KÖLNER UNIVERSITÄTS-REDEN

6

DIE GRUNDGEDANKEN DES NEUEN ARBEITSRECHTS

REDE

gehalten bei Übernahme der Rektorwürde der Universität Köln am 12. November 1921

VON

PROF. DR. HEINRICH LEHMANN

Siegel der alten und der neugegründeten Universität.

UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK FREIBURG i. Br.

KÖLN 1922

OSKAR MÜLLER VERLAG

E. Pilgram, Hofbuchdruckerei

Hochansehnliche Versammlung!
Verehrte Kollegen!
Liebe Kommilitonen und Kommilitoninnen!

Wirtschaft ist Schicksal — in diese Formel hat Walther Rathenau jüngst das Rätsel der kommenden Dinge zu bannen versucht.

In der Tat ist unsere Zukunft dadurch bedingt, ob, wie schnell und in welchem Maße es uns gelingt, die deutsche Wirtschaft zu neuer Blüte zu bringen. Nicht nur unsere Zukunft — nein, sogar die der Welt! Auch im Lager unserer Gegner mehren sich die Stimmen derer, die die Verflochtenheit der eigenen Interessen mit unserer Wirtschaft einsehen und die Frage der Gesundung der deutschen Wirtschaft als eine Schicksalsfrage für die Welt bezeichnen.

Die Schicksalsformel ist geeignet, gerade uns Deutsche heute deshalb in ihren Bann zu schlagen, weil wir durch den Friedensvertrag nach allen Seiten unerträglich eingeschnürt sind, uns täglich als Objekt des Weltgeschehens empfinden, so sehr, daß wohl jeden unter uns in trüben Stunden schon der pessimistische Gedanke gedrückt hat: dieser Krieg und Friede müsse sich im Sinne eines unentrinnbaren Verhängnisses auswirken bis zu unserem völligen Untergang.

Aber das ist ein unmännlicher, gefährlicher Gedanke, den wir nicht Herr über uns werden lassen dürfen. Auch heute noch sind meiner Ueberzeugung nach unsere Schicksale nicht so sehr außer uns, als in uns und in unserem Willen. Wer sich nicht selbst aufgibt, ist auch nicht verloren. Wir haben uns immer noch selbst. Wenn auch unser Volkswohlstand zum größten Teil vernichtet ist und unser Volksvermögen sichtbar hinschwindet, geblieben sind uns doch die in der deutschen Seele schlummernden Kräfte: Deutsche Disziplin und Organisationsvermögen, Erfindungsgabe, Arbeitskraft — geblieben ist uns damit der wichtigste Faktor für neuen wirtschaftlichen Aufstieg. Das Gedeihen unserer Wirtschaft hängt vornehmlich davon ab, inwieweit es uns gelingt, diese Kräfte zu nutzbringender Arbeit wieder zu beleben und zusammenzufassen. Wenn man Wirtschaft ganz allgemein als Weltschicksal ansprechen darf, so kann man das für Deutschland auf die noch treffendere Formel bringen: Arbeit ist unser Anteil daran, ist deutsches Schicksal, ist es schließlich immer gewesen und wird es auch in Zukunft bleiben, Arbeit heißt das Hohe Lied unseres Lebens.

Deshalb gibt es auch keine innerpolitische Frage von größerer Bedeutung für unsere Zukunft, wie die gesunde Ordnung des Arbeitsverhältnisses, also der Beziehung, kraft deren jemand einem anderen seine Arbeitskraft gegen Entgelt zur Verfügung stellt. So darf der Jurist auf ihr Gehör hoffen, wenn er die Mitwirkung der Jurisprudenz an dieser Neuordnung mit ein paar Strichen zu umreißen sucht und

fragt nach den Grundgedanken unseres neuen Arbeitsrechtes.

Indem ich diese Frage aufwerfe, bin ich mir bewußt, daß der Anteil der Rechtsordnung nicht überschätzt werden darf, daß auch die beste rechtliche Neuordnung solange erfolglos bleiben muß, als sie nicht begleitet wird von einer entsprechenden Gesinnung. Das Wichtigste ist immer die Gesinnung. Was nutzt alle Sozialisierung des Rechts, wenn sie nicht begleitet wird von einer Sozialisierung der Herzen?

Aber auch bei dieser Selbstbescheidung bleibt die Bedeutung der Rechtsordnung groß genug. Indem sie für das jeweilige Verhältnis der mit einander ringenden Klassen und Kräfte der Volksgemeinschaft feste Formeln findet, einen gewissen Beharrungszustand schafft, bereitet sie überhaupt erst den Boden, auf dem ein Zusammenwirken dieser Kräfte zum Wohle der Gesamtheit möglich wird. Und in dem Maße, wie es der Rechtsordnung gelingt, für dieses Kräfteverhältnis auch angemessene, gerechte Formeln zu finden, wird sie Wecker und Förderer einer entsprechenden Friedensgesinnung, ohne die eine echte Arbeitsgemeinschaft, ein wirkliches Blühen der Wirtschaft ganz undenkbar ist.

Aber wie soll die Rechtsordnung feste, klare, angemessene Formeln finden in einer Zeit wie der heutigen, wo die Volksgenossen sich nicht mehr verstehen, wo jede Klasse etwas anderes erstrebt und alle sich nur in dem einen Ziele einig sind, sich einen möglichst großen Anteil an den Gütern und dem Ertrag der Wirtschaft auf Kosten der anderen zu sichern? Das Recht ist doch auch nur ein Stück kollektiven Geisteslebens, wurzelt in unseren Köpfen und unseren Willen — wir sind das Recht — nicht in den papierenen Formeln des Reichsgesetzblattes.

So ist der erste Eindruck, den unser neues Arbeitsrecht macht, der der Zerissenheit, der „Fluch der Aktualität" lastet auf seinen Normen; sie sind zum großen Teil der Zufallsquerschnitt eines Tages, der einen Monat später aufgenommen, schon wieder ein anderes Bild ergeben würde.

Man lese nur einmal die kautschuckartigen, unklaren Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, etwa über die Betriebsbilanz, um zu erkennen, wie schnell und unfertig, wie tastend und wieder rücksichtslos zugreifend, vor allem aber wie zufällig die ganze Gesetzmacherei auf dem Gebiete des Arbeitsrechts wirkt. Als größte Mängel des alten Arbeitsrechts hat man dessen Grundsatzlosigkeit, Lückenhaftigkeit Zersplitterung beklagt, als wichtigste Aufgabe der Neuordnung bezeichnet die einer Vereinheitlichung. Die Reichsverfassung verheißt demgemäß in Art. 157 II: „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht". Man hat auch im Reichsarbeitsministerim eine Kommission eingesetzt, um die Neukodifikation des Arbeitsrechts in Angriff zu nehmen und durchzuführen. Aber bis daraus das Gesetzbuch der Arbeit entstanden ist, wird noch geraume Zeit vergehen. Einstweilen ist das ein Wechsel mit unbestimmter Verfallzeit. Da man auf seine Einlösung durch ein syste-

matisches Arbeitsgesetzbuch die Massen nicht warten lassen wollte und konnte, ist man dazu übergegangen, die dringendsten Einzelfragen durch besondere Gesetze und Verordnungen zu regeln, die uns die Gesetzgebungsmaschine in Berlin in buntem Wechsel auf den Tisch legt — ganz nach dem Rat des Schauspieldirektors im Faust: „Gebt Ihr ein Stück, so gebt es gleich in Stücken".

Von einer systematischen Ordnung des Arbeitsrechts kann also einstweilen keine Rede sein. — Ist es dem gegenüber nicht aussichtslos nach leitenden Grundgedanken zu fragen? Wird unser Arbeitsrecht überhaupt von einheitlichen Tendenzen beherrscht? Man hat die Frage schon verneint, ich glaube sie trotzdem bejahen zu dürfen.

Wenn auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften heute noch weniger als früher ein Werk aus einem Gusse sind, so darf man sie doch zunächst in ihrer Gesamtheit als Ausfluß der modernen Ideen bezeichnen, die wir mit dem vieldeutigen Schlagwort der Sozialisierung belegen, wobei allerdings Sozialisierung nicht im Sinne eines bestimmten Parteiprogramms, etwa des Erfurter Programms, zu verstehen ist, sondern in dem allgemeineren Sinne einer Neuordnung des Wirtschaftslebens unter dem vorwiegenden Gesichtspunkt des Gesamtinteresses. Ja man darf sagen: die Sozialisierung, die was die Umgestaltung unserer Wirtschaftsformen angeht, zur Zeit mehr ein Programmpunkt als praktische Wirklichkeit ist, ist nirgendwo so sehr in die Tat umgesetzt, als gerade beim Arbeitsverhältnis.

In dem Maße, wie die Sozialisten erkannten, daß eine sofortige allgemeine Ersetzung der alten Wirtschaftsordnung durch eine sozialistische im Sinne der Parteilehre, also eine Vergesellschaftung der Produktionsmittel ganz unmöglich sei, wandten sie sich der Frage zu, die im sogenannten Parteiprogramm keine entscheidende Rolle spielte: der Frage nach der Stellung der Arbeiter und Angestellten im Betrieb, der Frage nach der Arbeitsverfassung. Und in dem Masse weiter, wie man einsah, daß auch die völlige Verstaatlichung der Produktionsmittel an der Stellung der Arbeitnehmer an sich nichts zu ändern brauche, daß nach wie vor die große Masse im arbeitsteiligen Großbetrieb unter der Leitung einiger Weniger ihre Arbeit verrichten müsse, wuchs sich die Frage der Arbeitsverfassung aus zur Kardinalfrage der rechtlichen Neuordnung.

Bereits die Reichsverfassung ist ein Spiegelbild dieser Resignation und dieser veränderten Zielstellung. Die Verfassung beläßt es grundsätzlich bei der bisherigen Wirtschaftsorganisation, die auf dem Privateigentum und der freien gewerblichen Betätigung des Einzelnen beruht. Es ist also geblieben beim Privateigentum, bei der Vertragsfreiheit im Wirtschaftsverkehr und bei der grundsätzlichen Gewährleistung der wirtschaftlichen Freiheit des Einzelnen überhaupt. Freilich unter deutlicher Absage an den Geist des schrankenlosen Individualismus, an die bisherige ungebundene Herrschaftsstellung des Kapitalismus! Die alte Auffassung des Privatrechts als eines vorwiegend eigennützigen Machtverhältnisses ist preisgegeben. Überall in der Verfassung wird der Pflichtengehalt, der den Privatrechten innewohnt, betont. Am schönsten

und eindruckvollsten beim Eigentum, von dem es in Art. 153 III RV. heißt: Sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das gemeine Beste. Ueberall wird auf die sozialrechtlichen Bindungen des Freiheitsstrebens der Einzelperson hingewiesen.

Aber immerhin ist die bisherige individualistische Wirtschaftsordnung ihrer Struktur nach grundsätzlich anerkannt. Den Ideen des Sozialismus ist nur in einer Ausnahme vom Grundsatz Tribut gezollt, es wird der weiteren Entwicklung überlassen, ob die sozialistische Weltanschauung über die individualistische den Sieg davon tragen wird, oder ob zwischen beiden ein Ausgleich gefunden werden kann. Wie man sieht, handelt es sich um vorsichtige Kompromißformeln, Verneinungen des schrankenlosen Individualismus, aber keine positiven Lösungen. Es handelt sich um Blankette, die der Ausfüllung noch harren.

Trägt demnach die geltende Eigentums- und Erwerbsordnung noch die alten Züge, so zeigt die Neuordnung des Arbeitsverhältnisses ein wesentlich verändertes Gepräge. Hier hat sich bereits in der Verfassung der Ausgleich zu Gunsten des Sozialprinzips vollzogen, die Sozialisierung ist heute schon Tatsache, freilich nur im Sinne einer Umformung des Arbeitsverhältnisses unter dem vorwiegenden Gesichtspunkt des Gesamtinteresses. So verstanden, enthält die Forderung einer Sozialisierung des Rechts aber auch nichts, dem man nicht grundsätzlich zustimmen müßte. Denn sie will das persönliche Eigenleben und -streben nicht völlig ausschalten, sondern verlangt nur, daß sich der Einzelne der Gemeinschaft ein- und unterordnet, daß Rechte und Pflichten bemessen werden nach ihrer Bedeutung für die Wohlfahrt des gesamten Volkes.

Von hier aus ergab sich ohne weiteres die Notwendigkeit, die grundsätzliche bisherige Stellung der Rechtsordnung zur Arbeit zu ändern. Selbst wer die herrschende Eigentumsordnung anerkennt, muß zugeben, daß die Sachgüter, die Vermögensinteressen bisher ungebührlich bevorzugt waren vor dem Menschen und dem, was er in dem Vorgang der Gütererzeugung einschießt: seiner Arbeit. Nicht der Mensch stand bisher im Mittelpunkt der Wirtschaft, sondern das Kapital. Unser bisheriges Privatrecht, das bekanntlich auf dem im Mittelalter rezipierten römischen Recht beruht, war in erster Linie Vermögensrecht, das Eigentum war die Zentralsonne des Rechtssystems. Im privatwirtschaftlichen Einzelvertrag, den die Römer bis zur letzten Feinheit ausgebildet hatten, lieferte das gemeine Recht die Formen, durch die der Kapitalbesitz mit fortschreitender Entwicklung zur Großindustrie eine ungehemmte Herrschaftsstellung erlangen und die Arbeit von sich abhängig machen konnte. Der Grundsatz der Arbeitsvertragsfreiheit — noch heute als Grundlage des ganzen Arbeitsrechts in Art. 105 der Gewerbeordnung ausgesprochen — wurde somit auf die Dauer ein rein formaler; in der Form des freien Vertrages diktierte der Arbeitgeber einseitig die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses. Allenfalls beim Vertragsschluß war der Arbeiter noch frei, bei der Vertragsgestaltung war er unwiderruflich Knecht.

Deshalb hatte man auch schon in sozialpolitisch interessierten Kreisen, die der parteisozialistischen Bewegung ferne standen, lange vor der Revolution die Notwendigkeit einer neuen Rangordnung empfunden und als einen schweren Mangel des bisherigen Rechts erkannt, daß es zu wenig Personenrecht war, dem Vorrang des lebenden Menschen vor den toten Sachgütern nicht genug Rechnung trug — wenn es auch übertreibend, ja geradezu falsch ist, zu sagen, das bisherige Recht habe die Arbeit als Sache behandelt, der Dienstvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches bedeute nichts anderes, wie die Anwendung des römischen Sachvermietungsrechts, Sklavenvermietungsrechts auf den Arbeitsvertrag. Schon die Römer haben bei der Ausgestaltung des Dienstvertragsrechts nicht verkannt, daß sich die Arbeit zwar an den Dingen vollzieht, aber doch selbst kein vom Menschen losgelöster Gegenstand ist, sondern ein Tätigsein, eine Lebensäußerung des Menschen, kurz der Mensch selbst. Das Dienstvertragsrecht des BGB. war durchaus entsachlicht, nicht sein sachenrechtlicher Charakter, sondern seine Einspannung in die Formen des privatwirtschaftlichen freien Einzelvertrags hat auf dem Boden einer individualistischen Wirtschaftordnung die Abhängigkeit der Arbeit vom Kapitalbesitz herbeigeführt.

Als erste Anforderung einer Neuordnung des Arbeitsrechts im Sinne ausgleichender Gerechtigkeit ergab sich so die Aufgabe, die Arbeit aus dieser Lage eines Stiefkindes der Gesetzgebung zu befreien und in ihre Erstgeburtsrechte einzusetzen. Denn vom wirtschaftlichen, politischen und sittlichen Standpunkt aus hat der Staat nichts Wertvolleres als seine Bürger, besonders unser verarmter Staat, dessen Aussicht auf Wiederaufstieg ausschließlich begründet ist in der Arbeitskraft seiner 60 Millionen. Das rechtfertigt den ersten Leitgedanken, der unsere ganze Neuordnung beherrscht, den Gedanken der grundsätzlichen Vorzugsstellung des wichtigsten Produktionsfaktors, der menschlichen Arbeitskraft, vor allen anderen Gütern. Darin liegt die Bedeutung des Art. 157 RV., der die Arbeitskraft unter den besonderen Schutz des Reichs (wörtlich „besonderen Schutz") stellt — eine völlige Neuerung gegenüber der alten Verfassungen, die über die Unverletzlichkeit des Eigentums zwar viel zu sagen wissen, den Produktionsfaktor „Arbeit" aber totschweigen.

Aus dieser Erkenntnis der sozialen Bedeutung der Arbeit ergibt sich auch die in der Reichsverfassung (Art. 163, I) gleichfalls ausgesprochene sittliche Pflicht zur Arbeit, die Verpflichtung, die „geistigen und körperlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit erfordert." Der Pflicht zur Arbeit entspricht das Recht auf Arbeit, ein altes soziales Postulat, das schon Rousseau und Fichte aufgestellt haben. Nach Art. 163, II RV. soll „jedem Deutschen die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben." Damit ist selbstverständlich kein öffentlich-rechtlicher Anspruch auf Zuweisung von Arbeit anerkannt, aber der Satz enthält doch mehr als eine bedeutungslose Kundgebung. Der Staat hat sich dadurch zu gewissen sozialethischen Pflichten be-

kannt: zur Aufgabe der Arbeitsbeschaffung, des Nachweises von Arbeitsgelegenheit und der Fürsorge, wenn angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann.

Die Arbeitslosenfürsorge, zu Anfang und wohl auch noch heute das Schmerzenskind des neuen Arbeitsrechts, scheint jetzt endlich in einem jüngst veröffentlichten Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung eine befriedigende Grundlage zu finden. Danach soll sie ihren Charakter als einer bloßen Unterstützung verlieren und aufgebaut werden auf dem Grundsatz von Leistung gegen Gegenleistung, sich also zur Versicherung mit bestimmter Wartezeit entwickeln.

Nicht nur eine neue Rangordnung der Produktionsfaktoren auf dem Boden des Privatrechts wird durch die erwähnten Verfassungsregeln vorgenommen, nein der Schutz der Arbeitskraft wird darüber hinaus grundsätzlich zu einer Angelegenheit des öffentlichen Interesses erhoben, die Überführung des Arbeitsrechts aus dem Bereich des Privatrechts in den des öffentlichen Rechts eingeleitet. Während bisher die Ordnung der Arbeitsbeziehungen grundsätzlich dem freien Belieben der Parteien überlassen war, macht sich jetzt das Streben geltend, neue Rechtseinrichtungen auf dem Boden des öffentlichen Rechts aufzubauen. Auch früher schon trat die sogen. Arbeiterschutzgesetzgebung, wie Regelung der Frauen- und Kinderarbeit, der Sonntagsarbeit, der Lohnzahlung als soziales Zwangsrecht, öffentliches Recht auf, indem sie der Vertragsfreiheit die Schranken zog, die im Staatsinteresse zur Erhaltung einer menschenwürdigen Existenz der Arbeiter unumgänglich erschienen. Aber das war durchaus Ausnahmerecht. In dem Augenblick, wo der Schutz und die Erhaltung der Arbeitskraft als eine der vornehmsten staatlichen Aufgaben erkannt wurden, mußte die Neigung wachsen, die Regelung des Arbeitsverhältnisses immer mehr dem Belieben der Parteien zu entziehen und das Gebiet des öffentlichen Schutzrechtes möglichst weit auszudehnen. So beobachten wir die Tendenz, neue Arbeitgeberpflichten unmittelbar dem Staat gegenüber zu begründen und die Stellung der Behörden den Parteien gegenüber zu stärken bis zur völligen Ausschaltung der Arbeitsvertragsfreiheit in gewissen Fällen. Die Figuren des Kontrahierungszwanges und des von oben her diktierten Vertrags tauchen auf — und finden ihr Hauptanwendung im Arbeitsrecht. Man denke etwa an den Zwang zur Einstellung Schwerbeschädigter oder an die Verbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und Schiedssprüchen.

Immerhin erkannte man die Unmöglichkeit, die Arbeitsvertragsfreiheit auf der ganzen Linie zu beseitigen und zu ersetzen durch eine obrigkeitliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses. Aber man formte doch wenigstens auf dem der Parteibestimmung verbliebenen Gebiet die Arbeitsvertragsfreiheit für die große Mehrzahl aller Arbeitsverhältnisse völlig um. Man ersetzte den römisch-rechtlichen Grundsatz der freien Einzelregelung der Vertragsbedingungen durch den einer genossenschaftlichen Regelung unter Bindung des Einzelnen an die

Berufsgenossenschaft. Damit griff man zurück auf alte deutsche Rechtsgedanken, die man im demokratischen Sinne neu belebte.

Es war klar, daß in dem Augenblick, wo man im Reich und den Ländern von der konstitutionellen Monarchie zum demokratischen Staat und streng parlamentarischen System überging, die Todesstunde für den absolut regierten Herrschaftsverband der gewerblichen Großunternehmung schlagen mußte. Dieser Erkenntnis haben sich auch die Unternehmer keinen Augenblick entzogen. Schon am 15. XI. 1918 kam es zwischen den Vertretern der deutschen Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmervereinigungen zu einem Friedensabkommen, durch das ein neues Arbeitsvertragsrecht geschaffen wurde. Die Gewerkschaften wurden als die berufenen Vertreter der Arbeitnehmerschaft anerkannt und vorgesehen, daß die Arbeitsbedingungen in Zukunft durch Tarifverträge, also durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinen der Arbeiter festgesetzt werden sollten. Die Verordnung vom 23. XII 1918 über Tarifverträge legte alsbald den Inhalt dieses Friedensabkommens, das man als die magna charta libertatis des vierten Standes bezeichnen kann, gesetzlich fest und stattete die Tarifverträge mit zwingender Kraft aus. Später wurde dann der Gedanke der gemeinschaftlichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Vereinbarungen zwischen den Arbeitgeber- und nehmerverbänden auch noch in der Reichsverfassung (Art. 165) „verankert".

Die Tarifverträge wollen die allgemeinen Bedingungen, die für gewisse Betriebe und Fachgruppen von Arbeitern bedeutsam sind, festlegen. Sie sind also den Rahmengesetzen vergleichbar und bedürfen deshalb noch ergänzender Bestimmungen, um den Gedanken der gemeinschaftlichen Regelung der Arbeitsbedingungen auch für das einzelne Unternehmen ganz durchzuführen. Diese Ergänzung bildet das Betriebsrätegesetz, das man als die Verfassungsurkunde für die konstitutionelle Fabrik bezeichnen kann; es sieht die Vereinbarung der Arbeitsordnung und Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter- und Angestelltenrat vor, um die Lücken des Tarifvertrags auszufüllen oder fehlende Tarifabmachungen zu ersetzen.

In dem Augenblick also, wo die Volksgemeinschaft von der konstitutionellen zur republikanischen Verfassung überging, vollzog sich die Umwandelung der absoluten Betriebsverfassung zur konstitutionellen, nicht zur republikanischen! — ganz mit Recht, denn eine republikanische Betriebsverfassung, die die Gewalt über den Betrieb völlig in die Hände der Arbeiter legen würde, trüge keine Rechnung der Gliedstellung des einzelnen Betriebs im Rahmen der Gesamtwirtschaft, wäre also weder demokratisch noch sozialistisch.

In dieser Ersetzung des freien Einzelarbeitsvertrags durch den im Wege gruppenweiser Verständigung ausgestalteten Arbeitsvertrag und der dadurch ermöglichten Selbstverwaltung erblicke ich das hervorstechendste Kennzeichen des neuen Arbeitsrechts und zwar eine sehr glückliche Lösung. Durch diese Umformung ist der öde Schematismus und die Willkür obrigkeitlicher Festsetzung vermieden, es ist soviel an Freiheit erhalten geblieben, wie bei der heutigen wirtschaftlichen

Entwicklung noch möglich ist. Die Freiheit des einzelnen ist dahin, er wird gebunden durch die Berufsgenossenschaft — aber der Einfluß der Gruppe auf die Vertragsgestaltung bleibt erhalten. So wird eine Selbstbestimmung, Selbstverwaltung des Wirtschaftslebens ermöglicht, statt es in feste Formen zu pressen und alles bürokratischer Willkür zu opfern.

Für den Einzelnen bedeutet diese Umgestaltung des Arbeitsvertragsrechts selbstverständlich einen starken Zwang zum Beitritt zur Koalition, einen Zwang, dessen Stärke am besten der Hinweis klar macht auf die Befugnis des Reichsarbeitsamts, einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich zu erklären, der für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eines Berufskreises überwiegende Bedeutung erlangt hat. Deshalb ist es mit der schon erfolgten Beseitigung der früheren Koalitionsschranken (vgl. Art. 159 RV.) noch nicht getan, sondern ein freiheitlicher positiver Ausbau des Koalitionsrechts vonnöten.

Indem man die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in die Hände der Berufsgenossenschaften legte, hat man ihre Vereinbarungen zur Rechtsquelle gemacht, deren Recht dem Gesetzesrecht grundsätzlich vorgeht. Das Gesetz selbst ist in die zweite Linie getreten, seine Aufgabe beschränkt sich darauf, das Arbeitsvertragsrecht noch soweit zu normieren, als besondere tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen fehlen. Ganz ist also das Einzelvertragsrecht noch nicht verschwunden und kann auch nicht verschwinden. Außerdem ist dem Gesetz für alle Arbeitsverhältnisse die Aufgabe verblieben, die Mindestforderungen an eine gerechte Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch zwingende Normen festzulegen — eben das von mir erwähnte soziale Schutzrecht.

Gerade bei diesen zwingenden Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts treten nun neben den Vorzügen auch die Schwächen jeder gesetzlichen Regelung hervor. Das Gesetz gibt eine feste und gleichmäßige Norm, aber deshalb kann es auch leicht zu Starrheit und Schematismus führen. Darum ist ein Hauptproblem der Gesetzgebungskunst, die Festigkeit der Regelung mit einer gewissen Schmiegsamkeit zu vereinen. In den Tarifverträgen zeigt sich nun ein eigenartiger Weg, eine beschränkte Freiheit selbst auf dem Gebiete der zwingenden Normen, der Mindestforderungen einzuräumen. Man denke z. B. an die Zulässigkeit von Ueberstunden. Gegen eine gesetzliche Durchbrechung der achtstündigen Arbeitszeit — der Haupterrungenschaft der Revolution — sträubt sich die Arbeiterschaft aufs heftigste; auf der anderen Seite wächst die Erkenntnis, daß eine allgemeine schematische Festsetzung eine Uebertreibung des Gleichheitsgsdankens bedeutet. Wie sehr auch eine Beschränkung der Arbeitszeit im Interesse eines menschenwürdigen Daseins der Arbeiter zu begrüßen ist, so ist doch z. B. nicht einzusehen, warum die Arbeitszeit eines Pförtners oder Wächters, die z. T. nur in Arbeitsbereitschaft besteht, zeitlich um nichts länger sein darf, als die eines Arbeiters, dessen ganze körperlichen und geistigen Kräfte während acht Stunden voll in Anspruch genommen werden. Der neue Entwurf eines Gesetzes über die Regelung der Arbeitszeit in gewerb-

lichen Betrieben gibt deshalb dem Reichsarbeitsminister die Ermächtigung, für solche Fälle der Arbeitsbereitschaft die Arbeitszeit über acht Stunden hinaus zu verlängern. Auch davon abgesehen eröffnet sich im Tarifvertrag eine Möglichkeit, den Schematismus der gesetzlichen Regelung durch eine den jeweiligen Verhältnissen besser entsprechende Handhabung zu durchbrechen, ein Weg, mit dem sich die Arbeitnehmer eher befreunden könnten, weil eine Durchbrechung des Grundsatzes von der achtstündigen Arbeitszeit nur mit ihrer Zustimmung denkbar wäre. Es bleibt abzuwarten, welches Schicksal § 19 des Arbeitszeitgesetzentwurfs, der diese Lösung vorsieht, haben wird. Wenn dieser Weg beschritten werden sollte, würde die Bedeutung des Tarifvertrags und der Selbstverwaltung noch wachsen.

Der Gedanke der Selbstverwaltung ist aber nicht nur für die Rechtssetzung anerkannt, sondern er hat auch die Rechtshandhabung, die Rechtssprechung ergriffen. Die Rechtsprechung liegt schon heute für alle zur Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte gehörigen Sachen bei den Beteiligten, indem gewählte Vertrauensleute beider Parteien mitwirken. Der vorliegende Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes will das für alle Rechtsstreitigkeiten, d. h. Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis verallgemeinern — gestritten wird nur noch über die Einrichtung der Gerichte, ob man selbständige Arbeitsgerichte schaffen oder sie den Amtsgerichten angliedern soll.

Die Selbstbestimmung erfolgt im Arbeitsrecht durch gemeinschaftliche Beschlußfassung der Parteien des Arbeitsvertrags. Die Selbstbestimmung ist auf einer Verständigung, einer Ueberbrückung des Gegensatzes zwischen Arbeitgeber und -Nehmer aufgebaut. Ihre entgegengesetzten Interessen müssen in einer höheren Interessengemeinschaft ausgeglichen und verschmolzen werden. Auch die Berufsgenossenschaften der Arbeiter werden nicht um ihrer selbst willen anerkannt, sondern als organisches Glied eines höheren Ganzen, einer größeren Gemeinschaft, der sie dienen sollen; auch die Rechte der Berufsgenossenschaften sind Pflichtrechte, die sie zum Wohle der Gesamtheit ausüben sollen.

Die rechtliche Neuordnung des Arbeitsrechts versucht diesen Gedanken der Arbeitsgemeinschaft als höheres Organisationsprinzip sowohl für die einzelne Unternehmung wie für die Gesamtwirtschaft fruchtbar zu machen — freilich einstweilen noch tastend und ohne konsequente Durchführung. Für die einzelne Unternehmung im Betriebsrätegesetz, dessen Vorschriften das Zusammenwirken des Betriebsrats mit dem Unternehmer vorsehen, um die Betriebsleistungen möglichst wirtschaftlich zu gestalten — unter Wahrung des Gemeininteresses. Der Betriebsrat soll neben den Unternehmer treten, ihn beraten und in der Leitung der Produktion unterstützen und fördern. Um diese Ziele zu erreichen, wird dem Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken das Recht auf Auskunft über die Betriebsverhältnisse zuerkannt (§ 71 BRG), in Großbetrieben wird den Betriebsräten ferner das Recht auf Vorlage einer Betriebsbilanz und einer

Gewinn- und Verlustrechnung, sowie das Recht auf Entsendung von ein bis zwei Mitgliedern in den Aufsichtsrat zugebilligt (§§ 72, 70 BRG) Wie weit diese Befugnisse geeignet sind, den Gedanken der Arbeitsgemeinschaft zu fördern, ob sie nicht vielmehr die Quelle neuer Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und -Nehmern werden, kann z. Z. noch niemand sagen. Was man erwarten und verlangen darf, ist aber jedenfalls, daß beide Teile guten Willen zeigen und den ernsthaften Versuch machen, den Arbeiter auf diesem Wege dem Unternehmen wieder näherzubringen und es auch als das Seine empfinden zu lehren.

Für die Gesamtwirtschaft wird der Gemeinschaftsgedanke sodann anerkannt in den seit Kriegsende zwischen Arbeitgeber- und nehmerverbänden freiwillig geschaffenen sogenannten Arbeitsgemeinschaften im engeren Sinne, deren wichtigste die Zentralarbeitsgemeinschaft der deutschen Industrie ist. Endlich wird die Beteiligung der Arbeiter an der Führung der Wirtschaft vorbereitet durch Art. 165 RV., der die Zusammenfassung der Bezirksarbeiterräte mit den entsprechenden Unternehmervertretungen zu Bezirkswirtschafsräten und zum Reichswirtschaftsrat vorsieht, um die gemeinschaftlichen wirtschaftlichen Angelegenheiten zu beraten und bei der Sozialisierung mitzuwirken.

Das höhere Organisationsprinzip, das so aus dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft gewonnen wird, hat ebensowenig einen Platz in einem individualistischen Wirtschaftssystem wie es mit der sozialistischen Idee des Klassenkampfes vereinbar ist — denn es sucht sowohl die Einzelnen wie die Berufsklassen als dienende Glieder am Gesamtwohl in die Gesellschaft einzuordnen, zu einer großen Solidarität zu vereinen. Deshalb spricht man auch jetzt von Solidarismus, noch genauer von christlichem Solidarismus, weil diese Gesellschaftsgestaltung den sozial-ethischen Anschauungen des Christentums durchaus entspricht. Aber man kann meines Erachtens mit demselben Rechte sagen, daß der Gemeinschaftsgedanke ein echt sozialistischer sei, weil er aus dem richtig verstandenen Sozialprinzip als oberste Forderung entwickelt werden kann.

Der so verstandene Gemeinschaftsgedanke ist in meinen Augen der fruchtbarste des ganzen nachrevolutionären Rechts — er allein scheint geeignet, die für unsere Produktion unheilvolle Forderung der Verstaatlichung aller Produktionsmittel auf die Dauer innerlich zu überwinden. Indem man den Arbeiter aus einem verantwortungslosen und abhängigen Untergebenen des Arbeitgebers zu einem freien, verantwortungsvollen Mitarbeiter des Unternehmers macht, sucht man die Forderung der Sozialisierung da zu lösen, wo ihr Schwerpunkt liegt — nicht beim Eigentum an den Produktionsmitteln, sondern bei der Herrschaft über die Produktionsmittel und den Produktionsprozeß. Es ist selbstverständlich, daß als Folge einer solchen Beteiligung der Arbeiter am Produktionsprozeß, auch ihre Beteiligung am Gewinn gesucht werden muß, ob in Form der Kleinaktie oder sonstwie, kann hier nicht erörtert werden. In der letzten Zeit mehren sich die Anzeichen dafür, dass der Zusammenprall der Kräfte des Individualismus und des Sozialismus auf dieser Diagonale seinen Ausgleich finden wird.

Aber von einer klaren allgemeinen Erkenntnis der hohen Bedeutung des Gemeinschaftsgedankens sind wir doch noch weit entfernt, geschweige denn, daß er Gemeingut, lebendiger Handlungsantrieb geworden wäre. Weite Teile des Volkes — nicht bloß auf der Arbeiterseite — lassen sich noch völlig von der Idee der Klassengemeinschaft beherrschen, wenn sie nicht geradezu den Gedanken einer höheren Gemeinschaft offen als der Idee des Klassenkampfes abträglich bekämpfen. Hoffen wir, daß sie sich, ehe es zu spät ist, zur Erkenntnis zurückfinden, daß auf die Dauer keine Gruppe im Staat die andere vergewaltigen kann, daß sie auf die Dauer auch nur dann auf die Anerkennung ihrer eigenen Interessen hoffen darf, wenn sie eine gleiche Achtung den natürlichen Rechten der anderen Gruppen entgegenbringt und so das oberste Gebot aller sozialen Gerechtigkeit erfüllt — das suum cuique.

Selbst wenn solche Erkenntnis festere Wurzel fassen sollte, als das bis heute leider der Fall ist, werden sich freilich die Arbeitskämpfe, die gewaltsamen Interessenausträge nicht ausrotten lassen. Aber ebenso klar ist, daß die Rechtsordnung alles tun muß, um solche Kämpfe auf das unumgänglich notwendige Maß zu beschränken, um Mißbräuchen der großen Machtmittel, die in die Hände der Organisationen gegeben sind, vorzubeugen.

So hat vornehmlich im Arbeitsrecht in der letzten Zeit ein Gedanke Anerkennung gefunden, der in seiner allgemeinen sittlichen und wirtschaftlichen Bedeutung noch ganz unzureichend brücksichtigt ist, der Gütegedanke. Nachdem in der Kriegsnot durch das Gesetz über den vaterländischen Hifsdienst Schlichtungsstellen geschaffen worden waren, um bei der Herstellung und Aufrechterhaltung wirtschaftsfriedlicher Beziehungen zwischen Arbeitgebern und -Nehmern mitzuwirken, hat das Einigungswesen eine ungeheuere Tragweite für die Schlichtung der großen Interessenkämpfe um die Arbeitsbedingungen erlangt — namentlich seit man aus § 28 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung abgeleitet hat die Befugnis des Demobilmachungskommissars, Schiedssprüche in Gesamtstreitigkeiten für verbindlich zu erklären. Wie weit diese Auffassung dem Gesetz entspricht, kann hier nicht erörtert werden. Keinesfalls aber läßt sich leugnen, daß man sich gerade dadurch wieder vom Gütegedanken entfernt hat und daß sich das Schlichtungsverfahren vielfach zu einem förmlichen Rechtskampf über Gruppenansprüche und -streitigkeiten mit abschließendem Machtspruch ausgewachsen hat. Deshalb ist die Hauptfrage im vorliegenden Entwurf einer Schlichtungsordnung nicht die, ob man den tariflichen Schlichtungsstellen vor den behördlichen den Vorrang geben soll, auch nicht die, ob man einen Zwang zur vorherigen Anrufung der Schlichtungsstellen einführen soll, sondern die Frage, ob die behördliche Verbindlichkeitserklärung beibehalten werden darf. Da kein Mittel besteht, die Arbeiterschaft zur Unterwerfung unter die Verbindlichkeitserklärung zu bestimmen oder sie am Schiedsspruch festzuhalten, ist der Unternehmer regelmäßig der leidtragende Teil bei der Verbindlichkeitser-

klärung; fihre Beibehaltung ist deshalb meiner Ueberzeugung nach mit den Anorderungen ausgleichender Gerechtigkeit nicht in Einklang zu bringen.

Lassen Sie mich zum Schluß noch einmal auf den großen Leitgedanken einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts zurückkommen. Ich habe mit meiner Kritik an der eiligen Gesetzmacherei unserer Tage nicht zurückgehalten und möchte deshalb der Unparteilichkeit halber auch auf die Vereinheitlichungsbestrebungen hinweisen, die in förmlicher Richtung schon jetzt mit Erfolg am Werke sind. Das was hier angestrebt wird, ist die Zusammenfassung aller Arbeitnehmer in zwei große Kategorien: die der Arbeiter und Angestellten, deren Angehörige unter sich grundsätzlich gleichbehandelt werden. Bisher waren das maßgebende Recht und die Gerichtsbarkeit je nach Art der Betriebe ganz verschieden — so daß z. B. ein Angestellter, der kaufmännische Arbeiten zu leisten hatte, bald unter den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs, bald denen der Gewerbeordnung, bald denen des Bürgerlichen Gesetzbuchs stand und dementsprechend bald vor den Kaufmannsgerichten, bald den Gewerbegerichten, bald den ordentlichen Gerichten Recht nehmen mußte. Diese in der Natur der Arbeitsleistung nicht begründeten Unterschiede kennen die nachrevolutionären Bestimmungen nicht mehr, das Arbeitsrecht der Zukunft wird grundsätzlich nur mehr in ein Arbeiter- und Angestelltenrecht zerfallen.

Weit wichtiger als diese Vereinheitlichungsbestrebungen, sind die Ansätze zu einem einheitlichen Weltarbeitsrecht. Die Bedeutung der Arbeitsbedingungen auf dem Weltmarkt macht sich für unsere Wirtschaft im Augenblick nicht nachteilig fühlbar, weil die Mark einen so ungeheueren Tiefstand erreicht hat. Falls aber unsere Valuta sich wieder bessern sollte, werden sofort die Grenzen deutlich werden, die einem einseitigen Ausbau des Arbeiterschutzes und der Sozialversicherung durch die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit unserer Industrie gezogen sind. So sind es nicht bloß ethische, sondern auch Nützlichkeitserwägungen, die Art. 162 RV. rechtfertigen, der besagt: Das Reich tritt für eine zwischenstaatliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Arbeiter ein, die für die gesamte arbeitende Klasse der Menschheit ein allgemeines Mindestmaß der sozialen Rechte erstrebt.

Die deutschen Vorschläge zur internationalen Regelung des Arbeitsrechts sind bei den Friedensverhandlungen zwar nicht durchgedrungen. Aber auch die Ententestaaten konnten sich den Forderungen ihrer eigenen Arbeiter und der freien internationalen Verbände für Sozialpolitik nach Schaffung eines solchen internationalen Arbeitsrechts nicht entziehen. So wurden in dem Versailler Vertrag (Teil XIII) Bestimmungen aufgenommen, die die Errichtung eines besonderen Staatenverbandes neben dem Völkerbund vorsehen, um ein einheitliches Weltarbeitsrecht zu schaffen und durchzuführen. Zu dem Zwecke werden im Friedensvertrag drei Einrichtungen getroffen: einmal allgemeine Arbeitskonferenzen, die nach Bedarf, jedoch mindestens einmal

jährlich, zusammentreten, dann ein internationales Arbeitsamt, das jetzt in Genf seinen Sitz hat, und endlich ein Verwaltungsrat.

Durch Beschluß auf der 1. allgemeinen Arbeitskonferenz in Washington — auf der Deutschland nicht vertreten war — sind Deutschland und Oesterreich als vollberechtigte Mitglieder in die Organisation der Arbeit aufgenommen worden, ohne dem Völkerbund anzugehören. Das wichtigste der 6 Washingtoner Abkommen ist das über Achtstundentag und Achtundvierzigstundenwoche. Alle 6 Abkommen sind in Deutschland vom Reichswirtschaftsrat schon im März dieses Jahres zustimmend begutachtet worden, der Reichstag hat freilich noch nicht gesprochen. Der Entwurf des deutschen Arbeitszeitgesetzes trägt den Washingtoner Beschlüssen aber schon Rechnung. Obwohl große Industriestaaten im Widerspruch zur Haltung ihrer Vertreter auf der Konferenz sich z. Zt. noch sträuben, den Achtstundentag gesetzlich festzulegen, dürfte sich sein Sieg in der Weltwirtschaft auf die Dauer nicht aufhalten lassen — was für die Konkurrenzfähigkeit unserer Industrie von der größten Bedeutung sein würde. Entsprechendes gilt von den übrigen Abkommen in Washington. Die zweite Konferenz hat im Sommer 1920 unter Teilnahme Deutschlands in Genua stattgefunden und ist Fragen des Seemannsrechts gewidmet gewesen. Die dritte Konferenz tagt zur Zeit in Genf und berät Fragen des Landwirtschaftsrechts sowie die Milzbrand- und Bleiweißfrage.

Wenn auch die Entschließungen der Konferenzen zunächst nur auf dem Papier stehen, da Mittel fehlen, um ihre Durchführung den Regierungen aufzuzwingen, so darf man doch die moralische Bedeutung dieser Beschlüsse nicht unterschätzen. Während Aug und Ohr der Welt den großen politischen Fragen und ihrer Regelung durch internationale Abkommen zugewandt sind, Abkommen, die in der Form des Vertrags und Schiedsspruchs erfolglos ihre Natur als willkürliches Diktat und Machtspruch zu verschleiern suchen — reift mehr in der Stille das Arbeitsverhältnis, lange das Stiefkind der einzelstaatlichen Gesetzgebung und der Schauplatz absoluter Herrschaft, allmählich heran zu einem wahren Vertrags- und Gemeinschaftsverhältnis, erfüllt vom Geist ausgleichender Gerechtigkeit. Mit diesem Hinweis auf den Sieg einer großen Idee möchte ich schließen. Hoffen wir, daß die siegreiche Kraft der Idee einer die Klassengegensätze überwindenden höheren Gemeinschaft sich schließlich auch bewähren möge bei Ueberwindung der nationalen Gegensätze im Sinne der Versöhnung der Völker und Achtung des Anspruchs eines jeden von ihnen — auch des deutschen — auf naturgemäße Entwicklung und Entfaltung.

Aber ehe wir auf die Erreichung dieses Zieles hoffen dürfen, müssen wir uns zuerst einmal als Volksgemeinschaft selber wiederfinden, den inneren Aufbau in Angriff nehmen. Dazu beizutragen, muß auch ihre höchste Aufgabe sein, Kommilitonen.

Gemeinschaftsgeist haben, heißt Opfer bringen können. Daß der Student Opfer bringen kann und bringt, wissen wir alle nur zu gut. Etwa die Hälfte unserer 4000 Studenten verschafft sich heute schon durch Berufsarbeit in Werkstatt, Fabrik oder Kontor ganz

oder teilweise die Mittel zum Studium. Wieviel Hingabe an den Gemeinschaftsgedanken zeigt sich nicht ferner im korporativem Leben der einzelnen studentischen Verbindungen. Es genügt aber nicht, für das Erreichen persönlicher Ziele — und seien sie noch so hoch und edel — oder für die Ziele einer engeren Gruppe von Standes- oder Gesinnungsgenossen, Opfer zu bringen, das notwendigste und größte Opfer liegt im gegenseitigen teilweisen Verzicht auf die ungehemmte Förderung der eigenen Interessen, im Ausgleich der Interessen zu Gunsten der Volksgesamtheit. Schulen Sie sich deshalb frühzeitig im richtigen Gemeinschaftsgeist, der die Existenz und Wohlfahrt des Ganzen als die unerläßliche Voraussetzung der Wohlfahrt des Einzelnen und der Einzelgruppen begreift. Höher als das Wohl der einzelnen Korporation steht das der gesamten Studentenschaft, der Universität, am höchsten das der ganzen Volksgemeinschaft. Nur wenn jeder in ernsthafter Selbstzucht beginnt, von dieser Erkenntnis nicht bloß zu reden, sondern danach zu leben — nur wenn die große Mehrzahl unserer Volksgenossen sich wieder zu einer lebendigen Gesinnungs- und Notgemeinschaft des deutschen Volkes zusammenzuschließen vermag, besteht Aussicht, daß wir uns durch die trüben und schweren Zeiten, durch die wir noch hindurchgehen müssen, als Volk behaupten und dann auch dereinst wieder Wege finden zu neuem Aufstieg.