Arbeitgeber und Arbeitnehmer im werdenden Arbeitsrecht

(Beitrag zur Lehrgang der Deutschen Vereinigung für Staatswissenschaftliche Fortbildung, Bad Elster 1929)¹

Dr. Hugo Sinzheimer, Professor an der Universität Frankfurt a.M., Rechtsanwalt:

Meine Damen u Herren! [hiernach verkürzt MDuH] Das Thema, das in dieser Stunde erörtert werden soll, ist sehr allgemein: die Stellung des Arbeitgebers im werdenden Arbeitsrecht. Ein solch allgemeines Thema lässt sich nur dann fruchtbar erörtern, wenn die Linien gezogen werden, die das Thema begrenzen. Zu diesem Punkte möchte ich eine doppelte Vorbemerkung machen. Es handelt sich zunächst [MDuH] um die Stellung des Arbeiters und Arbeitgebers. Ich habe nicht zu sprechen über die Stellung des Unternehmers, ich habe über den Arbeitgeber nur insoweit zu sprechen, als er eben in einem Verhältnis zu seinen Arbeiter steht und das Arbeitsverhältnis leitet; das ganze Problem der Unternehmerstellung in der modernen Volkswirtschaft scheidet deswegen aus. Dass diese Beschränkung berechtigt ist, ergibt sich aus dem weiteren: ich soll sprechen über die Stellung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers im werdenden Arbeitsrecht. Es handelt sich deswegen nur um eine arbeitsrechtliche Erörterung, nicht etwa auch um eine wirtschaftsrechtliche Erörterung; nur insoweit das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten in Frage kommt, kann es hier besprochen werden.

Indem man das Thema von dem werdenden Arbeitsrecht bespricht, steckt in diesem Arbeitsrecht ein Entwicklungsprozess. Ich habe nicht zu sprechen vor Ihnen [MDuH] über das Arbeitsrecht überhaupt, so dass Sie von mir einen Inhalt, einen Ueberblick über den Inhalt des Arbeitsrechts erwarten könnten. Ich glaube, meine Aufgabe nicht so auffassen zu dürfen, ich soll vielmehr das ganze Arbeitsrecht unter dem Gesichtspunkt einer Entwicklung sehen, ich soll die ganze Gegenwart unter geschichtlichen Gesichtspunkten sehen, und das erfordert, dass ich mich auf ganz bestimmte Grundlinien, aus denen sich die Entwicklungstendenzen des Arbeitsrechts ergeben, beschränke.

Wenn ich nunmehr so nach diesen dreifachen Absteckungen [MDuH] dazu übergehe, in diesem Sinne das Arbeitsrecht in den Entwicklungsprozess einzustellen und die Stellung des Arbeitnehmers und Arbeitgebers in diesem Arbeitsrechts-Entwicklungsprozess zu übersehen, so leuchtet ein, dass ich die Bedeutung des Entwicklungsprozesses, in dem wir stehen, nicht erkennen kann, ohne zunächst die Grundlage zu analysieren, von der das moderne Arbeitsrecht ausgegangen ist und an deren Stelle, zu deren Ergänzung, das moderne Arbeitsrecht geschaffen worden ist. Wir müssen den Kontrast sehen zwischen dem, was früher war, als noch kein modernes Arbeitsrecht vorhanden war, und dem, was heute ist, in dem es sich lebendig entwickelt, um uns ein neues Rechtsphänomen vor Augen stellen zu können.

Das moderne Arbeitsrecht [MDuH] ist nur zu verstehen, wenn wir ausgehen vom freien Arbeitsvertrag. Der freie Arbeitsvertrag, dessen Wesen Ihnen bekannt ist, war der geschichtliche Ausgangspunkt für die Neubildung des modernen Arbeitsrechts. Es bedarf deswegen zunächst einer Analyse des Wesens des freien Arbeitsvertrags – einer kurzen Analyse, die sich auf einige Hauptgesichtspunkte erstreckt.

¹ Veröffentlichung in einem Sammelband war vorgenommen, aber in einem Briefe von Prof. Dr. B. Harms (Kiel) vom 12. November 1929 wurde mitgeteilt dass der Vorstand darauf verzichtet hat weil die verschiedene Beiträge zu wenig ein einheitliches Ganzes formen würden.

Wenn wir den freien Arbeitsvertrag als den Vorläufer des modernen Arbeitsrecht überblicken, so erkennen wir sein Wesen an drei Elementen, die wir festhalten müssen, um dann den Umbildungsprozess zu verstehen, den das moderne Arbeitsrecht an diesen Elementen vorgenommen hat.

Der freie Arbeitsvertrag ist zunächst – das ist das erste Element – ein Vertrag zwischen individuellen Personen. Der freie Arbeitsvertrag ist ein reiner Individualvertrag, er wird geschlossen vom Arbeitgeber A mit dem Arbeitnehmer B, und nach der Vertragstheorie ist dieser ganze individualrechtliche Vorgang beherrscht – liegt in der freien Vereinbarung zwischen A und B der Abschluss und Inhalt und die Beendigung des Arbeitsvertrags. Der individualistische Gesichtspunkt dieser individualrechtlichen Elemente des freien Arbeitsvertrags ist nicht nur anerkannt, er ist auch besonders geschützt durch die Gesetzgebung der damaligen Zeit. Das individualrechtliche Element ist zunächst geschützt gegen jede kollektive Anmassung der Arbeitnehmerschaft. Mit der Forderung, dass das Arbeitsverhältnis durch den freien Arbeitsvertrag bestimmt werden sollte, waren geschichtlich ganz konsequent verbunden die Koalitionsverbote. Die französische Revolution, die diese freien Rechte verkündete, verkündete zugleich die Koalitionsverbote, die dann in die europäische Gesetzgebung des 19. Jahrhunderts geschichtlich übernommen worden sind. Dieses individualrechtliche Moment bestimmte den Grundaufbau des freien Arbeitsvertrags; nicht nur das kollektive Moment wurde ausgeschaltet, auch das staatliche Element: der Staat hat mit der Ordnung der Arbeitsverhältnisse nichts zu tun. Der Arbeitsvertrag war allein Gegenstand der Entschliessung der an den Abschluss des Arbeitsvertrag allein beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es war ein reines Privatrecht, der Staat hatte die Aufgabe, sich zu enthalten, in die Regelung dieses Verhältnisses irgendwie einzugreifen.

Das war das erste Element: der Arbeitsvertrag wurde geschlossen nur durch individuelle Personen, er war ein Individualvertrag. Nun, das zweite Element – wenn wir in der Analyse dieses freien Arbeitsvertrags fortschreiten – besteht darin, dass der freie Arbeitsvertrag von Personen abgeschlossen worden ist und nach der Rechtsauffassung allein abgeschlossen werden sollte, die voneinander gänzlich isoliert waren; sie standen in keiner Verbundenheit irgendwelcher Art, das Arbeitsverhältnis wurde nicht begründet, um irgendwelches Gemeinschaftsverhältnis, um irgendwelche objektiven Gebilde, etwa einen Betrieb, herbeizuführen oder in einem Betrieb eine Eingliederung vorzunehmen. Das objektive Gebilde, das man heute den Betrieb nennen kann, Fabriksorganisation, war dem Rechtsgedanken jener Zeit vollkommen verschlossen. Wir finden den Vertrag stets nur aufgefasst als vertraglicher Vorgang zwischen zwei voneinander getrennten, isolierten Individuen. Soweit ist der Arbeitsvertrag als nicht weiter anderes aufzufassen, als ein abstrakter Vorgang, der sich zwischen isolierten Individuen abspielte, die durch nichts verbunden waren, als eben durch den einen und einzigen Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer, der in einen Betrieb eintrat, hatte irgendwie mit der Gesamtheit des Betriebs nichts zu tun, und der Arbeitgeber stand ihm nicht gegenüber etwa als Betriebsleiter, sondern eben nur als Vertragskontrahent. Wir müssen uns aus diesem freien Arbeitsvertrag vollständig wegdenken alles Objektive, das in einem Arbeitsverhältnis und durch ein Arbeitsverhältnis eine Rolle spielt und uns ja heute vollkommen vertraut geworden ist.

Und das letzte Element: der freie Arbeitsvertrag war lediglich ein schuldrechtlicher Vertrag. Der allgemeine Vertragsbegriff, dem der freie Arbeitsvertrag unterordnet war, der Begriff des Tauschvertrags: es wurde umgetauscht eine Arbeitsleistung gegen eine Lohnleistung, es wurde umgesetzt Arbeit gegen Geld, es wurden zwei Vermögensleistungen, nämlich Arbeit und Geld, Entgelt, gegeneinander ausgetauscht. Der Arbeitgeber war lediglich Gläubiger seines Schuldners, des Arbeitnehmers, wie umgekehrt der Arbeitnehmer durch das gegenseitige Verhältnis Gläubiger auch seines Schuldners, des Arbeitgebers, war.

[MDuH] Dieser Austauschcharakter des Arbeitsvertrags, der als Arbeitsvertrag gar keinen besonderen rechtlichen Inhalt hatte, kam ja in klassischer Weise in der Lehre des gemeinen Rechts zum Ausdruck,

und war die absolut herrschende Lehre, die bis zum 1. Januar 1900 gegolten hat, als das BGB in Kraft trat. Ich glaube, dass auch unter Ihnen manche hier sind, die sich an diese Lehre erinnern. Sie kennen alle Ihren Windscheid. Wenn Sie heute Ihren Windscheid nachschlagen, finden Sie Worte, die für uns heute fast unbegreiflich geworden sind, aber geschichtlich eine ganz besondere Bedeutung haben, weil sie uns eben den Weg zur Analyse dieses freien Arbeitsvertrags zeigen. Wenn Sie bei Windscheid etwas über den Arbeitsvertrag suchen, dann finden Sie in ihm nichts, und wenn Sie etwas über den Dienstvertrag suchen, finden Sie bei Windscheid, dem herrschenden Lehrbuch der damaligen Zeit, wiederum nichts. Da müssen Sie nachschlagen das Kapitel über die Dienstmiete - und das ist das einzige, was bei Windscheid über den sogenannten Arbeitsvertrag gesagt ist, und das, was Windscheid über das sagt, was millionenfach die Existenz von Menschen berührte, sind zwei Zeilen mit einer Anmerkung – das ist alles, was Sie in diesem damals führenden Lehrbuch finden, und diese zwei Zeilen [MDuH] enthalten einen klassischen Ausspruch, klassisch insofern, als dieser Ausspruch ausserordentlich charakteristisch ist für die damalige Rechtsauffassung, gegen die sich das moderne Arbeitsrecht heute wendet. Diese beide Zeilen sagen: “auf die rechtliche Behandlung der Dienstmiete finden die Vorschriften über die Sachmiete entsprechend Anwendung.” Das war die Lehre bis zum 1. Januar 1900, und so wurde Sachmiete mit grosser Ausführlichkeit, und Dienstmiete mit zwei Zeilen, wiederum unter einer charakteristischen Ueberschrift, behandelt, und diese Ueberschrift lautete: “Verträge über den Umsatz von Verbrauch gegen Entgelt.” In diesem Vertragstypus des Tauschvertrags, in diesem Vertragstypus des Vertrags über den Umsatz von Verbrauch gegen Entgelt, wurde die Dienstmiete als der sogenannte freie Arbeitsvertrag eingegliedert. Welche weltgeschichtliche – ich weiss nicht, ob ich den Mund zu voll nehme, aber, wer das konservative Denken des Juristen bedenkt, konservativ aus dem Gegenstand seiner Berufsaufgaben heraus -, der muss sagen: es ist ein weltgeschichtlicher Vorgang, der sich heute dieser Auffassung gegenüber vollzogen hat -ein weltgeschichtlicher Vorgang, weil sich inzwischen die rechtsgeschichtliche Auffassung über das Arbeitsverhältnis vollkommen geändert und gewandelt hat. Kein Element des freien Arbeitsvertrags, die ich versucht habe, diese Elemente einzeln hier durchzusprechen, ist im modernen Arbeitsrecht bestehen geblieben. Wir verstehen das ganze moderne Arbeitsrecht, wenn wir es in diese geschichtliche Entwicklung hineinstellen, und das Arbeitsrecht von heute eist auch nur – wie ich in meinen Ausführungen zu zeigen versucht habe, zu begreifen als ein Entwicklungsprozess gegenüber diesen geschichtlichen Ausgangspunkten, diese drei Elementen des abstrakten freien Arbeitsvertrags, diesem Vertrag gegenüber, der nur individuell abgeschlossen wurde von isolierten Personen ausschliesslich mit schuldrechtlichen Wirkungen.

[MDuH] Heute erscheint uns dieser freie Arbeitsvertrag als etwas Unbegreifliches, und doch war er geschichtlich durchaus verständlich. Wir dürfen nicht glauben, dass diese Auffassung nur eine juristische Verirrung war, - in der Geschichte gibt es keine Verirrungen -, sondern, was in der Geschichte herrscht, hat immer Sinn, hat immer einen zureichenden Grund, und das, was uns heute vielleicht unbegreiflich erscheint, war in der damaligen Zeit der alleinige und notwendige Ausdruck für eine bestimmte Entwicklung; diese Auffassung des freien Arbeitsvertrags war notwendig begründet in einer ganz bestimmten geistes- und wirtschaftsgeschichtlichen Haltung; man soll ja niemals glauben, als ob der Jurist seine Begriffe losgelöst von der geistes- und wirtschaftlichen Umwelt bilden könnte; das, was sich juristisch in unseren Begriffen vollzieht, ist immer nur die Parallelerscheinung zu ganz bestimmten Vorgängen, die sich auf anderen Geistesgebieten und auf dem wirtschaftlichen Gebiete zutragen. Die Auffassung vom freien Arbeitsvertrag, jene Auffassung, die nur frei handelnde, isolierte Personen kannte, jene Auffassung, die irgendeinen konkreten Unterschied zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, je nach ihren sozialen und wirtschaftlichen Machtlage, überhaupt nicht kannte, war tief begründet in der kritischen Philosophie der damaligen Zeit; dieser Begriff der freien, der gleichen, der isolierten Person war ja nichts anderes als der Niederschlag des Begriffs der Menschheit, wie er

bei Kant klassisch zum Ausdruck kam, der Begriff der Menschheit, die alles tierisch² und menschlich und kindlich Gegebene zurückführte auf das Allgemeinste, und das Allgemeinste war nicht der soziale Unterschied zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Allgemeinste war die ganz abstrakte Person, der nichts Konkretes, der nichts Soziales anhaftete. Die damalige Zeit strebte danach, das Gesetzmässige zu erkennen, und das Gesetzmässige, das erkannt werden sollte, war das Allgemeinste, das, was jedem menschlichen Wesen eigentümlich ist, und was jedem menschlichen Wesen zukommen musste und sollte, und das war eben das, dass er Person war, und dieses Allgemeinste – das wurde von dem Rechte erfasst, und wenn deswegen der freie Arbeitsvertrag gar keinen Arbeitgeber und gar keinen Arbeitnehmer und gar keine soziale Differenzierung der Verhältnisse sah, so geht das eben darauf zurück, dass diese damalige Geisteshaltung notwendig abstrakt, d.,h. auf das Allgemeinste gerichtet war, und diese Betrachtung, diese Zurückführung auf das Allgemeinste, dieser Satz: Ein jeder Mensch ist Person, hat geschichtlich eine ungeheure Kraft gehabt. Wir sollen ja nicht glauben, dass auch das nur eine philosophische Verirrung war – keineswegs, mit diesem Schlagwort wurden die alten feudalen Bindungen, wurde die Ungleichheit der Menschen, die Leibeigenschaft, wurden die Hörigkeitsverhältnisse gesprengt; indem ein jeder Mensch Person war, freie Person, gleiche Person, wurde eben verneint – mit dieser Auffassung des Gesetzmässigen, mit dieser Erfassung der Menschheit, mit dieser Auffassung des Gesetzmässigen, das allen Personen und allen Menschen gleich zukommen sollte – damit wurde verneint jede ungleiche Behandlung, jede Hörigkeit, jede Bindung, jede gesetzliche Unterwerfung eines Menschen unter den Willen eines anderen Menschen. Auf der anderen Seite war jene Theorie des freien Arbeitsvertrags [MDuH] Ausdruck des kapitalistischen Zeitalters. Dieser freie Arbeitsvertrag war die Geistesform, in der das kapitalistische Wesen sich rationell am zweckmässigsten entfalten konnte. Wenn es ungehemmt war, wenn es nirgendwo eine Schranke fand, die irgendwie auf die sozialen Eigentümlichkeiten und Tatbestände einwirkte, konnte dieser Siegeszug entstehen, den der Kapitalismus über die Erde zu machen weiss und wusste, der alles niederriß, was an Bindungen noch bestand, der vollkommen frei war in seinem Flug, der irgendeine Schranke oder Hemmung nicht kannte. Es kommt nicht darauf an, die Frage zu untersuchen, was nun die Ursache aller dieser Erscheinungen war; es genügt, wenn wir konstatieren, dass dieser freie Arbeitsvertrag die geschichtliche Grundlage für die heutige Entwicklung ist und dass jene Grundlage nicht willkürlich in die Welt gekommen war, sodass wir uns ohne weiteres erheben dürften auf Grund unseres Wissens und unseres Erlebens über das, was eben der Ausdruck einer bestimmten geistesgeschichtlichen Haltung und Ausdruck einer ganz bestimmten, wirtschaftsgeschichtlichen Entwicklung war.

[MDuH] Wenn wir jetzt dieser Analyse des freien Arbeitsvertrags gegenüber die Hauptmomente des geltenden Arbeitsrechts, wie sie sich im Vergleich zu jenen Grundlagen des freien Arbeitsvertrags zeigen, erfassen, so sehen wir folgendes. Zunächst das erste: das Arbeitsverhältnis von heute ist auf Grund des geltenden Arbeitsrechts entindividualisiert. Das moderne Arbeitsrecht verneint den individualrechtlichen Charakter des Arbeitsrechts. Gewiss, das müssen wir feststellen, ist der Arbeitsvertrag, der freie individuelle Arbeitsvertrag, nicht beseitigt; der Arbeitnehmer tritt in einen Betrieb ein auf Grund eines Arbeitsvertrags; aber der Inhalt dieses Arbeitsvertrags und vor allem die Wirkung dieses Arbeitsvertrags wird nicht mehr individuell bestimmt, sondern er ist genormt, wie man heute zu sagen pflegt, er ist kollektiv bestimmt, er wird kollektiv gegeben, er wird nicht mehr geschaffen durch individuellen Personen, den Arbeitgeber A und den Arbeitnehmer B, sondern er findet sich als kollektiv gegeben, als vorgezeichnet, als Normungsinhalt, bereits vor. Das zeigt sich durchweg, sowohl in dem Abschluss als auch in der Wirkung, und teilweise auch in der Beendigung des Arbeitsvertrags. In allen diesen Beziehungen sehen wir, dass der freie Arbeitsvertrag entindividualisiert ist, oder, schärfer und richtiger ausgedrückt, wir sehen, dass das individuell herrschende Element des freien

² Im Typoscript hier mit der Hand zugefügt: ‘?’.

Arbeitsvertrags vollkommen zurückgedrängt wird im Abschluss. Die Arbeits- und Lohnbedingungen werden nicht vereinbart zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem einzelnen Arbeitgeber, sondern sie sind von Koalition zu Koalition im Wege des Tarifvertrags, oder, soweit dieser Tarifvertrag Raum lässt, im Wege einer anderen Gesamtvereinbarung, nämlich der Betriebsvereinbarung, festgelegt. Ein geistvoller Schriftsteller, den Sie zu Ihrer Freude heute nachmittag hören werden, nämlich Karl Renner, hat diesen Tatbestand ganz vorzüglich in einem Worte zusammengefasst; er sagt: durch das moderne, kollektive, entindividualisierte Arbeitsrecht wird überhaupt nicht mehr das Arbeitsverhältnis, sondern die Stelle geregelt. In diesem ganz kollektiven Arbeitsrecht wird auf das individuelle Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt nicht mehr Rücksicht genommen, sondern es wird eine Stelle geschaffen, und in diese Stelle tritt ein Arbeitnehmer ein; vom freien Arbeitsvertrag ist nichts weiter übrig geblieben als die Willenskundgebung, in eine sozialrechtlich vollkommen ausgestattete Stelle einzutreten, und seine Rechtsstellung ergibt sich nicht mehr aus individuellen Abmachungen, sondern sie ist gegeben durch die objektive Natur der Stelle; die Stelle enthält die Rechte, enthält die Pflichten, die Beendigung wie die Wirkungen des Arbeitsvertrags, enthält den Anspruch auf soziale Lasten und alles andere. Das alles ist Stelle geworden, d.h. vollkommen objektiv bestimmt, kollektiv gegeben, und zwar – und damit komme ich auf die Wirkung - unabdingbar gegeben, also, es ist die absolute Verneinung des freien Arbeitsvertrags. Diese absolute Verneinung des individualistischen Element des freien Arbeitsvertrags finden Sie in dem Kernpunkt, der Pointe des Tarifvertrags, der Unabdingbarkeit. Wenn heuter einmal ein Arbeitgeber aus der Wilschheid-Zeit auftreten würde, und Sie würden ihm das moderne Arbeitsrecht klar zu machen versuchen und ihm zu erklären versuchen, was Unabdingbarkeit ist, und ihm sagen, dass er mit seinem Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitsbedingungen gar nicht mehr vereinbaren kann - darin liegt nämlich der rechtliche Nachdruck, dass er soweit unter der Herrschaft des Tarifvertrags steht -, dass er überhaupt die Lohn- und Arbeitsbedingungen gar nicht mehr vereinbaren kann, dann würde er sagen, dass er das niemals verstünde, denn es sei doch selbstverständlich, dass man einen Arbeitsvertrag in seinem Inhalt und seinen Wirkungen nur mit dem bestimmen könne, mit dem der Vertrag abgeschlossen ist; es würde der Begriff der Unabdingbarkeit überhaupt vom Begriffsvermögen eines solchen Arbeitgebers nicht erfasst werden können, denn tatsächlich ist die Unabdingbarkeit ein Begriff, der aus einer ganz anderen Ebene stammt, als die war, aus der sich der freie Arbeitsvertrag mit seinen individualrechtlichen Elementen entwickelt hat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind heute vollkommen gebunden, sie können nicht mehr frei verabreden; die Unabdingbarkeit ist die absolute Verneinung jenes individualrechtlichen Elements, das wir beim freien Arbeitsvertrag kennen lernten; was der Tarifvertrag festlegt, ist unabdingbar, das heisst, ist jeder anderen Abrede gegenüber unverrückbar festgelegt, und weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer kann aus diesem Kollektivkreis heraus, sie sind kollektiv gebunden, sie sind nicht mehr auf sich gestellt, sie sind gestellt auf die Kollektivitäten, denen sie angehören. Diese Kollektivitäten kannte das frühere Recht überhaupt nicht. Es suchte sie zu verdrängen, es hatte sie sogar verboten. Heute sind sie sogar verfassungsmässig anerkannt, und zwar so stark verfassungsmässig anerkannt, dass man auf dem Standpunkt steht, dass, wenn die Arbeitnehmerschaft sich mit der Arbeitgeberschaft kollektiv nicht verständigen will, dass die Arbeitgeberschaft oder die Arbeitnehmerschaft zurück will in die Region des ganz freien Arbeitsvertrags, dass sie dann unter Umständen überhaupt nicht mehr zurück kann, weil ja nach der Schlichtungsverordnung, wie wir in der nächsten Vorlesung ausführlich hören werden, sogar ein Kollektivvertrag als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dem Beteiligten auferlegt werden kann durch den sogenannten verbindlich erklärten Schiedsspruch – ein Phänomen, von dem Sie wissen, das es heute im Kampf der Meinungen steht. So stark ist der Kollektivgedanke, dass man auch nicht einmal diese Stellenregelung, diese kollektive Stellenregelung, den Beteiligten überlässt, sondern der Staat sieht die Bedeutung des kollektiven Moments als eine Selbstverwaltungsmoment für so wichtig an, dass er unter

Umständen die beteiligten Kollektivitäten zwingt, solche kollektive Verträge einzugehen und, wenn sie es freiwillig nicht tun, sie ihnen in Form eines für verbindlich erklärten Schiedsspruchs auferlegt.

[MDuH] Das ist das, was ich die Entindividualisierung des Arbeitsverhältnisses genannt habe: die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden nicht mehr individuell behandelt und individuell bestimmt, sondern sie werden im voraus kollektiv in der einen oder anderen Form, in der Form des Tarifvertrags oder der Betriebsvereinbarung, festgelegt, und was daraus entsteht, ist eine Stellenregelung, es bindet den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer in ihrer arbeitsrechtlichen Basis, auf der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen, und der Begriff der Rechte und Pflichten, die dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitsverhältnis zukommt, bestimmt sich nach dem Inhalt der Stelle, der durch diese kollektive Regelung herbeigeführt worden ist.

Das zweite [MDuH], ist das was ich die Objektivierung des Arbeitsverhältnisses nenne. [MDuH] Wir erinnern uns: im freien Arbeitsvertrag standen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vollkommen isoliert gegenüber; Arbeitgeber A schloss mit Arbeitnehmer B isoliert einen Vertrag; dazwischen war nichts, es wurde abstrahiert von jenem objektiven Gebilde, in dem sich der Vollzug des Arbeitsverhältnisses zutrug. [MDuH] Im freien Arbeitsvertrag existierte der Betrieb rechtlich nicht. Es existierte nur das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, es wurde eine rein abstrakte Isolierung hervorgerufen. Es war zu damaliger Zeit gar nicht denkbar, dass ein Privatrecht etwas sein könnte, das sich der Vertragskonstruktion notwendig entziehen musste, nämlich ein objektives Gebilde, eine Organisation, etwas, was sachlich gegeben war, nämlich eben der Betrieb, in den der Arbeitnehmer eintreten sollte durch den Arbeitsvertrag, und dem der Arbeitgeber vorstand. Das waren, durch den grössten rechtsschöpferischen Denker, den wir in der letzten Zeit, in den letzten Jahrzehnten gehabt haben, durch den verstorbenen Otto von Gierke, intuitiv geschaut, die objektiven Gebilde, die unserer Zeit geläufig geworden sind; schon in seinem berühmten "Genossenschaftsrecht" vom Jahre 1867 (oder 1869) im ersten Bande, hat er an die Front gebracht für diejenigen, die im Gewerkschaftsverband das objektive Gebilde nicht sehen konnten oder wollten, das, was sich im Arbeitsverhältnis später so hervorragend wirksam zeigen sollte: den Betrieb. Er war der erste unter den Juristen, der dieses objektive Gebilde kommen sah. Und in der Tat, es ist ja gar nicht wahr, wenn wir uns die reinen Tatbestände rein effektiv, rein real ansehen, dass sich im Arbeitsverhältnis nur eine Abrede zwischen Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B vollzieht über gegenseitige Pflichten und Rechte, sondern durch den Arbeitsvertrag tritt der Arbeitnehmer zugleich ein in ein Ganzes, in ein organisiertes Ganzes, in ein objektives Gebilde, und dieses objektive Gebilde ist der Betrieb, und, wenn man an das Arbeitsverhältnis denkt, darf man niemals nur an die isoliert gedachten Beziehungen zwischen Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B denken sondern man muss zugleich dieses organisatorische Ganze, eben den Betrieb, vor sich sehen, in das der Arbeitnehmer eintritt und von dessen Bestand, von dessen Ausstattung, von dessen Wirksamkeit, von dessen Zustand mindestens ebenso die Lebensexistenz des Arbeitnehmers abhängt, als sie abhängen kann von seinem Arbeitslohn, den Gegenleistungen des Arbeitgebers. Es ist charakteristisch, dass diese Objektivierung des Arbeitsverhältnisses, im Gegensatz zu jener isolierenden Betrachtung, die sich auf die Betrachtung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B beschränkt, dass diese Objektivierung des Arbeitsverhältnisses in der heute herrschenden Rechtspraxis ganz allgemein anerkannt worden ist. Es ist eine Leistung des Reichsarbeitsgerichts, dass es diesen objektiven Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht nur theoretisch gesehen hat, sondern auch praktisch ausgestaltet hat. Das Reichsarbeitsgericht hat zwei neue Begriffe gebildet, diese beiden Begriffe sind der Begriff der Betriebsgemeinschaft und der Begriff der Betriebsverbundenheit. Damit wird das Objektive, in dem jedes Arbeitsverhältnis steht und je des Arbeitsverhältnis sich abspielt, anerkannt, - ob mit den richtigen praktischen Konsequenzen, das ist eine Frage, die ich hier gar nicht berühre, es kommt mir nur darauf an [MDuH] darauf hinzuweisen, dass hier ein ganz bestimmter Fortschritt in den Rechtsanschauungen zutage tritt gegenüber jene isolierenden Be-

trachtungsweise der früheren Zeit, dass man das Objektive nicht nur volkswirtschaftlich und sozialpolitisch erkennt und zur Grundlage bestimmter Massnahmen macht, sondern auch erfasst, um daran ganz bestimmte Wirkungen zu knüpfen. Das Reichsarbeitsgericht arbeitet zunächst nicht nur mit dem Begriff des Arbeitsvertrags, sondern insbesondere auch mit dem Begriff der Betriebsverbundenheit. Den Begriff der Betriebsverbundenheit kannte kein früheres Recht, und was ist denn das für ein Ding, Betriebsverbundenheit? Ein Arbeitsvertrag ist ein Vertrag über beiderseitige Leistungen, Betriebsverbundenheit ist ein eigenartiges, persönlichrechtliches Gebilde, hat mit dem Schuldrecht nichts zu tun, ist das persönlich-rechtliche Gebilde, in dem der objektive Charakter des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommt. Ein Angestellter war 10 Jahre in einem Betrieb beschäftigt. Im 9. Jahre wird dieser Betrieb verpachtet; ein Angestellter fordert den Kündigungsschutz nach dem Ihnen bekannten Gesetz, wonach ältere Angestellte eine exzeptionelle Kündigungsfrist, nämlich eine längere Kündigungsfrist, zu verlangen haben, wenn sie mehr als 10 Jahre in einem Betrieb tätig gewesen sind. Der Pächter des Betriebs erwidert darauf: "Du bist in meinem Betrieb nur ein Jahr beschäftigt; ich habe Dir nicht die Kündigungsfrist zu gewähren, die einem zehnjährigen Angestellten zukommt, sondern nur die für einen einjährigen. Wie alt ist unser Arbeitsvertrag? Unser Arbeitsvertrag ist ein Jahr alt, also, bitte: mir steht das gesetzliche Kündigungsrecht zu, ich brauche die sechsmonatige Kündigungsfrist, die für diesen Fall vorgesehen ist, nicht zu gewähren." Da hat das Reichsarbeitsgericht entschieden: Es kommt gar nicht darauf an, ob Ihr schuldrechtlich 10 Jahre verbunden wart, es kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer in diesem Betrieb 10 Jahre beschäftigt war. Also, der Betrieb wird vom Gericht als objektive Ganzheit betrachtet. Es wird vollkommen abgesehen von dem ursprünglichen Vertrag, es wird vielmehr alles abgestellt auf das objektive Gebilde, in dem der Arbeitnehmer tätig war. Er hat, so sagt das Gericht, dem Betrieb 10 Jahre lang gedient, er hat seine Arbeitskraft 10 Jahre lang in diesem Betrieb hineingesteckt; und deshalb geht nach meiner Auffassung das Gericht ganz zutreffend nicht davon aus, wie alt der Arbeitsvertrag ist, sondern es fragt wie lange die Betriebszugehörigkeit, wie lange die Betriebsverbundenheit gedauert hat - die Betriebsverbundenheit, die vollkommen von den subjektiven Momenten absieht, unter denen der Vertrag als Tarifvertrag geschlossen worden ist. Also, der Betrieb hebt sich als ein objektives Ganze mit einem selbständigen Dasein, und zwar nicht nur mit einem tatsächlich selbständigen Dasein heraus, sondern auch mit dem rechtlichen Dasein, und noch weiter geht das Reichsarbeitsgericht in der Auffassung der sogenannten Betriebsgemeinschaft. Diese Auffassung der sogenannten Betriebsgemeinschaft hat das Reichsarbeitsgericht vertreten in der interessanten Frage des Arbeitsvertragsrechts, nämlich des Betriebsrisikos. Die Nationalökonomien lehren: der Unternehmer trägt das Risiko. Ich will nicht darüber rechten, warum er das Risiko trägt. Es wird gesagt: weil er Unternehmergewinn hat, und wenn man dann fragt: warum hat er den Unternehmergewinn?, so wird geantwortet: weil er das Risiko trägt. Aber, es kommt mir nicht darauf an, diese Theorie zu untersuchen. Der Jurist versteht unter Betriebsrisiko etwas ganz bestimmtes. Es kann nämlich vorkommen, dass der Arbeitgeber aus Gründen die nicht in seiner Person liegen, die auf ein Verschulden seinerseits nicht zurückgeführt werden können, den Betrieb ganz, überhaupt, teilweise oder zeitweise nicht fortführen kann; es entsteht beispielsweise ein Teilstreik im Betrieb - die Maschinisten, 12 an der Zahl, streiken, infolgedessen laufen die Motore nicht, und die anderen Arbeiter, die auf elektrische Kraft für die Motoren angewiesen sind, können nicht arbeiten; der Arbeitgeber sagt: ich habe keine Schuld, dass Du nicht weiter arbeiten kannst, und deswegen bezahle ich Dir den Lohn nicht weiter; die Arbeitnehmer, die arbeitswillig sind, antworten: Du trägst das Risiko, Du musst den Lohn weiter bezahlen, Du bist im Verzug, ich will weiter arbeiten, meine Arbeitskraft steht zu Deiner Verfügung, wenn ich nicht weiterarbeiten kann, hast Du das zu vertreten, auch wenn Du unschuldig bist. Oder: die Franzosen besetzen das Ruhrgebiet, die Firma Krupp kann nicht weiterarbeiten; der Arbeitgeber kann nichts dafür; die Arbeitnehmer sagen: wir wollen arbeiten. Frage: Steht ihnen Lohn zu oder nicht? Die Gasarbeiter in einer Grosstadt streiken, die einzelne Fabrik hat kein Gas zur Hand, deswegen kann im Betrieb nicht gearbeitet werden. Oder das bekannte Pandektenbeispiel: die Fabrik

brennt ab, die Arbeitnehmer stehen an der Arbeitsstätte, sie sind durchaus arbeitsfähig und arbeitswillig, und der Arbeitgeber sagt: tut mir leid, die Fabrik ist nicht mehr da, ich kann keine Arbeit leisten. Es ist bekanntlich in der Dogmatik eine ausserordentlich umstrittene Frage, ob der Arbeitgeber in einem solchen Falle im Annahmeverzug ist, oder ob die Unmöglichkeit der Leistung auf seiner Seite vorliegt - ich will das ganz dahingestellt sein lassen, und ich komme auf die Frage zurück: was ist Betriebsgemeinschaft? Wenn der Arbeitnehmer, so sagt das Reichsarbeitsgericht, ein Arbeitsverhältnis abschliesst, so tritt er in eine doppelte Gemeinschaft ein; er tritt erstens ein in eine Gemeinschaft der Arbeitnehmer unter sich, und er tritt zweitens ein in eine Gemeinschaft der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, es entsteht also eine Arbeitsgemeinschaft der Arbeitnehmer unter sich, und eine Gemeinschaft zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft, nämlich diese besondere Betriebsgemeinschaft, und diese Betriebsgemeinschaft hat ein gemeinschaftliches Schicksal, das sich aus dem Bestand und aus dem Funktionieren des Betriebs ergibt, eben die Betriebsgemeinschaft. Das Reichsarbeitsgericht stützt diese Auffassung der Betriebsgemeinschaft – diese ganz neue Vorstellung, die früheren Zeiten vollkommen unbekannt war - auf das Betriebsrätegesetz - ich brauche das wohl nicht weiter auszuführen - und weiter auf Treu und Glauben, und daraus folgert nun das Reichsarbeitsgericht: in diesen Fällen hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu bezahlen, wenn nicht Treu und Glaube es im einzelnen, besonderen Falle erforderlich erscheinen lassen, denn wenn man auf Gedeih und Verderb in einem Betrieb miteinander verbunden ist, und er kommt aus irgendwelchen Gründen ins Stocken, dann müssen alle das tragen, was sich als Risiko darstellt. Ob diese Folgerung richtig ist, wie gesagt, das untersuche ich nicht; mir kommt es nur darauf an, in dieser entwicklungsgeschichtlichen Skizze des modernen Arbeitsrechts die Wandlungen der Rechtsanschauungen darzulegen. Das Reichsarbeitsgericht steht auf dem Standpunkt: das Arbeitsvertragsverhältnis erschöpft das Arbeitsverhältnis nicht, das Arbeitsverhältnis ist erst dann erschöpft, wenn ich nicht nur den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B in Betracht ziehe, sondern auch das Gemeinschaftsrechtliche vor mir sehe und die Konsequenzen aus der Betriebsgemeinschaft ziehe, in das der Arbeitnehmer in doppelter Hinsicht eintritt. Das ist die Anschauung des Reichsarbeitsgerichts bisher, und hier sehen Sie ganz klar die Objektivierung des Arbeitsverhältnisses, und zwar nicht nur der Beziehungen zwischen isoliertem Individuum, sondern auch ihrer Eingliederung in ein organisches Ganzes, wo die Beziehung zwischen Arbeitgeber und isoliertem Arbeitnehmer fast völlig verschwindet und alles korporativ sich eingliedert in ein neues, objektives Ganzes. Die Arbeitgeber haben diese Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts über das Betriebsrisiko warm begrüsst; aber, wenn man nunmehr diese Begriffe beibehält und alle Konsequenzen daraus zieht, so glaube ich, dass allmählich auch Konsequenzen entstehen können, die vielleicht von Arbeitgeberseite nicht begrüsst werden. Darf ich da eben vielleicht mal etwas ganz Problematisches, etwas wirklich Problematisches, Ihnen sagen: Wenn wirklich eine solche Betriebsgemeinschaft besteht, dann muss man sie doch irgendwie rechtlich durchdenken - dann sind alle, die der Gemeinschaft angehören, dann sind alle Mitgesellschaften dazu verpflichtet, den Gemeinschaftszweck zu fördern – das ist Gesellschaftsrecht – und dann entsteht aus dem Arbeitsverhältnis überhaupt nicht mehr nur eine tauschverträgliche Verpflichtung, sondern auch eine gesellschaftliche Verpflichtung, dann ist das Arbeitsverhältnis nicht nur organisatorisch struiert, nicht nur eine organisatorische Struktur, sondern es hat auch eine gesellschaftliche Struktur – dann findet nämlich die Regel über Gemeinschaften Anwendung, wonach alle an der Gemeinschaft Beteiligten verpflichtet sind, den Gemeinschaftszweck zu fördern. Ich will hier nicht untersuchen, was der Gemeinschaftszweck ist, ob man den Betrieb überhaupt von dem Privateigentum an den Produktionsmittel loslösen kann, ob der Zweck vermögensrechtlich aufzufassen ist, oder ob er nur persönlich-rechtlich in einem Zusammen-wirken besteht, in dem Wirken, das darauf gerichtet ist, den Betrieb zu erhalten und zu fördern als persönliches Gebot. [MDuH] Wir Frankfurter – ich bin selbst aus Frankfurt – sind sehr aufgeregt worden durch den unglaublichen Zusammenbruch der Allgemeinen Frankfurter Versicherungs-Gesellschaft. Das ist ein Vorgang, der uns Frankfurter nicht aus dem Kopf gehen will,

denn es war eine der festgefügtsten Gesellschaften. [MDuH] Die Aktionäre wollen Regressansprüche geltend machen, und die Arbeitnehmer zittern von Tag zu Tag, dass Hunderte von ihnen abgebaut werden könnten. Warum abgebaut? Durch die Wirtschaftsführung der Geschäftsleiter. Ich weiss nicht, was festgestellt werden wird, aber wenn es richtig ist, dass durch eine nicht nur falsche und verkehrte, sondern auch den Grundsätzen von Treu und Glauben widersprechende Geschäftsführung der geschäftsleitenden Personen der Betrieb zerstört oder gefährdet worden ist und damit die Grundlage geschaffen worden ist für den Abbau von hunderten mehr als 45 Jahre alten Angestellten, die dann einfach auf der Strasse liegen, - und gibt es denn ein tragerischeres Schicksal als das Schicksal des abgebauten älteren Angestellten? - ich möchte sagen, es ist heute eines der Grundprobleme, die wir bewältigen müssen, denn ein solches Schicksal ist direkt pervers dass ein Mensch, je älter er wird, je mehr er mit seinen geistigen und körperlichen Kräften absteigt, dass er umso gefährdeter ist in seiner ganzen Existenz, ich wiederhole, das ist direkt eine Perversität, die auf die Dauer einfach untragbar ist für unser ganzes Kulturleben, -- also [MDuH], Betriebsgemeinschaft, dann können unter dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft, wenn nun hier ein grosser Abbau erfolgt, die Angestellten unmittelbar das Unternehmen, wenn es bestehen bleibt, haftbar dafür machen, dass sie aus der Gemeinschaft herausgestossen werden, weil die verantwortliche Leitung es unterlassen hat, den Gemeinschaftszweck zu fördern, sondern im Gegenteil so gehandelt hat, dass der Gemeinschaftszweck zu privatem Nutzen zerstört wurde. Wenn eine Betriebsgemeinschaft in dem vom Reichsarbeitsgericht hervorgehobenen Sinne besteht, dann hat der Angestellte gegen Unternehmen, vertreten durch seine Organe, die im Namen des Unternehmens stets gehandelt haben, einen Anspruch, nicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern aus dem Gemeinschaftsverhältnis, daraus, dass es verpflichtet ist, den Betrieb zu fördern und, wenn dem entgegengehandelt worden ist, und der Gemeinschaftszweck geschädigt worden ist, als Partner der Arbeitnehmerschaft den daraus entstandenen Schaden zu tragen. [MDuH] Das was ich eben ausgeführt habe, klingt fast phantastisch, und doch werden wir auch die Frage durchdenken müssen, ob wir nicht von dieser Objektivierung des Arbeitsverhältnisses und von dieser praktischen Grundanschauung aus, die das Reichsarbeitsgericht betätigt hat, nicht allmählich dazu kommen, dass der Arbeitgeber nicht bloss Privateigentum für sich kraft eigener Verantwortlichkeit ihnen gegenüber verwaltet, oder ob er als Betriebsführer, als Gemeinschaftler eines Betriebs, nicht auch verpflichtet ist zu einer ordnungsmässigen Geschäftsführung, dass er nicht nur die Verantwortlichkeit des Eigentümers für sich trägt, sondern auch die Verantwortlichkeit für den Betrieb, das heisst, für die Arbeitsgelegenheit, die in dem Betrieb vorhanden ist und die dann willkürlich zerstört wird durch ihn, wenn seine Wirtschaftsführung mit Recht angegriffen werden kann. [MDuH] Mit allem dem will ich natürlich nur andeuten, welche Tendenzen und Konsequenzen in dieser Auffassung, in dieser Objektivierung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen können.

Und nun das Dritte [MDuH], das wir beobachten müssen, wenn wir gegenüber der Analyse des freien Arbeitsvertrags das heutige Arbeitsrecht in Betracht ziehen, und dieses Dritte will ich auch wieder schlagwortartig bezeichnen als die Intensivierung des Arbeitsverhältnisses. Was war doch der Arbeitsvertrag früher nach dem, was wir analytisch darüber gesagt haben? Der Arbeitsvertrag früher war ein Austauschvertrag, ein reiner Schuldvertrag, nichts weiter. [MDuH] Ich habe Sie vorhin an Windscheid erinnert, an die kurzen Worte, in denen dieser Tauschvertragscharakter des Arbeitsvertrags ausgesprochen werden ist. Wenn wir dem gegenüber das heutige Arbeitsverhältnis betrachten [MDuH], dann sehen wir, dass aus dem losen Austauschvertrag etwas viel Grösseres, viel Weiteres, viel Anderes geworden ist, - ich darf auf Einzelheiten hinweisen. [MDuH] Zunächst gibt es Arbeitsverhältnisse, die überhaupt auf keinen Arbeitsvertrag zurückgehen. Es ist nach der heutigen Anschauung nicht richtig, dass Arbeitsverträge stets die Grundlage von Arbeitsverhältnissen sind. Wenn Frauenarbeit in einem Betrieb verboten ist, und die Frau leistet trotzdem Arbeit darin, und sie kommt während der Arbeitsleistung zu Schaden, dann haftet der Arbeitgeber auf Grund des § 86 BGB im Arbeitsverhältnis

ohne Arbeitsvertrag mit allen arbeitsrechtlichen Folgen; es gibt ein Arbeitsverhältnis ohne schuldvertragliche Fundamentierung. Notstandsarbeitsverhältnis: kein Arbeitsvertrag und doch Arbeitsverhältnis mit Arbeiterschutzzvorschriften und Gebundenheiten des Tarifvertrags. So sehen Sie überall die Intensivierung des Arbeitsverhältnisses, das viel weiter geht als nur innerhalb des Rechtsgebiets des Schuldvertrags, des Arbeitsvertrags, und, soweit er im Schuldvertrag bleibt, ist er natürlich heute noch eingebettet in das Arbeitsverhältnis, ist nicht daraus eliminiert. Aber wie differenziert sind doch Leistung und Gegenleistung geworden. Jener von uns heute als schauderhaft empfundene Begriff der Sachmiete ist vollkommen aufgehoben und demgegenüber die vollkommene Eigenart der Arbeitsverpflichtung und der Leistung rechtlich durchgeführt: die Eigentümlichkeit der Arbeitsleistung ist zeitlich beschränkt; die Eigentümlichkeit der Lohnleistung - Aufrechnung verboten; Zurückbehaltungsrecht verboten; Lohnbeschränkungsverträge gibt es nicht, soweit es sich um unpfändbaren Lohn handelt; Arbeitsleistung ist als eine besondere Leistung anerkannt; die Entgeltsleistung des Arbeitgebers ist als besonderer Anspruch anerkannt; der Lohnanspruch ist nicht eine gewöhnliche Forderung, sondern ein differenzierter Anspruch, hat Vorrechte, nicht nur im Konkurs, bei der Zwangsvollstreckung, er hat Vorrechte aus sozialen Gründen, er ist herausgeholt aus dem allgemeinen Schuldrecht und hat seine soziale Bedeutung in einer eigenartigen Ausprägung erfahren – ich erinnere an die Arbeitszeitregelung, an Lohnsicherungen und so fort.

Sie sehen, dass die alte Vorstellung über die Sachmiete durch eine ganz neue Bewertung, durch eine ganz neue Rechtsauffassung, die auch das Konkret-Soziale dieses Arbeitsverhältnisses im Auge behält, verdrängt worden ist, und schliesslich, wir haben eine ganze Anzahl Bestimmungen, die überhaupt nicht schuldvertraglich verstanden werden können; denken Sie an den ganzen Arbeiterschutz, der baut nicht auf auf einem Schuldvertrag, dem Arbeitsvertrag, sondern er baut auf auf dem Abhängigkeitsverhältnis, dem Gewaltverhältnis, das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, baut auf auf dem Ueber- und Unter-Ordnungsverhältnis, das gleichzeitig mit einem Arbeitsvertrag zustande kommt und das uns niemals nur die schuldvertragliche Vorstellung irgendwie erklären kann.

Das ist die Intensivierung des Arbeitsverhältnisses, diese Ausstattung des Arbeitsverhältnisses mit Regeln, unabhängig von einem Arbeitsvertrag, ist diese Ausstattung mit besonderen Regeln, und ausserdem diese Ausstattung mit Regeln, die ausserhalb der Schuldvertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf rein persönlich-rechtlichem Gebiet, auf schutzrechtlichem Gebiet, sich eben als notwendig erwiesen haben. Darin [MDuH] beruht die gänzlich veränderte Stellung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers. Wenn wir diese beiden Tatbestände, diese entwicklungsgeschichtlichen Vorgänge, vor uns sehen: jenen freien Arbeitsvertrag, individuell, subjektiv und mit seinen schuldrechtlichen Tendenzen, und wenn Sie demgegenüber nun die ganze Bewegung sehen, in der er sich vollständig umgebildet hat, sodass kaum noch die Pfeiler stehen geblieben sind, auf denen der freie Arbeitsvertrag beruhte, wenn Sie sich klar machen, wie diese individualisierenden Tendenzen zu dieser Entindividualisierung oder Kollektivierung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, wie seine isolierende Betrachtungsweise zersprengt worden ist, indem das objektive Ganze rechtlich zum Vorschein gebracht worden ist, das dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer dienen soll, nämlich der Betrieb, und wenn Sie schliesslich sehen, wie die Grenze des Arbeitsvertrags als Schuldvertrag überhaupt gesprengt worden ist, dass es sogar Arbeitsverhältnisse gibt ohne jeden Arbeitsvertrag, sodass das Arbeitsverhältnis als ein Verhältnis, das eben tatsächlich besteht, schon rechtlich gewertet wird, dann sehen Sie ohne weiteres, ohne dass es noch weiter Einzelaussetzungen bedarf, die Veränderung in der Stellung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers an sich. Und auch hier [MDuH] ist diese Veränderung der rechtlichen Auffassungen nicht nur ein Vorgang in den Köpfen der Juristen, sondern auch hier spielt sich dieser Umbildungsprozess ab auf der Grundlage einer neuen geistesgeschichtlichen Einstellung und auf der Grundlage einer sozialen Veränderung der ganzen Struktur unseres Wirtschaftslebens. Früher sollte der Mensch in seinem abstrakten Wesen erfasst werden - das

ist der Grundgedanke des bürgerlichen Rechts: alle Personen sind gleich, und zwar als Personen gleich - das ist der Grundgedanke des bürgerlichen Rechts. Demgegenüber steht der soziale Rechtsgedanke, der die Menschen nicht mehr als Person, als abstraktes Wesen, fasst, sondern in ihren unendlichen Erscheinungen, in ihrem sozialen Leben, in ihrem konkreten Daseinsleben, in ihrer Daseinsbestimmtheit, in ihrer Existenzbestimmtheit, in ihren ökonomischen Kategorien, in ihren sozialen Kategorien differenzierend aufgefasst. Nicht mehr das allgemeine Wesen des Menschen, sondern die typische Lage des einzelnen Menschen ist die Grundlage dieses sozialen Rechts, und, wenn Sie das Wesen des sozialen Rechts erkennen wollen, dann müssen Sie geistesgeschichtlich diese beiden Strömungen auseinanderhalten: dort das Allgemeine, und hier die differenzierte soziale Erscheinung, die Menschen in ihrer typischen, konkreten Lage werden zum Tatbestand des Rechts gemacht; der Gesellschaftsbegriff ist in das Recht eingerückt, der gesellschaftliche Mensch wird mit zum Tatbestand der rechtlichen Regelung, das Gesellschaftliche, von dem früher das abstrakte Wesen dieses bürgerlichen Rechts, von dem wir zuerst gesprochen haben, vollkommen absehen müsste nach der damaligen geistlichen Lage und wirtschaftlichen Lage, und, wie dort das Interesse des kapitalistischen Wirtschaftssystems sich jener Geistesform bediente und bedienen konnte, um diesen wirtschaftlichen Zweck des kapitalistischen Wirtschaftssystems zu erreichen, so sehen wir auch hier, dass der Eintritt einer neuen sozialen Schicht schliesslich dazu geführt hat, dass die sozialen Belange zur Geltung kommen, die sich niedergeschlagen finden in der Umbildungsform des Arbeitsrecht gegenüber den früheren Formen des freien Arbeitsvertrags, und diese neue Schicht ist die Arbeiterklasse. Das Arbeitsrecht ist ein Niederschlag der wachsenden Macht der Arbeiterklasse. Während früher nur der Bürger da war, der selbständige Mensch, hat sich jetzt der Fabrikmensch zur Geltung gebracht, und in dem Augenblick, wo diese Klasse zur geschichtlichen Geltung gekommen ist, hat sich dessen Stellung auch im Recht durchgesetzt. Sie sehen also dieselben Momente, die damals zu der Konstruktion des freien Arbeitsvertrags mit seine besonderen Elementen geführt haben, sehen Sie auch hier wirksam, geistesgeschichtlich, kulturgeschichtlich, und zu der Rechtsbewegung führen, deren Niederschlag wir kennen zu lernen versucht haben.

[MDuH] Wir sehen, wie das neue Arbeitsrecht umwälzend eingegriffen hat in das Arbeitssystem des freien Arbeitsvertrags, indem das Arbeitsverhältnis entindividualisiert wurde, objektiviert wurde und schliesslich intensiviert wurde, indem es von der magern Existenz der nur schuldrechtlichen Regelung befreit wurde. Es ist nun interessant, auch die Tendenzen zu beobachten, die gegen diese Strömungen des neuen Arbeitsrechts sich geltend gemacht haben, denn wenn man das werdende Arbeitsrecht erfassen will, darf man es nicht nur in seinen Paragraphen sehen, sondern man muss die Lebensauffassungen vor sich sehen, die innerhalb dieses Rechts und aus ihm heraus sich zeigen. Ich will daher ganz kurz noch drei Tendenzen zusammenfassen, die bei der heutigen Verneinung des Arbeitsrechts innerlich sich geltend machen.

Die erste ist die Tendenz gegen die Entindividualisierung des Arbeitsverhältnisses. Es ist psychologisch eine ganz tiefe Bewegung. [MDuH] Was ist mit der Seele des Arbeiters geworden im modernen Produktionsprozess? was ist der Arbeiter am laufenden Band, was ist der Arbeiter im Arbeitsprozess, der auf den Grundsätzen Taylors organisiert ist? wie steht es mit der Seele des Arbeiters im Arbeitsprozess? ist diese Entindividualisierung des ganzen Produktionsprozesses für ihn ein Fortschritt oder ist es kein Fortschritt, wie steht es mit der ganzen Persönlichkeit des Arbeiters? Das sind tiefgehende Fragen, und Sie wissen, diese Fragen waren auch Gegenstand des letzten evangelisch-sozialen Kongresses in Frankfurt, und dagegen richtet sich nun die Bewegung, die sagt: der moderne Betrieb ist schuldig, wir müssen den modernen Betrieb auflösen, wir müssen den einzelnen Arbeiter wieder schaffen, der innerlich verbunden ist mit seiner Arbeit und mit seinen Arbeitsmitteln, seinem Werk, Freude wieder an der Arbeit hat und, dankbar für den Erfolg, wieder schafft. Diese ganze Auffassung ist theoretisch zu einem ganz vollen Ausdruck von Sombart gebracht worden; er spricht von der Ent-

seelung der Arbeit und von der Vergeistung der Betriebe, und unter Vergeistung versteht er eine ganz schematische Anordnung, wie sie durch ganz schematische Verwaltungssysteme, Rechnungssysteme, Instrumentalsysteme, auf die Arbeitsleistung des Arbeiters geschaffen worden ist. [MDuH] Man will die Entindividualisierung der Arbeit wieder beseitigen durch eine neue Individualisierung, man will neue Arbeitsformen usw. schaffen, man will arbeitsrechtlich die moderne Technik in ihren Folgen beseitigen.

[MDuH] Das ist die eine Tendenz – ich gehe nicht zu einer Kritik über, ich will nur die Tendenz schildern, damit Sie das moderne Arbeitsrecht im ganzen Gewoge seines Lebens erkennen. Die zweite Tendenz geht auf eine gewisse Aenderung der Objektivierung des Arbeitsverhältnisses – es ist die Bewegung, die mit der Idee der Werksgemeinschaft verbunden ist. Diese Bewegung sagt: der Betrieb muss in den Vordergrund des Arbeitsverhältnisses gerückt werden; die Werksgemeinschaft ist das einzige Objektive, das innerhalb des Arbeitsverhältnisses stehen soll; der Betrieb ist etwas Ueberindividuelles, dem hat sich der Arbeiter ohne weiteres unterzuordnen, und das Werk muss darauf gerichtet sein, eine Gemeinschaft auszubilden, die eben die Arbeiter als dauernde Angehörige des Werks behandeln kann. Diese Bewegung ist besonders anti-gewerkschaftlich, sie will die kollektiven Elemente in den Berufsorganisationen zurückdrängen zugunsten dieser überindividuellen Werksgemeinschaft. Ich will auch hier in eine Kritik nicht eintreten, nicht die Frage aufwerfen, ob überhaupt Betriebe noch isoliert behandelt werden können, will nicht die Frage aufwerfen, ob man eine Werksgemeinschaft, überhaupt einen solchen Zustand des Kapitalismus schaffen kann, in dem täglich Dutzende von Arbeitern abgebaut werden, wo vorübergehend die Arbeiter durch die einzelnen Betriebe fluten, wo gar keine Werksangehörigkeit innerlich entstehen kann, weil überhaupt ein fester Arbeiterstamm unter den heutigen Verhältnissen gar nicht möglich ist – ich wollte und ich will Ihnen nur die Tendenzen schildern.

Das letzte ist die sozialisierende Tendenz, die alle diese einzelnen Elemente, die ich geschildert habe, noch weiter treiben will. Man will, dass eine Bewegung entstehen soll, die über das Arbeitsrecht überhaupt hinausgeht, in der, über alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinaus, eine ganz neue, die Ganzheit der Wirtschaft umfassende Gesamtheit entstehen soll, der nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber als dienendes Glied zur Verfügung stehen soll. Wir verstehen diese Bewegung im modernen Arbeitsrecht überhaupt nur, wenn wir zugleich das Arbeitsrecht im Kampfe dieser Tendenzen sehen, wenn wir sehen, wie auf der einen Seite der Arbeiter befreit werden soll vom Betrieb, von der Werkstatt, wie er auf der anderen Seite gefesselt werden soll im Betrieb und an den Betrieb, und schliesslich die Bewegungen, die überhaupt, über die Betriebe ausgehend, ein Ganzes in einem Gemeinwesen aufbauen wollen, dem Arbeitgeber wie Arbeitnehmer als Glieder angehören, wo der Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgelöscht ist in der Gleichheit der Stellung für beide, in der Dienerschaft an einem Ganzen, an einem Gemeinwesen der Wirtschaft. Das sind die Strömungen, die nach einer verschiedenen Stellung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers in den Betrieben und über den Betrieben drängen.

Damit möchte ich das, was ich zu sagen habe, abschliessen. Ich weiss, ich konnte nur einige Grundlinien aufzeigen. Sie durften nicht erwarten, dass ich überhaupt den Gedankeninhalt des Arbeitsrecht auch nur skizzenhaft Ihnen vortragen würde und vortragen könnte; es kam mir nur darauf an, die drei Dinge vielleicht noch einmal zu kennzeichnen, vor Ihrem geistigen Auge entstehen zu lassen: was das Wesen des alten Arbeitsverhältnis was, was demgegenüber das Wesen des modernen Arbeitsrecht ist, und welche Tendenzen wir heute in unserem Arbeitsrecht erleben, um sie weiter zu treiben oder auch sie wieder zurückzugliedern: es kam mir darauf an, die drei Momente vor Ihnen zu entwickeln, damit dieser Entwicklungsprozess, der vielleicht zu den grössten Entwicklungsprozessen unserer Zeit gehört, irgendwie lebendig vor Ihren Augen entwickelt werden konnte. [Lebhafter Beifall]