

Seminar zum Individualarbeitsrecht

Prof. Dr. Dieter Reuter

Wintersemester 2000/2001

Thema: Die Entwicklung des Individualarbeitsrechts seit 1900

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung

1

B. Die Zeit bis zum ersten Weltkrieg (bis 1918)

2

I. Die Industrialisierung vor dem 20. Jahrhundert als Ausgangspunkt des individuellen Arbeitsrechts

2

1. Die Einführung des freien Arbeitsvertrages

4

2. Die Entstehung von sozialen Mißständen

5

3. Die Einschränkung der Vertragsfreiheit

6

II. Das Arbeitsvertragsrecht mit Schaffung des BGB

7

1. Der Arbeitsvertrag als Unterfall des Dienstvertrages im Sinne der §§ 611ff. BGB

8

2. Ansätze zum arbeitsrechtlichen Schutzgedanken

10

3. Die Resolution vom 11.12.1896 zum BGB

11

C. Die Entwicklung während der Weimarer Republik (1918-1933)

11

I. Das Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet

12

II. Der Übergang zum kollektiven Arbeitsrecht

13

III. Der Ausbau der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926

15

IV. Der Ausbau des Arbeitsschutzrechtes

15

V. Das Arbeitsvertragsrecht in der Weimarer Zeit

17

D. Die Zeit des Nationalsozialismus (1933-1945)

19

I. Der Einfluß des Nationalsozialismus auf das Arbeitsvertragsrecht

19

1. Die Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis

20

2. Die Lehre vom personenrechtlichen Gliedschaftsverhältnis

22

3. Der Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis (1938)

23

4. Der Entwurf einer Regelung der Arbeit (1942)

23

II. Der weitere Ausbau des Arbeitsschutzrechtes durch den
NS-Gesetzgeber

24

E. Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1949)

25

F. Die Zeit während der Teilung Deutschlands (ab 1949)

27

I. Die Entwicklung in der Deutschen Demokratischen Republik

27

II. Die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland

29

1. Die Bemühungen um Vereinheitlichung des durch Besatzungsrecht zersplitterten Arbeitsrechts

30

2. Die Entwicklung und Reformen im Arbeitsschutz -und Arbeitsvertragsrecht

31

a) Allgemein

31

b) Der Einfluß durch die Schaffung der Europäischen Gemeinschaft

33

3. Der Wandel zum schuldrechtlichen Austauschverhältnis

34

G. Von der Wiedervereinigung bis zur Gegenwart

37

I. Die Veränderungen infolge der Wiedervereinigung

37

II. Die Auswirkungen durch die Schaffung der Europäischen Union

39

III. Der gegenwärtige Stand im Arbeitsvertragsrecht

39

H. Ausblick

42

Literaturverzeichnis

Adomeit, Klaus Arbeitsrecht für die 90er Jahre, München 1991 (zit.: *Adomeit*, ArbR 90er)

Adomeit, Klaus Der Dienstvertrag des BGB und die Entwicklung zum Arbeitsrecht, Neue Juristische Wochenschrift 1996, S. 1710-1714 (*Adomeit*, NJW 1996)

Ballerstedt, Kurt Probleme einer Dogmatik des Arbeitsrechts, Recht der Arbeit 1976, S. 5-14 (zit.: *Ballerstedt*, RdA 1976)

Becker, Martin Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis in Deutschland, vom Beginn der Industrialisierung bis zum Ende des Kaiserreichs, Ius Commune 76 (Sonderhefte), Frankfurt am Main 1995 (zit.: *Becker*, ArbeitsV und ArbeitsVerh)

Benöhr, Hans-Peter Fast vier Tropfen sozialen Öls - zum Arbeitsrecht im BGB -, in Festschrift für Karl Kroeschell zum 70. Geburtstag, S. 17-38 (zit.: *Benöhr*, FS f Kroeschell)

Blanke, Thomas Arbeitsrecht 2000 - Eckpunkte eines modernen Individual-Arbeitsrecht, Zeitschrift für Tarifrecht 1998, S. 154-159 (zit.: *Blanke*, ZTR 1998)

Boemke, Burkhard Schuldvertrag und Arbeitsverhältnis, München 1999 (zit.: *Boemke*, ArbR)

Brox, Hans/ Rütters, Bernd Arbeitsrecht, 13. Auflage, Stuttgart/Berlin/Köln 1997 (zit.: *Brox*, ArbR)

Däubler, Wolfgang Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR - eine Momentaufnahme, Arbeit und Recht, Zeitschrift für arbeitsrechtliche Praxis 1990, S. 149-154 (zit.: *Däubler*, ArbuR 1990)

Dersch, Hermann Arbeitnehmerhaftung bei gefahrbehafteter Arbeit, Betriebs-Berater 1956, S. 501-504 (zit.: *Dersch*, BB 1956)

Deventer, Klaus Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, Juristische Schulung 1988, S. 13-20 (zit.: *Deventer*, JuS 1988)

Diehl, Elke/ Faulenbach, Jürgen Informationen zur politischen Bildung: Europäische Union, Heft 13, Bonn 1995 (zit.: *Info z polit Bildung*, EU)

Dörner, Klemens/ Widlak, Harald Das Arbeitsrecht im Einigungsvertrag, Neue Zeitschrift für Arbeits -und Sozialrecht 1991 Beil. 1, S. 43- 53 (zit.: *Dörner/Widlak*, NZA 1991)

Dütz, Wilhelm Arbeitsrecht: Grundrisse des Rechts, 5. Auflage, München 2000 (zit.: *Dütz*, ArbR)

Eisenhardt, Ulrich Deutsche Rechtsgeschichte, 3. Auflage, München 1999 (zit.: *Eisenhardt*)

Erman Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Hrsg. v. : Westermann, Harm Peter, Bd. I: §§ 1-853, Bearb. v.: Hefermehl, Wolfgang/Ehmann, Horst u.a., 10. Auflage, Köln 2000 (zit.: *Erman/Bearbeiter*)

Farthmann, Friedhelm Der „personenrechtliche Charakter“ des Arbeitsverhältnisses, Recht der Arbeit 1960, S. 5-9 (zit.: *Farthmann*, RdA 1960)

Gamillscheg, Franz Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts - zum Verhältnis von Arbeitsrecht und BGB, Archiv für civilistische Praxis (176) 1976, S. 197-220 (zit.: *Gamillscheg*, AcP (176) 1976)

Germelmann, Claas-Hinrich/ Matthes, Hans-Christoph/ Prütting, Hanns Arbeitsgerichtsgesetz: Kommentar, 3. Auflage, München 1999 (zit.: *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG)

Gierke, Otto von Die Wurzeln des Dienstvertrages, in: Festschrift für Heinrich Brunner zum fünfzigjährigen Doktorjubiläum am 8. April 1914, S. 37-68 (zit.: *Gierke*, FS Brunner)

Gitter, Wolfgang Arbeitsrecht, 3. Auflage, Heidelberg 1994 (zit.: *Gitter*, ArbR)

Hahn, Hans-Werner Enzyklopädie deutscher Geschichte (Band 49): Die industrielle Revolution in Deutschland, München 1998 (zit.: *Hahn*, Industrielle Revolution)

Hanau, Peter/ Adomeit, Klaus Arbeitsrecht, 12. Auflage, Neuwied 1998 (zit.:

Hanau/Adomeit) **Hueck, Alfred/ Nipperdey, Hans Carl** Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage, Berlin/Frankfurt a.M. 1963 (zit.: *Hueck/Nipperdey*, ArbR) **Jobs, Friedhelm** Die Bedeutung Otto von Gierkes für die Kennzeichnung des Arbeitsverhältnisses als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis - zugleich eine Studie über Wesen und Inhalt des Arbeitsvertrages -, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1972, S. 305-343 (zit.: *Jobs*, ZfA 1972) **Kaskel, Walter/ Dersch, Hermann** Arbeitsrecht, 5. Auflage, Berlin/Göttingen/Heidelberg 1957 (zit.: *Kaskel/Dersch*, ArbR) **Kaufhold, Karl Heinrich** 150 Jahre Arbeitsschutzrecht in Deutschland: Das preußische Regulative von 1839 und die weitere Entwicklung bis 1914, Arbeit und Recht 1989, S. 225-232 (zit.: *Kaufhold*, AuR 1989) **Kissel, Otto Rudolf** Arbeitsrecht nach dem Einigungsvertrag, Festschrift für Horst Sandler zum Abschied aus seinem Amt als Präsident des Bundesverwaltungsgerichts, S. 499-517 (zit.: *Kissel*, FS f Sandler) **Kranig, Andreas** Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG): Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte von Steindl (Ius Commune/Sonderhefte 20), Frankfurt am Main 1984 (zit.: *Kranig*, Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte von Steindl) **Kranig, Andreas** Lockung und Zwang: zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich, S. 441-500, Stuttgart 1983 (zit.: *Kranig*, Lockung und Zwang) **Krimphove, Dieter** Europäisches Arbeitsrecht, München 1996 (zit.: *Krimphove*, Europ ArbR) **Leinemann, Wolfgang** Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit bis zur Errichtung des BAG, Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1994, S. 961-966 (zit.: *Leinemann*, NZA 1991) **Mampel, Siegfried** Reformen im Arbeitsrecht der DDR, Neue Juristische Wochenschrift 1978, S. 520-523 (zit.: *Mampel*, NJW 1978) **Mayer-Maly, Theo** Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, Recht der Arbeit 1989, S. 233-240 (zit.: *Mayer-Maly*, RdA 1989) **Möckel, Iris/ Pötzsch, Horst/ Schröder-Angermund, Christiane** Informationen zur politischen Bildung: Der Nationalsozialismus, Bonn 1991 (zit.: Info z polit Bildung, Nationalsozialismus) **Müller, Helmut M.** Schlaglichter der deutschen Geschichte, Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, 3. Auflage, Mannheim 1996 (zit.: *Müller*, Dt. Geschichte) **Münchener Handbuch** zum Arbeitsrecht, Hrsg. v.: Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried, Band 1: Individualarbeitsrecht, 2. Auflage, München 2000 (zit.: Münchener Handbuch/*Bearbeiter*) **Neumann, Franz L.** Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft, Recht der Arbeit 1951, S. 1-5 (zit.: *Ramm*, RdA 1951) **Nikisch, Arthur** Arbeitsrecht: Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht (I. Band), 3. Auflage, Tübingen 1961 (zit.: *Nikisch*, ArbR) **Nörr, Knut Wolfgang** Grundlinien des Arbeitsrechts der Weimarer Republik, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1986, S. 403- 447 (zit.: *Nörr*, ZfA 1986) **Pinther, Helmut** Ist das Arbeitsverhältnis ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis?, Arbeit und Recht 1961, S. 225-230 (zit.: *Pinther*, AuR 1961) **Preis, Ulrich** Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht, Köln 1999 (zit.: *Preis*, IndArbR) **Preis, Ulrich** Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, Neuwied/Kriftel/Berlin 1993 (zit.: *Preis*, Vertragsgestaltung)

Preis, Ulrich Die Zeit ist reif für ein modernes Arbeitsvertragsrecht, Arbeit und Arbeitsrecht 1996, S. 41-46 (zit.: *Preis*, AuA 1996) **Preis, Ulrich** Neuorientierung in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, Neue Zeitschrift für Arbeits -und Sozialrecht 2000, S. 9-13 (zit.: *Preis*, NZA 2000)

Ramm, Thilo Deutschlands Arbeitsverfassung nach 1945, Juristenzeitung 1998, S. 473-481 (zit.: *Ramm*, JZ 1998) **Ramm, Thilo** Die „Regelung der Arbeit“ (1942), das „Volksgesetzbuch“ und der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für deutsches Recht, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1990, S. 407-412 (zit.: *Ramm*, ZfA 1990) **Reuter, Dieter** Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie, Recht der Arbeit 1991, S. 193-204 (zit.: *Reuter*, RdA 1991) **Reuter, Dieter** Die Stellung des Arbeitsrechts in der Privatrechtsordnung: vorgelegt in der Sitzung vom 22. April 1989, Göttingen 1989 (zit.: *Reuter*, Stellung d ArbR) **Richardi, Reinhard** Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1988, S. 221-255 (zit.: *Richardi*, ZfA 1988) **Richardi, Reinhard** Arbeitsvertragsgesetz und Privatautonomie, Neue Zeitschrift für Arbeits -und Sozialrecht 1992, S. 769-777 (zit.: *Richardi*, NZA 1992) **Rüthers, Bernd** Die unbegrenzte Auslegung: zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, 5. Auflage, Heidelberg 1997 (zit.: *Rüthers*, unbegrenzte Auslegung) **Schaub, Günter** Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 8. Auflage, München 1996 (zit.: *Schaub*, ArbR Handbuch) **Schröder, Rainer** Rechtsgeschichte in der Nachkriegszeit, Juristische Schulung 1993, S. 617-627 (zit.: *Schröder*, JuS 1993) **Siebert, Wolfgang** Einige Entwicklungslinien im neueren Individualarbeitsrecht, Recht der Arbeit 1958, S. 366-370 (zit.: *Siebert*, RdA 1958) **Siebert, Wolfgang** Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935 (zit.: *Siebert*, ArbVerh) **Söllner, Alfred** Grundriß des Arbeitsrechts, 12. Auflage, München 1998 (zit.: *Söllner*, ArbR) **Von Staudinger, Julius (Begr.)** Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Zweites Buch: Recht der Schuldverhältnisse (§§ 293-327) Bearb. v.: Löwisch, Manfred/Mader, Peter/Otto, Hansjörg 13. Auflage, Berlin 1995 Zweites Buch: Recht der Schuldverhältnisse (§§ 611-619), Bearb. v.: Richardi, Reinhard/Oetker, Hartmut, 12. Auflage, Berlin 1993 (zit.: *Staudinger/Bearbeiter*) **Waas, Bernd** Der Stand des Europäischen Arbeitsrechts, Zeitschrift für Tarifpolitik 1995, S. 294-302 (zit.: *Waas*, ZTR 1995) **Weber, Hansjörg** Die Nebenpflichten des Arbeitgebers, Recht der Arbeit 1980, S. 289-299 (zit.: *Weber*, RdA 1980) **Weiss, Thomas** Die Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts und das BGB, Dissertation, Baden-Baden 1991 (zit.: *Weiss*, Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts) **Wiedemann, Herbert** Das Arbeitsverhältnis als Austausch -und Gemeinschafts- verhältnis, Karlsruhe 1966 (zit.: *Wiedemann*, ArbVerh) **Wlotzke, Otfried/ Lorenz, Martin** Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht im deutsch-deutschen Einigungsprozeß, Betriebs-Berater 1990 Beilage 35, S, 1-13 (zit.: *Wlotzke/Lorenz*, BB 1990) **Yu, Seung-Jae** Die Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts, Inauguraldissertation, Bochum 1997 (zit.: *Yu*, Die Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts) **Zimmermann, Hartmut**

DDR-Handbuch: Band 1 (A-L), Hrsg.: Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen, 3. Auflage, Bonn 1985 (zit.: DDR-Handbuch) **Zöllner, Wolfgang/ Loritz, Karl-Georg**
Arbeitsrecht: ein Studienbuch, 5. Auflage, München 1998 (zit.: *Zöllner/Loritz, ArbR*)

Die Entwicklung des Individualarbeitsrechts seit 1900

A. Einleitung

Das Arbeitsrecht als eigenes Rechtsgebiet hat eine relativ kurze Entstehungsgeschichte. Seine eigentliche moderne Entwicklung beginnt erst mit der Ende des 18. bzw. mit Beginn des 19. Jahrhunderts einsetzenden Industrialisierung, auch wenn seine Ursprünge, insbesondere diejenigen einzelner Institute des Arbeitsrechtes, wesentlich länger zurückliegen. Das im Jahre 1900 in Kraft getretene Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat dann mit seinen knappen Dienstvertragsregelungen in den §§ 611ff. die Systematik des modernen Arbeitsrechts wesentlich beeinflusst. Gerade deswegen ist die Entwicklung des Individualarbeitsrechts seit dem Jahr 1900 besonders ins Auge zu fassen.

Dabei stellt sich aber zunächst die Frage, was eigentlich konkret unter Arbeitsrecht und Individualarbeitsrecht zu verstehen ist. Nach der üblichen Definition ist das Arbeitsrecht die Summe derjenigen Rechtsnormen, die sich auf die in abhängiger Tätigkeit geleistete Arbeit beziehen. Vielfach wird auch vom Sonderrecht der Arbeitnehmer gesprochen (Recht der abhängig Beschäftigten). Da zum Arbeitsrecht eine Vielzahl von europarechtlichen, verfassungsrechtlichen, privatrechtlichen, öffentlich-rechtlichen und kollektivrechtlichen Normen zählen, stellt es kein in sich geschlossenes Rechtsgebiet dar. Herkömmlicherweise wird es nach seinen Regelungsbereichen in das sogenannte kollektive Arbeitsrecht und das sogenannte Individualarbeitsrecht unterteilt. Während das Kollektivarbeitsrecht dabei die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen und Belegschaftsvertretungen zu ihren Mitgliedern und „Gegenspielern“ regelt, umfaßt das Individualarbeitsrecht die gegenseitigen Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Zum Individualarbeitsrecht gehört damit das Arbeitsvertragsrecht, das die privatrechtlichen Beziehungen zwischen den eben

genannten Parteien regelt, und das Arbeitsschutzrecht, das dem Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Pflichten zum Schutz der Arbeitnehmer auferlegt. Beides soll gleichermaßen Gegenstand der historischen Betrachtung der vorliegenden Arbeit sein, wobei insbesondere auf die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsvertrages einzugehen sein wird. Der historische Verlauf des Individualarbeitsrechts wird dabei anhand einzelner Epochen aufgezeigt. Die Zäsuren, die die jeweiligen Epochen bestimmen, sind in der ersten Hälfte des Jahrhunderts vorwiegend durch politische Umwälzungen, die die Grundanschauungen in der jeweiligen Zeit verändert haben, gekennzeichnet.

Im übrigen ist es - wie noch aufzuzeigen sein wird - trotz ständiger Weiterentwicklung des Arbeitsrechts und mehrerer Versuche bis heute nicht gelungen, das Arbeitsvertragsrecht in einem Arbeitsgesetzbuch einheitlich zu kodifizieren und ihm damit einen festen systematischen Standort im Rechtssystem zu geben.

B. Die Zeit bis zum ersten Weltkrieg (bis 1918)

I. Die Industrialisierung vor dem 20. Jahrhundert als Ausgangspunkt des individuellen Arbeitsrechts

Um die Entwicklung des Individualarbeitsrechts und des Arbeitsrechts überhaupt nachvollziehen zu können, kann die Zeit vor dem 20. Jahrhundert nicht ganz außer Acht bleiben. Es war nämlich die Anfang des 19. Jahrhunderts einsetzende und ihrem Höhepunkt zustrebende Industrialisierung, die wegen ihrer tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt den eigentlichen Ausgangspunkt für die Entwicklung des modernen Arbeitsrechts, das durch Vertragsfreiheit einerseits und Arbeitnehmerschutz andererseits charakterisiert ist, bildete. Der Ursprung der Industrialisierung liegt in England, wo gegen Ende des 18. Jahrhunderts zahlreiche Erfindungen im Textilbereich und in der Eisenerzeugung gemacht wurden. Gegen Mitte des 19. Jahrhunderts dehnte sich die industrielle Revolution schnell auf den Kontinent aus und setzte um 1850 auch in Deutschland ein. Mit ihr verbunden war eine zunehmende Umgestaltung der ursprünglich agrarorientierten Gesellschaft hin zu einer Industriegesellschaft, wodurch sich die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der stetig anwachsenden Massen der Fabrikarbeiter vollkommen

wandelten. Maschinenarbeit und Arbeitsteilung bestimmten fortan den Produktionsprozeß in den Betrieben. Rationalisierung und Mechanisierung als oberste Prinzipien der Industrialisierung wirkten sich auch auf die Struktur der Arbeitsverhältnisse aus. Massenarbeitsverhältnisse traten zunehmend an die Stelle von einzelnen Arbeitsbeziehungen, in denen die Arbeitgeber zumeist die Verfügungsgewalt über die Arbeitnehmer hatten.

In sozialer Sicht entstand als negative Auswirkung dieses Verlaufes ein Stand von unselbständigen Lohnarbeitern, die zwar persönlich frei waren, aber auf Lebenszeit im Dienste anderer standen und damit ihre bisherige Unabhängigkeit verloren. Die rasante Zunahme der Industrialisierung, die damit verbundene Abschaffung des Zunftwesens und der Freiheitsbeschränkungen der Bauern auf dem Lande, die bisher einem Gutsherren unterworfen waren, brachte eine große Städtewanderung mit sich und führte zu starken regionalen Ungleichheiten. Mit fortschreitender Zeit wurde schließlich der Merkantilismus mit seiner Bevormundung und Beaufsichtigung zunehmend durch eine liberalistische Staats- und Wirtschaftsauffassung verdrängt.

1. Die Einführung des freien Arbeitsvertrages

Im Verlauf der Industrialisierung und der damit verbundenen liberalistischen Denkweise kamen Forderungen nach möglichst weitgehender Freiheit von staatlichem Zwang, nach Gewerbe- und Vertragsfreiheit auf. Die bisherige Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts war vor allem auf den Germanisten Otto von Gierke zurückzuführen. Nach seiner Ansicht sollte sich das Dienstvertragsrecht nicht allein im Austausch von Arbeit gegen Lohn erschöpfen, sondern starke persönliche Bindungen des Bediensteten an seinen Herrn (Treuepflicht) und eine verstärkte Fürsorgepflicht des Dienstherrn begründen. Zwar erwuchs dem Bediensteten aus der Fürsorgepflicht kein rechtlich durchsetzbarer Anspruch gegen den Dienstherrn, dennoch war er gegen die sogenannten Wechselfälle des Lebens (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit usw.) abgesichert. Infolge des Dienstverhältnisses hatte der Dienstherr die Herrschaftsgewalt über die Person des Bediensteten, auf deren Grundlage er bestimmte Dienstleistungen verlangen konnte. Aufgrund der besonderen Eigenart dieses Dienstvertrages mit seinen personenrechtlichen

Beziehungen bezeichnete Gierke ihn als „Treudienstvertrag“. Darin sah er das Urbild des Arbeitsvertrages, der als ein schuldrechtlicher Vertrag zu definieren sei.

Entscheidende Veränderungen vollzogen sich schließlich im Handwerk und Handel, als 1811 die Gewerbefreiheit in Preußen eingeführt und daraufhin das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis dem Prinzip der Vertragsfreiheit unterworfen wurde, welches seinerseits Ausfluß der Privatautonomie ist. Die Vertragsparteien sollten fortan die Entscheidungsfreiheit haben, einen Vertrag zu schließen, ihn inhaltlich zu gestalten und auch wieder aufzulösen (sogenannte Abschluß -und Inhaltsfreiheit). Konkret fand die Vertragsfreiheit unter anderem ihren Ausdruck in § 105 Abs. 1 der Reichsgewerbeordnung von 1869 (GewO), wonach „die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern Gegenstand freier Übereinkunft“ war.

Diese gesamtdeutsche Regelung für die Arbeitsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter findet sich auch heute noch fast unverändert in der Gewerbeordnung. Mit dieser Grundentscheidung für Gewerbe- und Vertragsfreiheit vollzog sich ein längerfristiger Prozeß, in dem das Arbeitsverhältnis rein individualistisch ausgestaltet wurde. Die liberalistische Denkweise begünstigte dabei die als Folge der Industrialisierung eingetretene Entpersönlichung des Arbeitsverhältnisses. Alle personenrechtlichen Bindungen, insbesondere die Fürsorge- und Treuepflicht, wurden beseitigt, da die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer mit dem in Europa neu vorherrschenden Freiheits- und Gleichheitsideal als unvereinbar angesehen wurde. In Handel und Gewerbe setzte sich infolgedessen immer mehr der freie Arbeitsvertrag durch, der ein rein auf den Austausch von Lohn und Arbeit gerichteter, gegenseitiger Schuldvertrag wurde und von der Gleichberechtigung der Parteien ausging.

Demzufolge reduzierte sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses, das bisher als personenrechtliches Verhältnis auch soziale Sicherungsmechanismen bot, auf den rein wirtschaftlichen Vorgang des Austausches von Arbeit gegen Lohn als gegenseitige Pflichten.

2. Die Entstehung von sozialen Mißständen

Doch brachte diese Freiheit von allen rechtlichen Bindungen unter sozialen Gesichtspunkten auch unerfreuliche Folgen mit sich. So bedeutete die Unterstellung der Arbeitsverhältnisse unter die Vertragsfreiheit zwar auch die Anerkennung der Freiheit und Gleichheit derjenigen, die in andere Dienste eintraten, doch bestand diese Rechtsgleichheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Arbeitsvertrag nur formal. Die große Zahl von arbeitssuchenden Menschen, die auf eine Beschäftigung in den neu entstandenen Fabriken angewiesen waren, ermöglichte es den Arbeitgebern im freien Spiel der Kräfte, die Arbeitsbedingungen praktisch einseitig festzulegen, so daß die freie Vereinbarung der Arbeitsbedingungen nur Theorie war. Nicht einmal eine soziale Sicherheit in Armut, wie sie das Feudalsystem mit seinen persönlichen Schutzpflichten garantiert hatte, existierte noch. Gleichzeitig fehlte es an einer diesen sozialen Mißständen entgegenwirkenden Arbeitsschutzgesetzgebung. Infolge dieses Machtungleichgewichtes kam es zur regelrechten Ausbeutung der Arbeitnehmer mit katastrophalen sozialen Verhältnissen, die sich in Hungerlöhnen und langen Arbeitszeiten, in Frauen- und Kinderarbeit bei Arbeitslosigkeit der Männer, in mangelndem Unfallschutz und fehlender sozialer Vorsorge zeigte. An die Stelle der ursprünglich rechtlichen Abhängigkeit trat damit eine Abhängigkeit, die aus dem gesellschaftlichen Zustande herrührte.

3. Die Einschränkung der Vertragsfreiheit

Die katastrophalen sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer, die auf die ungehemmte Ausnutzung der Vertragsfreiheit zurückzuführen war, blieb auch den Politikern nicht verborgen. Anstoß für eine staatliche Sozialpolitik war die Nachtarbeit der Kinder und die damit verbundene Sorge um den militärischen Nachwuchs. Zum einen wurden deshalb besonders nachteilige Arbeitsbedingungen durch arbeitsrechtliche Schutzgesetze verboten, zum anderen wurde die Fürsorge der Arbeitnehmer verstärkt.

Erste Anfänge eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes bildeten sich mit dem Verbot der Kinderarbeit, was durch das preußische Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken vom 9.3.1839 erreicht wurde. Dieses Regulativ schuf die Grundvoraussetzungen für eine Arbeitsschutzgesetzgebung, die nicht nur die zivilrechtliche Arbeitspflicht des einzelnen Arbeitnehmers beschränkte, sondern auch

öffentlich-rechtliche Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten entwickelte. Ausgeweitet wurde der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz im Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch von 1869

sowie in der Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund ebenfalls von 1869, die Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie beispielsweise ein Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie ein Gebot, das Arbeitsentgelt in Geld auszuzahlen (sog. Truckverbot), enthielten. Diese Entwicklung setzte sich im Rahmen der Novelle der Gewerbeordnung von 1891 mit einem Arbeitsschutzgesetz, mit dem Kinderschutzgesetz von 1903 und nicht zuletzt mit dem Hausarbeitsgesetz von 1911 fort.

Federführend war die deutsche Gesetzgebung insbesondere auf dem Gebiet der Fürsorge, indem ihr mit den Bismarck'schen Sozialgesetzen der Aufbau einer gesetzlichen Sozialversicherung als öffentlich-rechtliche Zwangsversicherung in den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts gelang. Auf der Grundlage der kaiserlichen Botschaft von 1881 wurden nacheinander das Krankenversicherungsgesetz (1883), das Unfallversicherungsgesetz (1884) und das Gesetz bezüglich der Alters- und Invaliditätssicherung (1889) erlassen. Diese Gesetze wurden 1911 schließlich in der sogenannten Reichsversicherungsordnung (RVO) zusammengefaßt. Weitere für das Arbeitsverhältnis geltende Vorschriften enthielt das neu geschaffene Bürgerliche Gesetzbuch, dessen Einfluß auf das Arbeitsvertragsrecht im folgenden näher zu erläutern sein wird.

II. Das Arbeitsvertragsrecht mit Schaffung des BGB

Ab dem Jahre 1874 begann im Auftrage der Reichsregierung und des Bundesrates eine Vorkommission mit der Ausarbeitung eines Entwurfes für ein Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Anlaß für die Ausarbeitung eines solchen Gesetzbuches lag in dem bestehenden Rechtszustand in Deutschland, der von einer unerträglichen Rechtszersplitterung aus verschiedenen Privatrechtsordnungen und -systemen, nämlich französisches, preußisches, bayerisches, sächsisches, österreichisches, dänisches und gemeines Recht, geprägt war. Dieser Zustand behinderte sowohl die Industrie als auch den Handel und widersprach dem in dieser Zeit aufgekommenem Nationalgefühl. Ziel

war es somit, zum einen für das ganze Reich geltende Zivilrechtsregeln zu erlassen und damit eine Vereinheitlichung zu erreichen.

Dabei stellte sich für die Erarbeitungskommission die Frage, ob das BGB gleichzeitig ein vereinheitlichendes Dienst -oder Arbeitsvertragsrecht enthalten oder ob das Arbeitsvertragsrecht weiterhin außerhalb einer nun zu schaffenden einheitlichen Privatrechtskodifikation in verschiedenen Spezialgesetzen verbleiben sollte.

1. Der Arbeitsvertrag als Unterfall des Dienstvertrages im Sinne der §§ 611ff. BGB

Die Arbeit der ersten Kommission stand damit ganz unter dem Zeichen, den bestehenden Rechtszustand zu vereinheitlichen und dadurch übersichtlicher zu machen. So wurden im ersten Entwurf aus dem Jahre 1887 dem Dienstvertragsrecht in Anlehnung an das Mietrecht ganze acht Paragraphen gewidmet, wobei der Dienstvertrag und Werkvertrag zwar in einem Titel behandelt wurden, die Regelung über den Dienstvertrag aber schon verselbständigt war. An dieser kurz und knapp vorgesehenen Normierung des Dienstvertrages wurde gleich nach der Veröffentlichung kritisiert, daß die wirklichen Verhältnisse im Arbeitsleben durch diesen Entwurf eine viel zu geringe Berücksichtigung fänden.

So wie das BGB in seiner endgültigen Fassung letztlich verabschiedet wurde und am 1.1.1900 in Kraft trat, stellt der Dienstvertrag nach § 611 BGB einen schuldrechtlichen Austauschvertrag dar, der auf die Leistung von Arbeit gegen ein Entgelt gerichtet ist. Trotz einiger Bedenken wurde der Dienstvertrag zu einem sämtliche Dienstleistungen umfassenden Vertragstyp, da § 611 II BGB seinen Gegenstand auf Dienste aller Art ausdehnte. So bestimmte § 611 II BGB wörtlich: „Gegenstand eines Dienstvertrages können Dienste jeder Art sein“.

Der Arbeitsvertrag fand daher keine Anerkennung als eigener Vertragstypus, sondern beschränkte sich mit wenigen Regelungen in dessen Dienstvertragsrecht (§§ 611ff. BGB) in Parallele zu Kauf, Miete, Pacht und Werkvertrag. Er wurde danach als ein Unterfall des Dienstvertrages gemäß §§ 611ff. BGB eingeordnet, der auf den Austausch von Arbeit gegen Lohn gerichtet ist. Dementsprechend sah man im Arbeitsverhältnis, das Richardi sogar als „Modell des Dienstvertragsrechtes“ bezeichnet, auch weiterhin ein auf Arbeit gegen Entgelt gerichtetes schuldrechtliches Austauschverhältnis.

Im Ergebnis erreichte das BGB mit seiner lückenhaften Regelung des Dienstvertragsrechts daher keine Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, was unter anderem auch daran lag, daß schon viele unter den Begriff des Dienst -oder Werkvertrages fallende Verhältnisse, beispielsweise das Dienstverhältnis der Handlungsgehilfen, durch die Reichsgesetzgebung mehr oder weniger ausführlich geregelt waren. Dieser Mißstand war den Verfassern des BGB und den Reichstagsabgeordneten aber nicht verborgen geblieben. So wiesen noch unmittelbar vor der Verabschiedung des BGB die Vertreter der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) darauf hin, daß die Dienstvertragsregelungen „nach vieler Richtung hin Anwendung“ finden und daher eine systematische und inhaltliche Klarstellung der Regelung des Arbeitsvertrages und seiner tatsächlichen Bedeutung notwendig sei.

Dieser Titel des Dienstvertrages entsprach nach ihrer Ansicht keineswegs dem Bedürfnis nach einer umfassenden Kodifikation des Arbeitsverhältnisses. Auch ein Antrag der SPD im Reichstag auf Änderung der Bezeichnung des „Dienstvertrages“ in „Arbeitsvertrag“ scheiterte.

Im Reichstag überwog dagegen die Auffassung, wonach mit den Dienstvertragsregelungen im BGB keine umfassende Normierung des Arbeitsvertrages, sondern vielmehr nur eine erste Zusammenfassung allgemeiner Regelungen für die Arbeitsverhältnisse erreicht werden sollte. Diese Zurückhaltung mit einer ausreichenden Regelung beruhte vor allem auf dem Übergangscharakter dieses Zeitabschnittes, da die vielfach gegenläufigen Interessen der Länder, Großgrundbesitzer und des Adels, der Industriellen und Kaufleute und der Arbeitnehmerschaft aufeinandertrafen. Der Zeitpunkt für eine umfassende Normierung des Arbeitsvertragsrechtes wurde letztlich offengelassen. Der bisherige Zustand von Spezial- und Sondergesetzen für das Arbeitsvertragsverhältnis blieb demzufolge weiterhin bestehen.

2. Ansätze zum arbeitsrechtlichen Schutzgedanken

Die Bedeutung des Arbeitsschutzrechtes und der Arbeiterfürsorge hat nur in geringem Umfang Einschlag in das BGB von 1900 gefunden. Eine sozialere Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse läßt sich nur in den §§ 615-619 des BGB und in den Normen über das Handlungsgehilfenverhältnis der §§ 62-64, 74ff. im HGB erkennen. Der Gedanke einer

Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer findet sich im wesentlichen nur im § 618 BGB als Schutz gegen Gefahr für Leib oder Leben und Gesundheit sowie in den §§ 616, 617 BGB mit einer Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung. Einen Bestandsschutz des Dienstverhältnisses der in Abhängigkeit leistenden Personen (Kündigungsschutz) sowie eine Vertretung der im Betrieb Tätigen gegenüber dem Arbeitgeber (Betriebsvertretung) sah das BGB nicht vor.

3. Die Resolution vom 11.12.1896 zum BGB

Wie schon erwähnt, entschloß sich der Reichstag mit der Verabschiedung des BGB gegen eine einheitliche Regelung des Arbeitsvertragsrechtes. Dennoch erkannten die Reichstagsabgeordneten, daß die rechtliche Situation für die Arbeitnehmer mit den getroffenen Regelungen der §§ 611ff. BGB unbefriedigend war und brachten daher die Notwendigkeit einer umfassenden einheitlichen Regelung des Arbeitsvertrages in einer Resolution vom 11.12.1896 zum Ausdruck. In dieser Resolution wurde die Reichsregierung ersucht, sich zu bemühen, daß Verträge, durch welche jemand sich verpflichtet, einen Teil seiner geistigen oder körperlichen Arbeitskraft für die häusliche Gemeinschaft oder das wirtschaftliche oder gewerbliche Unternehmen eines anderen gegen vereinbarten Lohn zu verwenden, für das Deutsche Reich baldmöglichst einheitlich geregelt werden. Diese Forderung richtete sich in erster Linie gegen die zunehmende Zersplitterung des Arbeitsrechts. Jedoch war diese Resolution - wie sich später noch zeigen sollte - nicht von Erfolg gekrönt.

C. Die Entwicklung während der Weimarer Republik (1918-1933)

Mit der Niederlage im ersten Weltkrieg und der dadurch ausgelösten Novemberrevolution 1918, die mit dem Aufstand der Matrosen ihre Anfänge nahm, brach das deutsche Kaiserreich zusammen. Dadurch kam es sowohl im politischen als auch im gesellschaftlichen Bereich zu grundlegenden Umwälzungen, die auch das Arbeitsrecht nachhaltig beeinflußt haben. Die Hemmungen, die im Obrigkeitsstaat einer freien Entfaltung der Kräfte entgegenstanden, waren mit einem Schlag beseitigt. Infolge der Novemberereignisse erlangte die sogenannte Arbeiterklasse politischen Einfluß, so daß der Weg frei wurde für eine Reihe sozialpolitischer Erneuerungen. Mit der Entstehung

der Weimarer Republik wurde daher auch eine neue Epoche für das Arbeitsrecht eingeleitet.

I. Das Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet

Die wirtschaftlichen und sozialen Zustände hatten schon längst die Notwendigkeit einer eigenen rechtlichen Regelung der Arbeitsbeziehungen deutlich gemacht, jedoch zögerten die politischen Verhältnisse dies immer wieder hinaus. Erst der Sturz der konstitutionellen Monarchie und der Übergang zur parlamentarischen Demokratie schufen die Voraussetzungen dafür, daß sich das Arbeitsrecht allmählich zu einer selbständigen Rechtsdisziplin in seiner modernen Ausprägung entwickelte.

Begünstigt wurde diese Entwicklung dadurch, daß auf staatlicher Ebene betont arbeitsrechtsfreundliche Kräfte, vor allem die Sozialisten, die Regierung übernahmen. Ein besonders wichtiger Schritt zur Ausbildung des modernen Arbeitsrechts war die Anerkennung der Gewerkschaften, die im Hilfsdienstgesetz von 1916 erstmalig ausdrücklich erwähnt wurden und damit auch die Anerkennung des Gesetzgebers fanden.. In dem sogenannten „Stinnes-Legien-Abkommen“ vom 18.11.1918 folgte dann die Anerkennung der Gewerkschaften auch durch die Arbeitgeberseite. Mit der Kollektivautonomie war das prägende Merkmal des modernen Arbeitsrechts entstanden.

Der Prozeß der Verselbständigung des Arbeitsrechts spiegelte sich ebenfalls in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 wider, in der sich - wenn auch teilweise nur als programmatische Ansätze - zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen fanden. So wies die Weimarer Reichsverfassung in ihrem Art. 7 Nr. 9 dem Reich die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz über das Arbeitsrecht, die Versicherung und den Schutz der Arbeiter und Angestellten sowie den Arbeitsnachweis zu. Daneben verankerte die Reichsverfassung von Weimar eine Reihe von arbeitsrechtsrelevanten Artikeln, wie beispielsweise die Freiheit des Gewerbes und des Handels (Art. 151 Abs. 3 WRV) sowie die Vertragsfreiheit (Art. 152 Abs. 1 WRV) in ihrem Abschnitt über das Wirtschaftsleben (Art. 151- 165). Darüber hinaus wurde in Art. 159 WRV ausdrücklich die Koalitionsfreiheit als solche gewährleistet, die damit nicht wie bisher auf den Bereich des Gewerbes beschränkt war, sondern für alle Berufe gelten sollte.

Zum Teil wurde mit diesen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unmittelbar geltendes Recht umgesetzt, teilweise beinhalteten sie aber auch nur Programmansätze für die zukünftige Gesetzgebung, was sich zum Beispiel in Art. 157 Abs. 2 WRV zeigte, wonach die Schaffung einer Kodifikation des Arbeitsrechts als Gebot verfassungsrechtlich festgelegt wurde. Diese politische Anerkennung des Arbeitsrechts, die ihren Ausdruck damit auch in der Verfassung gefunden hatte, war ein Novum in der bisherigen Geschichte des Arbeitsrechts.

II. Der Übergang zum kollektiven Arbeitsrecht

Mit dem Übergang zum System der parlamentarisch-repräsentativen Demokratie wurden auch im Arbeitsleben demokratische Strukturen erkennbar, wobei die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung immer stärker vom Grundsatz der kollektiven Regelungsautonomie geprägt wurde. Diese Tendenz stand ganz im Gegensatz zur herkömmlichen liberalistischen Denkweise, die mit ihrem Hervorbringen von Abschluß- und Inhaltsfreiheit rein individualistisch orientiert war. Nach dieser früheren Denkart sollten der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch - wie oben gezeigt - im Rahmen des freien Vertragsschlusses die Arbeitsbedingungen festlegen. Demgegenüber setzte sich schließlich, indem die verfassungsgebende Nationalversammlung die gleichberechtigte Mitwirkung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen und Löhne gemäß Art. 165 I WRV beschloß, der Gedanke durch, daß Lohn und sonstige Arbeitsbedingungen grundsätzlich durch Tarifvertrag geregelt werden sollten. Durch dieses Regelungsinstrument beabsichtigte man, einen Ausgleich der entgegengesetzten Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowohl im einzelnen Betrieb als auch auf höherer Ebene zu erzielen. In diesem Sinne ging man daher immer mehr dazu über, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht mehr im individuellen Arbeitsvertrag für den einzelnen Arbeitnehmer festzusetzen, sondern durch kollektive Vereinbarungen zu ersetzen. Wegen dieses starken Hervortretens des Kollektivgedankens sprach man auch von der Zeit des kollektiven Arbeitsrechtes. Auf der Grundlage des bereits oben erwähnten Stinnes-Legien-Abkommens entstand die Tarifvertragsordnung vom 23.12.1918, die als Vorläufer des heutigen Tarifvertragsgesetzes den tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen beiden Parteien

unmittelbare und zwingende Geltung zuwies. Im übrigen errichtete man auf betrieblicher Ebene mit Erlaß des Betriebsrätegesetzes für alle größeren Betriebe sogenannte Betriebsvertretungen, die als wirtschaftliche Interessenvertretungen für die Arbeitnehmer fungierten und bei der Ordnung des Betriebes ein Mitbestimmungsrecht innehatten. Damit entstand erstmalig eine Betriebsverfassung. Aufgrund dieses Nebeneinanderstehens von Tarifvertragssystem und institutioneller Mitbestimmung sprach man auch von der Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts. Die Weimarer Zeit war demnach vom Durchbruch des kollektiven Arbeitsrechts gekennzeichnet.

III. Der Ausbau der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926

Ein wesentlicher Fortschritt zur gerichtlichen Durchsetzung der Rechte der Vertragsparteien gelang mit dem Ausbau der Arbeitsgerichtsbarkeit zu einer umfassenden Sondergerichtsbarkeit durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23.12.1926. Dadurch dehnte man die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auf alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Streitigkeiten aus, schloß die bisher vorhandenen räumlichen Lücken und führte einen dreigliedrigen Instanzenzug ein, der mit dem Reichsarbeitsgericht als oberste Instanz endete. Fortan bestand die Möglichkeit einer umfassenden Durchsetzung und Überprüfbarkeit von arbeitsrechtlichen Ansprüchen. Ein übriger positiver Aspekt war ebenfalls, daß das Reichsarbeitsgericht als höchste Instanz eine einheitliche Rechtsprechung gewährleistete und damit der Zersplitterung des Arbeitsrechts entgegentrat. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in der damaligen Zeit hat einen großen Beitrag für den Ausbau und das Verständnis des Arbeitsrechts geleistet.

IV. Der Ausbau des Arbeitsschutzrechtes

Bereits vor dem ersten Weltkrieg hatte das Arbeitsschutzrecht schon einen für damalige Verhältnisse beachtlichen Stand erreicht. Nach Kriegsende wurde dann die arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung konsequent weiter vorangetrieben, um auch eine Reihe von früheren Einzelforderungen zu erfüllen. So hatte schon der Rat der Volksbeauftragten in seiner Funktion als Übergangsorgan versprochen, den Achtsturentag zur Begrenzung der Arbeitszeit und die Erwerbslosenfürsorge einzuführen. Die Zusage wurde durch die Arbeitszeitordnung von 1918 und 1919 erfüllt. Ebenfalls führte man durch Verordnung

im Jahre 1918 die zugesagte Erwerbslosenfürsorge ein, um eine finanzielle Mindestabsicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit zu garantieren. Als weitere arbeitsschutzrechtliche Maßnahme wurde ein gesetzlicher Schutz für besondere Personengruppen, wie zum Beispiel für werdende Mütter, für Heimarbeiter und für Schwerbeschädigte, etabliert. Dies wurde durch den Erlass des Mutterschutzgesetzes (1927), des Schwerbeschädigtengesetzes (1923) und des Hausarbeitsgesetzes (1923) erreicht. Zudem entwickelte sich in dieser Zeit erstmalig ein gesetzlicher Kündigungsschutz bei Massenentlassungen, der - wie auch das Schwerbeschädigtenrecht - aus den vielen Demobilmachungsverordnungen, welche die staatliche Unterstützung der Kriegsteilnehmer zur Erlangung von Arbeitsplätzen zum Ziel hatten, hervorging. Diese Bestimmungen hatten, wie auch das übrige Demobilmachungsrecht, aber nur Übergangscharakter und sollten später durch gesetzliche Regelungen ersetzt werden. So wurde durch das Betriebsrätegesetz von 1920 ein allgemeiner, kollektivrechtlich gestalteter Kündigungsschutz geschaffen, wonach der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, Einspruch gegen die Kündigung einzulegen und, wenn dieser aus Sicht des Betriebsrates begründet war, das Arbeitsgericht angerufen werden konnte. Des Weiteren verabschiedete der Reichstag ein Gesetz über die Kündigungsfristen der Angestellten, das die Kündigungsfrist der älteren Angestellten verlängerte. Auch der Bereich der Versicherungsleistungen wurde weiter ausgebaut. Da die finanzielle Sicherung der Arbeitslosigkeit wegen der galoppierenden Inflation der Weimarer Krisenjahre in ihrer Existenz gefährdet war, ersetzte man die Erwerbslosenfürsorge 1927 durch die Einführung einer Arbeitslosenversicherung als neuen Zweig der Sozialversicherung. Eine ganze Reihe von weiteren geplanten Gesetzen, wie beispielsweise ein Arbeitsschutzgesetz, ein Arbeitsvertragsgesetz und andere Spezialgesetze, konnten wegen der Parteienzersplitterung und der Zunahme von republikfeindlichen Kräften im Reichstag nicht mehr verabschiedet werden. Wenn auch die Zersplitterung und Unübersichtlichkeit des Arbeitsrechts mit den vielen hinzugekommenen Schutzgesetzen nicht abnahm, wurden den Arbeitnehmer vermehrt Rechtspositionen zugestanden.

V. Das Arbeitsvertragsrecht in der Weimarer Zeit

Während somit auf dem Gebiet der Arbeitsschutzgesetzgebung eine ganze Fülle von Verordnungen und Einzelgesetzen ergingen, blieb das Arbeitsvertragsrecht hiervon weitestgehend unberührt.

Nach dem ersten Weltkrieg rückten wieder die älteren deutschrechtlichen Grundsätze von Treue und Fürsorge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Mittelpunkt, womit die persönlichen Bindungen zwischen beiden Parteien stärker betont werden sollten. Man bezeichnete dies auch als personenrechtlichen Einschlag. Diese Entwicklung ging auf Otto von Gierke zurück, der schon kurz nach Inkrafttreten des BGB heftige Kritik an der Regelung des Arbeitsvertragsrechts und am Verständnis des Arbeitsverhältnisses als schuldrechtliches Austauschverhältnis geübt hatte. Nach seiner Ansicht lag der Ursprung des deutschrechtlichen Dienstvertrages im Personenrecht; sein Vorläufer und Keim sei der Treudienstvertrag gewesen. Unter Rückgriff auf diesen deutschrechtlichen Treudienstvertrag war der Arbeitsvertrag für ihn deswegen ein Schuldvertrag besonderer Art, durch welchen sich ein in persönlicher Abhängigkeit befindlicher Mensch in die Verfügungsmacht eines anderen begeben (personenrechtliches Herrschaftsverhältnis). Dabei entstehe - so Gierke - stets eine persönliche Treueverpflichtung. Diese Ansicht von Gierkes widersprach aber der tatsächlichen Entwicklung des Arbeitsvertragsrechtes, die vom Grundsatz des freien Arbeitsvertrages und des Arbeitsverhältnis als Ausfluß der Privatautonomie ausgegangen war.

Einen Schritt weiter in seiner Kritik ging Potthoff, nach dessen Meinung die abhängige Arbeit den Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingliedere und deshalb kein schuldrechtliches Austauschverhältnis, sondern ein personenrechtliches Organisationsverhältnis entstehe. In seinen Augen war der Arbeitsvertrag seiner Rechtsnatur nach ein eigener Vertragstypus und kein Unterfall des Dienstvertrages.

Zwar kam es durch diese Kritik nicht zu einer dogmatischen Neuorientierung, doch bezeichnete man den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Weimarer Zeit deswegen als Schuldvertrag mit personenrechtlichem Einschlag.. Konsequenz dieser Auffassungen war es, daß das Vertragsprinzip zunehmend in Frage gestellt wurde und eine Herauslösung des Arbeitsvertrages aus dem Zivilrechtssystem begann. So war insbesondere Sinzheimer ein entschiedener Verfechter einer Ausgrenzung

des Arbeitsrechts aus dem bürgerlichen Recht und forderte schon 1914, das Arbeitsrecht vom allgemeinen bürgerlichen Recht möglichst zu emanzipieren.

Im weiteren Verlauf kam es zu starken Einschränkungen der individuellen Vertragsautonomie. Dies hatte seine Ursache zum einen in dem vermehrt hervorgetretenen Kollektivgedanken und zum anderen in den zahlreich erlassenen Arbeitsschutzbestimmungen.

Was die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechtes in dem in Art. 157 Abs. 2 WRV aufgestellten Gebot betrifft, war zwar der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes von einem eigens dafür eingesetzten Arbeitsrechtsausschuß fertiggestellt worden, doch kam trotz vielseitiger Diskussion auch über diesen Entwurf ein Konsens nicht zustande.

D. Die Zeit des Nationalsozialismus (1933-1945)

Als im Oktober 1929 in den USA die Weltwirtschaftskrise ausbrach und mit der Phase der Präsidialkabinette eine Verfassungskrise der Weimarer Republik deutlich wurde, begann der Aufstieg der Nationalsozialisten, der in der nationalsozialistischen Machtergreifung am 30. Januar 1933 seinen vorläufigen Höhepunkt fand. Dieser Rückschlag für die junge Weimarer Demokratie bedeutete auch für das Arbeitsrecht eine Abkehr von der Einführung demokratischer Elemente. Die nationalsozialistische Diktatur stellte daher eine Zäsur in der bisherigen Arbeitsrechtsentwicklung dar, so daß dieser Zeitabschnitt gesondert zu betrachten ist.

I. Der Einfluß des Nationalsozialismus auf das Arbeitsvertragsrecht

Während das kollektive Arbeitsrecht auf der Grundlage des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) vom 20.1.1934, das das Arbeitsrecht durch Unterordnung unter das Führerprinzip und Betonung des Gemeinschaftsgedankens mit der nationalsozialistischen Ideologie in Einklang brachte, vollkommen beseitigt wurde, blieb das Arbeitsvertragsrecht in seinen wesentlichen Grundsätzen unangetastet. Ob die Entwicklung des Individualarbeitsrechts unter dem nationalsozialistischen Regime eher positiv oder negativ zu sehen ist, wurde in der Literatur nicht einheitlich beurteilt. Ungeachtet dessen sind auch im Arbeitsvertragsrecht - wie noch aufzuzeigen sein wird - die Auswirkungen der nationalsozialistischen Ideologie spürbar.

So schränkten insbesondere die vielfältigen Veränderungen im kollektiven Arbeitsrecht den Gestaltungsspielraum der Vertragsfreiheit in einem bedenklichen Maße ein. Dies geschah beispielsweise durch eine einseitige Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen sowie durch Einführung der Dienstverpflichtung und Zwangsarbeit nach Kriegsbeginn, womit die freie Wahl des Arbeitsplatzes ausgeschlossen wurde. Faktisch bestand somit keine Abschluß -und Inhaltsfreiheit mehr. Die nationalsozialistische Ideologie hatte auch Auswirkungen auf die Beurteilung der Rechtsnatur von Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis.

1. Die Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis

Bis in die dreißiger Jahre hatte man das Arbeitsverhältnis als ein schuldrechtliches Austauschverhältnis betrachtet. Infolge der Anpassung auch des Arbeitsrechts an die nationalsozialistische Ideologie setzte dann eine Neubewertung der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses mit stärkerer Ausprägung von gemeinschafts- bzw. personenrechtlichen Elementen ein, so daß das Vertragsprinzip zunehmend verdrängt wurde. Ziel der Betonung des Gemeinschaftsgedankens war es, den natürlichen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu überspielen.

Die Theorie vom Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis stieg mit dem nationalsozialistischen Arbeitsordnungsgesetz zur herrschenden Lehre auf, reichte aber weit bis in die Zeit Otto von Gierkes und seinem deutschrechtlichen Treuedienstvertrag zurück. Begründet wurde die gewandelte Sichtweise von der Rechtsnatur damit, daß der Arbeitgeber in enger persönlicher Beziehung zum Arbeitnehmer stehe und deshalb ein Rechtsverhältnis besonderer Art begründet werde, das sich nicht allein auf die schuldrechtlichen Pflichten beschränke. Das Arbeitsverhältnis wurde daher nicht mehr als einzelne schuldrechtliche Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verstanden, sondern sollte in einer alle Arbeitsverhältnisse umfassenden personenrechtlichen Gemeinschaft aufgehen. Dies widersprach aber der liberalistischen Auffassung vom Arbeitsvertrag als gegenseitigen schuldrechtlichen Vertrag, der auf den Austausch von Lohn und Arbeit gerichtet ist, und führte zur Auseinandersetzung über die Entstehung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Vertretern der Vertrags- und der Eingliederungstheorie. Die Vertragstheorie ging davon

aus, daß Grundlage für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses der Arbeitsvertrag sei. Der Gemeinschaftsgedanke fand dadurch Berücksichtigung, daß als Vertragszweck nicht mehr der vermögensrechtliche Austausch, sondern die Begründung des personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses angesehen wurde. Demgegenüber war dafür nach den Vertretern der Eingliederungstheorie ein zweigliedriger Gesamttatbestand erforderlich: zum einen die tatsächliche Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers (Eingliederung in Betrieb) und zum anderen die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierüber.

Im Ergebnis aber bestand zwischen beiden Theorien fast kein Unterschied, was sich bei der problematischen Behandlung fehlerhafter Arbeitsverträge daran zeigte, daß beide Theorien übereinstimmend davon ausgingen, daß nach Arbeitsaufnahme eine Lösung des Arbeitsverhältnisses nur für die Zukunft in Frage komme. Letztlich setzte sich die Vertragstheorie durch und wurde als herrschende Lehre auch vom Reichsarbeitsgericht vertreten. Infolgedessen sah man den Arbeitsvertrag während der Zeit des Nationalsozialismus als einen gemeinschaftsbegründenden bzw. personenrechtlichen Vertrag an, der dem Gesellschaftsvertrag gleichkam. Demzufolge trat eine Abkoppelung vom Schuldrecht des Zivilrechts ein, indem die Regelungen des allgemeinen Teils und des allgemeinen Schuldrechts des BGB keine Anwendung mehr finden sollten.

2. Die Lehre vom personenrechtlichen Gliedschaftsverhältnis

Eine von der traditionellen Lehre abweichende und noch stärkere zur NS-Ideologie tendierende Auffassung vertrat Wolfgang Siebert mit seiner Ansicht vom personenrechtlichen Gliedschaftsverhältnis. Sein Anliegen war es, das Arbeitsrecht von der Zivilrechtsdogmatik zu lösen und seine Grundlage in dem nationalsozialistischen Gedankengut zu erklären. Dabei sollte das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit den Maßstab für die Geltung des bisherigen Rechts bilden. Das Arbeitsverhältnis sollte stattdessen aus dem Gegenseitigkeitsverhältnis, wie es sich im BGB befindet, herausgelöst werden und durch ein Treueverhältnis ersetzt werden. Mit dem Rückgriff auf ein konkretes Ordnungsdenken folgte er der Eingliederungstheorie, wonach das Arbeitsverhältnis seine Ordnung nicht mehr aus den BGB-Regeln herleiten sollte; sondern vielmehr durch die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft als Realakt

entstehe. Nach Sieberts Ansicht sei das Arbeitsverhältnis die „Verwirklichung und unmittelbare Erscheinungsform der Betriebsgemeinschaft und Gliedstück einer konkreten Gemeinschaftsordnung“. Für eine solche Gemeinschaft sei es - so Siebert - aber unvereinbar, sie den Vorschriften des BGB unterzuordnen, da dessen Regelungen überwiegend auf individualistisch-vermögensrechtlichem Charakter beruhen.

Diese völlig andere Auffassung von der Einordnung des Arbeitsverhältnisses führte zu erheblicher Kritik. Insbesondere die Vertreter der Vertragstheorie - namentlich Hueck und Nipperdey - hielten an ihrer eigenen Beurteilung vom Vertrag als Grundlage für das Arbeitsverhältnis fest.

3. Der Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis (1938)

Die Ablehnung der Lehre vom personenrechtlichen Gliedschaftsverhältnis spiegelte sich auch im Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis (AVGE) wider, auf den im folgenden näher eingegangen wird. Schon während der Ausarbeitung des AOG, aus dem der neue Gemeinschaftscharakter hervortrat, beschloß man im Reichsarbeitsministerium, das Individualarbeitsrecht in seinen wesentlichen Regelungen neu zu gestalten. Auf Grund dessen nahm im Januar 1934 der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für deutsches Recht unter dem Vorsitz von Alfred Hueck seine Arbeit an der Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechts auf und legte im Mai 1938 einen Entwurf über ein Gesetz über das Arbeitsverhältnis (AVGE) vor. Ziel des 128 Paragraphen umfassenden Entwurfes war es einerseits, die Auffassung vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis in Form eines neuen Gesetzes der schuldrechtlichen Lösung des BGB gegenüberzustellen und andererseits, das Individualarbeitsrecht zu vereinheitlichen. Dennoch hielten die Verfasser des Entwurfes daran fest, daß die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag erfolge (§ 1 Abs. 2 AVGE) und die Vorschriften des BGB grundsätzliche Anwendung finden sollten, womit man sich ganz im Sinne der Vertragstheorie entschied. Letztlich erlangte dieser Gesetzesentwurf wegen des Widerstandes der Deutschen Arbeitsfront und der sich zuspitzenden kriegerischen Auseinandersetzung keine Gesetzeskraft. Trotzdem leistete er für die Diskussion um die Einordnung des Arbeitsverhältnisses und die Festigung der Rechtsprechung einen erheblichen Beitrag.

4. Der Entwurf einer Regelung der Arbeit (1942)

Vor dem Hintergrund der nationalsozialistischen Ideologie wurde in der Rechtslehre auch die Reformierung des liberalen Zivilrechts durch die Schaffung eines einheitlichen Volksgesetzbuches gefordert. In diesem Volksgesetzbuch sollte nach der Vorstellung des Hauptausschusses für die Erarbeitung des Volksgesetzbuches auch das Arbeitsvertragsrecht Einklang finden. Unter Vorsitz von Hueck und Nikisch legte der Arbeitsrechtsausschuß 1942 den Entwurf einer Regelung der Arbeit vor, der die grundsätzlichen Regelungen des Entwurfes über das Arbeitsverhältnis von 1938 enthielt. Jedoch erlangte auch dieser Entwurf infolge des Kriegszustandes keine Gesetzeskraft.

II. Der weitere Ausbau des Arbeitsschutzrechtes durch den NS-Gesetzgeber

Ein weiterer Schwerpunkt in der Entwicklung des Individualarbeitsrechtes dieser Epoche war die Verstärkung des Arbeitsschutzes unter der NS-Gesetzgebung. Bereits vor Kriegsbeginn entstand eine neue Arbeitszeitordnung (1938), die auf eine Rechtsbereinigung, aber auch auf die Ordnung des Rechts der Arbeitszeit abzielte und noch bis 1994 Gültigkeit hatte sowie ein Jugendschutzgesetz. Dieses Gesetz verfolgte nach seiner Präambel den Zweck, „alle Jugendliche zu seelisch und körperlich gesunden Volksgenossen zu erziehen“ und entsprach somit ganz den Vorstellungen Hitlers von der Erziehung im sogenannten „völkischen Staat“, nämlich dem „Heranzüchten“ kerngesunder Körper“.

Als mit dem Angriff auf Polen im September 1934 der Krieg ausbrach, erweiterte man wegen der vermehrten Frauenarbeit den Mutterschutz in umfangreicher Art. Der Grund dafür lag in der Sorge um den militärischen Nachwuchs. Eine wichtige Aufgabe der nationalsozialistischen Erziehung war es nämlich immer gewesen, daß die Mädchen bzw. Frauen ihre Mutterrolle wahrnehmen konnten und dem Vaterland Kinder schenkten.

Das bisherige Kündigungsschutzrecht, welches auf dem Betriebsrätegesetz von 1920 aufbaute, wurde durch die §§ 56ff. Arbeitsordnungsgesetz (AOG) entsprechend der Gemeinschaftsideologie angepaßt und weiterentwickelt. Dabei legte die Rechtsprechung die Begriffe der AOG „wichtiger Grund“ und „unbillige Härte“ extensiv aus, was damit begründet wurde, daß sich die Gemeinschaft vor Störern (auch „Volksschädlinge“

genannt) schützen müsse. Jedes gemeinschaftswidrige Verhalten konnte daher einen wichtigen Grund darstellen, so z.B. die hartnäckige Verweigerung des deutschen Grußes. In der Kriegsphase wurden nur noch wenige, ausnahmslos kriegswichtige Arbeitsrechtsvorschriften erlassen. Wegen der Kriegsvorbereitung und -durchführung nahm der NS-Staat zunehmend Einfluß auf die Arbeitsbedingungen bis hin zur vollständigen Kontrolle..

E. Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1949)

Die bedingungslose Kapitulation der deutschen Wehrmacht am 8. Mai 1945 und die vollständige Besetzung durch alliierte Truppen führte zum Zusammenbruch des Nationalsozialismus und auch des deutschen Nationalstaates; man sprach auch von der „Stunde Null“. In sozialer Hinsicht brachte dies eine Reihe von Problemen und Zwangslagen mit sich. Auch im Arbeitsrecht, vor allem im kollektiven Arbeitsrecht, stand man nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches vor einem Neubeginn, da die Nazi-Diktatur die freiheitliche Arbeitsverfassung beseitigt und die Tarifautonomie durch Führerprinzip und Betonung des Gemeinschaftsgedankens ersetzt hatte.

Als Folge der militärischen Besetzung durch die Alliierten teilte man Deutschland in vier Besatzungszonen auf..Damit waren auch die Regierung und die Verwaltung auf die Alliierten mit ihren Oberbefehlshabern in den einzelnen Zonen übergegangen. Demzufolge wirkten die Besatzungsmächte fortan stark auf die Rechtsgestaltung, insbesondere auf das Arbeitsrecht, in ihren jeweiligen Zonen ein. Zahlreiche Gesetze mit nationalsozialistischem Gedankengut und Restriktionen mußten außer Kraft gesetzt werden, doch konnte man das bisher geltende Recht nicht einfach für nichtig erklären, so daß erst allmählich mit der Durchsetzung von Reformen begonnen wurde. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wurde deswegen erst im Dezember 1946 mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 40 aufgehoben.

In der folgenden Zeit wurde zügig mit der Wiederherstellung des kollektiven Arbeitsrechts begonnen. Ein entscheidender Schritt auf diesem Weg war die Wiedezulassung der Gewerkschaften. Im übrigen erließ der Kontrollrat eine Vielzahl von Gesetzen mit arbeitsrechtlichem Inhalt, wie z.B. die Wiedereinführung der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21, ein Betriebsrätegesetz durch

das Kontrollratsgesetz Nr. 22 sowie die Wiedereinführung des Schlichtungsverfahrens durch das Gesetz Nr. 35.

Diese vom Kontrollrat erlassenen Gesetze waren meist aber nur Rahmenbestimmungen, die der Ausfüllung und Durchführung durch die einzelnen Besatzungsmächte bedurften. Diesen kam daher die maßgebliche Gestaltungskraft zu. Da die ideologischen Gegensätze zwischen der Sowjetunion und den westlichen Besatzungsländern immer deutlicher hervortraten, begann eine unterschiedliche Entwicklung beim Aufbau einer neuen Staats- und Gesellschaftsordnung, was auch auf das Arbeitsrecht starken Einfluß hatte.

Während in den westlichen Zonen an liberale Grundsätze sowie an die Fortsetzung der Entwicklung des Arbeitsrechts der Weimarer Zeit angeknüpft wurde, setzte sich in der sowjetischen Zone mit Einführung der Planwirtschaft und des Vordringens „volkseigener Betriebe“ eine starke staatliche Kontrolle des Arbeitsrechts durch. Wie schon im Nationalsozialismus wurde eine noch viel ausgeprägtere Harmoniekonzeption verwirklicht. Sogar in das individuelle Arbeitsrecht griff die Sowjetische Militäradministration (SMAD) mit ihrem Befehl zum Erlaß einer Arbeitsordnung ein. Im Rahmen der Demontage zur Erlangung von Reparationsleistungen beutete man die Arbeitnehmer regelrecht aus.

Die Länder der Westzonen, denen von den Besatzungsmächten ein großes Maß an Selbstverwaltung und Selbstverantwortung gewährt wurde, entfalteten im Gegensatz zur zentralistisch regierten Ostzone eine rege gesetzgeberische Tätigkeit im Arbeitsrecht, womit aber auch seit dem Wegfall des Reichsarbeitsgericht eine störende regionale Rechtszersplitterung einherging.

F. Die Zeit während der Teilung Deutschlands (ab 1949)

Mit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland am 23. Mai 1949 und der Deutschen Demokratischen Republik am 7. Oktober 1949 wurde Deutschland für unabsehbare Zeit geteilt. Infolgedessen entwickelten sich auch vollkommen unterschiedliche Rechtssysteme. Die beeinflusste auch das Arbeitsrecht.

I. Die Entwicklung in der Deutschen Demokratischen Republik

Die mit der Gründung der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) in Art. 9 Abs. 3 Satz 2 der DDR-Verfassung festgelegte Planwirtschaft führte zur Entwicklung eines von

der sozialistischen Gesellschaftsordnung geprägten Arbeitsrechts, das auf Gleichheit beruhen und soziale Sicherheit bieten sollte. Im Gegensatz zur Bundesrepublik hatte sich die DDR schon in Art. 18 ihrer Verfassung von 1949 zur Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts verpflichtet.

Diese Entwicklung begann mit der Verabschiedung des Gesetzes der Arbeit vom 19.4.1950, durch das an die schon während der Besatzungszeit erfolgten sozial-ökonomischen Veränderungen angeknüpft wurde und mit dem die weitere Angleichung des Arbeitsrechts an die sozialistische Volkswirtschaft erreicht werden sollte und wurde mit dem Gesetzbuch der Arbeit (GBA) im Jahre 1961, das aufgrund eines Beschlusses der SED erlassen wurde, fortgesetzt. An dessen Stelle trat 1977 das Arbeitsgesetzbuch als drittes arbeitsrechtliches Gesetzgebungswerk, das mit seinen 300 Paragraphen dem bisherigen Charakter des Gesetzbuches der Arbeit als ein bloßes Rahmengesetz entgegenwirken sollte und sich durch eine verständlichere Ausdrucksweise und einen größeren Umfang auszeichnete. Es galt für alle Arbeiter und Angestellten. Da das sozialistische Gemeineigentum an Produktionsmitteln die Voraussetzung für die Arbeitsbeziehungen war, betrachtete man den Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als überwunden, so daß das Arbeitsrecht der DDR nicht auf den Ausgleich entgegengesetzter Interessen, sondern auf eine Fortentwicklung der sozialistischen Gesellschaft gerichtet war. Diese Grundausrichtung prägte vor allem auch das Kollektiv- und Individualarbeitsrecht.

So existierte im Arbeitsgesetzbuch keine Aufgliederung in Individual -und Kollektivarbeitsrecht, wie dies in der Bundesrepublik der Fall war, da dies eben dem Wesen des DDR-Arbeitsrechts widersprochen hätte. Durch einzelne arbeitsrechtliche Gesetze sicherte man entsprechend dieses Grundverständnisses ein hohes arbeitsrechts- und sozialrechtliches Schutzniveau. So wurde in Art. 24 der DDR-Verfassung ein Recht auf Arbeit gewährleistet, das aber nicht einklagbar war.

Damit war jedoch gleichzeitig eine starke Einschränkung der Vertragsfreiheit - sowohl hinsichtlich des Abschlusses als auch der Inhaltsgestaltung des Arbeitsvertrages - verbunden.

Der Einzelarbeitsvertrag war deshalb faktisch ohne irgendeine Bedeutung. In den abgeschlossenen Arbeitsverträgen wurde lediglich die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme als notwendiger Vertragsinhalt festgelegt, weitere Vereinbarungen waren nur im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zulässig. Neben dieser geringen Ausprägung von individualrechtlichen Regelungen im Arbeitsgesetzbuch existierte auch kein kollektives Arbeitsrecht im westlichen Sinne. Die Tariflöhne wurden vom Ministerrat festgelegt, auf betrieblicher Ebene wurden alle gewerkschaftlich organisierten Werkträgigen zur sogenannten Betriebsgewerkschaftsorganisation (BGO) zusammengefaßt. Die Arbeitsverfassung der DDR war im Ergebnis, ähnlich der des Nationalsozialismus, durch eine Gemeinschafts- und Harmoniekonzeption gekennzeichnet, in deren Mittelpunkt angeblich der arbeitende Mensch stand.

II. Die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland knüpfte man nach deren Gründung zügig an die Rechtslage der Weimarer Republik an, woraus sich das in großen Teilen noch heute geltende Arbeitsrecht entwickelte. Zunächst war der Gesetzgeber aber bemüht, das durch die Besatzungszeit entstandene partikularistische Arbeitsrecht in der Hauptsache wieder zu vereinheitlichen. Die Möglichkeit dazu bot ihm die in Art. 74 Nr. 12 GG niedergelegte konkurrierende Gesetzgebungskompetenz über das gesamte Arbeitsrecht. Im Bereich des Individualarbeitsrechts war man bestrebt, die schutzwürdigen Positionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch entsprechenden Einzelgesetze in Einklang zu bringen. Damit war der Ausbau des Arbeitsschutzrechtes und der sozialrechtlichen Absicherung der Arbeitnehmer verbunden.

1. Die Bemühungen um Vereinheitlichung des durch Besatzungsrecht zersplitterten Arbeitsrechts

So strebte man gerade in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine Vereinheitlichung an, um die Rechtszersplitterung in den einzelnen Zonen in den Jahren nach 1945 zu beseitigen. Die unmittelbare Nachkriegszeit war durch eine unterschiedliche Gesetzgebung in den Ländern und ein Auseinanderstreben der Rechtsprechung der einzelnen Landesarbeitsgerichte in wichtigen Rechtsfragen gekennzeichnet. Dies lag daran, daß

einige Länder nach der Wiederherstellung der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21 von 1946, das nur die Zuständigkeit und Besetzung der Gerichte regelte, eigene Arbeitsgerichtsgesetze erlassen hatten.

Ein wichtiger Schritt zu wieder mehr Rechtseinheit auch im Arbeitsrecht war das von den Alliierten erlassene Besatzsatzungsstatut vom 21. September 1949, das dem Bund und den Ländern die volle gesetzgebende, vollziehende und rechtsprechende Gewalt übertrug.

Durch Art. 96 I GG (heute: Art. 95 I GG) wurde dann die verfassungsrechtliche Entscheidung für ein Rechtssystem mit mehreren selbständigen Zweigen der Gerichtsbarkeit, darunter auch eine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit, gelegt. Ebenso wurde dadurch bestimmt, daß für jeden Zweig der Gerichtsbarkeit ein oberster Gerichtshof des Bundes und damit eine Revisionsinstanz zu errichten ist. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutete dies, daß erstmals ein dreistufiger, selbständiger Instanzenzug gewährleistet werden sollte. Diese Entscheidung für die Selbständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit wurde schließlich mit der Verkündung des Arbeitsgerichtsgesetzes am 3.9.1953 in die Tat umgesetzt. Ihren Abschluß fand die Entwicklung einer eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit mit der Errichtung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) als oberstem Gerichtshof des Bundes in Kassel im Jahre 1954. Dadurch konnte fortan eine größtmögliche Einheitlichkeit in der Rechtsprechung gewährleistet werden. Im Jahre 1979 wurde das Arbeitsgerichtsgesetz zum Zwecke der Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens grundlegend novelliert.

2. Die Entwicklung und Reformen im Arbeitsschutz -und Arbeitsvertragsrecht

a) Allgemein

Ein weiterer wichtiger Schritt zu einer Vereinheitlichung war das Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951, das in seinen wesentlichen Grundzügen noch heute Geltung hat. Es beseitigte die oben beschriebene Unübersichtlichkeit und Rechtsunsicherheit und stärkte die Stellung der Arbeitnehmer, die nun sozial ungerechtfertigten Kündigungen mit dem Ziel der Feststellung entgegentreten konnten, daß das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Im übrigen wurde ein Großteil des Arbeitsschutzrechtes aus der Zeit des Nationalsozialismus übernommen, so daß kein völliger Neuanfang notwendig war. In der

Folgezeit wurden weitere wichtige Arbeitsschutzgesetze erlassen, die größtenteils bis heute fortwirken. So wurde das Recht der Heimarbeit im Heimarbeitsgesetz vom März 1953 neu geregelt. Damit wurde den wirtschaftlich abhängigen Heimarbeitern ein umfassender Schutz gewährt. Darüber hinaus wurde mit dem Mutterschutzgesetz von 1952 (neugefaßt: 1968/76) der Mutterschutz erheblich erweitert. Damit wurde eine Beschäftigung unmittelbar vor und nach der Geburt verboten, der Arbeitsplatz jedoch weiter garantiert. Diese individualschützende Tendenz zeigte sich ebenfalls im 1956 erlassenen Ladenschlußgesetz, im Bundesurlaubsgesetzes von 1963 mit seiner Festschreibung eines Mindesturlaubs sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz 1976, das minderjährige Arbeitnehmer vor überlangen Arbeitszeiten schützte.

Im Hinblick auf die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts entstand in der Bundesrepublik nun vor allem bei den Gewerkschaften der Wunsch, endlich eine Kodifikation in Form eines Arbeitsgesetzbuches zu erarbeiten. Daraufhin beschloß der Bundestag 1959 einstimmig, daß die Bundesregierung mit den Vorarbeiten zu einem Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches beginnen sollte. Die Arbeiten hierzu wurden jedoch bald wieder eingestellt, als man feststellte, daß sich ein Arbeitsgesetzbuch als Gesamtkodifikation nicht in einem Guß verwirklichen ließe, sondern erst eine Vereinheitlichung und Bereinigung in Teilbereichen erfolgen müsse. Daher wurde im August 1969 das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz verabschiedet, das die zersplitterte Gesetzesregelung im Kündigungsrecht wenigstens teilweise bereinigte. Ein zweites geplantes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz wurde trotz des Vorliegens eines Referentenentwurfes nicht erlassen, nachdem die neue sozial-liberale Koalition unter Bundeskanzler Brandt 1969 angekündigt hatte, das unübersichtliche Arbeitsrecht in einem Arbeitsgesetzbuch zusammenzufassen. Daraufhin erarbeitete eine Sachverständigenkommission im Jahre 1970 einen Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes, der das gesamte Arbeitsvertragsrecht einschließlich der Formulierung arbeitsrechtlicher Grundrechte enthielt. Aber auch dieser Entwurf wurde aufgrund der ablehnenden Haltung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände nicht Gesetz. Im Juni 1981 erfolgte deswegen schließlich die Auflösung der Kommission, und die Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches gelang auch dieses Mal nicht.

b) Der Einfluß durch die Schaffung der Europäischen Gemeinschaft

Daneben wurde das Arbeitsschutz- und das Arbeitsvertragsrecht durch den europäischen Integrationsprozeß in zunehmendem Maße beeinflusst. Es bildete sich mehr und mehr ein Europäisches Arbeitsrecht heraus. Die geschichtlichen Wurzeln dieses Europäischen Arbeitsrechts gehen auf die Gründung der Europäischen Gemeinschaften durch den Abschluß der römischen Verträge von 1951 und 1957 zurück. Während die Anfangszeit noch von großer Zurückhaltung geprägt war, entwickelten sich mit dem EURATOM-Vertrag erste arbeitsrechtliche Sondernormen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa.

Seit Beginn der sechziger Jahre erkannte man schließlich die Notwendigkeit für die Schaffung eines einheitliches Europäischen Arbeitsrechts. Deswegen wurde die Freizügigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa durch die Gründung eines Europäischen Sozialfonds im September 1960 verbessert. Dem europäischen Arbeitsrecht wurde ein eigener Stellenwert beigemessen. Die Zeit zwischen 1974-1980 wird deshalb als die „Blütezeit des Europäischen Arbeitsrechts“ bezeichnet, da wegen des wirtschaftlichen Wachstums eine Vielzahl von Richtlinien und Verordnungen im Individualarbeitsrecht ergingen, beispielsweise zur Gleichbehandlung von Männer und Frauen im Arbeitsleben, zum Gesundheitsschutz und sozialen Schutz der Arbeitnehmer. Neue Impulse entstanden für das Europäische Arbeitsrecht mit der Verabschiedung der einheitlichen europäischen Akte (EEA) im Jahre 1986, die das bisher nur bruchstückhaft existierende Europäische Arbeitsrecht der Verträge ergänzte.

Von fundamentaler Bedeutung war schließlich der Abschluß einer Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer in der Form eines völkerrechtlichen Vertrages im Dezember 1989. Sie enthielt unter anderem neben schon bisher festgelegten Rechtspositionen (Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz) die freie Wahl und Ausübung des Berufes, die Garantie einer Mindesthöhe des Arbeitsentgeltes sowie die einheitliche Festlegung der Dauer der wöchentlichen Ruhezeiten und des Jahresurlaubs.

3. Der Wandel zum schuldrechtlichen Austauschverhältnis

In gleicher Weise wie das Arbeitsschutzrecht entwickelte sich ebenso das Arbeitsvertragsrecht unter Austausch nationalsozialistischer Begriffe und Begründungen weiter. Trotz der Aufhebung des Arbeitsordnungsgesetzes durch den Alliierten Kontrollrat im Dezember 1946 vertraten Rechtsprechung und Lehre jedoch noch bis in die sechziger Jahre die Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis, die das Arbeitsverhältnis seiner Rechtsnatur nach wegen der persönlichen Verbundenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis verstanden. Praktische Folgen für die dogmatische Einordnung des Arbeitsverhältnisses wurden hieraus aber nicht gezogen. So ging man aufgrund der dogmatischen Stellung des Gesellschaftsvertrages und des Arbeitsvertrages im BGB davon aus, daß der Begriff des Schuldrechts weit zu verstehen sei und in der Begründung einer Gemeinschaft kein Gegensatz zum Schuldvertrag bestehe. Überwiegend wurde der Arbeitsvertrag - ganz im Gegensatz zur herrschenden Lehre während der Geltung des AOG bis 1945 - als gegenseitiger, schuldrechtlicher Vertrag angesehen, der auf den Austausch von Arbeit gegen Entgelt gerichtet ist, und für den prinzipiell die Vorschriften des BGB Geltung finden sollten

Die Konstruktion eines personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses wurde zunehmend für die Begründung der Treue- und Fürsorgepflicht als nicht notwendig erachtet und als dogmatisch unzutreffend kritisiert. Erhebliche Bedenken wurden an den Begriffen „personenrechtlich“ und „Gemeinschaft“ wegen ihrer unklaren Bedeutung geäußert. Nach der Ansicht Farthmanns und anderer Vertreter setze eine Gemeinschaft von der ursprünglichen Funktion her immer notwendig voraus, daß ein bestimmtes Zusammenwirken zu einem gemeinsamen Zweck oder aufgrund einer gemeinsamen Idee bestehe. Diese Identität der Interessen sei beim Arbeitsverhältnis aber gerade nicht vorhanden, da im Normalfall der Arbeitnehmer zur Erzielung seines Lohns und der Arbeitgeber zur Maximierung seines Gewinns in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind. Infolge dieser gegensätzlicher Interessenlage bestehe auch ein grundsätzlicher Unterschied zum Gesellschaftsverhältnis, das sich durch eine echte Identität der Interessen auszeichne. Aus diesen Gründen sei deswegen der Begriff „Gemeinschaft“ zur Kennzeichnung des Arbeitsverhältnisses nicht verwendbar. Am Begriff

„personenrechtlich“ wurde vielfach beanstandet, daß in Großbetrieben von über 1000 Arbeitnehmern wohl kaum noch von einer persönlichen Verbundenheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesprochen werden könne. In Kleinbetrieben oder im Handwerk sei diese vielleicht teilweise vorhanden, für das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber könne eine persönliche Verbundenheit aber nicht als besonderes Merkmal angesehen werden.

Als problematisch angesehen wurde des weiteren auch die Abgrenzung zu den schuldrechtlichen Elementen des Arbeitsverhältnisses. So enthält die Gesellschaft im Sinne der §§ 705ff. BGB, die im Schuldrecht des BGB geregelt und als Schuldverhältnis konzipiert ist, mit dem Gesamthandsprinzip ein besonderes personenrechtliches Element, das sie als Personengesellschaft hervortreten läßt. Ein derartiges Element läßt sich im Arbeitsvertrag nicht finden. Nicht zuletzt wird der Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis auch vorgehalten, daß sie wegen der mit ihr verbundenen Verdrängung des Vertragsprinzips im Widerspruch zum geltenden Recht stehe. Aus all diesen vorgebrachten Bedenken zog man die Schlußfolgerung, daß sich der Begriff „personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“ zur Kennzeichnung der Beziehungen zwischen den Parteien eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr aufrechterhalten läßt.

Gegen Ende der sechziger Jahre setzte daher ein Meinungsumschwung in der dogmatischen Einordnung des Arbeitsverhältnisses ein, wonach dieses als schuldrechtliches Austauschverhältnis bzw. Dauerschuldverhältnis verstanden wurde, das auf den Austausch von Arbeit gegen Entgelt gerichtet ist und grundsätzlich unter die BGB-Regeln fällt. Um deutlich zu machen, daß sich dieses Rechtsverhältnis nicht nur im bloßen Austausch vermögenswerter Leistungen erschöpft, sondern daß auf der Arbeitnehmerseite eine menschliche Persönlichkeit zum Gegenstand der vertraglichen Beziehungen gemacht worden ist, wurde weiterhin eine personale Struktur des Arbeitsverhältnisses anerkannt. Dieser personale Charakter sollte sich auch daran zeigen, daß der Arbeitnehmer beim Arbeitsverhältnis im Unterschied zu den gewöhnlichen vermögensrechtlichen Schuldverhältnissen Vertragspartner und Vertragsinhalt zugleich sei. Das Arbeitsverhältnis gehöre danach zu den personenbezogenen Vertragsverhältnissen, ohne aber seinen schuldrechtlichen Charakter aufzugeben.

G. Von der Wiedervereinigung bis zur Gegenwart

I. Die Veränderungen infolge der Wiedervereinigung

Gegen Ende der 80er Jahre zeichnete sich infolge der wachsenden ökonomischen Schwierigkeiten und des Reformdefizits der Zusammenbruch des SED-Regimes in der DDR ab. Dieser Zusammenbruch manifestierte sich in der zunehmenden Fluchtbewegung und mündete in eine friedliche Revolution der DDR-Bürger, die die Mauer zwischen beiden deutschen Staaten zum Einsturz brachte. Damit begann zugleich der Prozeß der Wiedervereinigung zwischen der Bundesrepublik und der DDR, dessen Ziel es war, neben der staatlichen Einheit auch einheitliche Lebensbedingungen und Rechtseinheit für das gesamte Staatsgebiet zu erreichen. Davon wurde auch das Arbeitsrecht und das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht erfaßt.

Diese Rechtsangleichung hatte daher auch für das Arbeitsleben und das Arbeitsrecht große Bedeutung. Der erste Schritt auf diesem Wege war der Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom Mai 1990 zwischen der Bundesrepublik und der DDR, durch welchen die soziale Marktwirtschaft und einer dieser Wirtschaftsordnung entsprechenden Arbeitsrechtsordnung in der DDR eingeführt wurden. Im Bereich des Individualarbeitsrechts wies man der DDR aber noch einen erheblichen eigenen Gestaltungsspielraum zu, um eigenes Recht zu erhalten oder neues deutsches Recht einzuführen. Daher übernahm die DDR im Arbeitsvertragsrecht lediglich das Kündigungsschutzgesetz sowie die Grundzüge der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in ihr Recht. Gemäß der im Staatsvertrag enthaltenen Verpflichtung beseitigte man das sozialistische Gedankengut und änderte das Arbeitsgesetzbuch entsprechend ab. Mit dem Inkrafttreten des Einigungsvertrages (EV) am 3. Oktober 1990, wonach das Grundgesetz sowie das gesamte Bundesrecht in den neuen Ländern - sofern nichts anderes ausdrücklich bestimmt war - eingeführt wurde, fand die deutsche Teilung ein Ende. Für die überwiegende Zahl der übergeleiteten Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht waren im Vertragswerk nur wenige Änderungen und Ergänzungen, jedoch viele Übergangsregelungen vorgesehen. Seit dem Wirksamwerden des Beitritts der DDR gilt im ehemaligen Gebiet der DDR somit im Grundsatz die bundesdeutsche Arbeitsrechtsordnung. Teilweise wurden hiervon befristete und

unbefristete Ausnahmen gemacht. Von großer Bedeutung ist das in Art. 30 Abs. 1 EV enthaltene Gebot an den gesamtdeutschen Gesetzgeber, das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht und den sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz möglichst bald einheitlich zu kodifizieren. Während der Gesetzgeber die beiden letztgenannten Rechtsgebiete mit dem neuen Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz inzwischen gesetzlich geregelt hat, ist er trotz mehrerer vorgelegter Entwürfe seit 1928 und einiger Länderinitiativen der Aufforderung, ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz zu schaffen, immer noch nicht nachgekommen. Ungeachtet dessen ist es im Arbeitsrecht dennoch zu zahlreichen Veränderungen durch Verabschiedung mehrerer Einzelgesetze gekommen. So wurden mit dem Kündigungsfristengesetz vom 7.10.1993 und dem Entgeltfortzahlungsgesetz die unterschiedlichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte im gesetzlichen Arbeitsvertragsrecht beseitigt.

II. Die Auswirkungen durch die Schaffung der Europäischen Union

Neben den Auswirkungen durch die Wiedervereinigung seit 1990 stand auch der Einfluß des europäischen Einigungsprozesses auf das nationale individuelle Arbeitsrecht weiter mit im Vordergrund der Diskussion.

Dadurch, daß man sich mit dem am 1.11.1993 in Kraft getretenen „Maastrichter Vertrag“ zu einer umfassenderen Integration Europas in Form einer politischen Union entschloß, wurde die Harmonisierung sozialer und gesellschaftlicher Unterschiede in den einzelnen Mitgliedsstaaten notwendig, wobei dem Europäischen Arbeitsrecht ein besonderer Stellenwert beigemessen wurde. Durch die Verabschiedung des dem Maastrichter Vertrages angefügtem Protokoll über die Sozialpolitik wurden erstmalig die Zielsetzungen der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte und des Aktionsprogramms in verbindliche Normen umgesetzt. Damit fand eine erhebliche Ausweitung der Kompetenzen des Rates auch auf arbeitsrechtlichem Gebiet, wie z.B. bei Festlegung der Arbeitsbedingungen, der sozialen Sicherheit und dem sozialen Schutz u.ä., statt. Im Arbeitsschutzrecht ist der europäische Einfluß durch Erlaß von Verordnungen und Richtlinien auch in jüngerer Zeit zunehmend vorangeschritten.

III. Der gegenwärtige Stand im Arbeitsvertragsrecht

Der gegenwärtige Stand in der Dogmatik des Arbeitsvertragsrechts ist dadurch geprägt, daß eine Abkehr von der - oben schon beschriebenen - personenrechtlichen hin zu einer wieder schuldrechtlichen Sichtweise von Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis stattgefunden hat. Während man in früherer Zeit noch die Regeln und Prinzipien des bürgerlichen Rechts nicht auf das Arbeitsverhältnis und den Arbeitsvertrag anwenden wollte, so ist heute eine Umkehr dahingehend festzustellen, daß das Arbeitsvertragsrecht in der Zivilrechtsdogmatik eingebettet bleiben müsse. Die überwiegend vertretene Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum versteht den Arbeitsvertrag demzufolge grundsätzlich als Schuldvertrag im Sinne des BGB, und zwar als einen gegenseitigen Austauschvertrag, bei dem sich als Hauptpflichten die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütungszahlung gegenüberstehen. Er stellt nach dem BGB einen Unterfall des Dienstvertrages im Sinne der §§ 611 ff. BGB dar, auf den grundsätzlich die allgemeinen Lehren des bürgerlichen Rechts, insbesondere die des Schuldrechts über gegenseitige Verträge anwendbar sein sollen. Diese Einordnung als Unterfall des Dienstvertrages wird beispielsweise anhand der Vorschriften §§ 621 und 627 BGB deutlich, die beide ein Dienstverhältnis voraussetzen, das kein Arbeitsverhältnis ist. Dementsprechend ist das Arbeitsverhältnis, das Richardi sogar als „Modell des Dienstvertragsrechts“ bezeichnet, ein auf Austausch von Arbeit und Lohn gerichtetes Schuldverhältnis, das nach geltendem Recht eine Erscheinungsform der Privatautonomie ist. Da es durch ein Zeitelement geprägt ist, gehört es zu den Dauerschuldverhältnissen.

Dennoch ist diese heute herrschende Auffassung vom Arbeitsverhältnis nicht unumstritten geblieben. Schon in den achtziger Jahren kam es zu Meinungsstreitigkeiten darüber - ohne aber den schuldrechtlichen Charakter zu verneinen - ob das Arbeitsrecht durch gesellschaftsrechtliche Elemente überlagert oder verdrängt werde. So geht Adomeit von der Grundüberlegung aus, daß das Arbeitsverhältnis ein gemischtes Rechtsverhältnis ist, das aus den Elementen des Dienstvertrages und der BGB-Gesellschaft (§§ 705 ff. BGB) im Sinne einer Innengesellschaft besteht. Aus seiner Sicht werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Grundlage eines gemeinsamen Zweckes, und zwar des Unternehmenszweckes, tätig. Dies geschehe beim Abschluß eines Arbeitsvertrages

dadurch, daß die Koordination von Betriebsleitung und Kapitaleinsatz beim Unternehmer und die Arbeitskraft beim Arbeitnehmer zur Erzielung einer Dividende als gemeinsamer Zweck erfolge. Mit der Einfügung der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers in den Gesamtzweck des Unternehmens werde deren wirtschaftlicher Sinn deutlich. Einer Innengesellschaft stehe auch nicht entgegen, daß der Arbeitgeber nach außen allein auftrete. Die Annahme eines solchen gemischten Rechtsverhältnisses könnte insoweit auch zur Anwendung gesellschaftsrechtlicher Normen führen.

Reuter hingegen erklärt die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses dahingehend, daß, sobald die Arbeit im Zusammenwirken mit anderen Arbeitnehmern erfolge, das Arbeitsverhältnis kein Austauschverhältnis, sondern eine Verbandsbeziehung sei. Der Arbeitnehmer trete, so Reuter, in einen Arbeitsverband ein, in dem de facto alles vorgegeben sei.. Den Arbeitsverhältnissen komme in diesem Fall Gemeinschaftscharakter zu, wobei im Ergebnis die verbandsrechtlichen Regelungen angewendet werden müßten. Sofern die Arbeit aber nicht im Verband mit anderen stattfände, müßte am Arbeitsverhältnis als schuldrechtliches Austauschverhältnis festgehalten.

Gegen die überwiegend vertretene Auffassung, daß der Arbeitsvertrag als schuldrechtlicher Austauschvertrag zu verstehen sei, wird weiterhin vorgetragen, daß der damalige Gesetzgeber das Arbeitsvertragsrecht gar nicht in den bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen mitregeln wollte und daher die bürgerlich-rechtlichen Regelungen nicht ohne weiteres auf das Arbeitsverhältnis anwendbar seien. Vielmehr handelt es sich nach dieser Meinung beim Arbeitsvertragsrecht um Sonderprivatrecht oder um ein eigenständiges Rechtsgebiet neben bzw. außerhalb des BGB. Dem wird aber entgegengehalten, daß in Anbetracht der Entstehungsgeschichte des BGB der Arbeitsvertrag von seiner ursprünglichen Konzeption her ein im § 611 BGB geregelter Austauschvertrag sei. Daß diese Ansicht auch vom heutigen Gesetzgeber vertreten wird, zeigen zahlreiche, vor kurzem ergangene arbeitsrechtliche Vorschriften, die in die §§ 611ff. BGB neu eingefügt oder geändert wurden.

H. Ausblick

Die Entwicklung des Arbeits -und insbesondere des Individualarbeitsrechts ist noch lange nicht abgeschlossen. Wie fast kein anderes Rechtsgebiet befindet sich das Arbeitsrecht in

einem ständigen Prozeß von Anpassung und Vervollständigung. Es ist geradzu geprägt von dem dauerhaften Bemühen um eine verbessernde Weiterentwicklung. Dies wird besonders an der dargelegten umfangreichen Gesetzgebungstätigkeit im Arbeitsschutzrecht deutlich.

Dem entspricht es, daß sich gerade heute in einer Zeit mit hoher Arbeitslosigkeit eine Tendenz hin zu einer Reduzierung von Arbeitnehmerschutz erkennen läßt, um Anreize für Neueinstellungen zu schaffen oder Beschäftigungshemmnisse abzubauen. Dabei nimmt auch die Bedeutung des individuellen Arbeitsvertrages zu Lasten der Kollektivvereinbarungen stetig zu, was unter anderem damit zusammenhängt, daß die Arbeitnehmer infolge der hohen Arbeitslosenquote bereit sind, auch schlechtere Bedingungen als in dem vorgesehenen Tarifvertrag zu akzeptieren. Ferner äußert sich der allgemeine Trend zu mehr Individualismus darin, daß immer mehr Arbeitnehmer die Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Interessen als nicht mehr notwendig erachten und deren Einfluß infolgedessen schwindet. Stattdessen werden die Wirtschafts- und Arbeitswelt und ebenso die Arbeitsbedingungen in verstärktem Maße durch Entwicklungen wie die Globalisierung, die Internationalisierung, die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft, die Flexibilisierung der Arbeitsverträge, der Untergang traditioneller Industriebereiche und die dadurch ausgelöste Beschäftigungskrise beeinflusst.

Was die Schaffung einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes betrifft, so ist es äußerst fraglich, ob es dem gesamtdeutschen Gesetzgeber trotz zahlreicher nicht erfüllter Versprechen und nicht umgesetzter Entwürfe gelingt, die gemäß Art. 30 EV bestehende Verpflichtung in die Tat umzusetzen. Gerade vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Forderungen nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts, der Senkung der Lohnnebenkosten, der Verhinderung von Scheinselbständigkeit usw. wäre eine klare Kodifikation ein wesentlicher Beitrag, um anstelle der nicht überschaubaren „Loseblatt-Existenz“ des Arbeitsrechts und einem Rechtszustand, der nur noch von Spezialisten zu durchschauen ist, mehr Rechtssicherheit zu schaffen und den Beteiligten des Arbeitslebens gezielte Freiheitsräume für ihr wirtschaftliches Handeln zu geben. Natürlich sind die mit solch einem Vorhaben verbundenen Schwierigkeiten, die sich aus

der Komplexität und der Eigenart des Arbeitsrechts als politisch umstrittenes Rechtsgebiet ergeben, nicht zu verkennen. Doch ist auch im Zuge der starken Beeinflussung des nationalen Arbeitsrechts durch das sich immer mehr verdichtende Europäische Gemeinschaftsrecht, das anhand der zahlreichen EG-Richtlinien und der zunehmenden Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Arbeitsschutzrecht sichtbar wird, eine Kodifikation mehr denn je notwendig, da sich bei der Umsetzung der EG-Richtlinien in nationales Recht diese sinnvoll in unser nationales Rechtssystem einfügen ließen und insoweit eine Deregulierung erreicht würde. Nach rechtswissenschaftlichen Erkenntnissen könnten für eine derartige Kodifikation ca. 160 grundlegende Vorschriften ausreichen, die nicht nur fast 15.000 veröffentlichte arbeitsgerichtliche Entscheidungen, sondern auch ca. 200 Rechtsnormen aus rund 30 Einzelgesetze vereinheitlichen würden. Auf mindestens zehn Sondergesetze könnte dadurch verzichtet werden. Gegenwärtig wird die Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes aber ohne erkennbaren Grund von der Bundesregierung nicht weiter vorangetrieben, so daß die Aussichten für ein Gelingen in naher Zeit eher skeptisch beurteilt werden müssen und die bisherige Partikulargesetzgebung voraussichtlich noch weiter anhalten wird.

Lang- oder kurzfristig aber wird die wachsende Beeinflussung durch die Europäische Union in einem gemeinsamen Markt mit Wirtschafts- und Währungsunion eine Angleichung der Systemunterschiede im Arbeitsrecht erforderlich machen. Die Zukunft wird zeigen, wann sich der Gesetzgeber entschlossen genug zeigt, eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes zu verwirklichen.