

Christoph Lauer*

Führerprinzip und Gemeinschaftsbeschwörungen

**Das Arbeitsordnungsgesetz (1934) als Neuausrichtung des Arbeitsrechts
in Abkehr von den Prinzipien des Bürgerlichen Rechts**

Abstract

Nationalsozialistisches Recht richtet sich gegen individuelle Freiheit. Davon zeugen in aller Deutlichkeit die ab 1939 entstandenen Entwürfe zu einem Volksgesetzbuch, aber auch bereits das kurz nach der Machtübernahme verabschiedete und ungleich weniger beachtete Arbeitsordnungsgesetz (1934) steht in diesem Zeichen. Thema des folgenden Beitrags ist, inwiefern man sich mit diesem Gesetz im Bereich des kollektiven wie auch des individuellen Arbeitsrechts von den bis dato prägenden Prinzipien des Bürgerlichen Rechts abwandte. Nachzuzeichnen ist, wie staatliche Regelung an die Stelle eigenverantwortlicher Gestaltung trat und das einzelne Arbeitsverhältnis dogmatisch ins Spannungsfeld von BGB-Recht und neuer Gemeinschaftsideologie geriet.

* Der Verfasser studiert Rechtswissenschaft an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Der Beitrag geht aus einer von Prof. Dr. *Christian Hattenbauer* betreuten Seminararbeit aus dem Sommersemester 2019 hervor.

Für den Nationalsozialismus gibt es weder „Proletarier“ noch „Bürger“ als zwei todfindliche Klassen, sondern nur noch *Deutsche* als Bluts- und Schicksalsgenossen. *Schaffende Deutsche*.¹

– Alfred Rosenberg

A. Ethische Formung und antiliberales Recht

Recht und Ideologie bewegen sich in steter Verschränkung miteinander. Den Nationalsozialisten war das mehr als bewusst: Ihnen diente das Recht nachgerade als „Kampfinstrument“,² die Wirklichkeit den Schablonen ihrer Weltsicht anzupassen. Da das Arbeitsrecht systemspezifisch stets eine zentrale Rolle dabei spielt, politische und rechtliche Grundentscheidungen in der Gesellschaft umzusetzen, und sich darin als besonders ideologiegeprägt erweist,³ nimmt es nicht wunder, dass die Nationalsozialisten bereits im Folgejahr der Machtergreifung mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)⁴ ein umfangreiches Normenwerk zum Arbeitsleben erließen. Dadurch drückten sie einem Kernbereich der alltäglichen Lebenswirklichkeit der Menschen den Stempel ihrer Glaubenssätze auf und betrieben eine „Umwälzung aller Werte“⁵ im Arbeitsrecht – einer 1934 noch jungen und ungefestigten Rechtsmaterie, die damals auch noch weit davon entfernt war, systematisch eigenständig neben dem Zivilrecht stehen zu wollen.⁶

Der vorliegende Beitrag widmet sich der Frage, inwieweit sich die Nationalsozialisten mit den Neuerungen des AOG vom BGB und dessen tragenden Ideen abwandten, gleichsam die Axt an die alles zivile Recht bisher überwölbenden Prinzipien Privatautonomie und Selbstverantwortung des Einzelnen legten.⁷ Dies wird zum einen untersucht im Hinblick auf das kollektive Arbeitsrecht. Dort entfaltete das AOG seine unmittelbarste Wirkung. Die Grundgedanken der neuen, nationalsozialistischen Arbeitsverfassung lassen sich

¹ *Rosenberg*, Das Parteiprogramm. Wesen, Grundsätze und Ziele der NSDAP, 25. Aufl. 1943, S. 9.

² *Eisenhardt*, Deutsche Rechtsgeschichte, 7. Aufl. 2019, Rn. 849.

³ *Rüthers*, Arbeitsrecht und Ideologie, in: FS Hyung-Bae Kim, 1995, S. 104 f.

⁴ RGBl. I 1934, Nr. 7, 23.1.1934, S. 45-56.

⁵ *Rüthers* (Fn. 3), S. 108.

⁶ Vgl. zum Überblick *Heller*, Die Zivilrechtsgesetzgebung im Dritten Reich. Die deutsche bürgerlich-rechtliche Gesetzgebung unter der Herrschaft des Nationalsozialismus. Anspruch und Wirklichkeit, 2015, S. 238; *Mayer-Maly*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, RdA 1989, 233 (234); *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. Von der Römischen Antike bis zur Neuzeit, 5. Aufl. 2016, Rn. 873.

⁷ *Leipold*, BGB I. Einführung und Allgemeiner Teil, 10. Aufl. 2019, § 3 Rn. 17 f.

hieran am besten entwickeln und es wird ersichtlich, inwieweit zwingende Regeln an die Stelle liberaler, selbstverantwortlicher Gestaltung traten.

Zum anderen ist herauszuarbeiten, wie die fundamentalen Wertentscheidungen, die dem AOG innewohnen, auf das individuelle Arbeitsrecht ausstrahlen. Auch hinsichtlich des Arbeitsvertragsrechts ist also danach zu sehen, wie und in welchem Maße das AOG eine Loslösung vom Bürgerlichen Recht bewirkte.

Diese Frage stellt sich nicht zuletzt aufgrund des Charakters des AOG. Diesen hat ein zeitgenössischer Kommentarband in der Formulierung einzufangen versucht, das AOG ziele mit seinem „eigenen, weniger juristischen als ethischen Stil“ nicht so sehr auf die Gestaltung der Rechtsordnung als vielmehr auf die ideelle „Formung des deutschen Volksgenossen“.⁸ Neben der Tatsache, dass das AOG lange Zeit die einzige privatrechtliche Kodifikation der Nationalsozialisten war, ist es auch dieser deutlich vernehmbare weltanschauungsbezeugende Grundton, der das AOG zu einer Besonderheit macht. Demnach fällt das Augenmerk des Beitrags immer wieder auf die ideologische Stoßrichtung der Normen des AOG – nicht nur, weil Recht und Ideologie eben miteinander verschränkt sind, sondern ebenso, weil auch ohne konkrete Rechtsgestaltung schon aus rechtlich verankerter Ideologie Umwertung und Neuschöpfung von Recht im Wege der Rechtsanwendung hervorgehen.

B. Die neue Arbeitsverfassung des AOG

I. Kollektives Arbeitsrecht

1. Die Errungenschaften der Weimarer Republik und § 65 AOG

Im Bewusstsein um gegenläufige Interessen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite hatte sich zur Zeit der Weimarer Republik das kollektive Arbeitsrecht mit seinen heute vertrauten zwei Säulen herausgebildet: Getreu den im *Stinnes-Legien-Abkommen* vom 15.11.1918 niedergelegten Arbeitnehmerforderungen wurden zum einen das Tarifsysteem sowie zum anderen die institutionelle Mitbestimmung der Arbeiter im Betrieb rechtlich abgesichert. Die Grundlagen hierzu bildeten die Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918 sowie das Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4.2.1920.⁹

Die Tarifverträge beschnitten zwangsläufig den Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers im Hinblick auf das einzelne Arbeitsverhältnis. Insoweit entfernten

⁸ *Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause*, AOG, 1934, § 1 S. 75.

⁹ RGBL. 1920, Nr. 26, 4.2.1920, S. 147-174; vgl. auch *Richardt*, in: *MüHdb ArbR I*, 4. Aufl. 2018, § 2 Rn. 23 ff.

sie das Arbeitsrecht von der dem BGB zugrundeliegenden Idee, Verträge seien stets individuell auszuhandeln.¹⁰ Die Gestaltung der Tarifverträge sowie anderer Arbeitsbedingungen blieb aber im Sinne der liberalen Ausrichtung des BGB als kollektive Regelungsautonomie grundsätzlich den an ihnen beteiligten Interessenvertretungen überlassen. Eine Einschränkung erfuhr dieser Leitgedanke jedoch insofern, als in die Autonomie der Tarifparteien über Schlichtungsmaßnahmen und präsidiale Notstandsverordnungen von staatlicher Seite aus eingegriffen werden konnte und gerade infolge der 1928/29 einsetzenden Wirtschaftskrise auch wurde.¹¹

In dem Maße, in dem das von den Nationalsozialisten vorgefundene kollektive Arbeitsrecht im Verhältnis Arbeitnehmer–Arbeitgeber Interessenausgleich auf freiheitsrechtlicher Grundlage garantierte und den Arbeitern demokratische Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb verbürgte, war es unvereinbar mit dem Ideologem der konfliktfreien Volksgemeinschaft.¹² Bereits 1933 wurden daher die streitbaren Gewerkschaften zugunsten der neu etablierten „Treuhand der Arbeit“ entmachtet.¹³ Das AOG zog unter die arbeitsrechtlichen Errungenschaften der Weimarer Republik mit § 65 AOG einen definitiven Schlussstrich, indem es das BRG und die Tarifvertragsverordnung mitsamt den Schlichtungsregelungen vollständig außer Kraft treten ließ. „Das bisherige kollektive Arbeitsrecht“, konzidierte der maßgebliche AOG-Kommentar aus der Feder der drei prominenten Zivilrechtslehrer *Alfred Hueck*, *Hans Carl Nipperdey* und *Rolf Dietz*, war damit „restlos beseitigt“.¹⁴

2. Die Betriebsgemeinschaft und der Betriebsführer, § 1 AOG

Aus Sicht der AOG-Verfasser geschah dies freilich nicht etwa aus klassenkämpferischer Antipathie gegenüber der Arbeiterschaft, denn immerhin handelte es sich bei der NSDAP zumindest ihrem Namen nach ja um eine Arbeiterpartei. Das AOG folgte mit § 65 AOG schlicht stringent der Programmatik, die ihm in § 1 AOG eingeschrieben ist. An dieser herausgehobenen Stelle wird der Gemeinschaftsgedanke als Grundlage des gesamten Regelwerks beschworen: Unternehmer, Angestellte und Arbeiter

¹⁰ *Richardi*, in: MüHdb ArbR I (Fn. 9), § 2 Rn. 4.

¹¹ *Deventer*, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1988, 13 (14); *Neusser*, Arbeitsrecht, 2020, S. 2, abrufbar unter: https://www.hrgdigital.de/.download/_sid/TRDA-708459-BVKQ/pdf/arbeitsrecht.pdf (zuletzt abgerufen am 27.12.2020); *Richardi*, Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, RdA 2011, 31 (31).

¹² *Mayer-Maly* (Fn. 6), S. 234.

¹³ Vgl. hierzu die Regelungen in RGBl. I 1933, S. 161, 285, 667.

¹⁴ *Hueck/Nipperdey/Dietz*, AOG, 4. Aufl. 1943, § 65 Rn. 1.

würden als Betriebsgemeinschaft „gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat“ arbeiten, § 1 AOG.

In dieser Gemeinschaft, führen *Hueck/Nipperdey/Dietz* aus, „gibt es nur noch Glieder“; gewisse „Spannungszustände“ werden der neuen Gemeinschaft zwar noch zugestanden, die bekannten „grundsätzlichen“ Konflikte aber entfielen.¹⁵ Dabei drückt sich in § 1 AOG jedoch nicht nur das staatlich verordnete Ende des Klassenkampfes aus,¹⁶ wie es sich auch im eingangs zitierten NSDAP-Parteiprogramm findet. In der Beobachtung, aus der Harmonie der neuen Betriebsgemeinschaft folge „eine recht erhebliche Verlagerung arbeitsrechtlicher Gestaltung in den überbetrieblichen Raum“,¹⁷ wird zugleich das übergeordnete Ziel des AOG transparent: Erstrebt war eine von oben steuerbare sowie im Inneren reibungslos und frei von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen laufende Wirtschaft, wie sie in Kriegszeiten mehr denn je benötigt wird.

Dabei war das Appellieren an die innerbetriebliche Gemeinschaft nicht neu. Schon das BRG der Weimarer Republik, an sich ein Fortschritt für die Arbeitnehmer, folgte einer zwiespältigen Konzeption, indem es den Betriebsrat einerseits als Interessenvertretungsorgan der Beschäftigten ansah, ihn aber andererseits auch zur „Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ verpflichtete, § 1 BRG. Daraus folgte dann etwa die Aufgabe, „den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren“, § 66 Nr. 3 BRG. In der Praxis bedeutete das für die Betriebsräte letztlich, Arbeitskämpfmaßnahmen nicht unterstützen zu dürfen.¹⁸ Damit waren die Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital zwar nicht wie im AOG geleugnet, ihre maßgeblichen Ausdrucksformen aber durchaus ein Stück vonseiten des Gesetzgebers zugunsten eines innerbetrieblichen Gemeinschaftsgedankens unterbunden.

Der zweite ideologische Grundbaustein des AOG betraf die hierarchische Ordnung der Betriebsgemeinschaft. Im Zeichen der neuen innerbetrieblichen Konfliktlosigkeit avancierte der Unternehmer zum „Führer des Betriebs“ und seiner „Gefolgschaft“ aus Angestellten und Arbeitern, § 1 AOG. Dabei gewann er gegenüber den Beschäftigten die Entscheidungsmacht „in allen betrieblichen Angelegenheiten“ im Regelungsbereich des Gesetzes, § 2 Abs. 1 AOG.

¹⁵ *Ebd.*, § 1 Rn. 3.

¹⁶ *Hachtmann*, Die Krise der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Pläne zur Änderung der Tarifgestaltung 1936-1940, *Kritische Justiz* 1984, 281 (281 f.).

¹⁷ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 1 Rn. 2.

¹⁸ *Däubler*, *Arbeitskampfrecht*, 4. Aufl. 2018, § 4 Rn. 10.

Das bedeutete nichts anderes als die Verankerung des Führerprinzips im Wirtschaftsleben und somit in einem großen Bereich alltäglich erfahrener Lebenswirklichkeit der Menschen. Die Tragweite dieses Vorhabens ist insoweit nicht zu unterschätzen. Schließlich war in den 1930er Jahren die Hälfte aller Erwerbspersonen Arbeiter, wobei nicht nur die schiere Größe der Arbeiterschaft sie in den Fokus der Nationalsozialisten rückte, sondern auch ihre teils marxistische Prägung, die als latente Gefahr für die Ordnung des neuen Staates empfunden wurde.¹⁹ Die Betriebsgemeinschaft, wie sie das AOG entwirft, wurde seitens der Gesetzeskommentatoren denn auch nicht nur als „Fundament der nationalen Arbeit“ beschworen; sie diene vielmehr gerade der Eingliederung der Arbeitenden in den Staat, sei gar „Gliederung der Volksgemeinschaft selbst, Teil der Verfassung der Nation.“²⁰ In der Tat: Was ab 1933 „Verfassung der Nation“ war, konnte nur mehr Ausfluss des Nationalsozialismus sein – und „Nationalsozialismus ist“, in den Worten des hohen NSDAP-Funktionärs *Martin Bormann*, „der Wille des Führers“.²¹ Entsprechend nahe lag es, die Arbeiterschaft auf Dienen und Gehorchen zu verpflichten.

Derart zu gehorchen hatten die Arbeiter ihrem Betriebsführer bei der Festsetzung der Betriebsordnung. Sie wurde nach § 26 AOG vom Betriebsführer erlassen. Als Regelung der in § 27 Abs. 1 AOG genannten Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeitszeiten ersetzte die Betriebsordnung die Arbeitsordnung, die in der Weimarer Zeit im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zwischen Belegschaft und Unternehmen auszuhandeln gewesen war;²² eine Besonderheit der neuen Betriebsordnung aber war, dass in ihr nach § 27 Abs. 3 AOG auch die Höhe des Arbeitsentgelts geregelt werden konnte. An die Stelle eines Vertrags über die Arbeitsbedingungen, mithin eines Produktes liberaler Konsensfindung, trat mit der Betriebsordnung also eine einseitig erlassene Satzung: Die Beratung des Betriebsführers durch Arbeitnehmervertreter war zwar vorgesehen, für die Gültigkeit der Betriebsordnung sollte sie aber nicht erforderlich sein.²³ Getreu dem ideologischen Gedankengebäude wurde die Betriebsordnung gleichwohl auf die gesamte Betriebsgemeinschaft als Rechtsschöpfer zurückgeführt, der Betriebsführer war schließlich Teil der Gemeinschaft und handelte lediglich als deren Organ.²⁴

¹⁹ *Grüttner*, Das Dritte Reich 1933-1939, 10. Aufl. 2014, S. 310.

²⁰ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 1 Rn. 4.

²¹ Zitiert nach *Grüttner* (Fn. 19), S. 44.

²² Vgl. hierzu *Richardt*, in: *MüHdb ArbR I* (Fn. 9), § 4 Rn. 3.

²³ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 26 Rn. 16.

²⁴ *Ebd.*, § 26 Rn. 38.

Die beiden ideologischen Grundlagen des AOG, Gemeinschaftsgedanke und Führerprinzip, beanspruchten unbedingte Geltung. Um diese zu gewährleisten, schuf das AOG mit den §§ 35 ff. AOG die „soziale Ehrengerichtsbarkeit“. Sie diente insbesondere dazu, Handlungen im Widersinn zu Betriebsgemeinschaft und Führerprinzip zu sanktionieren, wie die in § 36 Abs. 1 AOG aufgeführten beispielhaften Tatbestände zeigen. Danach waren Angestellte und Arbeiter etwa dann ehrengerichtlich zu verfolgen, wenn sie den „Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig [gestört hatten]“, § 36 Abs. 1 Nr. 2 AOG. Hierfür reichte, so hieß es 1943, die „betonte [...] Ablehnung des heutigen Staates bei gemeinsamen Betriebsfeiern“²⁵ bereits aus. Als Sondergerichtsbarkeit standen die Ehrengerichte selbständig neben Straf- und Arbeitsgerichten. Mit einem Beamten als Vorsitzendem, § 41 Abs. 2 AOG, waren die Ehrengerichte zudem staatlich dominiert. Die Rechtfertigung für den Staat, solchermaßen die Geltung seiner weltanschaulichen Überzeugungen in einem eigentlich staatsfernen Bereich zu überwachen, ergab sich aus dem nationalsozialistischen Verständnis der Arbeit. Sie erfolgte im Geiste des AOG eben gerade nicht mehr zu staatsfernen, privaten erwerbswirtschaftlichen Zwecken, sondern nach § 1 AOG zum „gemeinen Nutzen von Volk und Staat“ und ging demnach mit der Erfüllung einer auf die Allgemeinheit bezogenen Ehrenpflicht einher.²⁶

3. Die Treuhänder der Arbeit, §§ 18 ff. AOG

Bereits im Mai 1933 hatte der nationalsozialistische Gesetzgeber die sogenannten Treuhänder der Arbeit geschaffen. Bei ihnen handelte es sich um staatliche Bedienstete, denen jeweils große Wirtschaftsgebiete zugewiesen waren und deren Aufgabe es nach § 2 des Treuhändergesetzes war, dort für die „Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens“ zu sorgen.²⁷ An die Stelle der rudimentären Regelung der Treuhänder von 1933 traten im Folgejahr die §§ 18 ff. i. V. m. § 65 AOG, die die Treuhänder mit der neugeschaffenen Ordnung der Arbeit verzahnten.

Die Verpflichtung der Treuhänder auf den Arbeitsfrieden betonte § 19 Abs. 1 AOG stärker als das ursprüngliche Treuhändergesetz. Dabei konnte der Eindruck entstehen, es handle sich bei den Treuhändern um eine arbeitnehmerfreundliche Einrichtung. So erhielten sie mit § 20 Abs. 1, 2 AOG etwa die ausdrückliche Genehmigungsmacht über größere Entlassungen, die

²⁵ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 36 Rn. 28.

²⁶ Richardi, in: MüHdb ArbR I (Fn. 9), § 4 Rn. 6.

²⁷ Gesetz über Treuhänder der Arbeit, RGBl. I 1933, Nr. 52, 20.5.1933, S. 285 § 2.

vom Unternehmer gegenüber dem zuständigen Treuhänder stets anzuzeigen waren. Auch in Zusammenhang mit der neu eingeführten innerbetrieblichen Interessenvertretung, dem „Vertrauensrat“, erhielten die Treuhänder weitreichende Kompetenzen, die sich theoretisch zur Wahrung von Arbeitnehmerinteressen einsetzen ließen, genauso allerdings auch im Widerspruch dazu. Wiewohl die Treuhänder durchaus als Gegengewicht zur innerbetrieblich starken Stellung des Betriebsführers konzipiert waren und so einen Klassenkampf von oben unterbinden sollten,²⁸ lag ihre entscheidende Funktion aber in einem anderen Bereich. Zu ihrer zentralen Aufgabe wurde es, das Vakuum zu füllen, das durch die Abschaffung der Gewerkschaften Anfang Mai 1933 entstanden war.²⁹

a) Tarifordnungen

In § 19 Abs. 1 Nr. 6 i. V. m. § 32 Abs. 2 AOG ermächtigte das AOG die Treuhänder zum Erlass von Tarifordnungen, die normenhierarchisch über etwaigen Regelungen in Betriebsordnungen standen. Die Treuhänder traten also nicht etwa an die Stelle der Gewerkschaften, sondern besetzten vielmehr umfassend den Raum, in dem die Gewerkschaften früher gemeinsam mit den Arbeitgebern als Widerpart hatten wirken können: im Bereich der autonomen Aushandlung von Tarifen. Als Reichsbeamte standen die Treuhänder unter der Aufsicht des Arbeitsministers und waren an Weisungen der Reichsregierung gebunden, § 18 Abs. 1, 2 AOG.³⁰ So ging die Regelung der wichtigsten Arbeitsbedingungen aus den Händen der beiden vormaligen Tarifparteien in die Hände des Staates über; ihm und seinen Funktionären war das Wahren und Austarieren der widerstreitenden Interessen von Arbeit und Kapital gleichsam zu treuen Händen gegeben. Die Tarife der Beschäftigten waren damit kein eigenverantwortlich geschaffenes Recht mehr, sondern staatliche Rechtsverordnung.³¹ Darin mag das AOG jene Tendenzen weitergeführt haben, die bereits zum Ende der Weimarer Republik hin die kollektive Regelungsautonomie im Arbeitsrecht unterminiert hatten, doch gewinnt es in

²⁸ Deventer (Fn. 11), S. 16; Heller (Fn. 6), S. 247; Kranig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG). Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl, Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte (Ius Commune Sonderhefte 20), 1984, S. 441 (462, 468 f.).

²⁹ Hachtmann, Industriearbeit im „Dritten Reich“ (Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft 82), 1989, S. 32.

³⁰ Kranig (Fn. 28), S. 460 f.

³¹ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 32 Rn. 48.

seiner klaren Abkehr vom ursprünglich liberalen Ansatz im kollektiven Arbeitsrecht eine ganz neue Brisanz.

Die Tarifordnungen der Treuhänder waren dem Wortlaut des Gesetzes nach allerdings zwei Einschränkungen unterworfen. Zum einen stellt § 32 Abs. 2 AOG das Festsetzen von Tarifen durch die Treuhänder unter die Voraussetzung, dass dies zum Schutz einer Gruppe von Beschäftigten „zwingend geboten“ sei. In der Praxis war es dieser Klausel aber versagt, als relevante Schrankenregelung Geltung zu erlangen.³² Vielmehr prognostizierte man in der Kommentarliteratur, die Voraussetzungen für einen staatlichen Eingriff in Form von Tarifordnungen seien für eine „lange Übergangszeit“ hin zu harmonisierten Verhältnissen wohl „immer zu bejahen“.³³

Die andere Einschränkung der Tarifordnungen in ihrer Wirkung, die Regelung von Löhnen aus dem freien Spiel der Interessen im Privatrecht zu lösen, ergab sich daraus, dass dem AOG die ursprüngliche Konzeption der Tarifordnungen als nur teilverbindlich zugrunde lag. Nach § 32 Abs. 2 AOG erließen die Treuhänder ihre Tarifordnungen mit dem Ziel, das Unterschreiten einer bestimmten Lohnhöhe in einer Gruppe von Betrieben zu verhindern. Darin klingt noch das Bestreben an, Arbeitnehmer vor dem Druck durch die Arbeitgeber zu schützen: Blieben die in den jeweiligen Betriebsordnungen festgesetzten Löhne hinter den von den Treuhändern gesetzten Tarifvorgaben zurück, sollten die Betriebsordnungen dahingehend nichtig sein; gingen sie jedoch über das geforderte Maß hinaus, sollten die entsprechenden betriebseigenen Regelungen Bestand haben.

Insofern zeugt das AOG letztlich doch von einer gewissen Zurückhaltung des Gesetzgebers bei der Ausgestaltung der Befugnisse der Treuhänder. Damit verband sich nicht zuletzt auch die Überlegung, dass zumindest langfristig die Wirtschaft ihre Belange selbst regeln sollte; die gesellschaftspolitischen Vorstellungen der Nationalsozialisten ließen die Idee einer „sozialen Selbstverwaltung“ der Wirtschaft nicht nur zu,³⁴ vielmehr muss sie in ihrer Überwindung klassenkämpferischer Ambitionen zugunsten eines größeren Ganzen geradezu als utopischer Zielpunkt erschienen sein.

Die tatsächliche Entwicklung führte jedoch in eine andere Richtung, zu einer Selbstverwaltung der Wirtschaft kam es unter dem Nationalsozialismus nicht

³² *Mayer-Maly* (Fn. 6), S. 236; *Richardt*, in: MüHdb ArbR I, 2. Aufl. 2000, § 4 Rn. 4.

³³ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 32 Rn. 66.

³⁴ *Hachtmann* (Fn. 16), S. 283.

mehr. Flankiert von einer ganzen Reihe zwischenzeitlich ergangener Gesetze zur Verwaltung des Arbeitsmarktes und der autoritären Lenkung von Arbeitskraft bis hin zu Dienstverpflichtungen ermächtigte rund fünf Jahre nach Erlass des AOG die Lohngestaltungsverordnung die Treuhänder dazu, die Löhne auch nach oben hin zu begrenzen.³⁵ Damit hatte sich die Zweckrichtung des Treuhänderhandelns offensichtlich verschoben: Der in § 32 Abs. 2 AOG festgeschriebene Schutz der Beschäftigten war obsolet, der ungestörte Ablauf der Aufrüstung hingegen maßgeblich.³⁶ Als kurz nach Beginn des Krieges schließlich die Lohnstoppverordnung am 12.10.1939 alle Löhne auf ihrer aktuellen Höhe einfro, ³⁷ gab es also kaum noch freiheitliches Handeln in diesem Bereich, das die Verordnung hätte endgültig beseitigen können. All das lag 1934, als das AOG erlassen wurde, zwar noch vergleichsweise fern. Es zeigt sich jedoch, dass das AOG überhaupt schon mit der rechtlichen Festschreibung der staatlichen Treuhänder der Arbeit dem Abschied von der autonomen Gestaltung des Arbeitsverdienstes in der Privatwirtschaft Vorschub leistete.

b) Betriebsordnungen

Wichtige Kompetenzen erhielten die Treuhänder aber auch bezüglich der (innerbetrieblichen) Betriebsordnung. Der Betriebsführer erließ sie zwar einseitig, handelte hierbei aber keineswegs frei. Tatsächlich wachten auch über die Betriebsordnungen die Treuhänder, denn § 32 Abs. 1 AOG gewährte ihnen das Recht, Richtlinien für die Betriebsordnungen zu erlassen. Diese Richtlinien waren weder zwingend umzusetzen noch stellten sie im Gegensatz zu den Betriebsordnungen objektives Recht dar, doch stand hinter den Richtlinien die Autorität der Treuhänder und außerdem sollten in Zweifelsfällen die Richtlinieninhalte über etwa § 612 Abs. 2 BGB oder § 242 BGB Geltung erlangen.³⁸

Ferner war den Treuhändern die Nachprüfung einer erlassenen Betriebsordnung möglich, zunächst nach § 16 AOG nur nach Anrufung durch den Vertrauensrat, seit der Lohnstoppverordnung aber generell.³⁹ Der Kommentar von *Hueck/Nipperdey/Dietz* hebt beim Prüfungsmaßstab Aspekte wie Arbeitsschutzvorschriften hervor, nennt dann aber unverblümt auch die

³⁵ Verordnung über die Lohngestaltung, RGBl. I 1938, Nr. 99, 28.6.1938, S. 691 § 1.

³⁶ Eingehend *Kranig* (Fn. 28), S. 481 ff.

³⁷ Zweite Durchführungsbestimmungen zum Abschnitt III (Kriegslöhne) der Kriegswirtschaftsverordnung, RGBl. I 1939, Nr. 202, 16.10.1939, S. 2028 § 1; vgl. auch *Richardt* (Fn. 32), § 4 Rn. 4.

³⁸ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 32 Rn. 19.

³⁹ Verordnung über die Lohngestaltung, RGBl. I 1938, Nr. 99, 28.6.1938, S. 691 § 1.

Vereinbarkeit der Betriebsordnung mit den „Interessen der Gesamtwirtschaft und der Kriegswirtschaft“.⁴⁰ Diese Nachprüfungsmöglichkeit öffnete dem Staat Tür und Tor, jegliche über Betriebsordnungen festgeschriebenen Arbeitsmodalitäten in der Privatwirtschaft zu überwachen und das Arbeitsleben zentral zu regulieren. Die Betriebsordnungen waren insofern entprivatisiert, sodass es nicht verwundern kann, dass die Treuhänder schließlich auch über direkte Änderungsbefugnisse verfügten.⁴¹

Darüber hinaus war es der Treuhänder, der gegenüber der sozialen Ehrengerichtbarkeit die Anträge stellte, § 41 Abs. 1 AOG. Geriet der Betriebsführer, der wie jeder andere Angehörige der Betriebsgemeinschaft der Disziplinargewalt der Ehrengerichtbarkeit unterstellt war, wegen einer missliebigen Betriebsordnung mit dem Treuhänder in Konflikt, drohte ihm vor dem Ehrengericht die „Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebs zu sein“, § 38 Nr. 4 i. V. m. § 3 Abs. 3 AOG. Dadurch verfügten die Treuhänder über ein abschreckendes Druckmittel, um die staatlichen Interessen durchzusetzen.

4. Der Vertrauensrat, §§ 5 ff. AOG

Die ersten Betriebsratswahlen in März und April 1933 waren für die Nationalsozialisten ernüchternd. Gerade einmal 12 % der Stimmen entfielen auf sie.⁴² Die offensichtlich wenig gleichschaltungsfreundliche Institution des Betriebsrats wurde im Rahmen des AOG daher sodann durch den sogenannten Vertrauensrat abgelöst. Nicht nur dessen Name, auch seine Regelung im AOG konnte zunächst an die früheren Betriebsräte erinnern: Zu seinen Aufgaben nach § 6 Abs. 2 AOG zählte etwa, bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen mitzuwirken, außerdem war die Arbeiterschaft gemäß § 9 Abs. 1 AOG zu einer geheimen Abstimmung über ihn aufgerufen.

Tatsächlich aber hatte der Vertrauensrat mit den alten Betriebsräten praktisch nichts gemein. Ihm kam allein eine Beratungsfunktion zu, § 5 Abs. 1 AOG; handfeste Möglichkeiten der Mitbestimmung waren ihm nicht gegeben, die Betriebsordnung erließ der Betriebsführer schließlich allein. Auch die Zusammenstellung des Vertrauensrats war eine Farce, soweit er am Leitbild einer originär aus der Belegschaft hervorgehenden Interessenvertretung gemessen wird. Den Arbeitnehmern wurde lediglich eine Liste vorgelegt, die sie billigen

⁴⁰ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 26 Rn. 29.

⁴¹ Verordnung über die Lohngestaltung, RGBl. I 1938, Nr. 99, 28.6.1938, S. 691 § 1; vgl. auch Heller (Fn. 6), S. 248.

⁴² Grüttner (Fn. 19), S. 312; wohl überholt Däubler (Fn. 18), § 5 Rn. 5.

oder ablehnen konnten. Vorschlagsfähig waren nach § 8 AOG allein Mitglieder der Deutschen Arbeitsfront, der auf den „Arbeitsfrieden“ verpflichteten nationalsozialistischen Nachfolgeorganisation der abgeschafften Gewerkschaften.⁴³ Das Zusammenstellen der Liste lag beim „Betriebsführer“, der dahingehend aber mit dem „Obmann der nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation“ Rücksprache zu halten hatte; gab es Probleme, konnte der staatliche Treuhänder der Arbeit den Vertrauensrat besetzen, § 9 Abs. 1, 2 AOG. Mitglieder des Vertrauensrats hatten sodann nach § 10 Abs. 1 AOG zu geloben, einzig „dem Wohle des Betriebs und der Gemeinschaft aller Volksgenossen“ zu dienen.

Die konkreten Berührungspunkte zum Bürgerlichen Recht sind auf dem Gebiet der innerbetrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung freilich gering. Deutlich aber zeigt sich auch anhand des Vertrauensrats, wie stark der nationalsozialistische Staat mit dem AOG dazu ansetzte, den Bereich der Arbeit, also privater Erwerbsbetätigung, politisch und personell auf Linie zu bringen wie auch ideologisch mit seinen Gemeinschaftsbeschwörungen zu durchdringen.

5. Zwischenfazit

Wenn mit Blick auf das AOG konstatiert wird: „Das kollektive Arbeitsrecht ist seitdem besiegt und gehört mit Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Schlichtung und Arbeitskampf einer versunkenen Zeit an“,⁴⁴ so ist dem im Ergebnis zuzustimmen. Zugleich ist aber zu betonen, dass dies nicht nur zulasten der Arbeitnehmer ging, die mit dem AOG 1934 alles an Rechten verloren, das sie seit der Novemberrevolution zu ihrer Emanzipation gerade erst erlangt hatten: Möglichkeiten zur kollektiven Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse verblieben der Arbeiterschaft keine.

Auch der Arbeitgeber hatte Einbußen an Autonomie zu verzeichnen. Das AOG erlöste ihn zwar von internen Querelen mit dem Betriebsrat als ewigem Antagonisten, wirkliche Freiheit war den Unternehmern in der Arbeitsordnung der Nationalsozialisten indes nicht vergönnt. Dafür entprivatisierte das AOG viel zu umfassend das gesamte betriebliche Arbeitsleben zugunsten staatlicher Überwachung, Regulierung und Lenkung. Der Wegfall des kollektiven Arbeitsrechts brachte den Arbeitgebern daher nicht das Maß an Freiheit wieder, das ihnen allein nach BGB-Recht zugekommen war.⁴⁵

⁴³ Vgl. hierzu auch *Däubler* (Fn. 18), § 5 Rn. 4.

⁴⁴ *Dietz*, AOG, 7. Aufl. 1942, S. 1.

⁴⁵ Vgl. *Heller* (Fn. 6), S. 262.

Die Regelung der kollektiven Arbeitsbedingungen ging ab Erlass des AOG immer mehr in die Hände des Staates über. Im Hinblick auf die Kriege, die da kommen würden, erfolgte die Abschaffung des kollektiven Arbeitsrechts mit dem Ziel, darin der Kriegswirtschaft einen Dienst zu erweisen. Zugunsten dieses Ziels verlor die Arbeit ihren privaten Charakter, folglich bestand auch für Ideen wie Privatautonomie kein Raum mehr. Insofern wäre der oben zitierte AOG-Kommentator *Rolf Dietz* dahingehend zu ergänzen, dass das AOG gleichermaßen eindrücklich Zeugnis davon ablegte, wie sehr auch die Grundanliegen des BGB von der ideologischen Warte der Nationalsozialisten aus einer „versunkenen Zeit“ entstammten.

II. Individuelles Arbeitsrecht

1. Das Arbeitsvertragsrecht im Nationalsozialismus

Anders als das kollektive Arbeitsrecht war das individuelle oder Arbeitsvertragsrecht mit dem Dienstvertrag nach § 611 BGB im Vorfeld des Nationalsozialismus direkt im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert. Und anders als das kollektive Arbeitsrecht wurde das BGB nicht kurzerhand ersetzt, sondern blieb über die ganze Zeit des Nationalsozialismus in Kraft.⁴⁶ Das AOG wiederum betraf in seinen äußeren, unmittelbar sichtbaren rechtlichen Wirkungen – also in der Abschaffung des bisherigen kollektiven Arbeitsrechts und der Neuschaffung von Institutionen wie den Treuhändern usw. – das Arbeitsvertragsrecht praktisch nicht, sieht man von einigen Kündigungsschutzvorschriften der §§ 56 ff. AOG einmal ab. Eine Definition des Arbeitsverhältnisses blieb das AOG beispielsweise schuldig. Gleichwohl aber konnte das ideologische Wertesystem, das die Nationalsozialisten mit dem AOG ins Arbeitsrecht einführten, nicht ohne Auswirkungen auf das individuelle Arbeitsverhältnis bleiben.

Dies war auch intendiert: Wiewohl das BGB zwar in Kraft blieb, hätten es die Nationalsozialisten dennoch am liebsten zur Gänze ersetzt gesehen. Als Gesetzeswerk zur Regelung individueller Interessen lief es der kollektivistischen nationalsozialistischen Weltanschauung zuwider, in seiner römisch-rechtlichen Prägung galt es als artfremd.⁴⁷ Demgemäß stand im Parteiprogramm auch die Forderung nach einem „Ersatz für das der materialistischen Weltordnung dienende römische Recht durch ein deutsches Gemeinrecht“.⁴⁸ Getreu dieser Devise ging man 1934 dann davon aus, mit dem AOG sei auch das

⁴⁶ *Eisenhardt* (Fn. 2), Rn. 868 f.

⁴⁷ Vgl. hierzu *Eisenhardt* (Fn. 2), Rn. 874 ff.; *Meder*, Rechtsgeschichte, 6. Aufl. 2017, S. 426 ff.

⁴⁸ *Rosenberg* (Fn. 1), S. 12.

Arbeitsvertragsrecht im Lichte des Gemeinschaftsgedankens „in seinem Wesen von Grund auf geändert und gewandelt“.⁴⁹

2. Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis

Anknüpfungspunkte für diese „Wandlung“ fanden sich auch in der Rechtsgeschichte. Wurden in der Antike nach römischem Recht niedere Dienste, *operae illiberales*, von jemandem ausgeführt, der nicht als Sklave im Eigentum des beauftragenden Arbeitgebers stand, gründete sich das zugrundeliegende Rechtsverhältnis auf einen rein schuldrechtlichen Vertrag in Analogie zur Sachmiete (*locatio conductio operarum*).⁵⁰ In der feudalen Epoche wiederum fand Arbeit praktisch nicht unter Absehung ihres Gemeinschaftsbezuges statt.⁵¹ Die Arbeitsverfassung war an den Hörigkeitsverhältnissen ausgerichtet und dabei personenrechtlich geprägt: Der Herr konnte kraft seiner Herrschaftsgewalt Dienstleistungen beanspruchen; wie Untertanen schuldete auch freies Gesinde seinem Muntherrn Arbeit, Gehorsam und Treue, genoss als Mitglied der Hausgemeinschaft aber auch die Fürsorge des Herrn.⁵²

Erst im 19. Jahrhundert, nach dem Untergang der feudalen Gesellschaft und der Liberalisierung im Zuge der Gewerbefreiheit, setzte sich das Prinzip der Vertragsfreiheit durch, sodass nunmehr für ein Arbeitsverhältnis – idealtypisch – ein frei ausgehandelter und frei geschlossener schuldrechtlicher Vertrag am Anfang stehen sollte.⁵³ Das BGB, in das der Arbeitsvertrag nur über den Dienstvertrag nach §§ 611 ff. Eingang fand, folgte dieser Konzeption.⁵⁴ Gerade vor dem Hintergrund der fortschreitenden Industrialisierung war jedoch zutage getreten, dass die Position des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber strukturell bedingt schwach war. Auf diese Besonderheit reagierte der Gesetzgeber mit ergänzenden Vorschriften zum Arbeitsvertrag, die über die schuldrechtlichen Kernaspekte hinausgingen und das Wohl des Arbeitnehmers im Blick hatten: Vorschriften zum Arbeitsschutz zählen etwa dazu, ebenso die Regelungen zur Sozialversicherung, genauso auch das kollektive Arbeitsrecht. All das zog zwar der Freiheit des Vertrags Grenzen, beeinträchtigte aber nicht die

⁴⁹ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 2 Rn. 16.

⁵⁰ Heller (Fn. 6), S. 238 f.

⁵¹ Neusser, Dienstvertrag, 2020, S. 1, abrufbar unter: https://www.hrgdigital.de/download/_sid/TRDA-708459-BVKQ/pdf/dienstvertrag.pdf (zuletzt abgerufen am 27.12.2020).

⁵² Richardi/Fischinger, in: Staudinger, 2020, vor § 611a Rn. 4; Neusser (Fn. 51), S. 1.

⁵³ Richardi/Fischinger, in: Staudinger (Fn. 52), vor § 611a Rn. 5; Neusser (Fn. 51), S. 1.

⁵⁴ Neusser (Fn. 11), S. 1 f.

grundsätzliche Annahme, dass ein schuldrechtlicher Vertrag die Grundlage des Arbeitsverhältnisses sein sollte.⁵⁵ Ein Arbeitsvertrag fußte somit als schuldrechtlicher Konsensualvertrag auf römisch-rechtlicher Grundlage, bezog aber gerade in seinen fürsorgenden Aspekten deutsch-rechtliche Elemente mit ein.⁵⁶

Schnittmengen zwischen Gemeinschaftsgedanke und Arbeitsvertrag bestanden somit bereits, als die Nationalsozialisten an die Macht kamen. *Otto von Gierke* hatte etwa einige Jahre zuvor die deutsch-rechtlichen Elemente des Dienstvertrags besonders hervorgehoben.⁵⁷ 1914 beurteilte er das – seinerzeit gegenwärtige – deutsche Arbeitsrecht dahingehend, dass „auf Kosten der Vertragsfreiheit die *berufsorganisatorische* Funktion des Dienstvertrages, sein *Persönlichkeitswert* und seine *Vergemeinschaftungskraft* zu machtvoller Geltung gelangt“ seien.⁵⁸ Was in *Gierkes* Beobachtung zum Ausdruck kommt, sind Anleihen bei dem von ihm so bezeichneten Treudienstvertrag deutsch-rechtlicher Herkunft. Damit bezeichnete er einen nicht schuldrechtlich, sondern rein personenrechtlich konstruierten Urtypus des Dienstvertrags.⁵⁹ Inwieweit er hierbei eigene rechtliche Entwürfe in die Geschichte zurück projizierte und zugleich seiner Zeit überstülpte,⁶⁰ kann an dieser Stelle offenbleiben, jedenfalls aber wird deutlich, dass Ausführungen dieser Art, die auf den „personenrechtlichen Gehalt“ des Dienstvertrags und die prägenden „germanischen Grundgedanken“ rekurrierten,⁶¹ den Nationalsozialisten als Vorbild gedient haben dürften, als sie mit dem AOG das Arbeitsverhältnis nunmehr zu einem „personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis“ undefiniert sahen.⁶²

Bereits die Emphase der Betriebsgemeinschaft weist auf die ideologiekonforme Umdeutung des Arbeitsvertrags in Richtung etwa eines Treudienstvertrags *Gierke'scher* Prägung hin, ausbuchstabiert finden sich in Anlehnung an die deutsche Rechtsgeschichte entworfene Typusvorstellungen aber in § 2 Abs. 2 AOG. Dort wird dem Betriebsführer die Pflicht auferlegt, „für das Wohl der

⁵⁵ *Rüthers*, Die unbegrenzte Auslegung. Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, 8. Aufl. 2017, S. 393.

⁵⁶ *Heller* (Fn. 6), S. 240 f.

⁵⁷ *v. Gierke*, Die Wurzeln des Dienstvertrags, in: FS Brunner, 1914, S. 39 (40 ff.).

⁵⁸ *Ebd.*, S. 54.

⁵⁹ Vgl. *ebd.*, S. 40 ff.

⁶⁰ Vgl. zu dieser Kritik *Neusser* (Fn. 51), S. 1; *Söllner*, Entwicklungslinien im Recht des Arbeitsverhältnisses, in: NS-Recht in historischer Perspektive, 1981, S. 135 (137).

⁶¹ *v. Gierke* (Fn. 57), S. 54.

⁶² So etwa *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 2 Rn. 16; *Siebert*, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935, S. 16; ähnlich auch *Nikisch*, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, 1941, S. 45.

Gefolgschaft zu sorgen“, die ihrerseits „ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten“ habe, was doch stark an jene Pflichten erinnert, wie sie beispielsweise im Lehnswesen geschuldet waren.⁶³ Diese Begrifflichkeiten – Gemeinschaft, Gefolgschaft, Fürsorge und Treue – markieren die Eckpunkte des Vorstellungsbildes, das die Nationalsozialisten von dem rechtlichen Verhältnis zwischen individuellem Arbeitnehmer und Arbeitgeber entwarfen.

3. Inhalt und Charakter des Arbeitsverhältnisses

Nach § 2 Abs. 2 AOG war von Arbeitnehmer und Arbeitgeber also „Treue“ gefordert. Damit verabschiedete man sich davon, Arbeitsleistung und Lohn als synallagmatische, in Ausgleich miteinander zu bringende Pole eines Arbeitsverhältnisses zu begreifen. Anders als etwa Arbeitszeiten ließ sich „Treue“ nicht zur Verhandlungssache machen, konnte nicht nach Stunden oder Tagen bemessen werden, nahm keine Rücksicht auf individuelle Vorstellungen. „Für die Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines schuldrechtlichen Vertrags“, schlussfolgerte der Kommentar von *Hueck/Nipperdey/Dietz*, „ist schlechterdings kein Raum mehr“.⁶⁴ Die Eigenart des Arbeitsverhältnisses sei inkompatibel damit, es mit dem BGB als Summe einzelner Rechte und Pflichten zu begreifen, denn als Verhältnis innerhalb der Betriebsgemeinschaft sei es getragen von der „totalen Eingliederung der Person in die sie vollumfassende Gemeinschaft“.⁶⁵ Das zugrundeliegende Treueverhältnis, die Hauptpflicht innerhalb des Rechtsverhältnisses,⁶⁶ lasse sich daher auch „niemals tatbestandlich erschöpfend typisieren oder normieren“, die jeweiligen „Ansprüche und Pflichten [seien] nur einzelne Auswirkungen und Mittel zur Durchführung“.⁶⁷

Diese Sicht auf das Arbeitsverhältnis verweigerte sich konsequent jedwedem Denken in individuellen Interessen als begründendem Fundament, alles Individuelle war verdrängt von der Gemeinschaft als umfassendem, totalem Prinzip: „So wird die Gemeinschaft zur alles beherrschenden und alles durchdringenden Lebens- und Gestaltungsgrundlage für alle im Volke vorhandenen und tätigen Kräfte“,⁶⁸ beschwor der später in Heidelberg in Amt und Würden lehrende Rechtswissenschaftler *Wolfgang Siebert* die neue Ausrichtung des Arbeitslebens.

⁶³ Vgl. zum Überblick *Meder* (Fn. 47), S. 223 ff.

⁶⁴ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 2 Rn. 16.

⁶⁵ *Siebert* (Fn. 62), S. 15.

⁶⁶ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 2 Rn. 16s, 17; vgl. auch *Söllner* (Fn. 60), S. 143.

⁶⁷ *Siebert* (Fn. 62), S. 15.

⁶⁸ *Ebd.*, S. 11.

Im Hinblick auf das BGB bedeutete die Abkehr vom Arbeits- als einem schuldrechtlichen Vertrag etwa, dass insbesondere die Regeln der §§ 320 ff. BGB über synallagmatische Verträge bei Arbeitsverhältnissen nach verbreiteter Ansicht nicht mehr heranzuziehen waren oder zumindest nach dem Willen der AOG-Schöpfer nicht mehr herangezogen werden sollten.⁶⁹ Auch die Anwendung anderer Normen, z. B. des Allgemeinen Teils, stand unter dem Vorbehalt, dass die Normen nicht „diesem Wesen des Arbeitsverhältnisses und der Betriebsgemeinschaft widersprechen“.⁷⁰

Die rechtliche Sonderbehandlung des Arbeitsverhältnisses ging rechtsphilosophisch mit den Ideen von *Carl Schmitt* und dem von ihm propagierten Denken in „konkreten Ordnungen“⁷¹ Hand in Hand: Der Betrieb stellte demnach eine eigene „Ordnung“ dar, der in der nationalsozialistischen Ideologie auch aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung ein besonderer Stellenwert zukam. Dieser „Ordnung“ sollte keine als künstlich empfundene rechtliche Strukturierung von außen, also dem BGB, auferlegt werden, vielmehr sollten sich rechtliche Aspekte aus den gleichsam naturwüchsigen Eigenarten der jeweiligen „Ordnung“ ergeben.⁷² Dadurch erklärt sich das Abstandnehmen vom vertraglich-individuellen Interessendenken, da das AOG statt der „undeutsche[n] Vorstellung des rein vermögensrechtlichen Austauschverhältnisses“⁷³ gerade die Betriebsgemeinschaft in den Vordergrund rückte, die ihrerseits nach § 1 AOG „zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat“ tätig wurde. Privatinteressen hatten demgegenüber zurückzutreten, Arbeit war ein „politischer Tatbestand“.⁷⁴

4. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses

Wo Arbeit aber nicht mehr als Erfüllung eines Austauschvertrags verstanden wurde, ergab sich zwingend auch die Frage danach, wodurch die Arbeitsverhältnisse im neuen Staat eigentlich begründet wurden. Schließlich musste ein herkömmlicher, von privaten Interessen getragener Vertrag wenig plausibel erscheinen im Zusammenhang mit dem „personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis“. Angesichts dieses Problems wurden im Wesentlichen

⁶⁹ Beispielsweise *RAG*, ARS 37 (1940), 230 (236 ff.); vgl. *Söllner* (Fn. 60), S. 139 f.

⁷⁰ *Hueck/Nipperdey/Dietz* (Fn. 14), § 2 Rn. 16r.

⁷¹ *Schmitt*, Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens, 1934, S. 57 ff.; vgl. auch *Böckenförde*, Ordnungsdenken, konkretes, in: *Ritter/Gründer/Gabriel*, Historisches Wörterbuch der Philosophie Online, 2017; *Rütters* (Fn. 55), S. 379 f.

⁷² Vgl. *Schmitt* (Fn. 71), S. 63 f.

⁷³ *Siebert* (Fn. 62), S. 53.

⁷⁴ *Rütters* (Fn. 3), S. 10 f.

zwei Lösungsansätze vertreten, die sich in ihrer dogmatischen Konstruktion unterschiedlich stark vom Rechtssystem des BGB entfernten.

a) *Vertragstheorie*

Die Traditionalisten unter den Arbeitsrechtlern versuchten, die bisherige Anschauung, ein Arbeitsvertrag sei Grundlage des Arbeitsverhältnisses, einigermaßen in die neue Ordnung des Arbeitslebens hinüberzuretten. Dazu deuteten sie den Inhalt eines Arbeitsvertrags getreu den ideologischen Vorgaben des AOG antiindividualistisch um: Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber komme eine vertragliche Willenseinigung zustande, die jedoch nicht schuldrechtlich das Arbeiten und Einstellen, erst recht nicht materielle Arbeitsbedingungen zum Inhalt habe, sondern „auf die unmittelbare Begründung des Arbeitsverhältnisses selbst gerichtet“⁷⁵ sei. Im Rahmen dieser Willenseinigung sollte sich dann auch die Entstehung der personenrechtlichen Bezüge und die Aufnahme des Eingestellten in die bestehende Betriebsgemeinschaft vollziehen.⁷⁶ Die Anwendung von BGB-Vertragsrecht blieb möglich, musste dabei aber stets vereinbar sein mit den Besonderheiten der Betriebsgemeinschaft.⁷⁷

b) *Eingliederungstheorie*

Stark geprägt vom *Schmitt*'schen Ordnungsdenken strebte die Gegenauffassung danach, sich strikt an den tatsächlichen Lebensverhältnissen im betrieblichen Leben und dessen eigener „Ordnung“ zu orientieren.⁷⁸ Ihr zufolge brauchte es zur Begründung des Arbeitsverhältnisses überhaupt keinen Vertrag, da die Gemeinschaft eben auch keines Vertrages als Grundlage bedürfe, vielmehr sollte die „Eingliederung“ in den Betrieb das Arbeitsverhältnis begründen.⁷⁹ Alle vorherigen Abreden und Vereinbarungen, die man bisher als Arbeitsvertrag aufgefasst hatte, wurden in den Rang eines „Vorvertrags“⁸⁰ (sic) oder einer ergänzenden Vereinbarung zurückgestuft.

Von einer Eingliederung war jedoch nicht zu sprechen, sobald nur Arbeiter A im Betrieb des B den Hammer schwang. Vielmehr sei „auf der Seite des Eintretenden ein bewußtes Hineinstellen in den Betrieb und auf der anderen

⁷⁵ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 1 Rn. 17; vgl. auch Rütters (Fn. 55), S. 383.

⁷⁶ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 1 Rn. 18a f.

⁷⁷ Ebd., § 2 Rn. 16a ff.

⁷⁸ So v. a. Nikisch (Fn. 62), S. 29.

⁷⁹ Ebd., S. 48; vgl. auch Rütters (Fn. 55), S. 385.

⁸⁰ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 1 Rn. 17.

Seite eine Aufnahme durch den Betriebsherrn erforderlich“.⁸¹ Demnach war für die Eingliederung ebenfalls eine Übereinstimmung im Subjektiven notwendig, die ihrerseits aber allein darauf zielen sollte, der übergeordneten Gemeinschaft selbst beizutreten oder einen anderen in diese aufzunehmen; auf andere Aspekte des Arbeitsverhältnisses war diese Einigung nicht zu erstrecken, um so nicht schlussendlich doch wieder – *horribile dictu* – der Idee eines (faktischen) Vertrags gefährlich nahe zu kommen.

c) Die Folgen der Theorien

Mit der Vertragstheorie blieb der Vertrag als begründendes rechtliches Element erhalten, insofern bewirkte nach dieser Ansicht das AOG keinen radikalen Bruch mit der BGB-Tradition. Zwar gewährte ein solchermaßen gemeinschaftsbegründender Vertrag keine eigentliche Gestaltungsfreiheit mehr, im Endeffekt bedeutete die Vertragstheorie aber zunächst einmal eine ideologisch gefällige Verbrämung des Bisherigen.⁸² Allerdings führte der Gemeinschaftsaspekt des Arbeitsverhältnisses dazu, dass beispielsweise die BGB-Vorschriften zu Anfechtbarkeit und Nichtigkeit auf das Arbeitsverhältnis nicht länger wie auf ein gewöhnliches Schuldverhältnis angewandt werden konnten, was zuvor gängige Praxis gewesen war.⁸³ Nunmehr galt: War die Gemeinschaft zwischen Angestelltem und Unternehmer erst einmal begründet, konnte sie nicht wieder *ex tunc* vernichtet werden, lediglich *ex nunc*.⁸⁴ Man leitete also aus dem Wesen des personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses ab, was heute in Bezug auf Dauerschuldverhältnisse wie etwa Arbeitsverträge anerkannte Regel ist.⁸⁵

Demgegenüber stimmten die Vertreter der Eingliederungstheorie mit den rechtspolitischen Zielen der Nationalsozialisten überein, die bestehendes BGB-Recht verwerfen und ersetzt sehen wollten. So sollte die ideologisch überhöhte Betriebsgemeinschaft als eigene Ordnung Geltung vor allem anderen haben: Zentral war die Ausrichtung aller gemeinsamer Arbeit auf das Wohl des Volkes, Privatinteressen waren unerheblich. In ihrer Bindung an die Betriebsgemeinschaft wurden alle subjektiven und insbesondere alle einstmals vertraglichen Rechte der Gemeinschafts-angehörigen fraglich, weswegen die Gemeinschaftsideologie des AOG auch von Zeitgenossen als potentiell Mittel zur Entrechtung sowohl des Arbeiters als auch des Unternehmers kritisiert

⁸¹ Siebert (Fn. 62), S. 87.

⁸² Rütbers (Fn. 55), S. 388.

⁸³ RAG, ARS 36 (1939), 147 (148) mit Anm. Hueck, 151 (151); Deventer (Fn. 11), S. 17.

⁸⁴ Hueck/Nipperdey/Dietz (Fn. 14), § 2 Rn. 16b.

⁸⁵ Roth, in: Staudinger (Fn. 52), § 142 Rn. 34.

wurde,⁸⁶ einer Entrechtung letztlich zugunsten eines beliebig in die Wirtschaft eingreifenden Staates.

5. Ausblick: Rechtsprechung im Zeichen des AOG

Inwieweit das AOG einen faktischen „Abschied vom BGB“, wie 1937 der Justizstaatssekretär *Franz Schlegelberger* ihn rechtspolitisch forderte,⁸⁷ im Arbeitsvertragsrecht bewirkte, kann nur an der Rechtsprechungspraxis bemessen werden, auf die hier nur mehr ein Ausblick gegeben werden kann.

Die Rechtsprechungspraxis des *Reichsarbeitsgerichts* zeigte sich schillernd. Die Betriebsgemeinschaft als Grundlage allen Arbeitsrechts übernahm das *Gericht*, gleichwohl behielt es aber seine Ansicht bei, Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis seien auf einen Arbeitsvertrag zurückzuführen. Insoweit neigte es der Vertragstheorie zu, war dabei aber wenig zögerlich, den Gemeinschaftsaspekt so stark zu gewichten, dass BGB-Vorschriften wie die §§ 323–326 BGB unanwendbar blieben.⁸⁸ Schließlich, so betonte das *Gericht*, sei das Rechtsverhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer „kein reines Schuldverhältnis im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches“, sondern „vornehmlich ein personenrechtliches, auf Treue und Fürsorge gegründetes Gemeinschaftsverhältnis“.⁸⁹

Die Übernahme des Betriebsgemeinschaftsdenkens bedeutete jedoch nicht, dass sich das *Reichsarbeitsgericht* dadurch zum willfährigen Instrument der politischen Machthaber gemacht hätte. Vielmehr ergingen seitens des *Gerichts* auch einige Urteile, in denen sich Zivilcourage zeigte, was sich gerade dort feststellen lässt, wo Juden erfolgreich um ihre Ansprüche stritten.⁹⁰ So führte die Ablehnung der §§ 323–326 BGB im oben genannten Fall gerade dazu, dass dem klagenden Juden, dem aufgrund staatspolizeilicher Anordnung das Erbringen seiner Arbeitsleistung unmöglich geworden war, ein Lohnfortzahlungsanspruch aus Gründen der Treu- und Fürsorgepflicht zugesprochen wurde.⁹¹

⁸⁶ Vgl. die Kritik bei *Mansfeld*, DArbR 4 (1936), 118 (120 f.); *Hentschel*, DArbR 4 (1936), 299 (300).

⁸⁷ *Schlegelberger*, Abschied vom BGB. Vortrag, gehalten in der Universität zu Heidelberg am 25. Januar 1937, Berlin 1937.

⁸⁸ Beispielsweise *RAG*, ARS 37 (1940), 230 (236 ff.); vgl. auch m. w. N. *Rüthers* (Fn. 55), S. 393 ff.

⁸⁹ *RAG*, ARS 37 (1940), 230 (236).

⁹⁰ Mit Beispielen *Mayer-Maly* (Fn. 6), S. 238 ff.

⁹¹ *RAG*, ARS 37 (1940), 230 (240).

Neben Wertungsfragen – beispielsweise: Steht jüdische Abkunft der Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft entgegen und rechtfertigt dies eine Kündigung? –⁹² provozierte die Betriebsgemeinschaft auch eigenständige Rechtsschöpfungen. Die heute über § 276 Abs. 1 S. 1 BGB anerkannte Haftungserleichterung für Arbeitnehmer im Rahmen ihrer (ursprünglich: gefahrgeneigten) Tätigkeit⁹³ nahm etwa ihren Anfang mit einem Urteil des *Arbeitsgerichts Plauen* im Jahr 1936.⁹⁴ Hiernach haftete ein Berufskraftfahrer nicht für leichte Fahrlässigkeit, womit das *Gericht* die damalige Haftungsregelung des § 276 BGB a. F. durchbrach. Das *Reichsarbeitsgericht* übernahm diese richterrechtliche Enthftung des Arbeitnehmers in der Folgezeit. Zur Begründung führte es Verschiedenes an, nannte dabei aber auch die Treu- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie die Betriebsgemeinschaft.⁹⁵

C. Fazit: staatliche Gestaltung statt vertraglichen Interessen-ausgleichs

Das kollektive Arbeitsrecht war nach dem Erlass des AOG beseitigt. Die Arbeiter verloren ihre Mitwirkungsrechte, aber auch die Arbeitgeber büßten durch Institutionen wie die Treuhänder der Arbeit an Freiheit ein. Die auf dem Gedanken der Privatautonomie beruhende Regelung der Arbeitsbedingungen ging insgesamt dem Feld eigenverantwortlicher Gestaltung verloren zugunsten eines starken Staates, dem weitreichende Eingriffsbefugnisse in eine zwar nicht wirtschaftlich entprivatisierte, in ihrer Organisation aber weithin veröffentlichte Arbeitslandschaft gewährt wurden. Raum für Handeln im Sinne der Grundprinzipien des BGB wurde durch das AOG in großem Umfang abgeschafft, an seine Stelle trat mehr und mehr autoritäres, staatliches „Arbeitsverwaltungsrecht“.⁹⁶

In das Arbeitsvertragsrecht, das bis zum Erlass des AOG grundsätzlich dem BGB gefolgt war, schien das AOG zunächst nicht einzugreifen, schließlich bezog es hierzu nicht ausdrücklich Stellung. Gleichwohl strahlte insbesondere die im AOG gesetzlich verankerte Gemeinschaftsideologie auf das Verständnis des einzelnen Arbeitsverhältnisses aus. Die individuelle Selbstbestimmung trat als

⁹² Vgl. RAG, ARS 39 (1940), 383 (386); *Deventer* (Fn. 11), S. 15, 18.

⁹³ *Caspers*, in: Staudinger, 2019, § 276 Rn. 135.

⁹⁴ *ArbG Plauen*, ARS 29 (1937), 62 (62, 64); vgl. ferner *Söllner* (Fn. 60), S. 145 f.

⁹⁵ Beispielsweise RAG, ARS 41 (1940), 55 (60) mit Treu- und Fürsorgepflicht als argumentativem Ausgangspunkt; RAG, ARS 41 (1940), 259 (264 f.) mit besonderer Betonung der Betriebsgemeinschaft; vgl. auch *Gamillscheg/Hanau*, Die Haftung des Arbeitnehmers (Beiträge zum Privat- und Wirtschaftsrecht 3), 2. Aufl. 1974, S. 44 m. w. N.

⁹⁶ *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des „neuen“ NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln/Wildt, Arbeit im Nationalsozialismus, 2014, S. 107 (120 f.).

entscheidende Wertungsgrundlage zurück. Dabei bewirkte das AOG insofern auch ganz konkret einen „Abschied vom BGB“,⁹⁷ als sich der Rückgriff auf die in § 1 AOG proklamierte Betriebsgemeinschaft dazu nutzen ließ, beliebige als überkommen erachtete rechtliche Regelungen abzulehnen. Das ebnete zugleich den Weg, das Recht in nationalsozialistisch-systemkonformer Weise weiterzuentwickeln.

Die Ergebnisse dieses Prozesses entfernten das Recht von der Form, die ihm durch das BGB gegeben war – dies umfasste Überlegungen zu dessen genereller Unanwendbarkeit im Arbeitsrecht, bedingte die Umdeutung wertungsoffener Begriffe, führte in Ausnahmefällen aber auch zu Gedanken, die heute zumindest mittelbar ihren Niederschlag im BGB gefunden haben: Als der Gesetzgeber den § 276 BGB im Zuge der Schuldrechtsmodernisierung neu formulierte, dachte man bei der Möglichkeit, dass sich eine „mildere Haftung [...] aus dem sonstigen Inhalt des Schuldverhältnisses“ ergibt, gerade an die Haftungserleichterung für Arbeitnehmer.⁹⁸ Eine umfassende Wirkungsgeschichte des AOG ist insoweit aber noch zu schreiben.

⁹⁷ *Schlegelberger* (Fn. 87), Titel.

⁹⁸ BT-Drucks. 14/6857, S. 48; gleichwohl wird üblicherweise aber § 254 BGB entsprechend herangezogen, vgl. *Richardi/Fischinger*, in: Staudinger, 2019, § 619a Rn. 86 f.