ARBEITSRECHTSIDEOLOGIEN IM DEUTSCHEN FASCHISMUS

Einige Thesen *

VON WOLFGANG DÄUBLER

I. Über die Schwierigkeit, bestimmte Dinge anzusprechen

In jeder Woche produziert die Rechtswissenschaft der Bundesrepublik eine Reihe von Monographien und eine schwer überschaubare Anzahl von Aufsätzen. Ein Blick in die Karlsruher Juristische Bibliographie, in den neuesten "Palandt", "Schönke-Schröder" oder "Wolff-Bachof" zeigt, wieviele Probleme mit Fleiß und Eifer, häufig mit Akribie, bisweilen auch bis zum Überdruß behandelt werden. Der Reichtum der Ideen ist groß. Gleichwohl weist die juristische Landkarte einige weiße Flecken auf: Es gibt Themen, über die man nicht gerne redet und noch weniger gerne schreibt. Die Ursachen dieser "Auslassungen" im einzelnen zu skizzieren, kann hier nicht unsere Aufgabe sein. Ein "Verdrängungsmechanismus" scheint mir jedoch plausibel: Durch die Thematisierung bestimmter Bereiche könnte die Legitimität der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung - und sei es auch nur ansatzweise - in Frage gestellt werden. So liegt es nahe, dies als Hauptursache dafür anzusehen, daß man sich bis in die jüngste Zeit hinein nur sehr wenig mit Problemen der Souveränität der Bundesrepublik im westlichen Bündnis befaßt hat. Eine ähnliche Konstellation besteht in bezug auf die Aufarbeitung der Rechtsentwicklung zwischen 1933 und 1945. Sicherlich: Das Grundgesetz hat dem in seiner Präambel ausgedrückten Programm, eine "neue Ordnung" zu schaffen, Rechnung getragen, seine Normen sind über den Verdacht erhaben, einen vor 1945 bestehenden Zustand heimlich fortzuschreiben. Das Kontinuitätsproblem zeigt sich jedoch auf anderer Ebene. Sind etwa Richter- und Professorenstellen mit Personen besetzt, die diese oder entsprechende Positionen bereits im Dritten Reich inne hatten, so liegt die Frage nahe, ob denn wirklich der 8. Mai 1945 zu einem massenhaften Damaskus-Erlebnis geführt hat. So sehr dies auch an der Oberfläche bleibt, weil man unbefragt eine Kontinuität des Verhaltens voraussetzt, das "Gewissen der Nation" ist gleichwohl beunruhigt. Probleme ergeben sich weiter dadurch, daß auf vielen Gebieten noch immer dieselben Rechtsnormen wie 1945 gelten und dieselben Rechtsfiguren verwendet werden. Das Argument, es habe sich um kein "spezifisch nationalsozialistisches Gedankengut" gehandelt, mag in den meisten Fällen zutreffen; dort wo es nicht überzeugt, vermag es den "Glauben" an das bestehende Recht zu erschüttern, duldet dieses doch in fundamentalem Widerspruch zu seinem häufig bekundeten Selbstverständnis "nationalsozialistische Einsprengsel". Unkenntnis schützt in solchen Situationen vor klugen wie vor dummen Fragen; man zieht es vor, nicht zuviel Aufhebens zu machen, und zitiert das Reichsgericht eben nach der Amtlichen Sammlung, deren Bandzahl nur dem Eingeweihten deutlich macht, ob vor oder nach dem 30. Januar 1933 judiziert wurde.

Der Wissenschaftsbetrieb bringt es mit sich, daß bisweilen auch weiße Flecken angegangen werden. Dies mag Sache von "Außenseitern" sein¹, die dem Legitima-

tionsbedürfnis des bestehenden Staats- und Gesellschaftssystems ein wenig distanzierter gegenüberstehen. Sich ihnen in der Sache selbst anzuschließen, wird dadurch erleichtert, daß die Legitimationsprobleme in den vergangenen 30 Jahren insgesamt eher ab- als zugenommen haben: Die personelle Kontinuität hat sich aus biologischen Gründen mehr oder weniger erledigt, bald 40 Jahre Rechtsentwicklung lassen auch andere äußerliche Übereinstimmungen immer seltener werden. Das liberal-konservative Lager könnte sich — wenn man künftige Entwicklungen einmal ausblendet — heute eigentlich seine Faschismus-Analyse leisten.

II. Eingrenzung des Themas

Die "nicht geschriebene Geschichte des Arbeitsrechts" verbietet die Behandlung allzu komplexer Fragen. Im folgenden wird es daher nur darum gehen, bestimmte arbeitsrechtliche Leitvorstellungen zu skizzieren, die in der faschistischen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis zum Ausdruck gekommen sind. Wie war das "Weltbild" beschaffen, durch das die Arbeitnehmer zur Arbeit in einem System veranlaßt werden sollten, in dem sie dem Arbeitgeber auf Gedeih und Verderb ausgeliefert waren wie "Leibeigene ihren Feudalherren nach den gescheiterten Bauernkriegen des Spätmittelalters". Im Mittelpunkt soll dabei das für den "Normalfall" gedachte Arbeitsordnungsgesetz (AOG) stehen (unten III). Das staatsinterventionistische Arbeitsrecht der Kriegszeit (unten IV) und das "Zwangsarbeitsrecht" der Randgruppen wie Juden, Polen und Zigeuner (unten V) sind allerdings mehr als eine bloße Ergänzung des zu zeichnenden Bildes.

III. Das AOG - ein Stück gut verbrämter Liberalismus

Das AOG vom 20. Januar 1934⁴ räumte dem Unternehmer umfassende Rechte im Betrieb ein. Nach § 3 des Gesetzes war er geborener "Führer" und konnte deshalb nach § 2 Abs. 1 AOG "der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten" entscheiden. Sofern im Betrieb mindestens 20 Angestellte und Arbeiter beschäftigt waren, mußte der Führer des Betriebs eine Betriebsordnung erlassen, in der er alle Arbeitsbedingungen einschl. der Lohnhöhe und der Arbeitszeit regeln konnte (§ 27 AOG). Die Belegschaft hatte zu gehorchen. Alle weiteren Bestimmungen waren im Grunde "Nebensache"; der eigentliche Inhalt des Gesetzes ist mit diesen wenigen Bestimmungen ausreichend beschrieben.

Mit dieser Grundentscheidung lag das AOG völlig auf der Linie der Arbeitsverfassung des "Zweiten", d. h. des Kaiserreiches, dessen Nachfolger das "Dritte" zu sein behauptete: In vielen Betrieben mag damals insbes. in der Zeit des Sozialistengesetzes die Situation so beschaffen gewesen sein. Auch in jener Zeit war die Allmacht des Unternehmers in ähnlicher Weise garantiert. Eine bemerkenswerte Übereinstimmung bestand weiter insoweit, als selbst die Lohnbildung in den Betrieb verlagert

Unrechtsstaats. Arbeitsrecht und Staatsrechtswissenschaften im Faschismus, Frankfurt/Main-New York 1981, S. 12.

^{*} Der Beitrag konnte wegen Verhinderung des Referenten auf der Tagung nicht gehalten werden.

¹ Reifner, Institutionen des faschistischen Rechtssystems, in: Ders. (Hrsg.), Das Recht des

² Vgl. Wahsner, Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner (Hrsg.), aaO, S. 87.

³ Rüthers, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, AuR 1970, S. 101. 4 RGBl. I S. 45.

war: Das Wettbewerbsprinzip blieb selbst bei der Konkurrenz um Arbeitsplätze unangetastet. Dies zu garantieren war weiterhin Sache eines allgemeinen Gesetzes.

Die Zeichen der Zeit verlangten jedoch, die gleichen Inhalte in völlig anderer "Verpackung" zu präsentieren. Das Kaiserreich war den Weg über eine partielle Anerkennung der Koalitionsfreiheit in § 152 Gewerbeordnung gegangen – die Karikatur eines Rechts, das bekanntlich Lujo Brentano mit den Worten charakterisierte: "Die Arbeiter haben das Koalitionsrecht. Doch wenn sie davon Gebrauch machen, werden sie bestraft". Für den Faschismus schied jedoch aus politischen Gründen selbst der Weg einer nationalsozialistischen Einheitsgewerkschaft aus⁵. Statt potentielle Gegenmacht auch nur in ersten Ansätzen zuzulassen, statt also den abhängig Beschäftigten ein Verfahren einzuräumen, wie sie ihre Interessen zur Geltung bringen konnten, wurde ausschließlich mit inhaltlichen Vorgaben, insbes. in bezug auf das Verhalten der Arbeitgeber gearbeitet.

Der erste Stein im Gedankengebäude der Arbeitsrechtsideologie war die Verwandlung des Arbeitgebers in den Betriebsführer. Träger des umfassenden Direktionsrechts nach § 2 Abs. 1 AOG war der "Führer des Betriebes". Daß der Unternehmer mit ihm identisch war oder jedenfalls den Führer aussuchte, trat demgegenüber in den Hintergrund. Zwischen dem Führer und der Gefolgschaft bestand die sog. Betriebsgemeinschaft. Was dies konkret bedeutete, war im Gesetz nur umrißhaft beschrieben. Nach § 1 AOG sollten Führer und Gefolgschaft "zur Förderung der Betriebszwecke" zusammenarbeiten; § 2 Abs. 2 Satz 1 AOG verpflichtete den Führer, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, § 2 Abs. 2 Satz 2 AOG verpflichtete diese, ihm "die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten". Eine präzise Definition der "Gemeinschaft" wurde nirgends gegeben. Selbst der klassische Kommentar von Hueck-Nipperdey-Dietz⁶ beschränkte sich auf mehr oder weniger tautologische Umschreibungen; so heißt es dort etwa:

"Ausgangspunkt aller arbeitsrechtlichen Gestaltung ist die Betriebsgemeinschaft, d. h. die Gemeinschaft aller im Betriebe Tätigen. Denn im Betriebe, in der Zusammenarbeit und im Zusammenleben in ihm ist die Gemeinschaft aller dort Tätigen ohne Rücksicht auf die Art ihrer Arbeit eine unmittelbar gelebte und erlebte. In ihm sind allein von vornherein die Voraussetzungen wahrer Gemeinschaft in der Arbeit und durch die Arbeit vorhanden. Er ist nicht nur die kleinste, sondern auch die eigentlichste Form der mehrere umfassenden Arbeitsgemeinschaft".

Gedacht war vermutlich primär an das "Gemeinschaftserlebnis", an das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein. Bezeichnenderweise war deshalb auch verschiedentlich von "Führerarbeit" die Rede, die der Betriebsführer leistete⁷.

Die Arbeit im Betrieb, das gemeinsame Tun von Führer und Gefolgschaft trug ihre Rechtfertigung allerdings nicht in sich selbst; sie war "Dienst an Volk und Staat", wie dies § 1 AOG in aller Deutlichkeit betonte. Adolf Hitler sprach von "Arbeitsbeauftragten des ganzen Volkes"⁸, im Konfliktsfalle mußte die Förderung der Betriebszwecke den Belangen der Gesamtheit untergeordnet werden⁹. Die Einbettung in die Volksgemeinschaft hatte den zusätzlichen Vorzug, unangemessene Fragen nach der Qualität einer "Betriebsgemeinschaft" abzuschneiden, bei der einer

alles und die übrigen nichts zu sagen hatten: "Denn für eine Sicht, in der in gleicher Weise die Arbeit des Unternehmers wie des Gefolgsmannes in erster Linie Dienst an Volk und Staat ist, bleibt kein Raum für den Gedanken eines wertenden Unterschiedes, einer Gegensätzlichkeit zwischen den beiden" — so die für die meisten Juristen maßgebliche Einschätzung durch Hueck-Nipperdey-Dietz¹⁰. Derselbe Grundgedanke findet sich im übrigen im Arbeitsrecht des italienischen¹¹ und des spanischen Faschismus¹² wieder.

Ideologien dieser Art müssen geglaubt werden. Dies wird dadurch erleichtert, daß man einige (neue) Dinge tut, die den Anschein erwecken, man meine es wirklich ernst. Eine Maßnahme dieser Art stellt die sog. soziale Ehrengerichtsbarkeit dar, die gleichermaßen für den Unternehmer, den Betriebsführer und die Gefolgschaft galt. "Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten" konnten danach als "Verstöße gegen die soziale Ehre" gesühnt werden. Als Sanktionen waren gem. § 38 AOG die Warnung, der Verweis, die Ordnungsstrafe in Geld, die Aberkennung der Befähigung, Betriebsführer zu sein, und die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz vorgesehen. Die praktische Bedeutung dieser Regelung war nicht sehr groß¹³. Gegenüber wenig angepaßten Arbeitnehmern hatte der Betriebsführer das sehr viel leichter zu handhabende Mittel der Kündigung, für Systemkritiker war die Gestapo zuständig.

Auf der anderen Seite wurden in der Tat Sanktionen gegen eine Reihe kleinerer Unternehmer verhängt — Maßnahmen, die scheinbar Egalität signalisierten und der "Gemeinschaft" ein Stück Realität verliehen. Daß man die Dinge freilich nicht zu weit trieb, wird daran deutlich, daß der seines Führeramtes entkleidete Unternehmer das Recht behielt, einen neuen Führer einzusetzen¹⁴. Auch blieben ihm die wirtschaftlichen, nicht auf den Betrieb als arbeitstechnische Einheit bezogenen Entscheidungsbefugnisse erhalten¹⁵. Lediglich bei Juden wurde der "Antikapitalismus" konsequent; sie konnten nicht Betriebsführer sein und auch keinen Nachfolger einsetzen¹⁶.

Ein weiteres Mittel, um unziemlichen Eigennutz einzelner zu verhindern, war die Installierung des Treuhänders der Arbeit. Nach § 32 AOG konnte er Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen. War "zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben . . . die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten", so konnte er eine Tarifordnung erlassen, der kraft Gesetzes Allgemeinverbindlichkeit zukam. Grundgedanke war, einem allzu tiefen Absinken der Löhne notfalls gegensteuern zu können; die primäre Zuständigkeit des Betriebsführers auch für diesen Bereich war unbestritten¹⁷. Von "totalem Staat" konnte hier nicht die Rede sein; für den ideologischen Zweck reichte die Mißbrauchskontrolle, stärkere Eingriffe hätten sich mit

⁵ Mason, Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft, 2. Aufl., Opladen 1978, S. 100 ff.

⁶ Hueck-Nipperdey-Dietz, Das Arbeitsordnungsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., München und Berlin 1943, § 1 Rn 2,3.

⁷ Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO, § 1 Rn 5.

⁸ Zitiert nach Kaiser, Arbeitsrechtswissenschaft und Gewerkschaften gegen Ende der Weimarer Zeit, in: Reifner (Hrsg.), aaO (Fn. 1), S. 144.

⁹ Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO (Fn. 6), § 1 Rn 36.

¹⁰ Hueck-Nipperdey-Dietz, ebd.

¹¹ S. die zeitgenössische Darstellung bei Kahn-Freund, Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts, in: Ramm (Hrsg.), Arbeitsrecht und Politik, Neuwied und Berlin-Spandau 1966, S. 153 f.

¹² S. Brösse, Wirtschaftsordnung und Arbeitsrecht in Spanien, Stuttgart 1965; Rodriguez Piñero, Ein demokratisches Modell der Arbeitsbeziehungen, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen in Spanien. Geschichte – Ideologien – Rechtsnormen, Köln 1982, S. 22 ff.

¹³ Dazu die Nachweise bei Michel, Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Faschismus, in: Reifner (Hrsg.), aaO (Fn. 1), S. 173.

¹⁴ Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO (Fn. 6), § 3 Rn 31.

¹⁵ Hueck-Nipperdey-Dietz, ebd., § 3 Rn 31a,

¹⁶ Hueck-Nipperdey-Dietz, ebd., § 3 Rn 33 und 38.

¹⁷ Mason, aaO (Fn. 5), S. 118; Wahsner, aaO (Fn. 2), S. 100, 102.

der liberalistischen Grundentscheidung des Gesetzes nicht vertragen. Es ist deshalb nur konsequent, daß die gerichtliche Kontrolle betriebsbedingter Kündigungen vor der Unternehmerentscheidung als solcher Halt machte und nicht einmal eine Überprüfung am Maßstab des "Gemeinnutzens" vornahm¹⁸.

Die neue Arbeitsverfassung sollte weiter dadurch akzeptabler gemacht werden, daß man Ersatzinstitutionen für die früheren Interessenvertretungen schuf. An die Stelle des Betriebsrats trat der sog. Vertrauensrat. Nach dem Gesetz hatte er nicht die geringste Chance, auch nur in kleinsten Ansätzen Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen. Nicht nur, daß er lediglich beratende Funktion hatte: Wählbar war nur, wer sich u. a. "durch vorbildliche menschliche Eigenschaften" auszeichnete und "die Gewähr" dafür bot, "daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt" (§ 8 AOG). Da dies für den Ausschluß von Opponenten möglicherweise nicht ausreichte, wurde auch der Wahlvorgang entscheidend umgestaltet: Die Belegschaft konnte nur noch über Annahme oder Ablehnung eines Vorschlags entscheiden, der vom Betriebsführer im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO aufgestellt worden war. Ein "Nein" hatte nach § 9 Abs. 2 AOG jedoch nicht etwa eine Neuwahl zur Folge, sondern führte nur dazu, daß der Treuhänder der Arbeit die nötige Zahl von Vertrauensmännern berief. Von der "Karikatur" einer Interessenvertretung zu sprechen, ist unter solchen Umständen eine eklatante Untertreibung; dennoch war eben ein Organ vorhanden, an das sich Belegschaftsangehörige mit ihren Anliegen wenden konnten¹⁹. In Einzelfällen dürften überdies Unternehmer im Interesse des Betriebsfriedens bereit gewesen sein, u.U. auch interessenorientierte Belegschaftsvertreter auf ihre Liste zu setzen²⁰, was nicht nur ein Kampferfolg der Belegschaft war, sondern ggf. auch die Vorstellung stärkte, das Leben lasse sich sogar in der neuen Ordnung irgendwie einrichten.

Die zweite "Rudimentärinstitution" war die Deutsche Arbeitsfront (DAF). Dem äußeren Anschein nach realisierte sie den Gedanken einer "Einheitsgewerkschaft", obwohl sie damit von ihren Kompetenzen her so gut wie nichts gemein hatte. Ihre Aufgaben lagen in der Verbreitung der nationalsozialistischen Weltanschauung, daneben im Bereich der betrieblichen Sozialpolitik sowie in der Organisierung von "Kraft durch Freude"-Ferienreisen²¹. Trotz dieser beschränkten Möglichkeiten machte sie sich hin und wieder zur Sprecherin von Arbeitnehmerinteressen und verlangte verschiedentlich Lohnerhöhungen — bisweilen sogar mit Erfolg²². Auch hier ist die Existenz einer Institution das wesentliche; da und dort wurde ja auch für einzelne besonders unterprivilegierte Volksgenossen ein wenig Aktivität entwickelt. Man hatte eine Instanz, wo man Beschwerden loswerden konnte.

IV. Staatsinterventionistisches Arbeitsrecht

Der hinter dem AOG stehende Manchester-Liberalismus war gewissermaßen eine Unternehmerfreiheit auf Widerruf. Die im Gesetz selbst angelegten Möglichkeiten

staatlicher Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen konnten ausgeschöpft werden, das Gesetz selbst konnte unschwer durch andere Regelungen überlagert oder verdrängt werden. Beides trat ein.

Das vom AOG gewollte Modell der Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen im Betrieb selbst wurde – soweit ersichtlich – nie voll in die Realität umgesetzt²³. Die Tarifordnungen und Richtlinien des Treuhänders der Arbeit gewannen ständig an Bedeutung. Dahinter mögen verschiedene Interessen gestanden haben. Zum einen können Mindestarbeitsbedingungen den Großunternehmen nützen und die Konzentration dadurch fördern, daß schwächere Konkurrenten zum Ausscheiden aus dem Markt gezwungen werden. Zum zweiten – und dies interessiert insbesondere im vorliegenden Zusammenhang – enthalten branchenweite Mindestregelungen auch ein egalitäres Moment, das seinerseits die Vorstellung von der Gemeinschaft aller Schaffenden der Stirn und der Faust verstärkt. Auf dieselbe Wurzel geht die Anerkennung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch das Reichsarbeitsgericht zurück²⁴. Beides war solange "systemfunktional", wie es nur Maßstäbe für das Verhalten des Betriebsführers setzte, dessen Stellung jedoch im Grundsatz völlig unangetastet ließ.

Mit der Tätigkeit des Treuhänders waren allerdings die spezifischen Bedürfnisse nicht zu befriedigen, die durch die massive Aufrüstung und später durch die Kriegswirtschaft entstanden. Solange das Kündigungsrecht der Arbeitnehmer unangetastet blieb, konnten in allen Bereichen, wo Arbeitskräftemangel herrschte, Probleme auftreten, weil sich dringend notwendige Einstellungen nur über "Lock-Löhne"²⁵ oder gar nicht bewerkstelligen ließen. Die Antwort lag in der "Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung" vom 22. Juni 1938²⁶. Der Schritt zum umfassenden Zwangssystem wurde mit dem Kriegsbeginn vollzogen. Die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1.9.1939²⁷ machte jede Kündigung und jede Einstellung von der Zustimmung der Arbeitsverwaltung abhängig, § 18 Abs. 1 der Kriegswirtschaftsverordnung vom 4. September 1939²⁸ sah vor, daß der Treuhänder "durch Tarifordnung Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen mit bindender Wirkung nach oben festsetzt". Der totale Staat hatte auch im Arbeitsrecht Einzug gehalten.

Die grundlegende Umgestaltung des vom AOG vorausgesetzten Modells war ohne prinzipielle Änderungen im "ideologischen Überbau" möglich. Für ein offen liberalistisches System mit ausdrücklich garantierter unantastbarer Unternehmerfreiheit hätte ein solcher Wandel beträchtliche Legitimationsprobleme geschaffen; im System einer "Volksgemeinschaft" war dies nur eine andere Form, in der dem Gemeinwohl gedient wurde: "Transpersonale" Ideologien sind insoweit flexibler als der traditionelle bürgerliche Liberalismus²⁹.

¹⁸ Döse-Digenopoulos, Arbeitsgerichte und betriebsbedingte Kündigung. Zur Effizienz judikativer Kontrolle, Köln 1982, S. 91 ff.

¹⁹ Vgl. Hans-Gerd Schumann, Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung, Hannover und Frankfurt/Main 1958, S. 129.

²⁰ Schumann, aaO, S. 76.

²¹ Mason, aaO (Fn. 5), S. 157 ff.

²² Vgl. Mason, ebd., S. 200 ff.

²³ Schumann, aaO (Fn. 19), S. 122 ff.; Wahsner, aaO (Fn. 2), S. 103.

²⁴ S. die Nachweise bei Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO (Fn. 6), § 2 Rn 17a.

²⁵ So Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels. Kommentar, Berlin-Wien-Leipzig 1942, S. 11.

²⁶ Dazu Wahsner, Erfassung und Integration als System. Militärische und zivile Dienstpflichten in der BRD, Köln 1972, S. 63 f.

²⁷ RGBl. I, 1685, abgedruckt auch bei Bulla, aaO (Fn. 25), S. 22 ff.

²⁸ RGBl. I, 1609, abgedruckt auch bei Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO (Fn. 6), S. 891.

²⁹ In ähnlicher Weise ziehen es auch heute eine Reihe von Autoren vor, das Eigentum nicht mit dem Freiheitsgedanken, sondern mit dem Gedanken des Wirtschaftswachstums zu verknüpfen – näher dazu Däubler, Eigentum und Recht in der BRD, in: Ders./ Sieling-Wendeling/Welkoborsky, Eigentum und Recht. Die Entwicklung des Eigentumsbegriffs im Kapitalismus, Darmstadt und Neuwied 1976, S. 222 ff.

Der Gedanke der Volks- und Betriebsgemeinschaft erhielt gerade Ende der 30er Jahre dadurch zusätzliche Legitimation, daß die Arbeitslosigkeit beseitigt war, die Vertreter des Systems also darauf verweisen konnten, sie hätten das Recht auf Arbeit verwirklicht. Die Nationalsozialisten hatten sich diese Forderung der Arbeiterbewegung zu eigen gemacht; in der Führerproklamation auf dem Nürnberger Parteitag des Jahres 1935 hatte es geheißen:

"Es hat jeder . . . das Recht zu verlangen, daß die staatliche Organisation eines Volkes Mittel und Wege findet, um jedem Arbeit zukommen zu lassen"30.

Der Zusammenhang zwischen Volksgemeinschaft und Recht auf Arbeit wurde gebührend, bisweilen sogar in einer Art und Weise betont, die zu antikapitalistischen Konsequenzen hätte führen können. So heißt es etwa bei Joerges:

"Das für die Volksgemeinschaft genutzte Eigentum gibt dem Besitzenden in gleicher Weise wie dem Besitzlosen ein Recht auf Arbeit. Der in dem Recht auf Arbeit liegende sittliche Grundsatz hat sich in der positiven Rechtsordnung in gleicher Weise für die Besitzenden und die Besitzlosen auszuwirken.

Nur so vollendet sich die Umwandlung der Gesellschaft von Grund- und Kapitalbesitzern und Besitzlosen in eine Gemeinschaft von Arbeitern"³¹.

"Arbeit und Brot" waren erreicht. War es für die Betroffenen wirklich so schlimm, daß alle Entscheidungen beim Betriebsführer konzentriert waren? In welchem Betrieb hatte denn demokratische Interessenvertretung soweit funktioniert, daß der einzelne wirklich einen Verlust an Entscheidungskompetenz im Arbeitsalltag erlitten hätte? War das Weimarer Fließband denn ein anderes als das nationalsozialistische? Die Unterschiede wurden vermutlich nur denen wirklich deutlich, die aus politischen oder rassischen Gründen dem terroristischen Zugriff von SA und Gestapo unterworfen waren.

V. Zwangsarbeitsrecht der Randgruppen

Alles was bisher gesagt wurde, galt nur für "deutsche Volksgenossen". Für Juden, Polen, Zigeuner und andere "Fremdrassige" galt ein Ausnahmerecht. Dieses beseitigte selbst noch jene bescheidenen Absicherungen, die das Arbeitsrecht dem "Normalbürger" gewährte: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Bezahlung von Feiertagen, Einhaltung von Kündigungsfristen und vergleichbare "Kleinigkeiten" galten nicht mehr³². Bezahlt wurden Hungerlöhne, die das physische Überleben des Fremdarbeiters (nicht aber seiner Familie) sicherten, Beschränkungen der Arbeitszeit waren weithin aufgehoben³³. Es galt das Prinzip des "Sonderrechts" der nicht zur Volksgemeinschaft gehörenden Außenseiter³⁴. Die Unterschreitung des kapitalistischen Normalstandards, die Entlohnung unter den durchschnittlichen gesellschaftlichen Kosten der Reproduktion der Arbeitskraft war einer spezifischen Konstellation geschuldet. In das gegenüber dem deutschen Lohnabhängigen geltende Arbeitsrecht ging zwar kein gewerkschaftlicher Kampf mehr, wohl aber das gesamtkapitalistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein, die Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als Basis des Kallistische Interesse ein der Arbeitskraft der abhängig Beschäftig

pitalverwertungsprozesses nicht zu zerstören³⁵. Genau dieses Interesse fehlte im Verhältnis zu den Fremdarbeitern: Sie waren eine Gruppe von Beschäftigten, deren Arbeitskraft beliebig vernutzt werden konnte, war doch insbesondere bei den "Ostvölkern" schon aus bevölkerungspolitischen Gründen nichts "Erhaltenswertes" ersichtlich.

Für Lohnabhängige bestimmte Ideologien stellen in gewissem Umfang immer ein "Angebot" dar, um Kooperation zu erreichen und damit reibungslose Betriebsabläufe zu sichern. Im Verhältnis zu Arbeitskräften, deren Vernichtung in Kauf genommen wird, sind derlei Bemühungen überflüssig. Es reicht völlig aus, wenn man durch differenzierte Behandlung auch allererste Ansätze von Gegenwehr erschwert und im Einzelfall Leistungsanreize schafft³⁶. Die Behandlung der Fremdrassigen wird nicht etwa durch irgendwelche argumentatorische Tricks als halbwegs akzeptabel dargestellt, sondern geheimgehalten: Die "angeworbenen" polnischen Fremdarbeiter mußten sich verpflichten, über ihre Situation Stillschweigen zu bewahren 17. In einem Punkt freilich hatte die Beschäftigung der Fremdarbeiter auch "ideologische" Bedeutung: Die Volksgemeinschaft wurde wieder um ein Stück glaubwürdiger, vermittelte sie doch eine Rechtsstellung, von der andere nicht zu träumen wagten.

³⁰ Zitiert nach Joerges, Das Recht auf Arbeit, DAR 1936, S. 161.

³¹ Joerges a.a.O., S. 167.

³² Die einschlägigen Rechtsvorschriften sind abgedruckt bei Hueck-Nipperdey-Dietz, aaO (Fn. 6), S. 949 ff.

³³ Schminck-Gustavus, Zwangsarbeitsrecht und Faschismus, KJ 1980, 21.

³⁴ Vgl. Diemut Majer, "Fremdvölkische" im Dritten Reich, Boppard 1981, S. 82-145.

³⁵ S. die klassische Arbeitsrechtsanalyse bei Marx, Das Kapital, Band 1, in: Marx-Engels-Werke, Band 23, S. 245 ff.

¹⁶ Schminck-Gustabus aaO (Fn. 33), S. 4,

¹⁷ S. das bei Schminck-Gustavus, ebd. S. 19 abgedruckte Merkblatt.