

Deutsches Arbeitsrecht.

Zu seiner Neuordnung.

Von

Dr. iur. Erich Melsbach

Oberregierungsrat im Reichsarbeitsministerium.



Berlin und Leipzig 1923.

Walter de Gruyter & Co.

vormals G. J. Göschen'sche Verlagshandlung — J. Guttentag, Verlags-
buchhandlung — Georg Reimer — Karl J. Trübner — Welt & Comp.

Die folgenden Ausführungen sollen persönliche Anregungen des Verfassers für die in Angriff genommene Neuordnung des Arbeitsrechts geben. Dies gilt auch für die Eingliederung des Rechtsstoffes in Teilgesetze des kommenden Arbeitsgesetzbuchs und deren Bezeichnungen. Rechtsgebiete, die neu geregelt sind oder die als Gegenstand von Gesetzes- oder Verordnungsentwürfen sich bereits in der parlamentarischen Behandlung befinden oder der Stellungnahme der Öffentlichkeit unterliegen, sind unberührt geblieben, soweit ein anderes nicht durch Zusammenhänge mit erörterten Fragen notwendig geworden ist.

Berlin, 1. Januar 1923.

Erich Melzbach.

Deutsches Arbeitsrecht.

Inhalt.

	Seite
Vorbemerkung	11

Erster Teil.

Grundlagen.

I. Die Idee des Arbeitsrechts.

1. Ein Rückblick und Ausblick.	
a) Das geltende Arbeitsrecht	13
b) Die Arbeiten am Arbeitsgesetzbuch	15
2. Das „Recht der Arbeit“.	
a) Der Inhalt des Arbeitsrechts	18
b) Der Begriff des Arbeitnehmers	21
c) Arbeitnehmerähnliche Personen	24
3. Das Schutzrecht (Sozialrecht) im Arbeitsrecht	25
4. Deutsches Arbeitsrecht.	
a) Der entwicklungsgeschichtliche Grundsatz	26
b) Das Personenrecht im Arbeitsrecht	27
5. Der Tarifgedanke.	
a) Tarifgedanke und Gesetzesrecht	30
b) Die soziale Funktion des Tarifvertrags	32
6. Einheitliches Arbeitsrecht.	33
7. Neues Arbeitsrecht	35
8. Volkstümliches Arbeitsrecht	37
9. Arbeitsrecht und Allgemeines Recht.	38
10. Internationales Arbeitsrecht	39

II. Die Gestaltung des Arbeitsrechts.

1. Praktisches Arbeitsrecht	39
2. Systematik des Arbeitsrechts	40
3. Das neue und das bisherige Arbeitsrecht	41
4. Arbeitsrecht und Sonderrecht.	42
5. Einfügung des Internationalen Rechts	48

III. Die Gliederung des Arbeitsrechts.

1. Möglichkeiten der Gliederung.	44
2. System eines Arbeitsgesetzbuchs	49

Zweiter Teil.

Seite

Einzelne Rechtsgebiete.

I. Vertrag und Arbeit.

1. Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz (zugleich Allgemeines Arbeiter-Arbeitsvertragsgesetz).	
A. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Der Arbeitsvertrag als Schuldverhältnis	50
b) Einheitliches Arbeitsvertragsrecht	51
c) Altes und neues Arbeitsvertragsrecht	52
d) Systematisches Arbeitsvertragsrecht	53
B. Grundsätzliche Fragen.	
a) Arbeitsvertragsrecht — Arbeitsschutzrecht	54
b) Das Wesen des Arbeitsvertrags	57
c) Willkürliche Arbeitsweigerung	62
d) Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeit	65
e) Das Gedinge	66
C. Anhang: Schwerebeschädigte; Einstellung und Entlassung; Betriebsabbrüche und -stilllegungen	68
2. Allgemeines Angestelltengesetz.	
A. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Notwendigkeit eines Angestelltengesetzes	68
b) Einheitliches Angestelltenrecht	70
B. Grundsätzliche Fragen.	
a) Begriff des Angestellten	71
b) Allgemeines Angestelltenrecht. — Recht der leitenden Angestellten	71
3. Allgemeines Lehrlingsgesetz.	
A. Fragestellung	74
B. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Ein Allgemeines Lehrlingsgesetz	76
b) Der Lehrvertrag als Ausbildungs- und Erziehungsvertrag	77
c) Lehrlingswesen und Arbeits selbstverwaltung	78
4. Heimarbeitgesetz.	
A. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Heimarbeit und Betriebsarbeit	79
b) Fürsorge	83
B. Grundsätzliche Fragen.	
a) Heimarbeitnehmer — Zwischenmeister	85
b) Heimarbeitsspolizei — Heimarbeitsschutz	90
c) Heimarbeitvertragsrecht	93
d) Heimarbeitorgane	95

5. Recht der Sonderarbeitsverträge.	Seite
A. Überblick	97
B. Bergarbeitsgesetz.	
a) Die Neuordnung des Bergarbeitsrechts	98
b) Das Arbeitsrecht des PrAllgBergG vom 24. 6. 1865	101
c) Das Arbeitsrecht der Berggesetze der Länder außer Preußen	107
d) Das geltende Reichsbergarbeitsrecht	111
C. Landarbeitsordnung.	
a) Der zeitige Zweck der Neuordnung	112
b) Die Richtung der Entwicklung	113
c) Einzelnes der Neuordnung	114
D. Lustarbeitsgesetz.	
a) Vorbemerkung	115
b) Arbeitsvertragsrecht	117
c) Arbeitsschutzrecht	119
d) Unfallrecht	120
e) Betriebsvertretungsrecht	121
f) Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsgerichtsrecht	122
E. Seemannsordnung.	
a) Das Wesen des Sonderrechts	122
b) Der Sinn der Neuordnung.	123
c) Einzelfragen	123

II. Vereinigung und Arbeit.

6. Berufsvereinsgesetz (Arbeitsvereinsgesetz).	
A. Vereinigungsrecht (Koalitionsrecht).	125
B. Vorgeschichte	126
C. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Der Beruf der Zeit zur Gesetzgebung	129
b) Die Tendenz der Organisation	131
c) Berufsverein und Staat	132
d) Der Gedanke der Selbstverantwortung.	133
e) Das Berufsvereinsrecht ist Personenrecht.	133
D. Grundsätzliche Fragen.	
a) Der Begriff des Berufsvereins	134
b) Der Berufsverein als Verein des Bürgerlichen Rechts.	136
c) Berufsvereinsrecht und Arbeitstarifrecht	137
d) Öffentliche Funktionen.	138
e) Rechtsfähigkeit	139
f) Haftung	140
g) Ein Berufsvereinsgesetz?	143
E. Anhang: Recht der Arbeitsgemeinschaften	143

7. Arbeitstarifgesetz (Arbeitsgesamtvertragsgesetz).	Seite
A. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Der Tarifgedanke	146
b) Tarifgedanke und Selbstverwaltung der Arbeit	147
c) Soziologisches Moment	148
d) Rechtliches Moment	149
B. Grundsätzliche Fragen.	
a) Der Tarifvertrag (Gesamtvertrag) als Vertrag des bürgerlichen Rechts	150
b) Tariffähigkeit	153
c) Wesen der Tariffassung (Gesamtfassung)	153
d) Allgemeinerbindlichkeit	156
e) Tarifgemeinschaften	157
C. Anhang: Betriebsvertragsgesetz	158
8. Arbeitskampsgesetz.	
A. Begriffe.	
a) Aussperrung und Ausstand	160
b) Rerrufserklärung	162
B. Leitende Gesichtspunkte.	
a) Selbsthilfe	162
b) Ein Arbeitskampfrecht?	163
C. Grundsätzliche Fragen.	
a) Rechtswidrige Arbeitskämpfe	164
b) Der Gedanke der Einigung	164
c) Arbeitskampfrecht Sonderrecht?	165
d) Arbeitskampschaden	166
e) Arbeitskampsarbeit	167
f) Hilfsmaßnahmen bei Arbeitskämpfen	168
g) Strafbarkeit	169
h) Ein Arbeitskampsgesetz	169

III. Selbstverwaltung und Arbeit.

9. Betriebsrätegesetz	170
10. Arbeitskammergesetz. — 11. Arbeits- und Wirtschaftsraetegesetz	
A. Grundsätzliche Vorbemerkung	170
B. Entwicklung und Vorschläge	172
C. Leitende Gesichtspunkte einer gesetzlichen Regelung	174
a) Trennung von Wirtschafts- und Sozialpolitik	174
b) Die Stufen der Selbstverwaltungskörperschaften	177
c) Selbstverwaltung und Selbstregelung	179
d) Staatsverwaltung und Selbstverwaltung	179
12. Schlichtungsordnung	180

IV. Staat und Arbeit.	Seite
13. Arbeitsverwaltungsgeſetz.	
A. Leitende Geſichtspunkte	181
B. Die Geſtaltung der Arbeitsverwaltung.	
a) Zeitige und künftige Verwaltungsſtellen	182
b) Teilung der behördlichen Aufgaben zwiſchen Staatsverwaltung und Selbſtverwaltung	183
c) Ergebnis. — Der Gedanke der einheitlichen Arbeitsbehörde	186
14. Arbeitsnachweiſegeſetz	188
15. Allgemeines Arbeitſchutzgeſetz (zugleich Allgemeines Arbeiter-Ar- beitſchutzgeſetz).	
A. Leitende Geſichtspunkte.	
a) Die Idee des Arbeitſchutzrechts	188
b) Einheitliches Arbeitſchutzrecht	190
c) Der Inhalt des Allgemeinen Arbeitſchutzrechts	192
d) Systematiſches Arbeitſchutzrecht.	194
B. Grundsätzliche Fragen.	
(a) Arbeitsordnung)	197
b) Entgeltſchutz	197
c) Arbeitszeitſchutz	198
d) Betriebsſchutz	200
e) Frauenarbeitſchutz	200
f) Jugendarbeitſchutz	201
g) Arbeitsaufſicht. — Arbeitſchutzbehörden	207
16. Arbeitsgerichtſegeſetz	208
17. Arbeitsloſenverſicherungſegeſetz	209
 V. Völker und Arbeit.	
18. Internationales Arbeitsrecht	210
 VI. 19. Übergangs- und Schlußbeſtimmungen	
Anhang I. Terminologie, terminologiſche Abkürzungen und Buchtechnik des Arbeitsrechts	213
„ II. Das geltende Reichsarbeitsrecht	221
Anlage 1. Frankreich: Code du Travail et de la Prévoyance sociale	240
„ 2. Luxemburg: Das Arbeitsrecht	241
„ 3. Argentinien: Entwurf eines Geſetzbuchs der Arbeit.	242



Wir ringen um die Lösung der Frage des Arbeitnehmertums als des wesentlichsten sozialen Problems unserer Tage. Das hat eine sachliche, eine gedankliche und eine seelische Seite. Dem Arbeitnehmertum sind Lebensbedingungen zu schaffen, die seine rassenbiologische Zukunft günstig gestalten, seine Idee muß in die Idee der Volksgesamtheit — von den Anderen und von ihm selbst — einbegriffen werden und sein Menschentum sich frei entfalten können. Ziele, die sich in der Geschichte der Menschheit immer wieder gestellt finden, wenn Änderungen der Wirtschaft oder der Lebensweise neue Schichtungen der Gesellschaft zur Folge gehabt oder ihr neue Bestandteile eingefügt haben.

Mittelbar, soweit es sich um die sachliche Seite, aber auch unmittelbar, soweit es sich um die gedankliche und seelische Einstellung handelt, ist die Neuordnung des Arbeitsrechts mitzuarbeiten berufen. Sie steht für den schaffens- und zukunftsfrohen Betrachter unter einem glückverheißenden Zeichen. Denn wie jeder Schritt zur Lösung jenes sozialen Problems wird sie zugleich die geistige und sittliche Erneuerung des Deutschen Volks auf einem Unterbau der volllichen Geschlossenheit und als Mittel der sachgemäßen Organisation und Befriedung der Wirtschaft auch deren Wiederaufbau entscheidend unterstützen. Das ist ihre kultur- und wirtschaftspolitische Bedeutung. Soweit hierbei dauernde Werte geschaffen werden, geschieht dies zudem in einer Entwicklung, die jedes Volk mit moderner Wirtschaft einmal, und also später als wir, durchleben muß: eine Gewähr für unsere sieghafte Zukunft.

Erster Teil.

Grundlagen.

1. Die Idee des Arbeitsrechts.

1. Ein Rückblick und ein Ausblick.

a) Das geltende Arbeitsrecht.

Als Recht des Arbeiterschutzes, vor allem öffentlichrechtlicher Art, steht das Arbeitsrecht seit den dreißiger Jahren des vorigen Jahrhunderts im Brennpunkt der sozialpolitischen Erörterung. Sein Ausgangspunkt war die Erkenntnis von den Schädigungen, die die hemmungslose Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft, in erster Linie der gewerblichen Arbeiterschaft, für die Volksgesundheit im Zeitalter der Maschine im Gefolge hatte¹⁾. Zunächst erging eine Reihe landesrechtlicher Vorschriften, die den größten Mißständen zu steuern suchten²⁾. Dann griff das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch³⁾ durch seine arbeitsrechtlichen Bestimmungen in einzelnen Beziehungen (Art. 57, 60, 61, 63) den Arbeiterschutgedanken für das kaufmännische Angestelltentum auf. Seinen eigentlichen gesetzlichen Niederschlag fand dieses Arbeiterschutrecht jedoch — sieht man von dem Gesetz betr. Beschlagnahme des Arbeits- und Dienstlohnes vom 21. 6. 1869 ab — in dem Titel VII „Gewerbliche Arbeiter“ (§§ 105—139n, 146—150) der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich vom 21. 6. 1869⁴⁾. Die soziale Versicherungsge-

¹⁾ Vgl. Poerichke, Die Entwicklung der Gewerbeaufsicht in Deutschland, Jena Fischer 1913, S. 2, Franke, Sozialpolitik und Internationales Arbeitsrecht, Handbuch der Politik, Berlin-Leipzig Rothschild 1920, S. 29 und Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., Jena Fischer 1922, S. 434 (Enquete des Kultusministers v. Altenstein über die Fabrikinderarbeit in der Rheinprovinz, Westfalen und Schlesien 1824 und Bericht des Kommandierenden Generals des VII. Armeekorps v. Horn von 1828 über die Verschlechterung des militärischen Ersatzes als Folge der Fabrikarbeit in der Rheinprovinz).

²⁾ Vgl. darüber Handwörterbuch der Staatswissenschaften a. a. O.

³⁾ Preuß. EG vom 24. 6. 1861 (GesS S. 449), Norddeutsches EG vom 5. 6. 1869 (BGBl S. 379).

⁴⁾ Seine noch heute im wesentlichen geltende Fassung erhielt dieser Titel VII durch das Arbeiterschutzesgesetz (G. betr. Änderung der GewO, vom 1. 6. 1891, RGBl S. 261).

gebung der achtziger und neunziger Jahre, die entstandene Schäden zu heilen suchte, ist in diesem Zusammenhang gleichfalls zu nennen. Auch die kaiserlichen Erlasse vom 4. 2. 1890 zur Arbeiterfrage betraten den Schutzgedanken. Für die Berliner Arbeiterschuttkonferenz, die in den Tagen vom 15. bis 28. 3. 1890 die Kulturnationen vereinigte, bildete er die Grundlage. Die bürgerlichrechtliche Gesetzgebung zu Ausgang des Jahrhunderts baute dann, indem sie aus den immer weitergreifenden Auswirkungen der Entwicklung des 'Industrialismus' die in sozialpolitischer Hinsicht notwendig erscheinenden Folgerungen zog, den Arbeitnehmerschutz (im weitesten Sinne der Sicherung der Belange des Arbeitnehmers durch besondere gesetzliche Maßnahmen) aus¹⁾. Die Novellengesetzgebung zur GewD²⁾, die zur GewD ergangenen zahlreichen Ausführungsvorschriften, das BinnmSchG vom 15. 6. 1895³⁾, das FlößG vom gleichen Tag⁴⁾, die SeemD vom 2. 6. 1902⁵⁾, das KindSchutzG vom 30. 3. 1903 und das HausNG vom 20. 12. 1911 setzten bis Kriegsbeginn den beschrittenen Weg fort. Auch das Völkerrecht begann sich des Arbeiterschutzes anzunehmen, nachdem ein weiterer Arbeiterschuttkongreß vom 23. bis 28. 8. 1897 in Zürich getagt und am 29. 7. 1900 die Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz sich gebildet hatte. In Bern wurden am 26. 9. 1906 die Übereinkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen und über das Verbot der Verwendung von weißem (gelbem) Phosphor zur Aufertigung von Zündhölzern abgeschlossen. Während des Kriegs ergingen die Bekanntmachung vom 17. 5. 1915 und die VD vom 13. 12. 1917 über Lohnpfändung. Der Erlaß vom 4. 10. 1918 über die Errichtung eines Reichsarbeitsamts und die VD vom 7. 11. 1918 über wirtschaftliche Demobilisierung leiteten dann im Hinblick auf das Kriegsende und die dadurch bedingten Aufgaben wirtschafts- und vor allem sozialpolitischer

¹⁾ §§ 612, 615—619, 624, 629, 630 und — als Arbeiterschutz praktisch am wirksamsten — 632, 642, 643, 645, 647, 669, 670, 675 BÜB, §§ 62—69, 71, 73—83 und — als Arbeiterschutz praktisch am wirksamsten — 85, 88—92, 99, 386, 388/II, 389, 393/II, III, 396—399 SÜB.

²⁾ Novelle vom 6. 8. 1896, CÜBÜB vom 18. 8. 1896, CÜSÜB vom 10. 5. 1897, Nov. vom 26. 7. 1897, 30. 6. 1900, 30. 5. 1908, 28. 10. 1908, 27. 12. 1911, 22. 5. 1918, 5. 2. 1919 und BetrNG vom 4. 2. 1920.

³⁾ § 7/II, III, § 8/II, IV, §§ 20, 21, 24, 25.

⁴⁾ § 2/II, III, §§ 3, 16, 17, 20, 21.

⁵⁾ §§ 5, 7—9, 11—27, 29, 31, 35—40, 43/II bis §§ 61, 63—65, 69/II, 70/II, 71—76, 78—83, 99, 111—123.

Art eine Periode arbeitsrechtlicher Gesetzgebung ein, die namentlich im Zeichen des Arbeitsschutzgedankens fruchtbar gewesen ist.

Das in solcher, nach Umfang und Inhalt imponierenden Gesetzgebung niedergelegte Arbeitsschutzrecht gilt zum größten Teil noch heute. Eine Zusammenstellung dieses und des sonst geltenden Reichsarbeitsrechts zeigt ein buntes Mosaik von etwa 90 Hauptgesetzen und Verordnungen mit über 300 Neben- (Ausführungs- usw.) Gesetzen und Verordnungen,¹⁾ von denen auf das eigentliche, nicht die Sozialversicherung betreffende Arbeitsrecht über 200 entfallen.

Seine Vielgestaltigkeit ist bedingt durch die Geschichte seiner Entstehung und die Art der Bedürfnisse, die jeweils gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich gemacht haben. Sie läßt, zumal wenn man berücksichtigt, daß daneben auch das Recht der Länder auf den ihnen überlassenen Rechtsgebieten (z. B. Vergrecht) eine Fülle arbeitsrechtlicher Vorschriften enthält, als unabweisbar notwendig erkennen, diese zahlreichen Sondergesetze und Sonderbestimmungen allgemeiner Gesetze usw. des eigentlichen Arbeitsrechts zu einem einheitlichen Recht zusammenzuschweißen²⁾. Nur so kann die kaum erträgliche Unübersichtlichkeit der gesetzlichen Regelung beseitigt werden. Auch wird nur dadurch der in dieser stattlichen Zahl von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen sich eindrücklich verkörpernden Bedeutung des Rechtsgebiets Genüge geschehen. Entscheidend aber ist, daß der soziale Gedanke des Arbeitsrechts und das Interesse der sachgemäßen Organisation und Befriedung des Wirtschaftslebens einen gemeinsamen rechtlichen Ausdruck für gleichliegende Probleme fordern.

Dieser Aufgabe dienen in erster Linie die Arbeiten der mit der Kodifikation des Arbeitsrechts betrauten Abteilung des Reichsarbeitsministeriums, das zur Mitarbeit einen Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht aus Sachverständigen am 2. 5. 1919 berufen hat³⁾.

b) Die Arbeiten am Arbeitsgesetzbuch.

Ihre Grundlage haben die Arbeiten am Arbeitsgesetzbuch in den Bestrebungen, die zuerst die Angestelltenverbände die Vereinheitlichung und

¹⁾ Vgl. Anhang II und die Sammlungen von Günther, Arbeiterschutz und Arbeitsrecht, Berlin Ver. wiss. Verl. 1920, und Hoeniger-Wehrle, Arbeitsrecht, Mannheim Bensheimer 1920.

²⁾ Das große Gebiet der Sozialversicherung, deren Umbau ebenfalls in Angriff genommen ist, wird entsprechend der bisherigen Übung eine gesonderte Behandlung erfahren und auch nicht Teil des Arbeitsgesetzbuchs werden.

³⁾ Vgl. Siegart, Zur Geschichte der Entstehung eines Deutschen Arbeitsgesetzbuchs, NZfA 1921 Sp. 261.

Neugestaltung des Angestelltenvertragsrechts hatten fordern lassen, die dann später zum Wunsch nach einem einheitlichen Arbeitsrecht ganz allgemein geworden sind und ihren Niederschlag bereits in der bei der Verabschiedung des BGB am 11. 12. 1896 vom Reichstag angenommenen Resolution gefunden haben, durch die die Reichsregierung ersucht wurde, „dafür Sorge zu tragen, daß die Verträge, durch welche sich jemand verpflichtet, einen Teil seiner körperlichen oder geistigen Arbeitskraft für die häusliche Gemeinschaft, ein wirtschaftliches oder gewerbliches Unternehmen eines anderen gegen einen vereinbarten Lohn zu verwenden, für das Deutsche Reich baldmöglichst einheitlich geregelt werden“¹⁾.

Seit Beginn des Jahrhunderts bis zum Krieg hat die wissenschaftliche Erörterung sich mit der Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen und auch derjenigen des Gedankens eines einheitlichen Arbeitsrechts in immer steigendem Maß beschäftigt. Es sei hier der Arbeiten von Baum, Ehrenberg, Ekster, Ettinger, Fleisch, Franke, Herkner, Jastrow, Kaschel, Klein, Kulemann, Köppe, Kohler, Krückmann, v. Landmann, Lobe, Loewenfeld, Lotmar, Dertmann, Pape, Potthoff, Rohmer, Sinzheimer, Stadthagen, Tixe, Wölbling und anderer gedacht.

Art. 157 (in Verbindung mit Art. 7 Nr. 9) der Reichsverfassung

„Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs. Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.“
hat diesen Bestrebungen nunmehr Ausdruck verliehen.

Die gesetzgeberische Arbeit zu Art. 157 war, nachdem bereits der Ministerpräsident Scheidemann (6. Sitzung der Nationalversammlung am 13. 2. 1919 — StenB S. 44/45) die Anpassung des Arbeitsrechts an die neuen Verhältnisse angekündigt und der Abgeordnete Stegerwald (13. Sitzung am 21. 2. 1919 — StenB S. 269) die Notwendigkeit eines einheitlichen Arbeiterrechts betont hatte, durch eine Rede des Reichsjustizministers Dr. Landsberg (18. Sitzung am 1. 3. 1919 — StenB S. 444) mit dem Hinweis darauf eingeleitet worden, daß ein gleichzeitig erscheinender Aufruf der Regierung „Die Kodifikation des gesamten Arbeiterrechts“ als Punkt des Programms der Regierung nennen werde. Dieser Aufruf der Reichsregierung erschien in der Deutschen Allgemeinen Zeitung vom 2. 3. 1919 Nr. 106.

In der Nationalversammlung (34. Sitzung am 10. 4. 1919 — StenB S. 949) begrüßte dann der Abgeordnete Dr. Miessler „Die Kodifikation

¹⁾ 144. Sitzung 10. LegVer. IV. Sess. 1895/7 StenB. Bd. 147 Sp. 3846.

des gesamten Arbeiterrechts und des Arbeitervertragsrechts". Der Bericht-erstatte zur Verfassungsvorlage, Abgeordneter Dr. Einzheimer, führte aus (62. Sitzung am 21. 7. 1919 — StenB S. 1749), daß die Verfassungsvorlage die Arbeitskraft als besonderes Rechtsgut aussondere und daß das beabsichtigte „Arbeitsrecht“ im Gegensatz zu der bestehenden Gesetzgebung das Arbeitswesen nach neuen Gesichtspunkten einheitlich regeln wolle. In der parlamentarischen Arbeit der folgenden Zeit ist zunächst ein Schwanken im Gebrauch der Bezeichnungen für das geplante neue Recht festzustellen (z. B. „Arbeiterrecht“: Rede des Reichsarbeitsministers Bauer in der 64. Sitzung am 23. 7. 1919 — StenB S. 1850, und des Abgeordneten Hoch in der 43. Sitzung des Ausschusses für den Reichshaushalt am 10. 10. 1919 — StenB S. 4; „Arbeitsrecht“: Rede des Ministerialdirektors Siefert in der letztgenannten Sitzung — StenB S. 5). Später ist die Anwendung des Ausdrucks „Arbeitsrecht“ allgemein (vgl. z. B. Neben der Abgeordneten Müller-Potsdam, Tremmel und von Gierke und des Reichsarbeitsministers Schilde in der 102. Sitzung am 18. 10. 1919 — StenB S. 3232, 3237, 3244, 3247).

Für die Vorbereitung der Arbeiten zur Schaffung eines Arbeitsgesetzbuchs selbst waren grundlegend die im Reichsarbeitsministerium stattgehabten Besprechungen vom 2. und 19. 5. 1919 — erstere mit den Regierungen und Ressorts und dem Arbeitsrechtsausschuß, letztere mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Sie gaben dem Reichsarbeitsminister Bauer und dem zunächst mit der Leitung der Arbeiten betrauten Geheimen Oberregierungsrat Siefert Anlaß zu der Ankündigung, daß der Entwurf eines Gesetzes über ein einheitliches demokratisches und soziales Arbeitsrecht mit dem Ziel der Schaffung demokratisch-konstitutioneller Verhältnisse in den Betrieben ausgearbeitet werden solle, das eine umfassende Regelung aller Arbeitsbeziehungen mit Einschluß des Tarifvertragsrechts und des Koalitionsrechts schaffen werde.

Von den Rechtsgebieten, deren Regelung zur Aufgabe der Kodifikation des Arbeitsrechts gehört, sind als besonders dringlich das Betriebsvertretungsrecht durch G vom 4. 2. 1920 und das Arbeitsnachweisrecht durch G vom 22. 7. 1922 vorweggenommen worden. Auch weiterhin ist beabsichtigt, diejenigen Materien, nach deren Erfassung sich ein besonders lebhaftes Bedürfnis geltend macht, in erster Linie zu bearbeiten. Unter diesen Gesichtspunkten ist die Regelung des Heimarbeiterlohnrechts, Hausgehilfenrechts, Schlichtungsrechts, Arbeitszeitrechts, Arbeitslosenversicherungsrechts und Arbeitsgerichtsrechts zunächst in Aussicht genommen.

2. Das Recht der Arbeit.

a) Der Inhalt des Arbeitsrechts.

In diesem Rückblick auf die Entwicklung des geltenden Arbeitsrechts und Ausblick auf seine Neuordnung ist der Gegenstand des Arbeitsrechts noch nicht umschrieben. Es kann sich für das geplante Arbeitsgesetzbuch nicht darum handeln, lediglich ein Recht der Einzelarbeitsleistung zu geben. Der Sinn eines Arbeitsrechts bedeutet vielmehr, das Recht der Arbeit als das Recht des „arbeitenden Volks“, der wirtschaftlich Unselbständigen, der „Arbeitnehmer“ schlechthin, und das Recht der insoweit gegenüberstehenden Belange ihres Gegenparts, der „Arbeitgeber“, zu schaffen.

1. Daß die Erfassung der besonderen Lebensbedürfnisse des Arbeitnehmers in einem Arbeitsgesetzbuch erfolgen muß, ergibt sich daraus, daß die Besonderheit dieser Lebensbedürfnisse aus der wirtschaftlichen Unselbständigkeit der Einzelpersonlichkeiten des „arbeitenden Volks“ und in der für sie bestehenden Notwendigkeit folgt, durch Verwertung ihrer Arbeitskraft ihre wirtschaftliche Existenz zu begründen, zu erhalten und zu fördern. Wirtschaftlich unselbständige Existenzen in diesem Sinne hat es stets gegeben und wird es stets geben. Die Entwicklung des Industrialismus⁷ in den letzten hundert Jahren aber (auch in ihrer Auswirkung auf die Gestaltung des Handels und der landwirtschaftlichen Produktion) hat dazu geführt, daß die wirtschaftlich unselbständige Arbeit die Lebensform des größeren Teils der Bevölkerung, die sich in Europa während dieser hundert Jahre verdreifacht hat, geworden ist. Daraus folgen besondere Forderungen an die Gestaltung des öffentlichen und privaten Rechts, denen die Rechtsentwicklung bisher nur unvollkommen entsprochen hatte. Wenn also ein Gesetzbuch das Recht dieser wirtschaftlich unselbständigen Arbeit schafft und insbesondere, wenn es die nur mittelbar mit dem einzelnen Arbeitsverhältnis zusammenhängenden sozialpolitischen Fragen des Arbeitsnachweises, der Arbeitsversicherung (hier mit Rücksicht auf die erschöpfende anderweitig erfolgte Regelung der Kranken-, Unfall-, Alters- und Arbeitsunfähigkeitsversicherung nur der Arbeitslosenversicherung), des vorbeugenden Arbeitsschutzes und — teilweise — der Arbeitsfürsorge umfaßt, enthält es nicht nur das Recht eines einzelnen Berufs oder gar nur das Recht eines bürgerlich-rechtlichen Vertrags, sondern das Recht eines Volksteils.

Die Idee dieses zu schaffenden Arbeitsrechts muß dabei von der Weltanschauung der Gleichberechtigung des Arbeitgebers

und des Arbeitnehmers getragen sein. In diesem Sinn wird das Arbeitsgesetzbuch nicht der unwesentlichste Schritt auf dem Wege der Emanzipation des Arbeitnehmertums sein. Dessen Arbeit soll in Wahrheit zur Arbeit wirtschaftlich unselbständiger, persönlich aber selbständiger, freier Menschen werden. Nicht im Sinn der materialistischen Weltanschauung, sondern des Gedankens, daß der Arbeitnehmer, der im Arbeitsvertrag sich mit dem Arbeitgeber verbindet, ihm seine Arbeit zur Verfügung stellt, damit dem eigenen Schaffensdrang und wirtschaftlichen Notwendigkeiten bewußt und selbstbestimmt gerecht wird, daß er einer Sache, nicht aber einer Person dient (vgl. unten S. 29).

Mit anderen Worten: Der Gedanke des Arbeitnehmerschutzes, der auf nicht absehbare Zeit noch den Hauptinhalt des Arbeitsrechts bedeuten wird, soll mehr und mehr in den Hintergrund treten können, der Gedanke des freibestimmten Schuldverhältnisses (im Sinn des Bürgerlichen Gesetzbuchs) dafür inuner mehr Raum gewinnen und der personenrechtliche Gedanke sich entfalten dürfen. Darüber wird später (vgl. unten S. 25, 27, 50, 147) mehr zu sagen sein.

Die Berechtigung des Arbeitsrechts in diesem Sinn entspringt aus dem Bedürfnis der Volksgesamtheit und der ethischen Forderung, daß kein Volksteil rechtlos sei. Dafür muß aber auch das Ziel eines solchen besonderen Rechts sein, sich und diese Volksteile in das Recht der Volksgesamtheit einzuordnen, und es ist deshalb nur berechtigt, soweit die Interessen der Gesamtheit es fordern und soweit sie nicht entgegenstehen, also auch nur, solange beides gilt.

2. Neben dem Recht des Arbeitnehmertums umfaßt das Recht der wirtschaftlich unselbständigen Arbeit das Recht des Arbeitgebertums. Nicht nur in dem Sinn, daß die Tatsache des Arbeitnehmertums notwendig Wechselwirkungen zu dem Gegenpart mit sich bringt, sondern auch in dem, daß die Idee der Gleichberechtigung das Recht des Arbeitgebertums als gleichwertigen, wenn auch notwendig weniger umfangreichen Teil des Arbeitsrechts bedingt; ein Gedanke, der in der werdenden Selbstverwaltung der Arbeit seinen wichtigsten Ausdruck finden wird. Auch die Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebertums fordert die Gesamtheit und sie hat das lebhafteste Interesse daran, im Rahmen ihrer Bedürfnisse mit dem Arbeitgebertum auch das Unternehmertum lebenskräftig zu erhalten. Aufgabe des Arbeitsgesetzbuchs wird es sein, hier den Ausgleich zu schaffen.

3. Mit dieser Umschreibung des Inhalts des Arbeitsrechts ist zugleich gesagt, daß das Arbeitsrecht nicht Wirtschaftsrecht ist¹⁾. In welchen Formen und mit welchen Zielen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einfluß auf die Gestaltung der Wirtschaft nehmen, diese Frage wird vielfach im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht zu beantworten sein (vgl. unten S. 170 ff.). Sie ist aber stets wirtschaftsrechtlicher, nicht arbeitsrechtlicher Art²⁾.

Es ist nach dem Gesagten weiter zu beachten, daß für das Arbeitsgesetzbuch der Begriff der „Arbeit“, wie ihn der Vorkämpfer des Arbeitsrechts Lotmar in seinem Werk: „Der Arbeitsvertrag“³⁾ verwendet, nicht brauchbar ist: Für ihn ist der Tatbestand entscheidend, daß Arbeit gegen Entgelt versprochen wird. Darunter fällt auch jede Arbeit, die von wirtschaftlich Selbständigen — z. B. Rechtsanwälten, Stellenvermittlern, Spediteuren, Theaterleitern — sei es dauernd, sei es in Einzelhandlungen geleistet wird.

Weiter mag hier darauf hingewiesen werden, daß das „Gewerberecht“, soweit es nicht „Arbeitsrecht“ ist, für eine Regelung im „Arbeitsgesetzbuch“ nicht in Frage kommt. Es kann allerdings nicht übersehen werden, daß die bisher wesentlichste Grundlage des gewerblichen Arbeiterrechts, die Gewerbeordnung, ein Recht des Gewerbes ganz allgemein darstellen will, und andererseits ist nicht zu verkennen, daß die Lebensverhältnisse selbständiger Gewerbetreibender in vielen Beziehungen die des „arbeitenden Volks“ im mehr erwähnten Sinne sind. Insofern besteht ebenfalls ein Bedürfnis nach Eingreifen der sozialpolitischen Gesetzgebung, und es mehren sich die Stimmen, die z. B. die Ausdehnung der sozialpolitischen Versicherung auf die Kleingewerbetreibenden und die Handwerker fordern. Allein die Notwendigkeit, diesem Bedürfnis gerecht zu werden, und die andere Notwendigkeit, die Rechtsverhältnisse des Gewerbes ganz allgemein zu erfassen, bedeuten nicht, daß beides im Zusammenhange mit dem „Arbeitsrecht“ geschehen muß.

¹⁾ Vgl. auch unten S. 163. Die innerliche Verschiedenheit von Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht und die selbständige Bedeutung des ersteren läßt nicht zu, es im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsrecht als eine seiner Teildisziplinen zu betrachten, wie dies seitens Hedemann, Grundzüge des Wirtschaftsrechts, Mannheim/Berlin/Leipzig Bensheimer 1922, insbesondere S. 22, und Rußbaum, Das neue Deutsche Wirtschaftsrecht, 2. Aufl., Berlin Springer 1922, S. 89 ff., geschieht.

²⁾ Über die Bedeutung einer zielbewußten arbeitsrechtlichen Sozialpolitik für die Volkswirtschaft vgl. Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena Diederichs 1912, 1920, S. 67 ff.

³⁾ Leipzig Duncker & Humblot Bb. I 1902, Bb. II 1909.

Beide Materien passen vielmehr nicht in das System eines Arbeitsgesetzbuchs, wie es beabsichtigt wird, hinein, sondern lassen ein besonderes Gewerberecht — entsprechend dem Titel I—VI, auch VIII—X der GewO — als erforderlich erscheinen, das in sozialpolitischer Hinsicht entsprechend den heutigen Anschauungen zu erweitern und mit dem nach Ausscheiden des handelsgewerblichen Arbeitsrechts verbleibenden Teil des Handelsgesetzbuchs in Parallele zu setzen und vielleicht zu vereinigen wäre.

Auch die Arbeit des Beamten ist von der Regelung in dem beabsichtigten Arbeitsgesetzbuch ausgenommen. Die Idee des Beamten als eines Menschen, der seine ganze Persönlichkeit dem Staat, der Kommune, der Kirche hingibt und dafür von diesen eine besondere Treue und Fürsorge erwartet, ist von der Idee des Arbeitnehmers grundsätzlich verschieden¹⁾. Der Schutzgedanke (vgl. unten S. 25) und der Gedanke der Vertragsfreiheit des Schuldverhältnisses (vgl. unten S. 50, 147), beide für das Arbeitsrecht neben dem personenrechtlichen Element (vgl. unten S. 27) von gleicher Bedeutung, treten für das Beamtenrecht völlig zurück. Auch gelten für die Gestaltung des Beamtenrechts, vor allem mit Rücksicht auf die Verwaltung staatlicher Hoheitsrechte durch den Beamten und seine dauernde Bindung, wesentlich andere Gesichtspunkte, vor allem öffentlichrechtlicher Art.

b) Der Begriff des Arbeitnehmers.

1. Der Begriff des Arbeitnehmers kann nicht anders erfaßt werden als, indem man es auf die Gesamtheit der wägbaren und unwägbaren Umstände abstellt, in denen die Verkehrsanschauung im Einzelfall das Moment der wirtschaftlichen Unselbständigkeit erblickt. „Wirtschaftliche Unselbständigkeit“ in diesem Sinn ist regelmäßig dann gegeben, wenn die fragliche Arbeit in abstracto von Personen geleistet wird, die keine „selbständigen Unternehmer“ (das Wort im weitesten Sinn gefaßt) sind. Diese Tatsache kennzeichnet die konkrete Arbeit für die Verkehrsanschauung auch dann, wenn sie von Personen geleistet wird, die im übrigen als „selbständig“ gelten. Der Ausdruck „wirtschaftliche Unselbständigkeit“ sagt zugleich, daß eine persönliche Unselbständigkeit, Abhängigkeit, des Arbeitnehmers, eine Gehorsamspflicht nicht besteht²⁾,

¹⁾ A. M. Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechtes, Berlin Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1922, S. 18.

²⁾ A. M. Hueb, Arbeitsvertragsrecht, Herz Stuttgart 1922, S. 21 und Matthaei, Grundriß des Arbeitsrechts, Mannheim-Berlin-Leipzig Bensheimer 1923, S. 89.

vielmehr die Arbeit des Arbeitnehmers sogar hinsichtlich Ort, Art, Zeit und Spielraum in der Gestaltung des Arbeitsergebnisses durchaus selbstständig sein, d. h. daß auch das Moment des „Direktionsrechts“ des Arbeitgebers fehlen kann¹⁾. Ein Beispiel mag dies erläutern: Ein Juwelier (Kaufmann) habe den Auftrag auf Lieferung von drei gleichartigen Schmuckgegenständen erhalten. Er betraut im Hinblick auf die Kürze der Lieferzeit einen Goldwarenfabrikanten mit der Herstellung des einen, einen Angestellten seines Betriebs mit der Anfertigung des zweiten und einen von ihm ständig beschäftigten in der Heimarbeit tätigen Kunstgewerbler (Heimangestellten) mit der des letzten Schmuckstücks. Die Arbeit ist in allen Fällen völlig die gleiche. Trotzdem liegt in dem ersten Fall ein Unternehmervertrag, in den beiden anderen ein Arbeitsvertrag vor. Entscheidend ist für die Beurteilung und also die Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs lediglich die Tatsache, daß dem Arbeitnehmer bei Leistung von Arbeit die Sicherheit seiner Existenz gewährleistet ist, der Arbeitgeber oder eine Gemeinschaft der Berufsgenossen oder die Gesamtheit also die Gefahr der Arbeitsleistung im weitesten Sinn tragen. Man wird somit nach dem Gesagten den Begriff des Arbeitnehmers am richtigsten dahin fassen:

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines Vertrags des Bürgerlichen Rechts unter Umständen tätig wird, die nach der Verkehrsanschauung wirtschaftliche Unselbständigkeit bedeuten.

In dem Arbeiter wird man dann grundsätzlich denjenigen Arbeitnehmer zu sehen haben, der ausschließlich oder vorwiegend Handarbeit leistet. Angestellter dagegen ist, wer als Arbeitnehmer ausschließlich oder vorwiegend Kopfarbeit (geistige Arbeit?) leistet. Damit folgte man dem Sprachgebrauch, der in neuester Zeit mit großer Sicherheit zwischen Hand- und Kopfarbeitern unterscheidet. Man wird wohl nicht fehlgehen,

¹⁾ Die Unterscheidung zwischen „selbstbestimmter“ und „fremdbestimmter“ Arbeit — vgl. Hoeniger a. a. O. S. XV — ist auch in diesem Sinn grundsätzlich ohne Bedeutung. Das Direktionsrecht des Bestellers im Unternehmervertrag ist dem des Arbeitgebers gleichartig. Das verkennt auch Jacobi, Einführung in das Gewerbe- und Arbeiterrecht, Leipzig Meiner 1922, S. 52, der eine „Zeitungsabefugnis“ des Arbeitgebers annimmt, während er im übrigen eine „persönliche Unterordnung“ des Arbeitnehmers in Abrede stellt.

²⁾ Da der Ausdruck „geistige Arbeiter“ neuerdings häufig in einem besonderen Sinne (vgl. unten c) gebraucht wird, wird es sich empfehlen, für die Arbeit des „Angestellten“ den sprachlich zwar nicht glücklichen, aber bezeichnenden Ausdruck „Kopfarbeit“ beizubehalten und in das Gesetz einzuführen.

wenn man annimmt, daß der Sprachgebrauch unter Kopparbeitern im allgemeinen alle die Personen einbegreift, die er Angestellte nennt. Um Zweifel zu vermeiden, ist aber zweckmäßig der Kopparbeit ausdrücklich auch die „sonstige Arbeit“ der kaufmännischen und Büroangestellten gleichzustellen, für welche die Angestellteneigenschaft etwas historisch Gewordenes darstellt.

Die Entscheidung von Zweifeln über die Arbeiter- oder Angestellten-eigenschaft, die voraussichtlich häufig sein werden, würde, um eine einheitliche Rechtsprechung zu gewährleisten, stets durch eine und dieselbe Stelle getroffen werden müssen. Solange ein Reichsarbeitsgericht nicht besteht, ist es das Gegebene, die Zuständigkeit eines Zivilsenats des Reichsgerichts festzulegen. Denn für diese Entscheidungen von unter Umständen weittragendster Bedeutung müssen die Kautelen richterlicher Entscheidungen gegeben sein; auch handelt es sich hier im Kern um eine Aufgabe der Rechtsprechung in Arbeitsstreitigkeiten, die nicht ohne grundsätzliche Bedenken einer anderen als der sonst hierfür in erster Linie in Aussicht genommenen Stelle übertragen werden könnte.

2. Wenn man so den Begriff des Arbeitnehmers lediglich auf die nach der Verkehrsanschauung gegebene wirtschaftliche Unselbständigkeit abstellt, begreift er ohne Unterschied (soweit nicht ein solcher sich aus der Art der Arbeit ergibt) Betriebs- und Heimarbeitnehmer ein (vgl. auch unten S. 85).

Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, daß in der Vielgestaltigkeit des täglichen Lebens sich eine Reihe von Personengruppen gebildet haben, deren wirtschaftliche und soziale Lage in ihrem Verhältnis zu dem Gegner des Vertrags, auf Grund dessen sie tätig werden, völlig derjenigen der seit alters als „Arbeitnehmer“ betrachteten „Betriebsarbeiter“ und „angestellten“ entspricht, die aber ihre Arbeit „zuhause“ leisten¹⁾.

Hinsichtlich der Heimarbeiter sind Schritte zu ihrer Behandlung als Arbeitnehmer auch seitens der Gesetzgebung²⁾ bereits geschehen.

¹⁾ Soweit Arbeitnehmer ihre Arbeit weder „im Betrieb“ noch „zuhause“ leisten (z. B. Handlungsreisende), ist mit der Verkehrsanschauung zu entscheiden, ob sie zu den Betriebs- oder den Heimarbeitnehmern zu zählen sind. Maßgebend wird — von geschichtlich gewordenen Auffassungen abgesehen — das Maß der Bewegungsfreiheit sein. Je ausgeprägter diese, um so wahrscheinlicher ein Heimarbeitsverhältnis.

²⁾ Vgl. § 119b GemD, § 11/II BetrRG und §§ 153/II, 154/II, 162, 165, 235, 250/II S. 1, 466—475, 532/II, 548, 735, 1226, 1229, 1436 RWerfD, G. u. b. Verf. d. Hausgewerbetreibenden v. 30. 4. 1922 (RWB S. 465) und Entwurf eines Heimarbeiterlohngesetzes (RWB 1922 S. 209).

Gleiches wird für das Arbeitsgesetzbuch im allgemeinen auch hinsichtlich der Heimangestellten gelten müssen. Es handelt sich hier sowohl um Kopfarbeit in ihren untergeordneten Formen — z. B. Adressenschreiben, Notenkopieren, nichtkritische Berichterstattung ohne wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert — als auch um qualifizierte geistige Arbeit — z. B. die des Dramaturgen, Rassenarztes, Syndikus', korrespondierenden Schriftleiters —. Im Einzelfalle werden unter die letzteren Heimangestellten vielfach auch sog. „geistige Arbeiter“ fallen. Jedoch ist hier wie bei den sonstigen qualifizierten Heimkopparbeitern die Grenze gegen die „Arbeitnehmerähnlichen Personen“ (vgl. c)) flüssiger als bei untergeordneter Heimkopparbeit oder bei Heimhandarbeit. Im allgemeinen wird bei ihnen das Moment der wirtschaftlichen Unselbständigkeit, das die Arbeitnehmereigenschaft begründet, seltener gegeben sein als bei letzteren.

Zu betonen ist allerdings, daß das Arbeitsrecht hier und in ähnlichen Fällen lediglich dem Zug der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, und auch dies nur mit zögernder Vorsicht, folgen darf: Die Umwandlung etwa bisher wirtschaftlich selbständiger Personengruppen in „Arbeitnehmer“ erscheint stets als im Interesse der Beteiligten selbst oder doch der Volksgemeinschaft unerwünscht. Jedes Mittel ist zu billigen, das diese Umwandlung aufhält oder rückgängig macht, wie auch jedes, das Arbeitnehmerberufe zu selbständigen Berufen umgestaltet.

c) Arbeitnehmerähnliche Personen.

Das Letztgesagte schließt jedoch nicht aus, daß einzelne Rechtsgebiete des Arbeitsrechts, sei es ausdrücklich durch Sonderbestimmungen, sei es durch das Hilfsmittel der Analogie, auf die Rechtsverhältnisse solcher „geistigen Arbeiter“ und ähnlicher Personen — und zwar gleichgültig, ob sie „im Betriebe“ oder „zuhause“ oder weder dort noch hier tätig sind — angewendet werden, die — kurz ausgedrückt — nicht Arbeitnehmer sind, aber unter ähnlichen wirtschaftlichen Bedingungen wie Arbeitnehmer tätig werden: „Arbeitnehmerähnliche Personen“, wie ich sie zu nennen vorschlage¹⁾. Auch hier gilt (vgl. das zu b) am Ende Ausgeführte), daß zwar jedem wirklichen Bedürfnis — z. B. durch weitgehende Anwendbarkeit des Arbeitsstarifrechts — Rechnung zu tragen,

¹⁾ Die Problemstellung zeigt, daß es sich hier nicht um eine Frage des Heimarbeitsrechts handelt, wie die von Potthoff, JW 1921 S. 511, angeregte Bezeichnung „verlagsmäßige Heimwerker“ oder auch „verlegte Heimwerker“ vermuten läßt, die auch sonst nicht glücklich ist, weil schwerverständlich und auf eine Beziehung zum Handwerkweisend.

im übrigen aber möglichste Vorsicht zubeobachten ist. Letzteres deshalb, weil das Interesse der Gesamtheit und das Interesse der Beteiligten in gleicher Weise fordern, daß das sich vielfach geltend machende Streben, wirtschaftliche Selbständigkeit zu erlangen oder zu behalten, unterstützt¹⁾, andererseits aber die Hemmungen, die dem Aufgeben der Selbständigkeit entgegenstehen, nicht beseitigt und dem weichen Zug entgegengetreten wird, der diese und jene Personengruppen sich nach sozialer Fürsorge sehnen statt auf eigene Kraft vertrauen läßt. Ginge man anders vor, so würde man hier den Schritt nach rückwärts tun, den die Arbeiterbewegung als Emanzipation nach vorwärts tun muß (vgl. S. 19, 50 und 59)²⁾.

3. Das Schutzrecht (Sozialrecht) im Arbeitsrecht.

Der Industrialismus und seine Begleiterscheinung, die Arbeiterschaft, waren zu Beginn des 19. Jahrhunderts ein Neues. Das daraus entstandene sozialpolitische Problem des Arbeitnertums, ein Problem von in der Geschichte bisher noch nie gekannten, ungeheuren Ausmaßen, ist auch heute noch nicht restlos geistig verarbeitet. Dies gilt sowohl von der bevölkerungspolitischen (vgl. unten S. 82 und weiter S. 189, 198) als auch von der gedanklich-seelischen Seite dieses Problems (vgl. unten S. 33) als auch endlich der Frage der Gestaltung der Lebensbedingungen des Arbeitnertums: In letzterer Hinsicht greift vor allem das schutzrechtliche (sozialrechtliche) Element des Arbeitsrechts ein.

Je mehr die Entwicklung der Wirtschaft dem Arbeitnehmer die Möglichkeit nimmt, Unternehmer zu werden, d. h. je mehr die wirtschaftlich unselbständige Arbeit die Lebensform des größeren Teils der Bevölkerung wird, um so mehr muß als Ausgleich das Arbeitsrecht ganz allgemein dem Arbeitnehmer die Sicherheiten für die Erhaltung seiner Arbeitskraft, für den Schutz gegen Beeinträchtigung seines Menschentums, für die Hilfe in Fällen der Krankheit und der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung und für ein Auskommen im Alter bieten, die der Unternehmer sich erarbeitet.

Alle Vorschriften des Arbeitsrechts, die diesem Ziele dienen, sind sein

¹⁾ Ähnlich Hedemann a. a. O. S. 23.

²⁾ A. M. Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1922, S. 28. Vgl. auch seine frühere Schrift Das Arbeitsrecht der Schriftsteller (in der Sammlung Die geistigen Arbeiter, Erster Teil, hrsg. v. d. Vereins für Sozialpolitik v. Ludwig Sinzheimer, München und Leipzig Dunder und Humblot 1922, S. 327 ff.), die allerdings die Grenze zum Arbeitnehmerrecht schärfer zieht (3. B. S. 333).