

Gefolgschaft war danach nicht mehr die Erfüllung von abgegrenzten Vertragspflichten, sondern ein uneingeschränktes „Gebot der Volksgemeinschaft beherrschenden Ehre“, und alle arbeitsrechtlichen Einzelercheinungen wurden auf den sogenannten gemeinsamen Nutzen von Volk und Reich abgestimmt. Die Treue war nicht nur Mahnung an die Beteiligten, sondern konkreter Gesetzesbefehl; das selbst dann, wenn die daraus abzuleitenden Einzelpflichten noch nicht in Gesetzen ihren Niederschlag gefunden hatten. Mit dem Gesetzentwurf über das Arbeitsverhältnis²⁰ wurde diese Zielstellung konkretisiert. Der Entwurf, der vom Arbeitsrechtsausschuß der berühmtesten „Akademie für Deutsches Recht“ (ihm gehörten u. a. Hueck, Nikisch und Nipperdey an) vorgelegt wurde und der während der Kriegszeit wie geltendes Recht behandelt worden ist, enthält besonders in den §§ 1, 13, 15 und 19²¹ den gemeinschaftsverpflichtenden Treuegedanken und damit die völlige Bindung des Arbeiters an den Unternehmer und dessen Betrieb. In der Begründung, die die Verfasser zu den einzelnen Bestimmungen gegeben haben, heißt es u. a., daß das Arbeitsverhältnis ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis ist, das von den Grundsätzen der Treue, Fürsorge und Ehre beherrscht wird und aus dem erst die einzelnen Ansprüche und Verpflichtungen erwachsen,²² daß der Gedanke der Treue als beherrschender Faktor des Arbeitsverhältnisses angesehen werden muß und daß das Einsetzen zum Wohle des Unternehmers „auch für das nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängende Verhalten des Gefolgsmannes“²³ gilt.

Die praktischen Auswirkungen der Theorie vom Arbeitsrechtsverhältnis als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis waren außerordentlich umfangreich. Sie bestanden in einer vollständigen Unterordnung der Arbeiter unter den Unternehmer. Aufgrund der Treuepflicht war ihnen verboten, die Arbeit niederzulegen und zu streiken, was § 19 der Ordnung als Pflicht für die Erhaltung des Arbeitsfriedens formulierte. Die Kündigungsmöglichkeiten waren erheblich eingeschränkt,²⁴ und eine Pflicht zur Mehrarbeit wurde statuiert. Selbst das Betriebsrisiko wurde auf die Arbeiter übertragen. Da sie wegen der ihnen obliegenden Treuepflicht jegliche Gefährdung des Betriebes mit abzuwenden hätten, mußten sie z. B. bei höherer Gewalt, Rohstoffmangel u. ä. teilweise auf ihren Lohn verzichten. Die geringen politischen und rechtlichen Freiheiten der Arbeiter, die in den Jahren der Weimarer Republik erkämpft und gegen den Widerstand des Monopolkapitals auch erhalten wurden, gingen nun vollständig verloren. An ihre Stelle trat der uneingeschränkte Zwang zur Befolgung von Arbeitsbefehlen des faschistischen Betriebsführers, was Kuczynski als eine „Infiltrierung von Elementen der Leibeigenschaft und der Sklaverei in die gesellschaftliche und betriebliche Stellung der Arbeiter“²⁵ bezeichnete. Schmitt hatte allen Anlaß, diese Entwicklung unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ als einen Schritt zu bezeichnen, „der mit einem Schlage eine ganze Welt individualistischen Vertrags- und Rechtsbeziehungsdenkens hinter sich läßt“. Die

20 Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, Hamburg 1938.

21 § 19 hat folgenden Wortlaut: „Der Gefolgsman hat sich nach besten Kräften für das Wohl des Unternehmers und des Betriebes einzusetzen und alles zu unterlassen, was den berechtigten Interessen des Unternehmens und des Betriebes zuwiderläuft“.

22 vgl. Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, a. a. O., S. 43.

23 vgl. a. a. O., S. 58.

24 Mit der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1. 9. 1939 (RGBl. I S. 1685) wurde dann später das Kündigungsrecht völlig beseitigt und jede Kündigung unter Strafandrohung von der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig gemacht.

25 j. Kuczynski, Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Bd. II, 1. Teil, Berlin 1953, S. 170