

Anwendung des neuen Ordnungsgedankens bewirke, so fährt er fort, „daß Treue, Gefolgschaft, Disziplin und Ehre... als Wesenselemente einer neuen Gemeinschaft und ihrer konkreten Lebensordnung und -gestaltung aufgefaßt werden“.<sup>26</sup> In der Tat war aus dem von der bürgerlichen Arbeitsrechtslehre entwickelten Treueverhältnis als Wesenselement des ArbeitsVerhältnisses ohne Schwierigkeiten ein faschistisches Gemeinschaftsverhältnis geworden. Nach dem zweiten Weltkrieg ging die bürgerliche Arbeitsrechtslehre in Westdeutschland zunächst zu den Grundlagen der bürgerlichen Rechtsordnung wieder zurück und damit auch zum Schuldverhältnis des BGB. Die Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis war durch das Arbeitsordnungsgesetz zu sehr diskreditiert, als daß sie sofort wieder aufgenommen werden konnte. Hinzu kamen die Forderungen der demokratischen Kräfte, im Rahmen einer neuen demokratischen Staats- und Wirtschaftsordnung auch das Arbeitsrecht zu demokratisieren und es zu einem Schutzrecht für die Werktätigen auszubauen. Da die Theorie vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis jedoch ihrem Wesen nach eine imperialistische Theorie ist, die im Faschismus in höchster Blüte stand,<sup>27</sup> mußte sie spätestens mit dem Abschluß der Wiederbelebung und Wiederformierung des staatsmonopolistischen Kapitalismus erneut hervortreten. Das war auch Anfang der 50er Jahre der Fall, allerdings in modifizierter Form und ihren reaktionären Charakter verbrämend. Es ist nicht zu übersehen, daß eine Festigung dieser Theorie, mit der das westdeutsche Arbeitsrecht zu einem wirksamen Instrument der „Klassenharmonie“ und der Integration der Werktätigen und ihrer Organisationen in das staatsmonopolistische System umgestaltet werden soll, mit der Restauration der ökonomischen und politischen Kräfte des westdeutschen Imperialismus einhergegangen ist. Heute ist dieser Prozeß längst abgeschlossen.<sup>28</sup> Jetzt wird von der westdeutschen Arbeitsrechtslehre der Arbeitsvertrag nicht nur als ein schuldrechtlicher Vertrag bezeichnet, der Treue- und Fürsorgepflicht als Hauptpflichten enthält, die weit über § 242 BGB (Obhuts- und Sorgfaltspflichten) hinausgehen, wie das von Wiedemann<sup>29</sup> noch eingeschätzt wird, sondern das Arbeitsverhältnis wird wegen angeblicher verbindender Treuebände zwischen den Vertragsparteien als ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis und der Arbeitsvertrag als ein gemeinschaftsbegründeter Vertrag angesehen, der seine Parallele nicht im Kauf, sondern im Gesellschaftsvertrag findet.<sup>30</sup> In gleicher Weise haben das westdeutsche Bundes-

26 c. Schmitt, Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens, Hamburg 1934, S. 64

27 vgl. R. Schneider, „Zur Theorie über den Arbeitsvertrag im Kapitalismus“, a. a. O., S. 474.

28 Unserem Überblick nach werden auch von einzelnen Vertretern der westdeutschen Arbeitsrechtswissenschaft keine grundsätzlichen Einwendungen erhoben. So sieht z. B. H. Pinther zwar Interessengegensätze zwischen Unternehmer und Arbeiterklasse, so daß er keine Voraussetzungen für eine Gemeinschaft findet, lehnt aber dennoch die Lehre nicht ab. Pinther verlangt vielmehr einen anderen Begriff, eine Ausdeutung des Personenrechtlichen im Arbeitsverhältnis, der zur richtigen Synthese zwischen den schuldrechtlichen und den personenrechtlichen Elementen im Arbeitsverhältnis führt (vgl. H. Pinther, „Ist das Arbeitsverhältnis ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis?“, Arbeit und Recht, 1961, S. 225, bes. S. 229).

29 vgl. H. Wiedemann, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe 1966.

30 vgl. z. B. A. Hueck-H.C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 7. Aufl., (West-)Berlin und Frankfurt a. M. 1963, S. 129, 241. — Dersch formuliert das Arbeitsverhältnis als „ein stark personenrechtlich bestimmtes Rechtsverhältnis eigener Art mit gegenseitiger Treuepflicht, die über den vermögensrechtlich-schuldrechtlichen Grundsatz von Treu und Glauben hinausreicht . . . , und mit dem aus der Betriebs-