ARBEITSRECHT

Vorlesung Wintersemester 1928/29.

I.Stunde 6.November 28.

Zunächst müssen wir uns darüber klar werden, was,welche Arbeit im Arbeitsrecht geregelt wird,nicht alle Arbeit wird dort geregelt. Und die zweite Frage heute ist: Wie weit kann Arbeit geregelt werden,kann Arbeit überhaupt rechtlich so geregelt werden,wie Kauf und Verkauf von Brot,ist Kauf und Arbeit irgendwie auf die selbe Stufe zu stellen. Die Einteilung in Vertrag (von der das bürgerliche Gesetzbuch ausgeht)setzt voraus, dass Arbeit irgendwie rechtlich zu regeln geht.
Worum geht es augenblicklich in Deutschland? Es geht um I Million Menschen (Aussperrung der Metallarbeiter) , zu bedenken ist dabei,dass hinter jedem Arbeitsvertrag nicht einer steht,sondern mindestens 4 Menschen.I Million Arbeiter sind ausgesperrt trotz des Schiedsspruches des Reichsarbeitsministers.Dieser Schiedsspruch ist da und trotzdem wird gekämpft;wir haben also einen Krieg im Volke,einen Klassenkampf(es geht um den Geldbeutel,um den Anteil am Produkt)trotzdem sich die staatliche Autorität ins Mittel gelegt hat.Also lässt sich denn die Arbeit rechtlich regeln?
Auch für uns Juristen liegt hier die wichtige Entschei-dung: Ob man dem Juristen noch zutraut,dass er in solch wichtigem Falle den Rechtsfrieden durchsetzen kann-das wird entscheiden über die Rolle,die der Jurist spielen wird; sonst wird man eine Maschine erfinden,die die Dinge regelt,Rechenmaschinen hat man ja schon.Augenblicklich

stehen wir vor einem Durchbruch unserer Rechtsgeschichte, das staatliche Recht versagt in den Wirtschaftskämpfen; obgleich es offiziell und amtlich verbrieft ist,der Arbeitsminister hat ein Recht,zu solchen Schiedssprüchen. Kann staatliches Recht den Arbeitsfrieden wiederherstellen? Den Frieden welcher Arbeit? Wenn z.B. ein Professor ein Buch schreibt,so wird nicht die Arbeit geschützt,sondern das geistige Produkt.Die geistige Arbeit,die wirtschaftliche Arbeit gehört nicht zu der Arbeit,zu der ein Arbeitsrecht gebraucht wird.Sondern die Arbeit,die heut nach Schutz fragt,die heut in Unfrieden ist,ist eine andere.Zunächst ganz allgemein die rechtsphilosophische Grundlage:Recht ist immer Friedenssetzung. Voraussetzung allen bürgerlichen Rechts ist,dass die Parteien gehalten sind,nur den Weg rechtens zu suchen,also nicht den der Gewalt,der Selbsthilfe.Die Arbeit,die heut im Unfrieden ist,will befriedet werden. Auch im Strafrecht wird der Mörder zur Verantwortung gezogen,und so soll der gebrochene Friede wiederhergestellt werden.Frieden zu halten,das ist die Qualität, auf die alle Rechtssätze zurückgehen.Diese Friedenswahrung ist nun für die moderne Arbeit noch nicht da,weil das geltende Recht noch bis ganz vor kurzem in der Arbeit,die von irgendeinem Menschen in einer Fabrik,in einem Geschäft, nur dasselbe sah,wie in der Arbeit eines Hauslehrers in einer Familie oder wenn ein Gelehrter ein Buch schreibt; das heisst:eine gelegentliche,eine freiwillige Arbeit, eine Arbeit,die man tun oder lassen kann.Alle Arbeit wird in unserem Bürgerlichen Gesetzbuch auch geregelt,als Dienstvertrag kommt sie vor:Wenn einer die und die Verpflichtung eingeht,dann hat er die und die Dinge zu erfüllen. Aber jeder ist frei;wenn er will,kann er es tun,aber er braucht nicht.Nach einer bestimmten Zeit kann er kündigen, er soll immer wieder frei sein,soll immer wieder ein Dienst-

verhältnis eingehen können.Das Tun oder lassen können ist das Entscheidende,hier verkörpert sich die Freiheit des Menschen,seine Willensfreiheit,seine Gesdhäftsfreiheit, seine Handlungsfreiheit.Demgegenüber stellt sich nun ein Tatbestand der Arbeit heraus,der nicht zu vergleichen ist mit dem eines jungen Theologiestudenten als Hauslehrer bei einem Herrn von Itzenplitz;der kann tun oder lassen,er hat verschiedene Wege,sich durch sein Studium durchzuhelfen. Die grosse Masse der arbeitenden Menschen hingegen befindet sich in der Lage,zwar das einzelne Arbeitsverhältnis vielleicht sich aussuchen zu können,aber immer in einem Dienstverhältnis stehen zu müssen. Es tritt also jetzt zu dem Tatbestande des Bürgerlichen Gesetzbuches eine Umrahmung,der einzelne Dienstvertrag ist eingebettet in eine Kette von Dienstverträgen,es ist ihm wesentlich,dass ihm ein Arbeitsvertrag voraufgeht und ein andrer folgt. Die Menschen also,die immer in einem Dienstverhältnis stehen müssen,die dauernd Arbeitenden,die dauernd dazu Genötigten, brauchen Arbeitsrecht. Zwar nach dem Willen des Gesetzes ist der Einzelne frei,er kann irgendein Arbeitsverhältnis abschliessen,das er aber nach dem harten Tatbestande des Wirtschaftslebens abschliessen muss ,er kann nicht tun oder lassen. Dies Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von allen anderen Obligationen dadurch,dass es den Menschen unablässig umgibt,er befindet sich dauernd in einem Arbeitsverhältnis. Das ist ein grosser Unterschied gegenüber den Notwendigkeiten,die auch bestehen,zu kaufen,zu mieten ect.,das kann man tun oder lassen. Man kann zwar rechtlich frei sein,aber wirtschaftlich unfrei.

Die Arbeit,die im Arbeitsrecht geschützt wird ist die Arbeit von wirtschaftlich Unfreien,rechtlich Freien.

Die Spannung ist die:rechtlich frei,wirtschaftlich unfrei. Wirtschaftlich heisst hier eben,vom Magen her,;nach

den natürlichen Existenzbedingungen dieses Menschen ist der einzige Weg innerhalb der Rechtsgemeinschaft auf rechtlich zulässige Weise sich einzuordnen in die Volkswirtschaft,die Versorgungsmaschinerie,dieser: einen Dienstvertrag abzuschliessen.Er kann nicht durch Verleihung seines Autos oder durch Vermietung seines Hauses oder sonst etwas sein Leben verdienen (his livings wie der Engländer sagt) ; Sein Leben kann nur gesichert werden durch die eine Rechtsfigur:Dienstvertrag. Deswegen ist er wirtschaftlich unfrei,denn vor ihm steht: Du musst arbeiten.Was heisst arbeiten in einem Arbeitsverhältnis? Das heisst:fremden Weisungen bei der Arbeit folgen,d.h. unselbstständig arbeiten.Wenn ein Gelehrter ein Buch schreibt,so ist er doch frei,ein Student ist frei,er kann arbeiten,er kann nicht arbeiten... Das Wesen des Arbeitsvertrages ist,dass auch über die Arbeitszeit und über den Arbeitsort der Dienstvertrag entscheidet.

Es handelt sich bei diesen Menschen also immer um unselbstständige Arbeit.

Unselbstständige Arbeit rechtlich freier Personen ist die Arbeit,mit der es das Arbeitsrecht zu tun hat.

Die Volkswirtschaft hat sich dieses Tatbestandes eher bemächtigt als die Jurisprudenz.Die Jurisprudenz erobert sich diesen Tatbestand erst heute. Die Volkswirtschaft hat nun die Stellung des Arbeiters,des modernen Proletariers bestimmt,nicht die Juristen; Wer ist dennn Proletarier zum Unterschied vom Kapitalisten?: Der Proletarier besitzt nur seine einzige Arbeitskraft,er ist von seiner Arbeitskraft abhängig,er ist von den Produktionsmitteln abgeschnitten,d.h. er hat keinen anderen Weg sich in die Volkswirtschaft einzufädeln als über den Weg des

Dienstvertrages.Er gewinnt Anteil an den Produktionsmitteln nur,wenn er darin arbeitet. Das Tor,durch das er in das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuches eintritt,ist schlechtweg der Dienstvertrag,alles andere ergibt sich erst auf Grund dieses Dienstvertrages.Ist er arbeitslos, ist er ausser Dienst,so ist er wirtschaftlich einfach mal nicht da,non existing. Er ist zwar vermögensfähig,aber vermögenslos;und die Person,von der das Bürgerliche Gesetzbuch ausgeht,ist doch erstens mal,die die rechtsfähig ist.Das Recht geht den Mann nichts an,der die Möglichkeit nicht hat,von dem das Recht ausgeht. (Z.B. Das Eherecht des Bürgerlichen Gesetzbuches geht 96% des Volkes nichts an,hat ihnen nichts zu sagen.)"Wo nichts ist, da hat der Kaiser sein Recht verloren"das ist ein ewig gültiges Gesetz,auch in der Republik! Der Arbeiter hat das Gefühl,dass ihn diese ganze Rechtsordnung nichts angeht,dass sie den Punkt,wo ihn der Schuh drückt,ganz übersieht.Dass sie zwar das einzelne Arbeitsverhältnis nicht unvernünftig regelt,aber dass doch sein Schicksal von diesem Recht nicht geformt wird.Der moderne Arbeiter hat zunächst nicht das Gefühl,dass sein Recht hier gesetzt wird,sondern dass die Rechtsfiguren für ganz andere ausgedacht sind. Der Zutritt des modernen Arbeiters zur Wirtschaft wird durch Arbeitsrecht geordnet,durch einen künstlichen Apparat, das Arbeitsrecht hat also keineswegs nur den materiellen Sinn,dass es für das Arbeitsverhältnis Tatbestände feststellt,und regelt,das tut es möglichst wenig, es ist in dem Sinne nur sekundär materielles Recht.(Was ist nun eigentlich formelles Recht? Prozessrecht z.B.) Das Arbeitsrecht ist zwar auch Prozessrecht,aber lange

bevor gestritten wird,um das Recht und noch bevor es materiellen Inhalt des einzelen Arbeitsverhältnisses gibt, mussten wir Juristen irgendwie dafür sorgen,dass der einzelne arbeitende Mensch überhaupt rechtswillig wurde,d.h. dass er die Rechtsordnung,die die bürgerliche Gesellschaft aufgebaut hat,dass er die überhaupt als für ihn erreichbar auf der einen Seite und auf der anderen Seite als für ihn verbindlich ansah.

P Rechtssätze
Arbeitnehmer

P
Arbeitskraft

Die Rechtssätze sind nicht verbindlich,sind unerreichbar für ihn. Warum unverbindlich: Das Recht setzt die freie Persönlichkeit voraus,das Recht sagt:zu dem Arbeiter: Du bist mündig,ausgewachsen,-Von I4 Jahren ab ist der Arbeitnehmer zum Eingehen von Dienstverhältnissen berechtigt, praktisch ist es so,die Masse lebt von dieser Ausnahme des Bürgerlichen Gesetzbuches. §II3 des BGB ,erst wird ihm für einmal die Vollmacht erteilt,dann,in Absatz 4,ein für allemal,weil es den Gestzgeber zu unpraktisch dünkte,wenn ein Arbeiter zwischen I4 Und 2I Jahren z.B. 30 verschiedenen Dienstverhältnisse eingeht (was durchaus praktisch vorkommt),dann müsste er 30mal dem Vormund sagen,wo er hingeht. Mit I4 Jahren wird heut der Einzelne bei uns volljährig für die Eingehung von Dienstverhältnissen, aber mit der Rechtsfreiheit ist natürlich keine wirtschaftliche Freiheit verknüpft.Diese ober schwebende Rechtsordnung ist für mich unverbindlich,sagt der moderne Arbeiter,

denn sie verlangt von mir alle Tugenden des Besitzenden, sie fingiert mich als einen Besitzenden, in Wirklichkeit bin ich nicht Besitzender. Sie schützt den Bürgerlichen, mich macht sie volljährig. Schon Aristoteles sagte: Ein Handarbeiter kann keine Tugenden haben.

Wollen wir nun rechtlich das Rechtsgut erfassen, das dem arbeitenden Menschen fehlt, so ist das nicht so sehr schwer: Der Unterschied von dem Menschen, den unser BGB voraussetzt und dem wirklichen realen Menschen, der mit 15 Jahren sich sein Brot suchen muss, ist der, dass der eine Zeit hat und der andere nicht. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keine Zeit, mit dem Eingehen des Dienstvertrages zu warten. Die Person des Bürgerlichen Gesetzbuches hat grundsätzlich Zeit, ein Dienstverhältnis einzugehen. Z.B. Offerte- dabei wird im BGB immer eine Bedenkzeit vorausgesetzt. Bei dem Arbeitnehmer fehlt die Ueberlegungszeit, es fehlt die Möglichkeit "nein" zu sagen. Sondern die erste Arbeitsgelegenheit, die sich ihm bietet, muss er ergreifen. Es kostete viel zu viel Schuhsohlen, Fahegeld usw., wollte er von einer Fabrik, wo er 60 Pfg. pro Stunde geboten bekommt nach einer anderen Fabrik, die vielleicht im entgegengesetzten Stadtteil liegt, fahren oder laufen, um dort vielleicht 70 Pfg. zu bekommen. Da er immer in persona sich um diese Dinge kümmern muss, schaltet das aus. Sondern er muss die Arbeit in der Regel dort nehmen, wo sie sich ihm anbietet. Das ist der entscheidende Unterschied von den Voraussetzungen, unter denen der Gesetzgeber unser Bürgerliches Gesetzbuch geregelt hat.

Das Problem des Arbeitsrechts ist: Das Rechtsgut, um das der Arbeiter vermindert ist, die Ueberlegungszeit, einzuschalten.

Das Arbeitsrecht hat einen grossartigen Apparat aufgerichtet,um dem einzelnen Arbeitnehmer die Ueberlegungszeit zuzuführen,durch die er erst einmal den Personen des Bürgerlichen Gesetzbuches gleichgestellt wird,indem er hinsichtlich des Dienstvertrages ebenso gestellt wird wie des Kaufvertrages,Mietvertrages usw.

Arbeitnehmer plus Ueberlegungszeit das gibt erst die Person des Bürgerlichen Gesetzbuches hinsichtlich des Dienstvertrages. Dieser selbe Arbeitnehmer ist aber unmittelbar für das Eingehen seiner Ehe,für das politische Wahlrecht Staatsbürger.Deutscher, hinsichtlich der Benutzung der Eisenbahn,der Post in jeder anderen Beziehung rechtlich absolut frei,ist nicht an die Scholle gebunden,usw.,kurzum dieser Arbeiter steht teilweise auf der Stufe der Personenebene des BGB teilweise aber darunter.

Wir unterscheiden im Arbeitsrecht zwischen der Stellung des Arbeitnehmers als Person,wo er in der rechtlichen Ordnung drin steht wie jeder Mensch auch. Und der Stellung als Arbeitskraft ,

Den einen Zustand seiner wirtschaftlichen Existenz ist er unter der Schwelle der Rechts-Persönlichkeit des BGB,da ist er Arbeitskraft. Und der Inhalt des Arbeitsrechts ist nun,die Rechtsminderung,die aus dieser Situation erwächst,aufzuheben.

ARBEITSRECHT

2.Stunde Mittwoch 7.November 28.

Wir haben gestern das Rechtsgut,das im Arbeitsrecht geschützt wird,herauszufinden gesucht. Wir haben ermittelt, dass der Arbeitnehmer überall dort,wo er keine Ueberlegungszeit hat,nicht so wie die Person des BGB im Leben darin steht.(Verwiesen auf das Schema aus der ersten Stunde!) Die ganze Kluft zwischen Arbeiterschaft und Bürgertum beruht darauf,dass der Arbeiter einen Teil dieses Bürgerlichen Gesetzes nicht für sich verbindlich ansieht. Denn die Rechtsgüter des Bürgerlichen Gesetzbuches sind für ihn nicht erreichbar.

Wir werden nun heut von dem Begriff von Arbeitnehmer und Arbeitskraft zu handeln haben und müssen über das Verhältnis von Arbeitnehmer zu seiner Arbeitskraft sprechen und von da aus das System unserer Vorlesung aufbauen. Es wird sich zeigen,ob wir beim Arbeitnehmer oder bei der Arbeitskraft und ihrem Schicksal anzuheben haben.

Ich kann Ihnen nicht ersparen,etwas in den Streit der Meinungen einzutreten, ~~da~~ obgleich wir noch ganz am Anfang stehen. Zunächst halten wir fest:das Arbeitsrecht steht vor dem Problem ,die Unverbendlichkeit des Bürgerlichen Rechtes und die Unerreichbarkeit seiner Rechtsgüter für die Arbeitskraft zu kompensieren. Dazu gibt es,um das vorwegzusagen- nun verschiedene Wege.

I. Lässt sich denken,dass man für die Arbeitskraft ein anderes Recht schafft,dann hätten wir kein Arbeitsrecht,sondern ein Arbeiterrecht,ein Klassenrecht,(so wie es früher z.B. ein Bauernrecht gab,dass sich erheblich von dem Städterrecht,Adelsrecht usw.unterschied). Wenn man das täte,(wenn man sich also Aristoteles anschliesst: "Ein Handarbeiter kann keine Tugend haben") dann folgte daraus,dass man nur ein Arbeiterrecht aufbauen kann,das

auf ganz anderen Grundsätzen beruhte als die Sätze des Bürgerlichen Gesetzbuches;es müsste Sätze enthalten,die diesem Arbeiter etwa den Schutz gewährten,den früher das Gesinde genoss,dass für den Arbeiter von Staats wegen gesorgt wird,wir würden also die Unmündigkeit des Arbeiters für alle Ewigkeit festlegen. Das Konubium zwischen den Klassen reisst dann ab.Schon jetzt besteht diese grosse Gefahr; Diese ganze Entwicklung würde also dahin drängen,das auch rechtlich zu verankern,dann bekäme man nämlich eine neue Hörigkeit (Betriebshörigkeit).Die Freizügigkeit des Arbeiters müsste aufhören,die Leute müssten in den Werkwohungen wohnen,sie würden gefüttert werden wie die Tiere,es würde für sie gesorgt werden,sie würden eben zu einem anderen Volk. Das Streben geht heut auf dahin: Arbeiterrecht,ja. Aber nicht Arbeitsrecht.

Der andere Weg ist natürlich komplizierter und vielleicht zunächst aussichtsloser. Teilen ist immer einfacher als Verbinden. Jetzt,können Sie sagen,ist das Recht unerreichbar und unverbindlich.Wenn ich aber den Arbeiter so ausrüste, so bewaffne,ihn so stark mache,dass er Ueberlegungszeit gewinnt,dann erhebe ich ihn zum Range der Person des Bürgerlichen Gesetzbuches. Dann kann ich ein Arbeitsrecht aufbauen zwischen den Personen,die Dienstverträge vergeben,den Arbeitgebern, und den Arbeitnehmern.Dann bekomme ich Persönlichkeiten,auch auf der Arbeiterseite,handlungsfähige Individuen,und dann habe ich ein Recht der Arbeit,das zwischen den Parteien ausgehandelt werden kann,wie im Kauf und im BGB sonst. Das ist der Weg,den bei uns praktisch die Entwicklung zunächst gegangen ist. Wir haben heut den Versuch eines Arbeitsrechtes und nicht eines Arbeiterrechts. Wir werden aber sehen,dass damit der Tatbestand noch nicht er-

schöpft.ist,sondern dass dieses bisher aufgebaute Arbeitsrecht zwischen Personen zu einer Massenfiktion wieder Veranlassung gegeben hat,und seine Schwächen hat.Immerhin dieses System hat uns davor bewahrt,die Scheidung der Klassen festzulegen.Hätten wir ein Arbeiterrecht,so hätten wir bereits die erklärte Klassenscheidung.Wie sieht nun dieses Arbeitsrecht hier oben über der Reizschwelle Person, Persönlichkeit,aus? Die einzelne Arbeitskraft ist zu schwach dazu,um sich als Arbeitnehmer als Rechtsperson dem Unternehmer gegenüberzustellen,dem,der ihr Arbeitsgelegenheit gäbt,weil sie nicht warten kann . Sie kann sich aber diese Zeit auf einem Umwege verschaffen. Wie hilft sich der Arbeiter?

Durch Organisation.Organisation ist Nachahmung der Natur durch künstliches Machen.Heut wird viel zu viel organisiert, die Organisation ist heut meist das erste,noch ehe ein Inhalt da ist,wird schon organisiert.Hier bei der Arbeiterschaft bedeutet es etwas sehr Ernstes. Der Begriff der Organisation hat seinen Kernpunkt in dem Zusammenschluss der Schwachen.Bei der Arbeiterschaft ist die Organisation die Vorbedingung für die Rechte,die man ihnen vorenthält.
Sie hat für die Arbeiterklasse eine ganz andre Bedeutung, Wir können organisieren,oder nicht,-- aber für den Arbeiter fängt seine rechtliche Existenz überhaupt erst mit der Organisation an.Bei dem Unrecht,das ihm geschieht,ist er machtlos. Ein arbeitender Mensch hat keine Zeit,dem Unrecht, das ihm widerfährt,sich entgegenzustellen.Es fehlt einer solchen Existenz,die als einziges Kapital ihre Arbeitskraft hat,die Möglichkeit,einen Umweg im Leben zu machen.

Der erste Umweg ist ja der Rechtsweg.Zu allen solchen Um- und Beiwegen (einen Pass sich besorgen,ein Patent anmelden usw.) hat men keine Zeit. Und natürlich,weil man gewöhnlich keine Zeit hat,scheut man den Umweg auch,wenn man einmal Zeit hätte.Diese Arbeitsmenschen sind nur für den direkten Weg der täglichen Arbeit zu haben.Anwalt,Gericht,Krankenhaus usw. sind für diese Menschen viel zu kompliziert. Sie haben keinen locus standi,von dem aus sie ihr Recht verteidigen können.Ein Standpunkt ist ein Luxus;ein Mensch in der Not des Lebens muss schwimmen,kann keinen Standpunkt haben,der lacht über Standpunkte.Wenn ein Arbeiter von seinem Standpunkt redet,hat er sich geistig das erobert,was er wirtschaftlich nicht besitzt.
Es handelt sich bei der Organisation nur um eine Verstärkung: IO können mehr als Einer,eine kollektivistische Erscheinung. Es ist nun von entscheidender Bedeutung,dass Sie diesen Kollektivismus der Arbeiterschaft recht begreifen als einen,der zum Individualismus hin will. Kollektivis mus ist nicht so: Hier ist die Lehre von der Persönlichkeit--- und da das Kollektivum,

sondern der Witz ist doch heut praktisch der,nur wenige können Individuen sein,sind so stark wirtschaftlich sozial ausgerüstet,dass sie diese Kraft haben.

Das Kollektivum also die Form,in der die Hauptmasse der Bevölkerung überhaupt zur Individualität gelangt,in der also diese Kluft zwischen Arbeitskraft und Person besei-

tigt ist,das ist der Sinn der Arbeiterorganisation. Hier handelt es sich um die Rechtsprinzipien ganz abstrakt.Es ist von wesentlicher Bedeutung,dass wir die Kollektivbildung an die richtige Stelle im Leben rücken, sie soll dem Arbeiter einen Standpunkt in unserem BGB gewähren. Die Genossenschaften,die Gewerkschaften,die Konsumvereine,haben den Sinn,das was der grosse Mensch allein kann,den kleinen zu gewähren durch den Zusammenschluss.Das Individuum imitiert die Individualität. Daraus entstehen nun sehr schwierige rechtliche Probleme: Wer ist diese Organisation? Im BGB hat man die juristischen Personen entwickelt. Bei der juristischen Person kommt es gar nicht darauf an,auf ihre Mitglieder,sie ist selbst Person.Durch ihre eigenen Handlungen werden ihre Mitglieder nicht berechtigt und nicht verpflichtet.Die Stiftung dekkt alle Personen,die in der Stiftung tätig werden,vollkommen zu.Die Arbeitskräfte können in dieser Weise nicht abdanken gegenüber den Vereinen,die sie aufzäumen. Wir sind einmal Person und dann haben wir noch IO Mitgliedsbeiträge zu zahlen,und haben also diese juristischen Personen als Hilfskonstruktion neben unserer individuellen Existenz. Wir sehen sofort,dass wenn die Arbeitskraft auf dem Wege über die Kollektivbildung hier aufsteigt auf die Rechtsebene,sie sich zu ihren Verbänden nicht so verhalten kann,wie der Bürger zu den juristischen Personen, in denen er Mitglied ist;denn für den Arbeiter ist die Gewerkschaft das zentrale Rechtsmittel. ~~Das~~ Sie ist der Weg, auf dem er selbst-ständig wird,aus seiner Unselbständigkeit zu seinem eigenen Selbst hinkommt.

Bis heute ist die grosse Rechtsfrage noch nicht völlig

geklärt: Ist die Gewerkschaft die Summe der Arbeitnehmer oder ein Wesen sui generis,eine Sache neben den einzelnen Arbeitnehmern.Das Problem also des Kollektivismus ist zunächst ganz einfach eine Kompensierung der Mängel des Privatrechts. Die Arbeitskraft,die sich die Gewerkschaft aufzäumt,hat zunächst nur im Privatrecht Fuss fassen wollen auf dem selben Niveau wie die bürgerliche Klasse. Arbeit gehört danach Nicht ins öffentliche Recht. (Privatrecht ist das Recht der Einzelnen,öffentliches Recht ist das Recht der Gesamtheit).
Wir müssen uns klar darüber werden,dass das Problem nach Formung ringt, Ist Arbeitsrecht Privatrecht-- denn die Gewerkschaft handelt statt des Einzelnen,als eine Person des Privatrechts. Es ist einer der grossen Streitpunkte im Arbeitsrecht,den ich hier berühren muss,ob das Arbeitsrecht nicht doch ins öffentliche Recht gehört,ob nicht das,was die Gewerkschaften da machen,so etwas wie eine Gesetzgebung ist,eine Autonomie.Man muss das unbedingt verneinen,um sich den Tatbestand klar zu machen. Erwin Jacobi hat das in seinem Buch: "Grundlehren des Arbeitsrechts" ausgekämpft;ohne dass er unseren Weg gegangen ist, hat er überall negativ festgestellt,dass öffentliches Recht nicht vorliegt.Ziel der Arbeitskraft ist zunächst nur: ebenbürtig werden in der Rechtsordnung,die schon besteht,als Einzelner,als der "Wer",mit dem alle Paragraphen des BGB anfangen. Dieses "Wer" ist das Problem der Rechtsordnung,wer kann von den ganzen Bestimmungen Gebrauch machen,auf wieviel Prozent des Volkes erstreckt sich das.
Die Arbeiterschaft macht den Versuch,dieser "Quis" zu werden.daher das Aufgebot dieser Kollektivbildungen;sie sind es nun,die Zeit haben.Man kann die Zeit vorwegnehmen: sie können sich,während der Arbeiter noch im Dienst steht, den Kopf zerbrechen über das nächste Arbeitsverhältnis

dieses Arbeiters.Wer im Dienstverhältnis drin steht,kann sich nicht um sich kümmern;im Moment ist schon immer das Schicksal des Arbeiters geformt;er kann sich nicht beklagen,heute bin ich zu schlecht bezahlt worden--. Nur das Kollektivum kann den Umweg vorbereiten,auf dem es morgen anders sein kann. Die Zeit,die dazu gehört,die Verhältnisse zu verändern,die wird eingeschaltet durch das kollektive Vorgehen.Immer bleibt aber diese ganze Apparatur der Kollektivbildungen,Verbände,Koalitionen in der Sphäre des Privatrechts,deshalb,weil die einzelnen Arbeiter vor der Kollektivierung unterhalb gestanden haben.

Arbeitsrecht gehört in seinem Kernstück,in der Aufstellung der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in das Privatrecht,das Recht der Einzelnen.

Wie verhalten sich nun Arbeitnehmer und Arbeitskraft zu einander? Die Kollektivisten,die Leute,die nun die Förderung aller Kollektivbewegungen auf ihre Fahne geschrieben haben,sind in zwei Richtungen über das Ziel hinausgeschossen. I.) Haben wir erst die Kollektivperson der Arbeiterschaft,so haben wir auch das öffentliche Recht. Wenn hier eine Million Arbeiter einen Tarifvertrag abschliesst, so ist dieser Tarifvertrag wie ein Gesetz,das das Deutsche Reich gibt. Für einen engeren Kreis allerdings,aber öffentliches Recht.Diese Anschauung haben wir schon widerlegt.

Die zweite Uebertreibung liegt in dem Ausdruck: Der Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft wie eine Ware. Das ist vor allen Dingen die Lehre von Marx. Auch wir sind ja genötigt gewesen,die Arbeitskraft von dem Arbeitnehmer zu scheiden. Es liegt mir viel daran,dass wir uns den Sprachgebrauch Arbeitskraft und Arbeitnehmer nicht rauben lassen,

dass wir aber das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitskraft etwas klären. Marx // Der Mensch als Ware im modernen Arbeitsprozess sagt, der Arbeiter figuriert genau so als ein Rohstoff, er kostet einen Unternehmer so und so viel, weitere Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen nicht, als: "Was kostet er mich, der Mensch". Shaw: Jeder Mensch hat seinen Preis". Alle sind wir käuflich, wir sind alle Artikel in einem Warenhaus. Danach besteht die Gegenüberstellung:

Subjekt: Arbeitnehmer

Objekt: Arbeitskraft

Also das eine ist der lebende Mensch, das andere ist eine Sache. Subjekt und Objekt stehen sich in dieser Theorie gegenüber so, als hätte der eine das andere und könnte es nun verkaufen. Der Sozialismus ist sozusagen dem Kapitalismus ins Garn gegangen, indem er diese Ideologie zu Ende, ad absurdum, denkt, und sagt: Du kaufst Menschen, wie Du alles andere kaufst. Also: Arbeitskraft kann als Sache in irgendeinem Augenblick behandelt werden. Das BGB bejaht das etwas: Alle Subjekte sind Personen, alle Objekte sind Gegenstände. Wo der Arbeiter wirtschaftlich unselbständig ist, wäre er Gegenstand, Arbeitskraft. Wo er zu aufsteigt, ist er Person. Person und Gegenstand ist die Uebersetzung ins Juristische von Subjekt und Objekt.

Dass die Arbeitskraft eine Ware ist, ist ein Trugschluss. Sie ist deswegen keine Ware, weil das Wesen der Ware ist, dass sie frei von Ort zu Ort gebracht werden kann und ihr Subjekt wechseln kann. Nun ist aber das Wesen der Arbeitskraft, dass der Arbeiter immer mitgehen muss, um sie zu liefern. Die Warenfiktion hört hier auf, nicht die Arbeitskraft wird in die Fabrik abgeliefert,

sondern es geht der ganze Mensch in die Fabrik. Es wird zwar von ihm nur ein Stück Kraft von dem Arbeitgeber verlangt,aber er muss den anderen Kadaver,seinen Körper,mitnehmen,das was man Mensch nennt. Sombart hat in einem Vortrag einmal gesagt: In einem modernen Betrieb wird die Seele in der Garderobe abgegeben.D.h. man würde allerdings in einem modernen Betrieb am liebsten nur mit Naturkräften arbeiten,Pferdekräften,usw.,mit lauter messbaren,zählbaren Elementen.Dann würde der Betrieb am reibungslosesten verlaufen. Es ist nicht Sache des modernen Betriebes,sich für das Herz des Menschen zu interessieren.

Aber für uns ist das Entscheidende,dass die Arbeitskraft dem Arbeitgeber als Person nicht frei gegenüber-s steht,sondern,dass es der Mensch selber ist,ganz und gar, der ganze Mensch,der in den Arbeitsprozess hineingewirkt wird,allerdings nicht in dem Zustande einer wirtschaftlich selbstständigen Person,sondern in einem anderen Aggregatzustand,einem anderen Gesellungszustand.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

3.Stunde,13.November 28.

Meine Damen und Herren,wir haben gesagt,die Arbeitskraft sei ein andrer Aggregatzustand des Menschen,als die Person. Wir kommen damit aus der Schwierigkeit heraus,dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft wie einen Gegenstand,wie eine Sache verkauft.Dass die Arbeitskraft keine Ware,auch dort nicht,wo sie zunächst so zu konstruieren versucht wird,ist, ergibt sich daruas,dass der Arbeitnehmer,das Subjekt,immer mitgehen muss,damit erübrigt sich die Behauptung,dass er sie verkauft.Wer geht nun eigentlich in die Fabrik? der freie Mensch,oder das was er dem Arbeitgeber verkauft?Der Mann wird doch z.B.sogar einer Leibesvisitation unterworfen,das greift doch erheblich ins Seelische hinüber.Also die Einwirkung auf die Person des Arbeitgebers ist zweifellos eine ausserordentlich weitgehende.Wenn Sie weiter denken,dass der Arbeitnehmer notgedrungen sein Essen in dem Kasino einnimmt, also in der Verpflegung abhängt,so sehen Sie ,wie er seinen ganzen Menschen da hergeben muss,allerdings eben seinen Adam , seinen Menschen,nicht seine letzte Freiheit.Der Arbeitgeber hat keine Herrschaft über die Seele.Der Arbeitnehmer geht als Arbeitskraft eine Verbindung ein in dem modernen Betriebe,er stellt in dem modernen Arbeitsbetrieb eine Kraft unter Kräften dar.So wie die übrige Maschinerie ist er aus dem Ganzen nicht wegzudenken.Er hat aber dort in dem Betrieb so wenig wie ein Wasserteilchen die Möglichkeit,sich herauszulösen;mitgehangen,mitgefangen,das ist das Schicksal der Arbeitskraft in der modernen Wirtschaft.Deswegen ist die Leibesvisitation keine persönliche Attacke,richtet sich gar nicht gegen ihn persönlich,es wird also nicht der Arbeiter persönlich im Betrieb dieser Massenregel unterworfen,sondern

anonym,als Rädchen im Produktionsprozess.Er ist eine conditio sine qua non dieses Arbeitsprozesses als Arbeitskraft,aber er ist in diesem Prozess selbst nur eine Bedingung, er ist nicht Herr dieses Produktionsprozesses.Er steht dieser Arbeit dort nicht gegenüber als Subjekt,sondern er ist einer von vielen Elementen,Faktoren dieses Prozesses,der Mensch und Naturkraft miteinander verbindet. Dieser Aggregatzustand des Menschen ist also ein unpersönlicher,naturhafter,der Mensch wird herausgerückt in die Sphäre der Natrukräfte,so wenig wie es ohne Wasser,ohne Kohle geht,so wenig geht es ohne Mensch.Er interessiert hier als Kraft,nicht als Träger von Willenserklärungen, sondern als Auslöser und Erreger von Kraftströmen,von Betriebsvorgängen;sie sind technischer Art,haben nichts zu tun mit der Sphäre der rechtlichen Willensbildung.Er bleibt unter der,weil sie unpersönlich sind.Die Arbeitskraft ist der Mensch in dem Zustande unpersönlichen Geschehens in der Verbundenheit mit technisch wirtschaftlicher Arbeit und Produktionsprozess,angesehen auf seine elementare Einfügung in einen solchen Naturprozess. Der Arbeitnehmer also geht,wenn er arbeitet,hinein in einen Prozess,der seine Natur verändert,der ihn aus einer selbständigen Persönlichkeit unselbständig und unabhängig macht.Die Arbeitskraft ist abhängig,der Arbeitnehmer ist frei. Der Arbeitnehmer i st selbständig,die Arbeitskraft ist unselbständig und unpersönlich,abhängig von den übrigen Produktionsfaktoren,ist Faktor im Produktionsprozess.

Folgendes Schema lässt sich aufstellen:

Arbeitskraft

I Arbeitnehmer	II Arbeitskraft
frei,selbständig,persönlich.	Ware

I (ist die faktive) Ansicht des Kapitalismus.

Dagegen sagt II der Sozialismus,das nutzt dem Arbeitnehmer nichts,er ist doch gezwungen,seine Arbeitskraft zu verkaufe n.Zwischen diesen beiden Extremen liegt der Ausweg darin: Arbeitskraft ist der Mensch in Abhängigkeit ,Unselbständigkeit,Unpersönlichkeit,Gebundenheit in den Produktions prozess.

Das Arbeitsrecht versucht das Rechtsgut der Arbeitskraft zu schützeh.Wir nennen heut die Menschen Kräfte.Man kann einen Arbeitgeber sagen höreh:Ich brauche noch mehrere Kräfte,oder:ich kann hier eine gute Kraft gebrauchen .Die Menschen selber nennen wir Kräfte,nicht etwas an dem Menschen.Genau so wie es nun unterhalb der Person im modernen Wirtschaftsbetrieb blosse Arbeitskräfte gibt,wo der Mensch nicht als Person,sondern als Kraft eingewogen wird,genau so gibt es oberhalb der Personengrenze eine höhere Ordnung,von Figuren,des Privatrechts,die auch in das Arbeitsrecht gehören.Eine physische oder rechtliche Person des Privatrechts z.B.ein Kegelklub oder sonst ein Verein, sind eben blos Personen des Privatrechts,~~xix~~ ohnmächtig gegenüber der Staatsgewalt.Auf unserem Gebiet des Arbeitsrechtes gibt es unpersönliche Mächte,wenn Sie an die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände denken.Die sind nicht gewöhnliche Personen ~~xxxxxxxxxxxxxxxx~~ ,sondern übersteigen die Grenzen des Privatlebens ganz erheblich,sind Mächte unseres Wirtschaftslebens,und Macht haben heisst,dass jeder andere Platz machen muss.Also wir haben im Arbeitsrecht auch einen Gegensatz zu der Kraft des Menschen,die unpersönlich unter dem Rang der Privatperson ist,in den Mächten des Arbeitsrechtes,in den grossen Verbänden,den Kollektivpersonen,die zwar privatrechtlich geordnet sind, aber eine Bedeut ung,eine Wirkung haben.Alle Handlungen dieser Privatpersonen der Wirtschaftsverbände ragen hinaus

über die Bedeutung der Handlungen anderer Personen,weil sie schicksalmässige Verantwortung haben,weil sie das Schicksal von Tausenden von Volksgenossen beeinflussen. Als die Mächte des Wirtschafts- und Arbeitslebens bezeichnen wir die Verbände,die Schicksalsverantwortung für anderen für viele Menschen haben.Bei den Mächten ist es so,dass die nun tatsächlich bewusst (Streik,Boykott usw.) das Schicksal von Tausenden und Zehntausenden plötzlich in ein anderes Geleis schieben können.Mächte nennen wir solche Personen des Privatrechtes,die Schicksalsbedeutung haben für andere, und zwar eben für Arbeitskräfte.Zu diesen Mächten kann gehören die Firma Krupp,eine Gewerkschaft,wie diese Macht im Privatrecht konstruiert ist (AG.Synd.,Kartell usw.) das ist ganz gleich,wir wollen erst mal die Grundlage legen in der tatsächlichen Welt.

Mächte und Kräfte sind also die Subjekte des Arbeitsrechts. Nun ist aber sehr wichtig festzustellen,wo denn die Schicksalswirkung auf die Arbeitskräfte verankert ist,wie es denn kommt,dass der moderne Arbeitnehmer in Arbeitskräfte umgewandelt wird,obwohl das Recht sich bemüht,den Bauern dem Städter gleich zu machen,obwohl jeder gleich steht. Fängt dieser Prozess erst dort an,wo er durch das Fabriktor eintritt,oder ist die Produktionsstätte nur eine Zelle des Lebensprozesses durch den der Mensch,der freie,selbständige Arbeitnehmer umgewandelt wird in eine Arbeitskraft.Ist Arbeitskraft nur der Mensch in dem einzelnen Betrieb und so wie er herauskommt wieder ein freier Mann,oder ist man Arbeitskraft schon dadurch,dass man überhaupt dem modernen Arbeitsleben sein Schicksal verdankt? Das Schicksal der Arbeitskraft entscheidet sich tatsächlich ausserhalb des Betriebes,auf dem Arbeitsmarkt.Die Arbeitnehmer zunächst geboren als Personen,können in den Betrieb eintreten als

als Arbeitskraft oder als freie Menschen.das sehen wir an dem Beispiel eines Volontärs,der in den Betrieb nach seinem Referendarexamen ,hineingeht,um z.B.den Bankbetrieb kennen zu lernen, Er tritt auch in den Betrieb ein, hat aber etwas hinter sich.Die Beschäftigung soll nur der Laufbahn dienen,er will daraufhin eventuell Ministerialdirektor werden.Er behält sich die Ausgestaltung,die Sinngebung seiner Tätigkeit,an dieser Stelle vor,dadurch dass er sein Studium hinter sich hat,gelingt es ihm,dieses Jahr Arbeit als persönliche Arbeit zu gestalten.Er wird nicht in unpersönliche Arbeitskraft umgewandelt.Er bleibt jemand, auf dessen Willen es dabei ankommt,der mit seinem Willen nur dieses Arbeitsverhältnis eingeht.

Der Mensch dagegen,der nicht studiert hat,das krasseste Beispiel der I4 jährige Volkschüler,der nichts gelernt hat für das praktische Leben,geht nicht in die Fabrik wie der Assessor,um Ministerialdirektor zu werden,sondern weil nach der Entlassung niemand mehr für ihn sorgt,weil er preisgegeben ist dem Schicksal des Arbeitsmarktes,es hängt davon ab,ob der Mann etwas zu fressen kriegt,ob es Arbeitsgelegenheit gibt,ob es auf dem Markt eine offenen Stelle gibt, ob das Angebot von Arbeitskräften nicht die Nachfrage übersteigt.Also das Schicksal dieses jungen Vierzehnjährigen wird geformt auf dem Arbeitsmarkt.Wenn mehr Plätze frei sind als jungen I4 jährige Leute,dann wird er sich eine Lehre aussuchen können,wie es augenblicklich ist,weil I4 Jahre seit dem Kriegsausbruch verflossen sind,ein I4jähriger hat also heut Hochkonjunktur,er kann wählen.Da er aber nichts gelernt hat,auch kein Kapital hinter sich hat in den meisten Fällen,ist er auch da immer noch schlechter dran als der Volontär,denn seine erste Frage muss sein: Wer gibt mir sofort etwas zu essen,Lohn.Das Schicksal der Arbeitskraft wird also auf dem Arbeitsmarkt bestimmt,

dort wo die Betriebe alle hindrängen,die vielen einzelen Betriebe,dort wird der Arbeitnehmer in die Arbeitskraft umgewandelt.Auf dem Arbeitsmarkt wird dem Menschen nachgefragt,ob er als Kraft in einem Produktionsprozess Verwendung finden kann. Also der Ort,auf dem sich jene physikalische Veränderung vollzieht,ist der Arbeitsmarkt. Wir haben also jetzt für das Arbeitsrecht den Ausgangspunkt gewonnen,zunächst müssen wir das Recht des Arbeitsmarktes aufbauen,des Ortes,an dem sich jeder Umwandlungsprozess vollzieht.Wir haben also jetzt den Aufbau unseres Kollegs:

I.Arbeitsmarkt und seine rechtliche Organisation als dem Ausgangspunkt für die ganze moderne Arbeits- und Arbeitsrechtsentwicklung.

2.) Die Einrichtung in den einzelnen Betrieben zu studieren,die die Arbeitskräfte dort rechtlich betreuen. Recht der Betriebe auffinden.

Zum Schluss erst wird die Rede sein von dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Recht auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des Betriebes.

Unser Weg wird also sein: Markt,Betrieb,Einzelner.

Gerade umgekehrt wie im Privatrecht,wo man beim Einzelnen anfängt und schliesslich zum Recht der Verbände,Familie usw.kommt.

In das Arbeitsmarktproblem gehört die rechtliche Organisation des Arbeitsmarktes,gehören die Vereinigungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt,die Arbeitskämpfe auf dem Markt(Streik,Aussperrung,Boykott().

In das Betriebsrecht gehört I.) Der Schutz der Arbeitskraft im Betrieb ,der Betriebsschutz.2.) Der Schutz der Arbeitskraft gegen die Folgen seiner Tätigkeit im Betriebe, die erst später auftreten(Krankheit usw.),also die entfernteren Folgen.

Also :Schutz innerhalb und ausserhalb des Betriebes.

3.) Der Versuch,die Arbeitskraft im Betriebe zu verselbständigen,also Arbeitskräfte zurückzuverwandeln im Betriebe in eine Person.Die individuelle Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers,die Abwandelungen und Abreden des einzelnen Arbeitsvertrages,die Individualisierung des Arbeitsrechts,I.) beim Vertrag,2.) bei der Tätigkeit,im Betrieb.Z.B. wenn jemand eine Erfindung macht.Wenn heut ein Arbeitskraft eine Erfindung macht,so wird der Arbeitgeber Besitzer.(Ein letzter Rest des Sklavenrechts,) letzter Rest der alten gesetzlichen Anschauung,man gibt das Recht nur für die Freien,wirtschaftlich selbständigen Menschen.

Am Schluss des Kollegs:Die Arbeitsrechtverfassung.In diesem Recht kann geklagt werden und das ist natürlich der Ausdruck seiner Persönlichkeit am deutlichsten gegeben.

Arbeitsmarkt,Betrieb,Individuum,die drei Hauptkapitel. Teile des ersten Hauptkapitels sind die zu behandeln:

I.) Organisation des Arbeitsmarktes selbst

II§) Organisation der Mächte auf dem Arbeitsmarkt

III.) Kämpfe auf dem Arbeitsmarkt.

Literatur.

Hoeniger-Wehrle: Arbeitsrecht,Sammlung der Reichsgesetzesvorschriften.Die Landesgesetzlichen fehlen.Also gewisse Bestimmungen des Bergrechtes.

2.Sammlung Feig-Sitzler

Lehrbücher: Sinzheimer:Grundzüge des Arbeitsrechts.Geistreich Sinzheimer hat die grössten Verdienste sich um das Arbeitsrecht erworben,der sich auch schon vor dem Kriege sich damit beschäftigt hat,wo es noch verfehmt war-.

Kaskel-Kohlrausch: Sehr viel Material.

Jacobi:Grundfragen des Arbeitsrechtes.

Groh: Arbeitsrecht.

Es ist bei dieser Materie so,dass die Dinge noch sehr im Werden sind.

Die Quellen des Arbeitsrechts sind nicht nur Gesetze, sond rn auch eigene Verlaubarungen der Mächte des Arbeitsrechts.Für den Arbeitnehmer ist es vollkommen einerlei, ob sein Schicksal in einem Gesetz verankert ist oder in einem Tarifvertrag oder in einer Verordnung der Stadt Breslau.Für den Einzelnen bedeutet die Entscheidung jedesmal dasselbe: Eingriff in sein Schicksal.

Noch ein Wort über die rechtliche Organisation des Arbeitsmarktes: Die Umwandlung des Marktes in eine Börse ist die Organisation des Marktes.Solange ein Markt besteht,treten die einzelnen Verträge selbständig auf.Org anisiert dagegen:hier wird ein fester Preis festgesetzt. Die Organisation des Marktes geht schon einen Schritt weiter:auch in Abwesenheit der Waren wird der Preis festgesetzt.Wenn also die Dinge Kurse kriegen,so wird dann jede Kraft auf diesen Kurs einen laufenden Einfluss ausüben.Ferner wird zur Börse nur eine bestimmte Anzahl von Käufern zugelassen,die Börsenbesucher,und bestimmte Werte nur zugelassen zur Notierung.d.h.es findet eine Organisation statt des Marktes auf Käuferseite,auf Verkäuferseite und hinsichtlich der Waren.Ist der moderne Arbeitsmarkt bereits als Börse organisiert oder noch ein offener? D.h. ist Angebot und Nachfrage dem Zufall überlassen,sind die Werte notierte Werte,?

Wir in Deutschland haben eine Arbeitsbörse bereits,in anderen Ländern heisst auch die Organisation des Arbeitsmarktes bereits Börse(exchange(). Die radikalen Arbeiter sprechen,ganz mit Recht,auch bei uns von Arbeitsbörse. Es ist sehr unrecht,dass dieser instinktive Ruf der Arbeiterschaft keinerlei Gehör bei uns findet.Der Ausdruck Arbeitsbörse ist nicht in die Gesetze eingedrungen,aber in die politischen Programme und Versammlungen der Syndikalisten.

Es Bedeutet,der Arbeiter will heraus aus dem Raubbauwirtschaft des Arbeitsmarktes in die organisierte Börse.

ARBEITSRECHT

4. Stunde

Vorlesung am 20.November 28.

Unser erster Hauptteil hiess die Organisation des Arbeitsmarktes.

Wir haben gesehen,dass die Organisation eines Marktes darin besteht,dass er in eine Börse umgewandelt wird.Es ist das Grosse und das Richtige an der Ausdrucksweise der Syndikalisten,dass sie ihre eigenen Konventikel Arbeitsbörse nennen,dass sie die Ordnung im Arbeitsbereich bewusst nun zu Ende durchdenken.Der Arbeitsmarkt kann nur organisiert werden,wenn er zu einer Börse wird.Was geschieht auf der Börse?was ist der Wert einer Börse? Dort wird ein laufender Preis gebildet,ein Kurs,der publik gemacht wird,dadurch werden alle Schwandkungen im Werte dieses Gutes abgefangen.Börse heisst Kulturpolitik treiben auf weite Sicht, heisst Krisen dämpfen,heisst verhindern,dass an einem Tage der Kurs beliebig in die Höhe schnellt;die Waren(Preise) können eskomptiert werden.Ich kann mit einem börsenmässigen Gut nicht so individualistisch,so abgeschnitten vom Weltgeschehen wirtschaften,wie mit einem solchen Wert.Dieser Wert wird eingeschätzt auf alle Möglichkeiten,die in ihm stecken.Auch bankerotte Vermögen haben noch einen spekulativen Wert auf vielleicht 20 Jahre hinaus.Dieses spekulative Moment in der Börsennotierung ist der Schutz gegen Raubbau.Zwar in der Börse finden sich auch Ver-käufer ein,die verkaufen müssen,aber indem sie hervorgeholt werden in eine möglichst grosse Oeffentlichkeit,kann eskomptiert werden. Es entscheidet nicht der <u>Sofort-Wert</u> ,sondern jeder Wert, der in der Sache drin steckt,wird auch wirklich herausgeholt,das ist der Sinn der Börse,ihr volkswirtschaftlicher Nutzen,ihr Wert,sie verhindert den Raubbau.

ARBEITSRECHT

Vorlesung am 20.November 28.

Unser erster Hauptteil hiess die Organisation des Arbeitsmarktes.

Wir haben gesehen,dass die Organisation eines Marktes darin besteht,dass er in eine Börse umgewandelt wird.Es ist das Grosse und das Richtige an der Ausdrucksweise der Syndikalisten,dass sie ihre eigenen Konventikel Arbeitsbörse nennen,dass sie die Ordnung im Arbeitsbereich bewusst nun zu Ende durchdenken.Der Arbeitsmarkt kann nur organisiert werden,wenn er zu einer Börse wird.Was geschieht auf der Börse?was ist der Wert einer Börse? Dort wird ein laufender Preis gebildet,ein Kurs,der publik gemacht wird,dadurch werden alle Schwandkungen im Werte dieses Gutes abgefangen.Börse heisst Kulturpolitik treiben auf weite Sicht, heisst Krisen dämpfen,heisst verhindern,dass an einem Tage der Kurs beliebig in die Höhe schnellt;die Waren (Preise) können eskomptiert werden.Ich kann mit einem börsenmässigen Gut nicht so individualistisch,so abgeschnitten vom Weltgeschehen wirtschaften,wie mit einem solchen Wert.Dieser Wert wird eingeschätzt auf alle Möglichkeiten,die in ihm stecken.Auch bankerotte Vermögen haben noch einen spekulativen Wert auf vielleicht 20 Jahre hinaus.Dieses spekulative Moment in der Börsennotierung ist der Schutz gegen Ver-Raubbau.Zwar in der Börse finden sich auch Käufer ein,die verkaufen müssen,aber indem sie hervorgeholt werden in eine möglichst grosse Oeffentlichkeit,kann eskomptiert werden. Es entscheidet nicht der Sofort-Wert ,sondern jeder Wert, der in der Sache drin steckt,wird auch wirklich herausgeholt,das ist der Sinn der Börse,ihr volkswirtschaftlicher Nutzen,ihr Wert,sie verhindert den Raubbau.

Eine Arbeitsmarktverfassung soll den Raubbau an Arbeitskräften verhindern,sie soll also jedem einen Wert geben, fräher oder später;wenn diese Arbeitskraft nicht sofort einen Wert hat,so bildet sie doch einen Wert für die nächste Konjunktur,Z.B. die Maurer müssen imWinter feiern,haben also im Moment keinen Wert,haben aber an der Börse einen ungeheuren spekulativen Wert für den nächsten I.Aprli,es muss also das Baugewerbe Opfer dafür bringen,dass dieser Wert überwintert,hinübergerettet wird. Die Umwandlung des Arbeitsmarktes in eine Börse bedeutet,dass jeder Arbeitskraft ein spekulativer Konjunkturwert beigemessen wird. Die Reservearmee an Arbeitskräften kann in den Zeiten, in denen wir plötzlich voll zu tun bekommen,grossen Wert bekommen.Die Einstellung jeder Arbeitskraft in eine solche Börsenrechnung bedeutet,dass jeder Arbeitskraft ein Wert beikommt,mindestens ein spekulativer,bedeutet,dass der Augenblick nicht länger über das Schicksal der Arbeitskraft entscheidet.Daher ist der erste Schritt zum Organisieren des Arbeitsmarktes,der entscheidende Schritt,die Aufnahme jedes Wirtschaftsgliedes,jeder Arbeitskraft in den Wirtschaftsprozess als eines Wertes,eines an der Börse notierten Wertes,--das ist geschehen durch die Arbeitslosenversicherung;sie bedeutet,dass von der Volkswirtschaft her jedem noch ein Zukunftswert beigemessen wird.Das Stempelngehen,wie der Arbeiter sagt,ist die Legitimation des Einzelnen in die Reservearmee eingereiht zu sein,- selbstverständlich richtet sich das etwas nach den Geldbeständen,die die allgemeine Wirtschaft liefern kann,die Lebenshaltung dieser Arbeitslosen hängt ab von dem Lohn- und Beschäftigungsniveau in den einzelnen Gewerbez weigen.Die Arbeitslosen bekommen einen bestimmten Prozentsatz vom Normalverdienst ,dadurch wird erreicht,dass z.B. beim Maurer

Eine Arbeitsmarktverfassung soll den Raubbau an Arbeitskräften verhindern, sie soll also jedem einen Wert geben, früher oder später; wenn diese Arbeitskraft nicht sofort einen Wert hat, so bildet sie doch einen Wert für die nächste Konjunktur, Z.B. die Maurer müssen im Winter feiern, haben also im Moment keinen Wert, haben aber an der Börse einen ungeheuren spekulativen Wert für den nächsten I.April, es muss also das Baugewerbe Opfer dafür bringen, dass dieser Wert überwintert, hinübergerettet wird. Die Umwandlung des Arbeitsmarktes in eine Börse bedeutet, dass jeder Arbeitskraft ein spekulativer Konjunkturwert beigemessen wird. Die Reservearmee an Arbeitskräften kann in den Zeiten, in denen wir plötzlich voll zu tun bekommen, grossen Wert bekommen. Die Einstellung jeder Arbeitskraft in eine solche Börsenrechnung bedeutet, dass jeder Arbeitskraft ein Wert beikommt, mindestens ein spekulativer, bedeutet, dass der Augenblick nicht länger über das Schicksal der Arbeitskraft entscheidet. Daher ist der erste Schritt zum Organisieren des Arbeitsmarktes, der entscheidende Schritt, die Aufnahme jedes Wirtschaftsgliedes, jeder Arbeitskraft in den Wirtschaftsprozess als eines Wertes, eines an der Börse notierten Wertes, --das ist geschehen durch die Arbeitslosenversicherung; sie bedeutet, dass von der Volkswirtschaft her jedem noch ein Zukunftswert beigemessen wird. Das Stempelngehen, wie der Arbeiter sagt, ist die Legitimation des Einzelnen in die Reservearmee eingereiht zu sein, - selbstverständlich richtet sich das etwas nach den Geldbeständen, die die allgemeine Wirtschaft liefern kann, die Lebenshaltung dieser Arbeitslosen hängt ab von dem Lohn- und Beschäftigungsniveau in den einzelnen Gewerbezweigen. Die Arbeitslosen bekommen einen bestimmten Prozentsatz vom Normalverdienst, dadurch wird erreicht, dass z.B. beim Maurer

der Wert der Arbeitskraft sich hält,"überwintert",dass der Maurer nicht abwandert oder in ein anderes Gewerbe geht.Andrerseits ist,da der Lohn des Maurers sehr hoch ist,die Unterstützung dementsprechend,sodass der Maurer nicht lust hat,kein Interesse daran hat,im Winter etwas anderes zu arbeiten,überhaupt zu arbeiten.Diese Dinge alle sind geordnet in einem Gesetz,dem besten vielleicht,das uns die Nachkriegszeit gebracht hat: "Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" vom I6.Juli I927,das grundlegende Gesetz unserer Arbeitsverfassung,es vermeidet die Ausdrücke Arbeitsbörse und Arbeitsmarkt und muss deshalb den umständlichen Titel führen. Tatsächlich ist es das Gesetz zur Organisierung des Arbeitsmarktes,ist also die Rechtsquelle für unseren § I. Wir werden also die wichtigsten Bestimmungen dieses Gesetzes zunächst feststellen. Wer ist Arbeitskraft,wer fällt auf den Markt? auf den Arbeitsmarkt?Wer untersteht also der Organisation des Arbeitsmarktes,wer sind die Adressaten dieses Gesetzes? Wer wird da rekrutiert in die Reservearmee und an der Börse überhaupt? Von den hier Anwesenden wahrscheinlich sehr wenige.Sie werden doch hier alle einmal pensionsberechtigt.Sind die Beamten Arbeitskräfte im Sinne der Markt verfassung? dann wären sie nämlich im Rechtssinne,dort wo es um die Persönlichkeit geht,Arbeitnehmer,als die aktiven Subjekte des Arbeitsrechts,als die in einen Betrieb eingefügte abhängige Arbeitskraft.Der Beamte ist in unserem Recht nicht Arbeitnehmer,weil er, - zwar in einen Betrieb als Arbeitskraft zweifellos eingefügt,--weil seine Arbeitskraft nicht immer wieder auf den Markt kommt,sein Schicksal nicht von dem,besser auf dem Markt entschieden wird.Für den einma-

der Wert der Arbeitskraft sich hält,"überwintert",dass der Maurer nicht abwandert oder in ein anderes Gewerbe geht.Andrerseits ist,da der Lohn des Maurers sehr hoch ist,die Unterstützung dementsprechend,sodass der Maurer nicht lust hat,kein Interesse daran hat,im Winter etwas anderes zu arbeiten,überhaupt zu arbeiten.Diese Dinge alle sind geordnet in einem Gesetz,dem besten vielleicht,das uns die Nachkriegszeit gebracht hat: "Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" vom 16.Juli 1927,das grundlegende Gesetz unserer Arbeitsverfassung,es vermeidet die Ausdrücke Arbeitsbörse und Arbeitsmarkt und muss deshalb den umständlichen Titel führen. Tatsächlich ist es das Gesetz zur Organisierung des Arbeitsmarktes,ist also die Rechtsquelle für unseren § I. Wir werden also die wichtigsten Bestimmungen dieses Gesetzes zunächst feststellen. Wer ist Arbeitskraft,wer fällt auf den Markt? auf den Arbeitsmarkt?Wer untersteht also der Organisation des Arbeitsmarktes,wer sind die Adressaten dieses Gesetzes? Wer wird da rekrutiert in die Reservearmee und an der Börse überhaupt? Von den hier Anwesenden wahrscheinlich sehr wenige.Die werden doch hier alle einmal pensionsberechtigt.Sind die Beamten Arbeitskräfte im Sinne der Arbeitsverfassung? dann wären sie nämlich im Rechtssinne,dort wo es um die Persönlichkeit geht,Arbeitnehmer,als die aktiven Subjekte des Arbeitsrechts,als die in einen Betrieb eingefügte abhängige Arbeitskraft.Der Beamte ist in unserem Recht nicht Arbeitnehmer,weil er, - zwar in einen Betrieb als Arbeitskraft zweifellos eingefügt,--weil seine Arbeitskraft nicht immer wieder auf den Markt kommt,sein Schicksal nicht von dem,besser auf dem Markt entschieden wird.Für den einma-

ligen Durchgang durch die Freiheit,für die einmalige Zuwendung zu einem Brotherrn,der meistens der Staat ist, ist eine besondere Organisation des Arbeitsmarktes nicht notwendig.Die einzelne Arbeitskraft ist ja ihr schwankender Wert,ist die Möglichkeit,dass sie immer wieder Arbeitsverhältnisse eingehen muss.(s.das Beispiel des jungen I4 jährigen Arbeiters,der auf den Markt kommt). Das trifft für den Beamten nicht zu.Wenn der durch den Assessor mit Mühe und Not getorkelt ist,wird er gleich von seinem neuen Brotherrn in Empfang genommen,schlecht bezahlt allerdings und meist ausgenutzt,usw. aber er gibt ihn nicht wieder ab. Infolgedessen fällt der Beamte nicht unter die Arbeitsmarkt verfassung,der Beamte fällt nicht unter das heutige Arbeitsrecht.Dieser Satz ist viel umstritten.Es gibt natürlich auch zahllose Grenzfälle z.B. ist es eine Frgge: wie denn die auf Dienstvertrag langfristig angestellten Angestellten der Stadt,Kommunen usw. zu behandeln sind. Sind sie Beamte oder nicht?In allen Ministerien gibt es sogenannte Referenten,die sind vom Staat in einer Behörde angestellt gegen Dienstvertrag;sie sind kündigungsgefährdet,der Staat kann sagen:der Mann kann gehen,ich habe jetzt nicht die Mittel. Auf der anderen Seite geniessen sie manches Recht der Beamten. Die auf Dienstvertrag langfristig angestellten des Staates befinden sich an der Grenze zwischen dem eigentlichen Reichsbeamten und Stadtbeamten und dem Arbeitnehmer. Die Nichtbeamten,die rechnen müssen,auf den Arbeitsmarkt mehrmals zu fallen,dase sind die Leute,für die dieses Gesetz ergangen ist,und für die die Arbeitsmarktregelung notwendig ist,für die alles Arbeitsrecht gilt.Daraus ergibt sich aber schon,dass es auch Bestimmungen geben kann, die auch für die Beamten anwendbar sind.Wenn in einem Betrieb für Lüftgelegenheit usw. gesorgt werden muss,die ganzen sozialen Einrichtungen-,dann ist natürlich die

Reichsbahn die,die es auch beschaffen muss;es gibt also Betriebschutzbestimmungen;die gelten auch für den Beamten.Diese Trennung heisst also nicht,dass es nicht einen Teil von Rechtssätzen gibt,die die Arbeits.-kraft des Beamten auch schützen.Der in den modernen Wirtschaftsbetrieben arbeitende ~~Mensch~~ Beamte ist zwar Arbeitskraft innerh alb des Betriebes,aber er ist nicht Arbeitnehmer auf dem Arbeitmarkt,denn er kommt nicht seinem Wesen nach immer wieder in die Lage,auf dem Arbeitsmarkt,Unterkunft,Stellung zu suchen.Deswegen gelten für ihn auch die Betriebsschutzbestimmungen,andere aber nicht.So kommt es,dass die Reichsbahn zwar einen Betriebsrat hat,dass die Beamten aber kein Streikrecht haben. (Wenn sie das Streikrecht hätten,so würden sie nicht lebenslänglich angestellt). Es ist Ihnen hoffentlich jetzt klar geworden,weshalb zwischen Arbeitnehmer und Beamtem eine Schranke besteht. Wenn es bei uns wie in der Schweiz z.B. auf 3 oder 6 Jahre gewählte Beamte gäbe,dann würde man selbstverständlich der Frage ganz anders gegenüberstehen. Aber bei uns ist es ganz deutlich, Errungenschaft unseres Rechts,unserer Staatsgeschichte ist der preussische Beamte.Seine ganze Existenz ist allderdings geordnet,bevor es die moderen Arbeitskraft auf dem modernen Arbeitsmarkt gibt. I50 Jahre ungefähr vor dem Arbeitnehmer hat auch der Beamte sich seine Stellung erkämpft.Im I8.Jahrh. war der Beamte der Proletarier und hat früher schon in den deutschen Einzelstaaten in mustergültiger Weise seinen Arbeitsfrieden mit seinem Brotherrn Staat gemacht.
Es handelt sich beidem Beamten um den Betriebsschutz innerhalb des grossen Gesamtbetriebes.Beim Arbeitnehmer

handelt es sich um die Frage: Wie kann ich viele Betriebe aufsuchen,ohne geschädigt zu werden,wie ermögliche ich den Wechsel.Bei dem Betriebe der Beamten heisst es: Wie geben wir dem Beamten Sicherheit,der sich für immer mit dem Staat einlässt.Glauben Sie nicht,dass die Dinge,so wie wir sie jetzt haben bei uns,ewig sind.Sondern die Sicherung des Beamten ist eine in einer ganz bestimmten Kulturperiode erkämpfte Sicherung.In anderen Ländern ist der Beamte kein Vorbild,wie bei uns,wo wir deshalb Betriebsräte haben,weil eben doch für die Deutschen der Geheimrat das höchste Ziel ist.Die Arbeitnehmer,die der Organisation des Arbeitsmarktes verfallen,haben vor der Organisation des Arbeitsmarktes Gelegenheit gesucht,sich zu verdingen jede einzelne Kraft hat den Arbeitsmarkt unorganisiert aufgesucht.Der Weg der Stellenvermittlung ist die individuelle Form des Arbeitsmarktes.Die Stellenvermittlung ist die Vorläuferin der Arbeitsnachweise,der Arbeitsämter,von heute: wir unterscheiden Stellenvermittlung und Arbeitsvermittlung.Bei der ersteren geht man vom einzelnen Individuum aus,einmal mischt sich diese Vermittlerin ein in das Verhältnis zwischen Gesinde und Herrschaft,auch zwischen landwirtschaftliche Arbeitskräfte,etwa den Gutsherrn usw.;--Stelle und Dienstvertrag sind einander zugeordnet. Die Missstände,die nun damals schon,als man noch der Verfassung des Arbeitsvorganges als einer immer wiederkehrenden schicksalmässigen Lage auswich,sind bekämpft worden im Stellenvermittlergesetz von 1910,d.h. zunächst war noch vor dem Kriege die ganze Vermittlung der Arbeitskräfte den privaten Individuen überlassen.Es konnte bestehen die gewerbliche Stellenvermittlung: Gegen eine Prozentsumme anderen

Leuten Stellen zu vermitteln.Dann konnte es grosse Industriezweige geben,die ihren einzelnen Mitgliedern Leute zuführten,offene Nachweise,Arbeitgeber-Stellennachweise. Diese zweiten Nachweise nahmen zwar den Arbeitsuchenden nicht ihr Geld aus der Tasche,aber sie waren in der Lage, ein unbequemes Mitglied des Arbeitsprozesses auf die schwarze Liste zu setzen:Also der zweite Nachteil der damaligen Stellenvermittlung neben dem wirtschaftlichen Nachteil, die Anschwärzung,das Setzen auf die schwarze Liste,damit wird die einzelne Arbeitskraft in Wirklichkeit ausgeschlossen,von der Vermitllung,sie wird gar nicht einbezogen in den Prozess,wird lahmgelegt,eine wirtschaftliche Achtserklärung.So ist es natprlich allen Führern der Arbeiterbewegung gegangen,dass sie auf die schwarze Liste gekommen sind.Die Arbeiterschaft hat gegen diese ganzen Zustände der Stellenvermittlung gekämpft:sie wollten paritätische Arbeitsnachweise.Paritätisch bedeutet,dass die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber beteiligt sind,wo schwarze Listen unmöglich sind.Wenn ein Beamter nur auf Annahme z.B. des Regierungspräsidenten eingestellt werden kann,so ist das gerecht;er ist dann aber auch untergekommen...bei der Reichswehr auf I2 Jahre,beim Staat lebenslänglich usw. Wenn aber eine Arbeitskraft,die wechseln muss,auf die schwarze Liste kommt,ist sie im Lande auf die immer wieder erfolgende Rezeption angewiesen und sie wird ihm aus Gründen, die in der Gesinnung liegen,unmöglich gemacht.Der paritätische Arbeitsmarkt soll die Arbeitsdraft gegen alle diese Uebelstände schützen.Das Stellenvermittlergesetz ist heute noch in Kraft,aber die Stellenvermittlung ist geliefert. Die gewerbsmässige Stellenvermittlung ist vom I.Januar I93I ab verboten.Die Stellenvermittlung untersteht jetzt schon der Reichsaufsicht,wird jedoch noch geduldet.Die Masse

der heut auf den Markt kommenden Arbeitskräfte wird bereits schon betreut von der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung.Die Organisation des Arbeitsmarktes unterstand dem Reichsarbeitsministerium,heut haben wir eine selbstständige Reichsanstalt:das ist eigentlich die Reichsarbeitsbörse für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.Sie ist abhängig,untersteht der Aufsicht des Reichsarbeitsministeriums,--bei der Reichsanstalt handelt es sich um eine Organisation der Wirtschaft,während der Reichsarbeitsminister doch auch als Gesetzgeber tätig ist. So ist die Reichsanstalt etwas total anderes als das Reichsarbeitsministerium.Statt der einzelnen Stellenvermittlung in Buxtehude,Feldstr.97 Hinterh.,haben wir hier plötzlich eine Reichsanstalt.Es liegt also heut nicht der Gegensatz vor von Stellenvermittlung und städtischem Arbeitsnachweis, sondern heut Stellenvermittlung und Reichsanstalt. Man fängt heute am anderen Ende an.Würde man bei der Organisation vom Einzelenen weiter gehen,käme man zur Kommune, zum Kreis zur Provinz usw. Aber dieses Gesetz hat die Sache umgedreht: die einzelne Arbeitskraft in Deutschland drückt haut auf den Reichsarbeitsmarkt,keineswegs auf den örtlichen Arbeitsmarkt.nur. Wenn man sich klar macht,dass das Ganze eher da ist als seine Teile,sondern dass vom Ganzen her die einzelnen Teile dauernd ausgeformt werden,so ist also der Arbeitsmarkt in Buxtehude nur ein Unterfall des grossen Reichsarbeitsmarktes.Natürlich gibt es auch einen Weltarbeitsmarkt,aber durch die politische Macht kann die Bildung des Weltarbeitsmarktes so erheblich hintan gehalten werden,dass die Grenzen eben für die Arbeitsdräfte nicht offenstehen--Sie wissen,..die Einwanderungsquote nach Amerika verhindert uns alle drüben zu sein.Infolgedessen haben wir praktisch heute einen deutschen Reichsarbeitsmarkt für

die meisten Arbeitskräfte obgleich wir sagen könnten, :für die Arbeitskräfte gilt die Welt als Marktgebiet; es gibt auch Ansätze zur Organisation der Weltarbeit. Aber die politische Macht,d.h.die vom Krieg diktierte Grenzziehung ist heut noch so mächtig,dass der deutsche Reichsarbeitsmarkt einen vorwiegenden Arbeitsmarkt hat. Er ist jedenfalls viel wichtiger als die lokale Arbeitsmarktbildung.Es ist ein kolossales Ereignis,dass im Jahre 1927 die Reichsanstalt gegründet worden ist,bis dahin gab es nur örtlichen Arbeitsnachweis.Das bedeutet,dass wir zwar in den Industriezentren schon Zusammenhang mit dem ganzen Volksleben hatten,dass aber in allen kleinen Orten der Mensch auf den Zufall der Geburt angewiesen war.Bis dahin war es so,dass es Industriezentren gab,in denen ein gewisser Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage organisiert war. Dass dort schon die Organisation des Arbeitsmarktes vorweggenommen war,weil 1000 e von Arbeitskräften hier greifbar da waren,dass aber die Arbeitskraft z.B. in Grosspöpelwitz dem Zufall ausgeliefert war.Jetzt kann sie aus einer Arbeitskraft in Grosspöpelwitz an einer Arbeitskraft des deutschen Reiches werden.Das Arbeitsrecht ist überall wo es Recht wird grundsätzlich Reichsrecht. Der Arbeiter ist der geborene Unitarier.Alle Verbesserungen der Arbeiterlage stammen aus dem Reichsrecht,denn die Anerkennung der modernen Arbeitsordnung als einer zentralen Gesamtwirtschaft,diese Anerkennung ist für ihn seine Rettung.Solange man das verkennt und ihn abgeschnitten im einzelnen lässt,macht man ihm die Ausnutzung seiner Arbeitskraft zwar nicht unmöglich,aber schwierig.Für den Arbeiter ist also die Anerkennung des unitarischen Betriebes, die Einheit der Reichswirtschaft die wesentliche Verbesse-

rung seiner Lebenslage.Deswegen überwiegt der Unitarismus dort,wo die Arbeiter überwiegen;in z.B. Bayern dagegen über wiegt der Föderalismus.Für den Arbeiter ist die Organisation des Arbeitsmarktes die wichtigste Forderung ,je grösser der Arbeitsmarkt ist,desto mehr Chancen hat seine Arbeitskraft zur Geltung zu kommen.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

5.Stunde 22.November 28.

Wir sind bei d r Organisation des Arbeitsmarktes durch das Reichsgesetz vom I6.Juli I927 stehen geblieben. Worin besteht nun nach unserem Recht die Organisation des Arbeitsmarktes bereits?

I.) Aus Arbeitsvermittlung

II.) Aus Berufsberatung

III.) Aus der Arbeitslosenversicherung.

Sie besteht weiter aus einer zum Zwecke der Berufsberatung, Arbeitsvermittlung usw. notwendigen "Beobachtung es Arbeitsmarktes".Sie sehen,dass hier das Wort Arbeitsmarkt im Gesetz ausdrücklich verankert ist.Die Berufsberatung hat die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.Also:Das Wort Arbeitsmarkt ist im Gesetz verankert. Die Beobachtung des Arbeitsmarktes ist ausdrücklich der Reichsanstalt zur Pflicht gemacht.I. ist dadurch zugegeben,dass der Arbeitsmarkt eben die Basis ist für alle ihre Handlungen,II. dass sie den Arbeitsmarkt theoretisch dauernd unter Aufsicht halten soll.Was uns fehlt ist, dass Arbeitsvermittlung und Berufsberatung Organisationen des Arbeitsmarktes darstellen,dass er dadurch verwandelt wird. Die Formen,in denen diese drei Dinge vor sich gehen,sind folgende:

Formen der Organisation: Die Reichsanstalt,Sitz in Berlin.Diese steht unter der Aufsicht des Reichsarbeitsministers und hat unter sich Landesämter,die aber nicht mit den Ländern und noch weniger mit den Preussischen Provinzen zusammenfallen,sondern Landesämter ist hier nur die Bezeichnung für die Mittelstelle,die II.Instanz.

Unter diesen stehen die Arbeitsämter. Das Recht hat sich hier also nach unten hin eine eigene Verwaltung geschaffen. Im Frühjahr 1927 dachte noch kein Mensch daran, die bewährte Gemeindetätigkeit der städtischen Arbeitsnachweise (Breslau, Berlin usw.) aufzugeben. Diese Gesetzesgeschichte ist eine der allerseltsamsten; mitten in den Beratungen der Ausschüsse haben ~~einen~~ sich sämtliche Parteien damals geeinigt und haben einen Initiative-Antrag der Parteien eingebracht, der den ganzen Entwurf des damaligen Ministers umwarf. Damals sagte man: Die in den Kommunen seit Jahrzehnten örtliche gewachsene Berufsberatung und Arbeitsvermittlung ist die Säule des ganzen Arbeitsgebietes. Dagegen sagte man jetzt: Wir kommen über die Schwierigkeiten nur hinweg, wenn wir endlich dem Reich eine eigene Verwaltung schaffen, so wie es z.B. die Finanzämter sind. Man muss sich endlich frei machen vor allen Dingen von der Konkurrenz der Stadt mit der Provinz. Die grossen Oberbürgermeister müssen direkt an die Reichskassen heran und können nicht immer erst den Umweg über die Städte einschlagen. Auch die Kommunen haben gesagt: Um endlich die Quengelei mit den Ländern los zu werden, wollen wir direkt ans Reich. So sind aus den städtischen, Reichsämter geworden, ein sachgemässer Aufbau der Arbeitsämter an den örtlichen Stellen vorbei. So von den örtlichen Arbeitsämtern z.B. konnten in Schlesien aufgehoben werden, also eine grosse zahlenmässige Verringerung. Auch an den politischen Grenzen in Schlesien vorbei griff man, Teile des Regierungsbezirkes Liegnitz und des Regierungsbezirkes Breslau sind in einem einzigen Arbeitsamt vereinigt. So ist also diese Organisation eine wirkliche Neugliederung des Reichs nach sachlichen Gesichtspunkten des Arbeitsmarktes und damit der Wirtschaft-

Also die volkswirtschaftliche Lage Deutschlands können Sie aus den Karten der Arbeitsämter studieren.

Diese Reichs-Arbeitsverwaltung ist nun dadurch charakterisiert,dass sie auch mit dem Beamtenbegriff weitgehend aufgeräumt hat.Leute,die Arbeitnehmer zu betreuen haben,dürfen nicht alle Beamte sein.Nur ein kleiner Teil dort ist beamtet.Die meisten sind auf Dienstvertrag angestellt.Vor §34 steht bezeichnenderweise die Ueberschrift: Beamte,Angestellte,Arbeiter.Der Präsident so wie die Vorsitzenden der Landesarbeitsämter und ihre ständigen Vertreter haben die Rechte und Pflichten der Reichsbeamten.Die Fachkräfte sind Angestellte und Arbeiter. Hier wird den sozialen Verhältnissen Rechnung getragen, der modernen Zersplitterung des ganzen Beamtenbegriffes. Man muss mit lockeren Arbeitskräften anfangen zu arbeiten, mit Arbeitnehmern.

§I AbsatzII.

Aufgaben im einzelnen.

Die Kompetenzkompetenz der Reichsanstalt.Die Reichsanstalt hat die Kompetenz,ihre Kompetenz zu erweitern. Sie ist also auf Wachstum eingestellt,und zwar in den Grenzen zur Regelung des Arbeitsmarktes: Also wir haben bereits die Kompetenz der Reichsanstalt für den gesamten Arbeitsmarkt,:Sie ist kompetent für die Regelung des Arbeitsmarktes.

Jetzt kommen erst in §58 die sachlichen Einzelheiten.

I. Möglichst vernünftige Stellenbesetzung.

II. Die Berufsberatung hat einerseits die körperliche und geitsige Eignung,andrerseits die Lage des Arbeitsmarktes und die Berufsaussichten angemessen zu berücksichtigen. Sie hat die Interessen des besonderen Berufes allgemeinen

sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten unterzuordnen.Es gibt sozial erwünschte und unerwünschte Berufe.Also z.B. der Beruf des Lackierers,der gefährlich ist,darf vernachlässigt werden beim Arbeitsnachweis,auch wenn darin Arbeitskräfte gesucht werden.Dann gewisse Berufe sind menschlich unwürdig.Z.B. der der Kellnerin in Norddeutschland.

§ 59 Die Arbeitsvermittlung soll unparteiisch sein. Die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ist untersagt.Also:paritätischer Arbeitsnachweise und Verbot der Schwarzen Liste.

Schliesslich,die Arbeitsvermittlung und Berufsberatung sind beide unentgeltlich.

Also Kennzeichen der modernen Arbeitsnachweise: Paritätisch,unentgeltlich,Ungültigkeit der schwarzen Liste.

§ 64 trifft nun die Regelung,wie man ohne Schwarze Liste den Arbeitnehmer doch kennzeichnet.Nur ihm amtlich mitgeteilte Eigenshhaften des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber kennen.Auskünfte müssen durch Zeugnisse,Referanzen usw.beschafft werden,niemals durch die Vermittlungsstelle selbst.Arbeitskräfte dürfen während dauernder Arbeitskämpfe nur vermittelt werden unter Hinweis auf die Tatsache des Arbeitskampfes.Hier besteht ein ängstliches Herausrücken der Vermittlung aus dem Kampfe,man versucht dadurch den Arbeitsmarkt zu immunisieren,es muss (das Arbeitsamt) ausdrücklich von der Tatsache des Kampfes Notiz nehmen,damit es nicht durch eine verkappte Neutralität dem anderen helfen kann,also bei Streik Unternehmern Arbeitswillige zuzuführen und dergl. Bei Aussperrung darf das Arbeitsamt den Arbeitnehmer nicht auf einen Arbeitgeber,der nicht mitmacht,aufmerksam machen und umgekehrt.

Die Arbeitslosenversicherung.

Wer bekommt Arbeitslosenversicherung?was ist die Voraussetzung dazu? Um arbeitslos werden zu können,muss man erst einmal gearbeitet haben.Erwerbslos kann man auch sein,ohne je gearbeitet zu haben.Früher gab es als Uebergangszustand die Erwerbslosenfürsorge,dabei liegt der Fortschritt darin,dass sie nicht als Armenfürsorge galt.Armenfürsorge entrechtet den Menschen,nahm ihm früher sogar sein politisches Wahlrecht.Dagegen hat sich die Arbeiterschaft aufgelehnt.Der pauper,der den Pauperismus erzeugt hat,wie man die Vorstufe der modernen Arbeitslosigkeit genannt hat,ist ein Gegenstand des öffentlichen Mitleids,der Verachtung;man steht hilflos davor,man versucht,diesen Pauper in Arbeitshäusern,Spinnhäusern usw. unterzubringen,und ihn zu einem nützlichen Gliede der menschlichen Gesellschaft zu machen,aber man entrechtet ihn, er fällt durch die Maschen der bürgerlichen Gesellschaft hindurch.Dieser Pauper,der die ganze englische Geschichte von 1750 - 1850 bestimmt hat,ist die erste Stufe des Industrieproletariers,den man noch misst an dem der durch persönliche Schuld arbeitslos geworden ist.Dieser Gesichtspunkt,dass der Bettler genau so zu der sozialen Stufenfolge gehört wie der König,dieser Zustand führt zur Armenfürsorge,diese Auffassung,dass das Bettelking unentbehrlich ist zwar für das schöne Bild,dass es aber keine Rechte zu beanspruchen hat.Die Armenfürsorge hat auch den Pauper so behandeln wollen wie den alten Bettler,;beim Bettler ist es das individuelle Schicksal beim Pauper das noch nicht verstandene allgemeine Schicksal der Auflösung der Organisation des flachen Landes, die Freisetzung von ländlichen Arbeitskräften auf einen allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Erwerbslosenfürsorge heute

(bis I927) bedeutet schon,der moderne Arbeiter wird nicht als landflüchtiger in einen grösseren Kreis übertretender Mensch aufgefasst,sondern jetzt ist er Mensch geworden in dem volkswirtschaftlichen Vorgang der Marktbildung von Arbeitskräften,notwendig ein Bestandteil des Marktes, er muss zu Zeiten zu der Reservearmee gehören,ohne dass das mit seinem persönlichen Schicksal zusammenhängt und und ohne dass er deswegen auf den Markt fällt,weil er das I. Mal von Ostpreussen nach Westphalen wandert.Der Pauper der landflüchtige Mensch- der Erwerbslose,der aus dem Krieg heimkehrende,hier nicht unterkommende Mensch.
Heut auf dem grossen Arbeitsmarkt tritt immer wieder der Fall ein,dass man auf den Markt fällt.
Ausdrücklich stand im Gesetz: Erwerbslosenfürsorge ist keine Armenfürsorge,d.h. ist ohne Einfluss auf die Mündigkeit,der Erwerbslose kann trotzdem Vormund sein,kann wählen usw.Die Erwerbslosigkeit ist ein Begriff,der mit dem Krieg auftauchte.Erwerbslos war,wer 4 Jahre im Krieg war und dann plötzlich heimkam.Hier hat man zu helfen versucht indem man sagte: Jeder Arbeitgeber hat die Pflicht, die Leute auf die selbe Stelle einzustellen,in der sie I9I4 waren.Zurückrekrutierung der Soldaten in die Zivilmaschinerie.Aber das schien nur eine Hilfe,denn natürlich konnten die alten Arbeitsstellen nicht alle wieder gefunden werden.Auch die Arbeitgeber waren gefallen,die Betriebe eingegangen.Dann kam die Inflation,die Auflösung der alten Wirtschaftsordnung ,die Umstellung,und nach I923 die ungeheure Arbeitslosigkeit;ein vollkommener anderer Wirtschaftskörper als vor dem Kriege.Da wurde der Begriff der Erwerbslosen auf die 2 Millionen Arbeitslose ausgedehnt, die wir damals hatten.Damals erfasste die Erwerbslosenfürge den,der zwischen Krieg und Erwerbslosigkeit eine Stelle nachweisen konnte.Heute können wir die Folgen des Krieges

dem Einzelnen nicht mehr nachweisen,deswegen sind wir zu dem Begriff der Arbeitslosigkeit übergegangen. Die Arbeitslosigkeit setzt das Kriegsschicksal nicht mehr voraus,sondern,wenn man überhaupt einmal im Arbeitsprozess dringestanden hat,kann man arbeitslos sein. Für das Hauskind,auf dem Lande kommt das kaum in Frage,es wird kaum schon in einem bezahlten Arbeitsverhältnis gestanden haben.Anstelle der Erwerbslosenfürsorge hat man nun eine Arbeitslosenversicherung,eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit gesetzt.Die Kalkulation dieser Versicherung ist natürlich ausserordentlich schwierig,denn wie soll man denn das volkswirtschaftliche Ergehen voraussagen. Es gibt ja nun zwar eine Wissenschaft,die sich damit beschäftigt, Die Konjunkturforschung,die moderne Wetterkunde für den sozialen Himmel,aber sie ist tatsächlich noch etwas meteorhaft.Wegen dieser ausserordentlichen Schwierigkeit der Versicherung ist bei der Reichsanstalt ein grosser Reservefonds aufgespeichert,wodurch sie fähig wird,Irrtümer auszugleichen.Diese Reservebildung ist für das Gesetz das Kernstück gewesen,um die ganze Versicherung schlagfertig zu machen.

§ I42 Die Mittel,die die Reichsanstalt zuR Durchführung ihrer Aufgaben braucht,werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgebracht,sie werden durch die Krankenkassen erhoben.Die Arbeitslosenversicherungsorganisation ist also auf die Krankenkassenorganisation angewiesen,ist aber durchaus nicht dasselbe.In der Reichsanstalt wird der sogenannte Notstock gebildet,der mindestens zur Unterstützung von 600 000 Arbeitslosen für 3 Monate reichen muss.Das ist also des Pudels Kern: In jedem Augenblick muss man aus Mitteln der Reichsanstalt 600 000 Arbeitslose 3 Monate lang

erhalten können.Beitragpflichtig sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte.Anspruch haben solche,die in den letzten I2 Monaten vor der Arbeitslosigkeit mindestens 26 Wochen in einem versicherungspflichtigen Gewerbe gewesen sind.Von der Arbeitslosenmeldung aus wird gerechnet,ob einer Anspruch hat.Damit ist ein sehr grosser Spielraum gegeben.Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hat: Wer sich gemeldet hat und in den letzten I2 Monaten mindestens ein halbes Jahr gearbeitet hat,ferner wer arbeitsfähig,arbeitswillig,aber unfreiwillig arbeitslos ist. D.H. der nicht arbeitsfähige Mensch kann nicht arbeitslos sein,der ist arm,aber nicht arbeitslos.Damit schützt sich die Arbeiterschaft gegen das Zusammengeworfenwerden mit dem Lumpenproletariat.Die Arbeiterschaft ist ein Stand, mit ganz bestimmten wirtschaftlich notwendigen Qualitäten, dazu gehört eben auch,die zeitweilige Arbeitslosigkeit. Der Arbeiter ist der Exponent der modernen Wirtschaftsordnung,was Rationalisierung usw. angeht,er ist von dem Kapital erzeugt als notwendiges Produktionsmittel,mit all seinen Eigenschaften,guten und bösen.Die Unternehmer können sich nicht beklagen,dass die Arbeiter so sind,wie sie sie in ihren Fabriken zurechtmodeln.Der Arbeitsscheue ist von dem Produktionsprozess überhaupt noch nicht erfasst.Er soll keinen Anspruch haben.Die Arbeitswilligkeit zu prüfen ist die wahre Crux.Wann ist ein Mensch arbeitswillig? Nicht wenn er irgendeine beliebige Arbeit tut. Gerade weil die Arbeiterschaft ~~als~~ ein bereits geformter Körper,der aus der modernen Wirtschaft hervorgeht,ist, darf man ihr nicht zumuten,irgendeine Arbeit zu tun.Er würde da seine Fachausbildung verlieren usw-. Er versucht und muss versuchen in seinem Beruf zu bleiben.

Das Problem der Arbeitswilligkeit liegt in der Frage: Wie lange,wie sehr,kann man einer bestimmten Menschenart,einem Schlosserlehrling,einem Anstreicher usw. zumuten,sich noch für einen Anstreicher auch in Zukunft zu halten.Solange ich mich als Feinmechaniker z.B. fühle, so lange muss ich auf mich halten,und ich vergebe mir etwas,wenn ich etwas anderes tue.Hier liegt die Entscheidung beim Einzelnen,jeder muss selbst wissen,wie lange er es durchführen kann.Das ist keine Angelegenheit des Wissens, das ist eine Angelegenheit des Glaubens.

Die moderne Arbeitslosigkeit ist nicht ein blosses Heraus - schwemmen von Arbeitskräften aus dem volkswirtschaftlichen Prozess,ins leere Nichts,ins Ungeformte,sondern sie bedeutet nur,dass in einem bestimmten Erwerbszweige vorübergehend keine Arbeitskräfte gebraucht werden,aber schon morgen können sie wieder gebraucht werden. Zur Arbeitswilligkeit gehört keineswegs die Bereitschaft,jede Arbeit zu tun.

Vorlesung A r b e i t s r e c h t

6.Stunde 27.November 28.

Wir sprachen schon von dem Notstock der Reichsanstalt.Dieser Notstock ist z.B. augenblicklich aufgegessen; es besteht also eine Krisis finanzieller Art.Da hat die Reichsanstalt infolgedessen folgenden Vorschlag gemacht, Noch eine weitere Versicherung neben die Arbeitslosenversicherung zu setzen:eine Sonderfürsorge für Saisonarbeiter, womit sie z.B. das Bauarbeitergebiet und ähnliche Berufe abschieben kann auf eine Sonderkasse. Neben die Arbeitslosenversicherung soll jetzt eine Fürosrge für Saisonarbeiter treten,d.h. für Arbeiter,zu denen es gehört,dass sie in bestimmten Zeiten arbeitslos sind,deren Eigenschaft es ist, ab und zu arbeitslos zu sein.Ferner gibt es eine Krisenfürsorge,die steht im Gegensatz zur Saisonarbeiterfürsorge aber auch zur regulären Arbeitslosenversicherung .Krisenfürsorge heisst: Wenn ein Mann arbeitslos wird,so gehört das zu seinem Berufsschicksal,aber im normalen Verlauf der Dinge ist anzunehmen,dass er nach 6 Monaten wieder resorbiert wird.Wenn man die Statisken über die Zahl der Arbeitslosen liest,so hat man daraus noch kein richtiges Bild,denn man weiss ja nicht,wie lange der einzelne Arbeiter wirklich arbeitslos ist.Man weiss nämlich nicht,wenn man liest,dass es z.B. vor 3 Wochen 8000 Arbeitslose gab und nun nur noch 6000,weiss nicht,ob nun diese 6000 Arbeitslose immer noch dieselben sind wie vorher oder ob das gewechselt hat und andre an ihre Stelle getreten sind.Darauf aber kommt es an bei der wirtschaftlichen und moralischen Beurteilung der Arbeitslosenfrage. Ist es blos eine Verschiebung,sind wieder die anderen resorbiert worden oder liegt eine Krisis vor,sodass etwa ein ganzer Gewerbezweig überhaupt nicht seine Leute

verdauen kann;es ist die Frage,sind wir auf einem Verschiebebahnhofe oder auf einem jener schrecklichen Bahnhöfe auf dem Balkan wo seit 1916 die Eisenbahnwagen nicht mehr weggeholt werden und dort verkommen.Diese Zweiten erfasst nun die Krisenfürsorge. Die Krisenfürsorge baut sich auf der Voraussetzung auf: 26 Wochen lang bekommt der Arbeitslose Arbeitslosenunterstützung;ist er dann immer noch arbeitslos, fällt er heraus aus der Arbeitslosenversicherung und untersteht dann der Krisenfürsorge. Das ist auch noch nicht Armenfürsorge,man will den Arbeiter möglichst davor bewahren, deklassiert zu werden;aber die Versicherung kann diese Krisen nicht tragen,sondern es müssen dazu Sondermittel der Verwaltungsbehörden zur Verfügung gestellt werden,die die Verrechnungsstelle der Reichsanstalt nichts angehen. Die Sonderfürsorge kann schon vor 26 Wochen Arbeitslosigkeit in Kraft treten,die Krisenfürsorge erst nach 26 Wochen Arbeitslosigkeit.Die Frist von 26 Wochen spielt auch die andere grosse Rolle der Meldung als Arbeitsloser(s.o.)
Die Arbeitslosenversicherung ist ein internationaler Vorgang der Zeit nach dem Kriege,die bedeutet die Uebertragung der Wehrpflicht,der Schicksalsgemeinschaft aller Volksgenossen auf das Arbeitsverhältnis.Alle Länder der Welt haben die Dienstpflicht im Kriege einführen müssen,die Folge davon war:die Soldaten,die nach Haus kamen,konnte man nun nicht auf die Strasse setzen.Die Arbeitslosenversicherung ist besonders in den angelsächsischen Ländern als ganz abnorm empfunden worden,bei uns mehr oder weniger selbstverständlich als etwas von den Beamten gemachtes hingenommen worden. Die Arbeitslosenversicherung ist eine Solidaritätserklärung der im Staat verankerten Kräfte.Ob der Staat das durchhalten kann ist noch die Frage. Früher wanderten die Leute aus,

oder man konnte sie als Kanonenfutter in fremde Länder vermieten---Sie müssen begreifen,dass die Arbeitslosenversicherung ein ganz revolutionärer Vorgang ist,wir nehmen es nur nihct wahr,weil wir mit Versicherungen überschüttet sind; sie ist eine Solidaritätserklärung der Gesellschaft, niemand,der die Waffen trägt,kann nachher von der Gesellschaft im Stich gelassen werden.Nicht nur die Wehrpflicht, sondern auch die Hilfsdienstpflicht hatten wir im Kriege. Dem heutigen Aufgebot jeder Arbeitskraft im Kriege entspricht die Arbeitslosenversicherung im Frieden. Diesen Zusammenhang der absoluten Durchführung der Kriegssolidarität (Flugangriff,Gasangriff usw.trifft heut die zivile Bevölkerung mehr als die feindliche Truppe) diese Tatsache spiegelt sich in unserem Arbeitsrecht.Kein Staat kann aus dieser Zwangsjacke heraus.Die Tatsache,dass im Notfall alle dran glauben müssen,zwingt,daraus die Konsequenzen für den Nicht Kriegszustand zu ziehen.Die Veränderung der Lage der zivilisierten Bevölkerung im Kriege spiegelt sich in dieser Massnahme.In England konnte man vor dem Kriege wirklich sagen:Jeder ist seines Glückes Schmied.Auch im Kriege war der einzelne nicht identisch mit der Flotte,die Parole hiess: business as usual.Nach dieser Auffassung des Staates als Spezialmaschinerie gibt es selbstverständlich (wie es bei uns noch vor 1870 war) für das zivile wirtschaftliche Schicksal keine Solidarität.Heut ist der einzig sichere Posten,den man im Kriege haben kann,der General zu sein. Ich muss hier weitergehen.

Wir kommen nun zu den grossen Mächten auf dem Arbeitsmarkt.

§2 Die Organisation der Arbeitnehmer und der

Arbeitegeber auf dem Arbeitsmarkt.Man nennt diese Gebilde im I9.Jahrhundert die Koalition;dabei ist die Frage, ob auf dem neugebildeten Welt- und Reichsarbeitsmarkt ein solches Zusammengehen wirtschaftlich ~~gleich~~ Interessierter für das Arbeitsverhältnis gestattet ist.Im I9.Jahrhundert haben wir die Kämpfe um die Koalitionsfreiheit.Heut ist das Wort Koalition schon fast ausgestorben. Die Koalitionsfreiheit ist das Pal-adium,um das bis I9I8 noch gekämpft worden ist.Was bedeutet das.? Die französische Revolution hatte alle Gruppierungen unterhalb des Staates zerschlagen.Damals sagte man: wir haben nun die Individuen so geschwächt und den Staat so mächtig gemacht,dass wir den Individuen wieder etwas Zusammenhang gestatten können. Alle Städte,Stände,Prominzen usw. waren zermalmt vor dem absoluten Willen der Staatsgewalt.Als einzige Freiheit blieb nun übrig die Vereinsfreiheit.Sie steht aber im Gegensatz zur Koalitionsfreiheit,sie bezieht sich nur auf das Recht, einen Gesangsverein,einen Kegelklub ,also einen Verein für ideelle Zwecke zu gründen,das ist die Vereinigungsfreiheit,die in unserem BGB geregelt ist.Das ist also das,was in Deutschland das Schicksal des deutschen Spiessers bestimmt hat;der geht in einen Gesangverein und im übrigen hat der Staat die Verwaltung.Die Koalitionsfreiheit dagegen ist etwas Gefährlicheres ,sie hat es mit Wirtschaftskämpfen zu tun?.Da man im I9.Jahrhundert mehr oder weniger in diese neue freie Wirtschaft hineinstolperte,hatte man die Idee,diese Wirtschaftskämpfe nicht zuzulassen; ein Streik galt als Verbrechen,wie es heut noch z.B. in Pensylvanien ist.Der,der eher imstande ist,den Streik zu beendigen,ist der loyalere,der dem Staat genehmere.Die Koalitionsfreiheit ist etwas,wovor der gewöhnliche Staatsbeamte zunächst fassungslos stand,hier war plötzlich eine Vereinigung von Mächten.Im modernen Staat gibt es keine ~~Über-~~

überstaatliche Organisation wie die Kirche z.B. im Mittelalter,und auch keine unterstaatliche. Dieser Zerschlggungsprozess des Staates versucht auch dieses Zusammenballen und Zusammenrotten der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern.Es war nur die Treue des Liberalismus,des wirtschaftlichen Liberalismus zu sich selbst als er sagte: Was ich dem einen erlaube,kann ich dem anderen nicht vorenthalten.Wenn ich Leute in das Wirtschaftsleben hinausschicke,denen ich gestatte Aktiengesellschaften zu gründen zu ihrem wirtschftlichen Vorteil,dann muss ich auch den Arbeitnehmern erlauben,sich für ihren Wirtschaftlichen Vorteil,um höheren Lohn zu bekommen,zu koalisieren. Sie sehen, wie dicht hier Licht und Schatten nebeneinander liegen. An sich hat der Liberalismus diese Arbeitskämpfe nötig gemacht,weil er die Arbeitskräfte aus den Dörfern usw. auf den freien Markt warf.Die Arbeitskraft sagt sich also: Ich kann nur mit meinem Pfunde wuchern,dadurch dass ich mich koalisiere.Der Liberalismus muss das zulassen,denn es entspricht seinen eigenen Prinzipien.So sieht man wie jede Aera über sich hinaus wächst;der Liberalismus meinte eigentlich nur das Bürgertum,ein Grundrecht für alle,man kann nicht dem einen vorenthalten,was man dem anderen gibt.Bei uns muss das Bürgertum der Arbeiterschaft grundsätzlich die Privilegien geben,die es selber beansprucht.Das ist bei jeder Revolution so. Die Koalitionsfreiheit ist das Spiegelbild der wirtschaftlichen Freiheit des I9.Jahrh. während die Vereinsfreiheit der Rest von Volksfreiheit ist gegenüber der staatlichen Autorität.Also ganz verschiedene Dinge. Nun hat man aber diese Koalitionsfreiheit ausserordentlich zu beschränken gesucht,d.h. man empfand den Unterschied ob sich Kapitalmassen zusammenballen oder Arbeitskräftein der Wirtschaft.Das eine ist ein Bankguthaben,

bei dem anderen handelt es sich um lebendige Menschen. Die haben die unangenehme Eigenschaft, einen Umzug zu machen, usw. Das eine kostet Bankbeamte, das andere kostet Polizei. Diese Unterschiede haben die Koalitionsfreiheit zu einer hinkenden gemacht. Grundsätzlich bewilligt worden, aber in der Reichsgewerbeordnung steht; dass es jedem frei steht, sich zur Ermöglichung von besseren Arbeitsbedingungen zusammenzuschliessen aber aus den geschaffenen Einrichtungen findet weder Klage noch Einrede statt. Man hat also die Koalitionsfreiheit wie eine Naturalobligations der Arbeitnehmer und Arbeitgeber behandelt bis 1918 im Frühjahr: die Gerichte wollten damit nichts zu tun haben, man wollte die Sache nicht fördern und nicht verbieten. Für die Zukunft sollte kein Rechtszwang, keine Vollstreckung möglich sein. Natürlich haben sich die Arbeitnehmer gegen diese hinkende Form der Vereinigungsfreiheit gewehrt und heut ist diese Bestimmung aufgehoben. Betrachten wir den vorhergehenden § 152 der Gewerbeordnung, so ist er durch seine negative Fassung interessant. Wir kommen noch von der alten Stadtwirtschaft, der Zeit des Zunftzwanges, wo der Geselle nicht dem Meister aufkündigen darf usw., und nun wird das zusammengefasst und diese Bestimmungen sollen als aufgehoben gelten. Also §152 verrät in seinem negativen Ausdruck noch das Neue, das die Koalitionsfreiheit damals, 69, darstellte. Im Jahre 69 ist die Koalitionsfreiheit bei uns geschaffen und die Formulierung ist noch so furchtbar schüchtern, man hat noch keinen Gesamtausdruck für den heutigen Arbeitnehmer. Und nun ist dieser § wichtig, weil er den Inhalt der Koalitionsfreiheit gleich an den beiden wichtigsten Fällen demonstriert; es handelt sich hier nicht um Gesangsverein und Klavierspielen, sondern um Einstellung und Entlassung von Arbeitern, also um Arbeits-

Die Koalitionsfreiheit ist die Zulassung der Arbeitskämpfe auf dem Arbeitsmarkt.Die Parteien auf de Arbeitsmarkt sind Kapital und Arbeit.Auf dem Arbeitsmarkt ist es so,dass man nicht zu sagen braucht,Der Unternehmer und der Arbeiter stehen sich gegenüber, sondern es ist tatsächlich der Markt,auf dem die Arbeit gehandelt wird,und es ist das Kapital,das fruchtbar werden will und Produktionsmittel,das sich hinüberwagt auf den Markt um in Gang zu kommen.Hier besteht die Schwierigkeit,den Kapitalisten vom Unternehmer zu trennen.Hier stehen sich Kapital und Arbeit gegenüber, im einzelnen Betriebe stehen sich Betriebsleitung und Arbeitskraft gegenüber. Auf dem Arbeitsmarkt wird der Artikel Arbeit von der Macht des Kapitals,dem Inbegriff aller Produktionsmittel,der potentiellen Energie des Einsetzens von Menschenkraft gedrückt. Nun versucht dieses Kapital mit seiner Ueberlegenheit an Zeit,an Rückhalt, die Einkaufsbedingungen möglichst niedrig zu gestalten,die Arbeiter,sie möglichst hoch zu halten,also Vorenthaltung der Arbeit und Entlassung der Arbeiter,um auf die Lohnbedingungen zu drücken.Entlassung hier also als Mittel im Kampf um die Arbeitsbedingungen,unter denen das Kapital sich bereit erklärt Arbeit in Gang zu bringen. Aufgehoben ist eine Weitere Begrenzung,das Streikpostenstehen ist nicht mehr strafbar.Wenn z-B. in Waldenburg gestreikt wird,so dreht sich der Schupo schweigend um,bis der Arbeitswillige beseitigt ist.Der Liberalismus hat das Streikpostenstehen verboten nach dem Prinzip,Jeder ist seines Glückes Schmied,nach dem Prinzip,nach dem Bismarck die Sonntagsruhe nicht einführen wollte. Die Arbeiter sagen natürlich,für die Durchführung eines Streikes ist das Streikpostenstehen die Voraussetzung. Die

Ungleichheit der Kampfmittel auf der Kapitalsseite und auf der Arbeiterseite.Die Kampfmittel des Kapitals sind geräuschlos.Die Mittel der Arbeiter sind handgreiflich,es ist eine wirkliche Fleisch- und Bluttatsache,das andere eine papierene Tatsache.In diesem Streikpostenverbot liegen nun diese Klumpfüsse,dieser Hinkfuss für die ganze Freiheit der Arbeiterschaft. Der Fabrikant kann sehr schnell feststellen,ob niemand in die Fabrik kommt,er kann zuschliessen.Die Arbeiter können schwer feststellen,ob auch wirklich niemand arbeitet.Das Kapital kann überall durch Kaution binden,durch Hinterlegung von grossen Summen,das wirtschaftliche Interesse kann dadurch gebunden werden, das kann die Arbeiterschaft nicht,sie kann nur auf die Wirkung der in ihr zusammengeschlossenen Solidarität rechnen.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

7.Stunde 28.November 28.

Wir haben gestern den eigenartigen Charakter der Koalition geprüft; einmal ist sie möglich auf dem Boden des Liberalismus,der jedem Individuum den Zusammenschluss gestattet,auf der anderen Seite sind die Koalitionen doch,weil sie das Arbeitsverhältnis ergreifen,nicht geistige,geräuschlose,machtlose Vereinigungen,sondern unruhig und bringen Gefahr mit sich.Infolgedessen haben wir ihre Bildung in dem bisherigen Rechtsleben als hinkende Verbände,d.h. als auf der einen Seite vom Recht zugelassen,auf der anderen Seite ihm unheimlich,bezeichnet.
Folgende Sätze sind zunächst zu rekapitulieren.
Koalitionen sind Vereinigungen zur Durchführung von Arbeitskämpfen.Wenn wir uns diesen erst (2) Satz (1) noch einmal hin und her drehen,so ist natürlich das Wort Durchführung zu Ende zu denken,durchzudenken.
Wenn die Koalition eine Vereinigung von Arbeitnehmern zur Durchführung von Arbeitskämpfen ist,dann heisst dass,~~dann heisst das~~,dass die Beendigung des Arbeitskampfes auch zu ihren Aufgaben gehört,der Kampf ist also nicht Selbstzweck,sondern der Frieden ist das Ziel ,Kampf ist der Weg.Gekämpft muss werden,ohne Kampf wäre kein Frieden.Das widerspricht der liberalen Ideologie,die den Frieden immer haben möchte.Aber doch ist die Koalition eine Kampfvereinigung,die den Sinn hatte,am Schluss des Kampfes zum Frieden zu kommen.
Also:die Durchführung von Arbeitskämpfen und deren Friedensschlüsse.Auf der anderen Seite ist die Koalition in ihrer rechtlichen Lage zweifelhaft.

Wie ist die Koalition heute verfasst? Sie haben schon gesehen,dass sie ursprünglich als Naturalobligation gebaut war,das Gesetz hat jetzt die Möglichkeit gegeben durch die Reichsverfassung,wenn man sie als Gesetzeskraft interpretiert in diesem Punkte.Artikel 159 "Vereinigungsfreiheit " usw. ist für alle Berufe gewährleistet,alle Einschränkungen sind rechtswidrig usw.Man hat also aus Artikel 159 abgeleitet, dass aus der Naturalobligation eine Vollobligation geworden ist,indem man das Wort "Freiheit" als "Freiheit sich endgültig zu binden"interpretiert.Der Wortlaut ist zweifelhaft,es ist eine gefährliche Interpretation.Es handelt sich nur darum,ob die Koalition gegen ihre Mitglieder Zwang üben kann,die Koalition selber Zwang üben kann. Es handelt sich um den Dichtigkeitsgehalt der Koalition selbst bei der Naturalobligation.Ob das nun verändert ist dadurch,dass man sagt: die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet,bleibt zweifelhaft.Den nächste Satz: ..."welche die Freiheit zu behindern suchen,sind rechtswidrig"...fasst man nun auf,dass aus der Naturalobligation eine Vollobligation geworden ist.Da muss man den Gesetzgeber von 1869 interpretieren.Hier wird doch die Tendenz beseitigt:alle Abreden,die die Koalitionsfreiheit zu behindern suchen,sind rechtswidrig.Der Gesetzgeber hat diese möglichst locker halten wollen,~~damit~~ Wenn man also diese .."alle Abreden und Massnahmen,die zu behindern suchen sind rechtswidrig"auch auf den Gesetzgeber ausdehnt, kommt man zur negativen Koalitionsfreiheit:Das bedeutet,dass sie die Stärke erworben hat,dass man nicht mehr aus ihr herauskann.Die Sache hat eine gewisse

praktische Bedeutung,weil das Handelsgesetzbuch au h auf den §159 Bezug nimmt.Alle schwarzen Listen sollen wie Koalitionsabreden behandelt werden.Es besteht heut die Neigung,die Freiheit der Koalition als aus der Reichsverfassung ~~abgeleitet~~ folgend abgeleitet zu sehen und sie damit zu einer Vollobligation zu entwickeln.

Ein zweiter Satz,den wir gleich aus dieser bisher hinkenden Rechtslage entwickeln müssen.Die Koalitionen sind zwar Mächte unseres öffentlichen Lebens aber sie sind keine Körperschaften des öffentlichen Rechts.D.h.wir lernen hier etwas Neues kennen,was in der Zivilrechtsordnung sonst eigentlich nicht existiert.Nicht einmal Körperschaften des Privatrechtes,etwas Drittes sind sie.In den 50iger Jahren,wo die Koalitionen diesen mannigfachen Beschränkungen unterlagen,haben sie nicht für gut befunden,sich in die Rechtsform,wie sie das Vereinsrecht ihnen zur Verfügung stellt,einzufassen,sie haben dem Gesetzgeber nicht den Gefallen getan, sich in Form eines Vereins zu gründen, sondern sind Personenvereinigungen tatsächlicher Art geblieben,mit eigenem Namen aber ohne vom Recht anerkannte Rechtsform,ein nicht rechtsfähiger Verein,ein negativ ausgedrücktes Wesen wird behandelt wie die Gesellschaft des BGB. Wenn Sie die Form des BGB,die für Gesangsvereine geeignet ist,auf Gebilde von 100 000en von Arbeitern übertragen, so wird sie zur Sinnlosigkeit,das Gesellschaftsrecht angewendet auf 100 000 e von Menschen wird zur Karikatur. Die Gewerkschaften haben sich aber trotzdem entwickelt. Und jetzt denken sie gar nicht mehr daran,aus dieser Formlosigkeit herauszugehen,sie lehnen es ab, e.V. zu werden ,dafür gibt es viele Gründe,z.B. wollen sie nicht eine Mitgliederliste einreichen,1.könnte das unliebsame Folgen haben 2.wäre das allein schon eine Lebensarbeit für einen Stab diplomierter Volkswirte.Ein weiterer wichtiger Punkt:

Körperschaft des öffentlichen Rechts ist nichts als eine Vereinigung,der der Staat Zwangsgewalt leiht, von der er anerkennt,dass sie eigentlich ein Staatseinzelleben hat,die Mitglieder können darin gezwungen werden usw. Bei uns hat der Staat den Gewerkschaften nicht diese Gewalt gegeben,aber in anderen Ländern. In Wirklichkeit machen doch jeztzt die Gewerkschaften die Politik und die Arbeitgeberverbände.In Deutschland haben wir die Gewerkschaften nicht als Einheitsgewerkschaften,sondern als Richtungsgewerkschaften,eine Mehrzahl von Arbeitnehmervereinigungen für jeden Berufszweig,deswegen ist es unmöglich,die Gewerkschaften als Körperschaften des öffentlichen Rechts zu verfassen,weil die Richtung des öffentlichen Lebens,die jede Gewerkschaft aufsucht,eine andere ist. Jede der Gewrkschaften sucht das Schiff und seine Mannschaft in einen anderen Hafen zu lotsen.Das ist ganz wörtlich zu nehmen,sie verheisst jedem eine andere Heimat.Beachten Sie bitte wohl,wenn ich hier von Richtungen sprechen,so meine ich damit den geistigen Heimatbereich der Gewerkschaft,nicht :Teppich-Porzellan-Papierarbeiter usw.sondern mit Richtungen sind gemeint die "Freien Gewerkschaften" "Christlichen Gewerkschaften" und die "Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften" Denn ihre Existenz ist konstitutiv für die ganze Ausbildung unseres Gewerkschaftswesens.Die Hirsch-Dunkersche ist die älteste Richtung,sie kommt aus dem Liberalismus, sie versucht die bürgerlich rechtliche Welt dem Arbeitnehmer durch die Koalition zugänglich zu machen.Der Führer und Leiter Hirsch,der die Sache in England gesehen hatte,importierte sie nach Deutschland.Ging mit Schulze-Delitzsch,der die Genossenschaften leitete, zusammen,der in den 60iger Jahren das einführte. Also die älteste Gewerkschaft aus liberalem Geist,

will Anwendung der bürgerlichen Lebensformen auf die Arbeiterschaft.Damals wurde die Gesellschaft von Karl Marx als antisozial empfunden und abgelehnt.Die Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften bereiten also gerade für ihre Mitglieder als Heimat vor die Landung bei Schillers Glocke.Als Beispiel führe ich immer gern das berühmte Fabriktor aus den 70er Jahren an,mit dem Motto:Arbeit ist des Bürgers Zierde,Segen ist der Mühe Preis".
Für das Zeitalter der 60er,70er Jahre ist das natürlich schon etwas wackelig.Immerhin:es ist das der Versuch,der in England geglückt ist;dort sind die Gewerkschaften die Träger der bürgerlichen Ideologie bis 1918 geblieben und es eigentlich im Grunde heute noch.Die sogenannte Arbeiterpartei in England ist doch das Gegenteil von Sozialismus.Sie heisst ja auch nicht Arbeiterpartei,sondern labour party-Arbeitspartei.=Die Gewerkschaften der Hirsch-Dunkerschen Färbung sagen dem Arbeiter:Wenn Du Dich gewerkschaftlich organisierst,findest Du auf diesem Umwege Deinen Frieden im Schosse der bürgerlichen Gesellschaft; das ist das Entscheidende.Die bürgerliche Gesellschaft braucht,um den Arbeitnehmer zu erfassen,einen Umweg ,der Arbeiter ist friedlos,auch nach der Hirsch-Dunkerschen Lehre.Die moderne Individuengesellschaft ist für den Arbeiter ungeeignet,wenn er sich nicht koalliert,wenn er nicht in den Arbeitskampf eintritt.Kampf wird also auch hier gefordert innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung als Vorbedingung,damit er zu seinem Recht kommt.Also hier auch schon die Ideologie preisgegeben,als käme der einzelne von selbst zu seinem Recht,nur durch die Koalition.
Wir haben also bei den Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften zunächst einmal sich gegenüber:Bürgertum und Arbeiterschaft. Die Arbeiterschaft steht noch draussen,wird aber auf dem Umwege über die Koalition hereingeführt in die bürgerliche Gesellschaft,.

Wie ist es nun bei den Freien Gewerkschaften?
Sie lehnen das Hineinfügen in die bürgerliche Gesellschaft durch Hinzufügen der Koalition ab,sondern der Kampf dienet dem Ziel der Zusammenfassung der Arbeiterschaft · zum Aufmarsch in ein neues Land,in die klassenlose Gesellschaft:Aufhebung der Klassen auf dem Umwege über die Ausmerzung des Bürgertums;das kommt in das gelobte Land nicht mit hinein.
III.die christlichen Gewerkschaften stehen zu der modernen Gesellschaft im Widerspruch,sie wollen auch an der Gesellschaft vorbei,wollen die Arbeiterschaft nicht dieser Gesellschaft zuführen,sondern dem Evangelium,Diese drei Möglichkeiten müssen Sie bitte ganz ernst nehmen,denn sie bedeuten,dass bei der Gewerkschaft die Tatsache des Arbeitskampfes die Verwurzelung des Arbeiters in der modernen Gesellschaft in Frage stellt.Die Koalition kommt nicht nur in die Welt um dem Arbeitnehmer das Kämpfen zu ermöglichen,sondern dass er Heimat über sie hinüberfindet .Und die Richtung der Kampfgruppe bedeutet,wo diese Heimat,diese Einwurzelungsgelegenheit,dieser Rückhalt des Arbeitnehmers gesucht wird.Die Gwerkschaft selbst konnte es ja als rein militärische Formation nicht sein muss hinter sich ein geistiges Ziel setzen,und diese Zielsetzung liegt nun einmal im Bestehenden:fügt die Gewerkschaft hinzu und Ihr seid zufrieden,oder sie kann liegen in den Untergründen einer Glaubensexistenz in kirchlicher Form,oder in dem neuen Lande der klassenlosen Gesellschaft. ~~Es-be~~ Das ist natürlich ein ausserordentlicher Gegensatz zwischen christlichen und Freien Gewerkschaften,.Hier wird die Erbsünde bejaht,-der Sozialismus dagegen ist schlechterdings monistisch und erkennt nicht an,dass die Welt immer aus diesen zwei Welten besteht,der Alltagswelt und der Sonn-

tagswelt oder dem Diesseits und dem Jenseits.Aber jede alternde Organisation muss sich an ihre Brust schlagen und sagen:ich bin doch eigentlich ein greulicher Mensch, und so geht es natürlich auch den Sozialisten,es scheint ihnen zweifelhaft,ob es wirklich ein Glück ist,unter Sozialisten zu leben.Diese Spannung zwischen dem geistigen Ziel und der Formation selbst deutet auf etwa was der an sich Rechtsordnung nicht zugänglich ist,Heimat. Heimat ist etwas, wovon die Wirtschaftsordnung nichts weiss.Verwurzelung von Menschen gibt es in der Gesellschaft nicht. Das sind alles Begriffe,die aus dem Volksleben stammen. Diese ganze Heimat der Gewerkschaften ist weder im Sozialismus noch im Liberalismus gestaltet,sondern die Tatsache der Gewerkschaft greift schon in tiefere Gründe des Lebens hinunter,sie bedeutet das was Jean Jauré gesagt hat: die Gewerkschaft ist die Mutter des Arbeiters. d.h. sie ist das was ich Heimat genannt habe,der Bereich in dem sich der Arbeiter zu Haus fühlt. Nur auf dem Umwege über die Christliche Gewerkschaft gehören heute die katholischen und protestantischen Arbeiter der Kirche an. Dadurch dass sie in der Gewerkschaft leben können,haben sie Fahrt zu dem Heimathafen Kirche,an den diese Kampfgruppe angelehnt ist.Der Sozialismus hätte in diesen 50 Jahren nicht einen Halt in der Wirklichkeit erhalten können,wenn er nicht in der Kampfgruppe auf den Sozialismus hin sozusagen exerziert hätte.Ein Heimatbereich kann nicht ein reiner Kampfbereich sein,jenseits der Gewerkschaft soll Frieden liegen.

Bei uns haben die Gewerkschaften die Befriedung der Arbeiterschaft herbeigeführt, an Stelle der Barikadenkämpfe der politischen, ist der Wirtschaftskampf, der Arbeitskampf getreten, die Gewerkschaften sind der einzige Kampfbereich, an dem dem Arbeiter wirklich und ernsthaft gelegen ist. Der Umsturz hat bei uns darin bestanden, dass ~~in~~ die Kampforganisation der Gewerkschaften massgebend in unsere Gesellschaftsordnung eingefügt worden ~~XXXX~~ ist. Das erkennt man daran, dass diese 3 Richtungen Mächte des öffentlichen Lebens sind, in jedem Gesetz von heute wird den Gewerkschaften ein Gehörs- und Beispruchrecht direkt oder indirekt eingeräumt. Entweder wird der Gesetzesentwurf den Gewerkschaften vorher vorgelegt, oder sie haben Gelegenheit, zu diesem Entwurf Stellung zu nehmen in dem Reichswirtschaftsrat, in dem sie das alleinige Vorschlagsrecht haben oder sie werden an der Durchführung des Gsetzes selber beteiligt, z.B. für die Arbeitsnachweise werden überall gleichmässig Beisitzungen aus der Arbeitnehmerschaft und der Arbeitgeberschaft gefordert. Diese Beteiligung der Gewerkschaften aller Richtungen am öffentlichen Leben, an der Gesetzgebung ist die eigentliche ungeschriebene Grundlage unserer Verfassung. Man hört oft die Gewerkschaften sagen: wir stehen auf dem Boden der Republik. Das ist eine Phrase. Gemeint ist, dass die Verfassung auf dem Boden der Gewerkschaften steht. Unsere parlamentarische Republik hat als zweite Basis die Koalition, und es kommt gar nicht darauf an, ob der Staat nur auf der Basis der Verbände existiert. Das hat sich nun bereits gezeigt. In einem Augenblick schienen die Koalitionen über ihre Richtungen hinauszuwachsen und schienen nun als Körperschaften mit einem Verfassungsparagraphen in unsere Reichsverfassung hineinwachsen zu können, sie

schienen

also aus Mächten des öffentlichen Lebens paragraphierte Körperschaften des öffentlichen Lebens werden zu können. Am 15.November 1918 ist in Berlin von den Arbeitnehmern aller Richtungen und den Arbeitgebern aller Berufe die sogenannte "Reichsarbeitsgemeinschaft"unterzeichnet worden, die bedeutet den Versuch einer ständigen Anerkennung der gegenseitigen Marktorganisation und eine gegenseitige Durchdringung sicher zustellen ,bedeutet den Waffenstillstand auf dem Arbeitsmarkt zu Zwecken der Demobilmachung. Die Demobilmachung ist in Deutschland durch die ~~XXXXXXXX XXXXXXX~~ Arbeitsgemeinschaft durchgeführt worden und nicht durch den Staat,den es damals nicht gab.Auch noch in den folgenden Jahren hatten wir keinen Staat,im Gegenteil, er war der Rechtsverderber.Dass bei uns die Gesellschaftsordnung des Arbeitslebens wieder hergestellt worden ist, verdanken wir ausschliesslich den Koalitionen.Sie haben Deutschland von 1918 bis 22 regiert,alles andre ist Schimäre.Die Arbeitsgemeinschaft hat sich mit wachsender Erstarkung in Deutschland wieder zurückgezogen,überflüssig geworden.Sie hat sich eben nur als Notgrundlage des Staates herausgestellt und wird haben jetzt wieder diese schöne Fassade mit allen möglichen Verfassungsparagraphen.Die Koalitionen sind 1918 über sich selbst hinausgewachsen,sind aus einer reinen Kampforganisation übergegangen,das ganze Wirtschaftsgebiet zu pazifizieren und zu ordnen.Bei der Rücksaugung der IO Millionen in das Land war es im wesentlichen die Arbeitsgemeinschaft,die diese Rückfüllung durchgeführt hat,damals sind die Koalitionen zu tragenden Säulen unserer Reichsverfassung geworden.In Notzeiten fällt alles Papierne ab,wer dann aktionsfähig ist,der ist die Grundtatsache des Lebens und das war eben die Regierung,nicht die Volksbeauftragten und die Nationalversammlung sondern die Verbände,auf die alle

diese

Mächte eben Rücksicht nehmen mussten.Die Arbeitsgemeinschaft ist jetzt wieder verschollen d.h.die Kampfgruppen der Koalition stellen sich heut wieder ausdrücklich gegeneinander;es gibt heut nicht mehr diese Zentrale ~~Arbeitsgemeinschaft~~ Arbeitsgemeinschaft,die ging über den Horizont der Anhänger hinaus.Handlungsfähig waren also im Augenblick nur die Verbände und die Volksbeauftragten griffen nach dieser Organisation um sich selber ein Stück Ordnung zu borgen.Die Reichsarbeitsgemeinschaft ist in den ersten Novembertagen von einsichtigen Leuten wie Loué und Stinnes verabredet worden ,die Berliner Stellen Legin und Borsig sind dann beigetreten,auch die Landwirtschaft. Die Reichsarbeitsgemeinschaft ist also das aus dem Krieg unmittelbar hervorgehende Notrecht der Koalitionen,unsere Gesellschaftsordnung zu tragen. Sie können sich denken,dass ~~wir~~ in de Augenblick,wo wir wieder Krieg bekommen sollten,es gar keinen anderen Weg gäbe als auf die Verbände zurückzugreifen .Das kann kein Landrat,das kann kein Beamter,das können nur die Verbände.[Noch ein Wort zur Geschichte der Gewerkschaftsrichtungen.Am schwersten haben es die Freien Gewerkschaften gehabt,sich ihr Arbeitskampffeld zu erkämpfen. Erst 1887 gelang es Legin, eine Generalkommission der Gewerkschaft in Hamburg aufzuziehen das heisst die verschiedenen Fachgewerkschaften als die Gewerkschaften freier Richtungen zusammenzufassen gegen den heftigen Widerstand der Partei.Die Gewerkschaftsführer sind ausserordentlich jung,die Kampfkraft der Gewerkschaften beruht auf den jungen Jahrgängen.Das war noch unter de Sozialistengesetz,wo die Sozialisten dachten,der politische Kampf sei das Entscheidende,nicht der wirtschaftliche Kampf.Aus der Generalkommission der Gewerkschaften ist heut der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund geworden, eine sogenannte Spitzenorganisation der Gewerkschaften freier Richtungen.

Sie nennen sich"frei" um nicht zuzugeben,dass sie sozialistisch sind.Aber doch stehen sie auf sozialistischer Weltanschauungsgrundlage.Die Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften haben sich verfasst im"Gewerkschaftsring",die Spitzenorganisation der Christlichen Gewerkschaften ist der "Deutsche Gewerkschaftsbund".

Vorlesung

ARBEITSRECHT

8.Stunde 29.November 28.

Erinnern wir uns an die Hauptsätze von gestern:
Die Gewerkschaft ist eine Macht des öffentlichen Lebens,die sich in einer bestimmten geistigen Richtung fortbewegt. Daher sind die Richtungsgewerkschaften zu unterscheiden. Die "Freien Gewerkschaften" die "Christlichen Gewerkschaften" die "Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften".Sie ist eine Macht des öffentlichen Lebens,aber keine Körperschaft,wegen dieses Zerfalls in Richtungen,ist sie nicht imstande,(wie irgendeine Versicherungsanstalt z.B.)als Körperschaft in die Reichsverfassung eingebaut zu werden ,weil die solche geistigen Richtungen nicht kennt.Es ist mit ihnen ähnlich wie mit den Parteien:sie sind Grundelemente unseres Verfassungslebens aber offiziell nicht bekannt.Als Juristen lernen wir hier: Es gibt Mächte des öffentlichen Lebens,von denen der Jurist Notiz nehmen muss,auch wenn sie nicht in einer gleichförmigen und paragraphierten Form verfasst sind.Die Gewerkschaften haben keine vom Recht ausgebildete Form.Ferner ist es so, dass diese Mächte des öffentlichen Lebens in einem entscheidenden Augenblick unserer Geschichte ,im Augenblick der Demobilmachung, zusammengefunden haben und sie durchgeführt haben.Und tatsächlich trugen damls die Koalitionen das Gebälk.Wir müssen nun genauer von den Verschiedenheiten zwischen diesen Mächten des öffentlichen Lebens sprechen auf der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite.
Diese Spitzenorganisationen "Ring" "Allgemeiner Bund" "deutschte Gewerkschaft" usw umfassen nicht nur Arbeitnehmer sondern auch haben sich mit Beamtenkoalitionen zusammengekittet.Sie wissen:Beamtenrecht ist nicht Arbeitsrecht.Aber ein Teil des Arbeitsrechts(Betriebsschutz)

ist für Beamte ebenso wichtig. Infolgedessen und um sich zahlenmässig natürlich aufzuplustern haben alle diese Spitzenorganisationen Anschluss gesucht an Beamtenverbände der Beamtenbund bei dem Ring angeschlossen und der "Allgemeine Beamtenbund" bei den Freien Gewerkschaften. Die Angestelltenverbände rangieren auch nicht direkt bei den Gewerkschaften sondern der Afabund ("Allgemeiner Freier Angestelltenbund") ist bei den Freien angeschlossen und der GDA ist beim Gewerkschaftsring. Der Sitz sämtlicher Spitzenorganisationen ist jetzt Berlin, seit 1918, eine Neuerung, die sehr symptomatisch wichtig ist, bis dahin war der Sitz der Christlichen Gewerkschaften in Köln, dort in dem heiligen Köln hatten sie natürlich einen ganz anderen Rückhalt als in dem ungläubigen Berlin. [illegible].

Die Arbeitskämpfe werden ausgefochten von den sogenannten Fachgewerkschaften. Was heisst das? Die Arbeitnehmer einer Branche, eines Berufszweiges sind zusammengefasst und zwar etwa auf der Stufe der industriellen Arbeitsteilung von 1880. Die Berufe, die erst seitdem entwickelt worden sind, haben meistens noch keine eigenen Gewerkschaften, und umgekehrt, Berufe, die damals schon waren, sind noch zusammen. Die Gewerkschaft spiegelt also nicht die heutige Berufsteilung in Deutschland. Z.B. 1880 war der Papierarbeiter in Deutschland einfacher ungelernter Fabrikarbeiter. Heut ist der Papierarbeiter aber ein gelernter Arbeiter, sogar auf ziemlich hoher Stufe. Trotzdem ist er auch heute noch im Fabrikarbeiterverband. Diese Arbeitseinteilung ist natürlich aussordentlich wichtig, weil sie den Arbeiter nach seiner Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammenfasst, keineswegs nach seiner Zusammenordnung im Betriebe. Jeder moderne

Grossbetrieb hat Arbeiter der verschiedensten Berufe in sich (z.B.auf einer Werft gibt es Zimmerleute,Metallarbeiter,ungelernte Arbeiter,Fabrikarbeiter,Angestellte in grosser Mischung)die gehören z. .5 verschiedenen Berufen an.Der moderne Betrieb hat nicht sich gegenüber eine Organisation der Arbeiterschaft,die dem Betrieb folgt, sondern sie vereinigt sich nach einer Lage auf dem Arbeitsmarkt.Die Zimmerer haben alle Zimmereibetriebe in Deutschland als Möglichkeit offen ,sodass sich für jeden Arbeiter der Betrieb durchaus im Zusammenhang mit anderen Betrieben darstellt,daraus ergibt sich,dass die Gewerkschaften es zunächst gar nicht mit dem Betrieb in seiner inneren Organisation zu tun haben,sondern nur mit dem Betrieb als Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt,nur mit dem Betriebsherrn als Arbeitgeber,nicht mit dem Betrieb als innerer Zusammenordnung von Arbeitskräften.Also die Gewerkschaft hat sich ausschliesslich gruppiert nach den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.Das bedeutet der Zerfall in Fachgewerkschaften.Heute werden die Arbeitskämpfe so ausgeführt,dass man eine Leitung mit dem Kampf beauftragt,für die Verhandlungen in den einzelnen Betrieben gibt es die führende Gewerkschaft,die anderen werden mitgenommen.Daraus erwachsen organisatorisch allerhand Schwierigkeiten.Um nun den Zerfall in die Fachgewerkschaften örtliche nicht ausarten zu lassen,haben sich die Gewerkschaften in den einzelnen Orten ~~[illegible]~~ ein Gewerkschaftskartell geschaffen,und halten sich gewöhnlich einen gemeinsamen Sekretär(Das ist wieder eine rechtliche nicht greifbare aber öffentlichrechtlich und privatrechtlich wichtige Tatsache.).Die Gegenorganisation, die möglich ist, ist die Organisation der Arbeiterschaft vom Betrieb her. Die Russen haben bei ihrer Revolution keine Gewerkschaften vorgefunden ,das ist eine Leistung der westeuropäischen

Industriestaaten,die Gewerkschaften aufgebracht und durchgeführt zu haben.Die Russen sind als rückständigstes Volk in Europa mit beiden Beinen nach vorn gesprungen und haben die Arbeiterschaft betriebsmässig verfasst. Da man nun immer glaubte damals,von Russland kommt alles Heil,so haben zunächst bei uns die getreuen Schildknappen dieser Bewegung gesagt:Hier muss auch umgestellt werden, aus Fachorganisationen müssen wir Industrieverbände machen;diese Bewegung ist aber gescheitert ,denn sie verkennt vollständig,dass das nur ein Notbehelf der Russen war,sie wollte aus einem Notbehelf der Russen eine Ideal machen .Die Macht des Arbeiters im einzelnen Betrieb ist schwächer,als auf dem Arbeitsmarkt. Der Kommunismus und bei uns der Kapitalismus reichen sich da die Hand in der ideologischen Forderung Fabrik- oder Industrieverband: Die Arbeiterschaft ist in Wirklichkeit auf dem Markt vom Betrieb frei,da interessiert sie der Betrieb nur :Gibt es dort 50 freie Plätze,aber nicht nach der Frage:wer wird Vorarbeiter,wer Angestellter usw.Wenn sie sich dort koalisieren und sagen:wir gehen nicht in den Betrieb unter diesen Bedingungen,sind sie stärker als im Betrieb.Die sogenannte Industrieorganisation ist also ein Ersatzmittel um binnen ½ Jahr das durchzukriegen,was bei uns in 50 Jahren aufgebaut worden ist.

Jetzt die Arbeitgeberseite. Die Arbeitgeber sind zunächst nicht auf dem Arbeitsmarkt organisiert,denn jeder einzelne Arbeitgeber ist bereits für den Arbeitnehmerverband der Kontrahent.Grunsätzlich hat eine Arbeitgeber es immer mit mehreren Arbeitnehmern zu tun.Wenn sich der Arbeitgeber organisiert,so stellt er bereits eine Art Spitzenorganisation dar,eine überörtliche Vereinigung.Der Arbeitnehmer muss sich an Ort und Stelle organisieren.

Wenn sich die Arbeitgeber organisieren,so geschieht das auf einer Stufe der zweiten Potenz,im wesentlichen hat sich

in Deutschland die Arbeitgeberschaft erst seit 1905 organisiert.Viele Irrtümer im Arbeitsrecht würden vermieden werden,wenn man klar sähe,dass die Arbeitgeberorganisation eine Potenzierungsstufe gegenüber den Gewerkschaften darstellt.Die Gewerkschaften selber haben solche Potenzierungen auch vorgenommen,etwa der Metallarbeiterverband(es gibt vielleicht ungefähr 180 Metallarbeiterberufe) Aber grundsätzlich ist beim Arbeitgeber schon der Einzelne Partei auf dem Arbeitsmarkt,das ist bei den Arbeitnehmern nicht der Fall.Der einzelne Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ist selber Objekt,will rekrutiert werden,ist Spekulationsobjekt des Marktes und nur dadurch,dass er sich koaliert wird er Subjekt,ARbeitnehmer.Das Koalieren setzt erst die Personenstandschaft.Die Arbeitgeber haben sich 40 Jahre später koaliert als die Arbeitnehmer,dann sind sie mit Riesenschritten vorwärts gegangen und heut sind sie besser organisiert als die Arbeitnehmer,im wesentlichen ohne Richtunsunterschiede,sogar die Schwerindustrie und die Grossagrarier und Kleinbauern sind in dem "Deutschen Arbeitgeberverband",der Spitzenorganisation der Arbeitgeber. Auch haben die Arbeitgeberverbände prozentual in ihren Reihen mehr Arbeitgeber als die Gewerkschaften.Das ist die Krisis heute der Arbeitnehmerorganisation:ob sie sich vom Staat ein Zwangsrect holen XXXX sollen,die Arbeitnehmer alle hereinzuzwingen,Es ist doch heute so,dass der organisierte Arbeiter für den nicht organisierten Arbeiter zahlen muss und ausserdem die Kastanien für ihn aus dem Feuer holt.Die Hälfte der deutschen Arbeiterschaft lässt sich mitschleifen von den Kampf- und Opferfreudigen.
Die Organisation umfasst heute schätzungsweise 60 % der deutschen Arbeiterschaft.In den einzelnen Berufen ist das natürlich verschieden.Nur:in dem Augenblick,wo die Arbeitnehmerorganisation verlangt,dass alle Arbeiter organisiert sind,

gibt sie ihre geistige Richtung auf,in dem Augenblick muss sie zur Körperschaft werden,eingebaut in das öffentliche Recht.Vom Arbeitnehmer kann ich nicht Zwangsbeiträge erheben.Der Faschismus hat es so gemacht,und da ist eben von Geist keine Rede mehr.Ich persönlich glaube nicht, dass man an dieser speziell deutschen Entwicklung herumkurieren kann,die Gewerkschaften würden sich selber aufgeben. Noch eine kleine Bemerkung: Die Arbeitgehmer gewerkschaften sind juristisch einwandfrei als Vereine organisiert. Fast alle sind Vereine des BGB,benutzen also die durch die Reichsverfassung gewährte Freiheit.Sie sehen: für die Arbeitgeberseite passt das BGB auch sofort.Für sie existiert das Rechtsproblem der Gewerkschaft nicht.Nun haben die Gewerkschaften das Bedürfnis gehabt,neben ihrer Machtstellung im öffentlichen Leben auch die Vermögensträgereigenschaft des Privatrechts sich zu eringen:das Personenrecht. Die Gewerkschaft hat neben sich gesetzt XXX G.m.b.H. sodass also eine lockere Personenvereinigung neben sich hat eine Vermögensverwaltung(z.B.G.m.b.H.als Vermögensträgerin der Bauarbeitergesellschaft).Hier liegt nun die Schwierigkeit darin,dass Gesellschaft immer das Amt sein soll,nicht der Funktionär.Nun ist also das Rechtsproblem dieser Vermögensträger :die Funktionäre müssen in dem Augenblick,wo sie nicht mehr Funktionär sind,ihre Eigenschaft als Gesellschafter sofort aufgeben.An sich ist die G.m.b. H. selbstständig und der Gesellschafter souverän.Nun liegt der Personenvereinigung daran,immer die Gesellschafter in der Hand zu haben.Heut schlägt man grosse Umwege ein,um zu erreichen,dass die Funktionäre ihre Gesellschaftereigenschaft sofort aufgeben.Das Problem ist dies:wir haben noch nicht die Möglichkeit,Aemter,Amtsträger als solche aus der Gewerkschaft zu Gesellschaftern der G.m.b.H.zu machen.

Wer kann nur Aufsichtsrat in einer Gesellschaftwerden? Eine physische Person,und nicht ein Amt.Es kann also nicht im Statut stehen:Vorsitzender ist der Vorstandder deutschen Bank,sondern es muss heissen Herr Cohn.Oder wenn Herr Cohn nicht mehr Vorsitzender der deutschen Bank ist,dann ist es schlimm.Das ist ein Rechtsproblem des ganzen Wirtschaftsrechts heute:wie macht man diesen Anteil den Amtsträgern zugänglich.Die Vergeistigung der Macht beruht darauf,dass sie der Funktion,der Vertrauensfunktion in einer Menschengruppe folgt.Macht ist böse,wenn sie aus dem geistgen Zusammenhang gerissen wird.

Diese Koalitionen führen Arbeitskämpfe.

Was sind Arbeitskämpfe?Arbeitskampf ist ein friedlicher Kampf,im Gegensatz zum militärischen und politischen Kampf.Der Wirtschaftskampf tut das Gegenteil vom kriegerischen Kampf,vom Kampf mit körperlichen Mitteln.Im Kriege nehme ich mir,was ich haben will,ich warte nicht die Verhandlungen ab,sondern marschiere ebenein.Der Krieg geht schneller auf seinen Gegenstand los als der Frieden.Der Arbeitskampf verfährt genau umgekehrt.Was tut der Arbeitnehmer im Streik?Er schiebt den Abschluss des Vertrages hinaus,er wartet,er gewinnt Zeit.Im Arbeitskampf verzichtet man freiwillig auf etwas was man sofort haben kann , um später mehr zu bekommen.Streik ist Stillegung,Aussperrung Justizierung übertragen aufs Wirtschaftsleben,Stillstand des Rechts.Motto: Alle Räder stehen stille,wenn Dein starker Arm es will".Dabeisetzt der Arbeitskämpfer selbstverständlich voraus,dass die Räder an sich laufen müssten.Der Arbeitnehmer,der streikt,setzt voraus,dass der Betrieb,den er bestreikt,laufen sollte,dass hier eine Produktionsgelegenheit verloren geht.Jeder Streik setzt eine Bejahung der Produktivität des Wirtschaftslebens voraus.Voraussetzung des Streikes ist Verzögerung der Produktion,die an sich gebraucht

wird. Jeder Arbeitskampf setzt das Funktionieren des friedlichen Wirtschafslebens voraus.Es muss Arbeitsgelegenheit da sein,muss ferner die feste Erwartung da sein, dass in absehbarer Zeit die Arbeitnehmer diese Plätze auch einnahmen werden.Der Arbeitskampf ist ausschliesslich auf das Funktionieren der Wirtschaft eingestellt,verzögert es nur.Insofern ist der Arbeitskampf ein schlechterdings auf den Frieden angewiesenes Kampfmittel.Wenn die Ware keinen Absatz findet,wenn kein Geld in der Wirtschaft steckt,aus dem die Leute bezahlt werden,können,dann fahre wohl Arbeitskampf,dann ist er sinnlos. Insofern ist der Arbeitskampf in einer Gegenwelt als dem Krieg verankert. Ein Kampf,der ausdrücklich den Ablauf der normalen Wirtschaft voraussetzt,und das Gedeihen der Wirtschaft-.Das ist kolossal wichtig.Jeder Praktiker weiss:gestreikt kann nur werden bei aufsteigender Konjunktur. Worin bestehen die Arbeitskampfmittel?Also das Wesen des Arbeitskampfes ist Nicht Vorwegnahme,sondern Zurückhaltung,Enthaltung. Bei den Kampfmitteln ist zu unterscheiden:Streik,Aussperrung und Boykott.Streik ist Zurückhaltung von Arbeitskraft durch Organisation dieser Arbeitskraft.Streik kommt aus dem Englischen:strike=Schlag. In der Zwischenzeit,während der der einzelne Betrieb bestreikt wird,soll verhandelt werden,sollen die Arbeitsbedingungen festgesetzt werden. Durch Enthaltung der Arbeitskraft sollen die Arbeitsbedingungen in die Höhe geschraubt werden.Der Streik ist das Mittel,durch das die Gleichberechtigung der Arbeitnehmer bei den Verhandlungen erzwungen wird.Daher ist der Streik das Mittel,die Arbeitgeber zur Anerkennung der Gewerkschaft des Arbeitnehmerverbandes als Kontrahenten zu zwingen. Ohne Arbeitskampf wären selbstverständlich die Arbeitgeber niemals darauf eingegangen,statt mit den einzelnen Arbeitnehmern mit der Gewerkschaft im Ganzen zu verhandeln.

Streik ist überhaupt das Mittel,diese Macht des öffentlichen Lebens sichtbar zu machen.Rechtsform hat sie nicht. Die Tatsache,dass der Arbeitgeber die einzelne Arbeitskraft nicht in seinen Betrieb hineinbekam,sondern dass die einzelnen Eisenspähne Arbeitnehmer von dem Magneten Gewerkschaft zusammengehalten wurden,brachte plötzlich den Arbeitgeber in die Lage,statt mit den Einsenspähnen mit dem Magneten verhandeln zu müssen. Das Wesen des Streikes ist also das Durchsetzen der Kollektivverhandlungen.Immer wieder würde sonst der einzelne Arbeitgeber sagen:ich kann ja mit dem einzelnen Arbeitnehmer verhandeln. Dieses Zusammenhalten wie die Kletten beweist ihm,dass er das nur erreichen kann auf dem Umwege über den Verband.Also:Vorenthaltung der Arbeitskraft,um den einzelnen zum Umweg über den Verband mit den Arbeitnehmern zu verhandeln zu zwingen.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

4.Dezember 28. 9.Stunde.

Wir sprechen von Streik, Aussperrung und Boykott. Boykott so hiess ein unglücklicher Major und Landbesitzer,dem seine irischen Hintersassen das Leben schwer gemacht haben,daher der Name boykotten. Er wird gebraucht, wenn es sich nicht darum handelt,die ganze gegnerische Seite zu bekämpfen,sondern wenn man gegen einen Outsider, einen Einzelnen kämpft. Von Arbeitgeberseite also gegen einen Arbeitnehmer,und von Arbeitnehmerseite gegen einen Arbeitgeber.Streik und Aussperrung setzen den Fortgang der Wirtschaft voraus,beim Boykott ist es anders:dort versucht man einen Schädling auszumerzen,aus dem Wirtschaftsleben zu beseitigen.Boykott steht im Gegensatz zu den beiden anderen Massnahmen: Streik und Aussperrung.
An sich sind alle drei Massnahmen nicht verboten,sondern gesetzlich erlaubt.Aber es gibt natürlich eine gewisses Mass von Rechtsfrieden und Wirtschaftsfrieden,das der Staat dem Einzelnen nicht rauben will. --Der Streik an sich ist erlaubt;wie ist es aber,wenn dadurch die Kündigungspflicht des Einzelnen verletzt wird? Nehmen wir an: ich bin auf 4 Wochen angestellt,die anderen streiken. Hier ist ein Konflikt zwischen dem einzelnen Dienstvertrag und dem Gesamtarbeitsverhältnis.Der Streik erzwingt eine Solidarität,die mit der privaten Verpflichtung zwischen A und B kollidiert.Nun ist die Frage: ist die Treuepflicht gegen die eigene Marktseite nicht stärker als das private Vertragsband mit der anderen Seite? Nehmen Sie an: ich bin auf Kündigung angestellt.Nun bricht aus einleuchtenden Gründen ein Streik aus,wegen Tarifbruches auf der anderen Seite.Ich gehe natürlich mit den Strei-

kenden mit.Nun klagt der Arbeitgeber gegen mich wegen Kontraktbruch.Das Rechtsproblem ist dies: Gibt es beim Streik für den Einzelnen Kontraktbruch? Muss der Arbeitgeber sich sagen: einen ehrlosen Arbeitnehmer kann ich doch schliesslich nicht haben wollen oder kann er verlangen dass der Betreffende diese schlechte Gesellschaft meidet und ihm die Treue hält? Die überwiegende Judikatur(ausser Landgericht Frankfurt) ist,dass es auch im einzelnen Dienstverhältnis eine Treue gibt,und dass die Treue zur Koalition nicht stärker gewertet werden darf.Man muss aber bedenken,dass bei einem Aequivalenzverhältnis wie dem Dienstvertrag es kein Treueverhältnis gibt,das wird heut nur noch von dem Juristen hineingesehen,nicht von dem Beteiligten. Bei der Koalition aber gibt es eine Solidarität,das was die Treue mit dem Fremdwort ausdrückt.Fraglich ist,ob sich dieser Rechtszustand halten wird,ob wir nicht beide Seiten auf dem Markt kollektivistisch ansehen werden.Einem anständigen Arbeiter muss seine Solidarität lieber sein,als seine Spezialtreue. Das hat seine tiefe gesellschaftliche und soziale Berechtigung,denn je grösser die Betriebe werden,je selbstverständlicher dieses Einfügen wird in eine unpersönliche Arbeitsordnung,desto wichtiger wird für den Arbeitnehmer die Solidarität. Unter den heutigen Verhältnisse ist es unmöglich,noch mit Einzelnen zu verhandeln,die Gewerkschaften sind unentbehrlich.Diese Rechtsfrage:Kolaitionssolidarität gegenüber Kontraktbruch ist im Augenblick strittig,labil,der Richter muss die Entwicklung aufmerksam verfolgen.Denn im Augenblick,wo das Interesse der Arbeitgeber an der Koalition überwiegt,lässt sich das nicht mehr halten,dann geht eben in jeden individuellen Kontrakt die Voraussetzung mit ein,stillschweigend:.wenn nicht der Streik dazwischen tritt.Jeder Arbeitgeber,der einen

einzelnen Arbeitnehmer engagiert,muss sich klar sein, dass dieser auch eine Treue gegen seine Koalition zu halten hat.So hat das Landgericht in Frankfurt a/M. auch seine Auslegung begründet.

Das zweite Mittel:Aussperrung. Alles mit demselben Vorzeichen,nur schwieriger,weil eben Aussperrung auch von einzelnen Arbeitgebern vorgenommen werden kann,nicht nur von Gruppen.

Boykott wird an sich vom Reichsgericht auch zugelassen, aber nur in den Grenzen,ind denen die wirtschaftliche Existenz des Bekämpften nicht schlechterdings aufgehoben wird. Bei dem Schauspieler,der erst bei Reinhard,dann bei Piskator ist,der miemals seinen Kontraktfrist inne hält,und dafür von der Vereinigung der Schauspieldirektoren auf die schwarze Liste gesetzt wird,hat das Reichsgericht so entschieden: Ein gewisses uaf die Finger klopfen ist hier ganz gut, dass er also ein Jahr lang vielleicht einmal daraufhin mal kein Engagement bekommt ist durchaus billig.Aber schon zwei oder gar fünf Jahre lang,solcher Boykott ist nichtig. Das würde ungefähr dem Schwarzen Listen-System bei der Stellenvermittlung entsprechen. Es gibt auch umgekehrten Boykott: z.B. sagen die Arbeitnehmer:die und die Firma darf überhaupt keine Arbeitskräfte bekommen.Einem solchen Boykott ist schwerer beizukommen.So wie sie aber von Verbands wegen einen solchen Entschluss fassen,ist ihnen sofort beizukommen.

Der Boykott-pakt ist fast immer nur dann in der Zivilklage angreifbar,wenn der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer vorgeht und wenn ein Arbeitgeber Lust hat,den Arbeitnehmer aufzunehmen und sich nur durch den Boykottbeschluss behindert fühlt.An sich besteht ja Vertragsfreiheit auch heute noch insofern ist der Boykott im Zivilrecht nur greifbar, wenn schon jemand Lust hat,den Boykott zu brechen.

Friedenschlüsse nach den Arbeitskämpfen. Im Kampf und zum Kampf bildet sich die Koalition. Am Ende des Kampfes steht der Frieden,der Friedensschluss.Die Kunst,Frieden zu schliessen ist die schwerste Kunst,das menschliche Leben besteht aus der Kunst,Frieden zu schliessen.Diese Friedensschlüsse sind die Geburtsstelle der Koalition und des gesamTarifrechts. Die Tarifverträge sind Friedensschlüsse,sind nicht Wirtschaftsverträge des Zivilrechts; ein Käufer kommt an einen Laden,sieht Apfelsinen,kauft sie,geht wieder weg. Dieser Vertrag ist kein Friedenschluss,denn vorher hat kein Kampf bestanden. Beim Tarffvertrag sind die Leute aber schon vorher wirtschaftlich und tatsächlich zusammen und der Tarifvertrag ist dann der Uebergang in einen bewusst von beiden Seiten geregelten Zustand.Die zivilistische Figur des Vertrages reicht nicht aus,um ihn zu erklären,sondern ein Friedensvertrag kann nur geschlossen werden,wenn vorher gekämpft worden ist.Selbstverständlich kann ich auch noch bevor gekänpft worden ist,einen Tarifvertrag schliessen, zur Vermeidung des Krieges.Es liegt das Schicksal auf diesem Vertrag: Wenn nicht Vertrag,dann Kampf. Hinter dem Tarifvertrag stehen diese Mächte des öffentlichen Lebens,die sich entweder bekämpfen oder vertragen müssen,tertium non datur. Deswegen leidet das ganze Arbeitsrecht heute unter der Verschüttung der Wahrheit,darunter,dass man den Tarifvertrag als zivilrechtlichen Vertrag konstruiert.Er ist ein Friedensvertrag,der einen friedlosen Zustand beendet,nämlich den friedlosen Zustand zwischen der Koalition,den Kollektivinteressen auf der einen Seite mit der anderen Seite. Ein Arbeitsfriede besteht also nicht,wenn 1000 einzelne Arbeitnehmer mit einem Unternehmer 1000 einzelne Verträge geschlossen haben, denn die 1000 einzelnen Arbeitnehmer sind damit noch nicht zum Bewusstsein ihrer Lage gekommen,das sind sie erst,wenn sie auch als Kollektivperson mit dem Arbeitgeber über ihre gemeinsamen Arbeitsbedingungen haben verhandeln können.

Es gilt, den Arbeiter zum Bewusstsein seiner Arbeitslage zu bringen. Die Ebene des Zivilrechts, der Vollpersönlichkeit, die die Freiheit hat zum Handeln, die fehlt dem einzelnen Arbeitnehmer, er ist noch unter dieser Schwelle. Der einzelne Arbeitnemer, hat, auch während er arbeitet, noch nicht die freie Bewusstseinsbildung für den Vertragsschluss erreicht, er arbeitet zu bestimmten Bedingungen, aber diese Bedingungen sind nicht bewusst bejaht, sondern es sind Notbedingungen. Klassenbewusstsein und Bewusstwerden der Klassenlage heisst, sich die Waffen schmieden, um gleichberechtigt dem Unternehmer beim Kampf gegenübertreten zu können.

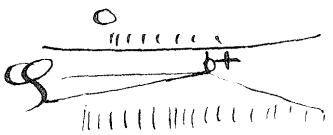
So sagte mir einmal ein Führer der Arbeiter, als ein Streik nutzlos verlaufen war: "Wenn wir auch nichts erreicht haben, so haben wir doch das erreicht, dass die Arbeiter zum Bewusstsein ihrer Lage gekommen sind." Es fehlt bei diesen tausend einzelnen Tarifverträgen noch an dem Friedensschluss auf dem Markte. Deswegen besteht die Tatsache, dass es nun, während alle diese Verträge laufen, doch zu einem Tarifvertrag im Ganzen auf dem Markte kommen kann, zu einem Tarifvertrag zwischen den Mächten, den Koalitionen auf dem Arbeitsmarkt, der die einzelnen Tarifbedingungen ergänzt. Er trägt neue Arbeitsbedingungen in jeden einzelnen Arbeits- oder Dienstvertrag hinein. Der Rechtssatz, durch den das verbrieft wird, ist die Geburtsstunde des neuen Arbeitsrechts geworden, er besagt, (Dezember 1919) dass die Bestimmungen der Tarifverträge durch Einzelabreden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unabdingbar sind; d.h. der friedliche Vertrag zwischen den Wirtschaftsmächten geht dem einzelnen Vertragsschluss der Gesellschaftsglieder vor. Das ist genau wie bei einem Staatsvertrag zwischen z.B. Preussen und Amerika, über das Hab und Gut ihrer Bürger, ihrer Untertanen, der Einzelne kann da eben nicht heran. So ist die Wirkung des Tarifvertrages: ergeht den einzelnen Dienstverträgen vor-.

Wir haben hier eine Parallele zu der Frage: Streik und Kontraktbruch; Streik unter Kontraktbruch des Einzelnen.

Tarifvertrag und Schlichtungswesen.

§1 Tarifvertrag ist unabdingbar. Die klare Bewusstseinsbildung der Kollektivmacht geht vor der Scheinwillensvildung der Individuen, Der Gesetzgeber erkennt an,dass die wirtschaftliche Macht der Koalition den eigentlichen Willen des Einzelnen repräsentiert. Hier ist die seltsame Tatsache: ein Mensch drückt sich besser im Verbande aus als für sich selbst. Der Deutsche als einzelner Bürger weiss weniger von seinem Schicksal als wenn er durch das deutsche Reich repräsentiert handelt. Wenn Krieg beschlossen wird,so muss für den Einzelnen der Entschluss der Reichsorganisation besser seinen eigenen Willen ausdrücken können,als er selbst es für sich kann. Und es ist nicht die Haltung richtig des Bürgers ,der mit der Faust in der Tasche schimpft: Was die da wieder gemacht haben!!".Diese Minorität hat natürlich die Freiheit,ihre Meinung auszudrücken,ist aber der Entschluss ergangen,dann gibt es nicht mehr Majorität und Minorität,sondern :mitgehangen,mitgefangen. Wie ja auch jeder anständige Organisierte mitmacht,wenn es zum Klappen kommt, weil es nun beschlossen ist. So ist es im Arbeitsrecht. Der einzelne hat einen anderen Vertrag geschlossen,hat ein an sich verbindliches Rechtsgeschäft abgeschlossen,das ihn verbindet mit einem anderen und eigentlich diesen Vertrag aus jeder Sphäre des Zweifels heraushebt;trotzdem geht der Tarifvertrag vor,geht die Handlung der Koalition vor,weil sie die weisere ist: die Polis weiss besser als ich was ich will. Der Einzelne ist nicht imstande,das Rechte zu treffen,auch nicht für sich selbst. So wie jeder Staatsvertrag das anerkennt und jedes Gesetz,so ist es auch im Wirtschaftskampf. Jeder tiefe Denker hat immer gewusst: dass in uns Menschen in jedem Augenblick beides da ist: Eigenwille

tätig sein von sich selbst her und von Gemeinschaft wegen.Hier,bei dem Einzelvertrag,wird zwar der Einzelwille tätig,wartet aber darauf,aufgehoben zu werden,ist bereit,zurückzutretenwwenn das Ganze spricht,ohne deshalb aber nicht etwa nicht da zu sein. Der individuelle Arbeitsvertrag bleibt ja in Kraft(Abs.II);der Einzelne weiss zwar nicht immer was ihm frommt,manchmal weiss er es aber doch (Abs.II):die Zugunstenabrede des einzelnen Arbeitsvertrages ist gültig auch gegenüber dem Tarifvertrag,d.h. der Tarifvertrag setzt Mindestbedingungen fest,unter die nicht heruntergegangen werden darf.Er ist nicht dazu da, das einzelne Arbeitsverhältnis konkret zu ordnen,sondern nur das Existenzminimumm zu regeln, unter das der Einzelne nicht herabsinken soll,das ist ausserordentlich wichtig, für die Kenntnis des Tarifvertrages. Jenseits des Tarifvertrages erhebt sich noch einmal die selbe Frage für das konkrete Arbeitsverhältnis.



○+ Minimumabrede. ⊂ Die Gewerkschaft liegt ausserhalb auf dem archimedischen Punkt und hebt das ganze Schiff in die Höhe und dort oben (○) kann wieder zu Gunsten des Arbeitnehmers verhandelt werden. Und so deckt der Tarifvertrag nicht zu,hebt nicht auf, die einzelne Willensbildung, sondern hebt sie nur auf ein neues Lebensniveau. Diese Veränderung nennt man die Zulassung der Zugunstenabrede. Daraus entspringt die Schwierigkeit: was ist die Zugunstenabrede? Die Arbeitsbedingungen sind ausserordentlich vielseitiger Natur.Sie umfassen: den Lohn,die Arbeitszeit,den Urlaub,Pensionsberechtigung,irgendwelche Ausbildungsmöglichkeiten,Gratifikation zu Weihnachten,und dergleichen.

Nehmen Sie einmal an,es besteht die Abrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber,dass der Arbeitgeber einen höheren Lohn zahlt,dafür der Arbeitnehmer keinen Urlaub bekommt. Nehmen wir An: er bekommt keinen Urlaub,und monatlich dafür 25 ℳ. Nun erhebt sich die Streitfrage,:ist das nun zu Gunsten des Arbeitnehmers oder nicht. Um den Urlaub kämpft doch gerade die Gewerkschaft. Verzichtet nun einer auf den Urlaub,so durchbricht der doch die Front. Da erhebt sihh nun eine Frage,an die dieser § noch nicht gedacht hat: die Zu Gunstenabrede ist wirksam an sich,sie darf aber nicht die Hauptkampfziele sabotieren wollen. Hier liegen auch Grenzen in der Solidarität der Koalition.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

5.Dezember 28. IO.Stunde.

Dieser §1 der Tarifverordnung ist der roché de bronce des Arbeitsrechts. 1.wird darin festgesetzt die Zugunstenabrede,2. die Unabdingbarkeit,3.die automatische Wirkung des Tarifvertrages. Zu diesen 3 Bestimmungen tritt nun der Absatz 2,der für unsere auf den Richtungskoalitionen beruhendes Arbeitsrecht unentbehrlich ist.

Hier handelt es sich darum: wer ist denn nun eigentlich von der Wohltat des Tarifvertrages getroffen?Da sind drei Gruppen zu unterscheiden, 1. die Mitglieder der vertragschliessenden Parteien sind,also die Koalitionen tragen. 2. die gewesen sind; die 3.Gruppe die ,die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben . Wenn in einem Betrieb 15 Leute angestellt sind und IO sind tarifangestellt,so können sich die 5 anderen darauf berufen. Die Berufung auf den Tarifvertrag ist meistens eine stillschweigende , das Wort Berufung wird nicht formal verstanden,sondern rein geistig.

Was ist ein Tarifvertrag: ein friedlicher Vertag,er setzt die Pflichten fest zwischen den kriegführenden Mächten und für ihre Untertanen. Die zweite Hälfte ist der obligatorische und der normative Teil.Der obligatorische Teil setzt zwischen den Vertrag schliessenden Parteien die Friedenspflichten fest,also nicht ein Vertrag auf Lieferung irgendeiner Ware,sondern auf Halten von Frieden,Verpflichtung zur Unterlassung von Arbeitskämpfen. Daher ist das Mittel,diesen obligatorischen Vertrag durchzusetzen die Unterlassungsklage. Details der Friedenspflicht: 1. die Dauer. Für den Arbeitgeber ist die Länge der Gültigkeit wichtig,damit der auf möglichst lange Zeiträume kalkulieren kann, Der Arbeitnehmer

dagege n

ist besonders an der Höhe des Lohnes interessiert.
Die Dauer der Friedenspflicht ist also ein wesentlicher Bestandteil des Friedensvertrages. 2. die Modalitäten, unter denen die Dienstpflicht aufgekündigkt werden darf. Deutschland hat in den letzten Zeiten mit allen Staaten Schiedsverträge abgeschlossen, die das Kriegführen hinauszögern sollen. Die meisten Tarifverträge enthalten Abreden auf Tarifschlichtung: Bemühungen dritter sollen voraufgehen, bis der nächste Streik einsetzen darf. Also der Tarifvertrag enthält ausser dem Friedensvertrag und Befristung auch noch Vorschriften über die Intervention von Dritten, von einer Schlichterinstanz: es sind das die tariflichen Schlichtungsstellen, freie, von den Parteien gekürte Schiedsrichter-.
Als Schiedsrichter wird heut oft ein Arbeitsrichter von dem Arbeitsgericht bestellt. Die Personen, die sich in den drohenden Arbeitskampf einmischen sollen, die extra aufgefordert werden, ihre guten Dienste anzubieten (völkerrechtlicher Ausdruck) nennt man hier Schlichter und nicht Schiedsrichter. Weshalb? Das Schlichten beendet eine wirtschaftliche Interessenstreitgkeit, der Schiedsrichter aber entscheidet über Rechtsfragen. Ob aber neun oder acht Stunden gearbeitet werden soll, was für Lohn gezahlt werden soll usw. das sind keine Rechtsfragen, sondern Interessenfragen. Interessengegenstze, für die es noch kein gemeinsames Recht gibt, Aus dem Gewirr sucht der Schlichter die Interessen abzugrenzen. Immer ist beim Arbeitskampf das wichtig, dass die Interessenten schon beieinander sind. Hier wird nicht Ordnung geschaffen zwischen Leuten, die sonst nichts mit einander zu tun haben, sondern die schon immer miteinander zu tun haben. Man ist schon beieinander und nun soll nur Klarheit über die Abgrenzung, über die gegenseitigen Ansprüche und Interesse hinterher hereingebracht werden. Also der Schlichter hat Interessenstreitigkeiten beizulegen, nicht Rechtsstreitigkeiten. Schlichten heisst wirtschaftliche

Gegensätze schlichten zwischen Leuten, die schon miteinander wirken. Insofern kann es auch Schlichter in anderen Fällen als in Arbeitsstreitigkeiten geben. Der Tarifvertrag enthält also Friedenspflicht, Dauer, die Mittel, die erschöpft werden sollen ehe es wieder zum Ausbruch von Arbeitskämpfen kommt. Der Tarif muss mit einer bestimmten Frist gekündigt werden, also die Kündigungsfrist enthält der obligatorische Teil noch. Nehmen Sie einmal an, eine Fabrik hat mit der Gewerkschaft der Porzellanarbeiter einen Tarifvertrag geschlossen bis zum 1. jedes nächsten Jahres. Inzwischen tritt eine starke Teuerung ein, am 1. Dezember kann der Verband seine Leute nicht mehr halten, sie treten trotz des Tarifvertrages in den Streik. Wie ist zwischen den Mächten auf dem Arbeitsmarkt, zwischen den Verbänden die Rechtslage. Der Arbeitgeber geht vor das Arbeitsgericht und klagt gegen den Verband. Die Frage ist: hat er auch das Recht gegen den Einzelnen zu klagen? Wie ist denn die Gewerkschaft juristisch konstruiert?
Sie ist ein nicht rechtsfähiger Verein. Alle Mitglieder sind passiv prozessfähig.: können verklagt werden, haften aber nur mit dem Vereinsvermögen, wenn die Gewerkschaft in Gestalt aller ihrer Mirglieder verklagt würde. Diese Prozesse sind nicht akut geworden. Passiv wird die Gewerkschaft nicht verklagt, sondern man verklagt den Funktionär auf Unterlassung aller Streikhandlungen; also eine eigenartige Konstruktion; Der Gewerkschaftssekretär wird verklagt, keine Streikposten aufzustellen, bei Zuwiderhandlung 50 ℳ Geldstrafe für jeden Fall. Da man die einzelnen Streikposten eben nicht kennt, hält man sich an den Funktionär, mit dem man ja schon immer verhandelt. Man hält sich also bei diesem merkwürdigen Gebilde der Gewerkschaft an die Organisation. Streik hin und her: die ganze Gewerkschaft verklagen nutzt mich nichts, die Einzelnen kenne ich nicht, ich verklage also den Funktionär. Hier wird der Funktionär daran erinnert, dass er diese Friedens-Pflicht dauernd aufrecht erhalten muss. Dies ist ein

Ausweg. Der Staat hat zwar an sich den gesellschaftlichen Mächten die Schaffung aller Friedensgarantieen überlassen; Er hat aber gesagt: wenn Ihr absolut niemand wisst,so stelle ich meine guten Dienste zur Verfügung.Infolgedessen ist der letzte Rückgriff die staatliche Schlichtung,das letzte Schlichtungsmittel. Wir haben für die Tätigkeit des Staates, die wir nun unmittelbar im Anschluss an diesen obligatorischen Teil behandeln wollen,die Verordnung über das Schlichtungswesen.

Die Geschichte des staatlchen Schlichtungswesens ist interessant,sie erwächst aus(die staatliche Schlichtung) ~~aus~~ den Militärbehörden,die mit der Mobil- und Demobilmachung betraut waren. Dieses Stück Militär(das für das Wirtschaftsleben unparteiisch war)hat man im Frieden übernommen als Demobilmachungskommissar,und der Demobilmachungskommissar war der Schlichter,stammte im Krieg aus den Bezirkskommandos.Eingerichtet wurde das von Borsig,wurde natürlich von der Industrie hervorgerufen,und die Militärs,völlig farbenblind in wirtschaftlichen Dingen,sind sehr naiv und bereit darauf eingegangen. Es musste eine Ordnung geschaffen werden und so mussten sich die Militärbehörden,ohne zu wissen was sie damit tat,in die Arbeitsstreitigkeiten einmischen. Hier ist ein dem Staat des 19. Jahrhunderts fremdes Element in unsere Staatstätigkeit hineingekommen,seitdem haben wir einen Sozialstaat. Man traute dem Militär absolute Neutralität,absolute Uninteressiertheit an den Wirtschaftsgegensätzen zu,deshalb beauftragte man sie. Der Staat ist durchaus nicht unparteiisch,jedermann weiss,dass ein Minister unter dem Einfluss seiner Partei steht,dass ein Beamter seine Meinung hat,der Soldat aber hat keine Meinung. Wenn wir einen Soldaten mit einer Aufgabe betrauen und nachher einen Beamten, so ist das nicht das selbe. Das ist also heut noch der Zustand: wir haben ein Schlichtungswesen,dessen Kompetenzen aus dem Kriege stammen,und vererbt worden sind auf den Demo-

mobilmachungskommissar;heut ist ihnen das nicht mehr anzumerken,an Stelle der Kommissare sind die Schlichtungsausschüsse und der Schlichter getreten.

Wir haben also drei Stufen: den Reichsarbeitsminister,der zusammen mit der obersten Landesbehörde Schlichteraussüsse errichtet. Auf der mittleren Stufe den Schlichter für wichtige Arbeitstreitigkeiten,neben ihm für hervorragende Einzelfälle den Schlichter,und auf der untersten Stufe den Schlichtungsausschuss mit einem unparteiischen Vorsitzenden. An sich steht nirgends geschrieben,dass der Staat diese Schlichtertätigkeit ausüben muss,und in vielen Fällen sind es auch gesellschaftliche Instanzen;die Buchdrucker z. B. haben schon seit 1896 tarffliche Schlichtung. Es ist charakteristisch: je selbstständigerund fortschrittlicher die Leute sind,desto mehr müssen sie sich auf eigene Füsse stellen, Heut sind die zu Spät Gekommenen die radikalsten,die die am meisten nach der staatlichen Schlichtung schreien. Z.B, auf einem Kongress in Mannheim 1905 für Stahlindustrie sagten die Arbeitgeber: nie werden wir die Gewerkschaften anerkennen,nie werden wir mit ihnen unterhandeln. Es ist bezeichnend,dass jetzt gerade diese,die zu spät Gekommenen,zuletzt in die wirtschaftliche moderne Koalition ,Organisationen,Verbände, eintretenden es gar nicht mehr anders wussten,als dass sie nur mit dem Staat schlichten konnten. Wir leiden heute nicht unter den Abbau des Tarifes, wie die Buchdrucker und andere,sondern unter der rohesten Industrie,der Industrie,die am längsten der Tarifordnung ausgewichen ist,die heute sozusagen die nackten Kriegsfolgen zu überwinden hat,und die wirtschaftliche Schlichtertätigkeit abbauen muss. Das ist nicht so,weil der Staat es falsch gemacht hat,sondern weil sie die Möglichkeit verpasst haben,eine von beiden Parteien anerkannte

wirtschaftliche,ausserhalb der Staatsgewalt stehende Schlichtertätigkeit aufzubauen. Das ist der merkwürdige Zustand, den Sie überhaupt im Gesellschaftsleben heut finden:die zu spät Gekommenen sind die radikalsten.In Merseburg z.B. sitzen heut die Kommunisten,bis zum Krieg wurde in diesem Bezirk nur konservativ gewählt. Sie überschlagen den ganzen Erziehungsweg ,sehen jetzt die staatliche Schlichtertätigkeit als den ganzen Inhalt an und müssen davon furchtbar enttäuscht sein,weil der Friedensvertrag und die Kraft zunächst aus der eigenen Kraft dieser Mächte entspringen müsste-
So viel von dem obligatorischen Teil.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

11.Dezember 28. 11. Stunde.

Wir sind bei m Tarifvertrag,bei der Erfüllung,der Vollendung des Tarifvertrages durch die Schlichtung.
Es ist so wichtig,dass wir die Schlichtung gleich hineinbauen in den Tarifvertag,:Schlichtung betrifft den vom Tarifvertrag selbst gekürten Vorgang,durch den zwei Parteien sich einen wohlwollenden Dritten engagieren,der seine guten Diesnte anbieten soll. Wir haben uns die Schlichtungsordnung vorgenommen und sahen,dass der Staat,wenn keine vereinbarte Schlichtungstelle da ist,selber einen Apparat von Schlichtern zur Verfügung stellt. Aber die staatliche besreitgestellten Schlichter sind Ersatzmittel für die selbst gewählten Schlichter.
Drei Stufen:
Reichsarbeitsminister,-Schlichter-Schlichtungsausschuss.
Der Schlichter und die Ausschüsse werden auf Anruf einer Partei oder von Amts wegen tätig.
Und nun die Form der Schlichtung: Sehr charakteristisch: Noch einmal macht der Schlichter den Verauch,die Parteien zum Handeln zu bewegen. §5

Jetzt auf der 5.Stufe ist Verhandlungsinstanz das Tribunal,jetzt auf der 5.Stufe erst kann es einen Schiedsspruch fällen-. Dieser nun auf dieser Stufe gefällte Schiedsspruch,von der Schlichtungskammer,also von einem unparteiischen Vorsitzenden und Arbeitnehmern und Arbeitgeber-Beisitzern,gefällt,soll nun von den Parteien durch spontane Handlung angenommen werden. Also das Handeln der Parteien setzt wieder ein,aber wird eingeschalet in die Verhandlung der Ausschüsse;wieder ein Versuch,diesen lahmen Schimmel zum Ziehen zu bewegen. Wenn der Schiedsspruch nicht angenommen wird,dann tritt §6 in Kraft. In der 6.Lösung erst wird der Schiedsspruch von oben für verbindlich erklärt und hat dann die Wirkung einer Tarifvertrages, ~~der allgemeinverbindlich~~ d.h. er ist so zu behandeln wie ein Tarifvertrag,er ist unabdingbar,tritt in jeden einzelnen Dienstvertrag hinein usw. Schiedssprüche sollen nun nur nach diesem Modus besonders behandelt werden,sagt die Verordnung,wenn ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist.Auf allen diesen 6 Stufen handelt es sich darum: um die gerechte Abwägung der Interessen beider Teile.d.h. nicht um Rechtsstreitigkeiten,sondern um Interessenstreitigkeiten. Die beiden Teile haben noch kein Recht zueinander und miteinander,blos sollen miteinander leben. Sie sind schon miteinander verwirkt,es herrscht nur noch keine Ordnung. Der erste Schritt zur Ordnung in diesem freien Spiel der Kräfte: Der Klagepunkt taucht auf und nun wird die Interessenstreitikgeit beigelegt. Vor den Schlichter gehören heut nur noch die Interessenstreitigkeiten,niemals die Rechtsstreitigkeiten. Dies ist ein Novum,in der Inflation noch hatte auch der Schlichter Rechtsfragen zu entscheiden. Durch Aufbau einer Rechtszugsmaschinerie seit 1½ Jahren wird unter den Leuten,die Interessenstreitigkeiten und Rechtstreitigkeiten wahrzunehmen haben,scharf unterschieden,d.h, die Schaf-Streitigkeiten über die Schaffung eines geregelten Friedens-

zustandes:Interessenstreitigkeiten vor den Schlichter! Deswegen geht es bei der Schlichtung um die Verbindlichkeit,um das Band,das die Parteien zusammenschliessen soll. Neben der Verbindlichkeitserklärung gibt es noch etwa anderes:die Allgemeinverbindlichkeit. Was heisst Allgemeinverbindlichkeit? D.h. der Schiedsspruch wird auch ausgedehnt auf solche Parteien,die nicht gestritten haben. Bei der Verbindlichkeit handelt es sich um Die Herstellung eines Friedenszustandes zwischenParteien,die miteinander gestritten haben.Bei der Allgemeinverbindlichkeit handelt es sich um die Herstellung eines Friedenszustandes,wonoch nicht gekämpft worden ist,u[illegible] Die Ungeordneten,die Unorganisierten bekommtman nun auch mit herein,die Verbindlichkeit wird auf sie ausgedehnt.

Verbindlichkeitserklärung des Schlichtungsschiedsspruches. Allgemeinverbindlichkeit: Erweiterung der Verbindlichkeit,Erstreckung der Verbindlichkeit auf andere. Die kann auch für einen Tarifvertrag selbst herbeigeführt werden. Weshalb ist das recht und billig und den guten Sitten entsprechend,weshalb überhaupt Allgemeinverbindlichkeitserklärung? Es ist also doch kein Vorgang der Schlichtung zwischen Parteien,die gekämpft haben,sondern ein Vorgangder Erstreckung, Nehmen Sie an: in der AEG wird ein Tarifvertrag geschlossen mit ziemlich hohen Löhnen. Nun zahlt eine Konkurrenz sehr billige Löhne und stellt infolgedessen viel billigere Glühbirnen her.Die Arbeitnehmer sind dort aber nicht organisiert.Die AEG geht nun zum Reichsarbeitsminister und klagt ihm sein Leid. Da kann ihnen nur geholfen werden,dadurch dass der Tarifvertrag erstreckt wird auch auf die Unorganisierten,dass er auch für sie verbindlich erklärt wird.

In §2 wird die Bedingung für die Erstreckung festgesetzt:sie muss von überwiegender Bedeutung sein.

Diesen eigenartigen Vorgang haben Legin auf der einen Seite und Stinnes und Borsig auf der anderen Seite zur Zeit der Reichsarbeitsgemeinschaft geschaffen: In §2 wird die gesellschaftliche Tätigkeit einer kleineren Gruppe plötzlich für einen ganzen "Berufskreis" für massgebend erklärt. Wer schliesst die Tarfiverträge auf Arbeitnehmerseite? die Gewerkschaften. Wie sind die Gewerkschaften aufgebaut? Sie sind nach Fachgewerkschften zusammengeschlossen nicht nach Betrieben. Wer ist zuständig,wer darf den Antrag stellen? Hier geht es nach der Masse;also wenn die Metallarbeiter 100 000 Leute zählen ,die Porzellanarbeiter 5000, so kommt es auf den Metallarbeitervertrag an.

Also in unserem Fall:wer kann den Antrag stellen? 1. die AEG 2. die Metallarbeiter 3. die Arbeitgeberverbände für die Elektrizitätsindustrie.Der unorganisierte Arbeiter hat überhaupt kein Recht als dies in §1;dass in die Handlung der Nichtorganisierten ihre Beteiligung an dem Tarifvertrag hineingesehen wird. Beteiligt sind alle,die bei ihrem Vertrag beim Abschluss des Vertrages auf den Tarifvertrag Bezug genommen haben. Für diese allgemeinverbindlichen, ~~erstreckt~~ Tarifverträge wird beim Reichsarbeitsamt ein Tarifregister geführt;also so etwas Aehnliches wie das Firmenregister,Handelsregister beim Registerrichter,nur dass es hier nicht bei den Gerichten geführt wird,sondern bei den Behörden,die überall eintreten im Arbeitsrecht für die freiwillige Gerichtsbarkeit ~~Arbeitsrecht~~. Das Reichsarbeitsamt macht den Antrag bekannt.§5 S.232

Nun können Sie sich denken,dass diese Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch denkbar ist als Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines durch Schiedsspruch auferlegten Tarifvertrages. Wenn zwei Parteien,die sich nicht geeinigt haben durch Schiedsspruch ein Tarifvertrag auferlegt worden ist,so kann der Schiedsspruch als allgemeinverbindlich erklärt werden. Ueberlegen Sie den Vorgang der Erstreckung der Allgemeinverbindlichkeit:Umkehrung des uns bekannten

Verhältnisses zwischen Staatsgewalt und gesellschaftlichen Mächten. Der Staat ist der Schallverstärker für die Tätigkeit der Privaten:

Der Tarifvertrag wird geschlossen ohne bestimmte Zeitangabe mit Kündigung von 1Vierteljahr. Der Tarifvertrag wird mit all seinen Klauseln von Reichsarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt,wird also erstreckt auf die Nichtorganisiertenauf beiden Seiten.Nun kommen die,die den Vertrag geschlossen haben zusammen und wollen den Vertrag aufheben, tun es auch. Nun fällt zwischen ihnen der Vertrag weg.

Ist die Allgemeinverbindlichkeit damit nun automatisch erledigt oder muss der Umweg über den Reichsarbeitsminister eingeschlagen werden,um die andern aus der Allgemeinverbindlichkeit zu lösen? Haben die gesellschaftlichen Mächte,die den Vertrag geschlossen haben eine unmittelbare Wirkung auf ihre Nachbarn oder ist der Umweg nötig? Da kommt die Frage in Betracht: die andern sind doch gezwungen durch den Reichsarbeitsminister worden.

Ein Fall: die Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) hatten sich geeinigt auf eine Aenderung des Lohnes und hatten an den Reichsarbeitsminister das Ersuchen gerichtet. die Aenderung für allgemeinverbindlich zu erklären. Das blieb dort liegen und erst viel später wurde es wieder entdeckt. Strittig ist nun,welcher Rechtszustand in der Zwischenzeit bestanden hat.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

13.Dezember 28. 12. Stück

Es bleibt noch vom vorigen Mal die Streitfrage zu klären über das Verhältnis des Tarffvertrages und seiner Erstreckung durch das Reichsarbeitsministerium in Form der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Das ist an sich eine Frage von grosser prinzipieller Bedeutung. Ich sagte Ihnen,in dem §2 der Tarifverordnung heisst es ja,dass der Tarifvertrag selber für verbindlich erklärt werden kann. Was geschieht nun,wenn der Vertrag selber durch die Vertragschliessenden Parteien aufgehoben wird?
Es gibt da zwei Theorien: die Vertragstheorie und die Gesetzestheorie. Die Vertragstheorie sagt: Die Erklärung des Reichsarbeitsministers ist an einen gültigen Tarifvertrag gebunden,der Minisäster ist blos ein Automat,der weiter gibt,nur ein Weiterträger,nicht Trägerder Gewalt. Also folgt: wenn die wirklichen Träger des Tarifvertrages weg sind,sich aus dem Staube machen,nichts mehr da ist, was trägt,in dem Augenblick erlischt die Erstreckung,wo die Parteien anders wollen. Damals hat der Gesetzgeber auch bestimmt diese Konsruktion im Sinne gehabt,d-h. die gesellschaftlichen Mächte geben der Sache die Kraft und die Regierung gibt nur ihren Segen,bleibt aber immer sekundär. Die Folgen davon waren im Laufe der nächsten Jahre nihht unbedenkliche. An sich können ja TarifParteien den Anschluss irgendeiner Gruppe an den Tarifvertrag verhindern,indem sie eine Kleinigkeit ändern,den Vertrag verändern.Das sind die Einwände der Anhänger der Gesetzestheorie,die natürlich im Reichsarbeitsministerium sitzen.

Sie sagen:die Rechtsverordnung des Reichsarbeitsministers ist es,auf die es ankommt und die Parteien,wenn sie Aenderungen vornehmen wollen,müssen warten,bis der Reichsarbeitsminister die Erstreckungsklausel aufhebt;sie können so eigentlich nicht wirksam über die Zukunft verfügen. Von 1923-28 versucht man,die Gesetzestheorie auszubauen;aus dem Tarifvertrag wird ein Gesetz,und an das Gesetz sind selbstverständlich die Parteien gebunden.Beachten Sie bitte das ausserordentlic Bedenkliche dieser Regelung,die gesellschaftlichen Kräfte, die die Sache aufgebaut und verantwortet haben,werden überhaupt ignoriert,diese Leute bleiben gebunden an einen aufgeklärten Absolutismus,wie man ja in Deutschland immer glaubt,der Mann am grünen Tisch weiss alles besser.
Mit diesen Dingen sind wir hier in eine Sackgasse gekommen. Diese Entwicklung der Theorie ist ausserordentlich bezeichnend,sie ist klassisch niedergelegt in Erwins Jacobis Buch "Arbeitsrecht",das im vorigen Jahr erschien, Er hat das Problem aufgerollt und rücksichtslos entschieden,dass die Parteien an den Tarifvertrag gebunden sind,wenn der Reichsarbeitsminister auf den Verbindlichkeitsknopf gedrückt hat. Nun ist ein Fall in Freiburg vorgekommen: Man hatte die Gewerkschaften dazu gekriegt,anzuerkennen,dass die Löhne untragbar sind,der Arbeitgeber gibt das nach Berlin weiter,dort sind aber die Papiere nicht zu finden. Nun kann in der Zwischenzeit,bis sich das geordnet hat,der Arbeitgeber auf höhere Löhne verklagt werden.Nun hat man in dem richtigen Instinkt,dass das unhaltbar ist,gesagt: Der Reichsarbeitsminister ist verpflichtet,wenn der Tarifvertrag aufgehoben wird,auch seinerseits die Allgemeinverbindlichkeit aufzuheben. Da ist wenigstens ein Anspruch auf Schadensersatz an den Staat gegeben. Die Allgemeinverbindlichkeit wird praktisch immer seltner,man läuft Sturm deswegen gegen den Reichsarbeitsminister. Es besteht also eine gewisse Krise heute auch für die Allgemeinverbindlichkeit

Das Merkwürdige an dem Tarifvertrag ist auch die Geschichte der Rechtsverordnung des Reichsarbeitsministers. Bei der Tatsache der Eintragung braucht blos Bezug genommen zu werden. Es ergeht also eine Rechtsverordnung, die blos sagt: der und der Vertrag gilt, die aber verzichtet, die Normen, die als Normen jetzt gelten sollen, überhaupt zu publizieren. Es findet also keine Publikation ~~der~~ der Rechtsverordnung statt. Das ist wieder ein Argument für die Anhänger der Vertragstheorie. Wenn die Rechtsverordnung so wenig selbstständig ist, dass der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag nicht publiziert wird, so ist das ein rechtssoziologisch bedeutsames Argument dafür, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung keine Gesetzeskraft haben soll. Man wird also sagen können, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung soll nur den Vertragschliessenden Parteien die Macht leihen, die Unorganisierten mit zu binden, was sie aus eigenener Kraft nicht können, der Staat hilft also nur der Koalition, eine stärkere Anziehungskraft auszuüben. Er stellt sich also mit ihnen ausdrücklich auf eine Ebene, er leiht ihnen seinen Nachdruck, damit die Unorganisierten hineingerissen werden in das von ihnen beiden geleistete Friedenswerk, aber er, der Staat, handelt da auch als andere gesellschaftlichen Macht. Hier sehen wir, dass der Staat selber auch als gesellschaftliche Macht tätig werden kann,, er selber wird hier zu einer Macht, die in diesen Arbeitskämpfen kraft ihres Ansehens, ihrer Geltung, ihres Apparates, tätig wird. Das ist eben auch das Problem bei der Währung, beim Geld; der Staat ist als gesellschaftliche Macht an die Wirklichkeit, an materiellen Voraussetzungen gebunde, und kann nicht unbedingt Gesetze machen. Das Arbeitsrecht zwängt den Staat aus seiner abstrakten Rolle als Gesetzgeber heraus und lässt ihn mit seiner wirklichen gesellschaftlichen Autorität hineinwirken in das Arbeitsrecht. Die Entwicklung geht überhaupt heut

dahin,dass der Staat zum Sozius der Gesellschaft wird, der Staat wird heut hineindelegiert in die Repräsentation der Wirtschaft als ein Drittel oder ein Viertel der Wirtschaft selbst.Unser Staat steht auf den gesellschaftlichen Verbänden,das ist sein Schicksal,seine Geschichte in den letzten IO Jahren. Wir haben eine Republik,die auf den Arbeiter- und Industrieverbänden ebenso beruht wie auf der Wirtschaft. wir haben eine Verbandsrepublik,die auf den Koalitionen beruht.

Der Inhalt des Tarifvertrages. Wir kommen jetzt zum normativen Teil des Tarifvertrages,d.h. zu dem Vertragsinhalt, den z.B. die beiden feindlichen Mächte ,wenn sie einen völkerrechtlichen Vertrag schliessen,ihren Untertanen auferlegen. Also es gibt eine völkerrechtliche und eine staatsrechtliche Seite des Vertrages. [illegible]

Was ist der Inhalt des Tarifvertrages?

Der normative Teil des Tarifvertrages enthält die Arbeitsbedingungen,und zwar enthält er die Arbeitsbedingungen in abstracto,im Allgemeinen,die für jeden in einen tarifunterworfenen Betrieb eingehenden gelten sollen. Es ist ein Gesetz auf dem Wege der Vereinbarung,des Vertrages. Die Arbeitbedingungen sollen eine objektive Regelung darstellen.

D.h. es kommt nicht darauf an,ob die Sache frisiert ist als Recht des Arbeitgebers oder Arbeiternehmers,auf so und so viel Arbeitszeit,sondern es tritt hier das Subjektive des einzelnen Anspruches gegenüber der objektiven Ordnung der Arbeitsbedingungen. Unter die stellen sich beide.

Was heisst denn Tarif? Tarif heisst nichts weiter als Preisverzeichnis,Der Tarif ist eine Lohnliste.Es ist so,wie wenn Sie eine Liste aushängen würden,nicht damit für den Käufer oder Verkäufer damit ein Anspruche begründet wird, sondern zum Zeichen dafür ,dass sich beide einigen auf das Objektive

dieses Vorganges, die Umstände, unter denen sich der Güterverkehr vollzieht, so ist es mit dem normativen Teil des Tarifvertrages. Nicht die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden da aufgestellt, sondern die ovjektiven, allgemeinen Arbeitsbedingungen.

§1 des Tarifvertrages über die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter und Arbeiterinnen in dem schlesischen Verband des Metallgewerbes z.B. dort wird ein objektives Bild des Arbeitsvorganges gegeben.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

13. Stunde 18.Dezember 28.

Wir wollen nun als Schluss der Lehren von den Parteien und den Tarffverträgen von den Tariffähigkeiten im Anhang an die Schlichtung sprechen. Alle die Vorteile, die wir besprochen haben, die Möglichkeit durch eigenes Handeln das ganze Gebiet zu pazifizieren in dem der Staat als gesellschaftlicher Faktor hinzutritt, können nur zugutekommen Parteien auf dem Arbeitsmarkt, die imstande sind, einen Arbeitskampf beizulegen. So wie wir unser Kolleg aufgebaut haben von dem Ganzen zu den Einzelnen Kampfparteien, versteht es sich von selbst. Hier taucht eine Streitfrage auf: die Industrie hat sich gesagt: Wir können ja einen Gegner fingieren, einen Gegner, den wir in der Hand haben, wo auf unserer Seite alle Chancen liegen, weil der Gegner nicht auf dem XXXXXXXXX Markte, ~~sondern auf dem Markt~~ uns entgegentritt. Die Frage ist hier: können Tarifverträge auch geschlossen werden von der Belegschaft eines Betriebes. Auf dem Markt versuchen die Arbeitnehmer, so weit sie sich koalieren, aktiv zu werden, Was heisst aber Belegschaft? Wie ist das Wort gebildet? Sie sehen schon an dem Wort, es ist ein passiv gebildetes. Die Arbeitsplätze werden mit 1000 Leuten belegt. Es ist der Ausdruck für die beherrschte Situation der Betriebsinsassen. Es ist die Insassenschaft eines Betriebes, eines sich darüberlegenden, ausgeformten Betriebes, so wie bei den Honigwaben, wo in jede Zelle etwas hineingelegt wird. Die Hauptsache ist hier aber folgendes: Eine Belegschaft als solche verbindet sich nach ihrer Struktur nicht auf dem Arbeitsmarkt sondern ist bereits aus den verschiedenen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt eine neue Organisation, eine umorganisierte Gruppe. Denn in der Belegschaft gibt es Arbeiter, gelernte und ungelernte, Angestellte, Techniker usw.usw.

Der springende Punkt ist natürlich wieder: man empfindet schon die Unterschieden zwischen Belegschaft und Gewerkschaft(s)gruppen,aber die Leute haben sich nie über diese Begriffe den Kopf zerbrochen,weil der Betrieb merkwürdig unbeachtet geblieben ist,auch die Sozialisten haben immer nur die Menschen gesehen. Im Betrieb ist die Belegschaft nach entgegengesetzten Grundsätzen gruppiert als auf dem Arbeitsmarkt. Auf dem Arbeitsmarkt gesellt sich gleich und gleich und im Betrieb herrscht Arbeitsteilung. So wie Sie im Betrieb zwei ganz gleiche Arbeitskräfte haben,erhebt sich schon die Frage: ob nicht eine wegfallen kann,oder dezentralisiert werden kann. Da ist die Sache sofort schon für den Betriebszweck fraglich. Der Betrieb gesellt grundsätzlich ungleich und ungleich. Für die Durchführung von Arbeitskämpfen ist nun diese Gesellung unzweckmässig für die Arbeitnehmerseite,denn sie verteilen den Einzelnen selber schon zu einer grossen Schwäche,Rückhaltlosigkeit,alle die Reserven des Arbeitsmarktes drücken jetzt auf den Einzelnen. Also: Die Belegschaft ist ungeeignet, Arbeitskämpfe durchzuführen,könnte das erst,es nur in solchen Brachen wie z.B. bie der Rohstoffproduktion,wo ungeheure Gleichförmigkeit besteht.Je komplizierter die Betriebe sind, desto unmöglicher,ist es für die Belegschaft,Arbeitskämpfe zu unternehmen,desto mehr muss es die Gewerkschaft tun. Wir wollen uns einfach das merken: der Masstab an dem sich diese Fragen alle lösen: Die Tariffriedenschlüsse sind nur denkbar, als Folgen von Arbeitskämpfen,Arbeitskämpfe können nur auf dem Arbeitsmarkt ausgefochten werden,Arbeitskämpfe sind im Betriebe nur dann denkbar,wenn der Betrieb einen erheblichen Ausschnitt aus dem Markt enthält,das ist dann aber auch nur Kongruenz von zwei verschiedenen Tatbeständen. In einem Monopolbetrieb wäre es denkbar. Das ist also der Zusammenhang. Die Belegschaft eines Betriebes kann nicht Tarifverträge schliessen. Zu jedem Kampf ist sein Friede zugeordnet, Die Kämpfe,die sich innerhalb einer Belegschaft abspielen,werden

sich immer nur richten können gegen die Anordnung der Arbeitsteilung und damit gegen die Rangordnung. Also ein misliebiger Meister wird natürlich in dem Betriebe ausgemerzt,hier wird das Kampfmittel des Boykotts angewendet. Die Literatur, die öffentliche Meinung,die Zeitung,sie werfen die Dinge durcheinander,weil wir ja dem Bewusstsein um den gesellschaftlichen Tatbestand ~~XXX~~:Arbeitsrecht ausweichen. Wir vermeiden in der Literatur von Markt und Börse zu sprechen,und auf der andern Seite von Belegschaft und Betrieben. Daher haben wir in der Praxis heute den Versuche der Industrie,die sogenannten Gelben Gewerkvereine aufzuziehen. Stammt aus Frankreich der Name nach den gelben Rosen,die dort da getragen wurden. Seit 1906 sind diese Gelben aufgenommen in die Gewerkvereine, mit dem Zweck,die Tätigkeit der Gewerkschaften durch Scheinfriedensschlüsse zu umgehen. 1.Kennzeichen dieser Gewerkvereine ist der Verzicht auf das Streikrecht ,2. Kennzeichen: Subventionierung durch den Unternehmer. Daraus hat man heute bei uns den Schluss gezogen;wie ja oft der Jurist am Symptom festhält und nicht bis zum letzten Tatbestand durchdringt: die die nicht subventioniert werden,könne nicht kämpfen, die die den Gegner sozusagen im eigenen Lager haben,können nicht kämpfen. Die Versammlung der deutschnationalen Handlungsgehilfenverbände zeitigte den Entschluss,dass alle Arbeitgeber,die aus dem Handlungsgehilfenstand emporgekommen waren, ausscheiden mussten,damit hat sich der deutsche Handlungsgehilfenverband in die Gewerkschaften eingruppiert,sie hatten noch den Prinzipal mit in ihren Reihen,waren also nicht aus dem Kampf gekommen. Der deutschnationale Handlungsgehilfenverband ist nichts als eine Handlungsgehilfengewerkschaft,Aus dieser Wendung sehen sie,dass hier wirklcih ein wichtiges Symptom getroffen ist,Tariffähig ist kein Verband, der nicht seinen sozialen Gegenspieler hat,besser: der nicht seinen gesellschaftlichen Gegenspieler hat. Er darf nicht den Feind in seinen eigenen Reihen haben,so hat man es ausgedrückt

Die Hauptsache hierbei ist nun,dass sich die Parteien gar nicht auf dem Arbeitsmarkt,sondern im Betriebe begegnen. Im Betriebe sind eben die Fronten gemischt durch die Arbeitsteilung. Stellen Sie sich einen Betrieb vor: Büros,Expedition,Arbeitsräume,Lagerräume usw.usw. da sind die Fronten gar nicht so streng geschieden,einmal hat der zubefehlen,ein andermal gibt ein anderer Anweisungen. Wenn der Chef einmal mitarbeitet,so muss er sich auch der Ordnung im Betriebe fügen. Er ist in dem Augenblick auch Arbeitsglied. Auf dem Arbeitsmarkt,wo die Arbeitskraft verkauft und gestaltet wird,da sind die Fronten streng geschieden. Das ist der tiefere Grund: der Betrieb hat gar nicht die selben Parteien vor sich wie der Arbeitsmarkt. Und deswegen sind die Betriebsvereine nicht tariffähig,weil sie keine Parteien auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Die Frage ist rechtspolitisch ausserordentlich wichtig,die Arbeitgeber haben eine Form gefunden,um die Tariffähigkeit durchzusetzen,naämlich wenn die Belggschaft tariffähig wäre,so würden die Arbeitgeber geschützt sein gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung,es ist ein Mittel,den Anschluss an den Tariffrieden zu umgehen. Es gibt eine eigene Zeitschrift;"Nationale Wirtschaft",die das propagiert,die aber jede juristische Formulierung vermissen lässt, Ueber diese Frage der Werksgemeinschaft ist einmal bei mir eine Arbeit gemacht worden und da hat sich herausgestellt,dass auch die einfachsten Tatbestände des Arbeitsrechts da nicht gesehen werden. Es ist das eine sehr ernste Frage:die Zusammenarbeit im Betriebe,mit der wir uns jetzt beschäftigen werden,. Sie ist heut tatsächlich die aktuellste Frage. Und wenn man die Frage der Tariffähigkeit entscheiden muss nach der Seite,dass der gelbe Gewerkverein nichts zu tun hat mit den Gruppen auf dem Arbeitsmarkt,so hat das noch garnichts zu tun mit der Frage,wie man friedlich und gemeinsam im Betrieb zusammenarbeiten soll. Sie sollen nicht den Eindruck mitnehmen,dass hinter der [redacted] Werkgemein-

schaft richtig empfundene Ziele stecken,sondern dass Sie nur begreifen,dass diese Ziele hier mit veralteten,patriarchalischen ganz unbrauchbaren Mitteln erstrebt werden,sie wollen den Arbeiter heut wieder zu einem absolut hilflosen, Arm- und Beinlosen Glied,zur reinen Arbeitskraft machen, als das er in die Koalition hineingeflüchtet ist. Die Werkgemeinschaft will rückgängig machen, was uns in Deutschland gerettet hat,denn wir leben von den Gewerkschaften,1918 war gar nichts anderes da. Auf der anderen Seite ist heut hinsichtlich der Tariffrage,der Arbeitsmarktfrage,die Frage: Wie soll die Ordnung im Betriebe sein,akut und diese Frage wird die nächsten Jahrzehnte,ja das ganze Jahrhundert beschäftigen: die Kämpfe um die Betriebsgestaltung werden die nächste Zeit lange erfüllen. Sie lässt sich aber nur lösen, wenn man sie als Frage ansieht, die hinter den Fragen der Arbeitsmarktregelung kommt. Wir haben bisher die Fragen des Arbeitsmarktes behandelt und wenn man diese Fragen pazifiziert hat,mit den ihr zugehörigen Mitteln,dann kann man sich den Fragen des Betriebes öffnen,,dann wird man ablehnen,das mit untauglichen Mitteln zu versuchen. Wer untaugliche Mittel dazu anwendet,der ist eben unwissend,der kennt nicht die einfachen Tatbestände. Und das ist der gewaltige Unterschied der sozialistischen und der bürgerlichen Elemente,die Sozilisten haben was gelernt,haben gelernt,zu sehen,die andern nicht, Und es gilt heute,dass wir uns auf den Tatbestand einmal gemeinsam besinnen,dass wir einfach etwas lernen;den Klassenkampf als eine Tatsache lernen z.B. ,weil sich die beiden Parteien auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen. Hier ist es notwendig,auch noch ein Schlagwort auszurotten,nämlich, dass die Sozialdemokratie den Klassenkampf predigt. Der Sozilismus lehrt nur,dass der Klassenkampf besteht,als eine naturwissenschaftliche Tatsache. Bei Marx steht das auch so. Nur Tatsachen sind festgestellt. Man verschweigt das aber. Es gibt in Wirklichkeit keine besseren Marxisten als die heutigen Unternehmer,in dem Sinne,dass sie genau von den Tatsachen ausgeh

hen,die Karl Marx gepredigt hat. Jeder Unternehmer wendet heut diese Grundbegriffe an. Jetzt finden Sie diese Tatsachen ausgesprochen in der grossen Kundgebung im Herrenhaus: die gesellschaftlichen Mächte sollen die Regelung machen und der Staat soll sich nicht einmischen. Nichts weiter ist der Klassenkampf als dass sich auf dem Arbeitsmarkt zwei Parteien um den Preis des Produktes streiten.Und so weit wir nicht diesem Naturschauspiel harmlos ins Auge sehen können,sondern es fürchten und es uns unheimlich ist,solange vermag man sie nicht zu bezwingen. Das Problem heut in Deutschland ist,dass beide Parteien sehen,hinsehen lernen,den Tatbestand sehen,und dann kann man erst über die Sache reden . Aber,Sie als neue Generation werden es kaum begreifen,wir haben heut bei den Alten noch absolute Unfähigkeit,den Klassenkampf als Tatsache zu sehen: sie sehen heute noch immer nur Menschen. Einem Lehrer von mir schickte ich meine Abhandlung:Vom Industrierecht,in der ich diese Zusammenhänge hier aufgedeckt habe. Daraufhin traf ich ihn und ersagte:Ich verstehe Sie nicht,Es gibt doch überall nur Menschen,wie können Sie vom Betrieb reden und vom Markt. Er konnte nicht die qualitative Veränderung sehen,die dem Menschen wiederfährt,ob er Kraft ist in einem Betriebe ~~oder~~ oder ob er sich in einer Koalition seine Kraft,sein Organ schafft. Er konnte sich das nicht vorstellen,denn er war schon geboren worden mit dem Satze: Die Rechtsfähigkeit des Menschen hebt an mit der Vollendung der Geburt. Es gibt keine Mühlen für ihn,durch die man durchgedreht und verändert wird. In Wirklichkeit gibt es das aber! Das war der alte Einwand, der auch eine gewisse Grösse hat,denn er entspringt aus dem Wunsche der Rechtsgleichheit für alle aus dem Gefühl heraus: so wie wir nicht für alle Menschen das gleiche Recht lassen, hören die Errungenschaften des Humanen,des Menschlichen auf. Es ist nun für uns Juristen sehr wichtig,zu sehen,dass die Rechtsgleichheit im Arbeitsrecht nicht preisgegeben wird. Alle diese Grundsaätze der verschiedenen Behandlung der Menschen,ob die als Personen,Arbeinehmer oder Kräfte behandelt werden,dadurch wird nicht die Rechtsgleicheit

hen,die Karl Marx gepredigt hat. Jeder Unternehmer wendet heut diese Grundbegriffe an. Jetzt finden Sie diese Tatsachen ausgesprochen in der grossen Kundgebung im Herrenhaus: die gesellschaftlichen Mächte sollen die Regelung machen und der Staat soll sich nicht einmischen. Nichts weiter ist derKlassenkampfals dass sich auf dem Arbeitsmarkt zwei Parteien um den Preis des Produktes streiten.Und so weit wir nicht diesem Naturschauspiel harmlos ins Auge sehen können,sondern es fürchten und es uns unheimlich ist,solange vermag man sie nicht zu bezwingen. Das Probelm heut in Deutschland ist,dass beide Parteien sehen,hinsehen lernen,den Tatbestand sehen,und dann kann man erst über die Sache reden . Aber,Sie als neue Generation werden es kaum begreifen,wir haben heut bei den Alten noch absolute Unfähigkeit,den Klassenkampf als Tatsache zu sehen: sie sehen heute noch immer nur Menschen. Einem Lerer von mir schickte ich meine Abhandlung:Vom Industrierecht,in der ich diese Zusammenhänge hier aufgedeckt habe. Daraufhin traf ich ihn und ersagte:Ich verstehe Sie nicht,Es gibt doch überall nur Menschen,wie können Sie vom Betrieb reden und vom Markt. Er konnte nicht die qualitative Ver nderung sehen,d e dem Men schen wiederfährt,ob er Kraft ist in einem Betriebe onder oder ob er sich in einer Koalition seine Kraft,sein Organ schafft. Er konnte sich das nicht vorstellen,denn er war schon geboren worden mit dem Satze: Die Rechtsfähigkeit des Menschen hebt an mit der Vol endung der Geburt. Es gibt keine Mühlen für ihn,durch die man durchgedreht und verändert iwrd. In Wirklihhkeit gibt es das aber! Das war der alte Einwand, der auch eine gewisse Grösse hat,denn er entspringt aus dem Wunsche der Rechtsgleichheit für alle aus dem Gefühl heraus: so wie wir nicht für alle Menschen das gleiche Recht lassen, hören die Errungenschaften des Humanen,den Menschlichen auf. Es ist nun für uns Juristen sehr wichtig,zu sehen,dass die Rechtsgleichheit im Arbeitsrecht nicht preisgegeben wird. Alle diese Grundsaätze der verschiedenen Behandlung der Menschen,ob die als Personen,Arbeinehmer oder Kräfte behandelt werden,dadurch wird nicht die Rechtsgleicheit

nicht preisgegeben. Denn es handelt sich nur darum,dass der Mensch in seinen verschiedenen Schicksalslagen verschieden behandelt wird und in jeder Lage ihm das zugetan wird,das geeignet ist,ihn zu einem Vollen Menschen zu erheben. Dem Arbeitgeber braucht nichts zugeordnet zu werden,auf der Arbeitgeberseite ist die Tariffähigkeit bei dem einzelnen Rechtssubjekt sofort gegeben. Auf der Arbeitnehmerseite sind nur die Gewerkschaften tariffähig. Im Betrieb kann die Belegschaft als solche nur handeln ,auch der Arbeitgeber ist nicht allein handlungsfähig,hier wird die Arbeitsgemeinschaft entdeckt,die nicht das selbe ist wie die Werkgemeinschaft. Sie bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen auf dem Markt festegesettzt werden und dass im Betrieb faktisch unter diesen Bedingungen gearbeitet wird. Merken wir uns am Schluss dieses grossen Kapitels: Die Rechtsgleichheit wird durch die Unterscheidung von Personen des Bürgerlichen Rechts ,von Mächten auf dem Arbeitsmarkt und von Arbeitskräften im Betriebe nicht rpeisgegeben. Dies finden Sie heute nirgends in der Literatur,aber es steckt hinter allen Dabatten in der Oeffentlichkeit. Vielmehr würden sie durch die Berücksichtigung der verschiedenen Schicksalslagen gerade wiederhergestellt. Eine Masse einzelner Streitfragen lässt sich von diesem Massstab her auflösen; Es handelt sich hier um verschiedene Zustände des Menschen und für jeden Zustand ist eben eine andere Rechtsform zuständig.

Wir kommen nun zu dem Zweiten Hauptteil:

Der Betrieb.

Die Arbeitsbedingungen des Betriebes werden entweder im Tarifvertrag oder behelfsweise durch Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer festgesetzt. Und in beiden Fällen,also wo ein Tarifvertrag besteht,eine solche Preistafel aushängt,gehen die Bestimmungen in den einzelnen Arbeitsvertrag ein. In dem §105 der Gewerbeordnung steht ein anderer Grundsatz(s.§105 Gewerbeordnung),der stammt aus dem

Zeitalter des Liberalismus,damals ist der Satz so gemeint,dass A und B einen Vertrag schliessen,dass dabei einer so viel zu sagen hat wie der andere. Das ist nicht wahr. Die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses unterliegt niemals dem einzelnen Betriebsgenossen,der Betrieb braucht eine Organisation,die Festsetzung seiner Ordnung. Die Bestimmungen würden nicht subjektiv festgestzt,es hiess nicht, der Arbeiter hat 48 Stunden zu arbeiten,sondern: Die Arbeitszeit des Betriebes beträgt 48 Stunden.Das ist ein grosser Unterschied.In den Vertrag des einzelnen Arbeitnehmers geht also die Unterwerfung unter die objektiven Arbeitsbedingungen ein. Es gibt keine freien Arbeitverträge,als ob dort,wo kein Tarifvertrag besteht,der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber in eine freie Uebereinkunft einträte. Sondern die Basis des einzelnen Arbeitsverhältnisses ist die objektive Betriebsordnung. Für den Arbeitnehmer besteht nur die Möglichkeit der Zugungtenabrede,und die ist auch hier in dem Paragraphen gemeint. Es geht heut um die Erkenntnis: dass die Arbeitsbedingungen nicht der einzelnen freien Uebereinkunft unterliegen,sondern die Basis aller Arbeitsverhältnisse im Betrieb sind objektive Normen,,darauf gründet sich auch die Regelung,die wir heut tatsächlich haben dort wo es keine Tarifverträge gibt. Die Arbeitsbedingungen können heute nirgends mehr schlechterdings unter der Fiktion des §105 mit dem Arbeitnehmer abgefasst werden,kein Unternehmer kann heut allein Bedingungen festsetzen,sondern überall ist heut die Vorsorge getroffen,dass der Betriebsleiter keine Eigenmacht hat,sondern die Basis für alle Festsetzungen allgemeine Arbeitsbedingungen sind. Und zwar ist diese Vorsorge ~~XXXXXXXXX~~ durch zwei Mittel getroffen worden,einerseits durch den Betriebsschutz und zweitens durch den Betriebsrat. Dort wo die Tarifverträge die Arbeitsbedingungen nicht erreicht haben,setzen die beiden Mittel ein. Der Betriebsschutz ist die Summe der staatlichen Eingriffe in den Betrieb und wird unter dem Schlagwort: Sozialpolitik zusammengefasst.

Die staatliche Politik,die den gesellschaftlichen Gegner auf dem Arbeitsmarkt dort schützt,wo er noch nicht arbeitsrechtlich organisiert ist. Also für den Rest des Kollegs ist unser Programm: Betriebsschutz durch die Massnahme des Staates und die Tätigkeit des Betriebsrates. Der Betriebsschutz ist ausserordentlich ausgedehnt;er umfasst die ganzen Fragen der sozialen Versicherung Probleme der Arbeitszeit,Lohnschutz usw.usw.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

14.Stunde 19.Dezember 28.

Der zweite Hauptteil der Vorlesung behandelt den Betrieb. Zu unterscheiden sind Betriebsschutz und Betriebsorganisation. Beide Male handelt es sich um die Arbeitsbedingungen im Betrieb, um deren Gestaltung. Zu deren Gestaltung ist die Koalition ins Leben getreten. Also weitgehend wirken auf den Betrieb die uns schon bekannten Mächte auf dem Arbeitsmarkt. Der Betrieb war aber da in einem Augenblick wo die Koalitionen noch nicht da waren, noch nicht wirksam waren. Noch 1905 wurde die Koalition von der Schwerindustrie abgelehnt, so können Sie sich denken, dass der Betrieb in dem Augenblick noch auf andere Weise verwirklicht werden musste, und man nennt eben den Inbegriff der Massnahmen, die damals vor der Entwicklung des Betriebes als solchem angewandt wurden, Sozialpolitik. Der Betriebsschutz gehört zum guten Teil einer Rechtsepoche an, in der der Betrieb und die Koalitionen, beides, Markt und Betriebsrecht noch nicht gestaltet war. Daher die Schwierigkeit in der Ausdrucksweise, Im Rahmen des Arbeitsrechts. In einer Epoche, die vor dem Arbeitsrecht liegt, vor der Ausgestaltung der Friedensverträge und ihrer Unabdingbarkeit, da handelt es sich um Unterhaltung zwischen Arbeitgebern und S t a a t. Sozialpolitik ist die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmer und Staat. Also in einer Zeit in der die Fiktion noch bestand, dass der Arbeitgeber im Augenblick des Dienstvertrages mit dem einzelnen Arbeitnehmer die Bedingungen mit diesem vereinbare, er-

gänzte man diese Vereinbarung durch dauernde Massnahmen des Staates gegen den Arbeitgeber und man nannte das Sozialpolitik um auszudrücken,dass man den wirtschaftliche Schwächern den bei der Rechtlichen Gleichstelung zu kurz kommenden, erheben wollte. Sozialpolitik nennt man die staatliche Pollitik,die durch Verwaltungsmassnahmen das wiedergutmachen will,das die Justiz gesündigt hat.Denn es heisst in §105 der Gewerbeordnung: die Arbeitsverhältnisse unterliegen der wirtschaftlichen Uebereinkunft;damit wäre einem Einzelnen Arbeitnehmer nicht geholfen,wenn er verspräche,24 Stunden zu arbeiten. Was wir Juristen auf der einen Seite durch die Ideologie des Zivilrechts gesündigt haben,das wurde auf der anderen Seite durch die Verwaltung wieder gutgemacht: Versicherung,Unfallversicherung,Klebemarken,Arbeitszeitbeschränkung,usw. Also Sozialpolitik das ist unsere eigentümlich deutsche Weise geworden, Indem das was durch den Kadi nicht zu schlichten war,durch die Verwaltung geschlichtet wurde. Da die Justiz die Interessenlage des Arbeitnehmers nicht fassen konnte,so musste die Verwaltung sagen: Das hat er gar nicht so gemeint,ich muss ihn vor den Folgen seiner eigenen Dummheit und vor der wirtschaftlichen Notlage schützen. Also Sozialpolitik ist der Eingriff der Verwaltung dort wo die richterliche Tätigkeit versagt. Und so bewegen sich ,wenn Sie heute in den deutschen Volkskörper hineinsehen,auch die grossen Auseinandersetzungen zwischen Justiz und Verwaltung. Unsere wirklichen Probleme die liegen nicht in der Auseinandersetzungen zwischen den Parteien,sondern zwischen den Ressorts,zwischen der Justiz und der Verwaltung,am Schluss dieser Vorlesung werden wir die Frucht dieser Auseinandersetzungen sehen: die Arbeitsverwaltung. Die Sozialpolitik verlegt den Schwerpunkt der Regelung des Arbeitsverhältnisses aus der justiziellen Zivilrechtssphäre in die verwaltungsrechtliche Sphäre. Das muss klar erfasst werden. Sozialpolitik heisst in Deutschland die

Politik der staatlichen Verwaltungsorgane zu Gunsten der gesellschaftlichen Lage der wirtschaftlich Schwächeren. Sozialpolitik denkt bei uns nicht an eine Politik der gesellschaftlichen Mächte sondern der staatlichen Verwaltungsorgane zu Gunsten der von dem selben Staatlichen Recht im Stich gelassenen,nicht versorgten gesellschaftlichen Glieder.D.h. Sozialpolitik ist aus der Uebermacht des Staates überhaupt schon zu erklären,wie sie in Deutschland vor dem Kriege bestand. Bei uns ist Sozialpolitik in stärkstem Masse der Herrschaft der Bürokratie im guten Sinne zu verdanken,deswegen ist sie auch vorangetragen worden von den Männern,die diesen Beamtenkörper getragen haben,wie Schmoller und Wagner Brentano u.a.:die sogenannten Kathedersozialisten. Der Verein für Sozialpolitik,der 1872 in Eisenach gegründet wurde, ist die Hochburg dieser staatlichen Sozialpolitik geworden, der geistige Quell,aus dem die ganze preussische Beamtung die Anregung empfing,sich um die in dem neu entstehenden Industriestaat in Deutschland im Stich gelassenen durch Verwaltungsmassnahmen zu kümmern. Heut ist zu dieser Form noch eine im Betrieb sich selbst bildende Form der Arbeitsbedingungenregelung hinzugetreten,die Betriebsorganisation.(Z.B. Betriebsrat). Es handelt sich also um die Beeinflussung der Arbeits/bedingungen durch die Ausweitung des Leitungsbegriffes(Wirtschaftsdemokratie). Nun ergibt sich aus der Tatsache,dass wir 50 Jahre Sozialpolitik hinter uns hatten als das Arbeitsrecht begann,dass viele Gegenstände dieses Teiles in anderen Vorlesungen gebracht werden,einmal in der Volkwirtschaftslehre,in der Vorsleung Sozialpolitik, Verwaltungsrecht usw. und so erklärt sich,und nur so,auch, dass wir hier für dieses gewaltige Gebiet nur eine 2stündige Vorlesung haben.Denn sonst könnte das Gebiet nicht erschöpft werden,die Reichsversicherungsordnung hat allein gegen 2000 Paragraphen. Ich muss also mit dieser historischen Darlegung, dass das Betriebsrecht zum Teil als Verwaltungsrecht in die Welt getreten ist,erklären,weshalb ich hier von dem Betriebs-

schutz nur wenige entscheidende Punkte anführen kann.

Der dritte Teil unserer Vorlesung wird dann die Arbeitsgerichtsbarkeit sein. Die Arbeitsbedingungen sollen heute normalerweise von den Tarifparteien festgesetzt werden. So ist eigentlich hier der Ausgangspunkt der Rechtslage, wenn Tarifverträge nicht bestehen: ist dann der einzelne Arbeitgeber Herr über die Arbeitsbedingungen. Die erste Entedeckung des Betriebsschutzes, des Schutzes des Arbeitnehmers gegen die Arbeitsbedingungen im Betriebe, ist: dass sie den Arbeiter bei seinem Eintritt und Austritt in und aus der Fabrik schützt vor den Folgen seiner Betriebsangehörigkeit, seiner Betriebseinstellung. Damals hat man diese Massnahmen zunächst als Arbeiterschutz bezeichnet, .Im Jahre 1881 in der sozialen Botschaft Bismarcks und des Kaisers Wilhelm ist vom Arbeiterschutz die Rede, da man ja den Betriebsbegriff noch nicht kannte. Er sollte scheinbar damals der Willkür des Arbeitgebers entrückt werden. Solange man also von Arbeiterschutz sprach, handelte es sich darum, den einzelnen Arbeitnehmer der Willkür des Arbeitgebers zu entziehen, inzwischen hat sich der Betriebsbegriff entwickelt und wir können heut sagen, dass es sich beim Arbeiterschutz um die Bewahrung vor den Folgen der Einstellung in den Betrieb handelt, d.h. vor den Folgen einer objektiven Ordnung. Der Betrieb ist eine o b j e k t i v e K r ä f t e o r d n u n g . Und weil es sich um eine objektive Kräfteordnung handelt, deswegen muss der Arbeitnehmer ausdrücklich gegen die Folgen der Einstellung in den Betrieb geschützt werden. Denn objektiv heisst naturhaft, gesetzesmässig, ohne Rücksicht auf die menschliche Natur. Wenn Sie genauer hinsehen, so heisst [illegible] diese Tatsache, dass der Betrieb eine Getriebe ist, dass der Betrieb sich zu erheben versucht, zu einem Naturprozess, zu einer veredelten Anordnung der Naturkräfte, zu denen auch der Mensch gehört, aber eben so auch die Rohstoffe usw. Was wir heute Betrieb nennen ist der Versuch einer objektiven Anordnung des wirtschaftlichen Geschehens im Sinne einer naturgesetzlichen Ordnung.

Nehmen Sie zum Beispiel einen Bauernhaus und Hof ;da steht, wenn Hochzeit oder Kindtaufe oder Begräbnis ist,die Wirtschaft still,und das ganze Dorf besäuft sich. Wenn Sie sich heut einen modernen Landwirtschaftsbetrieb ansehen,so läuft dieser Betrieb Tag und Nacht weiter ob der Besitzer Hochzeit hat oder nicht. Das Kennzeichen,ob wir den modernen Wirtschaftsbetrieb haben oder nicht,ist,dass der moderne Betrieb auf die menschliche Natur keine Rücksicht nimmt,sondern weiter rasselt,dass er sich von der Gebrechlichkeit und Vergänglichkeit des Menschen zu lösen versucht. Wir müssen hier aus begreifen, weshalb diese Spannung entstehen musste zwischen den Arbeitsbedingungen des Betriebes und den Bedürfnissen der Menschen. Der Betrieb ist eine gesetzliche Anordnung von Kräften,die versuchen von der Menschennatur unabhänig zu werden. Also die Spannung ist mit dem Wesen des Betriebes von der ersten Minute an begriffsmässig mitgegeben,wir sprechen überhaupt nur von Betrieb,weil sich diese Loslösung von der Menschlichkeit der Arbeitsbedingungen geltende macht,das Kennzeichen hierfür ist der 24 Stundentag des Betriebes,der Fahrplanbetrieb,wo es immer weiter geht, der Betrieb mit Schichtwechsel. Daran erkennen Sie,dass kein Betriebsgenosse mehr Herr ist über die Arbeitsbedingungen, sondern dass es sich beim Eintritt in einen Betrieb um ein passives Hineingelegtwerden handelt,daher das Wort: Belegschaft. Der moderne Betrieb ist seinem Wesen nach angelegt auf Ablösung von der menschlichen Natur,und ihren Lebensbedingunge, ~~und deswegen~~ und deswegen sind mit dem Betrieb Widersprüche zwischen Lebensbedingungen des Menschen und Arbeitsbedingungen im Betrieb gesetzt. Es ist ein grossartiger Versuch,in unseren Kraftwerken,unseren Hebewerken usw. die ganze Natur in eine gesetzliche Sphäre zu erheben, aus dem Chaos einen Kosmos zu machen und unsere Werkstätten sind Versuche,die Natur dauernd zu verändern,auf Wege zu leiten,die sie sonst nicht geht,z.B. die Ausnutzung des Blitzes usw. Sie müssen einmal von der Naturseite her die Veränderung der Fabrikstädte betrachten,das

gehört in die Landschaft ebenso hinein.
Die erste Gebrechlichkeit des Menschen gegenüber dieser Betriebsordnung ist daher seine persönliche Zeit gegenüber der Arbeitszeit im Betriebe. Und das erste grosse Problem des Betriebsschutzes, des Schutzes der einzelnen Arbeitskraft ist daher das Arbeitszeitproblem geworden. In dieses Arbeitszeitproblem hat sich nun die Verwaltung sehr früh eingemischt, wir wollen zunächst einmal hier von dieser Arbeitszeit sprechen. Im 19. Jahrhundert in Deutschland das Buch von Engels: Die Lage der arbeitenden Klassen in England". Es erschien allerdings in dem Moment, wo man in England ernsthaft daran ging, die unhaltbaren Zustände zu bessern. Zuerst wusste man natürlich gar nicht, was eigentlich los war und es schien, als ob der einzelne Arbeitgeber in sinnlosester Weise menschliche Arbeitskraft ausbeutete. Zuerst kam der Ruf nach dem gesundheitlichen, hygienischen Arbeitstag und zwar von Seiten der Arbeitgeber und der Aerzte. Erst wurde der 12 Stundentag, dann der IO Stundentag festgesetzt und vor dem Krieg hatten wir bereits schon weitgehende den 8 Stundentag verwirklicht. Der medizinische Arbeitstag bewegt sich zunächst auf der Linie des absolut einleuchtenden Uebermasses. Etwa alles dessen was über 12 Stunden ist. Das zweite Arbeitszeitproblem war Mädchen und Frauenarbeit, besonders Arbeit von Schwangeren und Wöchnerinnen. Und die Arbeitszeit von Kindern, dass man für diese einen anderen medizinischen Arbeitstag brauchte war auch deutlich. Und so kam es zu Verboten der Frauennachtarbeit, der Jugendlichenüberzeitarbeit, man entdeckte die verschiedene Stärke der einzelnen Arbeitskraft, und die Arbeitszeit der Jugendlichen wurde deswegen anders geregelt als die der Erwachsenen. Diese hygienischen Arbeitszeitmassnahmen sind in England zuerst verwirklicht worden, und auf den Continant importiert worden. Also England hat damit die Sache für die anderen mitgelöst. Zur Ueberwachung wurde nun in England ein Sozialbeamtentum geschaffen, die Gewerbeinspektion.

Diese

Diese Fabrikinspektion wurde in den einzelnen Ländern des deutschen Reiches übernommen, die sozialpolitischen Massnahmen wurden in den einzelnen ~~XXXXXXXXXX~~ Staaten und ihrer guten Länderbürokratie zur Ausführung übergeben. Bisher haben wir im Arbeitsrecht nur das moderne Reichsarbeitsrecht kennen gelernt, beim Verwaltungsrecht kommen wir in die Sphäre des Landesarbeitsrechts, der Einzelstaatensozialpolitik. Die Arbeitszeit wird so wie sie den hygienischen Arbeitstag verwirklicht, von der Fabrikinspektion, von staatlichen Beamten wahrgenommen. Also für die Durchführung der Arbeitszeit haben wir staatliche Organe: die Fabrikinspektion. Mit dem Eintritt der Koalition in den Kampf um die Arbeitsbedingungen verschiebt sich nun das Problem der Arbeitszeit. Die zweite Phase ist nicht mehr der Kampf um den hygienischen Arbeitstag, sondern der Kampf um den 8 Stundentag, der nicht davon ausgeht, das 24 Stunden zu arbeiten unmöglich sei, sonern von der Anschauung, dass am besten nur eine Stunde oder eine halbe gearbeitet würde, und dass man höchstens 8 Stunden arbeiten kann. Der 8 Stundentag ist eine Forderung der Arbeiterschaft, die sagt je weniger arbeiten, desto besser. Das ist ein Gesichtspunkt, der zunächst in der Unterhaltung der Verwaltungsorgane mit dem Unternhemr nicht aufkam, sondern da fragte man: von welchem Punkt an wird ein Mann blind oder tuberkulös oder sonst wie arbeitsunfähig, usw. Jetzt kommt die Forderung der Arbeiterschaft: was ist vom Nullpunkt her gemessen das Richtige, Diese Forderung des normalen Arbeitstages ist eine Forderung der gesellschaftlichen Mächte nicht der Verwaltungsorgane. Und hier rückt die tarifliche Regelung der Arbeitszeit vor und verdrängt die staatliche Regelung der Arbeitszeit. Wir haben nun heute in der Synthese dieser beiden Epochen der staatlichen Inspektion der Arbeitszeit und der Unterhaltung mit dem Arbeitgeber auf dem Wege der Sozialpolitischen Vorschriften und der Koalitionsforderungen des normalen Arbeitstages auf der anderen Seite folgenden Rechtszustand: 1918 ist als Errungenschaft der Revolution der 8 Stundentag proklamiert worden.

Man hat das älteste Stichwort der Arbeiterschaft acceptiert und ist 1918 ausdrücklich von der staatlichen und Arbeitgeberseite einfach auf die Seite des sublektiven Arbeitnehmerwunsches getreten. Natürlich ist nun der 8 Stundentag in Deutschland nicht zu verifizieren,wenn in anderen Ländern,die noch dazu reicher sind als wir,die wir Reparationskosten zahlen müssen,IO Stunden am Tag gearbeitet wird. Infolgedessen hatte der 8 Stundentag nur ein Recht auf Realität,wenn er international anerkannt würde und 1919 waren die Siegerstaaten auch noch unter dem Druck der demobilmachenden Heere und daher 1919 das Washingtoner Abkommen, Auf der internationalen Konferenz von Washington beschloss man den 8 Stundentag.Man versuchte,die deutsche Lösung zum Weltrecht zu machen. Das Washingtoner Abkommen ist aber niemals ratifiziert worden,die internationale Regelung des 8 Stundentages ist ausgeblieben und infolgedessen haben wir jetzt in allen Ländern eine Krisis des 8 Stundentag-Gedankens. Und bei uns in Deutschland haben wir den Schein Achtstundentag d.h. in Absatz I der rechtlichen Anrodnung,die heute über die Arbeitszeit gilt im Reichsrecht,steht,dass der 8 Stundentag gilt; und in den weiteren Paragraphen steht,dass er nicht gilt. ~~XXXXXXX~~ Unsere heutige rechtliche Regelung der Arbeitszeit ~~XXXXXXX~~ vom 14.April 1927 geht zurück auf eine Ermächtigungsverordnung von 1923. Diese Arbeitszeitverordnung die auch oft Notverordnung genannt wird,setzt nun fest: §1 II Die Arbeitszeit soll die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten;bei Arbeitnehmern im Betriebe. Und den Betrieb erkennt man von einer gewissen Grössenordnung ab,vor allen Dingen nach dem Umfang. Die meisten Anordnungen über Betriebsschutz beziehen sich auf Betriebe von mindestens IO oder 2o Arbeitskräften,überall dort,wo die einzelne Arbeitskraft in einer

grösseren Arbeitszahl aufgeht. In §3 ist eingesehen,dass man nicht überall mit dem 8 Stundentag auskommt. Wenn ich niemals Aussicht habe,die volle Verantwortung zu übernehmen,so kann ich ja fordern so viel ich will. Und keine Partei hatte bei uns in Deutschland vor dem Kriege zu regieren,deswegen stellten die Arbeiterschaft und die anderen die radikalsten Forderungen auf. Nach dem Kriege hat jede Partei versucht,ihren Unsinn durchzuführen,und jede Partei hat eingesehen,dass es so nicht geht,eine nach der anderen ist abgesägt worden. Und so ist es auch mit dem Arbeitszeitproblem,Die reale Entwicklung ist einen anderen Weg gegangen Auf der Basis des 8 Stundentages haben wir in Wirklichkeit ein höher stehendes Zeitproblem . Der Lebensrhytmus des Menschen ist überhaupt mit der Stundenberechnung, der naturgesetzlichen Ordnung des Betriebes nicht zu fassen,sondern wir rechnen heut schon wenn wir die Arbeitszeit der Menschen im Betriebe,regeln wollen,mit Arbeitswochen. D.h.es kommt heut gar nicht mehr darauf an,ob die konzedierten täglichen 8 Stunden pro Tag gerechnet werden,sondern der Gesetzgeber ist zufrieden,wenn in einer Woche eine bestimmte Zeit,Arbeitszeit eingehalten wird.

§1 II Wir haben heut als das wirkliche Problem der Industriearbeit die Doppelwoche,das Problem der Arbeitszeit in der Doppelwoche. Damit ist eine ganz andere Fragestellung erreicht,damit ist nämlich deutlich auseinandergetreten die atomistische naturgesetzliche Rechenweise des Betriebes von sich aus,der eben mit so und so viel Stunden,Energiemengen auf Zeiteinheiten rechnet, und den Bedürfnissen des Menschen, der nach Wochen,Monaten und Jahren rechnet. Damit ist das sichtbar geworden,wovon wir eben ausgingen,dass sich Betrieb und einzelne Arbeitskraft in ihren Anforderungen völlig auseinanderentwickeln. Es wird also heute noch faktisch in fast keinem Betriebe am Sonnabend Nachmittag eben so viel gearbeitet

wie an den anderen WochenAtagen.Daher kommt es,dass an den anderen Tagen in der Woche IO Stunden ungefähr gearbeitet wird. Ford hat jetzt ja sogar die 5 Tagewoche eingeführt. Die Regelung dieser objektiven Arbeitszeitbedingungen ist nun der Bestimmung der Einwirkung,des einzelnen Arbeitnehmers schlechterdings entzogen. Unser heutiges Arbeitszeitrecht zieht die Konsquenzen daraus,dass es sich bei der Arbeitszeit ja gerade um das Symbol des Betriebes handelt: Auf die Arbeitszeit kann der einzelne Arbeitnehmer ja gar nicht einwirken,denn dann wäre es eben kein Betrieb. Deswegen ist der fundamentale Paragraph der Arbeitszeitordnung der § 2,der in ganz eigenartiger Weise,beide Epochen der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts,als der Verwaltungsmassnahmen und der Koalitionseinflüsse kombiniert indem er sagt: §2."...."

Also Betriebe,bei denen man z.B.stundenlang auf etwas warten muss,fallen nicht unter den 8 Stundentag. Dass sie aber nicht darunter fallen,ist Sache der Koaltitionen festzusetzen oder des Reichsarbeitsministers,d.h. des Hauptes der sozialen Verwaltung. Also nur durch Tarifverträge kann die Arbeitszeit geändert werden. In Hinsicht auf die Arbeitszeit ist der § 105 der Gewerbeordnung schon ausser Kraft gesetzt,denn es gibt für die Arbeitszeit,wenn keine Tarifvertrag vorliegt, nur die Zugunstenabrede,er kann ausmachen,dass er nur 5 Stunden arbeitet,aber er kann nicht ausmachen,dass er 11 Stunden arbeiten will.Er kann es natürlich tun,aber es wird nie ein Rechtsverhältnis daraus,es bleibt immer unrecht, kann in jedem Augenblick vor dem Richter in Frage gestellt werden. Die Arbeitszeitbedingungen verschlechtern kann also nur die Koalition,nicht der Einzelne,denn die Arbeitszeit ist gar nicht ein Attribut des Einzelnen,sondern entspringt aus der objektiven Lage des Betriebes . Dass man nun hier die Regelung,die Abänderung des Normalsarbeitstages den Gewerkschaften eingeräumt hat,das ist ihr grossartigster Ein-

bruch in das Feld der Sozialpolitik ,ihnen hat man etwas erlaubt,was man selbst dem Reichsarbeitsminister nur unter den strengsten Kautelen erlaubt,-. Der Staat hat den 8 Stundentag aufgestellt,verbietet jedem die Aenderung daran,nur für die Koalitionen ,sagt der Staat,ist es dispositives Recht.

Es ist also so: Die augenblicklich bestehende Regelung der Arbeitszeit ist für die Individuen zwingendes Recht,für die Verbände nur dispositives Recht.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

15.Stunde , 8.Januar 1929.

Wir waren bei dem Arbeitszeitproblem stehen geblieben und ich erinnere Sie kurz daran,dass das Arbeitszeitkapitel das erste Kapitel im Rahmen des Betriebsrechtes ist. Und wir sahen,dass der Betrieb etwas anderes ist, als was es vorher in der Welt gab. Das brach gerade auf am Arbeitszeitproblem. Der moderne Betrieb hat eine andere Zeit als der Mensch. Er hat eine eigene Zeit,denn er trachtet am liebsten in Schichtem,Fahrplänen zu arbeiten. Am Menschen vorbei.Der Betrieb hat eine Zeit,die vom Menschen unabhängig zu funktionieren versucht, Es ist klar,wenn der Betrieb eine eigene Zeit hat,musste er ,sollte es ei en Betrieb geben,kollidieren mit der Zeit des Menschen. Und wenn die Leute heute so viel Rhytmus und Gymnastik machen,so liegt das daran,dass Ihr Rhytmus gestört wird durch diesen Betrieb und sie müssen darin Unterricht nehmen. Die alte Zeit hatte das nicht,und dewegen auch keinen 8 Stundentag und kein Arbeitszeitproblem und keine Gymnastikstunden. Diese Lage nun hat mich veranlasst,das Arbeitszeitproblem in den Vordergrund zu rücken,denn es herrscht eine Notwendigkeit darin und man muss das wissen,damit man sieht, dass in unserer modernen Wirtschaftsordnung nicht die Willkür herrscht,sondern dass eine ganz neue Lebensform der Menschheit entsteht,bei der die Arbeit nach astronomischen Gesetzen erfolgt und sich ablöst von der menschlichen Gemeinschaft als eine eigene. Der Betrieb ist eine gesellschaftliche Angelegenheit im Gegensatz zu den Gemeinschaftsangelegeneheiten des Menschen.E

Die Regelung der Arbeitszeit. Zunächst war auch die Arbeitszeit wieder eine Unterhaltung zwischen dem

Staat und dem Arbeitgeber. Zuerst Herunterdrückung der Arbeitszeit für Schwangere, Wöchnerinnen und Kinder. Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche usw. Es waren Verabredungen zwischen Verwaltungsorganen einerseits und den Arbeitgebern andrerseits: Sozialpolitik, d.h., die Verwaltung soll wieder gutmachen, was Recht und Justiz nicht regeln können. Diese Einmischung des Verwaltungsrechts in das Zivilrecht geht von dem Grundsatz aus, dass die Arbeitszeit zu regeln sei in freier Uebereinkunft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Heut haben wir den Kampf um den 8 Stundentag, dabei ist die Regelung der Arbeitszeit für den Arbeitgeber zwingendes Recht, für die Koalitionen der Arbeitnehmer dispositives Recht. Die Arbeitszeitnotverordnung vom 30.April 27. Es entstehen bei der Arbeitszeit noch verschiedene andere Probleme. Der 8 Stundentag ist heut nicht mehr so die Frage, sondern das Auseinandertreten von Betriebszeit und Lebenszeit ist noch grösser geworden: Der Mensch fragt nach den Wochen, der Doppelwoche sogar, für den Betrieb rollt das Band immer weiter. Aus dem Doppelwochenproblem ergibt sich das Problem der Springer. Wenn in Schicht gearbeitet wird, in Tag- und Nachtschichten, so liegen zwischen den beiden Arbeitsschichten 36 Stunden, 1½ Tage. Hier liegt das Problem der Springer. Frage ist nun, ob die Werke gezwungen werden könnenn, solche Springer einzusetzen, Leute, die nichts weiter zu tun haben, als immer diese anderthalb Tage auszufüllen. Der Betrieb steht heute davor, wegen der Arbeitszeit die Funktionen des einzelnen Arbeitnehmers möglichst fungibel zu nehmen. Springer nehmen heisst: die Arbeit für vertretbar zu erklären. Niemand ist unersetzbar. Heut gibt es noch keine zwingendes Springersystem. Akut wird das Problem des Springers an dem Urlaubsproblem. Der Urlaub verschiebt das Problem der Arbeitszeit noch um einen Integrationsgrad höher:

Nämlich von der Doppelwoche in welchen Zeitraum? Hier ist nun plötzlich die Rede von der Jahresarbeitszeit, Der Weg geht weiter zum Urlaub,zum bezahlten Urlaub. Und dort weiter zum Vertretungsproblem. Hier taucht die Frage auf,ob die Ersatzreservisten nicht aus dem Arbeitslosenbestand genommen werden könnten. Jeder bekommt vier Wochen Urlaub und diesen 13. Monat muss jemand anderes in den Betrieb eintreten. Die Frage ist noch nicht gelöst,sie taucht eben erst auf,aber Sie werden in den nächsten 30 Jahren bestimmt mit diesen Fragen zu tun bekommen,das Problem des Springers muss von der Volkswirtschaft her durchdacht werden,sie wird dem Betrieb solche Leute aufnötigen. müssen. Die Urlaubs- und Arbeitszeitfragen werden bisher in den Tarifverträgen behandelt. Es gibt keine Rechtssatz über Urlaub. Die Tarifverträge enthalten sehr detaillierte Bestimmungen,unter der Rubrik: Urlaub und Ferien. Ich habe hier den Tarifvertrag für die Arbeiter im Bereich der deutschen Reichspost. "Lohngewährung bei Arbeitsversäumnis". Darin wird die Arbeitsversäumnis XXXXXXX subjektiv als ein Umstand,den der Arbeitnehmer zu vertreten hat,behandelt. "Fernbleiben von der Arbeit nach vorher eingeholter Erlaubnis" bei Wohnungswechsel,bei Einberufung zur Verpflichtung als Beamter,beim Feuerlöschdienst,bei Teilnahme an der Beerdigung eines Arbeitnehmers,bei Reichstagsund Gemeindewahlen, ,bei folgenden besonders dringlichen persönlichen Angelgeneheiten:Wahrnehmung polizeilicher und gerichtlicher Termine,Steuern,Aufsuchen des Wohnungs- und Mieteseinigungsamtes,bei Hochzeit,Geburt,Todesfällen von Eltern und XXXXXXXX Geschwistern,Kindern und Pflegekindern,Feuer- und Hochwassergefahr,usw.usw.Hier sehen Sie auch,im Arbeitsrecht gilt die wirkliche Familie,nicht die standesamtliche. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt z.B. die Pflegekinder gar nicht,im Rechtssinne als zum Hausstand gehörig. Unter eigener Familie sind

zu verstehen(des Arbeiters),die im Hause des Arbeiters lebenden Eltern,Kinder und Pflegekinder.

Erholungsurlaub.

Zusatzurlaub. Ein weiteres Problem ist hier die Sonntagsruhe,Die Sonntagsruhe hat ein Jahresgesicht. Sie ist einerseits der Versuch der Volksgemeinschaft als einer Glaubensgemeinschaft den gemeinsamen Feiertag zu erhalten. Schliesslich ist der Sonntag das einzige,was Katholiken und Protestanten gemeinsam haben,ohne dass da dogmatische Differenzen herrschen. Die Sonntagsrube ist also der grössartige Versuch,das deutsche Volk zu einer gemeinsamen Feier zu veranlassen,trotz des modernen astronomischen Betriebes. Das war der Gedanke,als man 1892 die Sonntagsruhe nach langen Kämpfen festsetze. Noch Bismarck hat sich gegen die Sonntagsruhe erklärt mit der Begründung,dass man doch einem armen Manne,wie es der Arbeiter doch sei,doch nicht verbieten könne, sich auch am Sonntag was zu verdienen. Diese Begründung zeigt,dass er keine Ahnung hatte von der Umwälzung der Wirtschaftsordnung. Das Gesetz geht unter der Spitzenmarke: Sonntagsruhe. Da sind die Läden geschlossen,es gibt keine frischen Backwaren und so weiter. Nun sehen Sie sich aber die Praxis an: am Sonntag gehen die Eisenbahnen,wir bekommen Post,das Telefon geht,die Strassenbahnen gehen usw. In andern Ländern gibt es keine Post und der Fahrplan ist auf ein Zehntel beschränkt. Die Sonntagsruhe ist bei uns in einem Moment eingeführt worden,wo mit dem Christentum bei uns schon Inventur gemacht wurde,in anderen Ländern respektiert die Wirtschaft noch das Christentum. Die Sonntagsruhe hat nach rückwärts das Gesicht: Du sollst den Feiertag heiligen,das ganze Volk,jedes Volk,das die Offenbarung der gemeinsamen Feier übernimmt. Heut ist aus der Sonntagsruhe etwas ganz anderes geworden: aus der Angelegenheit des Christengemeinschaft wird heut ein Erholungstag gemacht,für das Indi-

diduum. Der Sonntag geht nicht vom Einzelnen aus, sondern von der Kirche. Der Feiertag ist ganz bezogen auf das individuelle Bedürfnis des einzelnen. Alle haben nicht frei am Sonntag. An dem Feiertage gehört der also nicht zur Gemeinde, der da nicht frei hat, hat nicht das Pathos der Sabbatruhe, diese Sonntagsruhe, die heut aus der Sonntagsruhe gemacht wird. Die tausend Ausnahmen der Sonntagsruhe führen zu einem 7. Ruhetage irgendwann: Die moderne Arbeitswoche spaltet sich nicht nur ab von der astronomischen Betriebswochen, sondern auch von der kirchlichen Woche, vom Kirchenjahr.
Das wird fast nie beachtet bei der Stellung des Arbeitszeitproblems, dass die Sonntagsruhe ein halb rückwärts nach der Kirche halb vorwärts nach dem Betrieb schauende Sache ist. Sie ist gleichsam in der letzten Minute des Christentum bei uns durchgesetzt.worden. Für Millionen von Menschen wirkt sie sich nur aus als individueller Erholungstag.
Ich halte es nicht für möglich, dass der Sonntag, nachdem er so weit durchlöchert ist, als solcher wiederhergestellt wird. Aber wenn man sich die Wochenendpropaganda und den 5stunden Tag bei Ford ansieht, so gibt es doch immerhin sehr starke Tendenzen, die versuchen, die Ruhezeit wieder zu vereinheitlichen, von der individuellen Woche wieder zu der Volkswoche zu kommen. Das Problem Sonntagswoche kann auch unter Umständen eine Zukunft haben im Sinne der gemeinschaftbildenden Kraft. Die wahre Sonntagsruhe kann nur existieren, wenn der Einzelne wie es beim jüdischen Feiertag ist, kein Fahrzeug benutzen darf usw. überhaupt keinen Menschen belasten darf durch seine Wünsche. Wenn die Sonntagsruhe so nicht durchgeführt wird, dann legt doch der eine immer wieder dem anderen Lasten auf,. Bei uns in Deutschland ist der Sonntag überhaupt weitgehend dem Uebermut gewidmet, Als ich einmal in England war, ging ich mit meine Wirten Sonntags brav zur Kirche, nachher spielt ich in der Vorhalle sofort Ball nach dem Gottesdienst. Meine Wirte waren darüber ganz be-

stürzt. So ernst wird das dort genommen. Nun dieses Problem in der Sonntagsruhe ist bisher in der Literatur überhaupt noch nicht erkannt. Bei der -Sonntagsruhe kreuzen sich zwei ganz verschiedene Interessen des modernen Arbeitsrechts und der alten Ansicht des christlichen Staates,der seinem Volke die Religion erhalten möchte.

Das nächste Kapitel des Betriebsrechtes ist nicht die Arbeitszeit,sondern der Arbeitsraum. Der Arbeitsraum bietet auch eine Masse von Rechtsproblemen. Wenn der Arbeitsraum der Lebensraum zugleich der Menschen ist,dann macht der Arbeitsraum an sich keine rechtlichen Schwierigkeiten. Wenn der Handwerksmeister in dem selben Raum lebt und arbeitet,dann wird er schon selber sehen,wie der beschaffen ist. Solange die Arbeit in diesem Sinne: My house is my castle geführt wurde,so lange gab es kein Arbeitsraumproblem,kein Platzproblem. Im Augenblick aber wo die Arbeit in einem Fremdraum geleistet wurde,in einem Raum,in dem ich im übrigen nicht bin,und den ich so schnell wie möglich verlasse,und nur ungern betrete,so wie dieser Raum nicht Lebensraum ist,dann tritt genau das selbe Rechtsproblem auf wie bei der Zeit. In miner "Werkstattaussiedlung habe ich untersucht,worin die Rechtsprobleme,die durch diesen Fremdraum aufgeworfen werden,bestehen. Es ist gewidmet dieser Darstellung des Klaffens zwischen Arbeitsraum und Lebensraum. Für den einzelnen Arbeiter ist es nicht eine Arbeitsraumfrage,sonder eine Arbeitsplatzfrage, P l a t z ist innerhalb des Arbeitsraumes,das was den einzelnen Arbeiter sofort berührt. Er wird an einen Platz gestellt in einem Fremdraum. Wie dieser Platz bemessen ist,ist für ihn so wichtig,wie die Arbeitszeit. Es handelt sich genau so um das Zumessen des Arbeitsplatzes wie um das Zumessen der Arbeitszeit.
Auch das Zumessen des Arbeitsplatzes ist zunächst Gegenstand der Unterhaltung gewesen zwischen Staat und Arbeitgeber.

Der Arbeiter,der in einen Fremdraum kommt,kann sich seinen Arbeitsplatz nicht malen. Aber der Staat hat dem Arbeitgeber ein Mindestmass vorgeschrieben. Beachten Sie wohl: Höchstmass für die Arbeitszeit,Mindestmass für den Arbeitsplatz. Nämlich im Hinblick auf Luft,Licht und Wämme und Gefährlichkeit. Das sind die vier Umstände,die sich zunächst hervordrängen. Ich brauche das nicht näher zu erläutern. Lüftungsanlagen,Helligkeit,Wärme,Gefährlichkeit:in seelischer und in leiblicher Hinsicht- Es gibt drei Gefahren für den Menschen: Das Arbeitsrecht kennt nun nur zwei: Die geistige Gefahr durch die Lektüre der Nachtpost wird nicht beachtet. Die seelischen Gefahren können durch Zusammenarbeit von Männern und Frauen entstehen,man nennt das heute die moralische Gefahr.! Zola und andere Romanschreiber behandeln dieses Thema der Frauenbehandlung in den Gruben z.B. Das Zusammenarbeiten der Geschlechter muss in gewissen Grenzen sein. Vor allem wenn die Kleider gewechselt werden müssen,getrennte Kleiderablage,getrennte Waschanlagen usw. das musste alles ausdrücklich durchgeführt werden,es ergab sich nicht von selbst. Die Aufgabe, diese Gefahren zu bekämpfen ist auch wieder der Gewerbeinspektion,also der Landesbeamtung übertragen worden, Der Sozialpolitik des einzelnen Staates überlassen worden. Die zweite Gefahr,um das noch zu ergänzen,neben der moralischen Gefährdung ist die Gefährdung des Leibes. In der modernen XX Fabrik tritt die in den Vordergrund. Wir kommen hier zum Problem des Unfalles und zum Problem der Gewerbeerkrankung. Unfall und Gewerbeerkrankung bilden einen besonderen Ausschnitt,der von grosser Bedeutung für die Regelung des Arbeitsraumproblems ist. Der Arbeiter ist im Arbeitsraum bestimmten Gefahren ausgesetzte. Luft,Wämme, moralische Gefährdung können durch gewissen Allgemeinvorschriften von vornherein gesichert werden.In dem Betrieb,

XX die Betrieben,die das Mindestmass nicht erreichen, werden überhaupt nicht zugelassen.Hingegen ist der Kampf mit der Natur die an dem Arbeitsplatz zu vollbringende Leistung. Infolgedessen kann die Gefährdung durch die Natur der Dingen nicht auf ein Mindestmass herabgesetzt werden,sondern es gibt auch heut gefährliche und ungefährliche Arbeiten. Also Sie können die Gefahrenzone nicht ausschalten in der modernen Arbeit,die Arbeit ist weitgehend gefährlicher geworden.Wenn mit Dynamit gesprengt wird,so ist Dynamit nun einmal eine gefährliche Sache,Dynamit bleibt Dynamit,da nützen keine Vorschriften. Deswegen ist der Ausbau des Unfallschutzes ein ungeheures Gebiet,der sozialpolitischen Massnahmen geworden.Unfall nennt man die durch ein plötzliches Ereignis eintretende Schädigung des Arbeitnehmers,der Arbeitskraft im Betriebe. Damit grenzt sich der Unfall ab gegen die Gewerbekrankheiten,die nennt man eine durch dauernde Beschäftigung in einer bestimmten Betriebsweise eintretende Schädigung. Die Grenzen sind sehr schwierig zu finden,es ist nicht einfach,Gewerbekrankheiten und Unfall zu unterscheiden. Und zunächst hat sich die Aufmerksamkeit einer hohen Behörde auch auf die Unfälle konzentriert. Schritt für Schritt wird heut die Gewerbekrankheit erfasst,z.B.die Bleikrankheit. Die Gewerbehygiene bemüht sich,diesen Gewerbekrankheiten beizukommen durch Erfindung von allgemeinen Schutzmassnahmen,die den Mann durch Brille, Handschuhe usw. immun machen sollen. Auch für den Unfall gibt es eine Anzahl Massnahmen,die schützen sollen,z.B. Geländer um eine Maschine,Sicherungen,die bei Transmissionen angebracht werden müssen.usw."Achtung,Lebensgefahr"! u.a.m. Die allgemeinen Schutzmassnahmen adressiert der Staat an den Leiter des Betriebes und macht ihn für die Durchführung verantwortlich.

Verantwortlich für die Durchführung der allgemeineen Schutzmassnahmen gegen Unfälle und G

Gewerbekrankheiten ist der Unternehmer. Nun gibt es aber noch die Gefährlichkeit der Sache selbst.Im Bergbau z.B. fällt jedes Jahr eine Division der Sache zum Opfer. Man darf hier aber nicht zu sentimental sein, das ist nämlich relativ wenig zu den Opfern,die das Automobilfahren jährlich fordert. Unser modernes Leben ist mit dem Umgang mit den Naturkräften nun einmal gefährlicher geworden.

Wir kommen nun zu den grossen Gebilden,die den Arbeiter gegen die Folgen solcher nicht abzuwendenden Gefahren schützen sollen: Der Schutz des Arbeitsplatzes vor Gefahren führt zum Schutz des Arbeitnehmers wenn er aus diesem Platz herausgeworfen wird durch die unabwendbare Gefahr, in dem sie wirklich eingetreten ist,das sind die grossen Gebilde: Unfallversicherung,Krankenversicherung,Invalidität.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

16.Stunde 9.Januar 1929.

Wir haben Arbeitszeit und Arbeitsplatz im Be - trieb erörtert und haben gesehen,dass bei beiden die objektive Ordnung im Betriebe nach einer ganz anderen Richtung geht als nach der Richtung der Personen,die dort im Betriebe als Arbeitskräfte tätig sind. Wir haben das bei der Zeit betont,und heut ist es unsere Aufgabe,das beim Platz zu tun.An dem Arbeitsplatz im Betriebe sollen in erster Linie Arbeitskräfte gebunden,geordnet und verwertet werden.Infolgedessen hat man gesagt: Die Maschine,das eigentliche Kind des Betriebes ist -- der Arbeiter ist nur das Stiefkind. d.h. Es interessiert im Betriebe nur die Naturkraft,interessiert mehr als der Mensch,der Gefühl verlangt: die bekannte neue Sachlichkeit! ,die sich von der Fabrik her heut in unserem ganzen Leben durchsetzt,dass man ohne Sentimentalität die Menschen verwertet,je nachdem sie geeignet sind,die Menschen nur nach ihrer Verwertbarkeit ansieht. Der Betrieb ist nur an der Verwertung der Menschen,nicht an ihrer Reproduktion interessiert Wo die Reproduktion der Menschen vor sich geht,das ist nicht Angelegenheit des Betriebes,ebenso wenig ist es Angelegenheit des Betiebes,wo sich der Mensch,der sich am Tage zu Tode gearbeitet hat,wieder erholt. Die Anordnung der Arbeitsplätze ,um es juristisch zu sagen,macht jedes Interesse an der Reproduktion der Arbeitskräfte nicht zur Sache des Betrieb es, sie überlässt es anderen Lebensmächten. Hier ist das Entscheidende,was aus dem Arbeiter wird,wenn er diese Erholung, diese Aufholund nicht mehr zustandbringt, das geht den Betrieb nichts an. Wenn der Mann also Invalide wird,wenn er erkrankt,einen Unfall erleidet,so geht den Betrieb nichts

die Zunkunft dieses Mannes nichts mehr an.
Infolgedessen gehört das ganze Versicherungssystem hier an die Stelle des Betriebschutzes. Es ist der Schutz gegen die Betriebsfolgen,für die der Betrieb als solcher nicht haftet,weil dem Betrieb nur das Interesse innewohnt, der rücksichtslosen Kräfteausnutzung und -verwertung. Nicht der Kräfteproduktion.Wir sind ja doch hier in einer s-stematischen Vorlseung,Sie sollen den Ort der Versciherungs gesetzgebung sehen. Die soziale Versciherungsgesetzgebung hat sich ihren Platz erobert dadurch,dass an die Stelle der alten Fürsoge für den Schimmel,der das Gnadenbrot bekam und den Tagelöhner,der auf dem Dominium im Alter erhalten wurde, jetzt eine ganz andere Macht eintreten musste,denn der moderne Betrieb ist auf Rentabilität gestellt und hat es nur mit der höchst möglichen Leistung der vorhandenen Kräfte zu tun,nicht mit der Wiederherstellung. Nun ergibt sich zweierlei aus dieser Feststellung,dass die Folgen des Kraftverschleissens nicht dem Betrieb selber zur Last fallen. Erstens dieser ganze Aufbau der Sozialversicherung und auf der anderen Seite die Unterschiede in den einzelnen Arbeitsplätzen sind ausserordentlich erheblich,der Verschleiss der menschlichen Kraft in einem kaufmännischen Büro ist ein ganz anderer als in einem Bergwerk ,Hochofenbetrieb usw. Infolgedessen gliedert sich die Arbeitnehmerschaft von der wir ja bisher wie von einem geschlossenen Ganzen gesprochen haben,nach den Betrieben,in denen sie tätig werden. Diese Gruppierung ist systematisch erst zu verstehen nicht von ihrer Erscheinung,ihrem Auftr ten von dem Markt aus,dondern von ihrem sich Befinden in Betrieben. Die innere Eintielung der heutigen Arbeitnehmerschaft geht heut nach Betriebsformen vor sich. Die Abgrenzung der Arbeitnehmerschaft gegen ber den Beamten geschieht nach dem Markt. Der Beamte ist grundsätzlich nur einmal auf dem

Markt,die innere Gliederung der Arbeiterschaft ist aber auf dem Markt gar nicht sichtbar. Das Gesetz über Arbeitsvermittlung braucht sich mit den verschiedenen Kategorien der Arbeitnehmer nicht zu befassen. Jetzt aber im Betrieb stellt sich die ganz verschiedene Gefährlichkeit und die verschiedene Wirkung des Betriebes auf den Einzelnen heraus und da ergibt sich nun von dem Betrieb her die grosse Einteilung in Angestellte und Arbeiter. Die spielt ja in der ganzen inneren Betriebsverfassung eine entscheidende Rolle, Betriebsrecht,Versicherung. Entscheidend sind die sedes materiae,der Sitz,der die Quelle ihrer Einteilung geworden ist in Arbeiter und Angestellte. Die Versicherungsgesetzgebung-Angestelltenversicherungsgesetz.

Also die Gesetzgebung,die die Folgen der Betriebszugehörigkeit abwenden will,war genötigt,zwischen den Kategorieen der Betriebsangehörigkeit zu unterscheiden. Diese Unterscheidung ist eine rein poositivistische in unserem Recht, ind dem alle Rechtsquellen Bezug nehmen auf die Definition des Angestellten in § 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes vom 1.I.13,seitdem ist es immer wieder verlängert worden. §1(S.681) hier richtige Aufzählung.

Mit dem Ausdruck Angestellter soll das Höhere getroffen werden,Sie sehen immer die Ausdrücke hoch,höher,am höchsten. Das Kontor ist eben feiner als die Werkstatt,infolgedessen sind die Leute im Büro hier dazugenommen. Diese Definition ist eine rein positivistische,man addiert. Nun können wir soziologisch rechtsgeschichtlich vielleicht noch hinzufügen: Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind die Personen geworden,die erst später in die Arbeitnehmerlage eingerückt sind,als die Grundschicht des Arbeitsrechts. Das 1 lässt sich leichtzeigen,wenn wir die Ziffer 4 dieser Aufstellung noch mal ansehen: Handlungsgehilfen,und Lehrlinge sollen hier versichert werden. Auch etwa ein

Buchhalter eines Landwirtes. Die kaufmännischen Unternehmungen haben ein eigenes Gehilfenrecht entwickelt, abseits vom gewöhnlichen gewerblichen Arbeiterrecht und längst vor ih. Das Recht der Handlungsgehilfen ist im Handelsgesetzbuch geordnet,und war schon geregelt im allgemeinen Handelsgesetzbuch von 1861. Ist also älter als die Gewerbeordnung von 1869. Man muss bei diesen Genossenschaftsgesetzen immer auf die Geburtsstande des Gesetzes zurückgehen,wir sind durch die Kodifikation im Jahre 1900 in einer unglücklichen Lage in der Beziehung. Das Gehilfenrecht des Kaumannstandes ist im ersten Buch des Handelsgesetzbuches geregelt. Deswegen ist die Ueberschrift des ersten Buches sogar: Handelsstand genannt. Das ist noch eine Standesrecht. D.h. die Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind dort zusammengefasst,wir haben eine Standesrecht dort,so der Klassengegensatz noch nicht aufgebrochen ist. Der Stand umfasst alle wirtschaftlich gleich Tütigen,ohne Rücksicht auf ihre Lage auf dem Markt. Infolgedessen ist hier ein eigentümlich Verhältnis für die kaufmännischen Betriebe entwickelt worden. Bevor es seit 1911 das Angestelltenvers. Gesetz gab,gab es hier einen reservierten Platz für den Handlungsgehilfen bereits lange vor 30 Jahren. Und natürlich war im allgemeinen Handelsgesetzbuch wied r nur verewigt worden,was wir in "Soll und Haben" als Rechtszustand viel älterer Zeit vorfinden,das Recht des Handelshauses. Dieses Beispiel des kaufmännischen Betriebes lässt sich nun auch hinsichtlich der Apotheke lei ht weiter spinnen. Der Provisor,der Lehrling,haben auch ihre eigene Laufbahn, ihr eigenes Recht,ihre eigene Ausbildungsordnung,wegen der eigenen Art des Betriebes. Genau so ist es mit den Krankenschwestern. Das Krankenhaus ist die letzte Monarchie in Deutschland,die Leiter der Krankenhäuser sind die letzten Fürsten. Die haben natürlich vom Kloster her ein ganz be -

stimmtes Arbeitsrecht entwickelt,ein ganz anderes Arbeitsethos,Berufsethos,infolgedessen hier wieder eine Gruppe,die nicht im staatlichen,aber im kirhclichen Recht wurzelt, und dort ihre Formung,ihre Rechtstellung gefunden hat. Sie sind keine Lohnempfänger,sind nicht in einem Fremdraum tätig,wieder eine ganz andere Betriebsform,die noch hineinragt in unsere Zeit,die aber unverständlicher wird,und immer schwieriger vom Recht zu halten. Weil die Krankenschwester schutzlos ist,weil sie von dem modernen Krankenhaus - betrieb wie eine Arbeitskraft behandelt wird,deswegen ist sie aufgenommen worden(Ziffer 6) in das neue Arbeitsrecht bis dahin war das nicht nötig, Praktisch hilft man sich nun durch die eigenartige Einschaltung eines eigenartigen Gebildes,nicht durch eine Gewerkschaft,sondern durch das Mutterhaus. Das Mutterhaus ist der Schutz der Krankenschwester,das Mutterhaus kassiert die Gelder ein und gibt den Mädchen nur ein Taschengeld,und bildet viel stärker als die Gewerkschaften das dauernde Dach für diese Maädchen. Durch diese Einschaltung sucht man die Krankenschwester heut vor dem Untergang zu schützen. Es ist der schlechtbehandeltste Beruf,eine der ersten Frauenbewegungen war die Krankenschwesterbewegung. Die langsame allmächliche Aufzehrung der besonderen Berufsformen durch das Vordringen der allgemeinen äussert sich auch in dieser Anführung(§1) ,Auch Bühnenkünstler und Musiker. Denken Sie an den modernen Caféhausmusiker,damals 1911 kam das so gerade auf, Vorher ist Bühne Hoftheater,sehen Sie sich die Architektur der Theater an,Loge für das Fürstenpaar-Ränge usw. Der Künstler war ein freier Beruf mit beamtenmässiger Behandlung. Die Bühnen: Hof,Staats,Fürstenbühnen. Ein modernes Kino dagegen ist höchst demokratisch. Der Künstler ist im ganzen 19.Jahrhundert der Genosse der ersten Gesellschaft,Schinkel,Rauch ect.die Behandlung des Künstlers

im Arbeitsrecht wäre im 19.Jahrhundert profan erschienen. Beethoven hat seine Sonaten alle lauter Fürstlichkeiten gewidmet,--heut kommt kein moderner Musiker darauf,sein Opus dem Fürsten von Lichnowsky zu widmen,und wenn ers täte, so hätte der Fürstauch gar nichts,womit er ihn entlohnen könnte!! Auch hier vollkommene Umstellung: aus den wenigen Künstlern ist erstens eine Masse gew rden und zweitens hat sich auch das Publikum geändert; die Masse ist der Abnehmer dieser Kunst,darum sind die Produzenten dem Massengeist anheimgefallen. Kurzum dieser § ist der Paragraph des Nachrückens der älteren Schichten in das Arbeitnemerverhältnis und diese älteran,bereits früher in einem geregelten Spezialbetriebsverhältnis verankert,werden nun zu Angestellten. Wie problematisch diese Einteilung ist, sehen Sie am Bankangestellten.Er ist nach seiner Technik ein Fabrikarbeiter . Es ist also die Bandkheut eine Werkstatt weitgehend,in der die Maschine vorgeht. Trotzdem ist er Angestellter nach Ziffer 3,infolgedessen auch Stehkragenproletarier. Seine Arbeit infolgedessen weitgehend gringer als die z.B. des Goldschmiedes. Sie sehen: weil das positive Recht hier blos aus der Rechtsschichtung Forderungen gezogen hat,lässt es sich rein sachlich gar nicht erklären. Wir müssenja eigentlich eine labile Gesetzgebung haben, wenn man schon gruppiert,nach der Art der Tätigkeit sich richtet. Aber dazu hat sich der Gesetzgeber nicht aufgerafft, so grossartig dynamisch wie der Ingenieur,der in Schwingunszahlen denken kann,kann der Jurist heute noch nicht formulieren,man hat nur das rone Bild: wo Büro ist,das sind Angestellte. Ziel des Rechts wäre natürlich: Gleiche Tatbestände,gleiches Recht!. Es ist durchaus hier nicht der Weisheit letzter Schluss mit der Einteilung in Arbeiter und Angestellt gegeben. Das Angestelltenversicherungsgesetz §1 gibt also die Definition des Angestellten,die heut für

alle anderen Rechtsquellen massgebend geworden ist.Sie knüpft an an besondere Betriebsformen,meist älterer Art und anderer Herkunft als dem moderne Fabrikbetrieb,und verzeichnet das Einrücken dieser älteren Werkstattformen in das moderne Markt- und Betriebsverhältnis.Also man kann auch sagen: der Angestellt entsteht je mehr die vorkapitalistische,vorgewerblidhe Werkstätte und Kontor die Rücksicht auf die Reproduktion der Arbeitskärfte fallen lassen müssen und sich zu einem reinen Betriebe im modernen Sinn entwickeln.
Sie sehehn,die grosse Einteilung: Arbeitnehmer und Beamte hat eine andere Quelle als die Definition, innere Einteilung Arbeiter und Angestellte,die dann zusammengefasst den Begriff der modernen Arbeitnehmerschaft bilden. Wenn Sie ein Arbeitsrecht heut aufschlagen,so gibt es: Beamte, Angestellte und Arbeiter. Die werden an dieser Stelle systematisch abgehandelt,es sind aber ganz verschieden Gesichtspunkte: Arbeitnehmerschaft und Beamte und Arbeiter und Angestellte.
Es gibt drei Gruppenvon Lohnempfängern, von Arbeitskräften, Beamte,Angestellte,Arbeiter,
Es gibt Beamte und Arbeitnehmer nach der Marktseite
Es gibt Arbeitnehmer und Angestellte nach der Betriebsseite.
Das ist für die Fortentwicklung des Rechts von grundlegender Bedeutung. Es ist schwer,sich in diesen Rechtsquellen zurechtzufinden. Ich kann ja auf das materielle Recht mit ganz wenigen Worten eingehen. Die Quellen für den Betriebsschutz,fpr die Folgen des Verschleisses der Arbeitskraft sind die Versicherungsgesetze. Und von diesen Versicherungsgesetzen nenne ich erstens die Reichsversicherungsordnung vom 19.Juni 1911,die stehtoffenbar im Zusammenhang mit der Aufstellung des Angestelltengesetzes . Tatsächlich ist die Reichsversicherungsordnung die Zusammenfassung der ganzen Versicherungsgesetzgebung,

während man bis dahin nicht für Unfall,Krankheit und Invalidität gesetzt hatte. Die Reichsversicherungsgesetzgebung fasst zusammen den Schutz gegen die Folgen des Verschleissens der Arbeitskräft hinsichtlich der Unfälle im Betriebe,der Gewerbekrankheiten,der Invalidität und des Alters. für Arbeiter.

Das Angestelltenversicherungsgesetz lässt die Angestellten hinsichtlich der Unfälle und der Krankheiten in der allgemeinen Grzppe der Arbeitnehmer. Sehr begreiflich. Denn wo ein Unfall vorliegt,oder Erkrankung,da ist der Betrieb eben so gefährlich fürden Angestellten wie ür den Arbeiter. Hinsichtlich der Invalidität und des Alters kriegen die Angestellten eine extra Wurst gebraten: da können sie sich höher oder anders versichern.

Sie lasen vielleicht vor einem Jahr die grossen Anschläge an den Säulen,da kämpften die Angestellten wie die Löwen um ihr selbstständiges Versicherungswesen. Sie wollten nicht in den allgemeinen Versicherungstopf geworfen werden.

Dann gibt es noch eine Gruppe von Leuten ,die eine extra Wurst in unserem Recht gebraten kriegen,dass sind die Bergleute.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

17.Stunde

15.Januar 1929.

Wir sprachen beim vorigen Malvom Kleben, von dem Schutz,der für die Folgen des Betriebes errichtet ist,weil der Betrieb sich um das Nach ihm nicht mehr kümmert,weil der die Menschen in ihrer Kraft verwertet,ihre Kräfte hineinwirken lässt,weil er aber für die Reproduktion nicht verantwortlich ist. Daraus ergibt sich dann das ganze Netz von sozialen Aufgaben und Einrichtungen und wir haben gesehen, dass sich von der Art der Wirkung des Betriebes auch die Einteilung in Angestellte und Arbeiter ergibt.

Dann sprachen wir von den Rechtsquellen,der Reichsversicherungsordnung von 1911
Dem Reichsknappschaftsgesetz und dem Angestelltengesetz. Diesen Aufbau kann ich hier nicht weiter behandeln. Der charakteristische Unterschied bei den Versicherungsarten liegt darin,dass bei der Unfallversicherung die volle Haftung für den Unfall die Betriebsherren trifft, die in einer Berufsgenossenschaft zusammengefasst werden,während bei Krankheit und Invalidität eine Teilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht.Daraus ergibt sich verwaltungsmässig,dass die Berufsgenossenschaft eine Privatunterhaltung der Unternhemer unter sich darstellt,denn wer zahlt,hat auch zu sagen, dass hingegen die Krankenkassen im wesentlichen,weil die Arbeitnehmer dort die Majorität haben,eine Domäne der Arbeitnehmer geworden sind. Die Krankenkassen sind ander organisiert als die Berufsgenossenschaften. Man könnte auch die Gewerkschaften Berufsgenossenschaften nennen,

aber in einem bürgerlichen Sinne. Die Unternehmer sind hier die Berufsgenossen,die Kollegen,die hier zusammenstehen,um die Folgen der im einzelnen Betrieb vorkommenden Unfälle zu sichern. Es ist eigentlich eine Sozietät,gemeinsame Deckung einer gemeinsamen Gefahr. Die Krankenkassen hingegen sind paritätisch organisiert,mit einem Uebergewicht der Arbeitnehmer, und sie haben sozialgeschichtlich die grosse Bedeutung,die hohe Schule der Selbstverwaltung der Arbeiterschaft abegegeben zu haben. Seit den neunziger Jahren haben sich die Sozialisten entschlossen an den Krankenkassen teilzunehmen,Sekretäre zu stellen usw. und das hat die bedeutsame Folge gehabt,dass da 30 Jahre lang der einzige Platz im Bolke blieb,in dem sich die organisatorischen Talente der Arbeiterbewegung innerhalb eines gesetzlich geregelten Vereins bewähren konnten und werden konnten. Sie hatten die Gewerkschaften,die aber nur nicht rechtsfähige Vereine sind. Hier aber haben sie öffentliche Körperschaften,die si nach aussen verantworten mussten,ja,man kann sagen,wenn wir die Krankenkassen nicht gehabt hätten,so wäre der Zusammenbruch 1918 bedeutend blutiger abgelaufen,denn die Krankenkassen haben die Leute erzogen. Man hat dem Arbeiter zwar das Reichstagswahlrecht gegeben,aber weder das preussische noch das Stadtverordnetenwahlrecht,und infolgedessen wo die Arbeiter in grossem Umfange im ganzen Lande zur Auswirkung gekommen.sind. Deswegen hat die Krankenkasse geschichtlich eine ungeheure Bedeutung. Sie sind der Ort der Vorerziehung der Arbeiterschaft für die politische Verantwortung geworden. Sehen Sie sich die Geschichte der Sozialdemokratie an,ihre Führer kommen meistens aus der Erziehung durc die Krankenkassen,dort lernten die regieran und Verwalte ten.

Die ganze soziale Versicherung ist eine Selbstverwaltung. Die Selbstverwatlung einer Stadt,eines Kreises ahmt natürlich die Staatsverwaltung nach. Das Wort Selbstverwaltung,das man seit loo Jahren bei uns gern gebraucht,für die städtische und Kreisverwaltung gebraucht man jetz für die Berufskreise. In Wirklichkeit ist es ein Heranziehen der Privatpersonen zu öffentlichen Verwaltungsaufgaben,d-h.es ist eine ehrenamtliche Verwaltung.nicht etwa ist es das self gouvernment der Engländer. Bei uns sind es Staatsaufgaben,die ihnen delegiert werden. Daran liegt es,dass die Selbstverwaltung bei uns die Staatsverwaltung mehr oder weniger imitiert, Auch die Krankenkassen habendieUbergriffe der Verwaltung,deren Imperialismus,deren Grössenwahn geerbt,das äussert sich in der entsetzlichen Behandlung der Aerzte,des Aerztestandes,der heut daran zuGrunde geht,und das lässt sich,gluabe ich,auch nicht mehr aufhalten. Der Aerzte stand,der um 2o Pfg. für den Hausbesuch entlohnt wird,ist inzwischen Arbeitnehmer geworden. Hier äussert sich der Nachteil der Selbstverwaltung .

Einerseit ist die Selbstverwaltung die Erzeihungsanstalt für das Staatsganze geworden,insofern ist sie positiv zu werten,Andrersetis wird der Arbeitnehmer an dieser Stelle zum Arbeitgeber gemacht und das nutzt er in der stärksten Weise aus. Und zwar wohl besonders deshalb; der Arzt arbeitet nicht in Betriebsformen,sondern in der alten individualitsischen Weise des bürgerlichen du ch Dienstvertrag Verpflichteten,des Einzelnen und dem ist die Arbeitnehmerschaft nicht gewachsen.Sie kennt nur den Betriebseingestellten,deswegen hat sie für die soziale Stellung des Arztes kein Verst ändnis gehabt und hat nun den Arzt solangen gedrückt und gedrückt,

bis er wirtschaftlich die Stellung eines Betriebsgingestellten einnimmt, sozial aber und moralisch die Stellung einer Persönlchkeit haben soll. So schwankt der Arzt (von derLohnseite her gesehen) zwischen einem reinen Proletarier, der Massenleistungen hervorbringen soll, und dem alten Angehörigen eines Aerztestandes, der persönliche Verantwortung trägt, der in gewissem Sinne für die öffentliche Moral verantwortlich sein soll. Denken Sie an den § 218, hier klafft ein Abgrund zwischen dem was die bürgerliche Tradition verlangt und den Tatbeständen. Immer mehr Menschen ziehen sich heut aus ärztlicher Behandlung heraus, wohl dem, der spät oder gar nicht zum Arzt geht! Die ganzen medizinischen Sekten, die wir heute haben, das sind alles Leute, XXXXX Menschenkreise, die versuchen, sich aus diesem ärztlichen Gewimmel herauszuziehen. Natürlich hat er in den Armenschichten eine ganz grosse Mission, aber er kann dieser Mission nicht gerecht werden. Die Armenkassen haben sich anstatt auf Persönlcihkeitsausbildungder Aerzte auf das Häuserbauen geworden. Bausucht ist immer ein Zeichen völligen Unglauben, s, man will sehen, sie wollen grosse Blöcke haben, die sie sehen, infolgedessen baut man Sanatorien, Lungenheilstätten usw. Das ist eine typische Ueberschätzung des Organisatorischen. Bei einer Schicht, die mit dem Betrieb fertig werden muss, ist das eine selbstverständliche Vorstellung, sie kennen nur den Machtfaktor der Kasernenarbeit.

Ich möchte nohh etwas Lezttes hinsichtlich des Sprachgebrauches sagen: Die Industrie nennt die Abgaben, die sie für die Knappschaft, Versicherungsgesetzgebung usw. zahlen muss, Soziallasten. Und dieses wort Soziallast entspricht nun dem Wort Sozialrecht hinsichtlich der Leute, die auf die Krankenkassenleistung Anspruch haben. Man spricht auf dem

Gebiete der sozialen Gesetzgebung von Soziallasten und -rechten. Die Sozialrech e sind sozusagen Verpflichtungsrechte. Sie entspringen als Ansprüche des Dritten zu dessen Gunsten zwischen Staat und Betrieb eine objektive Regelung erfolgt: die Sozialrechte sind nicht vor dem ordentlichen Gericht verfolgbar, sondern ihnen ist ein Verwaltungsrechtsweg eröffnet, innerhalb der Versicherungsorganisation. Die Worte Sozialrechten und Soziallasten erinnern uns daran, dass wir diese Ansprüche übernommen haben an der Ae ra der Sozialpolitik. Ich möchte das hier noch mal unterstr streichen,dass wir Sozialpolitik nennen müssen alle die Massnahmen,des Staates,um durch Verwaltung die Missstände seiner Justiz wieder gutzumachen. Am Ende dieses Sozialpolitischen Absch nittes m öchte ich das hier noch einmal unterstreichen. Wir sprechen hier nicht von einem privatrechtsanspruch,sondern von Sozialansprüchen,Soziallasten,rechten,wei l es sich um Reflexansprüche handelt,aus einer objektiven Verwaltungsrechtsordnung der Dinge,durch die der eine Zweig der Staatsverwaltung eingesetzt wird,um das Versagen eines anderen Zweiges der Staatsverwaltung, nämlich,des Zivilrechts,wieder wett zu machen. Das ist ein Wettkampf zwischen den beiden grossen Gewalten,der richterlichen und der exekutiven Gewalt. Also eine innerstaatliche Auseinandersetzung ist hier vorzunehmen,die Unfähigkeit der Ziviljuriprudenz, die Folgen der Vertragsfreiheit für den wirtschaftlich Schwächeren zu hemmen,diese Unfähigkeit wird wettgemacht durch das Einschalten eines Verwaltungsorganismus. Daran ändert das nun nicht,dass die Krankenkassen Selbstverwatlungs sind,Selbstverwaltung bleibt V e r w a l t u n g .ist eine Umformung nur der staatlichen Verwaltung,Nicht der einzelne Arbeiter

selbst ,der unmittelbar seinen Vertragsgegner berechtigt wird,sondern es sind die Selbstverwaltungsorganisationen,die einen Antel an der staatlichen Verwaltungbekommen, um die Verwaltungsaufgaben sozialpolitischer Art durchzuführen. Die Krankenkassen sind Körperschaften öffentlichen Rechts,die,wenn sie auch von der Arbeinehmerschft rekrutiert werden,doch öffentlich rechtliche Aufgaben wahrnehmen. Damit sind sie etwas anderes als die Gewerkschaften,die blos zivilrechtliche Mängel des Arbeiters heilen sollen. Der Uebergang von Sozialrecht zur Selbstverwaltung der Berufskreise und der Teilnehmer an der Berufstätigkeit darf uns nicht vlin machen gegen die Tatsachen,dass es sich doch um reine Verwatlung handelt. Sowie Sie die finden,sind Sie berechtigt und verpflichtet,den Ausdruck :Sozialpolitik anzuwenden,das ist staatlicher Bereich. Während beim Arbeisrecht die betreffenden Gesellschaftlichen Mächte selber die Regelgung in die Hand nehmen,ist bei der Sozialpolitik der eine staatliche Machtfaktor: die Verwaltung eingesetzt um die Versäumnis der Justiz wettzumachen. Ueber diese Dinge besteht in der Oeffentlichkeit vollkommene Unklarheit,Sozialpolitik ist deswegen nicht klar erkannt, weil der Staat bei uns so aufgefasst wird. Wenn es irgendjeman dschlecht geht,so heisst es: der Staat muss helfen,der Staat wird schon helfen. Er ist nur der Rettungsstaat. Es kommt aber an auf die Zuständigkeit innerhalb des Staates,welcher Zweig angegangenwerden soll. Bei der Sozialpolitik ist das merkwürdige,: das Recht wird steril,und die Verwaltung drängt sich an die Stelle des Zivilrechts. Wenn man immer reden hört: das Bürgerliche Gesetzbuch ist ein ganz trocknes,unleserliches Buch,dem Volk einfach unzugänglich,usw. diese Sterilität

nun wird aufgewogen durch die Fruchtbarkeit der Verwaltung in den gleichen Jahrzehneten. Die Jurisprudenz war nicht schöpferisch, zivilrechtlich, - sondern sie ist abgelöst worden für die Masse des Volkes durch eine andere Art der Tätigkeit, durch eine bewahrende, schützende. Jetzt gehen wir weiter: wir lassen den Betriebsschutz, und gehen über zur Betriebsorganisation. Die Betriebsorganisation hat es zu tun mit der Setzung der objektiven Arbeitsbedingungen im Betriebe und der Leitung des Betriebes. Die Leitung des Betriebes aber ist das Recht, und die Pflicht, die Arbeitskräfte, überhaupt die Kräfte des Betriebes anzuordnen, zu dirigieren, zu bestellen und abzustellen, so wie man Licht andreht und abdreht, so muss sie die Arbeitskräfte an und abstellen. Heute heisst es: sie stehen alle um 8 Uhr auf dem Fabrikhofe und morgen heisst es: die und die Kolonne wird auf dem dem Güterbahnhof arbeiten und die und die Abteilung morgen wo anders. Dieses ganz wörtliche Hin- und Herbestellen, Stellen der Arbeitskräfte ist die eigentliche Aufgabe der Leitung, das Hinstellen, Anstellen und Zurechtstellen. Aber auch das gehört dazu: Nun, bestellen Sie mir mal den Mann, ich will ihm den Kopf waschen! Das Zitationsrecht gehört dazu. Sie erkennen die Tatsache der Einstellung im Betriebe daher an diesem Grenzfalle, dass ein Mann nicht nur zur Arbeitsleistung bestellt werden kann, sondern auch leer, ganz formal: ich will mir mal den Mann bestellen". Der Angestellte und in dem Betrieb Eingestellte muss nämlich, auch wenn er das ganze Jahr nur ausserhalb des Betriebes beschäftigt ist, muss der Bestellung durch die Betriebsleitung Folge leisten. Daran erkennen Sie, dass er im Betriebe eingestellt ist. Das ist eine disziplinargewalt, die einem auch ausserhalb des Betriebes Arbeitenden, z.B. einem Monteur

immer noch beweist,dass er noch zu den einstellbaren , umstellbaren Arbeitskräften gehört. Also das Zitationsrecht des Arbeitgebers,wie ich es in meinem Industrierecht genannt haben,ist der Grenzfall,an dem deutlich wird,worauf es bei der Leitung ankommt, Diese Leitungsgewalt ist an sich bei uns Sache des Arbeitgebers oder seines Vertreters. Immer mehrnimmt nun aber der Vertreter des Arbeitgebers niben diesem Arbeitgeber in der Betriebsleitung eine führende Stellung ein,vorallen Dingen bei den juristischen Personen ist der Betriebsleiter wichtiher als die abstrakte juristische Person. Daher hat die Gesetzgebung aus Anlass der Betriebsorganisation eine Abspaltung vornehmen müssen unter den Angestellten des Betriebes.

Sie hat unterschieden: Leitende Schicht und Angestellte. Wer im Betrieb leitet,d.h.Arbeitskräfte einstellt,und bestellt,der gehört nicht zu den Arbeitnehmern,im betriebsorganisatorischen Sinn,wir werden sehen,dass er erstens an dem der Betriebsleitung zugeordneten Organ,dem Betriebsrat,nicht teilnimmt, dass er zweitens an den Vorteilen des individuellen Arbeiterschutzes nicht teilnimmt,hat kein Vorrecht im Konkurs z,B. der Generaldirektor einer Aktiengesellschaft hat kein Vorrecht im Konkurs z.B.,denn da hätte er ja einen fabelhaften Posten,denn er macht doch den Konkurs! Diese Schicht der leitenden Angestellten ergibt nun eine neue Abgliederung im Betriebe. Rein arbeitsmarktmässig ist das gar nichtzu begreifen,denn auf dem Markt ist der Generaldirektor genau so Prolet wie der Arbeiter und auch durch die Gefährlichkeit unterscheidet er sich nicht von den anderen Angestellten,also auch nach der Seite des Betriebsschutzes ist er zunächst in der selben Lage wie die Angestelltenschicht. Aber auf der Seite der Organisation,da ist er der wirkliche,der konkrete

Prinzipal. Prinzipal nennt man im Handelsgesetzbuch den Betriebsleiter.Der konkrete Betriebsleiter(dieser Ausdruck dringt aber jetzt durch) in der Betriebsorganisation von allen anderen Angestellten und Arbeitern zu unterscheiden,der istder Träger einer Leitungsgewalt,einer faktischen Leitungsgewalt,ganz gleich auf welchen Rechtsgrundlagen das liegt, Wenn ich gebeten werde von einem Arbeitgeber,Ordnung zu schaffen,weil er nervös wird,wenn er diesen August Müller da vor sich sieht,undich gehe hineine und schaffe Ordnung,und werdem mit den Leuten fertig,da kann ganz unerörtert bleiben,auf Grund welches Vertrages ich das getan habe,sondern wird sind im Betrieb,im Kräftespiel des Arbeitsverhältnisses,das ist kein Vertrag ,das ist faktische Grundlage: wenn ich mämlich hineigegangen bin und die Leute an die Plätze gewiesen haben,dann sind die Leute berechtigt, in mir den Leiter zu sehen. Ganz gleich auf welcher Rechtsgrundlage das beruht,ich bin verantwortlich,für den Lohn usw. Es kommt hier darauf an,wer wirklich kommandiert, der wird beim Schlaffitchen genommen. Wie im Krieg ist es hier im Betrieb: Wenn da der Leutnant fiel,so kam der XXXXXXXAelteste zum Kommandieren dran,der sagte dann: Statt Zug Müller,Zug Grün. Nun passierte es,dass man den XXXXXX Aeltesten nicht immer gleich wusste,es musste schnell gehen,so rief ein anderer: Zug braun! und dann wurde dem gehorcht,ganz gleich,ob der Aelteste nun noch da war und eigentlich dran war.Der Zug unterstand diesem Kommando auch wenn kein Recht da war,und alle Folgen kamen auf sein Haupt. Das will heisses: tatsächliche Kraft- und Machtäusserung schafft Recht im Sinne der Verantwortung.

Das heisst nicht: Macht geht vor Recht,sondern: jede Macht muss sich gefallen lassen,rechtliche geordnet zu handeln. Das ist die Wirklichkeit,dass sich an Kraftäusserungen im Leben Rechtsfolgen ansetzen. Hier nun bei der Leitungsgewalt auch sehr wichtig: Wer faktisch im Betrieb leitet, der kann nicht Angestellter sein im gewöhnlichen Sinne, und muss aus der Phalanx der Untergebenen,der Arbeitnehmer ausscheiden,er tritt aus ausdem was man nun im Betrieb die Gehorchenden nennt,aus der Belegschaft. Die Betriebsorganisation zerteilt die im Betrieb tätigen in Leitung und Belegschaft. Das istnun die neue Gliederung' Leitung und Belegschaft. Belegschaft ist ein wunderbar passives Wort: die Leute werden auf die einzelnen Arbeitsplätze gelegt. Es ist ein ganz junges Wort,in Grimms Wörterbuch ist es noch nicht zu finden,Alle diese Worte,auch das Wort Betriebsleitung ist ganz jungen Ursprungs. Das Wort Betrieb ist rein verbal: dauerndes Betreiben. Noch vor 5o Jahren,im Handelsgesetzbuch "Der Betrieb eines Handelsgewerbes macht zunächst den Kaufmann"alsodas dauernde Betreiben,die Tätigkeit.Das Objektivieren ist eine ganz neue Vorstellung,dass der Betrieb ein sichtbares Gefüge ist. Also: alle diese Worte :Belegschaft, Betrieb,sind ganz jungen Datums,weil der Betrieb im modernen Sinne aus den alten Häusern des Volkes nicht klar heraus.

Also wir haben die Gliederung der Betriebsordnung in Belegschaft und Leitung. Der erste rechtliche Ausgangspunkt für die Ordnung im Bezriebe ist dass für die ganze Ordnung die Leitung verantwortlich ist. Wer die Leitung hat,ist verantwortlich.Das ist ein wichtiger Rechtssatz,die Betriebsleitung ist verantwortlich auch für die im Betrieb Untätigen, Untüchtigen,wenn ein Jugendlicher,oder ein Geistesgestörter so ist auch für die der Betriebsleiter verantwortlich,weil er die Arbeitskräfte ausnutzt.

Dieser Grundsatz muss auch einmal ausgesprochen werden,er ist gar nicht zu verstehen,er ergibt sich aus der Situ

ation.Die Leitungsgewalt,die als solche im BGB gar nicht vorgesehen ist,die Leitungsgewalt muss sich deklarieren, sie muss sich erklären über die Gru dsätze ihrer Gewalt. Die Leitunge des Betriebes muss sich der Belegschaft mitteilen,sie soll nicht willkürlich sein,sondern notwendig, und die Notwendigkeit erkennt man darna,wenn sich über ein Vorgehen etwas aussagen lässt. Darüber enthält schon die Gewerbeordnung Bestimmungen.§ 120
Arbeitsordnung § 133 h und 134 a f.
Zunächst Arbeitszeit,zweitens Lohnzahlungsfrist und Lohnzahlungsform und drittens die Kündigungsfrist.
Diese drei Dingen zeigen Ihnen schon deutlich,wie die Arbeitsordnung objektive Arbeitsbedingungen im Betriebe schaffen soll. Hier wird etwas,das nach der Fiktion des BGB für einen einzelnenArbeitnehmer jeweils bestimmt zu werden scheint,im Dienstvertrag o bjektiv geregelt. Die wichtigsten Elemente sollen objektiviert werden,also: Arbeitszeit,Ohnzahlungs-frist und -form,und Kündigungsfrist. sollen in einer bestimmten Richtung festgelegt werden. Das ist das eigentümliche an der Arbeitsordnung,dass sie den Betrieb entpersönlicht, Diese Bestimmungen beweisen, dass wir keinen Patriarchalismus im Bezrieb haben können. Im patriarchalischen Betrieb werden alle diese Dingen von Fall zu Fall entschieden. Im patriarchalischen Betriebe gibt es Gunst und Ungunst,Gunst und Gnade. Diese Arbeitsordnung kennt nichtmehr diese persönlihe Gemütsbeziehung zwischen dem Betriebsleiter und den Untergebenen,sondern eine für alle Betriebsinsannen gleichmässig geltenden Ordnung.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

16.Januar 1929.18.Stunde

Es ist von der Arbeitsordnung zu sprechen. Zunächst muss ich auf den Einwand eines Kommilitonen hinweisen,der mir sagte,dass das alles was ich hier erzähle nur für Betriebe über 2o gilt,das heisst,erwollte damit sagen,was ich hier bringe,das ist gar nicht die Betriebsordnung. Es ist aber die Regel für die Betriebe,die vom alten Handwerker,hauswirtschaftlichen Betrieb,vom alten Ladengeschäft zu unterscheiden.sind. An den XXXXXXXX Betrieben über 2o bildet sich eben der moderne Betrieb aus der sich ja kennzeichnet dadurch,dass in ihm Arbeitskräfte an- um- und eingestellt werden . Es ist aber so,dass die Pomnierbestimmungen dieser Betriebe über 2o Arbeiter dann auch die anderen Arbeits- und Werkstätten im Volke färben. Das Gepräge gibt der grosse Betrieb heute. Das äussert sich darin,dass die Arbeitsordnung zwar nur vorgeschrieben ist für Betriebe über 2o Arbeiter,dass aber weitere Betriebsorganisationen für Betriebe über 5 und lo Arbeiter schon nachgemacht werden,und dass wir in der neuesten Gesetzgebung den Ausdruck Betrieb sogar schon angewendet finden auf Familienbetriebe,Betriebe,in denen Familienmitglieder als Arbeitskräfte tätig sind. Man spaltet bereits Familienangehörige in Menschen und Arbeitskräfte,wenn sie selbst im Haus tätig sind. In meinem Industrierecht habe ich gezeigt, wie die Betriebe über 2o den Ton angeben.

Nun eine sehr wichtige Bestimmung bei der Arbeitsordnung,Die Arbeitsordnung objektiviert den Willen der Leitung. Die Objektivierung seines Wollens(Willen hängt ja mit Wellen zusammen),wo nun dieser Wille erstarrt zu Regeln Diese Ofjektivation kann durch Strafe geschützt werden. Und das erste Beweis für das selbs ständige von dem Willen eines Menschen

unabhängige Betriebsleben ist zu finden in den Bestimmungen der Gewerbeordnung: dass solche Strafen nicht von dem Betriebsleitung für sich selbst verbraucht werden dürfen,sondern dass die verwirketen Strafgelder zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden müssen.Von diesem Satz muss man ausgehen,um zu sehen,dass sich der Betrieb vom Arbeitgeber löst. Die Strafgelder müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden,damit werden die Regeln aus blosser Willkür des Herrn zu Regeln des Betriebes. Die Laune ,die Willkür,die Empfindung,das Racheempfinden, das Gefühlsleben des Arbeitgebers soll ausgeschaltet werden,er muss objektiv festsetzen,in welcher Weise er die Strafgelder für die Arbeiter seines Betriebes verwendet. Also die Belegschaft bildet hinsichtlich der Verwendung der Strafgelder eine Einheit,was der eine verwirkt,kommt dem anderen zu gute. Damit tritt die Objektivation ein. Das ist eine Allgemeinerscheinung,das Völkerrecht und andere grosse Gebilde finden sich zusammen,bilden eine Einheit in der gemeinsamen Verfolgung des Missetäters. So entstanden grosse Verträge usw. Der Betrieb findet sich hier bei der Ausstossung des Misstäters plötzlich als objektives Gebilde zusammen. Daran,an der Strafe,erkannten die Leute plötzlich,dass sich nicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzeln als vertragschliessenden Parteien gegenüberstehen,dass dieses Verhältnis nicht auf der freien Uebereinkunft beruht,auch die Strafe könnte ja im Arbeitsvertrag individuell geregelt sein,trotzdem kommen sie nicht dem zugute,der die Vertragsstrafe sich ausbedungen hat,sondern kommen hier einer Gemeinschaft zugutevon der in dem Arbeitsvertrag bei der Einstellung überhaupt nicht die Rede ist,denn die Betriebsangehörigen werden gar nicht erwähnt als Kollektivumm. Das erste was ins Bewusstsein drang,war der Satz: Alle Strafgelder -

müssen zum

Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden. Das kommt in eine allgemeine Kasse und dort fängt gemeinsame Verwaltung an und von dort geht es weiter in das Land der Betriebsorganisation. Dieser Satz wird in den Lehrbüchern fast immer nur nebenbei behandelt, ist aber von fundamentale Bedeutung für die Erfassung des Betriebsbegriffes. Die Arbeitsordnung ist zunächst als sozialpolitische Massnehmen aufgefasst worden, also als Abmachung zwischen Staat und Arbeitgeber. Deswegen § 134 e. Man ging von der Vorstellung aus: die Arbeitsordnung ist Sache der Leitung und die Belegschaft empfängt die Arbeitsordnung. Das hat sich auch erhalten, obgleich heut die Arbeitsordnung nicht mehr hervorgeht aus dem Willen der leitenden Angestellten, aus dem Wilen des Arbeitgebers, sondern die Arbeitsordnung bereits hervorgeht aus dem Zusammenwirken mit anderen Teilen der Betriebsorganisationen: den Gewerkschaften. Wir haben heut ein Nebeneinander von Sozialpolitik und Arbeitsrecht. Die Sozialpolitik wird vom Staat kontrolliert, Das Arbeitsrecht ist die Selbstverwaltung der Arbeitnehmer, dort werden die Arbeitnehmer zur Verwaltungmit herangezogen. Die Arbeitsordnung wird heut im Zusammengehen mit dem Betriebsrat fixiert. §134 setzt fest, dass die untere Verwaltungsbehörde auch ein Eingriffsrecht hat, sie kann die Arbeitsordnung diktieren, wenn vielleicht eine Arbeitsordnung zu kurz gefasst ist, z.B. die Zeitbestimmungen fehlen, dann kann sie sie ergänzen. Noch eine Letztes zur Arbeitsordnung: die Objektivation der Arbeisordnung ist auch interessant, weil sie zeigt, dass es sich bei der Arbeitsordnung, Betriebsrecht, nicht um Vertragsvorgänge handelt, sondern um die tatsächlichen Vorgänge. Die Arbeitsordnung muss aushängen, jeder muss sie lesen können. Die Arbeitsordnung betrifft nicht die Leute, die durch einen Vertrag mit dem Arbeitgeber verpflichtet sind, sondern die Leute, die tat s ä c h l i c h in dem Betrieb

dort arbeiten. Wenn ein Minderjähriger, ein Geisteskranken, Tochter oder Sohn, im Betrieb arbeiten, die sich nicht durc Vertrag verpflichteten, so erlegt ihnen die Arbeitsordnung genau so die objektive Verpflichtung auf wie allen anderen. Hinsichtlich der Zeit, der Gefährlichkeit des Ortes usw. stehen sie allen im Betrieb Arbeitenden gleich. Der öffentliche Aushang ist etwas, was wir an sich nur aus dem öffentlichen Rechte kennen; hier gibt es eine Betriebsöffentlichkeit, d.h. es gibt eine Anerkennung, dass der Betrieb an etwas Faktisches anknüpft und nicht an den subjektiven Willen der Beteiligten, er appelliert an die objektive Anwesen heit von Menschen im Betrieb. Die Tatsache des öffentlichen Aushanges führt uns aus der Sphäre des Privatrechts hinaus. Hier ist eine tatsächliche Menschenanhäufung da, für die Ordnung geschaffen werden muss, die sonst gefährlich werden kann. Vom der Kraftlosigkeit des Vereinsrecht im Gegensatz zum Koalitionsrecht sprachen wir schon. Der Unterschied ist eben. ob Leute in voller Person die Beile in die Hand nehmen und plötzlich sichtbar werden. Es handelt sich hier nicht um eine Einwirkung auf einen vertragschliessenden Teil, sondern es handeltisich um die dauernde Erziehung des physischen Menschen. Der Mensch, der keine Zeit hat, nachzudenken, sondern der dauernde durch diesen Aushang angeregt werden muss, dieser Mensch ist gemeint, Es handelt sich nicht um den geistigen Menschen, um Personen, sondern um den ungeistigen, den gedankenlosen Menschen, den befangen arbeitenden, den eiligen Menschen. Der Ausgangspunkt des Arbeitsrechts ist eben auch hier der Mensch in seiner Not und Qual und nicht der Mensch in seiner Freiheit. Man braucht als Jurist um richtig zu entscheiden im Arbeitsrecht das Geländer solcher Bestimmungen um sich gegen die zivilistischen durchzusetzen. Im § 134 hat der Gesetzgeber selber bereits zugegeben, dass er den Arbeiter im Betrriebe, während er arbeitet, für einen grundsätzlich anderen Mensch hält als den Menschn, de

den er als Person im Bürgerlichen Gesetzbuch behandelt.

Wir gehen jetzt von der Arbeitsordnung zum Betriebsrätegesetz. Die Zwischenstufe sind die durch den grossen Bergarbeiterstreik in den neunziger Jahren hervorgerufenen Ausschüsse im Bergbau. Es kam ein Gesetz durch, vom Freihern von Berlitzsch entworfen. dieser Verein umfasst zum ersten Mal bür gerliche und gewerkschaftliche Sozialpolitik;wurde von Berlitzsch auf Wunsch des Kaisers ausgearbeitet.
Es ist ein Gesetz,das speziall in dem Bergbau die Belegschaft hervorruft zur Arbeitssordnung. Der tiefere Grund ist die besondere Gefährlichkeit,dass der Bergmann ganz anders gefährdet ist und dass in einem solchen Betrieb Misstände ,Vernachlässigung der Zimmerung,des Verhaues usw. besonders gefährlich sind,dass dise Misstände von den Leuten zur Sprache gebracth werden können müssen,damit durch die Nachlässigkeit der Aufsichtsbeamten nicht Unglücke eintreten. Die Unübersichtlichkeit des Bergwerks,dass nur die Leute, die wirklich unten arbeiten genau Bescheid wissen,was los ist,unterstreicht das. Und deswegen hat man die Belegschaft ermächtigt,sich darüber zu beklagen.

~~[illegible]~~ 1892

1892 das Gesetz über die Ausschüsse,das eigentlich erste Betriebsrätegesetz. Dort liegt die Quelle der späteren. Zum Teil ist die Geschichte mit dem Betriebsrätegesetz eine reine Nachholung.,Anerkennung der Tarifverträge usw. Es war alles längst fällig,kam nur so spät, weil man immer glaubte,anderes zu tun zu haben.

Nun,192o war die russische Revolution ist voller ~~xxx~~ Blüte und überschwemmte uns mit ihrer Ideologie. Die Russen hatten keine Gewerkschaften und diese Versäi mnis,die den Deutschen einen Vorsprung von 5o Jahrengibt,musste in Russland nachgeholt werden,durch den Betriebsverband.

dass man also von jenen Betrieb ausging,deren Belegschaft mit Sitz und Stimme begabte,und die man Vertrauensleute in XXX Betrieben wählen liess. Das nannte man das Rätesystem . Sie wissen,diese Uebernahme russischer Noteinrichtungen als geistige Lösungsversuche führtebei uns zum Soldatenrätesystem und führt du dem Versuch,den Betriebsrat nach russischem Muster einzuführen.Dieses Gesetz alsohat im Namen die Ideologie von 192o und in den Tatsachen den Ursprung von 189o. Das Betriebsrätegesetz hat faktisch die Durchführung des Gesetzes von 1892 geleistet, Zweitens gibt es eine Anzahl ideologischer Verzierungen,die nun sozialisieren wollen, d.h.die nun nicht mehr die Belegnschaft ermächtigen wollen, sondern die die Produktivität des Betriebes verändern wollen. Wir müssen unterscheiden: im Arbeitsrecht haben wir es mit Betrieben zu tun,in der Unternehmung haben wir zu tun mit einer Tätigkeit für den Markt,Einkauf von Rohstoffen usw. Das ist im Handelsgesetz zu behandeln.

Das Betriebsrätegesetz von 192o musste dem Betriebsrat so ein paar Brocken hinwerfen,als ob der Betriebsrat den Unternehmer begleitet. Der Betriebsrat hat sich bewährt im Betrieb,es kommt aber zu einem Leerlauf beim Zusam engehen mit dem Unternehmer. Die Belegschaft kann nun natürlich nicht Betriebsleiter sein,da kann der Unternehmer gleich den Laden zumachen.

Sehen wir uns das Betriebsrätegesetz an. Wer gehört zur Belegschaft? Das Wort Belegshaft ist auch in diesem Gesetz noch hicht heimisch,es ist zu bedauern,denn man könnte viel einfachere formulieren.

Der erste Absatz ist einwandfrei. Es ist nicht nur die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gen den Arbeitgeber,sondern auch die Erfüllung der Betriebszwecke wird gefördert. Produktionsstätte der Arbeitgemeinschaft im Sinne der Produktivität-der Betriebe. Wir können diesen Zweck auch anders definieren':

Der Mensch als Arbeitsmann,der ja auf seine Befangenheit in der Arbeit angesehen werden muss,diese Arbeitskraft also,soll nun auch eine Stunde am Tage ausnahmsweise zu bewusster Mitarbeit gebracht werden,sie soll ausnahmsweise wo es nötig ist, zu Worte kommen. Die ganzen Aufgaben dieses Betriebsrätegesetzes lassen sich zusammenfassenin diesem Problem der Belegschaft,die an sich stumm arbeitet,zum Worte dieser Belegschaft zum Worte zu verhelfen,und dazu gehört,dass sie gehört wird,zweitens,dass sie diese Klagen vortragen darf,ein Audienzrecht,ein Beschwerderecht,kurzum die stumme Kreatur im Menschen soll erlöst werden zur Freiheitder Kinder Gottes,d-h.sie soll zurSprache kom men. Das alte Wortä zur Sprache bringen hat eine viel umfassandere Bedeutung,der ganze Begriff des Parlamentarischen,der ganze Begriff ,die ganze Entstehung der Ordnung steckt zur
xxxin dem Worte/Sprache bringen,eine Sprache halten,heist eine Beratung,ein Kolloquium halten. Den Zustand des Arbeitsleides,beraten,klagen,zu Gehör bringen zu können, das ist der Inhalt des §1 des Betriebsrätegesetzes. Es ist beides notwendig,die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen nämlich der Arbeitnehmer und die Erfüllung der Betriebszwecke,damit der Betrieb läuft. Es muss das Arbeitsleid geklagt werden können,so weit es Interesse des Arbeitnehmers ist,aber es muss auch schon deswegen geschimpft w rden können,damit der Betrieb von zu viel Schimpfen nicht zugrunde geht. Ein normaler Mensch,muss Gelegenheit haben,sich einmal am Tage aussprechen können. Das ist ein objektives Interesse überall dort,wo Menschen zusammenleben in Massen. Was der Mensch tutn,das muss er auch besprechen können. Die Strassenbahnschaffner z.B.

die reden die ganze Frühstückspause über von den Wagen, die da vorbeifahren. So stark ist das Bedürfnis des arbeitenden Menschen, von dem was während der Arbeit vorgeht. zu sprechen. In § 1 ist es immer der selbe Vorgang, wo faktisch Menschen angesammelt sind, da braucht es eine geistige Kläranlage. Das ist der Zweck des Betriebsrätegesetzes. Unter Umständen kommt diese Klärung gar nicht dem Betrieb zugute, sondern vielleicht den Reichstagswahlen, d.h., dass die gute Stimmung, die da erzeugt wird, sich in allen mögliche Dingen äussert, die weit über den Betrieb hinauswirken. Der Betrieb muss reinlich gehalten werden damit er nicht dauernd Gase und Gifte in die Öffentlichkeit hinausschickt. Diese Desinfektionsanlage ist unbedingt nötig.

Nun, dieses zur Sprache bringen ist der sinn des Betriebsrates. Was draus wird, was die Leitung daraus macht, dass die Sache zur Sprache kommt, das steht gar nicht drin. Es ist meistens so, dass der Betriebsrat zur Sprache bringt, und dass der Arbeitgeber ihn hören muss. Damit ist alles schon geschehen. Der Betriebsleiter müsste ein Narr sein, dass er nachdem er gehört hat, nicht auch Konsequenzen zieht. Wo 5-2o Arbeiter sind, da wird kein Betriebrat gewählt, sondern ein Betriebsobmann, ein Vertrauensmann. die Vertrauensmänner müssen in der Mundart der Arbeiter und Angestellten sprechen.

§8 das ist für Deutschland sehr bezeichnend, : die Gewerkschaften sind 5o Jahre älter, also dem soll nicht die Gewerkschaft und die Belegschaft kriegen.

§8 Man hat gesagt: dies hier kommt dazu, Ihr bleibt in Eurer alten Macht. So ähnlich wie bei de Kirchenparagraph, 158o BGB.

§12,2 hier sind noch Unternehmerverteter und ab-

strakt juristischen Sinne und Betriebsleiter zusammengeworfen:wer im Unternehmen Prokura hat,gilt als Betriebsleitung. Also der Regimentskommandeur ist Betriebsleiter z-B. und alle höheren Stäbe,die gelten auch als Betriebsleitung, weil sie noch höer darüber sind,gelten sie nicht als Belegschaft,sonder als Leitung,auch wenn sie in Wirklichkeit gar nichts zusagen,zu leiten haben. Das ist dann also die Gru Gruppe der leitenden Angestellten. In §12,2 haben wir die Definition des leitenden Angestellten,so wie wir imAngestelltenversicherungsgesetz die Definition des Angestellten haben. Hier die Definition des leitenden Angestellten aus Anlass der Spaltung der Betriebsangehörigkeit in Belegschaft und Leitung. Von hier aus kann man auch Rechtssätze entwickeln,über Ansprüche beim Konkurs usw.

Vorlesung

ARBEITSRECHT?

19.Stunde 22.Januar 1929.

Wir waren bei dem Betriebsrätegesetz stehen geblieben,bei der Einteilung in Belegschaft und Betrieb, hatten festgestellt,dass sich der Begriff Belegschaft erst entwickelt usw. Diese Abschiebung nun der leitenden Angestellten aus der Belegschaft macht sich als Verflichtungswirkung geltend für die Stellung dieser leitenden Angestellten bei anderen Rechtsnormen. Es gibt für die Betriebsangehörigen z.B. beim Konkurs ein Privileg; beim Konkurs des Arbeitgebers,- nämlich die Lohnansprüche gelten als Bevorrechtigte Forderungen beim Konkurs. (Konkursordnung § 61). Da ist nun die Frage aufgetaucht: ob diese Vorstandsmitglieder eines juristischen Person dieses Vorzugsrecht auch haben sollen. Also nehmen Sie an,der Direktor einer grossen Aktiengesellschaft,der ein Riesengehalt hat,ob der nun auch ein Vorzugsrecht haben soll auf den eigenen Lohn. Der Lohn wird ein erheblicher Bruchteil des Reingewinnes sein. Da hat man gesagt,es ist unbillig,diesen Mann im Sinne der Konkursordnung als Arbeitnehmer zu nehmen . Denn durch sein grosses Gehalt bleibt dann für die anderen einfach nichts mehr übrig,da kann einer ei en Betrieb in Grund und Boden wirtschaften,und ist keineswegs geschädigt. Auch hier sieht man,dass innerhalb der Belegschaft diese Leute gar nicht zum Ablaufen von Dienstverträgen da sind, sondern die Organ. von juristischen Personen im Arbeitsrecht sind wozu da? Sie haben zwar einen Dienstvertrag geschlossen, der aber lautet,nicht Dienste zu leisten,sondern Dienste zu leiten,zu empfangen,sogar entgegenzunehmen,Empfangsstellen für Deienste von anderen darzustellen. Die Rechtsfigur des Dienstvertrages besteht im Sinne des Bürgerlichen

Gesetzbuches,aber der Inhalt ist nicht mehr als Dienstleistung zu verstehen,sondern umgekehrt als Empfänger von Diensten. Damit schlägt die Sache in ihr Gegenteil um; und ein solcher Generaldirektor ist natürlich nicht so wie die anderen Arbeitnehmer zu behandeln. In Wirklichkeit würde es,gerade wenn er die Forderung hätte,gerade die anderen Arbeitnehmer schädigen durch seinen grossen Lohn.
Ich will hier nur zeigen,dass sich vom Begriff es leitenden Angestellten aus der Wurm bis in das Mark des bürgerlichrechtlichen Dienstvertrages durchfrisst,der Inhalt schlägt in das Gegenteil um.

I n h a l t der B e l e g s c h a f t :
Arbeiterschaft und Angestellte. Dass zwei Räte gebildet werden ergibt sich aus der Teilung in Werkstatt und Kontor. Die Regelung,was ein Angestellter ist,ist ja nicht hier erfolgt,sondern im Angestelltenversicherungsgesetz.
Die organische Bildung innerhalb der Belegschaft ist eine dreifache.Ueberall ausgebildet ist das mittlere Oragan, der Betriebsrat,bei Betrieben über 2o-. Ein Betriebsobmann bei Betrieben über 5.§ 15 setzt die Ziffer fest.
Der Betriebsrat muss mindestens aus drei Mitgliedern bestehen,also ein Kollegium . Nicht der einzelne heisst Betriebsrat,sondern M. Mitglied,des Betriebsrates. Der Betriebsrat ist ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ ein Kollektivum,genau so wie der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft niemals ein Einzelner ist,sondern immer ein Kollegium.Es gibt also keine Frau Betriebsrat,sondern nur eine Frau Betriebsratsmitglied!!m

Das Prinzip der Betriebsratswahl ist nun der Proporz. Das ist kolossal wichtig, Er bedeutet die formale Gerechtigkeit,ist ein Abstraktum,welches mit der Regierungsgewalt eines Kollektivums unvereinbar ist.Dadurch dass die Engländer z.B.diesen Proporz nicht haben,haben sie sich im Parlament eine gute Mehrheit geschaffen.Entweder

die eine Partei ist am Ruder oder die andere,aber nicht, dass überhaupt niemand regiert! Bei uns scheitert die ganze Ideedes Parlamentes an dieser formalen Gerechtigkeit, dass"jeder XXXXX zu seinem Recht kommen soll." Ein Proporz bezieht sich nur auf seine Vertretung im Rat. Weil wir ein Beamtenvolk sind,so ist bei uns das Ideal: Jeder muss v e r t r e t e n s e i n.Verteten,vertreten,es redet überhaupt keine Mensch mehr für sich selbst,der 2ojährige hat einen 19jährigen,der ihn vertritt ,dieser hat wieder einen jüngeren und so geht das herunter bis zu den Babies!! Dieses Vertretungsprinzip ist bei uns ganz missverstanden worden.Es vertritt ja ein einzelner die Gruppe,die hinter ihm steht,aber er vertritt nie das Ganze.Damit bekommt der Betriebsrat unentrinnbar den Charakter einer Teilfraktion.

Schon im Wahlprinzip liegt der Fehler.Es ist keine Volkswahl,hier,Du sollst regieren,Du sollst Führer sein, sondern hier wird abgestimmt,wieviel Ansprüche hat jeder. Durch diese Ansprüche wird die Sache individualistisch zerhackt. Der Betriebsrat kann nicht die Regierung des Betriebes sein,er ist immer seinem Wesen nach der Leitung des Betriebes beigeordnet,wie alle Körperschaften in Deutschland. Deswegen heisst es bei uns:wir sitzen uns zu Tode;wo die Körperschaften alle nach einem abstrakten Gerechtigkeitsgefühl individualistisch zusammengesetzt sind.Alle Deutschen denken hier verfehlt,so wie sie eine Körperschaft bilden,denken sie individualistisch. Aber dass man einen Betriebsrat wählen könnte,der den Betrieb als ganzen vertreten könnte,auf diese Idee kommt man nicht. Also hier hat man den abgeschrieben aus dem Parlamentarmechanismus und hat nun damit die Aussichten des Betriebsrates,seine Rolle im Betriebe von vornherein bestimmt,er ist unschädlich.

Ein zweites ProblemMan hat nicht nur nach dem Proporz wählen lassen,sondern aus der ganzen Belegschaft, d.h.man hat den Betrieb als ungegliedertes Ganze genommen und daraus gewählt.Man sucht die Einheit im Massenhaften und nicht im Persönlichen,sondern in dem grossen Bassin kriegt jeder ei uelne das Recht für seine Fraktion zu sprechen.,statt dass man es umgekehrt macht:das Ganze gliedert in seine natürlichen Teile. Der Betrieb zerfällt in Wirklichkeit in Organe des technischen Arbeitsprozesses. Es lag nahe,wenn man den Betrieb verfassen wollte,an diesen Aufbau anzuknüpfen.Das hat man ängstlich vermieden. So kann es kommen,dass ein Mann von allen Werkstätten gewählt wird,blos nicht von seiner eigenen,der gerade dort vielleicht durchschaut ist,der kann in den Betriebsrat entsendet werden durch das Vertrauen der anderen.Das ist etwas demagogisches,eine Kapitulation vor der Masse,statt vor der gegliederten Arbeitsmenschheit. Ausdrücklich wird darauf verzichtet,

den Einzelnen als Vertrauensmann der Gruppe,die ihn arbeitsmässig kennt,zu bestellen Es ist hier so,dass der Betrieb als nach unten hin in dem Augenblick der Entstehung des Gesetzes als die letzte gegliederte Einheit gilt. Der Politiker,die öffentliche Meinung,sahen den Betrieb als die letzte Einheit von oben nach unten, in der man den Menschen verankern konnte.Das Gesetz entstand 1920,also noch in der Inflation,in der Unruhe,was man damals sah,war die Masse auf den Strassen,man sah die Wählermassen einerseits und dann die Gewerkschaften.Und in den Betrieben hatte man die Leute fest,dort wollte man sie nun befriedigen dann war alles erreicht.Man sah nicht den Menschen in seinen Betrieb hinein,in seiner eigenen Gleiederung,sondern nahm den Betrieb von oben XXXXXXXXXX her als die letzte kleinste Einheit.Da liegt die Grenze des Betriebsrätegesetzes.Der Betriebsrat soll Organ des ganzen Betriebes sein,verzichtet aber die Untergliederung des Betriebes darzustellen, zu verkörpern. Die Leute sind zwar Mitglieder des Betriebsrates,aber sie gleiedern nicht den Betrieb. Beachten Sie wohl den Unterschied; so wenig gliedern sie den Betrieb wie der Reichstagsabgeordnete das Reich gliedert. Wenn sie das täten,dann hätten wir ja den echten Föderalismus. Also darauf ist einfach verzichtet worden,der Betriebsrat stellt ein unitarisches Prinzip dar. Anders ist es in England,dort werden die Leute in den einzelnen Werkstätten gewählt,ganz naiv ist man in England zu diesem System der Verantwortlichkeit gekommen, während bei uns das anonyme System herrscht,Ich habe in England herumgehorcht,-die Leute sind gar nicht auf die Idee gekommen,dass sie es hätten anders machen können. Dort kann ein Mann,der in seiner Werkstatt ein lächerlicher August ist,nicht gewählt werden z.B..Das sind Dinge,die bei uns gar kein Echo finden,weil für diese

Dinge in unserem Denken gar keine Anknüpfungspunkte bestehen. Und wenn man es überall verkehrt macht, warum nicht auch hier!!

Nun § 26 f. Die Kompetenz des Betriebsratsorganes.

(gelesen werden die §§ 26, 28, 30.)

§ 30: die Besprechung hat nicht öffentlichen, sondern vertraulichen Charakter. 2. Die Stellung des Arbeitgebers dazu. Der Arbeitgeber, damit er kontrollieren kann, wenn die Leute während der Arbeitszeit tagen, ist zu benachrichtigen.

In § 31 kommt die Sehweise von der Gewerkschaft her zum Asudruck, Die Gewerkschaft betrachtet den Betriebsrat als ihr Unterorgan, oder wenigstens als eine Stelle, in die sie hineinwirken kann. Die Gewerkschaften kraft §31 betrachten den Betriebsrat als ihr Reflexorgan, der Betriebsrat reflektiert die gewerkschaftliche Verfassung; nur von hier aus ist es zu begreifen, dass die Betriebsräte nicht den einzelnen Betrieb von unten her aufbauen sollen, sondern dass der Betrieb als eine Ausbildung, Austragung, Ausformung des Arbeitsmarktes im Betriebsrätegesetz erscheint. D.h. von Ganzen her sind die einzelnen Betriebe die vorübergehenden Aufenthaltensorte der Arbeitstätigen.

Und deswegen werden sie vom Ganzen her, von den Gewerkschaften her, als Teilstücke dieses Arbeitsschicksals durchblutet. Wenn sie den Betriebspatriarchalismus von unten her organisiert hätten, dann wäre gar nicht zu verstehen, dass überhaupt obere Kräfte, die Dämonen des politischen Lebens, hineingestürmen dürften in das Haus, sondern das wäre alles gewachsen, was in dem Haus zu verteilen ist. Noch in unserem "Minister" haben wir diesen alten Begriff der Stellung im Hause.

Nach § 31 erscheint also der Betrieb eine vorübergehende Arbeitsstätte der Menschen. Auch für den Arbeit-

geber ist darin festgesetzt,dass er in den Betriebsrat seine Syndici hineinnehmen kann.

Ich erinnere Sie an das Problem der Tariffähigkeit :dass man auf dem Arbeitsmarkt kämpfen muss,um tariffähig zu werden--überall sehen Sie,dass der Betrieb unterwird von dem offenen Leben der Gesamtarbeiterschaft und der Gesamtwirtschaft. Auf der Arbeitgeber seite ist die Sydikalisierung eingeführt. Wenn da nun plötzlich die Syndiki angereist kommen und sagen,so geht das nicht, wir können das nicht machen,was nutzt dann der ganzen Patriarchalismus,wenn der Patriarch,der Hausherr,gar nicht mehr der [illegible] Herr im Haus ist.
§ 29,2 der Arbeitgeber kann in den Sitzungen des Betriebsrates den Vorsitz haben. Der Arbeitgeber ist aber nicht in Person da,sondern sein Sozialsekretär,irgendein Major a.D.dadurch wird der Betriebsrat schon etwas abgedrängt aus seiner Wichtigkeit. Es gab findige Untenehmer,in den ersten Jahren,die beraumten immerzu Sitzungen an,und etwas erreichten sie dadurch,nämlich,dass der Betriebsrat nie dazu kam.allein zu tagenn,nie unter sich war.

Die Geschäftsführung des Betriebsrates ist auch von oben nach unten hin getroffen,zunächst steht da, was er im Ganzen macht. Die Voraussetzung,dass der Betriebsrat überhaupt etwas machen kan,,ist dass er etwas erfährt.Faktisch hat man in den grösseren Betrieben das System der Vertrauensleute ausgehaut,d.h.die Betriebsrsratsmitglieder verschaffen sich Vertrauensleute, die immer informiert sind. Von diesem System hängt ihre Wirksamkeit ab. Das System der Vertrauensleute ist im Gesetz nicht erwähnt,nach Richtungen getrennt,unterhalb des Betriebsrates.

Das zweite System,das System der Sprechstunde, Es ist ausserordentlich wichtig,dass der Betriebsrat

nach unten hin sich dauernd informieren kann. §36 erwähnt diese Tatsaeeh ausdrücklich. Während der Betriebsrat nun nach unten hin sich durch Vertrauensleute und Sprechstunde Information verschafft, ist er nach oben das Sprachrohr des Betriebes. Das ist seine wichtigste Funktion, der Betriebsrat geniesst ein unbedingtes Audienzrecht, .Wodurch wird in Don Carlos die Verfassung von Spanien plötzlich verändert, was sagt der König?: "Der Ritter wird künftig ungemeldet vorgelassen". Diese drei Worte bedeuten eine Verfassungsänderung. Wer das Ohr des Herrschers hat, der regiert mit. Darauf kommt es an. Es kann nicht jeder gehört werden, das ist doch eine Fiktion, das zu glauben. Klagen tut jeder. Wer seine Klage durchbringt, darauf kommt es an, das ist das Entscheidende. Das hat man im Betriebsrätegesetz zu organisieren versucht: der Betreiebsrat muss gehört werden. § 66 F. Da werden die Aufgaben des Betriebsrates eröretert. 1. Neue Arbeitsmethoden, 2. Rentabilität des Betriebes. Die Teilnahme an der Leitung der Produktion, das ist die eigentliche Sozialisierung-aber das ist ein auf dem Papier stehen gebliebenes Programm.

§ 67 Die Rentabilität des Betriebes ist nicht ausschlaggebend bei Organisationen wie Stahlhelm, Roter Frontbund, da kann man keine Ratschläge entgegennehmen, ebenso bei kirchlichen, Organistionen, bei Zeitungen usw. ist das ausgeschlossen. Auch ausdrücklich bei den Gewerkschaften finden die Ziffern 1 und 2 des §66 keine Anwendung. Bleibt nur übrig der reine Erwerbsbetrieb, da ist der Grundsatz der Tentabilität auch den Betriebsratsmitgliedern ins Gewissen geschrieben.

Jetzt kommen die anderen, nicht der Produktion, sondern der Belegschaft zugewandten Aufgaben. § 66,4 Heute ist der Arbeitsminister im Sinne der Gewerbeordnung für den Erlass einer Arbeitsordnung nicht minister der Arbeitgeber

allein, sondern hier muss jetzt der Betriebsrat mitwirken, Bei Ziffer 6 ergaben sich Schwierigkeiten, die konnte n m- lich so ausgelegt werden, dass bei einer geschlossenen Betriebsratsvertretung die Leute, die nicht ihrer Richtung angehörten, aus dem Betrieb herausgeekelt wurden. Durch den Betriebsrat ist jedenfalls die Gesinnungsriecherei ver- stärkt in den Betrieb hineingetragen worden. Reinigung des Betriebes vom Betriebsrat her! Der Betriebsrat gilt nach Ziffer 7 gegenüber den beiden Teilräten als übergrodnet. Die Gruppenräte sind unter ihm, er ist der Expedient für die Beschwerden derer an den Arbeitgeber.

Hier der Versuch. aus Sozialpolitik Arbeitsrecht zu machen, eine sehr lockere und unzulängliche Abänderung der reine gewerbepolizeilichen Sozialpolitik durch Heranziehen der Betriebsräte. Ziffer 8. Soviel ich gesehen habe von der Tätigkeit der Gewerbeinspektoren kann ich nicht finden, dass da der Betriebsrat schon sehr mitarbeitet, der Betriebsrat hat auch daran gar kein solches Interesse, weil die Arbeitge- ber für die Unfallversicherung usw- ausserordentlich viel tun, da das günstig für den Betrieb, für die Rentabilität ist. Ziffer 9. Hier wird eine Rubrik von Betriebseinrichtungen vorgesehen, die dem Betriebsrat mit anzuvertrauen sind. Während alles andere vorhergehende bisher Vereinbarungen, Beschwerderegelung usw. war, gibt es jetzt hier Funktionen innerhalb des Betriebes. Die ziffer 9 ist real: Wo Werkwoh- nungen sind, wo es Kantinen gibt, da kann nicht nur, sondern soll sogar der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Verwaltung heranziehen.

Vorlesung

ARBEITSRECHT

23,Januar 1929. 2o.Stunde.

Wir kommen zu den Aufgaben des Betriebsrates, zu seinem Einbau in das eigentliche Arbeiten des Betriebes-. In §66 wird es im Grossen angeordnet und wir müssen nun die Durchführung von Ziffer 3,4,5,6, uns näher ansehen. Die grossen Produktionsaufgaben und in Ziffer 8 und 9 die Spezialaufgaben Unfall und Wohlfahrtseinrichtungen haben wir beim vorigen Mal grundsätzlich erörtert.
§ 68 f. Hier ist der springende Punkt der: der Betriebsrat regiert nicht,sondern die Betriebsleitung übernimmt die Ausführung der etwa gemeinsam von Betriebsleitung und Betriebsrat gefassten Entschlüsse. Auch wenn die Beschlüsse gemeisam gefasst worden sind,steht nachher auf der Anordnung: "Die Betriebsleitung ordnet das und das an". Nur bei der Arbeitsordnung,da zeichnet heut der Betriebsrat. Hier ist also ein Paragraph,aus dem ein ganzes Gesetz geworden ist, nämlich:über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat,(15.Febraur 1922).Da sehen Sie,wie es mit der Gesetzgebung zu sein pflegt: ein Paragraph in einem Gesetz muss dann manchmal zum Gesetz wieder erweitert werden. Man hat nun ,nachdem man sichs zwei Jahre überlegt hat,in alle juristischen Personen des Wirtschaftslebens,die einen Aufsichtsrat haben,ein oder zwei Betriebsratmitglieder hineinentsandt. Die Leute kriegen als Aufsichtsratmitglieder keine Tentieme und es ist ihnen eine Schweigepflicht auferlegt. Man kann auch annehmen,dass die Aufsichtsratmitglieder durch ihr privatwirtschaftliches Interesse schon gehalten sind,zu schweigen.Wer Geld verdienen will,der hat keine Interesse daran,sich dasunmöglich

zu machen. Hier spricht sich das Misstrauen gegen den Betriebsrat von seiten der Arbeiterschaft aus. Diese Massnahme ist aber verkehrt, dadurch wird ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, dass das Betriebsratsmitglied nur als Spion wirkt, nicht als Mitarbeiter-- die Betriebsratsmitglieder spielen heut eine traurige Rolle, weil man das Schwergewicht der Aufsichtsratsmitgleder in die Kommisionen (mit Recht) gelegt hat -die Betriebsratmitglieder haben sich von vornherein nicht als Kollegium gedacht,

sondern: was verdient wird, das sollen sie herausbekommen. Die Spitze soll ausspioniert werden-so wie man damals Hindenburg beaufsichtigen liess, und sich dafür interessierte, was für eine Suppe er ass. Das ist natürlich unmöglich. Erstens ist der, der nur zusieht immer überlüssig, und zweitens wird der, der arbeiten will, an seiner Arbeit gehindert . Man konnte natürlich eine wirkliche Sozialisierung schaffen, wenn man den Arbeitern zutraute, dass sie mitregierten. Dann hätte man ihnen aber auch die Möglichkeit eröffnen müssen, genau wie die anderen Tentieme zu bekommen. Das ist aber gescheitert an dem Misstrauen der Arbeiterschaft gegen ihren eigenen Führerbestand. "Sozialverräter, will sich bereichern" usw.. Dagegen haben die gewählten Leute gleich gesagt: das wollen wir gleich verweisen, Ihr sollt sehen, dass wir reine Hände haben, wir tun alles völliginteressenlos. Offiziell muss die Fiktion ausgegeben werden: Verdienen, erwerben wollen ist an sich unsinnig---es ist aber genau so ein Trieb wie der Hunger under Durst, das Schaffen und das Lieben, es ist ein bestimmter Wesenszug in uns Menschen, Und diese Amputation ist ein -Schatten des Lebens, eine Blutarmut. Und dieser Satz hat also den ganzen schönen Gedanken der Teilnahme der Arbeiter an der Produktion durch die Entsendung in den Ausichtsrat totgeschlagen. Es ist das heut eine Farce, die Betriebsmitglieder sind unglücklich selbst.

Ich las da einen neuen Rechenschaftsbericht von dem Vorsitzenden der Cruppschen [redacted] AG...der völlig resignierte über seine Tätigkeit im Aufsichtsrat. Zum Schluss sagt er drastisch:es kommt auch bei sehr vielen anderen Aufsichtsratmitgliedern vor,dass es ihnen sauer aufstösst, wenn sie etwas vorbringen.

Jetzt kommt § 71. Dazu ist §27 zu lesen. Der Betriebsausschuss ist eine Kommission des Betriebsrates zu Erhöhung eben der Schlagkraft. In § 27 ist festgesetzt: Wenn der Betriebsrat ein Parlament zu werden droht,so muss ein Ausschuss von fünf Mitgliedern eingesetzt werden.Also diese Vertraulichkeit,die man auch im Reichstag für auswärtige Angelegenheit annimmt,-so etwas Ähnliches ist das ja auch hier,dann dürfen nur die Abgeordneten mdie dem Ausschuss angehören,diesen Einweihungen zuhören.

§ 74-das ist nun wirklich praktisch wichtig. Das ist eine Bremse für die Veränderung unter der Belegschaft,durch die Betriebsleitung. Bei der Entlassung und bei der Einstellung von Arbeitskräften soll der Betriebsrat es erfahren. Was er nun eigentlich machen soll bei der Einstellung ist nun nicht weiter gesagt. Es handelt sich zunächst nur um Verhinderung von Härten bei Entlassung. Der Betriebsrat soll darüber wachen,dass die beständige Veränderung der Betriebsausdehnung ,dass die in Rücksicht auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt wird. Das wird nun ergänzt durch den § 84. Dazu erst noch § 81 Nehmen;es müssen Richtlinieen vereinbart werden über die Einstellung .Nur müssen diesen Richtlinien vereinbart werden nicht mit dem Betriebsrat im Ganzen,sondern mit dem Arbeiter- und Angestelltenrat.

Nun ist § 81 ausserordentlich charakteristisch für den Zustand unserer Arbeitsrechts:Den Satz 2 kann man als Schild über unser ganze s Arbeitsrecht hängen,nämlich es handelt

sich bei diesen negativen Richtlinien um die Herausschälung des Menschen als Arbeitskraft schlechthin:ob Jude,ob Christ, ob Weib ob Mann,ob Deutscher,ob Italiener,es wird der Versuch gemacht,den Menschen als Lastträger schlechthin dem Betrieb zuzuführen. Es ist an sich eine grandiose Negation,die hier vorliegt. Das Minimum Mensch ist herausgeschält aus den Verkleidungen aller Art-.Es heisst ausdrücklich,dass der Mensche,mit dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln,die Arbeitskraft an sich sein soll.
Hier erkennt man,wie begründet es ist,dass der sozialistische Materialismus eingestellt ist,weil es auf die reale Arbeitsleistung ankommt ,als Naturvorgang,und nicht auf die Vorstellung,die der Mensch von sich selbst hat oder die andere von ihm haben.Hier ist noch einmal ganz deutlich dieser Vorstoss in die Realität,es kommt nicht darauf an,was die Gewerkschaft von den Menschen denkt,oder was der Staat denkt, sondern es kommt nur auf den Menschen als Arbeitskraft an. Dieser ungeheure Vorstoss in die Wirklichkeit hinein;in die Wirklichkeit des Menschen,ganz gleich ob er den anderen gefällt,oder nicht,: wer arbeitet,der soll auch essen.
Nun weiter § 81,3
Da müssen wir merken:jeder Betrieb unterliegt einer grossen Einschränkung durch das Schwerbeschädigtengesetz: Einstellung von Kriegsverletzten in den Betrieb,das liegt jeden Betrieb ob,das Mitschleppen eines Behinderten,eines weniger Arbeitsfähigen. Warum:1.um jede Arbeitskraft auszunutzen,2.um diesen Schwerbeschädigten doch seine Lage nicht so fühlen zu lassen,. Hier ist nicht Zeit näher darauf einzugehen,hier gibt es interessante Rechtsprobleme.Betriebe, die mehr als 2o beschäftigen,müssen auf jede weiteren 5o einen Schwerbeschädigten aufnehmenusw. Schwerbeschädigte im Sinne dieses Gesetzes sind Deutsche,die Kriegsopfer oder

eines Unfalles oder einer Dienstvesch digung sind, und ihre Erwerbsunfähigkeit muss um wenigstens 5o % beschränkt sein. Hi rbei nimmt man den Betrieb nun mal wirklich als menschliche Einrichtung.

81,4 hi r wird wieder hervorgehoben:der Arbeitgeber allein hat die Entscheidung.

§ 82 Einspruchsrecht gegen Versboss gegen die vereinbarten Richtlinien. Dazu § 83.Z.B. der Arbeitnehmer erfährt von einer Einstellung,erhebt Einspruch dagegen,das wäre ein Stahlhelmer.Verhandelt mit demArbeitgeber--Arbeitgeber: bitte,der ist gar kein Stahlhelm ,weist mir das nach,man geht weiter:binnen drei Tagen muss sich der Grup enrat schlüssig werden ob er ans Arbeitsgericht geht. Wenn das Arbeitsgericht der Klage stattgibt,dann wird die Einstellung gekündigt und zwar nicht ex tunc sondern es nunc.

§ 84 ergänzt die Sache nach der Seite der Kündigung.

Bei der Einstellung muss der Grup enrat selber tätig werden bei der Kündigung ist es anders.(Wiederholung des §81).

Wichtig ist nun § 86,der entspricht dem § 82. Dem § 83 - entspricht § 87 und 88. Wenn der Arbeitgeber verurteilt wird,so kann er nicht gezwungen werden,den Arbeiter zu behalten,sondern nun zeigt sich,dass es keine Exekution gibt durch die Zusa ensetzung des Betriebsrates,es kann der Mann nicht in den Betrieb hineinkommandiert werden,sondern es kann eine Entschädigungsf gezahlt werden. Wenn er sich entschliesst,den Mann weiter zu besch ftigen,so gilt der Mann gar nicht als gekündigt. Umgekehrt:Wenn dem Arbeitnehmer die Sache zu unsicher war,dann kann er sich eine Stelle suchen,die Regelung ist absolut verständlich:hier Einstellung,d liegt die Initiative bei den verhandelnden Leuten--umgekehrt bei Kündigung handeln sie auf Anrufung des Herausgesetzten. Es ist auch bei dem ersten Fall so,dass

dass der Arbeiterrat da nicht aus sich sondern wegen der schon vorhandenen Belegschaft vorstellig wird. Das Mitglied des Betriebsrates, das sich gegen seine Pflicht vergeht, kann herausgesetzt werden aus dem Betriebsrat nach § 39 und 41. Erstens kann es niederlegen sein Amt, zweitens kann es wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten auf Antrag des Arbeitgebers oder ein Viertel der Belegschaft, also auch die Belegschaft kann das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Betriebsrates beschliessen. § 41 erlaubt sogar die Klage gegen den Betriebsrat im Ganzen dem Arbeitnehmer. Das ist eine Massnahme, die wir auch im Bürgerlichen Gesetzbuch haben, auch die G.m.b.H. kann aufgelöst werden, die Strafe gegen eine juristische Person. Früher war das durchweg so, man hatte zu grosse Angst vor solchen Gebilden. Hier hat man im Betrieb ein Ventil geschaffen, wenn der Betriebsrat nicht funktioniert. Immerhin kann der Betriebsrat nur wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aufgelöst werden. Damit erlischt natürlich auch die Zugehörigkeit zum Gruppenrat. Gegenüber dieser Bedrohung hat nun dieser Arbeitnehmer den Betriebsratsmitglied rn eine gewissen Immunität garantiert, dass sie umgekehrt für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten nicht zu leiden brauchen

Erfüllt er seine Pflicht,so darf er nicht herausgesetzt werden.Der Kündigungsschutz des Betriebsratsmitgliedes ist dadurch verschärft,dass der Arbeitgeber nicht e r s t kündigen darf,sondern erst muss der Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt haben,-nur nicht bei der Kündigung aus wichtigem Grunde,der auch nach dem Gesetz das Dienstverhältnis aufhebt. Berühmter Fall,die Beleidigung. Wenn z.B.ein Betriebsratsmitglied im ~~einer~~ Unmut sagt,sein Chef sei ein Esel-wenn er sagt,er tauge nichts,dann ist die Sache nicht so schlimm! Die Praxis hat sich da sehr vorsichtig verhalten, wenn der Betriebsrat nun diesem Betriebsratsmitglied als unverwendbar nicht zustimmen kann,so kann das Arbeitsgericht angerufen werden-das Arbeitsrecht fungiert hier wie das Vormundschaftsgericht-hier wird das Arbeitsgericht als freiwillige Gerichtsbarkeit tätig,nicht als Klagebehörde. Das kann dann die fehlende Zustimmung der Betriebserklärung durch seinen Spruch ersetzen.Formal ergeht ein Spruch ,in Wirklichkeit ist es ein Akt der freiwilligen Gerichtsbarkeit. §45 f. Die Betriebsversammlung als Organ der Belegschaft .Die Betriebsversammlung,die vom Betriebsrat oder Arbeitgeber einberufen werden kann und die nun die Belegschaft nich in abstracto sondern in concreto darstellt,-Die Betriebsversammlung ist ziemlich selten,aber sie zeigt Ihnen die demokratische Ideologie dieses Gesetzes, Zwei Punkte will ich schnell noch sagen: Wichtig ist erstens,dass Gewerkschaftsvertreter und Syndiki an den Betriebsversammlungen teilnehmen können,dass damit der Betrieb wieder in Schach gehalten wird von der ganzen Organisation der Arbeitskräfte. Und zweitens,die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten-das ist ausserordentlich bescheiden.

Nun gibt es noch:vereinigen und Gesamtbetriebsrat.

Gesamtbetriebsrat: Wenn in einer Gemeinde oder nahebeieinander liegenden Gemeinden mehrere gleichartige oder nach der Be-

triebsart zusammengehörigen Betrieben in der Hand eines Eigentümers bestehen, so kann die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates neben den einzelnen Betriebsräten erfolgen.

§51 Neben dem Gesamtbetriebsrat, der also eine Ergänzung der weiter bestehenden Betriebsräte ist, gibt es den gemeinsamen Betriebsrat. Der verschlingt die beiden Gebilde und es bleibt dann nur der gemeinsame Betriebsrat übrig. Die Ausdrucksweise ist etwas willkürlich. Beim Gesamtbetriebsrat bleiben die einzelnen Glieder noch da, beim gemeinsamen Betriebsrat gibt es keine einzelnen Glieder mehr. Das hat grosse Bedeutung erlangt für die Riesenwerke wie Siemens, Schuckert, Krupp usw. Manchmal war es von Interesse für den Arbeitgeber einen Riesenbetriebsrat zu haben, der von seinen Leuten ganz weit weg ist. Der gemeinsame Betriebsrat wird dadurch allmählich eine bürokratische Behörde, die Unmittelbarkeit leidet da so, wie beim deutschen Reichstag.

Vorlesung

ARBEITSRECHT?

21. März

Es bleiben noch zwei Kapitel zu besprechen,das eine: nach der Betriebsverfassung bleibt nun die individuelle Rechtslage des einzelnen Arbeitnehmers,nachdem er auf dem Markt und nachdem er im Betrieb sein Schikksal allein als Mitglied einmal der Arbeitsorganisation,nachdem er im Betrieb eingeordnet ist in ein hierarchisches Ganzes unter der Leitung und vertreten durch den Betriebsrat, nur durch ihn stimmbegabt und gehörfähig,bleibt nun noch ein Rest für den Einzelnen. An sich gehen wir im BGB davon aus,dass der individuelle Vertrag an der Spitze steht,und auch die meisten Arbeitsrechtslehrbücher sind noch so aufgebaut:1.Reichsverfassung und dann Vertragsrecht. Wir haben das nicht bejaht,sondern haben gesagt:zurechtgestutzt in der Tretmühle des Lebens wird der Mensch durch die grossen Bewegungen des Marktes und des Betriebes. Und wir haben vom Ganzen der Wirtschaft und des Betriebes her alle Rechtssätze abgeleitet. Nun müssen wir aber an einem §unkte,zu dem wirklichen Menschen kommen,zu dem Einzelnen. Was bleibt diesem an Individualrechten? Das meiste wird davon im Dienstvertrag abgehandelt. Schlagen Wie einmal das Inhaltsverzeichnis auf. unter Arbeitsvertragsrecht versteht der Herausgeber:Regeln über Geschäftsfähigkeit,Ehe und Vormundschaft,der Minderjährige hat im Zweifel immer wieder vom gesetzlichen Vertre. ter die Vollmacht,neue Arbeitsverhältnisse einzugehen,usw.usw.

Eine Bestimmung möchte ich herausgreifen:das Zeugnisrecht. Das Zeugnisrecht sieht auch voraus,dass der Arbeiter immder wieder Arbeitsverhältnisse eingehen muss. Die Rechtsfrage ist:wann muss das Zeugnis gegeben werden? Wenn der Arbeiter den Dienst verlässt oder wenn er sich eine neue Stelle sucht? Dann kommt er nämlich mit dem Zeugnis immer zu spät für die neue Stelle. In der Zwischenzeit fällt der Mann ins Leere. Es ist versäumt worden,ins Gesetz aufzunehmen,dassda Zeugnis gegeben werden muss,wenn der Arbeiter es b r a u c h t -. Jetzt gibt es das Zeugnis bei der [illegible] Beendigung. Das kommt wieder von der Auffassung,des individualen Vertragsrechts. Langsam hat sich die Judikatur dann umgestellt. Der Arbeitgeber muss darauf Rücksicht nehmen,dass der Arbeitnehmer sich ein neues Dienstverhältnis suchen muss. Es gibt keine Rücksicht aus dem einen Vertrag auf den nächsten Vertrag- Das ist in § 629 anders ausgedrückt und zwar so,dass es dort heisst,es muss Zeit gewährt werden,nicht etwa:für den Abschluss eines weiteren Vertrages,sondern zum Aufsuchen eines neuen Dienstverhältnisses. Die Sprache ist hier immer kläger als der Mensch. Die Wirklichkeit hat den Juristen gezwungen, das auszusprechen,was wirkt und nicht was er sich eigentlich hätte denken müssen. Denn dann hätte stehen müssen:"....zum abschluss eines neuen V e r t r a g e s ".

Für den Arbeitnehmer ist eben das Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses wichtig,nicht der formale Abschluss des Vertrages. Nicht das Recht interessiert hier,sondern das Tatsächliche. Das Zeugnisrecht von 630 ist durch die Praxis mit 629 heut so verzahnt,dass man auch das Zeugnisrecht einbettet in das andere Recht,eine Stelle sich suchen zu dürfen. Nun eine weitere Bestimmung,die den einzelnen Arbeitnehmer nach seinem Betriebsschicksal individualisiert! Das Kündigungsschutzgesetz,§ 632. (9.Juli 26.) In dieser Sammlung hier heisst es nicht Kündigungsschutzgesetz,sondern Gesetz über die Frist für die Kündigung von Angestellten. §2 schafft eine Verlängerung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers. Die Frist für den Arbeitnehmr wird begreiflicherweise nicht berührt,-aber der alte Angestellt soll nicht von heut auf morgen auf die Strasse gesetzt werden . Dieses Kündigungsgesetz ist aj ein Minimum,man verbietet die Kündigung nicht,abermman lässt sie den Arbeitgeber sich überlegen. Das Gesetz ist aus mehreren Gründen merkwürdig: 1.deswegen,weil hier das Alter geschützt wird:Was man vor dem 25.Jahre getan hat,zählt nicht mit. D.H. wir kommen wieder zu einer Alterseinteilung,wie es sie schon in Rom gab:vor 25 :Jugend,nach 25:erwachsen.Auch die Beschäftigungsdauer zählt nicht einheitlich,sondern bei 25 Jahren sagt man:hier ist ein Einschnitt insofern als vorher die Dinge noch nicht letzter Ernst sind. Mir sagte einmal ein erfahrener Alter:"Vor dem 3o.Lebensjahre braucht man keinem Manne zu glauben".Da hat er noch das Recht,sich zu wandeln. So schafft hier also das Gesetz eine neue Altersfruppierung. Das was wir heute dauernd haben,das ist hier einmal für die Arbeit der Arbeitshaltung schon gesetzestechnisch verwertet worden:ein und die selbe Arbeit ist etwas anderes.ob sie ein 2o- oder ein 3oJähriger tut. Jeder Mensch arbeitet auf jeder

Altersstufe anders. Um der Schrei heute nach Aenderung der Arbeit bezieht sich gerade darauf,dass der Mensch auf den verschiedenen Altersstufen anders arbeitet. Die Arbeit,die der alte Mensch tut,die muss Zusammenhang haben. Der alte Mensch ist dazu da,ständig,beständig,stetig zu werden und der junge Mensch ist dazu da,zu wandern und und sich zu verwandeln. Im Gesetz hängt das hier mit der Einsicht in die Gestaltung des Lebens zusammen. Es handelt sich nur um Kündigungsfrist,nicht um Anstellungsfrist. Wenn ein Mann 25-27 Jahre ununterbrochen in einem Betrieb gewesen ist,dann muss er mindesten 6 Monate Zeit haben,sich ein neues Arbeitsverhältnis suchen zu dürfen. (Bei Mietsverträgen wird oft eine viel höhrer Kündigungsfrist vereinbart,daran sehen Sie,wie schwach der Mensch im Recht noch immer dasteht) Die Sicherung des Mensch n hat noch einen sehr geringen Grad erreicht.Trotzdem versuchen die Arbeitgeber,das Gesetz zu umgehen,indem sie dazwischen kündigen,in gewissen Abständenund sagen:es ist gar kein Vertragsverhältnis von 5jähriger Dauer da,dazwischen war ja gekündigt worden. Das war das Zeugnisrecht und der Kündigungsschutz des alten Angestellten,wobei alt bedeutet:über 25 Jahre und langfristig in dem Betrieb tätig gewesen. Das sind die wesentlichen individuellen Arbeitsvertragsnormen. Natürlich kann sich der einzelne Arbeitnehmer alles ausbedingen,der leitende Angestellte kann sich Urlaub und Tentiéme ausbedingen,es gibt Fälle,wo der Arbeitnehmer der Stärkere ist,wo er allein auf dem Makrt ist,wo er Seltenheitswert hat,aber diese Fälle gehören nicht in das Arbeitsrecht, --nur wo Markt und Betrieb das Schicksal des Arbeitnehmers formen,da beschränken sich die die individuellen Bestimmungen auf Pensionierung,Urlaub,und Beschäftigungsart. Das Entscheidende ist die Umreissung der Tätigkeit;was habe ich zu tun.Die anderen Normen sind objektiver Natur.

Die Zeitdauer z.B.hängt nicht vom Einzelnen ab. Aber der Unterschied liegt in dem Umfang der Willkür; Bin ich für Schreibarbeiten oder für Buchhalterei engagiert. Dagegen: wenn ich zum Pförtner gehe,frage,:wird noch eingestellt? "Ja",ich melde mich,nächsten Morgen trete ich an,ganz einerlei w a s ich zu tun haben werden. Das ist ein ungelernter Arbeiter,der noch nicht weisse,was er morgen zu tun haben wird. Die untere Grenze der Konkretisierung des Arbeitsverhältnisses ist eine Lager,in der der Arbeitnehmer schlechterdings zu jeder beliebigen Funktion im Betrie e herangezogen werden darf. Deswegen habe ich im Industrierecht die Grenzen des Betriebes da gesucht,wo man einen Arbeitnehmer noch ohne ihn zu fragen,hinkommandieren kann,wo man will. Wo ich ihn nicht zu fragen brauche,ob er einverstanden ist,wenn ich ihm eine andere Beschäftigung für heute zu weisen will. Wo ich hinkommandiert werden kann,ohne gefragt zu werden,da liegt die Willkür,die Drektion des Arbeitgebers. Diese Willkür ist eine nach oben immer abnehmende. Der Direktor ist nur Direktor, Beim Prokuristen ist es schon anders. Es gibt Prokuristen,wo der Name schon eine gewissen Labilität einschliesst. So geht es weiter nach unten. Der gelernte Arbeiter steht sehr viel besser als der untere Kontorangestellte, weil er zu einer konkreten Beschäftigung angestellt ist. Je konkreter das Arbeitsverhältnis,desto sicherer ist der Einzelne gegen die Willkür des Meisters,des leitenden Angestellten,des Vorgesetzten. Desto genauer weiss er,was ihm passieren kann. Der Monteur ist viel vornehmer als der Schreibgehilfe,weil ihm nichts anderes zugemutet werden kann, als Montage zu leisten. Während der Schreibgehilfe womöglich jeden Tag einen anderen Herrn hat. Der Monteuer weiss,dass er sein eigener Herr ist:Montage auswärts ist ein sehr angenehmer Posten,weil man sehr wenig kontrolliert werden kann. und Spesen machen kann!! In dem individuellen Arbeitsvertrag

mi

nimmt die Bezeichnung der Art der Beschäftigung eine verschiedene Stufe ein, spielt eine verschiedene Rolle. Ob nun zu dem allgemeinen Schema des Arbeitsvertrages des im Tarif. normierten Schemas und durch die objektiven Betriebsbedingungen schematisierten Vertrages, eine Konkretisierung hinzutritt, das macht den Typ des einzelnen Arbeitsvertrages aus.
Es braucht ja nicht über das Arbeitsverhältnis gesagt zu werden ausser: wird eingestellt. Aber von da aus gibt es nun ungezählte Varianten, und diesen bedeuten den XXX Grad der Individualität. Dadurch erobert sich der Einuelne eine Konstante im Betrieb, er hört auf, blos ein der variablen Faktoren im Betrieb e zu sein. Es liegt also in der Bestimmung der Arbeitsart oder der Art der Dienstverrichtung, das was man die Individualisierung des Arbeitsverh ltnisses im einuelnen Arbeitsvertrage nennen muss. Der konkrete einuelnen Arbeitsvertrag wird individuell, je nachdem er Bestimmungen enthält über die Art der Verwendung im Betriebe. Sie können sich denken, dass viele Schwierigkeiten damit daraus erwachsen: ob sich der Einzelne die Verwendung im Betrieb zu einem anderen Geschäft gefallen lassen muss. Morgens um 9 Uhr melden die Werkstätten: wir haben so und so viel Ueberschuss, oder so und so viel Leute nötig, und nun wird verfügt-. Da sehen Sie die Auslieferung der Individualität an die objektiven Bedürfnisse des Betriebes. Dagegen kann man sich schützen: Die meisten Leute gehen morgens an die selbe Stelle, geniessen also den Schutz der Individualität. Die Studenten z.B. wissen, dass sie hier sitzen dürfen, ohne aufpassen zu müssen, das ist ein ungeheurer Schutz!!- Nun gibt es noch einen individuellen Arbeitnehmerschutz, der betrifft nicht das Schicksal im Betrieb, sondern beim Austritt aus dem Betrieb: den Lohn. Ausserordentlich merkwürdig für die Gerechtigkeit und die wirkliche Konsequenz des liberalen Zeitalters: die erste Arbeitsschutzbestimmung: der Lohnschutz; das gesetz über die

Beschlagnahme des Lohnes(1869). D.h.gleichzeitig mit der Einführung der Gewerbefreiheit wird eine Bestimmung eingeführt, die den Arbeiter verhindert,gegen sich selbst zu wüten, nämlich über seinen eigenen Lohn zu verfügen,bevor er ihn in den Händen hat. In der ersten Maienblüte des Kapitalismus hatte der Arbeitnehmer ein Interesse daran,den Arbeitnehmer nie aus den Händen zu lassen,in der Kantina hat er die Leute in Schulden gestürzt durch Alkohol usw.,dort liess also der Arbeitnehmer seinen Lohn. Dem hat man 1869 ein Ende gemacht. Zu bewundern ist die Konsequenz des Liberalismus,der hier über sich selbst hinausgegangen ist.,indem er den Schutz des Einzelnen proklamiert hat. Er ist von seinem alten Grundsatz abgegangen:Jeder ist seines Glückes Schmied,--:während der Arbeiter als Arbeitskraft arbeitet,darf er sich nicht um das bringen,was die Persönlichkeit in ihm allein veranlasst hat zu arbeiten:um den Lohn. Ganz richtig ging er hier aus von dem Grundbegriff alles Vertrages: dem Kauf. Der Arbeitnehmer kauft sich 5o ℳ dadurch,dass er arbeitet. Er verkauft seine Arbeit. Die Gegenseitigkeit des Vertrages muss verbürgt werden. Ein ~~XXXXXXXXXXXXXXX~~ Vertrag zwischen selbstständigen Personen ist nur da,wenn der Arbeitnehmer nur ausserhalb der Fabrik seinen Lohn bekommt,da er innerhalb der Fabrik gar nicht der Herr Arbeitnehmer,sondern nur Arbeitskraft ist. Sie sehen:man hatte grosse Schwierigkeiten,den B e t r i e b damals zu sehen,er entsteht damals überhaupt erst. S.437,§ 1. ....,bedeutet,dass der Mann,der über die Arbeit gebeugt sitzt,keine Gelegeneheit hat,frei zu disponieren. Dies Aminspruchgenommensein durch die Arbeit stundet die zivilrechtlichen Ansprüche. Es können keine Ansprüche an ihn gestellt werden,weil er in Anspruch genommen ist. D.h.er hat die Inanspruchnahme durch die Arbeit hier gleich gestellt dem was er nannte als Inanspruchnahme aus einem Vertrage. Dieser Paragraph hat bis heute seinen Dienst getan.

Alle Verfügungen,die bis dahin über den Arbeitslohn getroffen sind,sind ungültig. §2,§3: während der Arbeit kann er nicht verfügen. ...anweisen,alle diese Dinge sind ungültig. Dieses Gesetz ist natürlich ausserordentlich sichtig für das Verständnis der Stellung des Lohnempfängers im Recht. Er wird hier gegen sich selbst beschützt,gegen seine eigene S Schwäche.Ihm wird eine Befugniss des Geschäftsfähigen einfach entzogen. Er ist gar nicht unbeschränkt geschäftsfähig.Daraus folgt auch die Stellungnahme zu dem berühmten Erlassproblem Ueber die Lohnbeschlagnahme ist man sich einige. Nun tritt eine neue Figur auf. Der Tarifvertrag z.B.setzt 1 ℳ Stundenlohn fest..der Arbeitnehmer begnügt sich aber mit 8o Pfg. ohne zu murren. Nun sagen die Gerichte: wenn Du,Arbeitnehmer , nach einem halben Jahre kömmst,weil Du jetzt an die Luft gesetzt bist und klagst,auf Rückzahlung,dann geht das nicht, Du hast Dich verschwiegen,Du hast an jedem Sonnabend einen Erlassvertrag abgeschlossen. Du hast zwar den Anspruch,aber indem Du stillschweigend anerkannet hast durch die Figur der stillschweigenden Willenserklärung,dadurch hast Du verzichtet. Erlassvertrag ist eine bürgerliche Rechtsfigur. Jedes Individuum kann erlassen,wenn es geschäftsfähig ist. Wenn man da mals(1869) jeden,der in Anspruch genommen ist, für selbstständig erklären würde,über den Lohn zu verfügen, so wird man auch bei der Aushändigung des Lohnes keinen Erlassvertrag konstruieren dürfen,sondern man wird von diesem 1869er Gesetz schliessen: der Erlassvertrag ist von dem Einzelnen,selbst wenn darüber gesprochen worden war,gar nicht zu tätigen. Er wäre unwirksam.Das ist heute in den Judikatur leider nicht gemeines Recht,sondern es wird fast immer heut der Erlassvertrag zu Grunde gelegt. Zum Schaden wird noch der Spott gefügt:das Gericht sagt:für die letzte Woche darfst Du den Ueberschuss einkassieren. Das zeigt aber nur,dass man sich nicht dieses Gesetzes zu bedienen versteht.

Vorlesung

ARBEITSRECHT?

22. März

Nocheiniges zum Arbeitsvertragsrecht. Es ist ein Gesetzesentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes 1923 veröffentlicht worden,von dem Kommission,die teil weise die Teile eines Arbeitsgesetzbuches bearbeiten sollte,die zusammengesetzt war aus ersten Prkatikern und Theoretikern des Arbeitsrecht. Es ist aber dort keine Stellung zu den Pro. blemen eingenommer worden. Die Einstellung in den Betrieb z.B. . Dort herrscht mehr der Gegensatz zwischen Sozialisten und Lieberalisten,Kollektivisten und Individualisten,während der Betrieb dazwischen liegt. Infolgedessen ist dieser Arbeitsgesetzvertragsentwurf nur Zögernd an die Betriebsprobleme herangegangen. Es sind nur einige andere Dinge, die natürlich auch geregelt werden müssen,dort zur Sprache gekommen: die Betriebserfindung.d.h.wie es mit der Schöpferkraft des einzelnen Arbeitnehmers ist,wenn er besonders dazu engagiert ist,etwas eigenes im Betrieb zu erfinden. Wie ist es,wenn dieser Mann nun Ideen hat,geniessen sie den Urheber- und Patentschutz? Weiter:ein Chemiker würde überhaupt heut nicht erfinden können,wenn es nicht die Laboratorien,die Tradition,und die ganzen Hinweise gäbt,sodass es dort gleicsam nur einer kleinen Biegung rechts oder links bedarf, um etwas zu erfinden. --Für den Arbeitsvertrag besteht das Problem der Betriebseffindung;er macht diese Erfinung kraft seines Eintretens in den Betrieb.

2. Das Problem des Betriebsrisikos. Ich komme eines Tages in die Fabrik;die Leitung ist abgestellt,es kommt kein

kein Storm.ins Werk. Der Arbeitgeber sagt:bedaure,kann Dir heut keine Arbeit geben. Der Arbeitnehmer klagt. Da muss entschieden werden; wer trägt das Risiko? Der Herr des Betriebes muss den Schaden tragen, Das wird nun sehr ungerecht beim Streik. Wenn nun die Sträem ihm nicht zu strömen , weil gerade die Arbeiterschaft die Sache lahm legen,sie tritt hervor,dass hier die Solidarität des Arbeitnehmers und die Haftung des Arbeitgebers kollidieren. Man hat also eine Teilung des Betriebsrisikos vorgeschlagen:§28des Arbeitsgesetzvertragsentwurfes. Das ist eine komplizierte Regelung, man halbiert das Risiko;man kann auf halben Lohn klagen. Wichtig ist nur,dass Ausdrücke:Betriebsleiter und Betriebsangehörige in solchem Zusammenhang auch im Gesetzesentwurf hervortreten und sich aufdrängen. Das sind so einige Punkte aus dem Arbeitsvertragsgesetz,ich halte den Entwurf(Nippold. Molitor und....)wie alle Kodifikationen nur geeignet,das damals schon Gedachte und Erreichte festzuhalten. Mann soll lieber ohne das auskommen und warten,bis die Gedankenarbeit neu eingesetzt hat,die sich immer im Kreis dreht,weil man immer schnell machen muss,demobil machen usw.und keine Zeit hatte. Jetzt aber setzt ein neues Denken ein. Mit dem Markt wurden sie gut ferti ,aber nicht mit den Betriebsproblemen. Geschweige denn mit dem Vertragsproblem.

Wir kommen jetzt zu dem letzten Kapitel unserer Vorlesung dem Arbeitsgerichtswesen,d-h-zu dem Verfahren ,durch das alle diese Ansprüche in die Wirklichkeit überführt werden können, wenn der gute Wille der Parteien fehlt. Schlichtungswesen regelt die Interessenstreitigkeiten. Das vollzieht sich bei dem offenen Krieg der Parteien,die im Chaos miteinander leben,nocht keine Ordnung haben. Hier beim Gericht sind wir im Gebiete der Rechtsstreitigkeiten:d.h. Es ist schon eine Regelung da, zwischen den Parteien,wird nur von der einzelnen Partei nicht realisiert. Das ist erst eine Errungenschaft der letzten Jahre.

Bis dahin hatte die Schlichtungsinstanz auch teilweise R Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts bezieht sich auf alle Rechtstreitigkeiten aus Tarifverträgen,einzel Arbeitsverträgen und,kurz gesagt, dem Betriebsrätegesetz. Also der Schlichtungsinstanz weggenommen sind die Sachen des Betriebsrätegesetzes,die ursprünglich dorthin gewiesen worden waten,weil man noch keine Arbeitsgerichte hatte. §2 Ueber die Zuständigkeit. Das Gesetz tritt 23.Dez.26 in kraft. 1.Juli 27 der Aufbau der Arbeitsgerichte. Es sind zunächst mal drei Instanzen gegeben: Arbeitsgericht,Landesarbeitsgericht,Reichsarbeitsgericht. Das Arbeitsgericht entspricht der Stufen des Amtsgerichtes, es ist aber nicht bei jedem Amtsgericht ein Arbeitsgericht. sondern die Arbeitsgerichte haben eine geringeme Zahl. Das was der alte Amtsrichter sein konnte,die Vertrauensperon des Bezirkes,das kann das Arbeitsgericht nicht sein. Die Landwirtschaft ist geschädigt,die Entfernungen sind zu gross. Wenn hier ein Knecht vor dem Breslauer Arbeitsgericht klagt so sieht man,dass damit furcht ar viel Zeit vergeudet wird. Es wird auf der einen Seite mehr Geld ausgegeben,als auf der and erem Seite gespart wird.

Die Landesarbeitsgerichte entsprechen den Oberlandesgerichten. Das Reichsarbeitsgesetz ist in Leipzig;bei den Arbeitsgerichten hat man noch kurz vor Toresschluss die Landständigkeit des Gerichtes vorbehalten. Es war nicht möglich,soforot für die Arbeitsgericht Reichsrecht zu schaffen. An sich ist alles Arbeitsrecht jetzt Reichsrecht. Das ist das eine. Das zweite Kennzeichen des Arbeitsgerichtes ist: Die Besetzung erfolgt nicht allein von der Justiz,sondern die Sozialverwaltung des Landes hat auf die Bestellung des Vorsitzenden und der Beisitzer Einfluss,und zwar in umgekehrtem Rang. Beim Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden f hrt die Justiz, bei den Beisitzern wird die Justizbhörde gehört und die

Sozial-

verwaltungsbehörde wählt. Die Administrative erhielt durch ihre Verwaltungsmassnahmen was der Zivilrichter nicht gewähren kann. Die Stufe ist durchgebildet:nun dringt die Sozialverwaltung in die Sphäre des Gerichtes ein,sie darf die Richter für dieses neu entstandene Recht mit bestellen, die Justiz i st nicht mehr lebensvoll genug,um diesen Zweig das sich selbst zu betreuen,der Arbeitsrichter wirdnicht alle allein mehr vom Justizminister ernannt,er muss anhören die Sozialbehörden. Das ist der grosse Konfluxus wieder der solange getrennten Justiz und Verwaltung. Bei der Bestellung des Richters werden sie wieder zusammengeleitet. Das ist der Abschluss einer Epoche von 5o Jahren Sozialpolitik.

Die Beisitzer werden aus der Zahl der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer genommen. Damit schliessen sich die Arbeitsgerichte an die alten Gewerbe. und Kaufmannsgerichte an,die waren besetzt von Beisitzern aus dem Kaufmanns- und Angestelltenstand. Das ist auf alle Arbeitsgerichte ausgedehtn. Damit sind die Arbeitsgrichte Pairsgerichte. Man soll von seinesgleichen gerichtet werden,:[illegible]

Die Beisitzer werden von den Gewerkschaften genannt,die sollen vorher gehört werden,Die Entscheidung fällt bei den Beisitzern nicht die Justizibehörde,onsdern die höhere Verwaltungsbehörde,im Einvernehmern mit dem Präsidenten des Landgerichtes. Nur das Landesarbeitsgericht kann seinen Sitz auch an einem andere Orte seines Bezirkes haben,als das Landgericht,bei dem es ist. An sich ist der Aufbau des Landesarbeitsgerichtes ebenso wie der Arbeitsgerichtes,ein Vorsitzender,Stellvertretender Vositzenderaus der Zahl der Rechtsgelehrten und dann die Beisitzer. Hier finden wir immer den Ausdruck:aus dem Kreis der Arbeitnehmer und geber. Man hat also das Wort Klasse vermieden. Der Arbeitgeber braucht ja faktisch gar nicht der Klasse der Arbeitgeber anzugehören.

Das Wort Kreis hier ist immerhin beachtenswert.
Erwerbslose dürfen auch Beisitzer sein. Damit ist von dea Erwerbslosen der Makel genommen,er ist damit vollständig eingeglied ert in die Arbeitarmee.
§5 Begriff des Arbeitnehmers. Für uns ist wichtig:1.)die Lehrlinge fallen unter die Arbeiter:das alte Erziehungsverhältnis des Lehrlings zum Meister tritt zurück gegen die Einordnung des Lehrlings unter die Arbeitnehmer:die Betriebsangehörigkeit ist heute wichtiger als das Erziehungsverhältnis zum Leiter. An sich ist der Lehrling kein Arbeiter,sonder er wird erzogen und ausgebildet. Er will natürlich auch schon etwas verdienen,aber das Lehrlingsverhältnis ist von der Künstler- und Bauwerkst att geprägt worden;trotzdem ist er jetzt betriebsangehörig,der Betrieb hat gesiegt. Die Hausgewerbetreibenden sind mit dem Teil ihrer Tätigkeit im Haus, die für einen Betrieb draussen geleistet würden,zum Betriebsumfang erklärt worden. So z,B.die Heimarbeiterinnen. Sie gelten als betriebsangehörige Arbeitnehmerinnen,auch wenn sie zu Haus scheinbar selbstständig arbeiten,wie die Hausfrau. Die Betriebszugehörigkeit auch des in seinem eigenen Haushalt arbeitenden wird dann angenommen,wenn der Betreffende nicht über die Produktionsmittel oder Absatzmittel verfügen kann. Die ganze Verlagarbeit(hier in Schlesien besonderw wichtig bei den Webern),die moderneTextilindustrie ist entstanden aus dem Verlag,indem der Händler die Leute aus dem Dorfe in die Städte holte,wo die Handweber in die Fabrik kamen
§5 Abs.2 "..." Hier ist ausgedrückt,dass der gesetzliche Vertreter,der konkrete Prinzipal nicht auf die Seite der Arbeitnehmer,sondern an der Front des Arbeitgeber gehört-

Noch ein Wort über die Zusammensetzung des Reichsarbeitsgerichtes. Das Reichsarbeitegericht wird vom Reichsar eitsminister zusammen mit dem Reichsjustizminister gebildet, mit Richtern und 3 Gelehrten,drei Reichsgerichtsräte und zwei Beisitzer.

Also die 5 Richter und das Reichsarbeitericht haben die Stellung der Zivilsenate beim Reichsgericht. Das Reichsarbeitsgericht ist nun in einer eigentümlichen Weise eingebaut in das Reichsgericht,derart,dass es eine Plenarentscheidung gibt,in der die Zivilsenate mit den Reichsarbeitsgerichtssenaten zusammentreffen.

.....

ein Einbruch in die Gerichtsverfassung,indem das Reichsgericht plötzlich besteht aus Mitgliedern des RReichsarbeits- und Reichsgerichtes. Wie....,so steht die Prozessvertretung,die Anwaltschaft und dem Druck der Sozialverbände,das hat zum § 11 I geführt: d.h.in der untersten Instanz ist der gelehrte Jurist nicht befugt als Verteidigeroder Klagevertreter aufzutreten. Das geht natürlich manchmal nicht. Das ist hier eine Konkurrenzfrage.Die Gewerkschaften wollten das Monopol der Vertretung nicht aus der Hand geben. Wenn die Parteien selbst auftreten können und sich verteidigen,so kann man die Gewerkschaft als Vormund der Arbeiter begreifen. Es hätte aber dann die fakultätive Regelung ausgereicht,dass man gesagt hätte:es besteht kein Anwaltzwang,die Gewerkschaften sind prozessbevollmächtigt; § 11 ist keine ganz gerechte Regelung. Natürlich wären viele Anwälte bereit,sich als Syndici anstellen zu lassen,um die Vertretung zu bekommen,da hat man aber ausdrücklich gesagt: Juristen dürfen auftreten. A b e r wenn sie nebenbei noch eine Anwaltstättigkeit ausüben,dürfen sie es niicht. Hieran sieht man,dass das Ganze ein Racheakt gegen die Akademiker ist. Diese Regelung ist übrigens nicht endgültig,es liegt jetzt schon ein neuer Antrag vor. Es wird sich so herausbilden,dass die Anwälte in schwierigen Fällen aufgesucht und um Rat gefragt werden und die Gewerkschaften gehen dann hin und sagen das,was der Anwalt ihnen eingeprägt hat. Wo der Gewerkschaftssekretär Angst hat,geht er vorher zum Rechtsanwalt.

Der Aufbau des Verfahrens.

Zögernd gleichsam soll jedesmal das Arbeitgericht in Gang kommen, stufen weise, ähnlich wie die Schlichtung- Es soll zuerst ein Güteverfahren versucht werden, und zwar am besten ausserhalb des Gerichtes, bei jedem Streitfall. was wir beim Beleidigungsproszess haben. Auch hier soll ein Güteverfahren, zunächst ausserhalb, wenn möglich obligatorisch stattfinden bei dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts. Der Vorsitzende(gelehrte Richter) kriegt die Parteien erst mal vor: Wollt Ihr Euch wieder vertragen; und machteinen Vergleichsvorschlag. Wenn der Vergleich ihm gelingt, dann braucht nicht erst die Kammer zusammenzukommen, es wird also ein ungeheures Aufgebot an Umständen erspart. § 54,55, Schwierigkeiten der Ueberschrift. §55 ist Auslegung von 54. Der Vorsitzende kann auch allein entscheiden, d.h. die beiden Parteien können auf die Anruftung der ganzen Kammer gemeinsam verzichten, dann wird der Richter sozusagen ein von den Parteien gekorener Richte, ad hoc geschlossener Gerichtsvertrag un der Vorsitzende kann dann allein entscheiden.

2. gelingt das alles nicht, sagt eine Partei: "nein".. ich will meine Beisitzer haben", dann muss die Kammer zusammentreten. Der Stolz des Vorsitzenden ist natürlich, so wenig wie möglich Fälle vor die Kammer zu bringen. Die Verhandlung ist möglichst in einem Termin zu Ende zu bringen. §56 Es gibt nun da die Berufung und die Revision, das sin eingenartige Figuren. Das Entscheidende ist die Sprungrevision, d.h. man kann unmittelbar ans Reichsgericht gehen.

Die letzte interessante Vorschrift ist die über die Kosten. Die Kosten finden in fester Summe statt, d.h. durch die Länge des Verfahrens laufen keine höheren Kosten auf. Wichtig ist hier als Grundsatz: Es sollen durch die besonderen Umstände des Falles die einzelnen Parteien nicht zu Schaden kommen. § 12 Auslgleich zw arm und reich.

Die letzte eingenartige Bestimmung: § 1o.

Hier ist noch ein Schiedsgutachtenvertrag eingefügt. Das ist ein Gutachten, von Sachverständigen über eine Rechtsfrage abgegeben. Es sind das aber eigentlich keine Rechtsfragen sondern Tatsachenfragen, Hier bei den Tarifstreitigkeiten handelt es sich meistens um Interessenstreititigkeiten, die Lage einer Arbeitskathegorie gegenüber einer anderen, dazu braucht man einen Volkswirt, der Gutachten abgibt. Ueber gewisse Tatsachen des Wirtschaftslebens lassen wir einen tüchtigen Volkswirt ein Gutachten erstatten, und geben diesem Gutachten den Rang eines Beweismittels, das das Arbeitsgericht als Grundlage seines Urteils annehmen muss. Und so ist auch der letzte Paragraph, den wir hier vornehmen, wieder ein Beweis dafür, dass jedes einzelne Arbeitsverhältnis und jeder einzelne Arbeitsrechtsstreit abhängig ist von einem Urteil der Gesamtlage des Arbeitsmarktes, Im Arbeitsrecht kann immer das Einzelne nur als Funktion des Ganzen verstanden werden.