

FLORIAN STRÜBIG*

*Nationalsozialistische Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts***

Inhalt: I. Einführung. – 1. Arbeitsrecht bis zur „Machtergreifung“. – 2. Das Verständnis von Arbeit im Nationalsozialismus. – a) Abkehr vom Arbeitsrecht der Weimarer Republik. – b) Neue politische Ziele in Bezug auf die Arbeitswelt. – II. Arbeitsgesetzgebung in der NS-Zeit. – 1. Der „Gesetzgeber“ im Nationalsozialismus. – a) Das „Ermächtigungsgesetz“ als Grundlage. – b) Der Einfluss von Staatsterrorismus auf die Arbeitswelt. – 2. Erste Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele nach der „Machtergreifung“. – a) Die Entfernung von Betriebsräten und Auflösung von Gewerkschaften. – b) Die Einrichtung der „Deutschen Arbeitsfront (DAF)“. – c) Die Ernennung von „Treuhändern der Arbeit“. – d) Die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit. – 3. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) als Arbeitsverfassung. – a) Die „Betriebsgemeinschaft“ als Grundlage der Betriebsverfassung. – aa) Unternehmer als „Führer des Betriebs“. – bb) Arbeitnehmer als „Gefolgschaft“. – b) „Betriebsordnung“ und „Tarifordnung“. – aa) „Betriebsordnung“ statt Betriebsvereinbarung. – bb) „Tarifordnung“ statt Tarifvertrag. – c) Die Installation eines „Vertrauensrats“. – d) Die Einrichtung der „sozialen Ehrengerechtigbarkeit“. – e) Der Kündigungsschutz unter dem AOG. – f) Die Auswirkungen des AOG auf das Individualarbeitsrecht. – 4. Maßnahmen zum „Vierjahresplan“ und Kriegsarbeitsrecht. – a) Arbeitsrechtliche NS-Gesetzgebung zum „Vierjahresplan“. – b) Nationalsozialistisches Kriegsarbeitsrecht. – III. Fazit. – 1. Die Abschaffung des kollektiven Arbeitsrechts. – 2. Ein neues Kollektiv: „die Gemeinschaft“.

I. Einführung

Die nachfolgende Arbeit widmet sich einem Ausschnitt der nationalsozialistischen Gesetzgebung: dem Arbeitsrecht, welches in der NS-Zeit erheblich verändert wurde¹.

* Der Autor ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand bei Prof. Dr. Katharina Uffmann am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Unternehmensrecht und Recht der Familienunternehmen der Ruhr-Universität Bochum. Der vorliegende Beitrag ist im Rahmen eines rechtshistorischen Grundlagenseminars zum Thema „Recht und Juristen im Nationalsozialismus“ von Prof. Dr. Fabian Klinck und Prof. Dr. Arndt Kiehle (beide Ruhr-Universität Bochum) im Sommersemester 2023 entstanden.

** *Contributo sottoposto positivamente al referaggio secondo le regole del single blind peer-review.*

¹ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 873. Nach Auffassung von *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 reicht dessen Bedeutung fast an die des Verfassungsrechts heran.

1. *Arbeitsrecht bis zur „Machtergreifung“*

Das moderne Arbeitsrecht entstand Ende des 19. Jahrhunderts². Die Entwicklungen der wirtschaftlichen, politischen und juristischen Landschaft im 18. und 19. Jahrhundert im Zusammenhang mit der Industrialisierung und Entwicklung des Handels mündeten in der Bildung des eigenständigen Rechtsgebiets³.

War es bis zum Ersten Weltkrieg vorwiegend individualistisch geprägt, kam es danach vor allem zum Durchbruch des kollektiven Arbeitsrechts⁴.

In der Weimarer Republik nahmen die Arbeitnehmer an der politischen Macht teil⁵. Dies taten sie insbesondere durch groß angelegte Streiks⁶.

Ihnen standen die Unternehmer gegenüber in der Absicht gegenüber, für sie nachteilige Forderungen von Arbeitnehmerseite abzuwenden⁷. Zu diesem Zweck koalitierten sie mit den Gewerkschaften⁸. Letztendlich fanden sich dadurch politische Mehrheiten, die die erforderlichen sozialpolitischen Reformen durch die am 14.08.1919 in Kraft getretene Weimarer Reichsverfassung (WRV)⁹ umsetzten¹⁰. Darin entwickelte sich das Arbeitsrecht fort und schlug sich vor allem in den Art. 151 bis 165 WRV, dem Abschnitt über das Wirtschaftsleben, nieder. Dabei hervorzuheben ist Art. 157 WRV, wonach die Arbeitskraft unter dem besonderen Schutz des Reichs stand und das Reich ein einheitliches Arbeitsrecht schaffen wird.

² Vgl. *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 800 ff., die einen Überblick über die Anfänge des modernen Arbeitsrechts im 19. Jahrhundert liefert.

³ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 803.

⁴ *Laufs*, Rechtsentwicklungen in Deutschland. 6. Aufl., Berlin 2006, S. 375.

⁵ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 16 f.; *Richardt*, Arbeitsrecht im Wandel der Zeit. Chronik des deutschen Arbeitsrechts. München 2019, S. 47 ff.; *Eisenhardt*, Deutsche Rechtsgeschichte. 7. Aufl., München 2019, Rn. 817; *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 805.

⁶ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 749.

⁷ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 805.

⁸ *Richardt*, Arbeitsrecht im Wandel der Zeit. Chronik des deutschen Arbeitsrechts. München 2019, S. 47 ff.; *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 805; *Ramm*, Die Arbeitsverfassung der Weimarer Republik, in: Gamillscheg, Franz/de Givry, Jean/Hepple, Bob/Verdier, Jean-Maurice, In memoriam Sir Otto Kahn-Freund. München 1980, S. 225-246 (232), der das Stinnes-Legien-Abkommen vom 18.11.1918 als „Magna Charta des Arbeitsrechts der Weimarer Republik“ bezeichnete.

⁹ Verfassung des Deutschen Reichs, RGBl. S. 1383.

¹⁰ *Becker*, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus. Frankfurt a. M. 2005, S. 158.

Die WRV strebte damals eine einheitliche Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts an¹¹. Daneben sah Art. 159 WRV die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe vor.

Zudem wurden Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen und gleichberechtigt dazu berufen, an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.

Beiderseitige Organisationen und ihre Vereinbarungen wurden dafür anerkannt (Art. 165 WRV). Das Streikrecht und die Tarifautonomie galten trotz fehlender Nennung im Verfassungstext, da sie die Basis der Koalitionsgarantie bildeten¹².

Mit der Tarifvertragsordnung vom 23.12.1918¹³ wurde die Kollektivautonomie bestätigt¹⁴. Außerdem wurde 1918 das Reichsarbeitsamt errichtet¹⁵ und 1920 das Betriebsrätegesetz¹⁶ erlassen. Schließlich führte das Arbeitsgerichtsgesetz¹⁷ 1926 eine eigenständige Gerichtsbarkeit ein.

Die WRV hob die Arbeiterschaft annähernd auf das soziale Niveau der Unternehmer¹⁸. Jedoch stiegen die Arbeitslosenzahlen im Jahr 1928 rasant, während es den Gewerkschaften nicht gelang, dies zu verhindern¹⁹.

Diese Gemengelage von starker betrieblicher Mitbestimmung und einer sehr angespannten wirtschaftlichen Lage fanden die Nationalsozialisten bei der „Machtergreifung“ vor.

¹¹ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 805; zu den Bemühungen um ein deutsches Arbeitsgesetzbuch siehe *Bohle*, Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik. Bemühungen um ein deutsches Arbeitsgesetzbuch. Tübingen 1990.

¹² *Wabsner*, Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo (Hrsg.), Das Recht des Unrechtsstaates. Arbeitsrecht und Staatswissenschaften im Faschismus. Frankfurt a. M./New York 1981, S. 86-129 (88).

¹³ Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, RGBl. S. 1456.

¹⁴ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 806.

¹⁵ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 806.

¹⁶ RGBl., S. 147.

¹⁷ RGBl. I, S. 507.

¹⁸ Vgl. *Becker*, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus. Frankfurt a. M. 2005, S. 159.

¹⁹ *Wabsner*, Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo (Hrsg.), Das Recht des Unrechtsstaates. Arbeitsrecht und Staatswissenschaften im Faschismus. Frankfurt a. M./New York 1981, S. 86-129 (89).

2. Das Verständnis von Arbeit im Nationalsozialismus

Der Begriff der Arbeit spielte in der rassistischen und antisemitischen Weltanschauung Hitlers eine zentrale Rolle²⁰. So finden sich zentrale politische Forderungen im Hinblick auf die Arbeitswelt bereits bei der Gründung der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP).

Der mittels eines Propagandaplakats veröffentlichte Auszug aus ihrem Gründungsprogramm²¹ nahm in mehreren Punkten Stellung zu ihrer Vorstellung der Arbeitswelt. Unter anderem sei gemäß Ziffer 7 der Staat verpflichtet, für die Erwerbs- und Lebensmöglichkeit der Staatsbürger zu sorgen. Gegebenenfalls müsse der Staat dafür Nicht-Staatsbürger ausweisen.

Wiederum sei es nach Ziffer 10 die Pflicht eines jeden Staatsbürgers, geistig oder körperlich zu schaffen und die Tätigkeit des Einzelnen müsse „im Rahmen des Gesamten und zum Nutzen aller erfolgen“. Nach dem Reichsminister und Präsidenten der Akademie für deutsches Recht *Hans Frank* habe Adolf Hitler als „Gesetzgeber“ die Arbeit als einen „Substanzwert des Volks“ hervorgehoben, der ein Element des Grundbaus eines Volks darstelle²². Es gebe „kein heiligeres Amt, [als] sein volksgenössisches Ich in den Dienst [der] Gemeinschaft bringen zu können“²³. Dem Arbeitsrecht komme daher im Vergleich zum sonstigen Recht eine deutlich hervorgehobene Rolle zu²⁴.

Das Ziel nationalsozialistischer Arbeitsgesetzgebung sei die „Herstellung des Ehrbegriffes völkischen Arbeitertums als Zusammenfassung aller schaffenden Volksgenossen“ sowie eine „Steigerung der gesamten Arbeitsleistung des deutschen Volkes“²⁵. Dies setzte voraus, dass „Arbeitsfrieden“ herrschte²⁶.

²⁰ *Wildt*, Der Begriff der Arbeit bei Hitler, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 3-24 (3), wonach Hitlers Verständnis von Arbeit zum einen zu seiner Weltanschauung geführt habe und andersherum seine Weltanschauung wesentlich den Begriff von Arbeit im Nationalsozialismus geprägt habe.

²¹ *NSDAP*, Plakat vom 24.02.1920 mit Auszug aus dem Gründungsprogramm der NSDAP, abrufbar unter: <https://www.dhm.de/lemo/bestand/objekt/gruendungsprogramm-der-nsdap-1920.html> (zuletzt abgerufen am 06.06.2023).

²² *Frank*, Rechtsgrundlegung des nationalsozialistischen Führerstaates. München 1938, S. 17.

²³ *Frank*, Rechtsgrundlegung des nationalsozialistischen Führerstaates. München 1938, S. 31.

²⁴ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 12.

²⁵ *Frank*, Rechtsgrundlegung des nationalsozialistischen Führerstaates. München 1938, S. 26 f.

²⁶ *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 69 f.

a) *Abkehr vom Arbeitsrecht der Weimarer Republik*

Diese Ziele könnten nur durch eine Abkehr vom „liberalistischen Gedankengut der Erkämpfung der Arbeitsbedingungen im freien Wettbewerb“ erreicht werden²⁷. Nach Auffassung des NS-Verfassungsrechtlers *Ernst Rudolf Huber* seien das gewerkschaftliche System sowie die Arbeitgeberverbände während der Weimarer Republik für die „Zerstörung der Gemeinschaft des Volkes“ und der „Zersetzung der politischen Ordnung des Staates“ verantwortlich²⁸. Dem „Volksganzen“ sei in der Weimarer Zeit durch die gegensätzlichen Interessen von Unternehmern und Arbeitnehmern schwerer Schaden zugefügt worden²⁹. Die Gesinnung, mit der die vom Gesetzgeber der Weimarer Republik zur Verfügung gestellten Rechtsformen gehandhabt wurden, habe zur Verschärfung der Gegensätze, zur Schürung des Klassenkampfes, geführt³⁰.

b) *Neue politische Ziele in Bezug auf die Arbeitswelt*

Die Stellung der abhängigen Arbeit als Teil der politischen Grundordnung sei zu einem eminent politischen Problem geworden, sodass eine „Arbeitsverfassung“ notwendig geworden sei³¹. Aus ihren Erfahrungen der Weimarer Republik zogen die Nationalsozialisten daher mehrere Schlussfolgerungen: Die Gemeinschaft aller im Betrieb Arbeitenden ohne Rücksicht auf ihre Stellung wurde betont, das „Führerprinzip“ wurde in den Betrieb und in das gesamte Arbeitsrecht übertragen und „Arbeit“ wurde als „Dienst an Volk und Staat“ gewertet³². Alle

²⁷ *Frank*, Rechtsgrundlegung des nationalsozialistischen Führerstaates. München 1938, S. 27.

²⁸ *Huber*, Die Arbeitsverfassung des völkischen Reichs, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1937, S. 73-77 (74).

²⁹ *Joerges*, Führer und Gefolgschaft. Erfurt 1934, S. 3.

³⁰ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 31.

³¹ *Huber*, Die Arbeitsverfassung des völkischen Reichs, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1937, S. 73-77.

³² *Dietz*, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Textausgabe mit Einleitung, Erläuterungen und Sachverzeichnis. München/Berlin 1934, Einleitung, S. 2 f.; *Richardt*, Arbeitsrecht im Wandel der Zeit. Chronik des deutschen Arbeitsrechts. München 2019, S. 61.

Einzelmaßnahmen der Nationalsozialisten sollten zur „Überwindung des Klassenkampfgedankens durch echten Gemeinschaftsgeist“ führen³³. Nach der „Machtergreifung“ sollte deswegen ein vollkommen neues Arbeitsrecht geschaffen werden³⁴.

Das Arbeitsverhältnis sei als Zusammenwirken mehrerer Personen zwecks Herstellung von Gütern zu betrachten³⁵. Ein entscheidender Unterschied zum vorherigen Verständnis bestehe darin, dass sich das Wesen des Arbeitsverhältnisses in der Arbeit in einer Gemeinschaft ausdrücke³⁶. Im liberalistischen Individualismus stehe der Einzelmensch im Mittelpunkt, während der Staat als Ganzes nur eine nebensächliche Rolle spiele.³⁷ Im Nationalsozialismus hingegen sei der Einzelmensch lediglich ein „unselbständiges Glied des großen Ganzen“³⁸.

Die Gemeinschaft im Betrieb drücke sich dadurch aus, dass „der eine der Führer ist, während der oder die andern zur Arbeit unter seiner Oberleitung verpflichtet sind“³⁹. Zwar könnten die Interessengegensätze von Unternehmern und Arbeitnehmern nicht verleugnet werden, jedoch müsse der Schwerpunkt auf den gemeinsamen Interessen liegen⁴⁰.

II. *Arbeitsgesetzgebung in der NS-Zeit*

1. *Der „Gesetzgeber“ im Nationalsozialismus*

a) *Das „Ermächtigungsgesetz“ vom 24.03.1933 als Grundlage*

Am 24.03.1933 wurde ein „Ermächtigungsgesetz“ erlassen⁴¹. Es löste das Notverordnungsrecht des Reichspräsidenten nach Art. 48 WRV ab⁴². Dieses „Ermächtigungsgesetz“

³³ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 31.

³⁴ Vor dem Nürnberger Tribunal gab *Werner Mansfeld* an, als Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium ab Mai 1933 damit betraut gewesen zu sein, vgl. *Milert/Tschirbs*, Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008. Essen 2012, S. 246; *Däubler/Kittner*, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Frankfurt a. M. 2020, S. 259.

³⁵ *Joerges*, Führer und Gefolgschaft. Erfurt 1934, S. 4.

³⁶ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 13.

³⁷ *Dersch*, Werdendes Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 368-372 (368).

³⁸ *Dersch*, Werdendes Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 368-372 (368).

³⁹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 13.

⁴⁰ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 31.

⁴¹ Gesetz zur Behebung der Not von Volk und Reich, RGBl. I, S. 141.

⁴² *Brintzinger*, Die Gesetzgebung auf Grund des "Ermächtigungsgesetzes", in: Deutsche Rundschau 1954, S. 349-355 (349 f.), der zudem den Gesetzgebungsweg der Weimarer Republik dem des NS-Regimes gegenüberstellt.

gewährte der Reichsregierung umfassende Vollmacht⁴³. Die Reichsregierung konnte als Exekutive Reichsgesetze beschließen (Art. 1), ohne auf bestimmte Sachgebiete beschränkt zu sein und ohne Bindung an die Reichsverfassung, soweit sie nicht die Einrichtung des Reichstags und des Reichsrats als solche zum Gegenstand hatten (Art. 2 S. 1)⁴⁴. Das „Ermächtigungsgesetz“ führte dazu, dass Hitler sich vom Reichstag und vom Reichspräsidenten unabhängig machte⁴⁵. Auf diesem „Ermächtigungsgesetz“ basierte von 1933 bis 1945 beinahe die gesamte Gesetzgebung durch die Reichsregierung⁴⁶. Es wurde zur Grundlage allen staatlichen Handelns⁴⁷.

Hintergrund des „Ermächtigungsgesetzes“ war das „Prinzip des absoluten Führertums“ als Grundlage und Ausgangspunkt der nationalsozialistischen Ideologie⁴⁸. Der „Führer“ repräsentierte das gesamte Volk und besaß unumschränkte Gewalt in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht⁴⁹.

Traditionelle Arbeitsrechtsquellen, wie das parlamentarische Gesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag hinderten das NS-Regime an der beabsichtigten Rechtserneuerung⁵⁰. Dementsprechend wurden neben gesetzgeberischen Maßnahmen wurden der „Führerwille“, die „nationalistische Weltanschauung“, das „gesunde Volksempfinden“ sowie das Parteiprogramm der NSDAP als Rechtsquellen etabliert⁵¹. Dies resultierte in

⁴³ *Frehse*, Ermächtigungsgesetzgebung im Deutschen Reich 1914-1933. Pfaffenweiler 1985, S. 168.

⁴⁴ *Frehse*, Ermächtigungsgesetzgebung im Deutschen Reich 1914-1933. Pfaffenweiler 1985, S. 168.

⁴⁵ *Bracher*, Stufen der Machtergreifung, in: *Bracher, Karl Dietrich/Sauer, Wolfgang/Schulz, Gerhard* (Hrsg.), *Die nationalsozialistische Machtergreifung*. Frankfurt/Berlin/Wien 1974, S. 29-368 (169).

⁴⁶ *Frehse*, Ermächtigungsgesetzgebung im Deutschen Reich 1914-1933. Pfaffenweiler 1985, S. 176. Siehe auch die Statistik bei *Brintzinger*, Die Gesetzgebung auf Grund des "Ermächtigungsgesetzes", in: *Deutsche Rundschau* 1954, S. 349-355 (352).

⁴⁷ *Frehse*, Ermächtigungsgesetzgebung im Deutschen Reich 1914-1933. Pfaffenweiler 1985, S. 177.

⁴⁸ *Majer*, Grundlagen des nationalsozialistischen Rechtssystems. Stuttgart 1987, S. 77; *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: *Buggeln, Marc/Wildt, Michael* (Hrsg.), *Arbeit im Nationalsozialismus*. München 2014, S. 107-121 (108).

⁴⁹ *Frank*, Rechtsgrundlegung des nationalsozialistischen Führerstaates. München 1938, S. 16; *Majer*, Grundlagen des nationalsozialistischen Rechtssystems. Stuttgart 1987, S. 77.

⁵⁰ *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: *Buggeln, Marc/Wildt, Michael* (Hrsg.), *Arbeit im Nationalsozialismus*. München 2014, S. 107-121 (119).

⁵¹ *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: *Buggeln, Marc/Wildt, Michael* (Hrsg.), *Arbeit im Nationalsozialismus*. München 2014, S. 107-121 (120); *Eisenhardt*, *Deutsche Rechtsgeschichte*. 7. Aufl., München 2019, Rn. 852.

einer gesteigerten emotional-politisierten richterlichen Entscheidungsfindung statt auf allgemeinen, festen, klaren Begriffen basierend⁵².

b) *Der Einfluss von Staatsterrorismus auf die Arbeitswelt*

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass auch geheime Befehle und Erlasse einen starken Einfluss auf die tatsächliche Arbeitswelt hatten⁵³. Insbesondere gegenüber der Arbeiterbewegung agierten die Nationalsozialisten auch mithilfe krimineller bis hin zu staatsterroristischen Maßnahmen⁵⁴.

Wegen dieser Kombination von rechtlich definiertem Handeln und staatsterroristischer Methoden ist die nationalsozialistische Arbeitsgesetzgebung vor dem Hintergrund zu betrachten, dass die Arbeitsverfassung des NS-Rechts in einem autoritären Staat normiert wurde, der nur vordergründig legal handelte⁵⁵. Der Staatsterrorismus drückte sich insbesondere im Handeln von Geheimer Staatspolizei (Gestapo), Sturmabteilung (SA) und Schutzstaffel (SS) im gesetzesfreien Raum aus⁵⁶.

2. *Erste Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele nach der „Machtergreifung“*

Direkt im Anschluss an die „Machtergreifung“ der Nationalsozialisten wurden sie sowohl formal-gesetzgeberisch als auch mit faktischen Maßnahmen in Bezug auf das Arbeitsrecht und in Umsetzung ihrer Ziele tätig⁵⁷.

a) *Die Entfernung von Betriebsräten und Auflösung von Gewerkschaften*

⁵² Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (121).

⁵³ Vgl. Kranig, Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich. Stuttgart 1983, S. 20; Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (108).

⁵⁴ Däubler/Kittner, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Frankfurt a. M. 2020, S. 259.

⁵⁵ Däubler/Kittner, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Frankfurt a. M. 2020, S. 260.

⁵⁶ Deventer, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, in: Juristische Schulung 1988, S. 13-20 (14).

⁵⁷ Einen chronologischen Gesamtüberblick über nationalsozialistische Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zwischen 1939 und 1945 bietet Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 191 ff.

Mit Gesetz vom 04.04.1933⁵⁸ wurden zunächst die Landesbehörden ermächtigt, Betriebsratswahlen auszusetzen und die Entlassung „staats- oder wirtschaftsfeindlicher“ Betriebsvertretungsmitglieder anzuordnen. Der Kündigungsschutz wurde aufgehoben, „wenn die Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet“ wurde. Anfang Mai 1933 wurden dann die Gewerkschaften durch „Zugriff“ auf Personen und Vermögen de facto aufgelöst, als die SA ins staatsterroristische Weise die Gewerkschaftshäuser in ganz Deutschland besetzte⁵⁹.

Durch die Auflösung der Gewerkschaften und Arbeiterverbände wurde das gesamte kollektive Arbeitsrecht beseitigt⁶⁰. Dies sollte dem Ziel der Herstellung einer echten Gemeinschaft von Unternehmern und Arbeitnehmern dienen⁶¹. Das angebliche „Gewerkschaftsmonopol“ habe durchbrochen werden müssen⁶². Außerdem seien Gewerkschaften „durch die marxistischen Grundsätze und volksfremde sozialdemokratische Führer in ihrem Wesen verfälscht“, sodass „eine Eingliederung verseuchter Organe in einen neuen Volkskörper“ unmöglich sei⁶³.

b) *Die Einrichtung der „Deutschen Arbeitsfront (DAF)“*

Am 10.05.1933 wurde die DAF installiert, in der Arbeiter- und Angestelltenverbände „als eine Art Einheitsgewerkschaft“ zusammengefasst wurden, ohne dass sie kollektivrechtliche Funktionen erfüllte⁶⁴. Als Ersatzorganisation für die zerschlagenen Gewerkschaften

⁵⁸ Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen, RGBL. I, S. 161.

⁵⁹ *Wabsner*, Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo (Hrsg.), Das Recht des Unrechtsstaates. Arbeitsrecht und Staatswissenschaften im Faschismus. Frankfurt a. M./New York 1981, S. 86-129 (91).

⁶⁰ *Richardi*, Arbeitsrecht im Wandel der Zeit. Chronik des deutschen Arbeitsrechts. München 2019, S. 60; *Däubler/Kittner*, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Frankfurt a. M. 2020, S. 267 ff.; *Rieble*, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 21.

⁶¹ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 32.

⁶² *Braunweiler*, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1936, S. 149-175 (152).

⁶³ *Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause*, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 2.

⁶⁴ *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (111).

sollte sie in einem zentralistisch organisierten „Harmonieverband“ arbeitskämpferische Konflikte unterdrücken⁶⁵. Sie war bewusst nicht gewerkschaftlich, organisiert⁶⁶. In ihr trafen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirtschaftsfriedlich und harmonistisch zusammen⁶⁷. Nach Auffassung des NS-Gesetzgebers lasse eine einseitige Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Gewerkschaften den Klassenkampf wieder entstehen⁶⁸. Die DAF gewährleiste hingegen das Ziel einer „wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft“⁶⁹.

Am 24.10.1934 wurden auch die Arbeitgeber in die DAF aufgenommen und somit Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Organisation zusammengefasst⁷⁰. Die DAF sei gerade „kein einseitiger Kampfverband, sondern die Gemeinschaft [von Arbeitgebern und Arbeitnehmern]“⁷¹. Sie wurde zur „Organisation der schaffenden Deutschen der Stirn und der Faust“⁷². Der Verband war der NSDAP angeschlossen und wurde von dessen Reichsorganisationsleiter geführt⁷³. Damit war sie in die „völkische Gesamtordnung gliedhaft eingefügt“⁷⁴.

Der DAF kamen u.a. erzieherische (z.B. Schulung von Mitgliedern bezüglich ihrer Weltanschauung) sowie soziale (Trägerin der NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“) Aufgaben zu⁷⁵. Ihre Funktionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts waren kaum mehr wahrnehmbar, da die „Treuhand der Arbeit“ das kollektive Arbeitsrecht übernahmen⁷⁶.

c) Die Ernennung von „Treuändern der Arbeit“

⁶⁵ Hähnchen, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 873.

⁶⁶ Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 44 f.

⁶⁷ Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 44 f.

⁶⁸ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 33.

⁶⁹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 225.

⁷⁰ Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (111); Rieble, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 21.

⁷¹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 33.

⁷² Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 225.

⁷³ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 226. Die NSDAP gab die Ausrichtung im Hinblick auf die politischen Ziele vor, Huber, Die Arbeitsverfassung des völkischen Reichs, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1937, S. 73-77 (77).

⁷⁴ Huber, Die Arbeitsverfassung des völkischen Reichs, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1937, S. 73-77 (75).

⁷⁵ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 228.

⁷⁶ Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (111).

Die Treuhänder der Arbeit waren am 19.05.1933 durch Gesetz⁷⁷ von Hitler ernannt worden und standen unter der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministeriums⁷⁸. Sie waren dementsprechend an Weisungen der Reichsregierung gebunden⁷⁹. Die Installation der „Treuhänder der Arbeit“ für größere Wirtschaftsgebiete⁸⁰ war ein Ausdruck der nach Auffassung des NS-Regimes erforderlichen starken staatlichen Kontrolle⁸¹. Sie verkörperten die Staatsgewalt auf sozialpolitischem Gebiet⁸².

Ihre Hauptaufgabe war es, für Arbeitsfrieden, also für eine durch kollektive personelle Spannungen ungestörte Produktion, zu sorgen⁸³. Dabei waren sie zuständig für die Überwachung der Betriebe, die Entscheidung der Streitigkeiten auf dem Gebiet der Betriebsverfassung, die Anklage bei den „sozialen Ehrengerichten“ und vor allem den Erlass der „Tarifordnungen“⁸⁴. Durch „Tarifordnungen“ entzogen sie den Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Tarifautonomie⁸⁵. In gewissem Maße lösten sie die kollektivrechtlichen Schlichtungsbehörden ab⁸⁶. Tatsächlich gingen ihre Aufgaben jedoch weit darüber hinaus, da sie eine weitgehende Rechtssetzungsbefugnis besaßen⁸⁷. Zudem waren ihre Anordnungen gemäß § 22 AOG strafbewehrt⁸⁸.

d) *Die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit*

Im Anschluss an die „Machtergreifung“ erließen die Nationalsozialisten noch am 01.06.1933⁸⁹ sowie am 21.09.1933⁹⁰ Gesetze zur Verminderung der Arbeitslosigkeit. Der

⁷⁷ Gesetz über Treuhänder der Arbeit, RGBl. I, S. 285.

⁷⁸ *Dersch*, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, Einleitung, S. 16.

⁷⁹ *Dersch*, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, Einleitung, S. 16.

⁸⁰ Die Bezeichnung „Reichstreuhänder der Arbeit“ wurde erst am 01.04.1937 eingeführt, *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 196.

⁸¹ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 34.

⁸² *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 34.

⁸³ *Rüthers*, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: *Arbeit und Recht* 1970, S. 97-109 (100).

⁸⁴ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 34, *Deventer*, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, in: *Juristische Schulung* 1988, S. 13-20 (16).

⁸⁵ *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: *Kritische Justiz* 1968, S. 108-120 (111); *Hähnchen*, *Rechtsgeschichte*. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 873.

⁸⁶ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 196.

⁸⁷ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 197.

⁸⁸ *Hueck*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 200.

⁸⁹ Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit, RGBl. I, S. 323.

⁹⁰ Zweites Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit, RGBl. I, S. 651.

Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit war eine der ersten und für sie wichtigsten Maßnahmen des NS-Regimes nach der „Machtergreifung“⁹¹.

3. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) als Arbeitsverfassung

Wesentlich in der nationalsozialistischen Arbeitsgesetzgebung war das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ vom 20.01.1934⁹², das am deutlichsten von nationalsozialistischer Ideologie geprägt war⁹³. Die damalige juristische Literatur bezeichnete das AOG als „die Grundlage des neuen deutschen Arbeitsrechts“⁹⁴. Ganz im Sinne der Ziele des NS-Regimes baue das AOG eine neue Betriebsverfassung auf⁹⁵. Der Gesetzgeber habe dabei bewusst nur die wesentlichen Grundzüge der neuen Sozialverfassung festgelegt und nicht alle Einzelheiten darin geregelt⁹⁶. Im Folgenden werden daher die normativen Grundlagen des Gesetzes dargestellt.

a) Die „Betriebsgemeinschaft“ als Grundlage der Betriebsverfassung

In der neuen Betriebsverfassung wurde durch das AOG die „Betriebsgemeinschaft“ zum Kern der rechtlichen Ordnung des Arbeitsverhältnisses⁹⁷. Gemäß § 1 AOG arbeiteten im Betrieb der Unternehmer als „Führer des Betriebs“, die Angestellten und Arbeiter als „Gefolgschaft“ gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

Die Vorschrift wurde gleichsam als Präambel des Gesetzes verstanden, die Sinn, Inhalt

⁹¹ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels. Kommentar zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 nebst Durchführungs-Verordnungen und Ministerial-Erlassen. Berlin 1942, S. 8.

⁹² RGBl. I, S. 45.

⁹³ Mayer-Maly, Arbeitsrecht, Arbeitsgerichtsbarkeit und Nationalsozialismus, in: Säcker, Franz Jürgen (Hrsg.), Recht und Rechtslehre im Nationalsozialismus. Baden-Baden 1992, S. 125-140 (125).

⁹⁴ Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, Aus dem Vorwort zur ersten Auflage.

⁹⁵ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 34.

⁹⁶ Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, Aus dem Vorwort zur ersten Auflage.

⁹⁷ Rieble, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 21.

und Ethos des Gesetzes umschreibe⁹⁸. Das gesamte Arbeitsrecht müsse unter diesem Grundsatz betrachtet werden⁹⁹. Insbesondere § 1 AOG bezwecke, die liberalistischen Gedanken des Individuums als Zentrum des Arbeitsrechts und die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beseitigen¹⁰⁰. Im Unterschied zur Weimarer Zeit stünden die Interessengegensätze nicht im Vordergrund, sondern der Fokus werde auf die gemeinsamen Interessen gelegt.

Das AOG gehe von der „Gemeinschaftlichkeit der Aufgaben und des Zieles aller Werktätigen“ aus und stelle daher den Betrieb in den Mittelpunkt¹⁰¹. Hier sollten der Unternehmer und seine Mitarbeiter unter Aufsicht des Staates ihre Belange selbst ordnen¹⁰².

Der Begriff sei aber bewusst nicht näher kasuistisch reglementiert worden, sondern das AOG beinhalte nur allgemeine Richtlinien, da die Einzelausgestaltung der „verantwortungsbewussten und verantwortungsfreudigen Entscheidung des einzelnen dazu Berufenen“ obliege¹⁰³.

aa) *Unternehmer als „Führer des Betriebs“*

Mit § 1 AOG wurde auch das „Führerprinzip“ innerhalb der „Betriebsgemeinschaft“ etabliert¹⁰⁴. Der Unternehmer wurde zum „Führer des Betriebs“ bestimmt. Diese Stellung folge aus der leitenden Arbeit in der Gemeinschaft¹⁰⁵. Eine „Führerstellung“ setze voraus,

⁹⁸ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 1.

⁹⁹ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 1; Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 74.

¹⁰⁰ Vgl. Dersch, *Werdendes Arbeitsrecht*, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 368-372 (368 f.).

¹⁰¹ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 73.

¹⁰² Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 73 f.

¹⁰³ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 4a; Dersch, *Werdendes Arbeitsrecht*, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, S. 368-372 (369).

¹⁰⁴ Rieble, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 21.

¹⁰⁵ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 4a.

dass er der Gemeinschaft auch selbst angehörte und mit der „Gefolgschaft“ zusammen an den Aufgaben des Betriebs arbeitete¹⁰⁶. Ansonsten müsse er einen Vertreter bestellen¹⁰⁷. Ein solcher Fall war beispielsweise gegeben, wenn es sich wegen der räumlichen Entfernung zum Hauptbetrieb gemäß § 4 Abs. 2 AOG um einen selbstständigen Betrieb handelte. Dem „Führer des Betriebs“ würden eine höchstpersönliche Verantwortung sowie besondere Charakterstärke und Willenskraft abverlangt¹⁰⁸.

Gemäß § 2 Abs. 1 AOG entschied der „Führer des Betriebs“ gegenüber der „Gefolgschaft“ in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit die durch das AOG geregelt wurden. Außer in Streitigkeiten aus den Einzelarbeitsverhältnissen war er in keiner Weise gebunden¹⁰⁹. In seiner Eigenschaft als „Betriebsführer“ übte der Unternehmer ein öffentliches Amt aus, während er als Eigentümer des Unternehmens privatrechtliches Subjekt blieb¹¹⁰.

Der „Führer des Betriebs“ musste nach § 2 Abs. 2 AOG für das Wohl der „Gefolgschaft“ sorgen. Er habe sich dabei an den „Geist der Gemeinschaft“, an die „Führerverantwortlichkeit“ und der „Richtschnur der sozialen Ehre“ zu halten¹¹¹. Die Anwendungsfälle der Fürsorgepflicht des Unternehmers könnten nicht erschöpfend dargestellt werden¹¹². Es handele sich um einen „aus dem inneren Wesen der Betriebsgemeinschaft als Treu- und Vertrauensverhältnis“ ergebenden Grundsatz¹¹³.

bb) *Arbeitnehmer als „Gefolgschaft“*

§ 1 AOG spricht von „Arbeitern und Angestellten“ in einem Unternehmen, die die

¹⁰⁶ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 4a.

¹⁰⁷ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 4a.

¹⁰⁸ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 3 Rn. 1.

¹⁰⁹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 186 f; Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 7e.

¹¹⁰ Hachtmann, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (137).

¹¹¹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 181.

¹¹² Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, § 3 Rn. 4a.

¹¹³ Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, § 3 Rn. 4a.

„Gefolgschaft“ bildeten. Das Gefolgschaftsverhältnis baute auf dem Beschäftigungsverhältnis auf, sodass jeder der aufgrund eines Arbeitsvertrages im Dienste eines anderen zur Arbeit verpflichtet war, auch der „Gefolgschaft“ angehörte¹¹⁴. Nicht zur „Gefolgschaft“ gehörten polnische und jüdische Arbeitnehmer sowie „Zigeuner“ und „fremdstämmige Arbeitskräfte“ aus den besetzten Ostgebieten¹¹⁵. Sie wurden somit auch nicht als Teil der „Betriebsgemeinschaft“ angesehen. „Jüdische“ Arbeitnehmer standen „in einem Beschäftigungsverhältnis eigener Art“ und waren somit ebenfalls nicht Teil der „Gefolgschaft“¹¹⁶. Für den Begriff des „jüdischen“ Arbeitnehmers wurde auf die Definition des Reichsbürgergesetzes vom 15.09.1935¹¹⁷ und der nachfolgenden Verordnungen zum Reichsbürgergesetz abgestellt.

Die „Gefolgschaft“ wurde lediglich als Teil der „Betriebsgemeinschaft“ verstanden¹¹⁸. Da sie keine eigene juristische Person bildete, standen ihr keine selbständigen Rechte und Pflichten zu¹¹⁹.

Die „Gefolgschaft“ war gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 AOG gegenüber dem „Führer des Betriebs“ zur aus der „Betriebsgemeinschaft“ folgenden Treue verpflichtet. Diese Pflicht bestand neben der aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis folgenden Treuepflicht des Arbeitnehmers¹²⁰. Die Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis, löste privatrechtliche Folgen aus, während die Verletzung der Treuepflicht aus der „Betriebsgemeinschaft“ eine „ehrengerichtliche Bestrafung“ nach sich zog¹²¹.

Die Fürsorgepflicht des Unternehmers und die Treuepflicht der „Gefolgschaft“ standen sich nicht gleichberechtigt gegenüber¹²². Letztere war eine Konstante, die vorab einseitig

¹¹⁴ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 8. Dies galt nicht für den stellvertretenden *Führer des Betriebs*.

¹¹⁵ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 5 Rn. 7. Eine Gesamtaufstellung der zur „Gefolgschaft“ gehörenden Arbeitnehmer findet sich bei Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 1 Rn. 20.

¹¹⁶ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 5 Rn. 7.

¹¹⁷ RGBl. I, S. 1146.

¹¹⁸ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 195.

¹¹⁹ Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, § 1 Rn. 64.

¹²⁰ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 195.

¹²¹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 195.

¹²² Spohn, Zur "Betriebsverfassung" im nationalsozialistischen Deutschland, Gewerkschaftliche Monatshefte 1984, S. 545-555 (549).

durch den Unternehmer festgelegt war und nicht zur Disposition gestellt wurde¹²³. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht hingegen konnte vom Unternehmer vom Verhalten der Beschäftigten abhängig gemacht werden¹²⁴. So minderte sich die Fürsorgepflicht des Unternehmers, wenn der Beschäftigte nach Auffassung des Unternehmers gegen die Treuepflicht verstoßen hatte¹²⁵.

b) „Betriebsordnung“ und „Tarifordnung“

Auf betrieblicher Ebene waren in der Zeit des kollektiven Arbeitsrechts zur betrieblichen Mitbestimmung Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung getroffen worden¹²⁶. Überbetrieblich waren dafür die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zuständig, indem sie Tarifverträge vereinbarten¹²⁷. Beide Rechtsinstitute sind unter dem NS-Regime mehr oder minder vollständig beseitigt worden, mindestens aber grundlegend verändert worden.

aa) „Betriebsordnung“ statt Betriebsvereinbarung

In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten war gemäß § 26 AOG vom „Betriebsführer“ eine „Betriebsordnung“ für die „Gefolgschaft“ zu erlassen. Die aufzunehmenden Regelungsgegenstände zu den Arbeitsbedingungen waren in § 27 AOG aufgelistet.

Bei der „Betriebsordnung“ handelte es sich um eine einseitig vom „Betriebsführer“ geschaffene autonome Satzung des Betriebs¹²⁸. Sie diente als „Gesetz“ für den Arbeitnehmer, während der Arbeitsvertrag in den Hintergrund rückte¹²⁹. Durch diesen erklärte er lediglich

¹²³ Spohn, Zur "Betriebsverfassung" im nationalsozialistischen Deutschland, Gewerkschaftliche Monatshefte 1984, S. 545-555 (549).

¹²⁴ Spohn, Zur "Betriebsverfassung" im nationalsozialistischen Deutschland, Gewerkschaftliche Monatshefte 1984, S. 545-555 (549 f.).

¹²⁵ Spohn, Zur "Betriebsverfassung" im nationalsozialistischen Deutschland, Gewerkschaftliche Monatshefte 1984, S. 545-555 (549 f.), wonach Unternehmer die betrieblichen Sozialleistungen kürzten oder ganz strichen, wenn ein vermeintlicher Verstoß gegen die Treuepflicht vorlag.

¹²⁶ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 80.

¹²⁷ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 80.

¹²⁸ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 151, 170. Ein Beispiel für eine *Betriebsordnung* einer *Betriebsgemeinschaft* findet sich bei Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 52 f.

¹²⁹ Braunweiler, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1936, S. 149-175 (174).

seine Einwilligung, unter jenem „Gesetz“ leben zu wollen¹³⁰. Die „Betriebsordnung“ hatte sich als „schwächere Rechtsquelle im Rahmen der zwingenden gesetzlichen Vorschriften und der Tarifnormen halten“¹³¹.

bb) „*Tarifordnung*“ statt *Tarifvertrag*

Gemäß § 32 Abs. 2 AOG konnten die „Treuhandler der Arbeit“ Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse schriftlich als „Tarifordnung“ erlassen.

Sie traten zwar an die Stelle von Tarifverträgen¹³², aber waren mit ihnen insofern wegen grundsätzlicher Unterschiede nicht mehr vergleichbar¹³³. Wegen des „Fortfalls“ der Tarifparteien war keine schuldrechtliche Vereinbarung mehr möglich¹³⁴ und der „Treuhandler der Arbeit“ hatte freies Ermessen beim Erlass, das gerichtlich nicht überprüfbar war¹³⁵. Eine „Tarifordnung“ war außerdem eine staatliche Rechtsverordnung und somit öffentlich-rechtlicher Rechtsnatur¹³⁶.

Die „Tarifordnung“ konnte alles beinhalten, was der Regelung der Arbeitsverhältnisse diene¹³⁷. Die Vorschriften wirkten unmittelbar, unabdingbar und ihre Verletzung war strafbewehrt¹³⁸. Sie wurde zu einem der bedeutsamsten arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel der Arbeitsbeziehung¹³⁹.

c) *Die Installation eines „Vertrauensrats“*

¹³⁰ Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1936, S. 149-175 (174).

¹³¹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 173.

¹³² Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 80.

¹³³ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 358.

¹³⁴ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 358.

¹³⁵ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 153.

¹³⁶ Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, § 32 Rn. 4b.

¹³⁷ Crone, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst Parallelvorschriften und das bisherige Recht. München/Berlin/Leipzig 1934, S. 60.

¹³⁸ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 162 f.

¹³⁹ Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (117).

Nach § 5 AOG traten in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten „Vertrauensmänner“ dem „Führer des Betriebs“ beratend zur Seite. Gemeinsam bildeten sie den „Vertrauensrat“. Die rechtlich bindenden Entscheidungen traf der „Führer des Betriebs“, während er sich dabei mithilfe der „Vertrauensmänner“ ein umfassendes Bild von der Auswirkung der geplanten Maßnahmen und von den Bedürfnissen machte, die eine Regelung notwendig erscheinen ließen¹⁴⁰. Im „Vertrauensrat“ musste lediglich dazu beraten werden, ohne dass eine Bindung an dessen Ratschläge gegeben war¹⁴¹. Der „Vertrauensrat“ war gerade nicht wie der Betriebsrat ein Organ der „Gefolgschaft“ zu Vertretung gegenüber dem Unternehmer¹⁴². Die Installation bezweckte vielmehr, auch in größeren Betrieben den „Geist einer wahren Betriebsgemeinschaft“ zu gewährleisten¹⁴³.

d) *Die Einrichtung der „sozialen Ehrengerichtbarkeit“*

§ 35 AOG bestimmte, dass jeder Angehörige einer „Betriebsgemeinschaft“ die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb dessen obliegenden Pflichten trägt. Im steten Bewusstsein seiner Verantwortung sollte er seine volle Kraft dem Dienst des Betriebs widmen und sich dem gemeinen Wohle unterordnen. Die „Betriebsgemeinschaft“ setze einen Gemeinschaftsgeist voraus, der nach „langen Jahren des Klassenkampfes nicht gleich überall vorhanden“ sei¹⁴⁴. Der Staat habe daher die Aufgabe, alle Beteiligten zu dieser Gesinnung zu erziehen und dazu gehöre auch die Sanktion grober Verstöße¹⁴⁵.

Daher wurden gemäß § 41 AOG „soziale Ehrengerichte“ eingerichtet. Es handele sich

¹⁴⁰ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 5 Rn. 1.

¹⁴¹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 170 f.

¹⁴² Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 5 Rn. 16.

¹⁴³ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, § 5 Rn. 1, 16.

¹⁴⁴ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 206.

¹⁴⁵ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 206.

um eine Disziplinargerichtsbarkeit, auf die zwar die StPO anwendbar war, die aber unabhängig vom Strafverfahren bestand¹⁴⁶. Bei der „sozialen Ehrengerichtsbarkeit“ sei die Nichterfüllung besonderer, sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten Gegenstand der Bestrafung¹⁴⁷. Der „Treuhandler der Arbeit“ fungierte, ähnlich der Stellung eines Staatsanwalts im ordentlichen Verfahren, als Anklagebehörde (§ 43 AOG)¹⁴⁸.

Neben der „sozialen Ehrengerichtsbarkeit“ für Verletzungen innerhalb der „Betriebsgemeinschaft“, bestanden die Arbeitsgerichte für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten privatrechtlicher Natur fort¹⁴⁹. Die Streitfälle dort gingen jedoch kontinuierlich zurück¹⁵⁰.

e) *Der Kündigungsschutz unter dem AOG*

Den Kündigungsschutz regelten die §§ 56 ff. AOG. Gemäß § 56 Abs. 1 AOG konnte dieser beantragt werden, wenn die Kündigung „unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt“ war. Außerordentliche Kündigungen fielen nicht in den Anwendungsbereich der Vorschriften¹⁵¹.

Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes war ebenfalls die nationalsozialistische Auffassung zum Wesen einer „Betriebsgemeinschaft“. Sie bilde seine berufliche Familie, aus der der Arbeitnehmer nicht ausgestoßen werden dürfe, wenn keine zwingenden Gründe vorlägen¹⁵².

Der Bereich des Kündigungsschutzes war besonderer Gegenstand der rassenrechtlichen Diskriminierung¹⁵³. Zum Beispiel stellte das Reichsarbeitsgericht fest, dass bei der Kündigung eines „jüdischen“ Arbeitnehmers die „Entwicklung des rassepolitischen Gedankens

¹⁴⁶ Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Textausgabe mit Einleitung, Erläuterungen und Sachverzeichnis. München/Berlin 1934, Einleitung, S. 26 f.

¹⁴⁷ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 207.

¹⁴⁸ Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Textausgabe mit Einleitung, Erläuterungen und Sachverzeichnis. München/Berlin 1934, Einleitung, S. 28.

¹⁴⁹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 216.

¹⁵⁰ Siehe die Statistik bei Hachtmann, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (144 f.).

¹⁵¹ Dietz, in: Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. 4. Aufl., München 1943, Vorbemerkungen zu § 56 Rn. 5, 8.

¹⁵² Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Berlin 1934, § 56 Rn. 1.

¹⁵³ Majer, Grundlagen des nationalsozialistischen Rechtssystems. Stuttgart 1987, S. 193. Einen Rechtsprechungsüberblick zu Kündigungen im Arbeitsverhältnis aufgrund „staatsfeindlicher Gesinnung“ liefert Mayer-

im Reich zu beachten sei¹⁵⁴.

f) *Die Auswirkungen des AOG auf das Individualarbeitsrecht*

Im Individualarbeitsrecht wurden äußerlich keine nennenswerten Veränderungen vorgenommen¹⁵⁵. Der Arbeitsvertrag als gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag wurde in Fortführung des bisherigen Verständnisses in den §§ 611 ff. BGB geregelt, da ein neues Gesetz über das Arbeitsverhältnis scheiterte¹⁵⁶. Der grundsätzliche Wandel zur Betonung des Gemeinschaftsverhältnisses führe dazu, dass das Einzelverhältnis auch als Gemeinschaftsverhältnis zu charakterisieren sei, indem es sich hierin eingliedere¹⁵⁷. Die durch das AOG aufgestellten Grundsätze verdrängten die Normen des BGB, des HGB und der GewO für den Bereich des Arbeitsrechts, die „stillschweigend außer Kraft gesetzt“ seien¹⁵⁸. Wegen des „personenrechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses“¹⁵⁹ überlagere das AOG das BGB in dieser Hinsicht. Die Pflicht zur Arbeitsleistung war außerdem nicht mehr Privatsache, sondern Pflicht gegenüber der „Betriebsgemeinschaft“¹⁶⁰. Die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wurden ideologisch aufgeladen und in das „Gesamtziel der autoritären Gestaltung“ des „Arbeitslebens der Nation“ eingefügt¹⁶¹.

4. *Maßnahmen zum „Vierjahresplan“ und Kriegsarbeitsrecht*

Maly, Arbeitsrecht, Arbeitsgerichtsbarkeit und Nationalsozialismus, in: Säcker, Franz Jürgen (Hrsg.), Recht und Rechtslehre im Nationalsozialismus. Baden-Baden 1992, S. 125-140 (129 ff.).

¹⁵⁴ RAG, Urteil vom 05.07.1939 – RAG 198/38, RAGE 21, 283 (286); Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 84.

¹⁵⁵ Rieble, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 22. So auch Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 53 f., der für das Einzelarbeitsverhältnis bedeutsame Vorschriften lediglich in den §§ 611 ff. BGB, §§ 59 ff. HGB und §§ 105 ff. GewO sieht.

¹⁵⁶ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 66; zu den Motiven des Gesetzes und weshalb es scheiterte, s. Linne, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, in: Kritische Justiz 2005, S. 260-275 (260).

¹⁵⁷ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 66.

¹⁵⁸ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 67; s.a. Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934, S. 85.

¹⁵⁹ Hueck, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1938, S. 67.

¹⁶⁰ Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (112).

¹⁶¹ Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (121).

Im Anschluss an den Erlass des AOG wurden noch weitere Vorschriften erlassen, die nicht weiter Gegenstand meiner Darstellung sein können. Diese beinhalteten vielfach staatliche Eingriffe im Hinblick auf die Lenkung der Arbeitswelt¹⁶².

a) *Arbeitsrechtliche NS-Gesetzgebung zum „Vierjahresplan“*

Wesentliche Neuerungen ergingen sodann ab 1936 im Hinblick auf Hitlers „Vierjahresplan“¹⁶³. Danach musste die deutsche Armee in vier Jahren einsatzfähig und die deutsche Wirtschaft in vier Jahren kriegsfähig sein. Daher wurde am 18.10.1936 die Verordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes¹⁶⁴ beschlossen.

Die Vierjahresplanpolitik des NS-Regimes mit Blick auf Rüstung und wirtschaftliche Autarkie machte eine Änderung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung notwendig¹⁶⁵. Stand zunächst der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit im Ziel einer Niedriglohnpolitik, wandelte sich dies während der (Vor-)Kriegszeit zur Reduzierung der Kosten von Rüstung und Krieg¹⁶⁶. Ferner mussten einerseits die Produktionspläne erreicht werden, sodass die Arbeitszeiten verlängert wurden¹⁶⁷. Andererseits musste die Arbeitskräfte gesunderhalten werden – auch um sie noch als Soldaten einsetzen zu können¹⁶⁸.

b) *Nationalsozialistisches Kriegsarbeitsrecht*

Die weiteren Jahre der wesentlichen arbeitsrechtlichen NS-Gesetzgebung wurden erheblich durch den Krieg beeinflusst. Während des Zweiten Weltkriegs wurden beinahe nur kriegswichtige Arbeitsrechtsvorschriften erlassen¹⁶⁹. Im Jahr 1939 setzte das NS-Regime die

¹⁶² Dazu gehörten u.a. Regelungen zum Arbeitseinsatz, zur Verteilung von Arbeitskräften und die Einführung des Arbeitsbuchs, s. *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 192 ff.

¹⁶³ Der *Vierjahresplan* geht auf Hitlers Denkschrift zum Vierjahresplan 1936 zurück. Abgedruckt bei *Treue*, Hitlers Denkschrift zum Vierjahresplan 1936, Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte 2/1955, S. 184-210 (204 f.), abrufbar unter https://www.ifz-muenchen.de/heftarchiv/1955_2_5_treue.pdf (zuletzt abgerufen am 06.06.2023).

¹⁶⁴ RGBl. I, S. 887.

¹⁶⁵ *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 132.

¹⁶⁶ *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 132 f.

¹⁶⁷ *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 133.

¹⁶⁸ *Kranig*, Arbeitsrecht im NS-Staat. Köln 1984, S. 133.

¹⁶⁹ *Deventer*, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, in: Juristische Schulung 1988, S. 13-20 (14). Arbeitsrechtliche Vorschriften ergingen in dieser Zeit auch nicht mehr als „Gesetze“, sondern nur noch als „Verordnungen“,

Löhne fest und die wöchentliche Arbeitszeit herauf¹⁷⁰. Sämtliche Arbeitsbedingungen wurden in den Kriegsjahren staatlich kontrolliert¹⁷¹.

Eine Ausnahme bildete das Mutterschutzgesetz¹⁷² vom 17.05.1942. Dessen Vorschriften beabsichtigten nicht den Schutz einzelner Arbeitnehmerinnen, „sondern [zielten] auf den rassischen Beruf „Mutter“, [wollten] die Gebärfähigkeit „erbgesunder“ deutscher Frauen im Dienste der „arischen Herrenrasse“ sichern“¹⁷³.

Während der Kriegswirtschaft wurden die Pflichten aus der „Volksgemeinschaft“ stärker betont als die der „Betriebsgemeinschaft“¹⁷⁴. Die Motive der „Betriebsgemeinschaft“ mussten zugunsten der „Volksgemeinschaft“ zurückgestellt werden¹⁷⁵.

III. Fazit

1. Die Abschaffung des kollektiven Arbeitsrechts

Während des NS-Regimes wurde das herkömmliche kollektive Arbeitsrecht aus der Weimarer Zeit durch Staatsterrorismus und Gesetzgebung binnen eines Jahres vollkommen beseitigt¹⁷⁶. § 65 AOG zählte elf Gesetze und Verordnungen kollektivarbeitsrechtlicher Natur auf, die außer Kraft traten. Dadurch seien „Organisationen von Arbeitskämpfparteien“ abgeschafft sowie „Streiks und Aussperrungen als Mittel des Klassenkampfes“ beseitigt worden¹⁷⁷.

„Anordnungen“ oder „Führerelasse“, *Kranig*, Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich. Stuttgart 1983, S 126.

¹⁷⁰ *Rieble*, in: Staudinger/Fischinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 611-613 (Dienstvertrag und Arbeitsvertrag). Neubearbeitung 2022. Berlin, Vorbemerkung zu § 611a BGB, Rn. 21.

¹⁷¹ *Deventer*, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, in: Juristische Schulung 1988, S. 13-20 (14).

¹⁷² Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter, RGBl. I, S. 321.

¹⁷³ *Hachtmann*, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (136).

¹⁷⁴ *Rhode*, Arbeitsrecht – Sozialrecht – Gemeinschaftsrecht. Berlin 1944, S. 21; *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121 (114).

¹⁷⁵ *Becker*, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des "neuen" NS-Arbeitsrechts, in: Buggeln, Marc/Wildt, Michael (Hrsg.), Arbeit im Nationalsozialismus. München 2014, S. 107-121(114).

¹⁷⁶ *Hähnchen*, Rechtsgeschichte. 6. Aufl., Heidelberg 2021, Rn. 874; *Däubler/Kittner*, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Frankfurt a. M. 2020, S. 260.

¹⁷⁷ *Braunweiler*, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1936, S. 149-175 (152 f.).

Daneben zeigte sich nationalsozialistische Gesetzgebung auch im nicht-schematischen Aufbau eines neuen Arbeitsrechts¹⁷⁸. Vieles sei dabei „der Entwicklung und der Erziehung der Deutschen zu rechter Arbeitsgesinnung überlassen“ worden¹⁷⁹. Im Ergebnis basierte das nationalsozialistische Arbeitsrecht auf zehn Grundgedanken: der Beseitigung des kollektiven Arbeitsrechts, der Überwindung des Klassenkampfes durch den Gemeinschaftsgedanken, dem Verständnis des Arbeitsverhältnisses als eine auf Treue und Fürsorge gegründete personenrechtliche Arbeitsgemeinschaft, dem „Führerprinzip“ im Betrieb, dem Schwerpunkt der „Betriebsgemeinschaft“ im Einzelbetrieb, der klaren Festlegung stärksten staatlichen Einflusses auf die arbeitsrechtlichen Verhältnisse, dem Schutz der „sozialen Ehre“, dem Selbstverwaltungsprinzip im Arbeitsrecht, der Pflicht zur Arbeit und dem Recht auf Arbeit, der Eingliederung der Arbeit in das Leben des ganzen Volks¹⁸⁰. Diese Grundgedanken fanden sich vollständig im AOG wieder.

Die arbeitsrechtlichen Maßnahmen nach der „Machtergreifung“ erreichten im Wesentlichen die Ziele der Nationalsozialisten. Die Gegensätze von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden zunächst in die „Betriebsgemeinschaft“ eingebracht und dadurch beseitigt. Die Arbeit trug zur Verwirklichung der „Volksgemeinschaft“ bei und das „Führerprinzip“ wurde etabliert.

2. Ein neues Kollektiv: „die Gemeinschaft“

Besonders auffällig ist die häufige Verwendung des Begriffs der „Gemeinschaft“. Er war ein wesentlicher Bestandteil der NS-Ideologie¹⁸¹ und spielte auch bei der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung eine hervorgehobene Rolle.

Das kollektive Arbeitsrecht wurde abgeschafft, während parallel neue Kollektive als

¹⁷⁸ Nipperdey, in: Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetze. Band II, 3. Teil. 10. Aufl. Berlin/München 1939, Einzelne Schuldverhältnisse: Dienstvertrag, §§ 611-630, Vorbemerkungen, Rn. 283.

¹⁷⁹ Nipperdey, in: Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetze. Band II, 3. Teil. 10. Aufl. Berlin/München 1939, Einzelne Schuldverhältnisse: Dienstvertrag, §§ 611-630, Vorbemerkungen, Rn. 283.

¹⁸⁰ Nipperdey, in: Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetze. Band II, 3. Teil. 10. Aufl. Berlin/München 1939, Einzelne Schuldverhältnisse: Dienstvertrag, §§ 611-630, Vorbemerkungen, Rn. 283-292.

¹⁸¹ S.a. Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus. Frankfurt a. M. 2005, S. 355 f.

Gemeinschaften aufgebaut wurden: die „Betriebsgemeinschaft“ und ihr übergeordnet die „Volksgemeinschaft“¹⁸². Das AOG, das den Rechtszustand der damaligen Zeit prägte¹⁸³, beließ insbesondere den Begriff der „Betriebsgemeinschaft“ sehr vage und ermöglichte eine Auslegung je nach gewolltem Ergebnis¹⁸⁴. So konnten politische Gegner, „notorisch „Minderleistungsfähige“ und jüdische Arbeitnehmer“ als „gemeinschaftsfremd“ ausgegrenzt werden¹⁸⁵.

Die „deutsche“ Arbeitnehmerschaft stand jedenfalls der anfänglichen NS-Gesetzgebung im Arbeitsrecht eher positiv gegenüber¹⁸⁶. Nach Auffassung von *Ramm* sei für die positive Einstellung die Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit, die Sorge für die Preisstabilität, die Anerkennung des Arbeiters an sich und der Gleichwertigkeit seiner Arbeit und die soziale Wertschätzung jeder Arbeit verantwortlich¹⁸⁷. Dies galt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer sich selbst auch in die „Volksgemeinschaft“ einfügte. Durch permanente Propaganda hatte es das NS-Regime geschafft, bei den Arbeitnehmern das Bewusstsein zu beseitigen, in einem Herrschaftsverhältnis zu stehen, obwohl ein solches durch das AOG außerordentlich verstärkt wurde¹⁸⁸.

¹⁸² *Hachtmann*, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (137). Die Begriffe wurden schon in den 1920er Jahren verwendet, aber durch die NS-Ideologen und NS-Arbeitsrechtler auf die Spitze getrieben und dadurch instrumentalisiert, *Hachtmann*, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (138). Siehe zum sog. *Konkreten Ordnungsdenken* auch zusammenfassend *Rüthers*, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: Arbeit und Recht 1970, S. 97-109 (102).

¹⁸³ *Mayer-Maly*, Arbeitsrecht, Arbeitsgerichtsbarkeit und Nationalsozialismus, in: Säcker, Franz Jürgen (Hrsg.), Recht und Rechtslehre im Nationalsozialismus. Baden-Baden 1992, S. 125-140 (125).

¹⁸⁴ *Rüthers*, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: Arbeit und Recht 1970, S. 97-109 (102); *Hachtmann*, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (137).

¹⁸⁵ *Hachtmann*, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Gosewinkel, Dieter, Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur. Frankfurt a. M. 2005, S. 135-155 (137).

¹⁸⁶ *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (113).

¹⁸⁷ *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (113).

¹⁸⁸ *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108-120 (113).

Der Widerspruch, wie das „Führerprinzip“ und das „Gemeinschaftsprinzip“ zu vereinbaren seien, bleibt unaufgelöst¹⁸⁹. Die damalige juristische Literatur ging zur Rechtfertigung so weit, dass „wahres Führertum“ nur in einer Gemeinschaft bestehen könne¹⁹⁰.

Der sozial-demokratische und 1933 zur Flucht nach England¹⁹¹ gezwungene Arbeitsrechtswissenschaftler *Otto Kahn-Freund* fällt ein vernichtendes Urteil über das Arbeitsrecht in dieser Zeit: Es sei geistig erstarrt und von einem „Werkzeug der unterdrückten Klasse zu einem Werkzeug der Beamtenschaft im Dienst eines kleinbürgerlich-wirtschaftsfriedlichen Ideals geworden“¹⁹².

Abstract

Der Beitrag beleuchtet die nationalsozialistische Arbeitsgesetzgebung, die das bis dahin entstandene und auch nach heutigem Verständnis „moderne“ Arbeitsrecht tiefgreifend veränderte. Im Anschluss an eine kurze historische Einordnung folgt eine chronologische Darstellung der nationalsozialistischen Maßnahmen. Kam es zunächst zu faktischen staatsterroristischen Maßnahmen, griff das NS-Regime die Idee einer Arbeitsverfassung auf und verabschiedete das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Das AOG beseitigte das herkömmliche kollektive Arbeitsrecht aus der Weimarer Zeit und bildete ein neues Kollektiv durch die Etablierung der „Gemeinschaft“ auch im Arbeitsleben.

¹⁸⁹ Vgl. *Rüthers*, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: *Arbeit und Recht* 1970, S. 97-109 (99).

¹⁹⁰ *Dietz*, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934. Textausgabe mit Einleitung, Erläuterungen und Sachverzeichnis. München/Berlin 1934, Einleitung, S. 6; *Rüthers*, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, in: *Arbeit und Recht* 1970, S. 97-109 (99), der auch die sich gegenseitig beeinflussenden nationalsozialistischen Auffassungen wiedergibt.

¹⁹¹ *Ramm*, Otto Kahn-Freund und Deutschland, in: *Gamillscheg, Franz/de Givry, Jean/Hepple, Bob/Verdier, Jean-Maurice*, In memoriam Sir Otto Kahn-Freund. München 1980, S. XXI-XXXII (XXVII).

¹⁹² *Kahn-Freund*, Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. Eine kritische Untersuchung zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts. Mannheim/Berlin/Leipzig 1934, S. 65 f., nach dessen Auffassung eine „Entpolitisierung“ der Arbeitnehmerschaft, durch die „Anbetung von Ruhe und Ordnung, von Fürsorge und Disziplin“ sowie das Einfügen in eine schemenhafte nationale Gemeinschaft, den Weg in eine politische Diktatur geebnet habe.

This article sheds light on National Socialist labor legislation, which profoundly changed the labor law that had emerged up to that point and which is still considered "modern" in today's terms. Following a brief historical classification, the article offers a chronological account of the National Socialist measures. If de facto state terrorist measures came first, the Nazi regime took up the idea of a labor constitution and passed the „Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit“ (AOG). The AOG eliminated the conventional collective labor law from the Weimar period and formed a new collective by establishing the "community" in labor life as well.

Bochum, giugno 2023