

Zur „Betriebsverfassung“ im nationalsozialistischen Deutschland

Dr. Wolfgang Spohn, geb. 1948 in Stuttgart, studierte Rechtswissenschaften und Politische Wissenschaften in Tübingen und Berlin, war von 1974 bis 1979 wiss. Assistent an der FU Berlin und ist seit 1983 als Rechtsanwalt in Berlin tätig.

Schon in ihrer ersten offiziellen Verlautbarung, dem „Aufruf der Reichsregierung an das deutsche Volk“ vom 1. Februar 1933, sprach die neue politische Führung das gesellschaftspolitische Ziel des nationalsozialistischen Staats offen aus: „die endgültige Überwindung des Klassenwahnsinns und Klassenkampfes“. Die „Überwindung des Klassenkampfes durch Bildung einer alles umfassenden Volksgemeinschaft“, „jeden Klassenkampf unmöglich zu machen durch Zusammenführung derjenigen Menschen, die bisher in feindliche Klassen getrennt waren“, soziale Spannungen „autoritär unter dem Gesichtspunkt der Volksgemeinschaft auszugleichen“, die „Einigung der Klas-

sen" herbeizuführen - das war die klare Zielsetzung des nationalsozialistischen Gesellschaftsplans.¹

Bei der Aufgabe, das „moderne Arbeitertum in die neue Gesellschaft und in den modernen Staat einzugliedern“,² kam dem Betrieb ein zentraler Stellenwert zu. Der Betrieb war „als Urzelle des sozialpolitischen Aufbaus“³, als „Grundordnung unserer Sozialordnung schlechthin“,⁴ nicht mehr der vorwiegend privatrechtlich strukturierte Bereich des Arbeitsverhältnisses:

„Der Betrieb ist im nationalsozialistischen Staat nicht mehr nur eine private Veranstaltung, sondern ein lebendiges Glied der sozialen und wirtschaftlichen Kräfteordnung und als solches teilhaftiger Organismus des ganzheitlichen Organismus Volk und Staat.“⁵

Als Stätte der Warenproduktion blieb der Betrieb weiterhin eine außerstaatliche private Einrichtung, als Stätte der Produktion und Reproduktion sozialer Beziehungen und gesellschaftlicher Konflikte wird der Betrieb zu einer „Gemeinschaft mit *öffentlich-rechtlichem* Charakter“⁶; er „nimmt politische und staatsrechtliche Inhalte in sich auf“.⁷

Grundelemente des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“

Seinen ideologisch prägnantesten Ausdruck hat das Modell der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG) vom 20. Januar 1934 gefunden, dessen einzelne Bestimmungen ihren gemeinsamen Bezugspunkt in dem Ziel fanden, „die klassenkämpferische Gegensätzlichkeit der an gemeinsamer Arbeit stehenden Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglieder“ zu beseitigen.⁸ Als der Entwurf zum AOG am 12. Januar 1934 im Kabinett beraten wurde, sah der Reichswirtschaftsminister den Grundgedanken dieses Gesetzes darin, daß es „den Führergrundsatz nun

1 Zitate (in der Reihenfolge ihrer Nennung) aus:

Aufruf der Reichsregierung an das deutsche Volk vom 1. Februar 1933. in: Dokumente der Deutschen Politik. Reihe: Das Reich Adolf Hitlers, hrsg. von Alfred Six. Band 1, bearbeitet von Axel Friedrichs, 7. Aufl., Berlin 1942, S. 8;

Willi Prion, Die Lehre vom Wirtschaftsbetrieb, 1. Buch. Berlin 1935. S. 124:

Max Frauendorfer. Idee und Gestalt der ständischen Neuordnung, Berlin 1935. S. 19:

Anton Reithinger. Wirtschaftsbeobachtung und Wirtschaftsordnung. Leipzig 1936. S. 14:

Oskar Krüger, 2. Mai 1933. Die Befreiung des deutschen Arbeiters, hrsg. im Auftrage der Obersten Leitung der P.O. (NSBO), München 1934. S. 45.

2 Ferdinand Fried, Die soziale Revolution, Leipzig 1942, S. 83.

3 A.B. Krause, Die Arbeitsverfassung im neuen Reich, Stuttgart/Berlin 1934. S. 18.

4 Alfred Hueck/Hans Carl Nipperdey/Rolf Dietz. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar. 4. Aufl., München und Berlin 1943, Rdnr. 3 zu § 11.

5 Felix Rössler, Der Führer des Betriebs, Jena 1935. S. 42.

6 Carl Schmitt, Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens. Hamburg 1934. S. 64.

7 Karl Wolf, Die Wandlung der Auffassung vom Begriff des Unternehmers durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Diss. iur. Erlangen 1936. S. 39.

8 Fritz Meystre, Allgemeine Sozialpolitik, München 1934. S. 51.

auch für die Wirtschaft festlege, den Klassenkampf beseitige" und „an seine Stelle den Gemeinschaftsgedanken setze".⁹

Das AOG wurde von den Unternehmern sofort begeistert begrüßt.¹⁰ Wie berechtigt diese Zustimmung war, zeigen die beiden wichtigsten Bestimmungen des AOG:

„Im Betriebe arbeiten die Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gemeinschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat (§ 1 AOG)."

§ 2 AOG bestimmt die „Aufgabenverteilung" zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft:

„(1) Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden. (2) Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten."

Diese Bestimmungen enthielten die allgemeinen Prinzipien der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Sie definierten die Stellung der am Arbeitsprozeß Beteiligten und ordneten sie funktional den Prinzipien der „Betriebszwecke" und dem „gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat" unter. Der allgemeine Charakter dieser Gesetzesbestimmungen machte sie nicht zu unverbindlichen Programmsätzen, vielmehr ermöglichte ihre „außerordentliche Elastizität" zum einen, daß „deren Inhalt durch Durchführungsverordnungen und Verwaltungspraxis je nach den wechselnden Bedürfnissen verschieden gestaltet werden kann"¹¹, zum anderen erlaubte sie auch dem einzelnen Unternehmen, daß „der Entwicklung und den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung getragen werden (kann)".¹²

Das AOG räumte dem Betriebsführer eine nahezu unbeschränkte innerbetriebliche Herrschaft gegenüber den Beschäftigten ein. Da das Betriebsrätegesetz von 1921 nebst den hierauf basierenden Verordnungen und Bestimmungen durch § 65 Ziff. 1 AOG nunmehr auch formal außer Kraft gesetzt war, wurde die innerbetriebliche Herrschaftsgewalt der Unternehmer durch keinerlei Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer mehr eingeschränkt. Auch die Verpflichtung, „für das Wohl der Gefolgschaft" zu sorgen (§ 2 Abs. 1 AOG), war

⁹ Auszug aus der Sitzungsniederschrift der Kabinettsitzung vom 12. 1. 1934 - Bundesarchiv Koblenz R 41 Bd. 1 B1. 53f.

¹⁰ Vgl. die Nachweise bei Wolfgang Spohn, Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft, in: Carola Sachse/Tilla Siegel/Hasso Spode/Wolfgang Spohn, Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung - Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982, S. 145.

¹¹ Karl Andres, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Ein Überblick über die Grundgedanken, in: Reichsarbeitsblatt II 1934, S. 39.

¹² Rolf Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 3. Aufl., München/Berlin 1934, S. 2.

nicht als Einschränkung der wiedergewonnenen Unternehmermacht zu verstehen. Diese sogenannte „Fürsorgepflicht“ des Betriebsführers war ihrem Inhalt nach nicht bestimmt; ihre „naturgegebene Begrenzung“ fand sie „in den Betriebsmöglichkeiten und der Zumutbarkeit auf Seiten des Unternehmers“.¹³ Die „Fürsorge für den Arbeitnehmer“ begründete als „sittliche Pflicht“ für diesen natürlich keine juristischen Ansprüche.¹⁴

Anders verhielt es sich dagegen umgekehrt. Die „sittliche Fürsorgepflicht“ fand ihr höchst materielles Gegenstück in der „Treuepflicht“ der Beschäftigten, die dem Betriebsführer „die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten“ hatten (§ 2 Abs. 1 AOG). Wie viele NS-Rechtsbegriffe war auch die „Treue“ - eine „auf dem Gemeinschaftsgedanken beruhende Idee, die die neue, an die Stelle der Klassengegensätze getretene Betriebsgemeinschaft tragen und durchdringen“ soll¹⁵ - inhaltlich nicht konkret bestimmt. Gleichwohl war die „Treuepflicht“ keineswegs rechtlich unverbindlich. Als Auslegungsmaßstab erfaßte sie nicht nur mittelbar alle Einzelaspekte des Arbeitsverhältnisses, sie wirkte auch über das unmittelbare Arbeitsverhältnis hinaus, bzw. weitete dieses über den Arbeitsprozeß hinaus aus. Auch außerhalb des Betriebs und nach Beendigung der Arbeitszeit umschloß das „Treueband“ Unternehmer und Beschäftigte; diese gehörten dem Betrieb nicht nur, solange sie ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellten, sondern mit ihrer ganzen Existenz. So forderte die Treuepflicht z.B. zwingend, an betrieblichen Veranstaltungen auch außerhalb der Arbeitszeit teilzunehmen, am 1. Mai seine Betriebsverbundenheit durch Teilnahme am Betriebsmarsch zur zentralen Maikundgebung zu zeigen etc. Die Verweigerung solcher betrieblicher Sozialverpflichtungen wurde als ein Grund für die fristlose Entlassung angesehen.

Diese „Treuepflicht“ wandelte die bisherigen sachlichen Rechtsansprüche zwischen Arbeitgeber und -nehmer in „personenrechtliche“ Ansprüche um und beherrschte „im Wege der Auslegung“ das gesamte Arbeitsverhältnis.¹⁶ Die „Entsachlichung“ des Arbeitsverhältnisses machte nicht nur die Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten zum, auch persönlichen, Herr-Knecht-Verhältnis, sondern weitete darüber hinaus die von dem „Treuepflichtigen“ zu erbringende Arbeitsleistung nach Maßgabe des betrieblich Erforderlichen prinzipiell unbeschränkt aus. So folgte z. B. „aus der Treuepflicht und der Verbundenheit zu einer Arbeitsgemeinschaft“, daß ein Beschäftigter auch andere als im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistungen erbringen mußte, „wenn für die im Arbeitsverhältnis unmittelbar vorgesehene Arbeit zeitweise kein

13 Hermann Dersch, Grundsätzliches zu einer künftigen Neugestaltung der Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 905.

14 Lutz Richter, Der Fürsorgegedanke im Arbeitsvertrag, in: Monatshefte für NS-Sozialpolitik 1934, S. 78.

15 Wolfgang Siebert, Die Treue im Arbeitsrecht, in: Deutsches Recht 1934, S. 537.

16 Siebert, Treue, S. 539.

Bedürfnis vorhanden" war.¹⁷ Die Beschäftigten hatten bei Bedarf, den festzustellen ausschließlich Sache des Unternehmers war, auch Mehrarbeit, selbst über die regelmäßige gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus, zu leisten. Letztendlich war die Arbeit selbst eigentlich nichts anderes als die „selbstverständliche Gegenleistung für die weitgehende Fürsorgepflicht, die der Betriebsführer übernommen hat".¹⁸ Der Lohn war daher auch nicht die Gegenleistung des Unternehmers für erbrachte Arbeit, vielmehr war die Arbeit ihrerseits Gegenleistung für die „Fürsorge" des Unternehmers: der Lohn verlor somit „den Charakter der Gegenleistung, er ist vielmehr reiner Ausfluß der Fürsorgepflicht".¹⁹ Diese Trennung von Arbeit und Lohn, die Negierung der wechselseitigen Abhängigkeit von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt, stellte keineswegs eine nur ideologische Skurrilität dar, sondern beinhaltete sehr materielle Konsequenzen. Bei soviel „Fürsorge" des Unternehmers war es schließlich nur recht und billig, an die „Treuepflicht" der Beschäftigten besonders hohe Anforderungen zu stellen. Hiergegen verstieß z. B., wer allein besserer Verdienstmöglichkeiten wegen den Arbeitsplatz wechselte: „Es ist kein Zeichen echter Treue, wenn ein Gefolgsmann einen guten Führer im Stiche läßt, indem er den materiellen Lockungen eines anderen nachgibt."²⁰ Darüber hinaus bestimmte nun „die aus der Gemeinschaft fließende Treue- und Fürsorgepflicht den Lohnmaßstab",²¹ was sich unter anderem dahin auswirkte, daß die Beschäftigten dem Unternehmer auch noch dann die „Treue" zu halten, also weiterzuarbeiten hatten, wenn dieser seiner „Fürsorgepflicht" nicht nachkommen konnte: „Es kann also unter Umständen die Treuepflicht erfordern, daß der Gefolgsmann ... z. B. trotz unpünktlicher Zahlung des Lohnes seine Arbeitsleistung nicht verweigert", auch „sich mit einem geringeren Lohn begnügt" und sogar bei untertariflicher Bezahlung auf seinen Lohnanspruch verzichtete, denn die Geltendmachung dieses Anspruchs konnte „als gegen diese Treuepflicht verstoßend unzulässig sein, selbst wenn es sich dabei um einen unabdingbaren Tariflohn handelt".²²

„Fürsorgepflicht" des Unternehmers und „Treuepflicht" der Beschäftigten standen sich nicht gleichberechtigt gegenüber, vielmehr war die „Treuepflicht" gleichsam eine Konstante, eine vorab festgelegte Pflicht der Arbeitnehmer und nicht zu deren Disposition gestellt. Umgekehrt konnte der Unternehmer die ihm obliegende „Fürsorge" vom Verhalten der Beschäftigten abhängig machen. Verstieß ein Beschäftigter gegen seine „Treuepflicht", so verminderte sich die „Fürsorgepflicht" des Unternehmers. Und da der Inhalt der

17 Hans Carl Nipperdey, Die Pflicht des Gefolgsmannes zur Arbeitsleistung, in: Deutsches Arbeitsrecht 1938, S. 188.

18 Gerhard Hachtmann, Die Wandlung des industriellen Arbeitsverhältnisses, Bleicherode 1936, S. 52.

19 Denecke, Das Wesen des Lohnes nach dem Akademie-Entwurf eines Arbeitsverhältnissesgesetzes und die praktischen Folgerungen daraus, in: Deutsches Arbeitsrecht 1938, S. 192.

20 Franz Horsten, Die nationalsozialistische Leistungsauslese, Würzburg 1938, S. 91.

21 Denecke, Wesen, S. 192.

22 Ebda.

„Treuepflicht“ im einzelnen vom Unternehmer einseitig festgelegt wurde, bedeutete seine „Fürsorgepflicht“ weniger eine Verpflichtung als vielmehr eine Berechtigung, durch Verweigerung seiner „Fürsorge“ die Beschäftigten zur Einhaltung der ihnen diktierten Pflichten zu zwingen. Die „Fürsorgepflicht“ brachte daher auch eine tatsächliche Disziplinargewalt des Unternehmers mit sich, enthielt eine unbestimmte und vom Unternehmer im Einzelfall zu konkretisierende Ermächtigung, seine Leistung vom Wohlverhalten der Beschäftigten abhängig zu machen. Dieser Disziplinarcharakter der „Fürsorgepflicht“ trat z. B. besonders deutlich bei der Gewährung und Versagung betrieblicher Sozialleistungen hervor. Obwohl faktisch ein Teil des Lohns, galten betriebliche Sozialleistungen als „freiwillige Fürsorgeleistungen“ des Unternehmers, auf die kein einklagbarer Anspruch bestand. Solche Leistungen hatten zugleich den Charakter von Disziplinierungsmitteln, über die der Unternehmer im Rahmen seiner „Fürsorgepflicht“ frei verfügen konnte. Verletzte ein Beschäftigter seine „Treuepflicht“, indem er z. B. der Arbeit fernblieb, langsam arbeitete, es am nötigen Respekt gegenüber den Vorgesetzten fehlen ließ usw., so konnte der Unternehmer ihm die betrieblichen Sozialleistungen kürzen oder ganz streichen. Da diese Leistungen vielfach an die Stelle von Lohnerhöhungen getreten waren-Lohnerhöhungen waren seit Mitte 1938 offiziell nur noch in Ausnahmefällen zulässig - und vor allem in größeren Betrieben oft bis zur Hälfte des tariflichen und bis zu einem Drittel des tatsächlich gezahlten Lohns ausmachten, stand dem Unternehmer mit der Versagung von betrieblichen Sozialleistungen ein einschneidendes Disziplinierungsmittel zur Verfügung.

In der Verpflichtung der Beschäftigten auf eine „Treuepflicht“ gegenüber dem Unternehmer steckte ein Element der Verbeamtung des Arbeitsverhältnisses, allerdings nur hinsichtlich der Pflichten und nicht der mit dem Beamtenstatus verbundenen Rechte und Vorteile. Die „Treuepflicht“ hat „Arbeitsverhältnis und Beamtenverhältnis näher zusammengebracht“ und bewirkt, „daß das Arbeitsverhältnis sich heute dem Beamtenverhältnis sehr stark angenähert hat“. 23

Die „Betriebsgemeinschaft“

„Betriebsführer“, „Gefolgschaft“, „Fürsorgepflicht“, „Treuepflicht“ sind Rechtskonstruktionen, deren innerer Zusammenhang in der „Betriebsgemeinschaft“ wurzelte. Obwohl im Mittelpunkt der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung stehend, war die „Betriebsgemeinschaft“ nicht gesetzlich definiert. Der Verzicht auf eine gesetzliche Inhaltsbestimmung bedeutete aber nicht, daß die „Betriebsgemeinschaft“ als Rechtsbegriff inhaltlich überhaupt nicht

23 Wolfgang Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935, S. 80.

bestimmbar wäre, sondern verschob lediglich die Zuständigkeit zur Inhaltsbestimmung, die Definitionsmacht, in den außernormativen Bereich der „Sachgesetzlichkeit“ bzw. der zu ihrer Feststellung Berufenen. Die allgemeine Benennung eines in Wirklichkeit konkreten, durch außernormative Gesetzmäßigkeiten bestimmten gesellschaftlichen Bereichs als bestimmenden Bezugspunkt einer rechtlichen Regelung, definiert deren Inhalt durch eben diese außernormativen Gesetzmäßigkeiten. Besonders deutlich wird dies bei folgender Bestimmung der Betriebsgemeinschaft:

„Die Betriebsgemeinschaft ist eine eigenständige, konkrete und lebendige Ordnung. Sie steht unter eigenen Gesetzen, die aus ihrem Wesen entwickelt werden müssen. Einordnung und Ausordnung aus dem Betrieb sowie die Wirkungen der Betriebszugehörigkeit sind Handlungen, Vorgänge und Folgen, die zur Ordnung der Betriebsgemeinschaft gehören und deren rechtliche Gestaltung sich aus dieser Ordnung ergibt.“²⁴

Indem § 1 AOG die Gemeinschaft zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft auf die „Förderung der Betriebszwecke“ verpflichtete, war der Inhalt der „Betriebsgemeinschaft“ bestimmbar: sie umfaßte allgemein die Verpflichtung zu einem die Produktion fördernden Verhalten und band im konkreten Einzelfall die Rechte und Pflichten der Mitglieder dieser Gemeinschaft an die ihnen vorgegebenen Möglichkeiten und Erfordernisse des Betriebs. Die „Betriebsgemeinschaft“ erhob damit auf der Ebene der am Produktionsprozeß Beteiligten zur Rechtspflicht, was der „Sachzwang“ der Ökonomie erforderte.²⁵ Die ihre inhaltlichen Kriterien aus den Erfordernissen der Produktion gewinnende „Betriebsgemeinschaft“ bedingte vor allem eine Ausrichtung der Rechte und Pflichten ihrer Mitglieder auf die immanenten Gesetze dieser Produktionsgemeinschaft :

„Der Betriebsgemeinschaft ist eine konkrete Ordnung eigen ... Sie ist... eine organisierte Gemeinschaft kraft der in ihr geltenden Ordnung. Ordnung ist Abhängigkeit aller Teile vom Ganzen ... Nicht nur Gliederung und Organisation, auch Rechte und Pflichten, Eingliederung und Ausgliederung - allgemein jede rechtliche Handlung und jeder rechtliche Zustand unterliegt dem einheitlichen Wesensgesetz der betreffenden Personengesamtheit ... Sämtliche Rechtsbeziehungen der einzelnen, soweit sie in irgendeinem Zusammenhang mit der Ordnung der Gemeinschaft stehen, empfangen durch das der Rechtsordnung immanente Gesetz der einheitlichen Gestaltung ihren Inhalt von dieser ... Da die Betriebsgemeinschaft eine Personeneinheit ist, stellt der im Arbeitsverhältnis enthaltene Bereich des Lebens und Wirkens das konkrete Verhältnis der einen Gliedperson zur anderen dar.“²⁶

²⁴ Siebert, Arbeitsverhältnis. S. 60.

²⁵ Unter diesem Gesichtspunkt kommt auch der Ordoliberal Franz Böhm zu einer positiven Würdigung der „Betriebsgemeinschaft“, wenn er ihr nach dem AOG die Aufgabe gestellt sieht, „die ‚Betriebszwecke‘ zu fördern, d.h. die volkswirtschaftliche Leistungskraft ihres Einzelbetriebs durch privatwirtschaftlich richtiges Verhalten auf den höchst erreichbaren Stand zu bringen“ (Franz Böhm, Die Ordnung der Wirtschaft als geschichtliche Aufgabe und rechtsschöpferische Leistung, Stuttgart/Berlin 1937, S. 90).

²⁶ Schoan, Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliche Treugemeinschaft, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1936. S. 709 f.

Die „Betriebsgemeinschaft“ als rechtlich verfaßte Arbeitsgemeinschaft ging nicht in der Summe der wechselseitigen Rechte und Pflichten auf, sondern war diesen übergeordnet und wies ihnen Inhalt und Stellenwert zu. Als „organische Einheit“ mit eigenständiger Sachgesetzlichkeit entfaltet die „Betriebsgemeinschaft“ „ihre grundsätzlichen Wirkungen aus sich heraus“ und ist „deshalb mehr und etwas anderes als eine durch einfache Willensübereinstimmung geschaffene und nur darauf beruhende Rechtsbeziehung“.²⁷

Damit war dem Arbeitsverhältnis zugleich seine vertragliche Grundlage entzogen, da es nun nicht mehr schuldrechtliches Vertragsverhältnis war, sondern ein „grundsätzlich neues, gemeinschaftsrechtliches Rechtsverhältnis“²⁸: Die in den Betrieb „Eingegliederten“ unterlagen nun „den Gesetzen dieser Gemeinschaft“, ihre Rechten und Pflichten folgten „aus dem für die Gemeinschaft geltenden Rechte“ und waren „daher nicht schuldrechtliche Rechte und Pflichten, die nur aus einem schuldrechtlichen Arbeitsvertrag abgeleitet werden könnten“;²⁹ die einzelnen Rechte und Pflichten ergaben sich vielmehr „aus der konkreten Ordnung der Betriebsgemeinschaft, die als echte Gemeinschaft auch das einzelne Arbeitsverhältnis unmittelbar erfaßt und zu einem Gliederschaftsverhältnis innerhalb der Betriebsgemeinschaft gestaltet“.³⁰ Mit der „Eingliederung des Arbeitsverhältnisses in die Betriebsgemeinschaft“ unterlag dieses „nunmehr in allen Punkten dem Wesensgesetz dieser Betriebsgemeinschaft“³¹; als „Gliedstück innerhalb der Betriebsgemeinschaft“ wurde das Arbeitsverhältnis zum „Gliederschaftsverhältnis, das von der Betriebsgemeinschaft nicht getrennt werden kann, da es in ihr ruht und mit ihr wesensgleich ist“.³²

Die Betriebsordnung

Die Betriebsgemeinschaft fand ihre rechtliche Kodifizierung in der sogenannten „Betriebsordnung“, die nach § 26 AOG für jeden Betrieb mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten zu erlassen war. Langfristig sollten die Betriebsordnungen an die Stelle der Tarifordnungen treten, die für eine Vielzahl von Betrieben galten und daher den Bedürfnissen des Einzelbetriebs nur unzureichend Rechnung trugen; überbetriebliche Regelungen sollten grundsätzlich die Ausnahme bilden, auf die lediglich während einer Übergangszeit noch nicht verzichtet werden konnte. Waren erst einmal die „psychologischen und sozialen Voraussetzungen dafür gegeben, daß die Wirtschaft so weit wie möglich ihre sozialen Verhältnisse in eigener Verantwortlichkeit und

27 Wolfgang Siebert, Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, in: Deutsches Arbeitsrecht 1937. S. 341.

28 Anton Riedler, Politische Arbeitslehre, Berlin 1937, S. 98.

29 Werner Mansfeld, Vom Arbeitsverhältnis, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935. S. 908.

30 Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 10.

31 ders., Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis, in: Deutsches Recht 1935. S. 483.

32 ders., Werdendes Arbeitsrecht, in: Volk im Werden 1936, S. 245.

Selbstverwaltung regelt", dann würde, so die irrige Erwartung bei Verabschiedung des AOG, die staatliche Tarifregelung zugunsten der Betriebsordnung überflüssig: „Der Weg zu diesem Ziel führt im neuen Gesetz (AOG - W.S.) von der Tarifordnung zu den Richtlinien und den Betriebsordnungen.“³³ Die tatsächliche Entwicklung verlief jedoch von Anfang an, insbesondere ab Herbst 1936 (Zweiter Vierjahresplan), genau in die entgegengesetzte Richtung: Der betriebliche Handlungsspielraum bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wurde immer weiter zugunsten der zentralen staatlichen Regelung eingeschränkt.

Die staatlichen Treuhänder der Arbeit konnten sogenannte „Richtlinien“ für den Inhalt von Betriebsordnungen festsetzen (§ 32 Abs. 1 AOG). Diese allgemeinen „Richtlinien“ sollten „dem Staate eine nicht zu unterschätzende Einflußnahme auf das soziale Geschehen“ ermöglichen.³⁴ Die „Richtlinien“ enthielten allgemeine „Empfehlungen“ an die Unternehmer, von denen diese jedoch entsprechend den je konkreten Gegebenheiten ihres Betriebes abweichen konnten. Die „Treuhänder-Richtlinien“ sollten beim Erlaß der Betriebsordnungen berücksichtigt werden; eine unmittelbare rechtsverbindliche Wirkung kam ihnen nicht zu. Gleichwohl waren sie nicht bedeutungslos und wurden von den Unternehmern beim Erlaß der Betriebsordnungen in der Regel berücksichtigt. Der offizielle Charakter der „Richtlinien“ als quasi-gesetzliche Leitlinien wurde noch dadurch unterstrichen, daß sie entsprechend den Tarifordnungen im offiziellen Teil des Reichsarbeitsblattes veröffentlicht wurden.

In der Betriebsordnung, die vom Unternehmer als „Betriebsführer“ allein erlassen wurde, sollten sämtliche betrieblichen Arbeitsbedingungen, die für das Arbeitsverhältnis von Belang waren, geregelt werden. Die eigentliche Bedeutung der Betriebsordnung lag jedoch in ihrem Charakter als Disziplinarordnung. „Wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes“ (§ 28 Abs. 1 AOG) konnte der Unternehmer in der Betriebsordnung „Bußen“ vorsehen; durch sie sollten die Beschäftigten „zur Pflichterfüllung gezwungen und die Ordnung im Betrieb aufrechterhalten werden“.³⁵ Dies zielte nicht nur auf die Sicherung der äußeren Disziplin, sondern auch auf die Steigerung der Produktion mittels Strafandrohung: Die „Ordnung des Betriebes“ fordert auch, „daß jedes Gefolgschaftsmitglied seine Arbeit so anwendet und hergibt, daß ein fehlerfreies und vollwertiges Erzeugnis geschaffen wird“ - Folge: es „muß anerkannt werden, daß die fehlerhafte Arbeitsleistung einen Verstoß gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes darstellt“.³⁶

33 Werner Mansfeld/Wolfgang Pohl/Gerhard Steinmann/Arthur Bernhard Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin/Mannheim/München 1934, S. 28.

34 Diess., Ordnung, S. 352.

35 Hueck/Nipperdey/Dietz, Kommentar, Rdnr. 1 zu § 28.

36 Helmuth Bertermann, Buße und Vertragsstrafe bei Schlechtarbeit, in: Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 246.

Von der Möglichkeit, in der Betriebsordnung bestimmtes Verhalten unter Strafe zu stellen, haben die Unternehmer so umfassenden Gebrauch gemacht, daß die Deutsche Arbeitsfront (DAF) sich wiederholt gegen diese Art von Betriebsjustiz gewandt hat. So weiteten die Unternehmer in den Betriebsordnungen z. B. die gesetzlichen Entlassungsgründe aus, trafen Anordnungen über pünktliches Erscheinen und Verlassen des Betriebes, Sauberhaltung des Arbeitsplatzes, pflegliche Behandlung der Arbeitswerkzeuge, Gehorsam gegenüber den Weisungen der Vorgesetzten, Strafmaßnahmen bei unbefriedigender Arbeitsleistung usw.³⁷ Entgegen den Protesten der DAF erweiterten die Treuhänder der Arbeit das System der Betriebsbußen immer mehr, indem sie in den von ihnen erlassenen Tarifordnungen teilweise den Unternehmern weitere Befugnisse zum Verhängen betrieblicher Disziplinarmaßnahmen verschafften.³⁸ Während des Krieges wurden die Unternehmer von den Treuhändern wiederholt aufgefordert, zur Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin noch häufiger zum Mittel der Betriebsbußen zu greifen.³⁹ Vor allem mit disziplinarischen Mitteln sollte die Betriebsordnung die „Betriebsgemeinschaft“ „durch ihre Normen auch rechtlich zusammen(halten)“ und Auseinandersetzungen „im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens“ vermeiden.⁴⁰

Das nationalsozialistische Modell der „Betriebsgemeinschaft“ ging durchaus nicht von einer vorgegebenen Interessenharmonie zwischen Unternehmer und Beschäftigten aus, sondern erkannte die Interessengegensätze zwischen beiden sogar ausdrücklich an. Die gesellschaftspolitische Stoßrichtung dieses Modells zielte vielmehr auf die Art und Weise der Lösung dieser Interessengegensätze:

„Der Nationalsozialismus verkennt zwar nicht, daß bei den am Arbeitsvertrag beteiligten Unternehmern und ihren Beschäftigten Verschiedenheiten der Interessenlage bestehen, aber er weist zur Lösung hier nicht den Weg der gegensätzlichen kämpferischen Ausfechtung, sondern daß alle am Arbeitsverhältnis beteiligten Arbeitsmenschen in einer friedlichen Arbeitsgemeinschaft sich befinden und demgemäß ... die Lösung der sozialen Fragen ... unter Abkehr vom Klassenkampf in echter friedlicher Gemeinschaftsarbeit zu finden ist.“⁴¹

Darüber hinaus werden soziale Interessengegensätze nicht nur als potentielle Störfaktoren, sondern auch als Motor des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts angesehen: in der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung kön-

37 vgl. z. B. über das System der Betriebsbußen im Mansfeld-Konzern die Ausführungen bei Karl Lärmer. Vom Arbeitszwang zur Zwangsarbeit, Berlin (DDR) 1961, insb. S. 265 ff; ferner Heinrich Schulz/Karl Steinbrink. Ratgeber für den Leistungskampf der deutschen Betriebe im Baugewerbe, Berlin 1939. S. 132 sowie Heinrich Siebert, Das Gesicht der Betriebsordnungen, in: Monatshefte für NS-Sozialpolitik (Beilage „Der Vertrauensrat“) 1936, S. 97.

38 Karl Sieg, Einige Fragen aus der Praxis der Betriebsbuße, in: Deutsches Arbeitsrecht 1937, S. 107 ff.

39 Scheffler, Die Buße in der Kriegswirtschaft, in: Deutsches Arbeitsrecht 1941, S. 94 f.

40 Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Kommentar, S. 304.

41 Hermann Dersch, Werdendes Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 369.

nen „sehr wohl Spannungen zwischen den Gliedern der Gemeinschaft bestehen. Diese Spannungen schaden der Gemeinschaft nicht, vielmehr setzt die Gemeinschaft sie zu ihrem inneren Leben, zu ihrer Kraftentfaltung und als Quelle von Leistungen vielfach geradezu voraus“; sie werden jedoch „von vornherein nur auf dem Boden einer echten konkreten und lebendigen Gemeinschaft rechtlich anerkannt und verstanden. Der Alisgleich ist daher nur praktische Folge, nicht wesensmäßiges Grundprinzip“.⁴² Nicht, daß innerhalb des Arbeitsverhältnisses Konflikte entstehen, war mit der NS-Arbeitsverfassung unvereinbar, sondern daß das Arbeitsverhältnis von vornherein als Konfliktverhältnis angesehen wurde.

⁴² Siebert. Arbeitsverhältnis, S. 14.