

zur Auffassung von Gierke, wonach die Wurzel des modernen Arbeitsvertrages der deutsch-rechtliche Treuedienstvertrag sei, und sprach von einem „starken personenrechtlichen Einschlag, der einerseits in der beiderseitigen Treuepflicht und andererseits in Unterwerfung des Arbeitnehmers unter die Befehlsgewalt des Arbeitgebers“¹³ zu finden sei. Dieser Treuegedanke wurde in der Folgezeit stark ausgebaut. Durch ihn werde die Arbeitspflicht näher bestimmt, stellt Hueck fest, und zwar in der Weise, daß der Arbeiter verpflichtet sei, die Interessen des Unternehmers wahrzunehmen und alles zu unterlassen, was diese Interessen schädigt.¹⁴ Nicht der Austausch von Vermögensleistungen und somit eine Begrenzung des Verfügungsbereichs über den Arbeiter sollte im Vordergrund eines kapitalistischen Arbeitsrechtsverhältnisses stehen, sondern die persönlichen Beziehungen der Parteien.

Mit der Machtergreifung des Faschismus in Deutschland wurden auch auf diesem Gebiet definitive Entscheidungen getroffen. Da die Grundlagen für eine Theorie von der Interessengemeinschaft zwischen Unternehmer¹⁵ und Arbeiter und damit für eine weitere Entrechtung des Arbeiters geschaffen waren, brauchte sie nur mit faschistischem Gedankengut aufgefüllt und in dieser Weise vervollkommen zu werden. So konnte der faschistische Staatsrechtler Carl Schirrt bereits 1933 die „für das Recht eines Führerstaates lebensnotwendige(n) Treuepflichten z. B. der Gefolgschaft“ (gemeint sind die Arbeiter und Angestellten in den kapitalistischen Unternehmen — d. Verf.) als -im vollen Sinne Rechtspflichten“¹⁵ charakterisieren und die Forderung erheben, sie nur noch „an der Hand nationalsozialistischer Grundsätze auszuweisen“¹⁶. Von faschistischen Arbeitsrechtskommentatoren wurden sie dann auch als rassenseelische Erbanlagen, deutsche Rechtsgeschichte und als nationalsozialistisches weltanschauliches Schrifttum zusammengefaßt.¹⁷ Damit war das Wesen der arbeitsrechtlichen Gemeinschaft durch die Grundsätze der faschistischen Gemeinschaft bestimmt, und Gesetzgebung¹⁸ und Rechtsprechung¹⁹ machten sie rechtsverbindlich. Besonders deutlich wird das im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“, das den vollen Bruch mit der schuldrechtlichen Wertung des Arbeitsverhältnisses vollzog. Die Arbeit der

J3 A. Hueck-H.C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 3. bis 5. Aufl., Mannheim-Berlin-Leipzig 1931, S. 102

B vgl. a. a. O., S. 179. — Erwin Jacobi ging zwar ebenfalls nicht an der Fürsorgepflicht auf Arbeitgeberseite und an der Treuepflicht auf Arbeitnehmerseite vorbei (Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, S. 54), machte diese Pflichten aber nicht zum typischen Inhalt des Arbeitsverhältnisses, was ihm z. B. gestattete, die Koalitionen der Arbeiterklasse im Imperialismus als Kampforganisationen zu bezeichnen, deren Lebensaufgabe der Kampf um möglichst günstige Lohn- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder ist (a. a. O., S. 405). A. Hueck-H.C. Nipperdey u. a. hingegen lehnten diese für das Streikrecht außerordentlich bedeutsame Auffassung bereits damals ab.

15 C. Schmitt, Staat, Bewegung, Volk, Hamburg 1933, S. 36

16 C. Schmitt, Fünf Leitsätze für die Rechtspraxis, Berlin 1933, S. 3

17 Vgl. u. a. J. Loschke, Arbeitsrecht, Berlin-Leipzig-Wien 1944, S. 31.

18 Vgl. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 (RGBl. I S. 45) in der Fassung des Gesetzes vom 30. 11. 1934 (RGBl. I S. 1193). § 1 bestimmte, daß die Unternehmer als Führer und die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat arbeiten. Im § 2 wurde die Gefolgschaft verpflichtet, den Führern die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

19 Vgl. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, 15. Bd., S. 46 (49), und 22. Bd., S. 18 (20). In der letzteren heißt es: „Der Unternehmer und der Gefolgsmann . . . sind in gemeinsamer Arbeit zur Förderung des Betriebes und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat tätig, sind Glieder einer Gemeinschaft.“