundlage stellen. Seinen prägnantesten Ausdruck fanden diese Wertungsgrundlagen des nationalsozialistischen Staates innerhalb der Arbeitsverfassung durch den Erlass des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), dessen Bestimmungen ihren gemeinsamen Bezugspunkt in der Überwindung der gegensätzlichen Interessenlage der Arbeitnehmer und Arbeitgeber hatten. Darüber führte Carl Schmitt aus: „Am klarsten aber hat der nationalsozialistische Gesetzgeber dem neuen Ordnungsdenken in seinem Gesetz ‚Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit‘ Ausdruck verliehen. Dieses Gesetz ist ein gewaltiger Schritt, der mit einem Schlage eine ganze Welt individualistischen Vertrags- und Rechtsbeziehungsdenkens hinter sich lässt.“

Als Stätte der Produktion sollte der Betrieb weiterhin eine außerstaatliche, private Einrichtung bleiben, als Stätte der Beziehungen zwischen den Beteiligten sollte er nach politisch-ideologischen Grundsätzen ausgerichtet werden. Allerdings wurde der Führergrundsatz angereichert mit der Gemeinschaftsideologie und der Begriff der „sozialen Ehre“ in den Vordergrund gerückt in der Absicht, die großen Interessenkonflikte zu partikularisieren, wurden diese Zwecksetzungen für die betriebliche Ebene schließlich normativ-textlich festgelegt. Die Formulierungen lauteten: „Im Betrieb arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat, § 1 AOG.“

§ 2 AOG legte die Aufgabenverteilung zwischen dem Betriebsführer und der Gefolgschaft fest: „Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden. Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.“

Die durch § 1 AOG statuierten „Betriebszwecke“ und der „gemeine Nutzen“ wurden aufeinander bezogen, wobei die Rangordnung der Ziele nicht textlich expliziert wurde. Politisch weltanschaulich sollte der Betrieb als „Urzelle der Wirtschaft“ in politisch-sozialer Homogenität erscheinen. Die neue Betriebsverfassung definierte aber die Betriebsgemeinschaft als Führungsordnung, in der der Betriebsführer die alleinige Entscheidungsgewalt hatte. Gegengewicht gegen diese Machtstellung sollten nach der Konzeption des AOG die Kontroll-,

Eingriffs- und eigenen Gestaltungsbefugnisse der staatlichen Verwaltungsbehörde „Treuhand der Arbeit“ sein. Doch waren diese Befugnisse durchgängig nicht zur staatlichen Oberleitung über das Arbeitsleben ausgebaut, sondern sollten nach Bedarf eingesetzt werden. Die Selbstgestaltungsbefugnisse innerhalb der Betriebsgemeinschaft im Verhältnis zur Volksgemeinschaft waren damit nicht klar erkennbar.¹⁶ Rechtspositionen der Individuen waren auf diese Weise an zwei Pflichtenkreise gebunden, nämlich an den der Betriebsgemeinschaft und den der Volksgemeinschaft. Diese beiden Gemeinschaften sollten politische Werte transportieren und gerade nicht neue juristische Strukturen betrieblicher Selbstverwaltung ausbilden.

Später, in den Zeiten der Kriegswirtschaft, wurde allerdings die normative Geltungskraft des AOG zu Lasten der Pflichten aus der Volksgemeinschaft verschoben. Rhode fasste 1944 diesen Bedeutungswandel folgendermaßen zusammen: „Immer stärker ist der über- und außerbetriebliche Pflichtenkreis an jeden Einzelnen herangetragen worden, immer deutlicher ist jedem das Erlebnis des Volksseins geworden. Es hätte nicht erst der Lehre des Krieges bedurft, um den absoluten Vorrang aller volksgemeinschaftlichen Pflichten vor denen aus engeren Gemeinschaften durchzusetzen.“¹⁷

Die Arbeitnehmer sollten keine Lohnerhöhungen durchsetzen, der Unternehmer sollte seinen Wirtschaftsspielraum nicht mehr ausnutzen und die Betriebsgemeinschaft sollte nicht mehr ihre eigenen Zwecke verfolgen dürfen, ohne auf die Begrenzungen durch die Volksgemeinschaft Rücksicht nehmen zu müssen.

An der Spitze des Betriebes stand nunmehr der „Betriebsführer“, der als Ausfluss des kodifizierten Führerprinzips durch das AOG eine nahezu umfassende Alleinentscheidungsbefugnis in allen betrieblichen Angelegenheiten erhielt.

Das Alleinentscheidungsrecht war nicht ungebunden, sondern der „Betriebsführer“ erhielt eine gesplante Stellung zugewiesen. Der Arbeitgeber übernahm auf der einen Seite eine übergeordnete Rolle gegenüber den Arbeitnehmern, die die Gefolgschaft bildeten. Auf der anderen Seite musste der Arbeitgeber aufgrund des Bezugs auf die Volksgemeinschaft verstärkte Pflichten übernehmen. Das Entscheidungsrecht des Führers des Betriebes wurde auch als ausgesprochenes „Pflichtrecht“ begriffen, denn es stehe ihm nicht um des

¹⁶ Becker, Arbeitsvertrag, S. 390; anderer Auffassung ist insoweit: Hermann Reichold, Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, München 1995: „Die Grundsätze der so festgelegten nationalsozialistischen Betriebsverfassung erwiesen sich in besonders prägnanter Weise als Mikrokosmos des politischen Makrosystems.“ (S. 338f.).

¹⁷ Rhode, Arbeitsrecht-Sozialrecht-Gemeinschaftsrecht, 1944, S. 21.

Rechts wegen zu, sondern um der Pflicht willen, die Betriebsgemeinschaft zu führen, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen und den Betrieb zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu fördern.¹⁸ Analog der geänderten Wirtschaftsordnung unterschied das AOG rechtlich zwischen dem Unternehmer einerseits und dem Betriebsführer andererseits. Der Gesetzgeber wollte den „Unternehmer“ als den für das soziale Geschehen verantwortlichen „Führer“ zeigen. Wenn auch in der Regel der „Betriebsführer“ und der Unternehmer personenidentisch waren, so war im AOG eine differenzierte Funktionenverteilung rechtlich angelegt. Der Begriff „Unternehmer“ meinte die Eigentümerstellung an den Produktionsmitteln und die Abschlusskompetenz für den Arbeitsvertrag. Die Unternehmereigenschaft war nicht mehr notwendig die Voraussetzung für die Betriebsführereigenschaft, sondern durch die Betriebsführerstellung wurde die vormals privatrechtliche Organisationsbefugnis ihrer rein privatrechtlichen Grundlage entkleidet. Dies verwies auf ein im Nationalsozialismus vorhandenes Strukturproblem: aufgrund der gespaltenen Stellung des Unternehmers wurde die Abstimmung zwischen Wirtschafts- und Arbeitsverfassung zum Problem.¹⁹ Auch das unklare Verhältnis zwischen den Pflichtenkreisen aus der Betriebsgemeinschaft und der Volksgemeinschaft führte dazu, Betrieb und Betriebsführer mit öffentlich-rechtlichen Qualitäten auszustatten, um auf diese Weise das geänderte Verhältnis zwischen Staat und Arbeitsverfassung auszudrücken: „Während das Unternehmen als wirtschaftlich-geschäftliche Einheit bisher in der Sphäre des privaten Rechts verblieben ist, ist die Betriebsgemeinschaft von dieser privatrechtlichen Grundlage abgelöst und zur öffentlichen Organisation geworden (...). Der Unternehmer hat eine deutliche Doppelstellung erhalten; er ist als Herr des Unternehmens privatrechtlicher Rechtsträger, als Führer des Betriebes aber Organ eines öffentlichen Verbandes.“²⁰

Damit wurde die neue funktionale Aufgabenverteilung zwischen dem „Betriebsführer“ und dem Unternehmer nicht nur durch den Führergrundsatz geprägt, sondern auch durch den Bezug der Eingangsbestimmungen des AOG auf das allgemeine Prinzip der Volksgemeinschaft bezogen. „Geht der Gefolgsführer ein Arbeitsverhältnis ein, so übernimmt er damit als Unternehmer nicht nur dem Gefolgen gegenüber die Pflicht zur Lohnfortzahlung, sondern der Gesamtakt, der das Arbeitsverhältnis schafft, stellt zugleich eine Pflichtbeziehung des Unternehmers zur Volksgemeinschaft her, weil er sich auch ihr gegenüber zur

18 Rolf Dietz, in: Alfred Hueck, Hans-Carl Nipperdey, Rolf Dietz, AOG, 4. Aufl. 1943 München, S. 2 Anm. 9.

19 Vgl. hierzu mit weiteren Nachweisen: Becker, Arbeitsvertrag, S. 392.

20 Ernst Rudolf Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, in: Juristische Wochenschrift 1934, S. 1017 (1019).

Versorgung dieser Gefolgen anstelle der Volksgemeinschaft für die Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet.“²¹

Ob nun die Rechtsstellung des „Betriebsführers“ ein Amt war, das die Erledigung von öffentlichen Aufgaben umfasste, oder ohne eine solche Organstellung ist letztlich ohne Belang, wenn man sich nur vergegenwärtigt, dass die allgemeinen Wertungsprinzipien des nationalsozialistischen Rechtssystems wie Führertum und Volksgemeinschaft gleichzeitig einen Wechsel in der systematischen Einordnung in Teilrechtsgebiete herbeiführen sollten.

Dem „Führungsrecht“ kam hierdurch eine andere Bedeutung zu, als dem privatrechtlich verstandenen Direktionsrecht des Unternehmers. Die Legitimation der weitgehenden Entscheidungsbefugnisse war nicht mehr die subjektive Willensmacht des Unternehmers als Rechtssubjekt, sondern hatte einen funktionalen Bezug zu den betrieblichen Rationalitätskriterien und der „Arbeit zum gemeinen Nutzen von Staat und Volk“. War das Direktionsrecht des Unternehmers in der Vergangenheit ein Bestandteil der unternehmerischen Handlungsfreiheit, so war es nunmehr funktional auf übergeordnete Zwecke bezogen, was jedoch für die Arbeitnehmer keine Beschränkung der betrieblichen Entscheidungsbefugnisse des Unternehmers bedeutete, da das AOG die Entscheidungsbefugnis „in allen betrieblichen Angelegenheiten“ wieder herstellte. Der Betriebsführer war aber in seine Handlungen nicht unbeschränkt frei, sondern vor allem an die Tarifordnungen der Treuhänder der Arbeit gebunden. Dem Staat verblieben durch die von ihm ernannten Treuhänder eine Reihe von Aufsichtsbefugnissen und Einwirkungsrechte.²²

Die im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Angestellten bildeten nach der Terminologie des AOG die „Gefolgschaft“. Sie waren dem Betriebsführer zur Treue verpflichtet und hatten sich für die Förderung des Betriebszwecks einzusetzen. Gemeinsam mit dem Betriebsführer bildeten sie die „Betriebsgemeinschaft“, welche dem gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu dienen hatte. „Betriebsführer“, „Gefolgschaft“, „Fürsorgepflicht“ und „Treuepflicht“ waren Begriffe, deren innerer Zusammenhang durch die Betriebsgemeinschaft hergestellt werden sollte. Eine Funktion der Betriebsgemeinschaft bestand darin, die in jeder industriellen Betriebsverfassung angelegten Spannungen und Gegensätze durch die Entscheidungsbefugnisse zu beseitigen.

Obwohl die Betriebsgemeinschaft der Mittelpunkt der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung werden sollte, wurde sie, wie das Gemeinschaftsprinzip als allgemeines Wertungsprinzip insgesamt, nicht näher gesetzlich konkre-

²¹ Rhode, Arbeitsrecht, S. 102f.

²² Ramm, Nationalsozialismus, S. 82(86); Rüthers, Betriebsverfassung, S. 97(100).

tisiert. Die Inhaltsbestimmung sollte in den außerrechtlichen Bereich verlagert werden, um den zur Inhaltsbestimmung berufenen Entscheidungsinstanzen eine weitgehende Freistellung von gesetzlichen Wertungen zugunsten von politischen und ökonomischen „Sachgesetzhkeiten“ zu ermöglichen. Der Verzicht auf die Legaldefinition der Betriebsgemeinschaft konnte zu einer je nach den betrieblichen Erfordernissen bestimmten Anpassung der gegenseitigen Rechte und Pflichten führen, denn das Moment der vertraglichen oder rechtlichen Bestimmtheit lag nicht mehr in der Norm selbst, sondern in der Wirklichkeit der konkreten Ordnung des Betriebes. Es sollte neues Bewusstsein hergestellt werden. Der NS-Arbeitsrechtler Siebert gründete darauf dann seinen Ansatz vom Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit Carl Schmitt als „konkrete Ordnung“. „Wahre Gemeinschaft ist eben gerade nicht nur Richtlinie, Maßstab und Synthese. Die unmittelbare Durchführung des Gedankens der Betriebsgemeinschaft muss vielmehr ausgehen von der wesensmäßigen Einheit und Ganzheit dieser Gemeinschaft. Diese Einheit und Ganzheit ist lebendiges und geltendes Recht (§§ 1, 2 AOG).“²³

Hinter dem Begriffsnebel der „konkreten Ordnung“ und der Betriebsgemeinschaft kamen bei näherer Betrachtung die Betriebsstrukturen einer einseitigen Machtunterworfenheit der Arbeitnehmer und der Ausgrenzungsmöglichkeiten der Arbeitgeber und der politischen Instanzen zum Vorschein. So kam die Rechtsprechung, wie auch die Wissenschaft, ohne ausdrückliche normative Grundlage zu dem Ergebnis, dass das AOG auf jüdische Arbeitnehmer keine Anwendung finden könne, weil Juden aufgrund ihrer fehlenden „Artgleichheit“ keine Gefolgschaftsangehörigen sein könnten. Diese Rechtsprechung wurde durch verschiedene Verordnungen nachträglich legitimiert, indem für jüdische Arbeitnehmer sowie für Fremdarbeiter ein Beschäftigungsverhältnis eigener Art geschaffen wurde.

Die von den Treuhändern der Arbeit erlassenen Tarifordnungen wurden zu einem der bedeutsamsten arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel der Arbeitsbeziehung. Die Verstaatlichung des Tarifwesens zielte auf die Verhinderung der Möglichkeit von Arbeitskämpfen, die schon durch die Beseitigung der Tarifvertragsparteien vorgezeichnet war. Die alleinige Zuständigkeit der staatlichen Treuhänder für die Festsetzung tariflicher Regelungen sollte gesellschaftliche Konfliktaustragung ausschließen, um die Entscheidungen autoritär an die jeweiligen Staatszwecke binden zu können. Wenn auch als Ausnahme gedacht, so konnte auf eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen weder

²³ Wolfgang Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935, S. 63.

aus politischen, noch aus ökonomischen Gründen verzichtet werden. Denn da die Betriebsführer ihr durch das AOG gewährte Alleinentscheidungsrecht leicht zu Lohnsenkungen nutzen und damit den beschworenen Arbeitsfrieden gefährden konnten, musste die Möglichkeit einer bindenden Lohnfestsetzung durch den Staat geschaffen werden.

Die staatliche Reglementierung der Arbeitsbedingungen ging schließlich dazu über, zur Sicherung der Geldwertstabilität Höchstlöhne festzusetzen.²⁴ Bei den Aufgaben und Maßnahmen der Reichstreuhand stand von Anfang an die Lohnpolitik im Vordergrund. Schließlich wurde die Lohnfestsetzung als Mittel der allgemeinen Wirtschaftslenkung eingesetzt.²⁵ Rechtsgrundlage hierzu war später dann die Verordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan über die Lohngestaltung vom 25.06.1938, die Kriegswirtschaftsverordnung vom 04.09.1939 und die Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Lohngestaltung vom 23.04.1941. Durch die staatliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen sollte der Gegenstand der arbeitsvertraglichen Abmachungen, sowohl auf individueller, als auch auf kollektiver Ebene den unmittelbar Betroffenen entzogen werden, um von einer staatlichen Entscheidungsinstanz autoritär festgesetzt zu werden. Folgerichtig wurde die Wirkkraft der Tarifordnungen dahingehend erweitert, dass sie für die wichtigsten Arbeitsbedingungen die Löhne, Grenzen nach unten und nach oben festsetzen konnten. Ein Verzicht auf eine staatliche Lohnpolitik hätte eine dysfunktionale Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Blick auf die übergeordneten wirtschaftlichen und politischen Ziele der NS-Machthaber bedeuten können. Die Betriebsverfassung und die staatliche Lohnfestsetzung ordneten sich in die allgemeinen Zwecksetzungen und Entwicklungen des Rechts- und Gesellschaftssystems ein, um letztendlich auch für den Bereich der Arbeitsbeziehungen eine refeudalisierte Struktur zu installieren. Es entstand eine omnipotente Verwaltungszuständigkeit, die vor allem für die „Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen hatte,“ § Abs. 1 S. 1 AOG.

6 Das Kündigungsrecht

Eines der wirksamsten Mittel zur Disziplinierung der Arbeitnehmer war die Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber. Die Kündigungspraxis während der Zeit des Nationalsozialismus war für die außerordentliche Kündigung weit-

²⁴ Kranig, Lockung, S. 66ff.

²⁵ Wolfgang Siebert, Die deutsche Arbeitsverfassung, 2. Aufl. 1942, Hamburg, S. 60.

gehend bestimmt durch die Generalklausel des § 626 BGB und der Parallelnormen im Handelsgesetzbuch und in der Gewerbeordnung.²⁶

Die ordentliche Kündigung war dagegen grundsätzlich unbeschränkt zulässig, allerdings konnte sich der Arbeitnehmer gegen eine solche Kündigung mit der Widerrufsklage zur Wehr setzen, indem der geltend machte, dass sie „unbillig, hart und nicht betriebsbedingt“ sei, § 56 AOG²⁷. Die Widerrufsklage musste binnen zwei Wochen beim Arbeitsgericht eingereicht werden, und ihr war eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, wonach eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit erfolglos beraten worden war, § 56 Abs. 2 AOG. Der Arbeitgeber war allerdings selbst bei einem der Klage stattgebenden Urteil nicht zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers verpflichtet. Er hatte die Wahl, eine vom Gericht festgesetzte Entschädigung zu zahlen, um die Wiedereinstellung zu verhindern, § 57 AOG. Wertungsgrundlage und in der richterlichen Entscheidungspraxis bestimmend war auch hier die Gemeinschaftsideologie, um die Rechtsbegriffe „unbillige Härte“ und „wichtiger Grund“ im Sinne der politischen Erfordernisse auszulegen. Hierbei spielten der Schutz der „Volksgemeinschaft“ vor „Volksschädlingen“ und der Schutz der Betriebsgemeinschaft eine eminent wichtige Rolle. Des Öfteren wurde auch die Begründung, eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers gefährde den Betriebsfrieden und sei deshalb betriebsbedingt, zum Argumentationstopos. Jede sozial- oder wirtschaftspolitische Kritik konnte damit als Störung des Gemeinschaftsgeistes erachtet und zum Anlass einer sofortigen Kündigung genommen werden.

7 Fazit

Die traditionellen Rechtsquellen im Arbeitsrecht, wie das parlamentarische Gesetz, der Tarifvertrag frei gebildeter Koalitionen, die Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder der Arbeitsvertrag standen der Forderung nach einer völkischen Rechtserneuerung im Sinne des NS-Staates im Wege. Sie konnten ihr jedenfalls nicht ausreichend dienen. Die nationalsozialistische Revolution berief sich daher, wie viele andere Revolutionen vor ihr, auf den Dualismus von Recht und Gesetz, von Geist und Buchstaben. Strenge Geset-

²⁶ Siehe hierzu den Überblick über die Rechtsprechung bei Rüthers, Auslegung, S. 237ff.

²⁷ Probleme des damaligen Kündigungsschutzrechts beschreibt aus zeitgenössischer Sicht Wolfgang Siebert, Kündigung und Kündigungsschutzverfahren im Arbeitsrecht, in: Deutsches Recht 1935, S. 566ff; ders., Probleme des Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1936, S. 143ff.

zestreue wurde als leerer, formaler Normativismus und Positivismus diffamiert. Die Gesetze sollten ihre zentrale Bedeutung für Recht und Rechtsanwendung verlieren. Das völkische Rechtsdenken „belässt vor allem das Gesetz nicht in seiner isolierten Stellung, sondern stellt es in den Gesamtzusammenhang einer Ordnung hinein, deren Grundgedanken übergesetzlicher Natur sind“²⁸.

Neben die herkömmliche Gesetzesordnung traten vor allem vier neue konkurrierende Rechtsquellen. So wurde der Führerwille für verbindlich erklärt, da dem „erwählten, gottgesandten Führer die Gnade vorbehalten war, den Volksgeist von Angesicht zu Angesicht zu schauen“.²⁹ Selbst Ausnahmesituationen wurden mit dieser neuen Rechtsquellenlage gerechtfertigt: „Der Führer schützt das Recht vor dem schlimmsten Missbrauch, wenn er im Augenblick der Gefahr kraft seines Führertums als oberster Gerichtsherr unmittelbar Recht schafft.“³⁰

In ähnlicher Weise wurden die „nationalsozialistische Weltanschauung“ und das „gesunde Volksempfinden“ im Sinne eines rassistisch bestimmten Volkstums einer auf „Artgleichheit“ gegründeten Volksgemeinschaft zu unmittelbaren Rechtsquellen erhoben. Das Parteiprogramm der NSDAP wurde wie ein geltendes Gesetz der Rassenpolitik gelesen und angewendet.

Eine feste Rangfolge der neuen konkurrierenden Rechtsquellen wurde nicht bestimmt. Die praktischen Entscheidungen waren folglich nicht mehr vorhersehbar. Um die eintretende Rechtsunsicherheit zu verteidigen, wurde heftig gegen die Berechenbarkeit des Rechts polemisiert. Auch die Auslegung musste einer Auslegung im nationalsozialistischen Sinne sein.³¹ An die Stelle der Auslegung der geltenden Gesetze sollte nun gleichsam die Einlegung der NS-Weltanschauung treten, wie sie im Parteiprogramm der NSDAP und in Äußerungen Hitlers Ausdruck gefunden hatte. Die Rechtswissenschaft machte sich deshalb auf die Suche nach neuen Formen und Wegen, diese Forderungen zu erfüllen.

Für das Arbeitsrecht und das Arbeitsleben hatte dies weitreichende Konsequenzen: Der Gedanke der individuellen Selbstbestimmung durch Privatautonomie war damit auch im Individualarbeitsrecht nicht mehr die ausschlaggebende Wertungsgrundlage. An die Stelle eines im Ausgangspunkt auf dem Prinzip der Privatautonomie beruhenden Individualarbeitsrechts ist in der Endphase des NS-Regimes ein auf staatlichem Zwang und Dienstpflicht beruhendes

²⁸ Karl Larenz, *Über Gegenstand und Methode des völkischen Rechtsdenkens*, Berlin 1938, S. 33.

²⁹ Schönfeld, *Zur geschichtlichen und weltanschaulichen Grundlegung des Rechts*, Deutsche Rechtswissenschaft Bd IV (1939), S. 201(215).

³⁰ Carl Schmitt, *Der Führer schützt das Recht*, Deutsche Juristenzeitung 1934, Sp 1945(1946).

³¹ Carl Schmitt, *Nationalsozialismus und Rechtsstaat*, Juristische Wochenschrift 1934, S. 713 (717).

Arbeitsverwaltungsrecht getreten. Der vormalige Fixpunkt, der „freie“ Arbeitsvertrag, individuelle Selbstbestimmung oder soziale Selbstbestimmung durch Koalitionen oder Betriebsräte waren nicht mehr vorhanden, jedenfalls nicht mehr bedeutsam für die geänderten Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen.

Mit der Identifizierung von Recht und nationalsozialistischer Weltanschauung im Arbeitsverhältnis konnte dieses hinsichtlich der einzelnen Pflichten, vor allem der Treue und Fürsorgepflichten, vollständig ideologisiert, politisch instrumentalisiert werden. Es ging eben bei fast allen Autoren nicht mehr um die Abgrenzung der gegenseitigen Rechtssphären im Arbeitsverhältnis, schon gar nicht um die Freiheit vor dem Arbeitsverhältnis, ganz gleich, ob vertragsrechtlich oder schuldrechtlich definiert. Nahezu einheitlich ging es um das Gesamtziel der autoritären und totalitären Gestaltung des „Arbeitslebens der Nation“ innerhalb eines „auf Ehre, Treue und Fürsorge gegründeten und durch den Betriebsführer gestalteten Gemeinschaftsverhältnisses“.

In der totalen Gemeinschaft, in der der Arbeitnehmer vollständig und unbegrenzt seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hatte, war der Schutz der individuellen Freiheitsrechte sinnlos geworden, denn es konnte eine Verletzung des privaten Freiheitsraumes nicht mehr geben. Das Privatrecht, insbesondere verbindliche Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Individuen, sollten nachhaltig aus dem Arbeitsverhältnis eliminiert werden. Es kam bei den wissenschaftlichen Autoren zu mehr oder weniger ausgeprägten Abrechnungen mit dem Liberalismus, dem Positivismus, dem Normativismus, der liberalen Rechtsstaatlichkeit und der Gesetzesbindung, sowie im gleichen Atemzug zu Hinwendungen zu „Führertum“ und „Gefolgschaft“, zur „Betriebsgemeinschaft“ und „Volksgemeinschaft“ als Geltungsgründen, unübersteigbaren Schranken und letzten Zielen im Arbeitsverhältnis.

Es ging nicht mehr um die richterliche Entscheidungsfindung auf der Grundlage allgemeiner, fester, klarer Begriffe, sondern um die mehr oder weniger emotional-politisierte Dezision. Es sollten mehr oder weniger „konkrete“ politische Entscheidungen produziert werden. Zwar wurden von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung neue, zumindest geänderte Anspruchsgrundlagen wie die Treuepflicht, die Fürsorgepflicht, die konkrete Ordnung des Betriebes, der Gleichbehandlungsgrundsatz benannt, aber immer wieder mit deutlichen Geltungsvorbehalten ausgestaltet, so dass von festen, klaren oder verhaltenssteuernden Rechtssätzen nicht ausgegangen werden kann. Was als weltanschaulich richtig erkannt war, musste auch über dem positiven Recht gelten. Und das hieß politisch: die Abwendung von der parlamentarischen Demokratie, von der Gewaltenteilung, von der arbeitsteiligen Trennung von Rechtsanwendung und Rechtspolitik. Rechtssicherheit war damit obsolet.