

» Arbeitskämpfe in der Druckindustrie

Dr. Detlef Hensche, Berlin

Von 1976 - 1994 führte die IG Druck und Papier (ab 1989: IG Medien) in dichter Folge mehrere Arbeitskämpfe, die ihr den Ruf besonderer Streikfreudigkeit einbrachten. Nicht dass ihre Vergangenheit konfliktfrei gewesen wäre. Wir erinnern uns an den 48-stündigen Zeitungstreik während der parl. Beratungen des BetrVG im Mai 1952.¹ Ein Lohnstreik im gleichen Jahr brachte zwar ein vertretbares Ergebnis, offenbarte jedoch empfindliche Schwächen und Spaltungstendenzen, so dass sich die Beteiligten später nur ungern an ihn erinnerten. Fortan fiel die IG Druck und Papier zwei Jahrzehnte lang nicht mehr durch spektakuläre Tarifkonflikte auf.

Das änderte sich erst in den 70er Jahren. Bereits in der Lohnrunde 1973 kündigte sich ein Wandel an. Auf die Ausgangsforderung nach einer Lohnerhöhung um 13% hatten die AG, der Bundesverband Druck (BVD), 8,5% angeboten. Die IG Druck und Papier lehnte ab und erreichte nach Urabstimmung und zweistündigem bundesweiten Warnstreik einen Abschluss in Höhe von 10,8%. Mehr noch als das Ergebnis blieb die Leichtigkeit seiner handstreichartigen Durchsetzung im kollektiven Gedächtnis haften.

Arbeitskämpfe im Schatten des technischen Umbruchs

Rationalisierung und Lohn

Umso empfindlicher musste es die Gewerkschaft treffen, als ihr der BVD im Arbeitskampf 1976 mit ungehemmter Härte entgegentrat. Die IG Druck und Papier hatte eine Lohnerhöhung um 9% gefordert und dies vor allem als Signal gegen die neue, angebotsorientierte Wirtschaftspolitik der Bundesregierung verstanden. Die von Bundeskanzler *Helmut Schmidt* in der Öffentlichkeit beifällig aufgenommene Formel von der heute gebotenen Lohnmäßigung, die morgen in Gestalt von Gewinnen und beschäftigungswirksamen Investitionen Früchte tragen werde, widersprach den Rationalisierungserfahrungen der Beschäftigten in der Druckindustrie. Nachdem die IG Druck und Papier den Schlichtungsvorschlag einer Lohnerhöhung von 5,4% abgelehnt hatte, rief sie zur Urabstimmung und, ab 28.4.1976, in 48 Betrieben zum Streik auf. Wenige Std. später sperrten die Unternehmer bundesweit aus. Ein 5 Tage später, nach Aussetzung des Arbeitskampfes unternommener Vermittlungsversuch² scheiterte. Die Tarifkommission der IG Druck und Papier lehnte die vorgeschlagenen 5,9% ab. Also nahm die Gewerkschaft den Streik wieder auf, nunmehr in allen Betrieben, um einer Wiederholung der Aussperrung keinen Raum zu lassen. Eine Woche später, am 13.05., einigten sich die Tarifparteien in einer weiteren Schlichtung³ auf eine Lohnerhöhung von 6% sowie eine einheitliche Anhebung der unteren Lohngruppen. Der Abschluss stieß auf heftige Kritik und fand in der Urabstimmung nur eine knappe Mehrheit. Die IG Druck und Papier hatte mit 33 Mio. DM rd. ¾ ihres Vermögens eingesetzt und konnte erst nach Erhebung eines Sonderbeitrages, nach Streichung satzungsrechtlicher Leistungen und vor allem nach Unterstützung durch den DGB ihre finanzielle Handlungsfähigkeit wiedererlangen.

Dennoch schlugen sich Enttäuschung und Finanznot nicht in nachhaltigen Erschütterungen nieder. Sie wurden alsbald von der techni-

schen Umwälzung in den Druckvorstufen überlagert, die die IG Druck und Papier von nun an in Atem hielt. Übereinstimmend wurde der Arbeitskampf als Vorlauf und Probe zu einer weitaus wichtigeren Herausforderung eingeordnet. Sich darauf zu rüsten, war die Devise. Das bedeutete vor allem, den Kampf gegen die Aussperrung aufzunehmen, sowohl politisch und rechtlich als auch und vor allem durch Entwicklung beweglicher Streiks in wechselnden Betrieben und Abteilungen.⁴ Arbeitskampschulungen wurden Bestandteil jeder Tarifbewegung.

Elektronik und Arbeit

Die Bewährungsprobe kam 2 Jahre später im Tarifkonflikt über die rechnergesteuerten Textsysteme (RTS). Die Ablösung des Bleisatzes durch die neue Technik elektronisch gesteuerten Lichtsatzes – heute spricht man von Digitalisierung – hat in ihrer Endstufe bis zu 8 verschiedene, aufeinander aufbauende Arbeitsschritte in der Blackbox des Computers auf wenige Rechengänge zusammenschumpfen lassen. Über die Jahre ist dieser Entwicklung die Mehrzahl der über 50.000 Arbeitsplätze in den betroffenen Abteilungen zum Opfer gefallen. Dies war vorhersehbar und nicht zu verhindern. Der Streit ging um die Verteilung der übrig bleibenden Arbeit und um deren Qualifikationsprofil. Der im Sommer 1976 vorgelegte Entwurf der IG Druck und Papier sah dazu in Fortführung einer langen Tradition tarifvertragliche Besetzungsregeln vor. Die verbleibende Arbeit der Texterfassung und -gestaltung sollte weiterhin Fachkräften der grafischen Industrie vorbehalten bleiben. Damit war freilich das Problem nicht gelöst, dass die neue Technik die Kunden, namentlich die Presseverlage, in den Stand setzte, die Dateneingabe und -bearbeitung an sich zu ziehen. Wie aber sollten druckfremde Betriebe dem Drucktarif unterworfen werden? Eine erste Antwort brachte eine Hauptvorstandsdelegation aus einer Studienreise in die USA mit: das in der amerikanischen Textil- und Bekleidungsindustrie zeitweilig durchgesetzte »label«; die Unternehmer verpflichten sich, nur solche Vorprodukte in ihren Betrieben zu verarbeiten, deren tarifgerechte Herstellung durch ein gewerkschaftlich autorisiertes Kennzeichen, dem label, nachgewiesen ist. Letztendlich musste dieser Weg jedoch nicht weiter verfolgt werden, da ab 1977 mit den Verbänden der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger die wichtigsten Vorproduzenten den Verhandlungen beigetreten waren.⁵ Inhaltlich führte dies allerdings zur Verhärtung, da die Verleger jede tarifvertragliche Intervention in »ihre« Arbeitsorganisation strikt ablehnten. Da sich die Gewerkschaften umgekehrt nicht mit den angebotenen Mobilitätshilfen, Umschulungen und Abfindungen zufrieden

¹ Er verfiel dem gerichtlichen Verdikt des politischen Streiks, anders dag. LAG Berlin 17.08.1953, 4 LAG 835/52, *Mendigo*, AuR 1954, 382, RdA 1954, 76.

² Den Vorsitz hatte der Chef der gewerkschaftseigenen Bank für Gemeinwirtschaft, *W. Hesselbach*.

³ Vorsitzender war nunmehr der nordrheinwestfälische Arbeits- und Sozialminister, *F. Farthmann*, der ebenso wie *W. Hesselbach* von den Unternehmern ins Spiel gebracht worden war.

⁴ Sog. Wellenstreiks wurden später Gegenstand mehrerer BAG-Entscheidungen, zuletzt BAG 15.12.1998, 1 AZR 289/98, AuR 1999, 196, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 154.

⁵ Auf Arbeitnehmerseite waren die Gewerkschaft HBV, die DAG und der Dt. Journalistenverband (DJV) beteiligt.

geben mochten, war ab Spätsommer 1977 der Arbeitskampf programmiert. Im Anschluss an eine lange Phase sich steigernde Warnstreiks führte die IG Druck und Papier ab dem 28. 2. 1978 die Belegschaften in zunächst 4 Zeitungsbetrieben in den Streik und erweiterte den Kreis später um 2 Zeitungs- und 2 Zeitschriftenbetriebe.

Wieder sperrten die Unternehmer aus, in den Münchner Zeitungsbetrieben als Reaktion auf den Streik im Süddeutschen Verlag unbefristet, sowie bundesweit in 3 Wellen, zunächst jeweils auf 24 bzw. 48 Std. befristet, ab dem 14. 3. unbefristet. Nach mehreren Initiativen wurden die Verhandlungen unter Vermittlung des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, *J. Stingl* am 16. 3. wieder aufgenommen. Sie führten am 20. 3. zu einem Abschluss, der auf der Grundlage des gewerkschaftlichen Entwurfs verbindliche Vorrang- und Besetzungsnormen, die Fortsetzung der Arbeitsteilung zwischen Redaktion und Technik sowie Vorschriften über Bildschirmergonomie einschließlich augenärztlicher Untersuchungen enthielt. Der damit in Druckereien wie Verlagen gleichermaßen geltende Bestandsschutz hat in der Folge trotz Arbeitsplatzabbaus Entlassungen weitgehend verhindert und den Weg für die berufliche Neuordnung geebnet, die mit dem Berufsbild des Mediengestalters Digital- und Druckmedien zum Abschluss kam.

Der Arbeitskampf hatte ein gerichtliches Nachspiel. Ebenso wie die IG Metall im Anschluss an den Arbeitskampf in *Baden-Württemberg* hatte die IG Druck und Papier die Rechtswidrigkeit der Aussperrung geltend gemacht. Die Verfahren veranlassten das BAG, die Aussperrung in Abkehr vom Grundsatz der formalen Parität einer strengeren Verhältnismäßigkeitskontrolle zu unterwerfen. Nach der dabei zugrunde gelegten Quoten-Berechnung war die Aussperrung der Druckindustrie rechtswidrig.⁶

Produktivität und Arbeitszeit

Die Rationalisierung hatte zugleich der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung Auftrieb gegeben. Nach einem ersten Anlauf, 1979, der mit der Übernahme der zuvor in der Stahlindustrie vereinbarten Freischichten für Nacht- und Schichtarbeiter endete, forderte die IG Druck und Papier 5 Jahre später abermals die 35-Std.-Woche, diesmal zeitgleich mit der IG Metall und den Gewerkschaften HBV und Holz und Kunststoff. Außerdem stand seit längerem eine neue Lohnstruktur auf der Tagesordnung, deren Verhandlung nunmehr mit dem Arbeitszeitkonflikt zusammenfiel.

Die Arbeitgeber lehnten Arbeitszeitverkürzungen kompromisslos ab. Die Bundesregierung tat ein Übriges, den Konflikt anzuhetzen, sowohl durch Diskreditierung der 35-Std.-Woche als wirtschaftsfeindlich und »dumm und töricht« (Bundeskanzler *H. Kohl*) als auch durch gesetzliche Förderung eines tarifvertraglichen Vorruhestandes, mit der Folge einer nachhaltigen Polarisierung im DGB.

Die Schlichtung scheiterte am 3. 4. 1984. Daraufhin begann am 12. 4. der bislang längste Arbeitskampf der IG Druck und Papier; er endete am 7. 7. Mehrere Gespräche und Verhandlungen während des Streiks verliefen ergebnislos. Auch ein unter der Leitung des nordrheinwestfälischen CDU-Vorsitzenden *K. Biedenkopf* unternommener Schlichtungsversuch blieb ohne Erfolg. Nachdem *Biedenkopf* am 20. 6. das Modell einer am jährlichen Produktivitätszuwachs orientierten Jahresarbeitszeitverkürzung vorgelegt hatte, brach der BVD die Verhandlungen ab. Erst die am 28. 6. in der Metallindustrie vereinbarte 38,5-Std.-Woche ebnete den Weg zu einer Einigung, führte jedoch zunächst einmal zu einer Verlängerung und Ausweitung des Streiks. Die im Metallabschluss vorgesehene Option individueller Arbeitszeitverlängerung und – verkürzung (unter Wahrung der 38,5-Std.-Woche im betrieblichen Durchschnitt) entpuppte sich in der Druckindustrie

als unvorhergesehener Streitpunkt; die IG Druck und Papier lehnte das Übernahme-Ansinnen der AG ab. Nach acht weiteren Streiktagen zogen die AG ihre Forderung zurück, so dass der Arbeitskampf am 7. 7. 1984 mit der Vereinbarung der 38,5-Std.-Woche und einer neuen Lohnstruktur beendet werden konnte.

Dass die IG Druck und Papier annähernd 12 Wochen lang streikfähig war und die Arbeitsniederlegungen am Ende noch ausweiten konnte, verdankte sie der inzwischen fortentwickelten Methode befristeter Schwerpunkstreiks. Von Aussperrungen sahen die Arbeitgeber in diesen und den folgenden Arbeitskämpfen ab.

Freier Samstag, Zuschlagsversteuerung und Technikgestaltung

5 Jahre später, sah sich die IG Druck und Papier abermals zu einem Arbeitskampf herausgefordert. Von den 3 Konflikt-Themen war nur eines Resultat einer langen internen Debatte: die Verteidigung des arbeitsfreien Samstags. Mittlerweile hatte sich auch in der Druckindustrie die Tendenz bemerkbar gemacht, die wachsende Kapitalbindung durch längere Maschinenlaufzeiten zu kompensieren und den Samstag wieder in die regelmäßige Arbeitszeit einzubeziehen. 2 weitere Schwerpunkte waren von außen gesetzt: Kurz vor Verhandlungsbeginn hatte der Arbeitgeberverband die MTV-Anhänge, das Herzstück der Technikgestaltung, gekündigt und, nicht genug damit, drei rechtswissenschaftliche Gutachten über die seit einiger Zeit herbeigeraute Verfassungswidrigkeit der Besetzungsregeln vorgelegt.⁷ Den dritten Konfliktpunkt steuerte die Bundesregierung mit ihrer Initiative bei, die Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, soweit sie einen bestimmten Sockel überschreiten, der Steuer- und Abgabepflicht zu unterwerfen. Angesichts hoher Zuschläge waren die Beschäftigten der Druckindustrie besonders betroffen. Nachdem politische Demarchen ergebnislos geblieben waren, forderte die IG Druck und Papier einen Ausgleich durch Anhebung der Zuschläge.

Welches Mobilisierungspotential in diesen Themen steckte, zeigte sich bereits während der verhandlungsbegleitenden Warnstreiks und vollends, nach dem Scheitern der Schlichtung, in den ab dem 1. 3. 1989 einsetzenden längerfristigen, alsbald unbefristeten Streiks. Nach 10 Tagen einigten sich die Tarifparteien auf den Ausschluss regelmäßiger Samstagarbeit mit Ausnahme der Herstellung solcher Zeitungen und Zeitschriften, die sonntags bzw. montags erscheinen, auf eine Erhöhung der Zuschläge, die die Steuerbelastung kompensierte, sowie auf die unveränderte Fortgeltung der MTV-Anhänge, verbunden mit der Zusage des Bundesverbandes Druck, die verfassungsrechtliche Unzulässigkeit in Zukunft nicht mehr geltend zu machen. Dieser hinsichtlich Streikbereitschaft und Ergebnis wohl erfolgreichste Arbeitskampf der IG Druck und Papier schien ein Beweis der tarifpolitischen Handlungsmacht, die freilich 5 Jahre später jäh an ihre Grenzen stoßen sollte.

Schon bei der betrieblichen Umsetzung legten sich Schatten über den Erfolg. In der Nacht vor dem Abschluss war die Tiefdruckerei von Gruner und Jahr aus dem Arbeitgeberverband ausgeschieden, um die

6 S. BAG 10.06.1980, 1 AZR 822/79, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 64 sowie – 1 AZR 168/79, zu beiden *Buschmann/Heilmann*, AuR 1982, 105–115, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 65 (zur Aussperrung in der Metallindustrie); s. i. Ü. *BVerfG v. 26.06.1991*, 1 BvR 779/85, AuR 1992, 29, BVerfGE 84, 212. Später hat sich das BAG von der Fixierung an feste Quoten gelöst, s. BAG 7.6.1988, 1 AZR 597/82, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 107; zur Auseinandersetzung mit der Aussperrung s. *Kittner*, AuR Sonderausgabe 2015, G 5.

7 Zur Zulässigkeit der Besetzungsnormen s. u. a. BAG 13.9.1983, 1 AZR 69/81, AP TVG § 1 Tarifverträge Druckindustrie Nr. 1; 22.1.1991, 1 ABR 19/90, AP GG Art. 12 Nr. 67.

bereits produktunabhängig praktizierte Samstagarbeit fortzusetzen. Wenig später zogen 2 weitere Tiefdruckbetriebe nach und führten, gleich für welches Produkt, regelmäßige Samstagarbeit ein. Die IG Medien hat es trotz aller Anstrengungen nicht vermocht, den erstreikten Tariferfolg in diesen Betrieben durchzusetzen.⁸ Dies waren die ersten Vorboten der später ausufernden Erosion der Tarifbindung.

Von ehrgeizigen Reformzielen zur Erhaltung des status quo

Der nächste Arbeitskampf, 1994, brachte für die Gewerkschaft die schmerzliche Erfahrung, dass die Erhaltung des status quo schon ein Erfolg sein kann. Die IG Medien war ein Jahr zuvor mit hochgesteckten, wiederholt zurückgestellten Reformvorhaben angetreten. Der Entwurf umfasste qualitative Anliegen, vom Gesundheitsschutz, dem Recht auf Teilzeit und Rückkehr in Vollzeit bis zur Frauengleichstellung. Eine andere Forderung sollte die lange aufgestaute Erwartung der Schichtarbeiter erfüllen, unter Fortzahlung von 75 % des letzten Brutto-Einkommens vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden.

Die AG präsentierten, nachdem sie Verhandlungen zunächst rundweg abgelehnt hatten, eigene Gegenforderungen, wie die betriebliche Option der 40-Std.-Woche, die Wiederzulassung regelmäßiger Samstagarbeit und die Freigabe zuschlagsfreier Mehrarbeit. Die gewerkschaftliche Verhandlungsposition verschlechterte sich zusehends, als im Gegenwind der Rezession nicht wenige der qualitativen Tarifforderungen von handfesten Beschäftigungsorgen überlagert wurden. Ungeachtet dessen folgten die Mitglieder ab dem 8. 3. 1994 dem Aufruf zu Warnstreiks, sprachen sich später in Urabstimmungen für Streik aus und beteiligten sich bis zum Ende an den jeweils befristeten Schwerpunktstreiks. Am 3. 7. 1994 einigten sich die Tarifparteien unter Verzicht auf ihre jeweiligen Forderungen darauf, den MTV unverändert wieder in Kraft zu setzen.

Journalistenstreik um Arbeitszeit und Volontärs-Ausbildung

Schließlich verdient ein Arbeitskampf außerhalb der Druckindustrie Erwähnung: der erste Journalistenstreik. Im Winter 1989/1990 forderten die IG Medien und der DJV für die Journalisten an Tageszeitungen neben Verbesserungen im MTV den Abschluss eines Ausbildungstarifvertrages für Volontäre. Bisher entschieden die Verleger nach Gutdünken über Inhalt und Niveau der Ausbildung. Kein Wunder, dass sie jede verbindliche, den Volontären eigene Rechte sichernde Regelung ablehnten, u. a. mit dem Standardargument, eine tarifvertragliche Bindung verletze die Pressefreiheit. Nach dem Scheitern der Verhandlungen legten die Journalisten ab dem 9. 4. 1990 in insg. 104 Redaktionen über Std. und Tage die Arbeit nieder. In der letzten Phase, nachdem sich am 22./23. 5. in Urabstimmungen 93 % für Streik ausgesprochen hatten, kam es zu mehrtägigen Arbeitsniederlegungen. Am 28. 5. 1990 einigten sich die Tarifparteien auf einen Volontärtarifvertrag auf Grundlage des gewerkschaftlichen Entwurfs, u. a. mit verbindlichen Ausbildungsinhalten und -stationen und dem Recht auf überbetriebliche Ausbildungsblöcke. Im MTV wurde die 35-Std.-Wo. festgelegt.

Ende einer traditionellen Tarifgemeinschaft

Wenn eine Gewerkschaft, deren Tarifgeschichte über zwei Jahrzehnte durch Verhandlungslösungen bestimmt war, binnen 18 Jahren in kurzen Intervallen durch 6 Arbeitskämpfe hervortritt, muss das Gründe haben.

Existenzkampf der Setzer und ihrer Gewerkschaft

Eine verbreitete, schon frühzeitig vertretene These sieht die Konfliktbereitschaft im Zusammenhang mit dem technischen Umbruch. Mit der Ablösung des Bleisatzes stand das Ende der darauf fußenden Berufe in ihrer herkömmlichen Gestalt und Größenordnung bevor. Die Polemik vom »überflüssigen Beruf« (des Schriftsetzers) und vom »Heizer auf der E-Lok« trat ein Übriges, die Betroffenen in ihrer existenziellen Sorge und ihrer beruflichen Selbstachtung zu treffen. Für die Gewerkschaft waren die prognostizierten Folgen nicht minder existenziell. Die Berufe vor dem Druck bildeten den Kern der aktiven Mitgliedschaft, waren hochgradig organisiert und verfügten dank ihrer Schlüsselfunktion im betrieblichen Arbeitsablauf über beträchtliches Durchsetzungsvermögen. Kein Wunder, dass sich vor diesem Hintergrund auch als organisationspolitischer Imperativ die Aufgabe stellte, die verbleibende Arbeit für die Betroffenen zu verteidigen. Die Härte der RTS-Auseinandersetzung findet hier eine Erklärung. Das gilt bereits für den Vorläufer, den gleichfalls im Schatten der Rationalisierung stehenden Lohnstreik 1976 und ebenso für die beschäftigungspolitische Dimension der 35-Std.-Woche.

Die späteren Arbeitskämpfe verfolgten dagegen Ziele, die nicht mehr der Berufsnot der Setzer entsprungen waren, sondern vorrangig den Interessen anderer Berufsgruppen dienten, wie etwa die neue Lohnstruktur (1984), der freie Samstag, die Verteidigung der MTV-Anhänge (1989) oder die Tariffrente für Schichtarbeiter (1994). Nicht zufällig verschob sich mit den neuen Tarifthemen auch der Streik-Schwerpunkt in nachgelagerte Abteilungen, vornehmlich den Drucksaal. Dennoch ruhten auch diese Arbeitskämpfe auf den Streikerfahrungen aus den Rationalisierungskonflikten der Druckvorstufe. Seit dem Schock des Arbeitskamps 1976 gehörten die Streikvorbereitung und die Verbesserung der Streikfähigkeit zur Organisationsraison der IG Druck und Papier.

Industrie und Schwarze Kunst

Die Auflehnung der Schriftsetzer war freilich nicht voraussetzungslos, sondern ihrerseits Teil einer bereits laufenden Entwicklung. Der lange Weg der partnerschaftlichen Beziehung zwischen den Tarifkontrahenten des Druckgewerbes war aus anderen Gründen an sein Ende gelangt. Die bereits im 19. Jhd. gegründete Tarifgemeinschaft mit Schieds- und Tarifämtern sowie gemeinsamer Arbeitsvermittlung⁹ wurzelte in der kleinbetrieblichen Struktur und dem handwerklich geprägten Selbstverständnis, das beide Seiten, Gehilfen wie Prinzipale, durch Ausbildung und Berufsstolz miteinander verband. Diese Grundlagen haben der mit dem Abflachen der Nachkriegs-Prosperität verschärften Konkurrenz und Konzentration nicht standgehalten. Die moderne Druckindustrie, die Ablösung des Prinzipals durch kühl rechnende Betriebswirte und Ingenieure ließ für das ehemals klassenübergreifende Berufsethos der »Jünger der Schwarzen Kunst« keinen Raum.

Spiegelbildlich vollzog sich eine gewerkschaftliche Neuorientierung. Gleich anderen Gewerkschaften standen sich auch in der IG Druck und Papier unterschiedliche Strömungen gegenüber. Als auf

⁸ Im Falle *Burda* erstritt die Gewerkschaft zwar den auf Art. 9 Abs. 3 GG gestützten Anspruch auf Unterlassung des Tarifverstoßes, BAG 20. 4. 1999, 1 ABR 72/98, AuR 1999, 408, AP GG Art. 9 Nr. 89, doch stellte sich nach der Entscheidung – für alle Beteiligten überraschend – heraus, dass die vor einiger Zeit in eine GmbH ausgegliederte Druckerei nie dem zuständigen Landesverband des BVD beigetreten war.

⁹ Noch heute erinnert der 1948 gegründete Zentrale Fachausschuss (ZFA), eine der beruflichen Bildung dienende, höchst effektive gemeinsame Einrichtung, an jene Vorgeschichte.

dem Gewerkschaftstag 1968 – im siebten Wahlgang – der zweite Landesvorsitzende des »linken« Landesbezirks Bayern, *L. Mahlein*, zum Vorsitzenden der IG Druck und Papier gewählt wurde, war das zugleich eine Richtungsentscheidung. Sie fiel nicht zufällig in die Frühphase des gesellschaftlichen und politischen Aufbruchs. So sehr die Gewerkschaftsvorstände, zur APO und zur Studentenbewegung Distanz wahrten, so wenig konnten sie sich der Auseinandersetzung mit neuen Themen und dem sog. demokratischen Selbstbewusstseins entziehen. Programmatische Dokumente und Konferenzen jener Tage legen dafür Zeugnis ab. Die IG Druck und Papier zeigte sich für die Impulse der neuen Zeit besonders empfänglich; dafür sorgten nicht zuletzt die erstarkten und selbstbewussten Berufsgruppen der Journalisten und Schriftsteller. Damals wurde u. a. ein Prozess angestoßen, an dessen Ende sich die traditionsbewusste Facharbeiterorganisation zur Mediengewerkschaft erweiterte.

Tarifpolitik zwischen demokratischem Aufbruch und Kostenkonkurrenz

Die allgemeinen Reformervwartungen ließen auch die Tarifpolitik nicht unberührt. Die Gewerkschaften fühlten sich ermuntert, neue Felder zu besetzen. Prominente Beispiele aus der Metallindustrie sind der im Zeichen der Humanisierung der Arbeit stehende Lohnrahmentarifvertrag II (1973)¹⁰ und die als Antwort auf die Rationalisierung verstandene Forderung nach Abgruppierungsschutz (1978) im Tarifgebiet Nord-Baden/Nord-Württemberg. Die IG Druck und Papier betrat im RTS-Konflikt mit dem tarifvertraglichen Zugriff auf die verlagsinterne Arbeitsorganisation Neuland. Gleiches gilt für andere, später geltend gemachte Forderungen, wie den arbeitsfreien Samstag, das Recht auf Teilzeit, die Frauengleichstellung oder die tarifvertragliche Regelung der Volontärsausbildung. Die 1989 durchgesetzte Aufstockung der Zuschläge zwecks Ausgleichs der Versteuerung war zwar eine Geldforderung, brach jedoch mit dem bisher bestehenden Konsens, dass gesetzlich verursachte Belastungen tarifvertraglich nicht kompensationsfähig seien.

Dabei zeigt sich nicht nur im Rückblick: Die vorgenannten Konfliktthemen, vom Lohnrahmentarifvertrag II. der IG Metall bis zur Journalistenausbildung, trugen sämtlich den Keim des Arbeitskampfes in sich. Dass die Gewerkschaften die Zuspitzung in Kauf nahmen, hängt mit einem neuen, weniger tabubeladenden Streikverständnis

zusammen. In Zeiten der Demokratisierung wurde betrieblicher Ungehorsam nicht mehr reflexartig als Vorhölle zum Umsturz skandalisiert. So verzeichnen wir in den 70er Jahren eine deutlich wachsende Streikhäufigkeit; allein die IG Metall führte von 1971-1978 fünf Arbeitskämpfe, die IG Chemie Papier Keramik rief 1971 im Rahmen des »aktiven tariflosen Zustands« in *Hessen* und *NRW* zur Arbeitsniederlegung auf, die ÖTV führte 1974 ihren ersten großen Streik im öffentlichen Dienst.¹¹ Nicht genug damit, traten 1969 sowie 1973 zahlreiche Belegschaften spontan in den Ausstand, um Lohnnachschnitte durchzusetzen. Selbst einige Betriebsbesetzungen zur Abwehr von Betriebsstilllegungen fanden damals statt.¹² Hinzu kamen die Methode wechselnder Schwerpunktstreiks und die nach vertraglicher Korrektur der Friedenspflicht eröffnete und von den Gerichten sanktionierte¹³ Warnstreikpraxis (neue Beweglichkeit). Sie senkten die Streikschwelle, indem sie die Einleitung und Steigerung von Streiks erleichterten und damit die Arbeitsniederlegung näher an den Alltag der Verhandlungspraxis heranführten.

Die Erweiterung der gewerkschaftlichen Interessenfelder stieß umgekehrt auf eine eingeeengte Konzessionsbereitschaft der Unternehmer. Natürlich kannten die Arbeitgeberverbände schon immer tarifpolitische Tabus. Doch in Zeiten der wirtschaftlichen Prosperität waren Tarifreformen am Verhandlungstisch leichter zu erreichen; der Weg zur 40-Std.-Woche in den 60er Jahren im Unterschied zum erbitterten Kampf um die 35-Std.-Woche 20 Jahre später belegt dies. Wachstumseinbußen, anschwellende Renditeerwartungen und Kostenkonkurrenz erschwerten tarifpolitische Zugeständnisse, ja, ermunterten die AG, nunmehr eigene Forderungen zum Abbau tarifvertraglicher Rechte und Leistungen zu erheben. Die Konfrontation wurde umso härter, je unverhohlener die Politik auf Seiten der AG Partei ergriff. Im Gegenzug sahen sich die Gewerkschaften herausgefordert, die im politischen Raum zurückgenommenen Reformimpulse in der Tarifpolitik lebendig zu halten – bis das Kräfteverhältnis Grenzen setzte, was die IG Medien 1994 schmerzlich zu spüren bekam.

¹⁰ S. dazu *Ohl*, Interview mit *Fr. Steinkühler*, AuR Sonderausgabe 2016, G 13 ff.

¹¹ S. B. *Keller*, AuR, Sonderausgabe 2017, G 1 ff.

¹² S. zum Vorstehenden insg. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 670 ff.

¹³ BAG 12. 8. 1984, 1 AZR 342/83; 21. 6. 1988, 1 AZR 651/86, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nrn. 81, 108.



Die Betriebsbesetzung 1975 in Erwitte und die juristischen Folgen »Wir bleiben, sonst ist alles aus«

Theresa Tschenker, Frankfurt/Oder¹

Der Streik² der Arbeiter_innen im Jahr 1975 im Zementwerk *Seibel & Söhne* in *Erwitte*, einer Stadt in *Westfalen*, wird als einer der »sonderlichsten deutschen Arbeitskämpfe der Nachkriegszeit«³ bezeichnet. Mit einer Dauer von fast 2 Monaten ist die Besetzung eine der längsten der bundesdeutschen Geschichte. Das BAG urteilte 1978 dazu: »Mit unserer Rechtsordnung ist [...] eine Fabrikbesetzung unvereinbar, die dem AG die Verfügungsmöglichkeiten über den Betrieb als sachliche Einrichtung entzieht.«⁴ Bis heute wird dieser Nebensatz als Präzedenz in juristischen Kommentaren und Urten für die Rechtswidrigkeit von Betriebsbesetzungen und -blockaden angeführt. Ein guter Grund sich mit dem Fall in *Erwitte* und den dazugehörigen Urten zu befassen.

I. Massenentlassungen im Zementwerk

In den 70er Jahren nahm die hohe Bautätigkeit nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland allmählich ab. Insbes. die Zementindustrie bekam dies zu spüren. In dem Zementwerk *Seibel & Söhne* in *Erwitte*⁵ arbeiteten Anfang 1975 noch 151 Arbeiter_innen und Angestellte, von denen 7 den BR bildeten.⁶ Zunächst wurde zwischen GF und BR noch über die Einführung von Kurzarbeit gesprochen. Völlig überraschend gab der GF *Franz-Clemens Seibel* am 14. 2. 1975 bekannt, dass 50 Beschäftigte entlassen werden müssten. Zur weiteren Verwirrung des BR und der gesamten Belegschaft führten 2 widersprüchliche Handlungen von *Seibel*: Er nahm einen zuvor stillgelegten Brennofen wieder in Betrieb und teilte gleichzeitig am 19. 2. 1975 mit, dass sich die wirtschaftliche Lage weiter verschlechtert hätte und nochmals 50 Beschäftigte entlassen werden müssten.⁷ Der BR widersprach sämtlichen Kündigungen, unter anderem mit der Begründung, es sei nicht klar, wie mit den verbleibenden 32 Arbeiter_innen und 23 Angestellten der normale Schichtbetrieb aufrecht erhalten werden sollte. Trotz des Widerspruchs erhielten 86 Arbeiter_innen am 28. 2. 1975 ihre fristgerechte Kündigung; einzig die Kündigungen der Betriebsratsmitglieder und Schwerbehinderten blieben aus. Die Vorgehensweise der GF, insbes. von *Seibel* selbst, war geprägt von Verwirrung, Drohgebärden und dem Außerachtlassen der Beteiligungsrechte des BR.⁸ Aus Protest gegen die undurchsichtige Vorgehensweise der Geschäftsleitung legten die Früh- und die Tagschicht am 7. 3. 1975, die Arbeit für 2 Std. nieder. 2 Tage später organisierte die IG Chemie-Papier-Keramik eine Solidaritätskundgebung, an der etwa 2.000 Menschen teilnahmen.

II. Der Arbeitskampf

Am 10. 3. 1975 schließlich stellte die Frühschicht die Produktion ein. Hierzu fuhren sie die Aggregate leer und trafen Sicherheitsvorkehrungen um Schäden an den Brennöfen zu vermeiden, stellten Lastwagen an beiden Einfahrten des Werks quer und errichteten einen Stacheldrahtverhau.⁹ Schilder mit der Aufschrift »Wir halten den Betrieb besetzt« und »Dieser Betrieb wird bestreikt« säumten die Einfahrt zum Werksgelände. Der BR verteidigte den Arbeitskampf wie folgt: »Durch eine willkürliche und völlig ungerechtfertigte Massenentlassung wurden die AN in einen wirtschaftlichen und sozialen Notstand gestürzt. Die AN haben deshalb von ihrem Widerstandsrecht Gebrauch

gemacht. Das den AN zur Last gelegte Verhalten ist durch Notwehr gedeckt und deshalb in keiner Weise gesetzwidrig.«¹⁰

Seibel versuchte daraufhin, das Werk mit Hilfe der Polizei räumen zu lassen. Der Polizeikommissar verweigerte jedoch die Räumung, mit der Begründung, die Besetzung stelle eine friedliche Interessenwahrnehmung dar.¹¹ *Seibel* stoppte die Auszahlung der Februarlöhne und kündigte bis Ende März 1975 ausnahmslos allen AN mit der Begründung, sie hätten an einem wilden Streik teilgenommen. Anhand dieser Kündigungen entbrannte der 6 Jahre andauernde Rechtsstreit.

III. Das Urteil des BAG

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Das BAG erklärte alle Kündigungen für unwirksam. Es stellte zunächst fest, dass der Arbeitskampf rechtswidrig war, weil er »nicht von der Gewerkschaft geführt wurde, aber auch weil ein Ziel verfolgt wurde, das nur im Rechtswege durchgesetzt werden kann und muß.«¹² Die Bewertung des Arbeitskampfes als eine rechtswidrige Betriebsbesetzung war somit nicht ausschlaggebend bei der Entscheidungsfindung. Die Kündigungen seien trotz Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes unwirksam, denn in der Interessenabwägung sei insbes. zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer_innen der Arbeitskampfmaßnahmen jedenfalls dem unverschuldeten Rechtsirrtum unterlagen, der Arbeitskampf sei rechtmäßig gewesen. Zudem müssten das Verhalten des AG, welches zur Arbeitsniederlegung beigetragen habe, die gesamtgesellschaftli-

¹ Theresa Tschenker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht von Prof. Dr. Eva Kocher der Europa-Universität Viadrina.

² Für die Anregung, diesen Beitrag zu verfassen und wertvolle Hinweise und Anmerkungen danke ich Eva Kocher und Hermann Unterhinninghofen. Für Recherchen im Vorhinein danke ich Matthias Drechsler.

³ *Der Spiegel* Nr. 11/1976 vom 8. 3. 1976, S. 52, abrufbar unter: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-41251911.html>, (Stand aller Links: 2. 7. 2018).

⁴ BAG 14. 2. 1978, 1 AZR 103/76, NJW 1979, 239, 240.

⁵ Die Informationen zum Ablauf des Streiks finden sich u. a. bei Heilmann/Wahsner, *Demokratie und Recht* (DuR) 1976, 374–416, 374 ff.; Treber, *Aktiv produktionsbehindernde Maßnahmen*, 1996, S. 67 und 134 ff. und in den Entscheidungen der ArbG.

⁶ BAG 14. 7. 1981, 1 AZR 278/79.

⁷ Die Umsetzungsfrist der Massenentlassungs-RL 75/129/EWG lief erst am 19. 2. 1977 ab, so dass deren Regelungen keine Anwendung fanden.

⁸ Das LAG Hamm 16. 6. 1981, 6 Sa 436/78, DB 1981, 1571, 1573 formulierte dies so: »Die Kl. hat sich [...] in mehrfacher Weise sozial inadäquat verhalten. Durch eine Kette von Rechtsbrüchen hat sie Belegschaft und Betriebsrat provoziert. Die von einem AG in einem sozialen Rechtsstaat zu wahren Regeln menschlichen Anstands hat sie nicht respektiert. [...]«.

⁹ *Duhm/Maus* »Wir halten den Betrieb besetzt«, in: Braeg (Hrsg.), *Erwitte »Wir halten den Betrieb besetzt«*, Texte und Dokumente zur Betriebsbesetzung der Zementfabrik Seibel & Söhne in Erwitte im Jahre 1975, Berlin 2015, S. 35–50, S. 35.

¹⁰ *Hülsberg*, *Seibel & Söhne / Erwitte: Betriebsbesetzung gegen Massenentlassung*, 1975, S. 26.

¹¹ *Hülsberg* (o. Fn. 10), S. 21; Braeg, in: Braeg (Hrsg.), *Erwitte »Wir halten den Betrieb besetzt«*, Texte und Dokumente zur Betriebsbesetzung der Zementfabrik Seibel & Söhne in Erwitte im Jahre 1975, Berlin 2015, S. 26.

¹² BAG 14. 2. 1978, 1 AZR 76/76, NJW 1979, 236, 237.

che Solidarität und die Teilnahmeintensität der AN in die Interessenabwägung einbezogen werden.

Aus Sicht der gekündigten AN ein begrüßenswertes Ur. Für die kollektivrechtlichen Spielräume der AN-Seite hatte es jedoch fatale Konsequenzen. Neben den Ausführungen zum Verbot des sogenannten wilden Streiks stellte das BAG fest, dass eine Betriebsbesetzung vorlag und eine solche mit der Rechtsordnung unvereinbar sei.¹³

IV. Die Urteile des LAG

Auch die unteren Gerichte ordneten den Arbeitskampf als Besetzung ein und äußerten sich zu deren Rechtmäßigkeit. Das LAG Hamm stellte fest: »Die Werksbesetzung gehört nicht zum legalen Instrumentarium arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen.«¹⁴ Zur Begründung führte es lediglich ein rechtsvergleichendes Scheinargument an: Diese Kampfform sei in Frankreich zwar weit verbreitet; dort würden aber andere Rechtsverhältnisse herrschen. Die Definition einer Besetzung, die Bewertung, ob tatsächlich eine solche vorlag und die Begründung deren Rechtswidrigkeit unterblieben vollständig.¹⁵ Nur eines der Urte. begründet die Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes mit der Verletzung der Eigentumsfreiheit des Unternehmers durch die Werksbesetzung: »Die Rechtswidrigkeit des hier beurteilten Vorgehens der Kl. wird noch dadurch – und zwar erheblich – verstärkt, daß die Kl. nicht nur unrechtmäßig die Arbeit niedergelegt, sondern zugleich auch das Zementwerk besetzten. In einer das Eigentumsrecht des Bekl. beeinträchtigenden Art und Weise haben sie – beginnend mit dem 10.3.1975 – der Bekl. die Verfügungsmöglichkeit über den Betrieb und seine Einrichtungen entzogen. [...] Ein solches Vorgehen kann von unserer Rechtsordnung keinesfalls gebilligt werden, da Einschränkungen des grundrechtlich gewährleisteten Eigentums nach eben diesem Grundgesetzartikel 14 nur durch förmliche Gesetze vorgenommen werden können.«¹⁶ Das Gericht bewertet die Werksbesetzung an sich als ein »gegen die Grundlagen unserer Rechtsordnung gerichtetes Vorgehen«¹⁷.

V. Lückenhafte Darstellung und kurze Subsumtion

Die unteren Instanzen stellten die eigentlichen Vorkommnisse in Erwitte nur lückenhaft dar. Dies erkannte auch das BAG.¹⁸ Das LAG bezog sich bei der Bewertung des Tatbestandes oft auf die Wortwahl der Beschäftigten, die in ihren Streikzeitungen und Transparenten tatsächlich von einer Werksbesetzung sprachen. Dies ist für eine rechtliche Subsumtion jedoch nicht ausreichend. Inwiefern das Betriebsgelände noch zu betreten war, der GF noch Einfluss oder überhaupt ein Interesse an der Betriebsfortführung hatte, waren nicht Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzung. Für eine rechtliche Subsumtion hätten die Gerichte feststellen müssen, was eine Besetzung auszeichnet, ob diese Merkmale erfüllt wurden und ob dies sogleich die Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes nach sich zieht.

Sowohl Gesellschaft als auch Politik bekundeten ihre Solidarität mit dem Arbeitskampf in Erwitte. Selbst die Gerichte zeigten Verständnis mit dem Handeln der Belegschaft. Nur die rechtliche Bewertung der Betriebsbesetzung zielt in die entgegengesetzte Richtung. Es klafft eine gewaltige Lücke zwischen rechtlich Erlaubtem und gesellschaftlich Gewolltem: »Unter allen nur denkbaren Gesichtspunkten ist das Verhalten der Belegschaft akzeptabel, allein in rechtlicher Hinsicht verboten (...)«¹⁹.

In Anbetracht der oberflächlichen Darstellung und Bewertung des Tatbestandes durch die unteren Instanzen und der breiten gesellschaftlichen Solidarität verwundert es, dass das BAG die Rechtsauffassung des LAG ohne weitere eigene Begründung übernahm. Denn die Urte. der 2. Instanz über die Kündigungsschutzklagen unterschieden im Fall Erwitte nicht zwischen Streik und Werksbesetzung. Erst das BAG nimmt die Unterscheidung vor und schafft damit die Grundlage für die Wertung, Werksbesetzungen seien per se rechtswidrig.

VI. Einfluss auf den rechtlichen Diskurs

Mit Verweisen auf das Urteil des BAG von 1978 gilt die Unrechtmäßigkeit von Betriebsbesetzung und -blockade heute als sogenannte h.M. in der rechtswissenschaftlichen Lit.²⁰ Die Rechtswidrigkeit wird dabei von fast allen nur sehr knapp diskutiert. Dabei wird öfter betont, dass die BAG-Urte. zu Betriebsblockade und -besetzung auf »eher außergewöhnlich gelagerten«²¹ und »irregulären Sachverhalten«²² beruhten beziehungsweise Entscheidungen maßgebend waren, »bei denen ein Streik außer Kontrolle geraten war«²³. Mit Blick auf die wirtschaftlichen Umstände der besetzungs- und blockadereichen Zeit, dem großen gesellschaftlichen Rückhalt und der Übernahme von einigen Besetzungen und Blockaden durch die Gewerkschaften, lässt sich jedoch nicht von »irregulären Sachverhalten« sprechen. Das Arbeitskampfmittel ist immer dann eingesetzt worden, wenn die bloße Arbeitsniederlegung ihre Wirkkraft verloren hatte.

¹³ BAG 14.2.1978, 1 AZR 103/76, AP GG Art. 9 Nr. 59.
¹⁴ LAG Hamm 6.11.1975, 8 TaBV 21/75, DB 1976, 343f.
¹⁵ Ähnlich defizitär argumentiert es in einem anderen Urte.: LAG Hamm 1.10.1975, 7 Sa 757/75, zitiert nach Heilmann/Wahsner, Demokratie und Recht (DuR) 1976, 374–416, S. 392.
¹⁶ LAG Hamm 27.10.1975, 5 Sa 718/75, zitiert nach Heilmann/Wahsner, Demokratie und Recht (DuR) 1976, 374–416, S. 397.
¹⁷ LAG Hamm 27.10.1975, 5 Sa 718/75, zitiert nach Heilmann/Wahsner, Demokratie und Recht (DuR) 1976, 374–416, S. 397. Das LAG Hamm 6.12.1975, 8 TaBV 7075, zitiert nach Heilmann/Wahsner, Demokratie und Recht (DuR) 1976, 374–416, S. 402 bezeichnet die Werksbesetzung auch als grds. von der Rechtsordnung nicht zu billigen.
¹⁸ BAG 14.2.1978, 1 AZR 103/76, NJW 1979, 239, 240.
¹⁹ Heilmann/Wahsner, Demokratie und Recht (DuR) 1976, 374–416, S. 414.
²⁰ Gamillscheg, Grundlagen, Koalitionsfreiheit, Tarifvertrag, Arbeitskampf und Schlichtung ein Lehrbuch, Bd. 1, 1997, S. 1059 ff.; Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 61 Rn. 78 ff.; Hanau, NK-ArbR, 1. Aufl. (2016), GG Artikel 9, Rn. 196; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 11 Rn. 6 ff.; Scholz, HStR VIII, 2010, 3., völlig neu-bearbeitete und erweiterte Aufl. (2010), § 175, Rn. 121 jedoch mit Verweis auf das Urte. des BAG vom 21.6.1988 – 1 AZR 651/86; Löwisch, NZA 2010, 209, 210; Reuter, Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 1990, 535, S. 556; Wank, RdA (Recht der Arbeit) 1989, 263, S. 269; Linsenmaier, in: Franzen/Gallner/Kania/Kiel/Koch/Linsenmaier/Müller-Glöge/Niemann/Oetker/Preis/Reinhard/Rolfs/Schlachter/Schmidt/Steinmeyer/Wank/Wißmann, ErfK, 18. neu bearbeitete Aufl. (2018), GG Art. 9, Rn. 276 geht von der Rechtswidrigkeit der Besetzung und Blockade nach der herrschenden Ansicht in Rspr. und Lit. aus, differenziert jedoch, dass zum Beispiel Demonstrationsbesetzungen, die sogar weniger schädlich als Streiks sein können, der Öffentlichkeitsarbeit dienen und in Situationen eingesetzt werden, in denen klassische Arbeitsniederlegungen nicht den notwendigen Druck auf die AG ausüben können, unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes rechtmäßig sein können.
²¹ Klein/Gagel, SGB II/SGB III, Stand der Erg.-Lfg. 62: Juni 2016 (2016), Vorb. § 160, Rn. 110.
²² Waas, BeckOK ArbR, 48. Edition (2018), GG Art. 9, Rn. 168.
²³ Linsenmaier (o. Fn. 20), Rn. 278.

Die Rspr. geht wie auch die Lit. von der Rechtswidrigkeit von Besetzung und Blockade aus.²⁴ Auffällig bei allen Urten ist, dass die Gerichte von der Rechtswidrigkeit der Arbeitskämpfmittel ausgehen, ohne diese näher zu begründen. Seit dem Urten des BAG von 1978 lässt sich eine Kontinuität der mangelnden rechtlichen Auseinandersetzungen mit Besetzungen und Blockaden nachvollziehen.

VII. Lag überhaupt eine Besetzung vor?

Im Vergleich zum klassischen Streik, der die bloße Arbeitsniederlegung und das Verlassen des Arbeitsplatzes der Arbeiter_innen beinhaltet, sind Betriebsbesetzung und -blockade durch die aktive Produktions- bzw. Ablaufstörung gekennzeichnet. Bei der Betriebsbesetzung verlassen die Arbeiter_innen nach ausdrücklicher Aufforderung des AG nicht den Arbeitsplatz, sondern bleiben dort, um den weiteren Arbeitsablauf zu stören.²⁵ Dies hat in der Regel einen öffentlichkeitswirksamen Demonstrationscharakter.²⁶ Eine Betriebsbesetzung kann zudem das Ziel haben, die Fortführung des Betriebs unter eigener Verantwortung und Leitung zu gewährleisten und Massenentlassungen sowie den Abtransport von Produktionsmitteln zu verhindern.²⁷ Eine Betriebsblockade besteht darin, den Zugang für Personen und Waren zu verhindern, um den Betrieb zu stoppen und die Ausfuhr von Produkten zu verhindern.²⁸ Das BAG definierte die Betriebsbesetzung 1978 als eine, »die dem AG die Verfügungsmöglichkeiten über den Betrieb als sächliche Einrichtung entzieht«²⁹.

Selbst wenn man der Definition des BAG folgt und die Ereignisse in *Erwitte* darunter subsumiert, was das Gericht selbst unterlassen hat, ließen sich daraus noch keine Rückschlüsse auf die Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes ziehen. Die Rechtmäßigkeit muss sich an weitreichenderen Grundsätzen der Koalitionsfreiheit messen lassen.

VIII. Parität und Effizienz der Arbeitskämpfmittel

Der Arbeitskampf ist rechtmäßig, solange er faire Verhandlungschancen herstellt – die Rspr. prüft also die materielle Parität der Kämpfmittel.³⁰ Auch wenn das BAG u. a. in seinem Urten zu »Flashmob-Aktionen« feststellte, dass das Paritätsprinzip »wegen seiner Abstraktionshöhe als Maßstab zur Bewertung einzelner Arbeitskampsituationen regelmäßig nicht ausreichend«³¹ sei, wird es dennoch für die Rechtmäßigkeitsprüfung einzelner Arbeitskämpfmittel herangezogen.³² Die Gewährleistung anderer Arbeitskampsmaßnahmen neben der klassischen Arbeitsniederlegung ist die Grundvoraussetzung für die Herstellung von Verhandlungsparität der AN.³³ Dies stellt zudem keine Verletzung des Grundsatzes staatlicher Neutralität dar, denn bei der Gewährleistung von effizienten Arbeitskämpfmitteln geht es nicht um die Garantie eines **erfolgreichen** Arbeitskampfes, sondern um die bloße **Möglichkeit**, auf die AG-Seite überhaupt noch Druck ausüben zu können.³⁴ Daher sind massive und dauerhafte Verschiebungen im Kräftegleichgewicht von dem Paritätsgrundsatz zu erfassen, weil sonst die betroffene Seite ihr Druckpotential im Arbeitskampf verlieren kann.³⁵ Arbeitskämpfmittelfreiheit und Effektivität des Arbeitskampfes sind grundrechtlich in Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.³⁶ Die Parität kann daher nur als Begründung für einen wirksamen Arbeitskampf auf AN-Seite herangezogen werden, diesen aber nicht beschränken.³⁷ Die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Arbeitskämpfmittel muss sich im konkreten Fall nach deren Verhältnismäßigkeit beurteilen lassen.³⁸ Besetzungen und

Blockaden sind demnach dann rechtmäßig, wenn sie aufgrund der besseren Streikabwehrmöglichkeiten auf AG-Seite geeignet und erforderlich sind, um Druck auszuüben, und auch angemessen sind in Hinsicht auf die Beeinträchtigung ebenfalls verfassungsrechtlich geschützter Rechtspositionen.³⁹ Auch die ILO-Gremien erachten Betriebsbesetzungen für zulässig, solange sie friedlich bleiben.⁴⁰

IX. Bewertung des Arbeitskampfes in Erwitte

Wie ist der Arbeitskampf in *Erwitte* nun rechtlich zu bewerten? Der GF *Seibel* selbst war es, der am Morgen des Arbeitskampfes das Abstellen der letzten noch betriebenen Öfen anordnete.⁴¹ Eine bloße Arbeits-

²⁴ Das LAG *Schleswig-Holstein* 25.06.1986, 7 (2) Sa 480/85, NZA 1987, 65, 66, erklärt dass das Versperren der An- und Abfahrtswege nicht von dem Gewährleistungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG abgedeckt sei. Es verweist für die Begründung lediglich auf die Grenzen des rechtmäßigen Streiks, die durch Gewohnheitsrecht festgelegt seien und durch eine Blockade überschritten seien; Das BAG 21.6.1988, 1 AZR 651/86, NJW 1989, 57, 60f. = AiB 2002, 359 (LS 1–2), AiB 2002, 361 (LS 3), AiB 2002, 370 (LS 4–5) spricht sich gegen den grundrechtlichen Schutz einer Betriebsblockade aus, wobei es offen lässt, ob und unter welchen Bedingungen sie ein zulässiges Arbeitskämpfmittel sein kann; Das LAG *Düsseldorf*, 24.2.1994, 13 Sa 1214/93 stellt die grundlegende Rechtswidrigkeit von Betriebsbesetzungen fest; Von der generellen Unangemessenheit einer Betriebsblockade geht das LAG *Hamburg* aus, 6.2.2013, 5 SaGa 1/12, juris, Rn. 49. Nur eines der Urten. verweist auf die Rspr. von *Erwitte*: LAG *Berlin* 8.2.2001, 7 TaBV 2225/00.

²⁵ *Gamillscheg* (o. Fn. 20), S. 1057 ff.; *Unterhinninghofen*, in: Däubler, Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Auflage (2018), § 17 Sonderformen des Streiks, Rn. 191.

²⁶ *Unterhinninghofen* (o. Fn. 25), Rn. 188.

²⁷ *Unterhinninghofen* (o. Fn. 25), Rn. 188.

²⁸ *Linsenmaier* (o. Fn. 20), Rn. 275.

²⁹ BAG 14.2.1978, 1 AZR 103/76, AP GG Art. 9 Nr. 59.

³⁰ *BVerfG* 11.7.2017, 1 BvR 1571/15, AuR 2017, 366–367, Rn. 145; *BVerfGE* 84, 212, 229; *BVerfGE* 92, 365, 395; *Linsenmaier* (o. Fn. 20), Rn. 112.

³¹ BAG 22.9.2009, AuR 2009, 356, Rn. 40; 19.6.2007 AuR 2007, 365–366, Rn. 21.

³² BAG 22.9.2009, AuR 2009, 356, Rn. 40; *Linsenmaier* (o. Fußn. 20), Rn. 112 f.

³³ *Wroblewski*, in: Däubler, Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Auflage (2018), § 17 Sonderformen des Streiks, Rn. 19.

³⁴ *Lübbe-Wolff*, *Der Betrieb* (DB) 1988, 1, S. 5.

³⁵ *Lübbe-Wolff*, *Der Betrieb* (DB) 1988, 1, S. 4; Zur Diskussion der Rolle der Sozialgeschichte bei der Beurteilung der Frage, ob ein Kräftegleichgewicht vorliegt: BAG 10.6.1980, 1 AZR 822/79 NJW 1980, 1642, 1647 f.

³⁶ Zur Arbeitskämpfmittelfreiheit: BAG, NJW 1955, 882, 884 f.; *BVerfG* 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, NJW 1964, 1267, 1269; zustimmend *Treber*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 17., neu bearbeitete Auflage (2017), § 192 Arbeitskampsmaßnahmen der Arbeitnehmer, Rn. 48; *Berg*, in: *Berg/Kocher/Schumann*. Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktcommentar, 5., vollst. überarb. Aufl. (2015), Grundlagen, Rn. 41; *Linsenmaier* (o. Fn. 20), Rn. 271; *Rehder/Deinert/Callsen*, Arbeitskämpfmittelfreiheit und atypische Arbeitskampsformen. Rechtliche Bewertung atypischer Arbeitskampsformen und Grenzen der Rechtsfortbildung, HSI-Schriftenreihe, 1, 2012, S. 67 ff., 87 ff.; *Gamillscheg* (o. Fn. 20), S. 983 ff.; aA *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht. Ein Studienbuch, 6., neubearb. Aufl. 2008, § 44 Rn. 77 ff.; *Hanau* (o. Fn. 20), Rn. 114; vgl. auch *Kocher*, Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht 2013, 166–178 (Festschriftenbeitrag); zur Effektivität des Arbeitskampfes: *BVerfGE* 92, 365, 395; *BVerfGE* 84, 212, 228 f.; BAG 22.9.2009 – 1 AZR 972/08, AuR 2009, 356; *Lübbe-Wolff*, *Der Betrieb* (DB) 1988, 1, S. 3.

³⁷ *Kocher*, in: *Berg/Kocher/Schumann*. Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktcommentar, 5., vollst. überarb. Aufl. (2015), AKR, Rn. 7.

³⁸ St. Rspr. seit BAG 21.4.1971, GS 1/68, AiB 2002, 354; bestätigt durch *BVerfGE* 84, 212; BAG 22.9.2009, 1 AZR 972/08, AuR 2010, 44.

³⁹ *Berg* (o. Fn. 36), Rn. 226.

⁴⁰ Committee of Experts, General Survey, Rn. 174; vgl. *Lörcher*, WSI-Mitteilungen 1987, 227, S. 233 f.

⁴¹ BAG 14.2.1978, 1 AZR 103/76, AP GG Art. 9 Nr. 59.

niederlegung wäre ins Leere gelaufen. Der AG hatte zu diesem Zeitpunkt kein Interesse mehr daran, die Produktion fortzuführen. Der Streik war somit kein effizientes Mittel für die Arbeiter_innen, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Der Betriebsratsvorsitzende begründete das Vorgehen mit klaren Worten: »Wir bleiben, sonst ist alles aus. Wir lassen uns nicht rausschmeißen.«⁴² Zwar wurden vor dem Gelände Streikposten aufgestellt, die die Anlagen sichern und dafür sorgen sollten, dass nur Personen mit Genehmigung der Streikleitung das Werk betreten.⁴³ Jedoch dürfen Streikposten auf Menschen, die nicht am Arbeitskampf beteiligt sind, einreden und sie von einem solidarischen Zusammenwirken überzeugen.⁴⁴ In *Erwitte* sind Lkw-Fahrer, die fertig produzierten Zement abholen und aufladen wollten, nach Gesprächen mit den Beschäftigten zurückgefahren, ohne dass ihnen Gewalt angedroht wurde.⁴⁵

Das von den Arbeiter_innen als Besetzung bezeichnete Arbeitskampfmittel war das einzig effiziente. Die Urte. zum Fall *Erwitte* verstießen gegen die Koalitionsfreiheit der AN, da sie deren Rechte noch nicht einmal in die Abwägung einbezogen geschweige denn deren Reichweite erkannten.

X. Relevanz für aktuelle Arbeitskämpfe

Auch heutzutage stehen die Arbeiter_innen vor dem Problem, dass die bloße Arbeitsniederlegung nicht in jedem Fall effektiv Druck auf die AG-Seite ausübt. Die Arbeitsprozesse werden durch Internationalisierung der Wirtschaft, Deregulierung und Digitalisierung immer unabhängiger von den sich vor Ort befindenden Beschäftigten. Die Arbeitsausführung kann im Falle eines Streiks durch digitalisierte und automatisierte Prozesse kurzfristig durch wenige AN oder sogar ganz von anderen Betrieben übernommen werden⁴⁶, wie es sich bereits in den 80er und 90er Jahren in der Druck- und Metallindustrie zeigte.⁴⁷ Zudem werden die Antistreikkonzepte und die Personaleinsatzplanung der AG durch die Verbreitung sogenannter atypischer Arbeitsverhältnisse⁴⁸ immer flexibler, sodass ein Streik nicht selten an Effizienz verliert.⁴⁹ Auch erschwert die Regelung des § 160 Abs. 3 SGB III, die die Streichung von Kurzarbeitergeld bei Fernwirkungen vorsieht, die Wirkmächtigkeit von Arbeitskämpfen, da die Gewerkschaften finanziell nicht für alle betroffenen AN aufkommen können.⁵⁰

XI. Heutige Rechtsprechung zu Blockaden und Besetzung

In *Berlin* rief *ver.di* 2008 die Belegschaft und solidarische Dritte dazu auf, eine Filiale des Supermarktkette *Reichelt* zu blockieren. Das ArbG *Berlin* stufte den Arbeitskampf als rechtswidrige Blockade ein, ohne dies näher zu begründen oder eine Abwägung mit den grundrechtlichen Gewährleistungen der Beschäftigten aus Art. 9 Abs. 3 GG vorzunehmen.⁵¹ Auch neuartige Formen der aktiven Ablaufstörung, wie Internet- und Telefonblockaden⁵² wurden bereits mit einer Betriebsblockade gleichgesetzt.⁵³ Diese undifferenzierte Handhabung einzel-

ner Arbeitskampfmittel erhöht die Gefahr, grundrechtliche Positionen nicht zu erkennen bzw. hinreichend zu würdigen, wenn das Verbot von Blockade und Besetzung im Vordergrund steht und nicht die rechtliche Bewertung nach Effektivität und materieller Parität der Mittel.

Auch die Beurteilung von klassischen Arbeitsniederlegungen wird von der Rspr. zu Besetzung und Blockade beeinflusst. So wurde kürzlich diskutiert, ob die Blockierung der Zufahrt zum Betrieb für Zulieferer und Kund_innen einen »Streikexzess« darstellt, wobei in einzelnen Urte. von der pauschalen Unverhältnismäßigkeit einer Blockade – ganz in der *Erwitter* Tradition – ausgegangen wird.⁵⁴ Eine differenzierte Bewertung des Arbeitskampfes unter Berücksichtigung des schrankenlos gewährleisteten Art. 9 Abs. 3 GG erfolgt dann nicht mehr.

Arbeitskampfrecht ist Richterrecht.⁵⁵ Die kontextbezogene und reflektierte Zitierung der Rspr. ist in diesem Rechtsgebiet von enormer Wichtigkeit. Wer bis heute das Urte. zu der Besetzung in *Erwitte* in Kommentaren, Aufsätzen und Gerichtsentscheidungen als Maßstab für die rechtliche Bewertung von Besetzung und Blockade anführt, reproduziert eine Argumentation, die wesentliche Grundsätze der Arbeitskampffreiheit zulasten der AN schlicht ignoriert.

⁴² *Braeg* (o. Fn. 11), S. 89.

⁴³ *Braeg* (o. Fn. 11), S. 94.

⁴⁴ *Linsenmaier* (o. Fn. 20), Rn. 176f.

⁴⁵ Information von *Hermann Unterhinninghofen*, einem der juristischen Berater der Beschäftigten.

⁴⁶ *Unterhinninghofen* (o. Fn. 25), Rn. 206.

⁴⁷ *Treber* (o. Fn. 5), S. 219 ff; für die Druckindustrie *Lübbe-Wolff*, DB 1988, 1, S. 5.

⁴⁸ *Treber* (o. Fn. 5), S. 229 ff.

⁴⁹ *Unterhinninghofen* (o. Fn. 25), Rn. 206; *Berg* (o. Fn. 36); AKR, Rn. 303 ff.; Die Streiks im Einzelhandel 2008 mussten noch kurzfristiger und überraschender organisiert werden, weil die AG an die noch nicht einmal geräumten Arbeitsplätzen Leiharbeitskräfte einsetzen (*Zglinicki*, *ver.di* Publik 15.02.2008). In einem anderen Fall wurden die Beschäftigten einer bestreikten Klinik nicht nur ausgesperrt, sondern auch durch Leiharbeiter_innen ersetzt (*Zglinicki*, *ver.di* Publik 16.10.2009).

⁵⁰ *Kocher/Küdtler/Voskamp/Krüger*, Noch verfassungsgemäß? Fernwirkungen bei Arbeitskämpfen in der Automobilindustrie und die Verfassungsmäßigkeit des § 160 Abs. 3 SGB III Band 19, 2017.

⁵¹ ArbG *Berlin* 23. 6. 2008, 2 Ga 9993/08.

⁵² *Linsenmaier* (o. Fn. 20), Rn. 277bf.

⁵³ LG *Lüneburg* 27. 9. 2007, 7 O 80/07 auch wenn die Entscheidung zu einem wettbewerbsrechtlichen Streit erging.

⁵⁴ Das LAG *Berlin-Brandenburg* 15. 6. 2016, 23 SaGa 968/16, juris, Rn. 33ff. sah in dem Positionieren von Gegenständen und Personen in der Zulieferungsausfahrt des bestreikten Betriebes einen unverhältnismäßigen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des AG. Dies stelle einen Streikexzess dar, »der nicht im Rahmen der Abwägung als verhältnismäßig angesehen werden kann«; auch das LAG *Rheinland-Pfalz* 31. 8. 2016, 4 Sa 512/15 erklärte den Streik auf dem Betriebsgelände von *Amazon* für rechtswidrig; das LAG *Baden-Württemberg* 24. 2. 2016 – 2 SaGa 1/15, AuR 2016, 172, erkannte hingegen die offensichtliche Rechtswidrigkeit von Streikmaßnahmen auf dem Betriebsgelände im einstweiligen Rechtsschutz nicht an; ebenso BAG 20. 11. 2018, 1 AZR 198/17, AuR 2019, 49.

⁵⁵ *Rehder/Deinert/Callsen* (o. Fn. 36), S. 36.



Karl Korsch – Marxistischer Arbeitsrechtler in der Weimarer Republik¹

Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer, Berlin

I. Korsch und das Arbeitsrecht der Weimarer Republik

Die oft und lange als gescheitert, ja von Anfang an zum Scheitern verurteilt erachtete Weimarer Republik (1918-1933) brachte in Deutschland das kollektive Arbeitsrecht, den ausgebauten – wie wohl unterfinanzierten – sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit und für Kriegsschäden und in deren Verfassung die sozialen Grundrechte hervor.

Hugo Sinzheimer, *Gustav Radbruch* und *Hermann Heller* gaben dem sich unter diesen Vorzeichen entwickelnden Gemeinwesen neue Einsichten und Darstellungen als »sozialer Rechtsstaat«.² Diese wenigen intellektuellen Stützen der Republik sahen sich aber zahlreichen Widersachern gegenüber, die sie aus unterschiedlichen Motiven bekämpften und gemeinsam verachteten. Sie wurden von den neuen Machthabern nach 1933 aus dem Amt und der Öffentlichkeit gedrängt. Sie stießen aber auch »ganz links« auf eine geradezu verbitterte Ablehnung.

Karl Korsch war ein Repräsentant dieser letztgenannten Richtung. Auch er war während der Weimarer Republik Analytiker und marxistischer Kritiker des neuen Arbeitsrechts. Zeitlebens blieb er ein Außenseiter und wurde wegen seiner Überzeugungen verfolgt. Er begleitete vom Boden der *Marxschen* Analyse das sich seither entfaltende kollektive Arbeitsrecht. Seine Analysen vermochten zum vertieften Verständnis des Weimarer Neuansatzes freilich nur wenig Gehaltvolles beizusteuern.

II. Bewegte Vita

Der am 15. 8. 1886 in *Tostedt* (Lüneburger Heide) als Sohn eines am Amtsgericht tätigen Gerichtsschreibers geborene *Karl Korsch* übersiedelte 1898 in das meiningische *Obermaßfeld*, nachdem der Vater dort Prokurist einer Meininger Bank geworden war. 1906 legte Korsch am Gymnasium Bernhardenum in *Meiningen* das Abitur ab. Danach studierte er Recht, Volkswirtschaft und Philosophie an den Universitäten *München*, *Genf* und *Berlin* sowie *Jena*. 1910 absolvierte er am dortigen Oberlandesgericht die 1. Juristische Staatsprüfung; im gleichen Jahr wurde er von der Universität *Jena* mit einer Arbeit über die Beweislast bei Vorliegen eines qualifizierten Geständnisses promoviert.

Daran schlossen sich ein einjähriger Militärdienst in *Meiningen* und mehrere mehrmonatige England-Aufenthalte an. Dort kam er mit der Fabian Society in Verbindung und näherte sich deren Ziele; 1912 trat er in die SPD ein. Zunächst begeistert trat er 1914 den Militärdienst an, verweigerte sich dann aber – unter dem Eindruck des technisierten Krieges aus daraus erwachsener pazifistischer Überzeugung – weiteren Militäreinsätzen, was unmittelbar eine Degradierung nach sich zog. Er kämpfte sich zunehmend desorientiert durch die Kriegszeit; Pläne zum 2. Juristischen Staatsexamen während des Krieges zerschlugen sich.

Unmittelbar nach 1918 wirkte er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der vom Rat der Volksbeauftragten eingerichteten Sozialisierungskommission.³ 1919 habilitierte er sich an der Universität *Jena* für Bürgerliches Recht, Prozessrecht und Rechtsphilosophie und nahm seine Lehrtätigkeit mit Vorlesungen über die soziale und ökonomische Funktion der Privatrechtsverhältnisse, Internationales Privat-, Prozess- und Verwaltungsrecht und Rechtsphilosophie auf. 1923 wurde er zum ordentlichen Professor berufen. Desgleichen wirkte er in der 1920 gegründeten »Jenaer Räteschule« an der Schulung von Gewerkschaftern und Betriebsräten. 1922 erschien das wichtigste Werk »Arbeitsrecht für Betriebsräte«. 1923 wurde *Karl Korsch* zum ordentlichen Professor an der Universität *Jena* berufen⁴ und danach für wenige Wochen Minister einer SPD-/KPD-Regierung. Kurz nach der Ernennung wurde 1923 gegen sie die Reichsexekution durchgeführt, wodurch *Korsch* sein Ministeramt verlor. Er führte danach die KPD-Opposition im Thüringer Landtag an; 1927 wurde er aus der KPD wegen Radikalismus ausgeschlossen. 1924 wurde sein Dienstverhältnis an der Universität suspendiert und er 1933 daraus entlassen. 1928 hielt er Vorlesungen und unternahm Studien in *Paris*, *Brüssel* und *Amsterdam*. 1933 emigrierte er nach England, wo er im Auftrag der London School of Economics seine 1938 erschienene Studie über *Karl Marx* verfasste: 1935 wanderte er weiter nach Dänemark und 1936 in die USA. Das Institut für Sozialforschung (*Frankfurt/Main*) gewährte ihm von 1933 bis 1951 ein Stipendium. Seit 1938 wirkte er als Dozent an der Washington University in *Seattle*; 1961 verstarb *Karl Korsch* in *Belmont* nahe *Boston* (Massachusetts).

¹ Anmerkung der Redaktion: Im November dieses Jahres jährt sich die Verabschiedung der Weimarer Verfassung zum 100. Mal. Die politische Situation der Weimarer Republik bot einen Rahmen für bedeutende Arbeitsrechtsentwicklungen, die Kontinuitätslinien bis in die Gegenwart ermöglichen. Diese oft nicht linearen Entwicklungen nachzuzeichnen ist eine der Forschungsaufgaben der modernen Arbeitsrechtsgeschichte. Die vom Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) ausgehende Initiative Arbeitsrechtsgeschichte nimmt das Verfassungsjubiläum zum Ansatz, sich mit verschiedenen Themen aus diesem Spektrum zu befassen. In diesem Sinne erscheinen in den folgenden Ausgaben von Arbeit und Recht in loser Folge mehrere Beiträge, welche sich der besonderen politischen Situation der Weimarer Jahre im Hinblick auf die Arbeitsrechtsentwicklung widmen und die Impulse der neuen Verfassung in bestimmten Gebieten untersuchen. So gilt etwa als »Weimarer Errungenschaft« der Achtstundentag, über dessen Einführung noch in diesem Jahr ein Beitrag erscheinen wird. Auch für die Entwicklung des internationalen Arbeitsrechts war das Jahr 1919 eine wichtige Zäsur. Mit dem Ende des 1. Weltkriegs fiel die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, ILO) zusammen, bei welcher die Forderung nach Frieden mit der Einführung internationaler verbindlicher sozialer Standards vor aktuellem Hintergrund explizit verknüpft wurde. Auch diese internationale Ebene soll von der Initiative in Zukunft stärker beleuchtet werden. Weiterhin geplant sind biographische Beiträge, welche die Ideengeschichte des Weimarer Arbeitsrechts gerade in seiner Vorbildfunktion für spätere Rechtsentwicklungen erschließen helfen.

² *Eberhard Eichenhofer*, Juristen und Sozialstaat in der Weimarer Republik, Soziales Recht, 2017, 2-18.

³ *Achim Seifert*, Karl Korsch in der Sozialisierungsdebatte in der Weimarer Zeit, in Seifert/Vieweg/Ecker/Eichenhofer (Hg.), Karl Korsch zwischen Rechts- und Sozialwissenschaft: Ein Beitrag zur Thüringischen Rechts- und Justizgeschichte, Stuttgart 2018, 119.

⁴ *Gerhard Lingelbach*, Karl Korsch – ein Marxist an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, in *Achim Seifert* u. a., Anm. 2, 29 ff.

III. Arbeitsrecht für Betriebsräte

Korsch begann vor dem 1. Weltkrieg als ein von der Fabian Society angezogener Sozialreformer.⁵ Er bewunderte deren Kritik an den englischen sozialen Zuständen und würdigte deren pragmatischen Reflektionsgeist und vor allem die sozialpolitische Tatkraft, die schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu gesetzlichen Mindestlöhnen (living wage) und zur Arbeitslosenversicherung führte. Er bewunderte damals die englische Debattenkultur und sah England als ein von äußeren Einflüssen materieller und geistiger Art freies Land an, darin selbstbestimmtes und tätiges Leben durch die Sozialgesetzgebung umfassend ermöglicht werde.⁶

Sein nach dem 1. Weltkrieg und den allerersten Anfängen der Weimarer Republik auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts erscheinendes und diese Neuansätze würdigendes Werk »Arbeitsrecht für Betriebsräte«⁷ ist für Praktiker des kollektiven Arbeitsrechts – namentlich Gewerkschafter und Betriebsräte – bestimmt. Es soll sie in das seit 1918 durch Tarifautonomie mit Streikrecht und Betriebsräteverfassung tiefgreifend veränderte neue Arbeitsrecht einführen.

Durch diese Kollektivierung sei der Arbeitsvertrag nicht mehr – wie zuvor in § 105 der Gewerbeordnung normiert – »Gegenstand freier Übereinkunft.«⁸ Dieser »bürgerlichen Auffassung« setzte Korsch die »proletarische Auffassung« entgegen, der zufolge der Arbeitsvertrag auf einer »Arbeitsverfassung«⁹ beruhe. Zwar sei der »Arbeitsvertrag« gegenüber »den knechtischen Arbeitsformen des Mittelalters« ein »wirklicher Fortschritt«,¹⁰ werde der »Arbeiter« nunmehr »als uneingeschränkter Eigentümer seiner Arbeitskraft anerkannt«¹¹ und habe teil an der bürgerlichen und staatsbürgerlichen Gleichberechtigung.¹² Aber ihm fehle die »wirkliche Freiheit« und »wirkliche Gleichberechtigung«.¹³

Dies werde vor allem sichtbar an der Stellung des Arbeiters im Betrieb.¹⁴ Das wahre Gesicht solcher Freiheit erschließe sich aus der in der Tradition der Analyse von Karl Marx stehenden Deutung von Verfassung, Ökonomie und Politik.¹⁵ In der kapitalistischen Wirtschaft sei der Arbeiter nicht mehr wie der Sklave Teil der Produktionsmittel und im Gegensatz zum Unternehmer aber auch ohne Verfügung über Produktionsmittel. Der Arbeiter sei deshalb »frei, los und ledig, vogelfrei«.¹⁶ Mit der Vertragsfreiheit habe der Arbeiter seine vormaligen feudalen Sicherheiten verloren. Das Eigentum an Produktionsmitteln erzwingt seitens der Arbeiter den Zwang der Arbeitskraft als Ware.¹⁷ Der Arbeiter gibt im Arbeitsvertrag seine Freiheit auf und unterwirft sich den Weisungen des Arbeitgebers.¹⁸ Die Vertragsfreiheit ist »eine bloße ideologische Verkleidung eines nackten und brutalen Herrschaftsverhältnisses.«¹⁹ Die Freiheit des Arbeiters ende, »sobald das Tor der Fabrik durchschritten ist«.²⁰

Alle Geschichte sei die Geschichte von Klassenkämpfen und der Freiheit. In der Arbeitswelt sei eine Entwicklung zur industriellen Demokratie zu beobachten, welche gleichsinnig den Weg der Staatsverfassung vom Absolutismus zur politischen Demokratie nachvollziehe. Dies zeige sich daran, dass die Betriebsangehörigen immer stärker an der Ausübung der Herrschaft durch den Arbeitgeber beteiligt werden; zwar seien die Mitwirkungsrechte noch schwach ausgebildet, nämlich darauf beschränkt, vom Arbeitgeber »gehört zu werden«;²¹ aber darin liege ein erster Schritt hin zur industriellen Demokratie. Das mit dem Betriebsrätegesetz geschaffene System der Beteiligung der Arbeiterschaft ähnele dem »Konstitutionalismus« – einer Zwischentappe von der Monarchie zur

Demokratie und Republik der Staatsverfassung. Erst in Verbindung mit der Vergesellschaftung der Unternehmen und damit der Überwindung des Privateigentums an Unternehmungen gelinge die industrielle Demokratie.²²

Bei der Würdigung der den Arbeitern zustehenden Beteiligungsrechte am unmittelbaren Produktionsprozess seien die reformerischen von den revolutionären Ansätzen zu unterscheiden.²³ Beteiligungsrechte im Betrieb könnten zum einen in der Tradition der seit den 1860er Jahren bestehenden sozialpartnerschaftlichen Anhörungsrechte stehen, sie könnten aber auch in den Zusammenhang der 1918 aufgekomenen Rätebewegungen gestellt werden, deren Anliegen in den Bestimmungen über die Betriebs-, Bezirks- und den Reichswirtschaftsrat ihren Niederschlag in der Weimarer Reichsverfassung (Art. 165) gefunden haben. Diese Bestimmungen erwiesen sich als »der große Betrug«.²⁴ Die Betriebsverfassung erwachse nicht aus den Einzelverträgen,²⁵ sondern aus einem »Sozialrecht«, das den Betrieb als Personenverband autonom ordne.²⁶ Statt auf Gewerkschaften zu setzen, baute er auf die unmittelbare Interessenwahrnehmung der Beschäftigten.²⁷ Bei der Auslegung des Betriebsrätegesetzes komme es darauf an, dass »endlich das gesamte geltende Arbeitsrecht aus der bürgerlichen Sprache des Privatrechts in die proletarische Sprache des Sozialrechts »förmlich« übersetzt und dadurch die Revolutionierung, des herrschenden bürgerlichen Arbeitsrechts, soweit eine solche Revolutionierung mit theoretischen Mitteln überhaupt möglich ist, tatsächlich zustande gebracht« werde.²⁸

IV. Würdigung von Korsch's Rolle in der Weimarer Republik

Die Analyse Korsch's zeigt die damals allgemein wahrgenommene wachsende Überformung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses.

5 Karl Korsch, Die Fabian Society, Recht, *ders.*, Geist und Kultur, Schriften 1908-1918, Frankfurt/Main, 1980, Bd. 1, S. 307.

6 Karl Korsch, Die Kultur des modernen England, in Karl Korsch, Anm. 4, S. 489 ff.

7 Karl Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), Frankfurt/Main 1968.

8 Ebd., S. 26.

9 Ebd.

10 Ebd., S. 27.

11 Ebd.

12 Ebd.

13 Ebd., S. 28.

14 Ebd.

15 Karl Marx, Das Kapital, MEW 23, 743.

16 Karl Korsch, Anm. 6, S. 29.

17 Ebd., S. 31.

18 Ebd., S. 32.

19 Ebd., S. 33.

20 Ebd., S. 33 f.

21 Ebd., S. 47.

22 Ebd., S. 51 ff.

23 Ebd., S. 89.

24 Ebd., S. 116 ff.

25 Ebd., S. 138 ff.

26 Ebd., S. 146.

27 Achim Seifert, Anm. 2, 135.

28 Karl Korsch, Anm. 6, 151 ff.

ses durch öffentlich-rechtliche Normen.²⁹ Beginnend mit dem Arbeitszeitrecht und den Beschäftigungspflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf Schwerbeschädigte bis hin zur Betriebs- und Tarifverfassung – gipfelnd in der darin verankerten obligatorischen Schlichtung – waren öffentlich-rechtliche Gestaltungsformen für das Arbeitsrecht im und nach dem 1. Ersten Weltkrieg leitend geworden. Die Reformen verwandelten das herkömmliche Arbeitsrecht in Inhalt wie Rechtsformen. Diese Veränderungen als »Sozialrecht« zu kennzeichnen, war damals nicht neu, sondern eher geläufig.

Daraus wäre zu folgern, dass auch unter den Bedingungen einer privatwirtschaftlichen Eigentumsordnung an Unternehmen jedenfalls eine begrenzte Gegenmacht für die Arbeiterschaft möglich ist – ja mehr, der Kapitalismus prinzipiell reformierbar und konkret zu einer industriellen Demokratie fortentwickelt werden könnte. Doch im Gegensatz zu den sozialreformerischen Denkern der Zeit widerspricht Korsch solchem Ansinnen dezidiert: »Keine Vergesellschaftung von Produktionsmitteln ohne die auf einmal oder schrittweise vollzogene, gänzliche Ausschaltung des Privateigentums aus dem gesellschaftlichen Produktionsprozess.«³⁰

Hugo Sinzheimers These, die Betriebsverfassung habe »Wirtschaftsuntertanen« zu »Wirtschaftsbürgern« gemacht, hielt er schroff entgegen, solche Ansicht offenbare die »Falschheit, Schiefheit und Vulgarität der Sinzheimerschen Ökonomie, Politik und Jurisprudenz«.³¹ Für Korsch war, solange das Privateigentum an Produktionsmittel fortbestand, eine Politik zugunsten der Arbeiterklasse illusorisch; auch die Sozialgesetzgebung und die Tarifpolitik der Weimarer Republik änderten daran nichts.³² Die Sozialdemokratie sei zur »kleinbürgerlichen Reformpartei«³³ verkommen; die kapitalistische Gesellschaft folge »gesellschaftlichen Naturgesetzen«.³⁴

Diese substantiell verändern zu können, sei die Illusion »utopischer Sozialisten und Sozialreformer«, welche aber nur »eine bessere Organisation des Kapitalismus«³⁵ bewirkten. Wenn in der Kollektivierung des Arbeitsrechts die Selbst-Transformation der bürgerlichen Gesellschaft als Ergebnis des Kampfes der Arbeiterklasse zu verstehen ist, fragt sich, was daraus für die Arbeitswelt und die die nach diesen Regeln beschaffene Wirtschaftsverfassung praktisch folgt.

Wenn Korsch darauf im »Arbeitsrecht für Betriebsräte« die eher propagandistische als analytische Deutung vom »großen Betrug« gibt, nach der die seit 1918 verabschiedeten und angekündigten Arbeitsrechtsreformen die Arbeiterbelange nicht gefördert haben, sondern die Arbeiter vielfach hintanstellen müssten, dann fragt sich, was aus den Einsichten in die private und soziale Doppelnatur des modernen Arbeitsrechts folgt, wenn letztere doch andererseits nur Illusionen bedeuteten. Unter den Bedingungen des Privateigentums an Produktionsmitteln sei nichts Anderes zu erwarten. Ein solcher Befund lässt den Leser ratlos zurück. Die Analyse erfasst nicht, dass das kollektive Arbeitsrecht nicht nur die Arbeitswelt und damit die gesellschaftlichen Bedingungen in Betrieb und Unternehmen, sondern damit auch die ökonomischen Strukturen des Kapitalismus verändert. Korsch war mehr an Schriften über die Wirklichkeit als an dieser selbst interessiert. In seiner Argumentation waltete Pharisäertum.

V. Ausblick auf den Lehrer Karl Korsch

Womöglich liegt der Schlüssel zur Erklärung in Korsch's während der Weimarer Republik sichtbaren intellektuellen Haltung. Sie fasste Bertolt Brecht in die Worte: »Mein Lehrer ist ein enttäuschter Mann. Die Dinge, an denen er Anteil nahm, sind nicht so gegangen, wie er sich das vorgestellt hat. Jetzt beschuldigt er nicht seine Vorstellungen, sondern die Dinge, die anders gegangen Mein Lehrer ist ungeduldig, er will alles oder nichts. Oft denke ich, auf diese Forderung antwortet die Welt gerne mit nichts. Er hat viele Pläne, die er selten ausführt. Ein heftiger Wunsch, Vollkommenes zu geben, hält ihn vom Geben meist ab. Er ist sehr für den Kampf, aber er kämpft eigentlich nicht. Er sagt, es sei nicht die Zeit dafür dazu. Er ist für die Revolution, aber er selber entwickelt eigentlich mehr das, was entsteht!«³⁶

Weimar war ein »Eldorado für Intellektuelle«³⁷ und zugleich durch eine unversöhnliche Gegensätzlichkeit zwischen rechts und links bestimmt. Die Radikalität des Geistes traf schließlich die Republik selbst.³⁸

Heinrich Manns Analyse schuf Klarheit. Die deutsche Republik war besser »als ihr Ruf, ihr Geist besser als die Tatsachen, die ihr ein Ende machten.«³⁹ Einzig die Republik gewährte Deutschland »die geistige Freiheit – nicht aus Schwäche, sondern weil in ihrer Exekutive einige sich selbst achteten.«⁴⁰

Freilich: »der Überdruß an einem Staat, der nicht leben will, entmutigt seine Anhänger.«⁴¹ »Die Republik hat die vorgefundene Machtverteilung nicht geändert. Herrschend blieben, wie je, Generäle, Großgrundbesitzer und Industrielle – damals drei Unterabteilungen der herrschenden Klasse.«⁴² »Die deutsche Republik hat immer links gewählt; es nutzte nichts, es verpflichtete zu nichts. Denn regiert wurde es unweigerlich rechts!«⁴³

Die wirtschaftliche Lage verschlechterte sich: Inflation, Arbeitslosigkeit und Reparationen waren eine schwere Bürde; aber auch, weil jedenfalls an deren Ende die falsche Politik gemacht wurde.

²⁹ Bertram Zwanziger, Karl Korsch und das Arbeitsrecht in der Weimarer Republik – eine Skizze, in Achim Seifert u. a., Anm. 2, 85, 86.

³⁰ Karl Korsch, in Bruckmüller (Hrsg.), Korsch Gesamtausgabe Band II: Rätebewegung und Klassenkampf, 107; vgl. auch Achim Seifert, Anm. 2, 127.

³¹ Karl Korsch, Schriften zur Praxis der Arbeiterbewegung 1919-1923, Bd. 2., Frankfurt/Main 1980, 537, 540.

³² Karl Korsch, Die materialistische Geschichtsauffassung – eine Auseinandersetzung mit Karl Marx, Frankfurt/Main 1994; ders., Karl Marx, Frankfurt/Main 1969.

³³ Karl Korsch, Der tote Sinzheimer und der lebendige Marx, in ders., Anm. 28, 180, 259 ff.

³⁴ Karl Korsch, Karl Marx, S. 102.

³⁵ Ebd., S. 103.

³⁶ Bertolt Brecht, Über meinen Lehrer, in: ders. Gesammelte Werke, Bd. 20 (1967), S. 65 f.; dass dieser Text Karl Korsch gilt, ergibt sich aus dessen Anm. 5: »Brecht besuchte die marxistische Arbeiterschule (MASCH) in Neukölln und bespricht sich häufig mit den Dozenten. Durch den Besuch der Schule kam es zur Verbindung mit Karl Korsch, dem der vorliegende Aufsatz gewidmet ist.

³⁷ Kurt Sontheimer, Antidemokratisches Denken in der Weimarer Republik. Die politischen Ideen des deutschen Nationalismus zwischen 1919 und 1933, München 1962, 391.

³⁸ Ebd., S. 393.

³⁹ Heinrich Mann, Ein Zeitalter wird besichtigt (1950), Berlin / Weimar 1982, 319.

⁴⁰ Ebd., S. 314.

⁴¹ Ebd., S. 321.

⁴² Ebd., S. 331.

⁴³ Ebd., S. 334.

Industrielle hatten »bares Geld gehabt, um es in die Kassen *Hitlers*, ein Loch ohne Boden, zu werfen. Kein Geld hatten sie, sieben Millionen Arbeitslose zu beschäftigen. Die mussten sein, sonst half dem ganzen *Hitler* das Geld nicht.«⁴⁴ Schließlich reichte die Decke nicht aus »für die ungleichen Bettgenossen, einer musste das Feld räumen.«⁴⁵

Die Republik zerbrach schließlich daran,⁴⁶ dass sie das von ihr gegebene Wohlfahrtsversprechen nicht einhielt. Es fehlte der Repu-

blik nicht am Willen, aber den ökonomischen Möglichkeiten und der Unterstützung der Vielen, für die sie wirksam werden wollte.

⁴⁴ Ebd., S. 319.

⁴⁵ *Golo Mann*, Deutsche Geschichte 1919 – 1945, Frankfurt/Main, 1962, 93.

⁴⁶ *Hagen Schulze*, Die Demokratie und ihre Nation. Weimar Deutschland 1917-1933, Berlin 1982, 419ff.



Marie Luise Hilger – Arbeitsrechtlerin im 20. Jahrhundert

Dr. Frederike Misselwitz, Jena

Marie Luise Hilger gehörte zu den Pionierinnen der Bundesrichterschaft und zählte zu den ersten habilitierten Juristinnen. Insbesondere ihre Erkenntnisse zur betrieblichen Altersvorsorge und zum Richterrecht sind heute noch wirksam. Dennoch ist wenig über die Redakteurin und Honorarprofessorin bekannt, die in der von Männern dominierten Rechtswissenschaft der frühen Bundesrepublik eine Ausnahmestellung einnahm.¹

A. Biographische Streiflichter

I. Kindheit und Ausbildung

Geboren am 17.08.1912 wuchs Marie Luise Hilger in einem gut situierten, weltoffenen Elternhaus in Bremen und Heidelberg auf. Als Erstgeborene nahm sie eine Vorbildfunktion für ihre zwei Brüder und die jüngere Schwester ein, zu denen sie ein gutes, fürsorgliches Verhältnis pflegte. Das Familienleben wird als harmonisch beschrieben, wobei die Rollen- und Aufgabenverteilung der Eltern traditionell gewesen sei. Das änderte sich allerdings nach der Erkrankung des Vaters, welcher vor seinem frühen Tod 1937 zur finanziellen Absicherung der Familie ein Unternehmen gegründet hatte.²

Vor dem Eintritt in die Höhere Töcherschule besuchte Marie Luise Hilger Vorschulen in Bremen und Heidelberg. An der gymnasialen Abteilung einer Heidelberger Mädchenrealschule legte sie 1930 ihre Hochschulreifeprüfung ab.³ Nachdem die ursprünglich einen sozialen Beruf anstrebende Marie Luise Hilger während eines Sprachaufenthaltes in der Französischen Schweiz als Betreuerin in einem Kinderheim tätig gewesen war, absolvierte sie am Dolmetscherinstitut der Handels-Hochschule Mannheim eine Ausbildung zur Französisch-Dolmetscherin, welche neben sprachlichen auch juristische Inhalte umfasste. Noch vor dem Dolmetscherexamen immatrikulierte sie sich 1932 an der philosophischen Fakultät der Ruprecht-Karls-Universität und besuchte neben Vorlesungen der Volkswirtschaft auch rechtswissenschaftliche Veranstaltungen. Obwohl nach der NS-Machtübernahme an der von der radikalisierten Studentenschaft beeinflussten Heidelberger Universität eine Beschränkung des Studienaustauschs zu spüren war, erhielt Marie Luise Hilger 1933 ein Stipendium des DAAD für einen einjährigen Auslandsaufenthalt als Assistentin an einer Londoner Schule.⁴

Nach ihrer Rückkehr widmete sie sich ausschließlich der juristischen Ausbildung. Mit ihren wenigen Kommilitoninnen engagierte sie sich in Heidelberg in einer Arbeitsgemeinschaft zur Förderung von Juristinnen. Nach der Berufung ihres zukünftigen Doktorvaters Wolfgang Siebert an die Christian-Albrechts-Universität zog Marie Luise Hilger 1935 nach Kiel. Dort setzte sie ihr Studium an der von den neuen Machthabern durch die Schaffung der sog. Kieler Schule umfassend gleichgeschalteten Rechtsfakultät fort. Sie wurde Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Nationalsozialistischer Studentinnen (ANSt) des Nationalsozialistischen Deutschen Studentenbundes (NSDStB) und trat später der Hochschulgemeinschaft deutscher Frauen des NSDStB, der NSDAP und der NS-Frauensschaft bei. Nachdem sie 1937 das Referendarexamen, für dessen Zulassung eine politische Aktivität gefordert wurde, mit dem Gesamtergebnis »lobenswert« abgeschlossen hatte,

nahm Marie Luise Hilger eine Assistentenstelle am Institut für Weltwirtschaft an. Dort gehörte sie der von Siebert geleiteten Institutsforschungsgruppe »Arbeitsrecht und Arbeitspolitik« an und war v. a. für die Bearbeitung ausländischer Dokumente zuständig. Zudem begann sie die Arbeit an ihrer Dissertation über die Arbeitsbedingungen im französischen Arbeitsrecht, welche sie bereits nach acht Monaten fertigstellen konnte.⁵

Nach Sieberts Berufung an die Friedrich-Wilhelms-Universität wechselte Marie Luise Hilger 1939 an das von ihrem Doktorvater geleitete Berliner Institut für Arbeitsrecht und wurde dessen Assistentin. Im Rahmen dieser Tätigkeit unterstützte sie den Institutsleiter mit ihren Sprachkenntnissen in Englisch, Französisch und Italienisch bei der Vorbereitung von Gastvorlesungen, half bei der Herausgabe einer Schriftenreihe zum ausländischen Arbeitsrecht und nahm vor Ausbruch des Zweiten Weltkrieges an einer Institutsforschungsreise nach Paris und Lyon teil. Parallel zu ihrer Assistententätigkeit absolvierte Marie Luise Hilger den juristischen Vorbereitungsdienst am Kammergericht Berlin. 1942 legte sie als Zweitbeste der 10 Referendarinnen ihres Prüfungsdurchganges das Assessorexamen mit dem Gesamtergebnis »gut« ab. Ihre Promotion hatte sie zuvor ebenfalls mit der Note »gut« abgeschlossen.⁶

II. Beruflicher Werdegang

Marie Luise Hilgers Berufseinstiegschancen waren durch diskriminierende Maßnahmen der NS-Machthaber stark eingeschränkt. Da Frauen der Zugang zu den meisten juristischen Berufen verwehrt war, musste sich Marie Luise Hilger in den als »weiblich« geltenden Bereichen des Rechts beruflich orientieren. Ihr bot sich eine Alternative in

¹ Der Beitrag knüpft an die Dissertation der Autorin an: Misselwitz, Marie Luise Hilger, 1. Aufl. 2016.

² Interview mit Herrn Hilger am 05.05.2012; Interview mit Frau Dr. Hübner und Herrn Hübner am 07.11.2011; Lebenslauf, in: Hilger, Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im französischen Arbeitsrecht, Kiel 1939.

³ BArch B 141/49188, Bl. 32; BArch B 272/751, Bl. 128; Interview mit Frau Dr. Hübner und Herrn Hübner; Stumpf BB 1992, 1569; UAH PA 761, Bl. 13; UAH PA 2748, Bl. 3ff.

⁴ Gamillscheg, RdA 1992, 334; Institut zur sprach- und wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung von Dolmetschern, 1930, S. 6; Interview mit Frau Dr. Hübner und Herrn Hübner; Lebenslauf, in: Hilger (Fn. 2); Löffler Heidelberger Tageblatt 20.08.1960, Nr. 192; Röwekamp, Juristinnen – Lexikon zu Leben und Werk, 2005, S. 137.

⁵ BArch B 141/49188, Bl. 32; BArch B 272/751, Bl. 89, 123; Dieterich, AuR 1997, 72; Fabricius-Brand/Berghahn/Sudhölter (Hrsg.), Juristinnen – Berichte, Fakten, Interviews, 2. Aufl. 1986, S. 184; Hilger (Fn. 2), S. 3; HStA Stuttgart, EA 3/150 Bü 896, Bl. 4 Anlage, Bl. 12 Anlage; HUB-A Jur. Fak. Nr. 580/I, Bl. 476; HUB-A Jur. Fak. Nr. 580/II; HUB-A ZD I 413, Bl. 001; Lebenslauf, in: Hilger (Fn. 2); Röwekamp (Fn. 4), S. 92f., 137, 336, 364, 389; Röwekamp, Die ersten deutschen Juristinnen, 2011, S. 573, 727f.; UAG Personalakte, Bl. 6; UAH PA 761, Bl. 12-14; UAH PA 2748, Bl. 4ff.; Universität Heidelberg, Personalverzeichnis Sommersemester 1934 und Vorlesungsverzeichnis Wintersemester 1934/35, S. 61.

⁶ BArch B 141/49188, Bl. 32f.; BArch B 272/751, Bl. 89f., 123f., 128, 154; BArch B 272/752, Bl. 215, 252; BArch R 3012/41, Bl. 2ff.; BArch R 3012/44; HStA Stuttgart, EA 3/150 Bü 896, Bl. 4 Anlage, Bl. 12 Anlage; HUB-A UK PA S 100/I, Bl. 151; HUB-A UK PA S 100/II, Bl. 127ff.; HUB-A ZD I 413, Bl. 001-010; Lebenslauf, in: Hilger (Fn. 2); Mies, Wolfgang Siebert, 2007, S. 22f., 195; UAG Personalakte, Bl. 6; UAH PA 761, Bl. 12, 14; UAH PA 2748, Bl. 3f., 6, 14.

der studentischen Begabtenförderung des Reichsstudentenwerkes, wo sie bis 1945 als Leiterin der sog. Vorstudienausbildung für Frauen tätig wurde. Mit diesem Förderprogramm wurde nach Durchführung sog. Ausleselager für Lehrgänge in Stuttgart, Jena und Seeshaupt »überdurchschnittlich geistig befähigten, politisch bewährten« Frauen die Möglichkeit gegeben, ohne Reifezeugnis und finanzielle Mittel ein Hochschulstudium aufzunehmen. Noch vor Beginn dieser Tätigkeit war nicht nur *Marie Luise Hilgers* jüngerer Bruder bei einem Flugzeugabsturz während des Krieges verunglückt. Auch ihr Verlobter *Bernhard Ernst Buhl*, der als Offiziersbewerber an der Ostfront stationiert war, starb dort in einem Lazarett an Typhus.⁷

Nach dem totalen Zusammenbruch des NS-Staates war *Marie Luise Hilger* in den ersten Nachkriegsjahren ohne Beruf in Bayern und Heidelberg privat beschäftigt. Im Rahmen der Entnazifizierung, die in den Westzonen nach anfänglich konsequent-strenger Durchführung im Hinblick auf die Masse an Bagatellfällen, die Personalnot und zahlreiche Entlastungen durch Leumundszeugnisse zu teilweise unverhältnismäßig milden Entscheidungen und personeller Kontinuität geführt hatte, stufte die Spruchkammer Heidelberg *Marie Luise Hilger* als sog. Mitläufer ein. Der Entscheidung lag ein Anwaltsgutachten zugrunde, welches sich u. a. auf Erklärungen von *Martin Dibelius*, *Karl Schiller* und *Wiltraut von Brünneck* bezog.⁸

Nach Wiederaufnahme der fachlichen Arbeit fand *Marie Luise Hilger* eine Anstellung bei dem Heidelberger Verlag *Recht und Wirtschaft*. 1947 übernahm sie von *Siebert* die Schriftleitung der arbeits- und sozialrechtlichen Redaktion des »Betriebs-Beraters«. Dabei konnte sie auch aufgrund der Resonanz auf ihre Veröffentlichungen enge Verbindungen zu Fachvereinigungen sowie der damaligen »Nachkriegsgemeinschaft«⁹ führender Arbeitsrechtler aufbauen. Später wurde *Marie Luise Hilger* freie Verlagsmitarbeiterin und gehörte außerdem zum Kreis der Verlagsgesellschafter.¹⁰ In ihren thematisch breit gefächerten Publikationen behandelte *Marie Luise Hilger* v. a. Fragen der betrieblichen Altersversorgung. Zudem widmete sie sich Problemen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit allgemein-zivilrechtlichen Bezügen. Einen weiteren Interessenschwerpunkt bildeten Grundsatzthemen wie das System arbeitsrechtlicher Rechtsquellen oder die Problematik des Richterrechts und der Rechtsfortbildung.¹¹

Parallel zu ihrer Verlagstätigkeit schlug *Marie Luise Hilger* eine Laufbahn als Dozentin ein. Nachdem sie an der Heidelberger Volkshochschule Kurse zum Arbeitsrecht durchgeführt hatte, wurde sie ab 1952 von der juristischen Fakultät der Ruprecht-Karls-Universität, an der wie an den meisten anderen Rechtsfakultäten der jungen Bundesrepublik ein Lehrkräftemangel herrschte, beauftragt, arbeitsrechtliche Veranstaltungen abzuhalten. Nach Ernennung zur wissenschaftlichen Assistentin nahm *Marie Luise Hilger* außerdem die Arbeit an ihrer Habilitation auf. Betreut wurde das Forschungsvorhaben zum betrieblichen Ruhegeld von ihrem ehemaligen Doktorvater *Siebert*. Dieser leitete das neu gegründete Heidelberger Institut für Arbeitsrecht und hielt gemeinsam mit seiner Assistentin Lehrveranstaltungen ab, an denen viele später renommierte Arbeitsrechtler teilnahmen. Nach mehrmaliger Verzögerung infolge der hohen Arbeitsbelastung konnte die Habilitation schließlich 1959 erfolgreich abgeschlossen werden. Mit der Verleihung der *venia legendi* für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht und der Ernennung zur Privatdozentin wurde *Marie Luise Hilger* Mitglied der Heidelberger Rechtsfakultät. Nachdem kurze

Zeit später ihr langjähriger akademischer Lehrer, Förderer und Freund *Siebert* gestorben war, übernahm sie die laufende Betreuung von Dissertationen am Institut.¹² In den kommenden Semestern wurde *Marie Luise Hilger* jedoch von der Heidelberger Universität beurlaubt, um einen Vertretungsauftrag für Veranstaltungen im Zivil- und Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität wahrzunehmen. Bald darauf schied sie aus dem Heidelberger Lehrkörper aus und wurde 1962 zur Honorarprofessorin der Göttinger juristischen Fakultät ernannt, an welcher sie noch bis ins hohe Alter lehrte.¹³

Bereits kurze Zeit nach Aufnahme ihrer Lehrtätigkeit in Heidelberg war *Marie Luise Hilger* 1954 vom Richterwahlausschuss zur ersten Richterin am BAG gewählt worden. Der zust. Bundesarbeitsminister *Anton Storch* verweigerte jedoch die Zustimmung zu ihrer Wahl, weil sie nach seinem Dafürhalten weder über die notwendige arbeitsrechtliche Vorerfahrung als Richterin oder Rechtsanwältin verfügt habe noch überragende wissenschaftliche Leistungen habe vorweisen können. Dagegen sprachen sich die Kabinettskollegen aus dem Bundesjustiz-, Bundeswirtschafts- und Bundesinnenministerium für *Marie Luise Hilgers* Ernennung aus. Sowohl Bundeskanzler *Konrad Adenauer* als auch BAG-Präsident *Hans Carl Nipperdey* äußerten jedoch Bedenken gegen eine Ernennung von Bundesrichtern ohne richterliche oder anwaltliche Vorerfahrung, wobei *Marie Luise Hilgers* wissenschaftliche Leistungen als nicht hinreichend außergewöhnlich angesehen wurden. Die Mehrheit der damaligen Bundesregierung billigte daher *Storchs* Entscheidung, sodass die Ernennung unterblieb. Im Rahmen der nachfolgenden Richterwahl sorgte der Vorfall für Diskussionen über die Hintergründe der Nichternennung und die Frage, welchen Anforderungen ein Bundesrichter am BAG genügen müsse. Der Bundesarbeitsminister beendete die Debatte des Ausschusses mit dem Hinweis auf die Möglichkeit einer zukünftigen Kandidatur *Marie Luise Hilgers*. Im Rahmen der nachfolgenden Richterwahl 1956 wurde sie noch einmal vorgeschlagen, allerdings nicht gewählt. Als am BAG drei Jahre später weitere Richterstellen zu besetzen waren, nahm *Marie Luise Hilger* zum dritten Mal an der

7 BArch B 141/49188, Bl. 33; BArch B 272/751, Bl. 90, 124, 128; *Gruchmann*, Justiz im Dritten Reich, 2. Aufl. 1990, S. 268, 318f.; *Hilger* Frauenkultur 1943, 12; Interview mit Herrn *Hilger*; Interview mit Frau Dr. *Hübner* und Herrn *Hübner*; *Röwekamp* (Fn. 4), S. 138; *Rust*, in: *Dickmann/Schöck-Quinteros* (Hrsg.), Barrieren und Karrieren, 2. Aufl. 2002, S. 343, 355ff.; Stammbaum Familie Hilger, Tafel 58; *Stumpf* BB 1992, 1569; UAH PA 761, Bl. 14; UAH PA 2748, Bl. 4.

8 GLAK 465a/59/3/12281 (Spruchkammerakte Marie Luise Hilger); Interview mit Frau Dr. *Hübner* und Herrn *Hübner*; *Müller*, Furchtbare Juristen, 1989, S. 204ff., 233ff., 293ff.; *Röwekamp* (Fn. 4), S. 138; UAH PA 761, Bl. 14; UAH PA 2748, Bl. 4, 6; *Vollnhals*, Entnazifizierung, 1991, S. 20ff., 55ff., 259ff., 332ff.

9 *Rehder*, Rechtsprechung als Politik, 2011, S. 180.

10 *Dieterich*, RdA 1994, 322; *Gast*, BB 1992, 1634; UAG Personalakte, Bl. 6; UAH PA 761, Bl. 12ff., 41; UAH PA 2748, Bl. 4ff.; BB 1997, 105; *Vinz/Olzog*, Dokumentation deutschsprachiger Verlage, 2. Aufl. 1965, S. 381.

11 Vgl. die Bibliographie bei: *Misselwitz* (Fn. 1), S. 775-784.

12 *Dieterich*, Ein Richterleben im Arbeits- und Verfassungsrecht, 2016, S. 53, 60f.; *Hilger*, Das betriebliche Ruhegeld, 1959; *Hilger* RdA 1960, 14; HStA Stuttgart, EA 3/150 Bü 896, Bl. 1, 10ff., 12 Anlage; *Mies* (Fn. 6), S. 45ff., 195; Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Personal- und Vorlesungsverzeichnisse Sommersemester 1952 bis Wintersemester 1959/60; *Schroeder*, Eine Universität für Juristen und von Juristen, 2010, S. 629, 636, 657ff., 684; UAH PA 761, Bl. 1, 11f., 14, 22ff.; UAH PA 2748, Bl. 4.

13 *Gamillscheg*, RdA 1992, 334; Georg-August-Universität Göttingen, Personal- und Vorlesungsverzeichnisse WS 1962/63 bis WS 1990/91; *Röwekamp* (Fn. 4), S. 138; UAG Personalakte, Bl. 1ff.; UAG Rektorsakte, Bl. 1f.; UAH PA 761, Bl. 48ff., 105ff.; UAH PA 4216, Bl. 55ff.

Wahl teil. Dabei stellte sich die bislang nicht erörterte Frage, ob sie aufgrund der ersten Wahl ohne Ernennung überhaupt noch einmal gewählt werden musste, was die Mehrheit der Mitglieder des Richt-erwahlausschusses bejahte. *Marie Luise Hilger* erhielt in der Wahl 1959 die meisten Stimmen aller Kandidaten und wurde ordnungs-gemäß zur Bundesrichterin am BAG ernannt. Die früheren Beden-ken wegen mangelnder richterlicher Vorerfahrung waren behoben, nachdem sie zwischenzeitlich als ehrenamtliche Richterin an das LAG Baden-Württemberg (Außenkammer Mannheim) berufen worden war.¹⁴

Marie Luise Hilger wurde zunächst dem von *Hermann Stumpf* geleiteten 3. Senat zugeteilt, dessen stv. Vorsitz sie wenige Jahre später übernahm. Im sog. Ruhegeld-Senat war sie ganz überwie-gend mit Problemen der betrieblichen Altersversorgung befasst, die v. a. im Zuge der Rentenreform 1957 aufgekommen waren und Sachkunde sowie einen Blick für die steuerrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge abverlangten. *Marie Luise Hilger* wirkte u. a. an Grundsatzentscheidungen zur Rechts-wirkung von Gesamtzusagen, zur Anrechnung, Aufzehrung und Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungszusagen, zum Inflati-onsausgleich unmittelbarer Ruhegeldversprechen sowie zu nach-vertraglichen Wettbewerbsverboten mit. Prägend für ihr richterli-ches Wirken und die Entwicklung der Rechtsprechung des 3. Senats war die enge fachliche und persönliche Verbindung mit dem Kollegen *Stumpf*, die auch nach der Pensionierung noch viele Jahre aufrecht erhalten werden konnte.¹⁵

Im Alter von 61 Jahren wurde *Marie Luise Hilger* als erste Frau in der Geschichte des BAG zur Vorsitzenden Richterin ernannt. Sie übernahm 1973 die Leitung des 5. Senats, welcher für die Vielfalt an Rechtsfragen zuständig war, die nicht in den Bereich eines anderen Senats fielen. Schwerpunktmäßig hatte sie sich mit zen-tralen Problemkreisen des damaligen Individualarbeitsrechts zu befassen. Angesichts der – auf dem damaligen traditionellen Rol-lenverständnis fußenden – Vielzahl an Alleinentscheidungs- und Initiativrechten der Senatsvorsitzenden konnte *Marie Luise Hilger* erheblichen Einfluss auf die jedem Verfahren zugrunde liegenden kollektiven Entscheidungsprozesse nehmen. Bedeutung erlangten v. a. die vom BVerfG aufgehobenen Urteile zur Rechtsstellung frei-er Mitarbeiter von Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie die Ent-scheidungen zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmergruppen bei der Gewährung freiwilliger Arbeitgeberleistungen, zu Rückzah-lungsklauseln bei Gratifikationen, zum sog. Radikalenerlass und zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.¹⁶

III. Ruhestand und Engagement

Auch nach ihrer Pensionierung 1980 blieb *Marie Luise Hilger* mit dem BAG verbunden, verfolgte die Rechtsprechung, hielt den Kon-takt zu den Richtern aufrecht, besuchte Fachtagungen und nutzte weiterhin die Gerichtsbibliothek. Zudem unterstützte sie ihren ehe-maligen Kollegen *Stumpf* bei der Herausgabe der Arbeitsrechtli-chen Praxis (AP). Sie hielt auch außerhalb ihrer Lehrtätigkeit Vor-träge, beteiligte sich an der wissenschaftlichen Diskussion und nahm gemeinsam mit *Stumpf* an akademischen Veranstaltungen teil. Überdies veröffentlichte sie weitere Beiträge und stand als ehe-maliges Redaktionsmitglied mit dem »Betriebs-Berater« in reger Verbindung. Gemeinsam mit *Stumpf* unterstützte sie während des Ruhestandes außerdem einige große UN bei komplexen Fragen der

betrieblichen Altersversorgung mit fachlichem Rat und vermittelte zwischen den Betriebsräten und der Unternehmensleitung. Am 25. 12. 1996 starb *Marie Luise Hilger* an den Folgen einer kurzen schweren Krebskrankheit.¹⁷

Marie Luise Hilger wirkte über zwei Jahrzehnte an den Deut-schen Juristentagen (DJT) mit. Sie gehörte zu den wenigen Frauen, die in die Ständige Deputation des DJT gewählt wurden. Zudem nahm sie als Referentin auf dem 43. DJT 1960 in München und dem 1982 in Nürnberg stattfindenden 54. DJT teil. Als (stellvertretende) Vorsitzende, Schriftführerin und Diskussionsteilnehmerin wirkte sie an Arbeitsgemeinschaften zum Arbeits-, Sozial- und Familien-recht sowie zu Gleichbehandlungsfragen mit.¹⁸ Wie ein Großteil der Juristinnen, die mit ihr die juristische Ausbildung absolviert, sich auf den DJT engagiert und hohe berufliche Positionen erreicht hatten, trat auch *Marie Luise Hilger* nach dem Krieg dem Deutschen Juristinnenbund (djb) bei. Sie fungierte als Referentin und Teilneh-merin auf djb-Arbeitstagungen und besuchte Mitgliederversamm-lungen des Vereins.¹⁹

B. Resümee

Junge Frauen wie *Marie Luise Hilger*, die in den 1930er-Jahren eine Fremdsprachen-, Berufs- und Hochschulausbildung im In- und Ausland absolvieren konnten, waren Ausnahmeerscheinungen. Während des Nationalsozialismus gehörte *Marie Luise Hilger* zu den wenigen hoch qualifizierten Frauen, die überhaupt einen aka-demischen Beruf ausübten, jedoch in Anbetracht der Berufsverbo-te und entsprechend des NS-Frauenbildes außerhalb der klas-sisch-juristischen Tätigkeitsfelder in einem »frauenspezifischen« Bereich. Als Lektorin, Dozentin, Autorin und Richterin nahm *Marie Luise Hilger* in der sog. Nachkriegsgemeinschaft der Arbeits-rechtler eine wichtige Position ein. Im Laufe ihres Berufslebens gelang es ihr, die ursprünglich geplante Aufnahme eines sozialen Berufs in einem fächerübergreifenden Kontext zu verwirklichen. Sie war auf Umwegen zu ihrem Tätigkeitsschwerpunkt gekommen, wobei ihr Werdegang viele Parallelen zu dem ihres Lehrers und Förderers *Siebert* aufweist. *Marie Luise Hilger* war die erste habili-tierte Rechtswissenschaftlerin in der frühen Bundesrepublik und

¹⁴ BArch B 141/49187, Bl. 81ff., 103ff., 128; BArch B 141/49188, Bl. 21ff.; BArch B 272/751, Bl. 90, 124, 154; BArch B 272/752, Bl. 215, 252; *Dieterich* (Fn. 12), S. 59; HStA Stuttgart, EA 3/150 Bü 896, Bl. 1, 5ff.; Protokoll der 64. Kabinettsitzung am 21. 12. 1954, Tagesordnungspunkt 5, Anmerkung 64, abrufbar unter: http://www.bundesarchiv.de/cocoon/barch/0000/k/k1954k/kap1_2/kap2_60/para3_17.htm-1#d8e39 (zuletzt abgerufen am 09. 01. 2019); *Rehder* (Fn. 9), S. 203, 268; Welt am Sonnabend 25. 12. 1954, S. 2.

¹⁵ *Dieterich* AuR 1997, 72; *Gamillscheg* RdA 1992, 334; *Hanau* RdA 1982, 304, 305; *Hilger*, in: *Beck* (Hrsg.), *Juristen im Portrait*, 1988, S. 687ff.; RdA 1960, 15; RdA 1965, 94f.; *Stumpf* BB 1992, 1569f.

¹⁶ *Dieterich/Gamillscheg/Wiedemann*, in: *Festschrift für Hilger und Stumpf*, 1983, S. V; *Hanau* RdA 1982, 304, 305; RdA 1973, 34f.; RdA 1980, 49f.

¹⁷ *aba* e.V. BetrAV 1980, 276; BB 1997, 105; *Gast*, BB 1992, 1634; *Hanau*, RdA 1982, 304f.; *Hilger*, in: *Beck* (Fn. 15+), S. 687ff.; Interview mit Herrn *Hilger*; Interview mit Frau Dr. *Hübner* und Herrn *Hübner*; *Neumann* NJW 1997, 1689; RdA 1981, 38.

¹⁸ *Freuding*, *Der Deutsche Juristentag 1960-2004*, 2006, S. 7, 11, 18f., 28, 202f., 219ff.; *Ständige Deputation des Deutschen Juristentages* (Hrsg.), *Verhandlungen* 43. DJT (1960), S. VII, F5ff.; *Verhandlungen* 44. DJT (1962) bis *Verhandlungen* 50. DJT (1974); *Verhandlungen* 54. DJT (1982), S. O7ff.

¹⁹ *djb* e.V. (Hrsg.), *Der djb von 1948 bis 2003*, 2. Aufl. 2003, S. 13, 23, 117ff.; *djb* e.V. (Hrsg.), *Juristinnen in Deutschland*, 4. Aufl. 2003, S. 35ff., 201, 232; *Röwekamp* (Fn. 4), S. 139.

die dritte habilitierte Juristin in Deutschland. Im Rahmen ihrer nachfolgenden Ernennung zur ersten Honorarprofessorin einer juristischen Fakultät in der BRD lag die atypische Konstellation vor, dass einer bereits habilitierten Privatdozentin eine Honorarprofessur verliehen wurde.²⁰

Als zweite Juristin am BAG und achte Richterin, die an ein westdeutsches Bundesgericht berufen wurde, gehörte *Marie Luise Hilger* zu den Pionierinnen der Bundesrichterschaft. Ihre erste Wahl zur Bundesrichterin, die aufgrund verweigerter ministerieller Zustimmung ohne Ernennung blieb, stellte angesichts ihrer Verbindungen zu den wichtigsten Akteuren des Arbeitsrechts, ihrer arbeitsrechtlichen Kenntnisse und des Mangels an Arbeitsrechtlern einen äußerst seltenen Vorgang in der Geschichte der Bundesrichterwahlen dar, der bis heute Fragen aufwirft.

Die Rspr. des 3. Senats, dem *Marie Luise Hilger* als stv. Vorsitzende angehörte, war v. a. durch die Bereitschaft der Richter zur Rechtsfortbildung und richterlichen Normsetzung geprägt, die methodisch als Übernahme gesetzesvertretender Funktion kritisiert, ihrer Intention entsprechend aber auch als fortschrittlich und sozial verantwortungsvoll beurteilt wurde.²¹ Die unter ihrem (stellvertretendem) Vorsitz ergangene Judikatur des 3. und 5. Senates war gekennzeichnet durch Maximen wie soziale Gerechtigkeit, das Arbeitnehmerschutzprinzip, Treu und Glauben, Vertrauensschutz sowie den Gleichbehandlungsgedanken. Die Entscheidungen spiegeln die Entwicklungslinien der damaligen Arbeitsrechtsprechung wider, die sich im Laufe der Zeit vor Herausforderungen wie gesteigerte soziale Spannungen, eine zunehmende Verrechtlichung, weitreichende Prozessfolgen für Betriebsfrieden und Arbeitnehmerexistenzen oder den kaum zu realisierenden Ausgleich zwischen Kollektiv- und Individualinteressen gestellt sah.

Die von *Marie Luise Hilgers* Funktion als Senatsmitglied, Berichterstatterin, Vorsitzende und Wissenschaftlerin abhängige Mitwirkung am kollektiven Entscheidungsprozess veranschaulicht, dass die personelle Besetzung eines Spruchkörpers, anhand derer sich die Konturen der Rechtsprechung nachvollziehen lassen, von entscheidender Bedeutung für die Rechtsfindung sein kann. *Marie Luise Hilger* gab wichtige Impulse für die Entwicklung des (Arbeits-)Rechts. Die Parallelen zwischen ihrem Lebensweg und ihren Erkenntnissen verdeutlichen, dass der juristische Standpunkt einer Person u. a. von biographischen Umständen beeinflusst wird. In den wissenschaftlichen Untersuchungen der Juristin, die vier verschiedene politische Systeme miterlebte, wird deutlich, dass einmal verwurzelte juristische Denkweisen auch nach einem Systemwechsel unter neu etablierten Wertvorstellungen individuell nachwirken können, ohne notwendigerweise eine ideologische Kontinuität zu erzeugen.

Kennzeichnend für *Marie Luise Hilgers* Werdegang war die Ausübung einer Vielfalt von Berufen in allen zentralen Institutionen des Arbeitsrechts (Wissenschaft, Verwaltung, Fachpresse, Gerichtsbarkeit). Als ledige Juristin ohne eigene Familie, die sich uneingeschränkt dem Beruf verschrieben hatte, war sie sowohl fachlich als auch biographisch prototypisch für ihre Zeit und hat damit das traditionelle Rollenverständnis, dem sie gleichwohl verhaftet war, in gewisser Weise selbst durchbrochen.

²⁰ *Schultz/Böning u. a.*, De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft, 1. Aufl. 2018, S. 100.

²¹ *Dieterich* (Fn. 12), S. 68.

» Vom Arbeitsschutz zur Verteilungsgerechtigkeit. Der dauerprovisorische 8-Stunden-Tag in der Weimarer Republik

Dr. Thomas Pierson, Justus-Liebig-Uni Gießen

Die Erinnerung an das 100-jährige Jubiläum der Novemberrevolution galt auch der mit dem Aufruf des Rats der Volksbeauftragten »An das deutsche Volk!« v. 12. 11. 1918 verknüpften Einführung des 8-Std.-Tags.¹ Die Betrachtung des Arbeitszeitrechts zeigt nicht bloß historische Ungenauigkeiten auf, sondern spiegelt (verfassungs-)politische Probleme der Weimarer Republik und Konflikte im noch jungen Tarifwesen. Zugleich sind Fragen des Arbeitszeitrechts unter den Gesichtspunkten von Digitalisierung und Zeitsouveränität aktuell.²

I. Prekäre Implementation des 8-Studentags

Der 8-Std.-Tag war auf mehreren Ebenen rechtlich verankert. Keine war umfassend, dauerhaft stabil oder auch nur von den Akteuren einhellig als geltendes Recht akzeptiert. Rechtliche und rechtstatsächliche Entwicklungen in Fragen des Arbeitszeitrechts waren nicht frei von Paradoxien. Seine begrenzte Reichweite macht die Rede von einer allg. Einführung des 8-Std.-Tags fragwürdig. Arbeitszeitrecht gehörte zu den umstrittensten und unübersichtlichsten Rechtsproblemen.³ Das lag nicht nur an wandelbaren Kräfteverhältnissen von Unternehmerverbänden und Gewerkschaften. Arbeitszeit war ein Kernpunkt in den ökonomischen und politischen Krisen, weil die Akteure Arbeitszeitfragen nicht bloß als Regelungsproblem betrachteten, sondern sie für andere Konflikte funktionalisierten. Bestehende und neue Arbeitszeitregelungen harmonierten nicht miteinander; ein halbes Dutzend Versuche, eine einheitliche gesetzliche Regelung zu finden, scheiterten.⁴ In der historischen Phasenbildung des Weimarer Arbeitszeitregimes ist man sich weitgehend einig: Auf eine Phase einer eher strikten Durchführung des 8-Std.-Tags 1918/1919-1923 folgte eine Zeit relativ staatsfreier Arbeitszeitregelung, ehe ab 1926 Arbeitszeitverlängerungsregeln wieder stärker an behördliche Entscheidungen gebunden wurden.⁵

1. Revolutionärer 8-Std.-Tag: Aufruf des Rats der Volksbeauftragten?

Die Retrospektive setzt zumeist beim Aufruf des Rats der Volksbeauftragten an.⁶ Hochumstritten war seine Rechtsqualität: zeitlich unbegrenzte Maßnahme oder lediglich Übergangsregelung?⁷ Die Textstelle zum 8-Std.-Tag war noch verwickelter, denn auf 9 Ziff. genauer Anordnungen folgt ein »Verheißungsteil«, der mit folgendem Satz beginnt: »Weitere sozialpolitische Verordnungen werden binnen kurzem veröffentlicht werden, spätestens zum 1. 1. 1919 wird der 8-stündige Maximalarbeitstag in Kraft treten.« Mangels anderer Erfolge erklärten die Gewerkschaften den 8-Std.-Tag zum symbolträchtigen Revolutionsgewinn schlechthin.⁸ Nach Ablauf der Demobilmachung-VO versuchte man vergeblich, die Geltung des 8-Std.-Tags auf den Aufruf zu stützen. Reichsarbeitsminister *Brauns* (Zentrum) beharrte darauf, dass der 8-Std.-Tag nicht im Gesetzgebungsteil des Rats der Volksbeauftragten enthalten oder nur temporär rechtlich bindend gewesen sei.⁹ Der Aufruf wäre »nicht denkbar« gewesen ohne die bereits tags zuvor erzielte Einigung in den Beratungen der Zentralarbeitsgemeinschaft der

industriellen und gewerblichen AG und AN.¹⁰ Diese mündeten in das Stinnes-Legien-Abkommen v. 15. 11. 1918.¹¹

2. Vorbehaltlicher 8-Std.-Tag: Stinnes-Legien-Abkommen

Die Einigung kam zustande, weil man eine kommunistische Radikalisierung durch Arbeitslosigkeit nach der Demobilmachung fürchtete, die auch für die Gewerkschaften existenzgefährdend gewesen wäre.¹² Sie war Ergebnis einer temporären Interessenübereinstimmung und verschobenen Machtbalance in einer Übergangssituation und damit wenig dauerhaft. Als Kollektivvereinbarung bestimmte das Stinnes-Legien-Abkommen in Ziff. 9: »Das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Std. festgesetzt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden.«

Innerhalb der Arbeiterschaft war die Einigung keineswegs unumstritten. Die Interessen von Arbeitern und Gewerkschaften konfligierten, weil erstere wegen Reallohnverlusten an Mehrarbeit interessiert waren.¹³ Verdeckte Überstunden halfen, Lohneinbußen durch Arbeits-

1 Z. B. »8-Std.-Tag wird in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben«, BA f. Arbeitsschutz u. Arbeitsmedizin, 100 Jahre 8-Std.-Tag in Deutschland. Historische Meilensteine und akt. Zahlen, online: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/100-Jahre-Achtstundentag.html>. Einen wertvollen Überblick zum Forschungsstand gibt *J. Rückert* (Hg.), Beschreibende Bibliografie zur Geschichte des Arbeitsrechts mit Sozialrecht, Sozialpolitik und Sozialgeschichte. Berichtszeitraum 1945-1993, Baden-Baden 1996; zur Entwicklung des geltenden Arbeitszeitrechts *Buschmann/Ulber*, Arbeitszeitrecht, Kompaktcommentar, Frankfurt 2019, Einleitung.

2 Z. B. M. *Jacobs*, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, 733-737.

3 Der »Dauerbrenner« des Reichsarbeitsministeriums, *Th. Bohle*, Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik. Bemühungen um ein deutsches Arbeitsgesetzbuch (Beiträge zur Rechtsgeschichte des 20. Jhdts. 3), Diss., Tübingen 1990, 122; für die Verbände *G. D. Feldman/I. Steinisch*, Die Weimarer Republik zwischen Sozial- und Wirtschaftsstaat. Die Entscheidung gegen den 8-Std.-Tag, AFS 18 (1978), 353-439, 353 f.

4 Näher *Bohle*, 122-135.

5 *Bohle*, 132; *A. Leuchten*, Der Kampf um den 8-Std.-Tag. Auseinandersetzungen um die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit in der Weimarer Republik. Ein Beitrag zur Geschichte des Arbeits- und Sozialrechts 1918-1933, Diss. jur. Augsburg 1978, 5: 1918-1923, 1924-1927, ab 1928.

6 Zum Rat *Kl. Hock*, Die Gesetzgebung des Rates der Volksbeauftragten, Diss., Pfaffenweiler 1987, Kap. 1.

7 *Feldman/Steinisch* 358 mwN.

8 *Günter Scharf*, Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der dt. Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Diss. Bremen 1985, Köln 1987, 445 f.

9 *S. Bischoff*, Arbeitszeitrecht in der Weimarer Republik (Schriften zum Sozial- u. Arbeitsrecht 89), Diss., Berlin 1987, 94.

10 So *Leuchten*, 38. Zur ZAG *A. Rehling*, Konfliktstrategie und Konsenssuche in der Krise. Von der Zentralarbeitsgemeinschaft zur Konzertierte Aktion, Diss., Baden-Baden 2011.

11 Zuletzt *D. Krüger*, Das Stinnes-Legien-Abkommen 1918-1924, Berlin 2018.

12 *Leuchten* 48; *M. Schneider*, Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland, Köln 1984, 99.

13 *J.-Chr. Janssen*, Der Einfluss staatlicher Arbeitsmarktpolitik auf die Entwicklung der Tarifautonomie. Eine rechtshistorische und verfassungspol. Untersuchung (Rostocker rechtsgesch. Reihe 10), Diss. Aachen 2010, 278; *Scharf* 406.

zeitbeschränkungen zu umgehen.¹⁴ Umgekehrt führte die Forderung nach 6-Std.-Schichten im Frühjahr 1919 zu heftigen Bergarbeiterstreiks.¹⁵ Bergarbeiter sahen sich um die Früchte der Revolution betrogen, weil sie von der Einführung des 8-Std.-Tags nur unterproportional profitierten, da ihre Schichten mit 8 ½ Std. vergleichsweise kurz gewesen waren. Obwohl noch am selben Tag die Verkürzung auf 7 ½ Std.-Schichten erklärt wurde, traten sie am 1. 4. 1919 gegen den Willen der 4 Bergarbeiterverbände und der Regierung, die den Belagerungszustand erklärte, in den Generalstreik.¹⁶ Tatsächlich konnten sie eine Schichtverkürzung auf 7 Std. durchsetzen.¹⁷ Der Privilegierungsanspruch der Bergarbeiter wurde zur »Handhabe gegen den 8-Std.-Tag«¹⁸, indem er die Verlängerung weniger belastender Arbeit begründete.

AG sahen einen bloß vorläufigen Kompromiss. Der Text des Abkommens war nicht nur gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen merklich abgeschwächt (kein Verzicht auf Ausnahmen, statt »tägliche« bloß »regelmäßige« Arbeitszeit¹⁹), sondern stand unter Vorbehalt eines mehr oder minder geheimen Zusatzprotokolls,²⁰ das die Dauerhaftigkeit der Regelung von der Geltung in den führenden Industrieländern abhängig machte. Von entscheidender Bedeutung wurden die internat. Vereinbarung des 8-Std.-Tags und ihre nat. Ratifikation.

3. Internationaler 8-Std.-Tag? Washingtoner Arbeitszeitabkommen

Schon *Robert Owen* versuchte, den 8-Std.-Tag zur Friedensbedingung auf dem Wiener Kongress zu machen.²¹ Ernsthaftige Bemühungen internat. Verbände und Kongresse setzten in den 1880er Jahren ein. Industrievertreter begrüßten die Bekämpfung überlanger Arbeitszeiten, um die sog. Schundkonkurrenz auszuschalten.²² Mit Ende des 1. Weltkriegs war die Chance gekommen, in Versailles das in Wien Versäumte nachzuholen. Der internat. Ansatz begegnete dem Problem der nationalstaatlichen Instrumentalisierung der Arbeitszeit für den ökonomischen Wettlauf, der eine einseitige Selbstbeschränkung erschwerte oder verunmöglichte.²³ Der Friedensvertrag v. 28. 6. 1919 statuierte in Art. 387 die Gründung der Internat. Arbeitsorganisation (ILO/IAO) und formulierte Zielbestimmungen, den 8-Std.-Tag oder alternativ die 48-Std.-Woche (Art. 427 Nr. 4 VV). Auf der 1. ILO-Tagung in Washington wurde der Entwurf für ein »Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf 8 Std. täglich und 48 Std. wöchentlich« mit 83:2 Stimmen angenommen.²⁴ Das Übereinkommen galt nur für den gewerblich-industriellen Sektor (Art. 1). Ausgenommen blieben u. a. kaufmännische Betriebe (darunter Banken und Behörden²⁵), Seeleute und Angestellte, auch reine Familienbetriebe (Art 2). Trotz zahlreicher Ausnahmen, etwa für drohende Betriebsstörungen, scheiterte das Übereinkommen an der fehlenden Ratifikation durch die wichtigsten Industrieländer mit Ausnahme der Tschechoslowakei – sie belauerten einander und verzögerten die Ratifikation, insbesondere England und Deutschland. Die Ratifikation wurde zum »schwarze[n] Peter« der internat. Politik, um die Konkurrenz zu schwächen.²⁶

In Deutschland²⁷ mündeten wirtschaftliche Krisenerscheinungen und Reparationsbelastungen in dem Versuch der AG, durch Arbeitszeitverlängerungen die Produktion auszuweiten. Sie stellten sich einer Ratifikation entgegen, um den Bedingungseintritt iSd. Stinnes-Liegen-Abkommens zu verhindern, indem sie einen logischen Zwang konstruierten: Der 8-Std.-Tag reduziere Produktivität, so dass Reparationsforderungen nicht erfüllt und das Ruhrgebiet besetzt werden könnten, oder ein Verstoß gegen das Arbeitszeitabkommen führe zu Kontroll- und Sanktionsmechanismen nach Teil XIII des Versailler Vertrags.²⁸

4. Distributiver 8-Std.-Tag: Demobilmachung

3 VO des Reichsamts für Demobilmachung erfüllten die Verheißung des 8-Std.-Tags für eine Übergangsphase.²⁹ Sie stellten »Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen«³⁰ dar, um politische Radikalisierung durch Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Schon diese VO tendierten zu einer Lockerung des 8-Std.-Tags und erfassten Teile der arbeitenden Bevölkerung nicht. Z. B. in der Landwirtschaft und Heimarbeit blieben die täglichen Arbeitszeiten sehr viel länger.³¹ Die Demobilmachungs-VO wurden 1922/23 5 Mal verlängert,³² denn über eine dauerhafte Fixierung konnten sich die Regierungsparteien nicht einigen. Mit Abflauen der Möglichkeit von Inflationsgewinnen sank die Bereitschaft der Industrie zu Zugeständnissen.³³ Nach dem endg. Auslaufen der Demobilmachungs-VO konnte die eisen- und stahlerzeugende Industrie zum 12-stündigen Doppelschichtsystem zurückkehren. Einziges Hemmnis blieben tarifvertragliche Arbeitszeitbeschränkungen, die aber ausliefen³⁴ oder gekündigt wurden.

5. (Weg-)Verhandelter 8-Std.-Tag: Tarifverträge

Die Regierungsparteien planten »im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion« neben gesetzlichen Arbeitszeitüberschreitungen auch tarifliche.³⁵ Die tarifvertragliche Fixierung von Maximalarbeitstagen konnte auf eine zwar

14 Siehe *D. Schmidt*, Wenn der Staat die Arbeitszeit regelt ...: Die Geschichte der Arbeiterschutzgesetzgebung für Frauen im Kaiserreich und ihre Verwirklichung in Bremen, in: *Leviathan* 1984, 50-84, 69.

15 *Leuchten* 78.

16 *Bischoff* 37.

17 *Scharf* 446.

18 *Bischoff* 39.

19 Dazu *Bischoff* 35.

20 *Bohle* 131.

21 *St. Grabherr*, Das Washingtoner Arbeitszeitübereinkommen v. 1919. Versuch einer internat. Regelung der Arbeitszeit in Europa (Schriften zur eur. Rechts- und Verfassungsgeschichte 5), Diss. Berlin 1992, 18 ff.

22 *Schmidt* 64.

23 Dazu *Grabherr* 21 f.

24 *K. Lüersen*, Die internat. Regelung der Arbeitszeit, Diss., Düsseldorf 1939, 9. Abdruck der dt., engl. und franz. Fassung bei *Grabherr*, 446-462.

25 *Grabherr* 29 f.

26 *Leuchten* 57. Russland, Finnland und Norwegen hatten schon vor Weltkriegsende auf nat. Ebene den 8-Std.-Tag eingeführt, s. *M. Ernst*, Das Arbeitszeitproblem. Eine juristisch-volkswirtschaftliche Studie unter Berücksichtigung des Völkerrechts, Leipzig 1929, 10.

27 Zum dt. Ratifikationsprozess *Grabherr* 68-89.

28 *Grabherr* 73.

29 VO über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter v. 23. 11. 1918 (RGBl. 1918, 1334), Ergänzung v. 17. 12. 1918 (RGBl. 1918, 1436) und VO bzgl. der Angestellten v. 18. 3. 1919 (RGBl. 1919, 315).

30 *Steinisch* 358 ff, 430; ähnlich *Bischoff* 33.

31 Näher *Chr. Deutschmann/G. Dybowski-Johannson*, Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik: Zur Geschichte des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung 1979, 313-327, 315.

32 RGBl. 1922 I, 285; 717; 802; 1923 I, 215; 1037.

33 *Feldman/Steinisch* 363 f.

34 *I. Steinisch*, Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel. Der Kampf um die 8-Std.-Schicht in der dt. und am. Eisen- und Stahlindustrie 1880-1929 (Beiträge zu Inflation und Wiederaufbau in Deutschland und Europa 1914-1924 Bd. 6), Diss. München 1981/1982, Berlin 1986, 473.

35 Vereinbarung der Regierungsparteien v. 5. 10. 1923, hier nach *Ernst Tophoven*, Die tarifliche Mehrarbeit und ihre privatrechtliche Bedeutung, Diss., Köln 1929, 3 f.

kurze, aber intensive Tradition zurückschauen.³⁶ Dennoch versuchten die AG das Rad zurückzudrehen. Sie brauchten kaum Arbeitskämpfe zu fürchten, den gewerkschaftlichen Widerstand erledigte die Inflation. Schon nach Abbruch des Ruhrkampfes war der Dt. Metallarbeiter-Verband (DMV) Ende Oktober 1923 unfähig, Unterstützungsleistungen für erwerblose Mitglieder zu leisten.³⁷ Kampfunfähig zog man weitgehende Kompromissbereitschaft vor, um auf bessere Zeiten zu warten.

Die Reichsregierung unter *Gustav Stresemann* rief zur Akzeptanz der Vorschläge des Reichsarbeitsministers *Brauns* auf. Diesen zufolge sollte der 8-Std.-Tag nur in besonders gefährlichen und gesundheitsgefährdenden Betrieben beibehalten werden. Die Arbeitgeberseite war nicht einverstanden und radikalisierte die Gunst der Stunde nutzend ihre Forderungen.³⁸ Die von *Hugo Stinnes* mitangeführten Schwerindustriellen verlangten beinahe ultimativ eine Wiedereinführung der Vorkriegsarbeitszeit.³⁹ *Stinnes* hatte im November 1922 in einer berühmten Rede vor dem vorläufigen Reichswirtschaftsrat allen Deutschen 2 Std. täglicher, unbezahlter Mehrarbeit aberlangt.⁴⁰ Während des Ruhrkampfes hielten die AG eine Eskalation nicht für opportun, dessen Ende markierte das Ende der Zurückhaltung.⁴¹ Am 30. 9. 1923 beschlossen die Zecheneigentümer in Unna, auf eigene Faust ab dem 8.10. die Vorkriegsarbeitszeit wieder einzuführen. An das Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage v. 17. 7. 1922, das einen gerade gefundenen Kompromiss rechtlich verankert hatte, und bestehende TV hielt man sich für nicht mehr gebunden.⁴² Taktische Fehler, etwa der Versuch, für die Umsetzung die franz. Besatzungsmacht einzuspannen, hinderten die Durchführung des Vorhabens⁴³ und kosteten Sympathien im Regierungslager.

6. Verordneter 8-Std.-Tag? Gesetzliche Einführung als faktische Abschaffung

Am 21. 12. 1923 regelte die Regierung mit der Arbeitszeit-VO (AZVO) das Arbeitszeitrecht. Die vorhergehenden Ereignisse charakterisieren dies als »Wiederherstellung von law and order« nach dem »Putschversuch der Bergbauunternehmer«. ⁴⁴ Der Preis, den die Beschäftigten zu zahlen hatten, war hoch. Er bestand in der faktischen Einführung des 10-Std.-Normalarbeitstags⁴⁵ und damit in der Zustimmung zu einer Arbeitszeitpolitik, die »auf legalem Wege die Arbeitgeberforderungen weitgehend« realisierte.⁴⁶ Die VO hielt am 8-Std.-Tag als Grundprinzip fest (§ 1), paradoxerweise wurde er sogar »Teil der ordentlichen Gesetzgebung.«⁴⁷ Die Arbeitszeit konnte jedoch durch TV (§ 5) oder aus »allg. wirtschaftlichen« Gründen durch Behördenentscheidung (§ 6) ausgedehnt werden. Das Grundprinzip sollte bloß vor internat. Kritik an Sozialdumping in den Ratifikationsdebatten um das Washingtoner Abkommen schützen.⁴⁸ Die Stoßrichtung, eine möglichst rasche Ausdehnung der Arbeitszeiten zu ermöglichen, unterstreicht § 12, der es ermöglichte, bestehende TV mit 30-tägiger Frist zu kündigen, aber nur sofern sie eine geringere als die nach der VO mögliche Arbeitszeit bestimmten.⁴⁹

Den Erfolg der VO belegt eine Erhebung des ADGB v. Mai 1924, nach der 55 % der erfassten Beschäftigten mehr als 48 Std. / Wo. arbeiteten.⁵⁰ Für 70 % der arbeitenden Bevölkerung stand der 8-Std.-Tag »nur noch auf dem Papier«. ⁵¹ 1924 wurde zum Kampffahr mit dem höchsten Niveau arbeitskampfbedingter Ausfalltage und einem enormen Bedeutungszuwachs der Arbeitszeit. Häufigstes Ergebnis der Tarifbewegung war eine Zunahme der Wochenarbeit um 4 Std.⁵² Dennoch stieß die AZVO auf vehemente Ablehnung der AG: Sie lehnten jede gesetzliche Arbeitszeitregelung als Widerspruch zur Idee der »freien Hand« ab. Die Pflicht, Arbeitszeitregelungen über TV statt BV treffen zu müssen, schob

dem Versuch, das Tarifvertragswesen rückabzuwickeln, einen wirksamen Riegel vor,⁵³ weil der 8-Std.-Tag als Auffangtatbestand drohte.

7. Residualer 8-Std.-Tag: »hygienische« Arbeitszeit

§ 7 ermächtigte den Reichsarbeitsminister zur Einführung des 8-Std.-Tags durch VO in besonders gesundheitsgefährdenden Betrieben. Zwar tendierten Tarifbewegungen wieder zu Arbeitszeitverkürzungen, wesentliche Einbruchsstelle in das Arbeitszeitregime war aber die Unterstellung einzelner Berufsgruppen unter diesen sog. hygienischen Arbeitstag,⁵⁴ die ggf. unter den Notwendigkeiten der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation ausgeweitet werden musste. Tatsächlich hatte die Wiedereinführung von 12-Std.-Schichten Unfall- und Krankheitszahlen steigen lassen.⁵⁵

In der Wirtschaftskrise 1925/26 begannen die Gewerkschaften, die Wiederherstellung des 8-Std.-Tags zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen zu fordern.⁵⁶ Da parl. Versuche bei wechselnden Regierungsmehrheiten erfolglos blieben, wurde die AZVO reformiert. Sobald sich die Konjunktur erholte, erhoben die Beschäftigten Anspruch auf Partizipation an den Rationalisierungsgewinnen in Form von Arbeitszeitverkürzungen.⁵⁷ Tatsächlich erweiterte aber das Arbeitszeitnotgesetz v. 14. 4. 1927 die Möglichkeiten der Mehrarbeit mit Rücksicht auf Aufnahme der DNVP in die Regierung.⁵⁸ Die Reform unterband nicht Mehrarbeit, wie von Gewerkschaftsseite erhofft, sondern verteuerte sie.⁵⁹ Weil das Chaos zunahm, keine Seite zufriedengestellt war und die Materie für Zeitgenossen undurchschaubar wurde, hielt man sie für eines der »unvollkommensten Werke deutscher Gesetzgebung«. ⁶⁰ Den Schluss-

³⁶ Umfassende Materialsammlung: *R.R. Kuczynski*, Arbeitslohn und Arbeitszeit in Europa und Amerika 1870-1909, Berlin 1913.

³⁷ *Steinisch* 478.

³⁸ *Feldman/Steinisch* 387 f.

³⁹ *Steinisch* 467 ff.

⁴⁰ *Feldman/Steinisch* 381 ff. zum »Arbeitszeitdiktat der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie«.

⁴¹ *Feldman/Steinisch* 385 f.; zur »Neuaufgabe der Burgfriedenspolitik« *Scharf* 422.

⁴² Für *Feldman/Steinisch* 388 f. »offener Rechts- und Vertragsbruch«, der argumentativ die »Grenze zur Konterrevolution« erreichte; ähnlich *Bischoff* 83.

⁴³ *Feldman/Steinisch* 392 f.

⁴⁴ *Grabherr* 83, ähnlich *Scharf* 430.

⁴⁵ *Janssen* 269, 273; *Leuchten* 136, 138; *Scharf* 437.

⁴⁶ *Bischoff* 86 ff.

⁴⁷ *Bischoff* 100.

⁴⁸ *Steinisch* 486. Zur internationalen Kritik näher *Grabherr* 148 f.

⁴⁹ Für *Feldman/Steinisch* 411.

⁵⁰ *Deutschmann/Dybowski-Johannson* 320.

⁵¹ *Bischoff* 101.

⁵² *Scharf* 462: 1923 Arbeitszeit Gegenstand in 2,1 % v. 1878 Streiks und 5,7 % v. 174 Aussperrungen gegenüber 1924 20,9 % v. 1581 Streiks und 55 % v. 398 Aussperrungen.

⁵³ *Steinisch* 488; *Bischoff* 105.

⁵⁴ Kokereien u. Hochofenwerke (VO v. 20. 1. 1925); Gaswerke; Glashütten u. Glasschleifereien; Metallhütten (VO v. 9. 2. 1927); Stahl-, Walzwerke und andere Anlagen der Großisenindustrie (VO v. 16. 7. 1927); Zementindustrie (VO v. 26. 3. 1929).

⁵⁵ *Bischoff* 117.

⁵⁶ *R. Schmiede*, Die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland: eine Übersicht, in: Otto Jacobi u. a. (Hg.), Arbeitskampf um Arbeitszeit (Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80), Berlin 1980, 71-87, 81.

⁵⁷ Dazu *Scharf* ab 493.

⁵⁸ *Scharf* 525.

⁵⁹ *Schneider* 133; *Bischoff* 147.

⁶⁰ *Leuchten* 241 f.

punkt der Weimarer Arbeitszeitgesetzgebung markierte die Not-VO v. 6. 6. 1931. Die Reichsregierung wurde ermächtigt, für einzelne Gewerbe oder Arbeitnehmergruppen die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 40 Std. herabzusetzen⁶¹. Dies blieb »leere Hülse«.⁶²

II. Der 8-Std.-Tag als Fluchtpunkt der Arbeitszeitverrechtlichung

Der 8-Std.-Tag stand am Ende einer langen und kontinuierlichen, nur durch Kriegswirtschaft unterbrochenen Epoche von Arbeitszeitverkürzungen. Nachdem in der Industrialisierung die Arbeitszeiten von 10-12 Std. um 1800 auf 14-16 Std. in der Jahrhundertmitte angestiegen waren, folgte eine lange Phase der Verkürzungen, wobei sich die durchschnittliche Arbeitszeit zwar bis in die 1880er Jahre auf 11 Std. absenkte, aber extremen branchenspezifischen Unterschieden unterlag. Bis um 1910 ging sie auf 10 Std. zurück, auch weil Unterschiede allmählich kleiner wurden.⁶³ Wieso kam es nach 1918/19 zu einem strukturellen Bruch, sank die Arbeitszeit nicht weiter, sondern stieg sogar an?

Ob der Versuch einer endg. Regelung durch staatliches Gesetz verfehlt war, weil das Gesetzgebungsverfahren rasch wechselnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hinterherlief,⁶⁴ ist nicht entscheidend. Spätestens mit den Feiern zum 1. Mai 1890⁶⁵ hatten die Gewerkschaften den 8-Std.-Tag zu einem Hauptziel erklärt. In einer Erhebung 1907/1911 unter Textil-, Bergbau- und Metallarbeitern gaben bei einer Auswahlmöglichkeit von 0-11 Std. 46,8 % der Befragten den 8-Std.-Tag als Wunscharbeitszeit an, mit großem Abstand gefolgt von 7 (16,2 %) und 5 Std. (12,2 %).⁶⁶ Man hatte also aus eigener Sicht ein Ideal erreicht. Da dies auch die AG so wahrnahmen, wundert die Gegenwehr nicht. Ob im Rahmen eines 10-Std.-Tages Ermüdungsgrade aufzutreten, die nicht durch tägliche Ruhezeiten ausgeglichen würden, wollte man mittels wiss. Erhebungen und Krankenkassenstatistik herausfinden.⁶⁷ Man erreichte den 8-Std.-Tag in einer Umbruchphase (Demobilisierung und Radikalisierung während der Revolution), die nicht von Dauer sein konnte.

Man benötigte neue Argumente und übernahm den Topos der Kompensation von Arbeitszeitverkürzung durch Arbeitsintensivierung und technische Rationalisierung (*L. Brentano, E. Abbé*). Sie schienen sich bestätigt zu haben beim Jalousienhersteller Freese (1891), bei Zeiss (1900) und Bosch (1904).⁶⁸ Während Gewerkschaften mit scheinbaren Erfolgen argumentierten, sahen AG die Kompensationsthese wegen des Absinkens der Produktivität nach Weltkriegsende als widerlegt an.⁶⁹ Außerdem verband man Rationalisierung mit der Behauptung der Entstehung einer »technologischen Arbeitslosigkeit.«⁷⁰ Die tatsächlichen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung waren und blieben jedoch unklar.⁷¹ Die Wissenschaft begann ihr Verständnis einer feststehenden Menge an zu verteiler Arbeit allmählich zu hinterfragen.⁷² Entsprechend stritten die Beteiligten, ob die Korrelation von 8-Std.-Tag und Produktivitätsniedergang einen Kausalzusammenhang aufwies.⁷³ Dagegen konnte man mit den in der Kriegswirtschaft veralteten und verschlissenen Produktionsmitteln argumentieren. Man erkannte, dass Produktivitätssteigerung durch

Arbeitsintensivierung nur zu erwarten war, wenn die Tätigkeit der Arbeiter der limitierende Faktor war.⁷⁴ Jedenfalls gelang Intensivierung meist nur durch Umstellung auf Leistungslohnsysteme, die die Arbeitsunfälle pro Zeiteinheit erhöhten.⁷⁵

Das Verkürzungsinteresse der Beschäftigten speiste sich nach zunehmender Trennung von Arbeitszeit und Freizeit aus dem Wunsch nach Ausdehnung letzterer.⁷⁶ Die Problemstellung hatte sich damit vom Arbeitsschutz zur Verteilung und Zuweisung von Wohlstandschancen und Rationalisierungsgewinnen (Arbeitsplatz, Lohnhöhe, Freizeit) verlagert. Da sich Verteilungsfragen unterschiedlich beantworten lassen, insbes. bei schwankender Konjunktur und vor dem Hintergrund außenpolitischer und ökonomischer Probleme in Weimar, war die Entwicklungslinie einer kontinuierlichen Verkürzung der Arbeitszeit gebrochen.

III. Fazit

Der 8-Std.-Tag verwirklichte 1918 ein gewerkschaftliches Langzeitverhalten. Die Konzentration auf den 8-Std.-Tag war als Idealbild bzw. Reizwort⁷⁷ oder Kampfbegriff breit im Bewusstsein verankert. Damit war ein Endpunkt in der Arbeitszeitentwicklung erreicht. Dass der gegenläufigen Bewegung die faktische Wiederabschaffung des 8-Std.-Tags gelang, hatte zwar ökonomische und politische Ursachen, inflations- und arbeitslosigkeitsbedingte Kampfunfähigkeit der Gewerkschaften, Druck der Reparationsforderungen, wurde aber auch dadurch ermöglicht, dass das Argument des Arbeitsschutzes für Arbeitszeitverkürzungen weitgehend erledigt war. Der 8-Std.-Tag bildete aber ein im Wesentlichen stabiles, langfristig akzeptiertes Arbeitszeitmodell, so dass sich spätere Arbeitszeitkonflikte weniger an einer Verkürzung der täglichen Normalarbeitszeit als an der Wochenarbeitszeit (5-Tage-Woche) und dem Jahresurlaub entzündeten.

61 RGBL 1931 I, 297 f.

62 *Leuchten* 255; ähnlich *Bischoff* 156 f.; *Schneider* 143.

63 S.a. *Schmiede* 71 ff.

64 So *Bohle* 122.

65 *Janssen* 261 f.

66 Nach *Scharf* 203.

67 *Ernst* 104.

68 *Deutschmann/Dybowski-Johannson* 316; s.a. *Schmiede* 74 ff.

69 *Feldman/Steinisch* 359 f. dort auch zu den Gegenargumenten

70 *H. Boller*, Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Diss. Jena 1932, S. 33 für den Anstieg der Arbeitslosigkeit 1925-1927.

71 Näher *E. K. Seifert*, Zur Misere der amtlichen Arbeitszeitstatistik in Deutschland: Kontinuität politischer Versäumnisse im Wandel eines Jahrhunderts; von der verhinderten »Arbeiterstatistik« des 19. Jhd. zum Überstundenbericht der Bundesregierung v. Sommer 1986, AfS 27 (1987), 319-345.

72 Forschungsdesiderat für *Boller* 1.

73 *Leuchten* 87.

74 *Boller*, 23 mit Gegenbeispiel chemische Industrie (Prozessüberwachung).

75 *Scharf* 186 f.

76 *Scharf* 328, 368.

77 *Leuchten* 1.



Internationalisierung des Arbeitsrechts – Bewegungen, Interessen und Motive

Wiss. Mitarbeiter Alexander Pionteck und Hagen Trübenbach, LL.M., Bonn/Gießen¹

I. Einleitung

Mit Inkrafttreten ihrer Verfassung am 28. Juni 1919 erlebte die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ihre (rechtliche) Geburtsstunde.² In dem der Arbeit gewidmeten Teil XIII. des Versailler Friedensvertrags wurde sie als ständige Einrichtung des Völkerbundes vorgesehen. Tatsächlich begann die IAO ihre Tätigkeit sogar bereits am 11. April 1919 auf der Friedenskonferenz in Versailles.³ 1919 ist damit ein in jeder Hinsicht geschichtsträchtiges Jahr. Zum ersten Mal in der Menschheitsgeschichte haben sich Staaten auf die Gründung einer internationalen Organisation verständigt, deren Hauptaufgabe darin besteht, arbeitsrechtliche Mindeststandards zu schaffen, um auf diese Weise dem aufkommenden Pauperismus entgegenzutreten. Dieses Ereignis jährt sich nun zum 100. Mal.⁴ Die nachfolgende Abhandlung nimmt dieses Jubiläum zum Anlass, um den Interessen und Beweggründen nachzuspüren, die die Internationalisierung des Arbeitsrechts in der Vergangenheit vorantrieben. Flankierend wird danach gefragt, inwieweit die jeweiligen Motive ihren Ausdruck in politischen Erklärungen oder gar unmittelbar in der Verfassung der IAO gefunden haben. Schlaglichtartig werden verschiedene zeitgenössische Strömungen und Bewegungen (wirtschafts-)wissenschaftlicher und politischer Art in den Fokus genommen und jeweils nach dem spezifischen Beitrag zur Internationalisierung des Arbeitsrechts gefragt.

II. Christlich-humanitäre Motive

Eine der ersten Quellen für Internationalisierungsbestrebungen auf dem Gebiet der Arbeit war die christlich-humanitäre Gedankenwelt. Diese war aufgrund ihres absoluten Anspruchs prädestiniert für eine Lösung der sozialen Frage auf internationaler Ebene. Christliche Glaubenssätze gelten universell, sie sind auf jedermann anwendbar und kennen keine Landesgrenzen.⁵ Den christlichen Geistlichen des 19. Jahrhunderts waren insbesondere drei Übel der Industrialisierung ein Dorn im Auge: Das wachsende Leid der Arbeiterschaft, vor allem im Hinblick auf ihre schwächsten Glieder – Frauen, Kinder und Invaliden.⁶ Darüber hinaus die Zersetzung der von Gott als Institution eingesetzten Familie, die in erster Linie auf die übermäßige Arbeit von Frauen und Kinder zurückgeführt wurde.⁷ Und schließlich sah man die unbeschränkte Sonntagsarbeit als unvereinbar mit der christlichen Glaubenslehre an, da sie ebenfalls den Zusammenhalt der Familie störte und außerdem die Erfüllung grundlegender religiöser Pflichten unmöglich machte.⁸

Zunächst waren es allerdings nicht die Glaubensgemeinschaften, sondern einzelne bürgerliche Sozialreformer, die diesen Gedanken eine Stimme verliehen. Vorreiter waren der schottische Spinnereibesitzer Robert Owen und der elsässische Industrielle Daniel Legrand. Owen richtete bereits im Jahr 1818 eine Denkschrift an die Regierungen Europas und Nordamerikas, in der er – vornehmlich von humanitären Motiven geleitet – ein Zusammenwirken der Staaten zum Schutz der Arbeiter vorschlug.⁹ Der tiefgläubige Katholik Legrand nahm diese Idee in den 1840er Jahren wieder auf. Angetrieben von

einem religiösen Pflichtbewusstsein (»Une loi internationale, sanctionnée par le sceau du Christianisme«)¹⁰ warb er in den Herrscherhäusern Europas intensiv für internationale Regeln und legte diesen sogar – allerdings erfolglos – mehrere Entwürfe für internationale Arbeiterschutzgesetze vor.¹¹

Die Kirchen gingen in der Folge mit der sozialen Frage sehr unterschiedlich um. Die evangelische Kirche war stark gehemmt, da der König von Preußen auch Oberhaupt der altpreussischen evangelischen Landeskirche war. Die Vorgaben der Kirchenleitung zur sozialen Frage waren eindeutig: Die Kirche solle sich um das Seelenheil ihrer Gemeinden kümmern und soziale Forderungen an die Regierung unterlassen.¹² Dieser Anordnung widersetzten sich nur wenige Anhänger,¹³ mit der Folge, dass von evangelischer Seite kaum Impulse für eine internationale Regulierung der Arbeit ausgingen.¹⁴

Die katholische Kirche begann zum Ende der 1840er Jahre angeführt von dem Kölner Priester Adolph Kolping und dem Mainzer Bischoff Wilhelm Emmanuel von Ketteler der sozialen Frage vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken.¹⁵ Internationale Regelungen zum Schutz der Arbeiter lehnten ihre Vertreter allerdings zunächst ab. Die ablehnende Haltung richtete sich jedoch nicht gegen eine internationale Vorgehensweise, sondern gegen die Regulierung der Arbeit an sich. Man war der Ansicht, dass die Sicherung der Existenz des Einzelnen nicht Aufgabe

¹ Der Autor Alexander Pionteck ist Wiss. Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Prof. Dr. Stefan Greiner); der Autor Hagen Trübenbach ist Wiss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Rechtsgeschichte der Justus-Liebig-Universität Gießen (Prof. Dr. Thorsten Keiser).

² RGLB. 1919, S. 689 ff.

³ Siehe dazu mwN. Gheballi, The International Labour Organisation, 1988, S. 9 ff.

⁴ Siehe zu diesem Anlass jüngst auch Lörcher AuR 2019, 216 ff.

⁵ Siehe hierzu Pribram Soziale Praxis 1926, 1 f.; Schnorr, Das Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Rechtssetzung, 1960, S. 41 f.

⁶ Thiersch, Ueber den christlichen Staat, 1875, S. 117, 127; Häfner, Motive der internationalen Sozialpolitik, 1922, S. 133.

⁷ Siehe von Ketteler, Die Arbeiterfrage und das Christentum, 1864, S. 111 ff.; Hitzel, Verhandlungen der XXIX. Generalversammlung der Katholiken Deutschlands, 1882, S. 91–102.

⁸ Carl August von Brentano, Verhandlungen der achten Generalversammlung des katholischen Vereins Deutschlands, 1856, S. 85 f.; Papst Leo XIII., Enzyklika Rerum Novarum, Rn. 32, abgedruckt in: Schmitt (Hrsg.), Die Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI., 1946, S. 11, 40 ff.; Bauer Vierteljahresschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (VSWG) 1903, 79, 88 f., 101.

⁹ Owen, Two memorials on behalf of the working class, 1818, S. 23 f.

¹⁰ Legrand, Appel respectueux d'un industriel de la vallée des Vosges, 1848, S. 1.

¹¹ Siehe Bauer, VSWG 1903, 79, 86 ff.

¹² Siehe etwa die Ansprache des Evangelischen Oberkirchenrats Ottomar Hermes an die Geistlichen und Gemeindeglieder der evangelischen Landeskirche vom 20. 2. 1879, in: Kirchliches Gesetz- und Ordnungsblatt 1879, S. 25 (30–35); Brakelmann, Kirche, Soziale Frage und Sozialismus, I. Band, 1977, S. 18 ff.

¹³ Gemeint sind in erster Linie die Aktivitäten des preussischen Hofpredigers Adolph Stoecker. Siehe dazu Frank, Hofprediger Adolph Stoecker und die christlichsoziale Bewegung, 1928, S. 39 ff.

¹⁴ Born, Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, 1957, S. 55.

¹⁵ Siehe von Ketteler, Verhandlungen der ersten Versammlung des katholischen Vereins Deutschlands, 1848, S. 51–53; Kolping, Der Gesellen-Verein, 1849, S. 5 ff.

des Staates, sondern der kirchlichen Gemeinschaft und der Familie sei.¹⁶ Die fortschreitende Industrialisierung brachte diese Einstellung allerdings ins Wanken.¹⁷ Zum einen erkannte man, dass die Kirche allein die Verelendung einer ganzen gesellschaftlichen Schicht nicht aufzuhalten vermochte. Zum anderen gewann für die überwiegend monarchistisch geprägten europäischen Staaten mit der kommunistischen Bewegung eine Gefahr an Auftrieb, die eine Lösung der sozialen Frage virulent machte. Mit dem Beginn der 1880er Jahre setzten sich schließlich die Befürworter eines (internationalen) staatlichen Arbeiterschutzes entscheidend durch. Mangels Affiliation mit der Staatsleitung waren die katholische Kirche und ihre Vertreter auch nicht gehemmt, sozialpolitische Forderungen an die Regierung zu stellen. In Deutschland waren es vor allem die Zentrumsparterie und die 1885 gegründete freie Vereinigung katholischer Sozialpolitiker, die sich politisch fortan für eine internationale Regulierung der Arbeit einsetzten. Katholische Organisationen verfolgten dieses Ziel auch in Österreich, der Schweiz, Belgien und vor allem – unter Führung der *assemblée d'industriels chrétiens* – in Frankreich.¹⁸ Unterstützung erfuhr die Bestrebung zudem aus dem Vatikan. *Papst Leo XIII.* war der Idee äußerst zugetan und warb in der Enzyklika *Rerum Novarum*¹⁹ sowie in verschiedenen Schreiben an Geistliche, Anhänger und Staatsoberhäupter für Arbeiterschutzgesetz und ein internationales Vorgehen auf diesem Gebiet. So drückte er etwa seine Sympathie für die Idee gegenüber Kaiser Wilhelm II. anlässlich der ersten Internationalen Arbeiterschutzkonferenz 1890 in Berlin aus.²⁰

Auch während des Ersten Weltkriegs bemühten sich katholische Politiker aus verschiedenen Ländern für einen internationalen Arbeiterschutz nach Kriegsende.²¹ In den Verhandlungen des Ausschusses für internationale Arbeitsgesetzgebung der Pariser Friedenskonferenz, der mit der Erstellung des Gründungsdokuments der IAO betraut war, waren christliche Glaubenssätze jedoch kein grundlegendes Thema.²² Es überrascht somit nicht, dass in Teil XIII. des Versailler Vertrags – dem Gründungsdokument der IAO – die christlich-humanitäre Gedankenwelt als Quelle des Arbeiterschutzes nicht besonders hervorgehoben wurde. Mit den »Gefühlen der Gerechtigkeit und Menschlichkeit« stellte man in der Präambel vielmehr die weltanschauungsoffene Ausrichtung der Organisation klar.²³ Mit der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstags und der Arbeitswoche, dem Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen sowie der Alters- und Invalidenunterstützung fanden – wohl nicht zuletzt aufgrund ihres allgemeinen Charakters – aber zumindest die Hauptziele der christlich-humanitären Bewegung Ausdruck im Gründungsdokument der IAO.

III. Ökonomische Motive

Neben den christlich-humanitären Motiven haben vor allem auch Erwägungen ökonomischer Art die Debatte zur Internationalisierung des Arbeitsrechts geprägt. Die immer offener zutage tretende Verelendung der Arbeiterschaft rief die führenden Nationalökonominnen des 19. Jahrhunderts auf den Plan, die vor allem um die Wirksamkeit des sog. »Warenkonkurrenzarguments« stritten.²⁴

1. Warenkonkurrenzargument versus Produktivitätsthese

So wurde vielfach die These vertreten, dass nationale Arbeiterschutzgesetzgebung die Konkurrenzfähigkeit inländischer Unternehmen im internationalen Warenwettbewerb vermindert.²⁵ Grundlage für

diese Annahme ist der mit der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts²⁶ in Gang gesetzte globalisierte Konkurrenzkampf: »Die wirtschaftliche Tätigkeit des Gewerbetreibenden musste jetzt, nach ihrer Entfesselung, geradezu potenziert werden. Einmal konnte der Gewinn im Falle des Erfolges eine enorme Steigerung erfahren; andererseits drohte Jedem, der nicht alle seine Kräfte anspannte, der Ruin durch seine Konkurrenten, nachdem einmal im Laufe der Zeit an die Stelle der einstigen lokalen, durch allhand Vorschriften und Rücksichten eingeeengten, ja förmlich von der Obrigkeit und den Berufsgenossen überwachten Konkurrenz die ungehinderte nationale, ja oft internationale Konkurrenz getreten war.«²⁷ Allen voran der Nationalökonom *Georg Adler* arbeitete in einer groß angelegten Untersuchung »Zur Frage des internationalen Arbeiterschutzes« heraus, dass ein korrelativer Zusammenhang zwischen dem Niveau der nationalen Arbeitsbedingungen und den unternehmerischen Produktionskosten besteht.²⁸ Eine Steigerung der (Produktions-)Kosten aufgrund einzuhaltender Arbeitsschutzbestimmungen und abzuführender Sozialbeiträge²⁹ wirke sich notwendigerweise auf den Preis der angebotenen Waren aus. Jede Verbesserung der nationalen Arbeitsbedingungen vermindert danach die Konkurrenzfähigkeit nationaler Unternehmen im internationalen Warenhandel. Als Beleg für diese These verwies *Adler* auf den Bericht einer von England einberufenen Kommission aus dem Jahr 1876, in dem eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit englischer Unternehmen infolge der bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts in Gang gesetzten Arbeitsschutzgesetzgebung³⁰ festgestellt werden konnte.³¹ Vor diesem Hintergrund forderten Vertreter des »Warenkonkurrenzarguments« internationale Arbeitsschutzbestimmungen, auf deren Einhaltung sich die maßgeblichen

16 *Von Ketteler* (Fn. 6), S. 97 ff.; *Rogall*, Verhandlungen der achten Generalversammlung des katholischen Vereines Deutschlands, 1856, S. 204 ff.

17 Siehe zu den verschiedenen Ansichten innerhalb der katholischen Kirche: *Born* (Fn. 13), S. 48.

18 Siehe *Häfner* (Fn. 5), S. 133; *Bauer*, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, I. Band, 4. Aufl., 1923, S. 688.

19 *Papst Leo XIII.*, Enzyklika *Rerum Novarum*, Rn. 30 ff., abgedruckt in: *Schmitt* (Fn. 7), S. 11, 39 ff.

20 Siehe zu den Bemühungen des Papstes *Häfner* (Fn. 5), S. 133.

21 Siehe *Heyde*, Die Sozialpolitik im Friedensvertrag und im Völkerbund, 1919, S. 10.

22 Siehe zu den Ausschussprotokollen: *International Labour Office*, Official Bulletin, Vol. I, 1923, S. 3 ff.

23 *Berger/Kuttig/Rhode*, Internationales Arbeitsrecht, 1931, S. 20.

24 Siehe für eine Übersicht zum zeitgenössischen Meinungsstand: *Schönberg*, in: *Schönberg* (Hrsg.), Handbuch der politischen Oekonomie, Zweiter Band, Zweiter Halbband, 4. Aufl. 1898, S. 1, 59 Fn. 154.

25 *Schönberg*, in: *Schönberg* (Fn. 23), S. 1, 59; *Schönberg*, Arbeitsämter, 1876, S. 25 ff.; *Adler*, Der internationale Schutz der Arbeiter, in: *Annalen des Deutschen Reiches*, 1888, S. 465, 485 ff.; *Wagner*, Rede »Über die soziale Frage«, abgedruckt in: *Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914*, I. Abteilung: Von der Reichsgründungszeit bis zur Kaiserlichen Sozialbotschaft (1867–1881), 8. Band: Grundfragen der Sozialpolitik in der öffentlichen Diskussion: Kirchen, Parteien, Vereine und Verbände, 2006, Nr. 29, S. 190, 211 ff.

26 *Brinkmann*, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Weltfriede durch soziale Gerechtigkeit*, 1994, S. 13 f.

27 *Adler* (Fn. 24), S. 465, 466.

28 *Adler* (Fn. 24), S. 465, 486 f.

29 Siehe eine Aufstellung unternehmerischer Lasten infolge verbesserter Arbeitsstandards: *Häfner* (Fn. 5), S. 4 und *Schnorr* (Fn. 4), S. 239 f.

30 Da in England die Industrialisierung bereits in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts begonnen hat, verwundert es nicht, dass auch die Frage nach nationaler Arbeitsschutzgesetzgebung deutlich früher als in Deutschland auf den Plan trat, vgl. *Adler* (Fn. 24), S. 465, 496 ff.; *Bauer* VSWG 1903, S. 79, 81 ff.

31 Siehe dazu *Adler* (Fn. 24), S. 465, 493 ff., 495.

Industriestaaten jeweils völkerrechtlich verpflichten sollten. Nur auf diese Weise könne die Situation der Arbeiter verbessert werden, ohne damit die Konkurrenzfähigkeit der jeweils nationalen Unternehmerschaft zu gefährden. Allerdings waren die Ansichten in der Wissenschaft über die Notwendigkeit und Möglichkeit einer solchen internationalen Verständigung geteilt. Nicht länger auf die Ratifizierung eines internationalen Arbeitsschutzabkommens warten wollend, forderten die Vertreter der sog. »Produktivitätsthese« eine umgehende nationale Arbeitsschutzgesetzgebung. Dem Warenkonkurrenzargument entgegneten vor allem die als »Kathedersozialisten« bezeichneten und im Verein für Socialpolitik³² vereinigten Nationalökonominnen, dass verbesserte Arbeitsbedingungen schließlich auch die Leistungsfähigkeit der Arbeiter steigern.³³

2. Die IAO als Resultat internationaler Warenkonkurrenz?

Die vorstehende Debatte hat die Frage nach der Internationalisierung des Arbeitsrechts im 19. Jahrhundert bis zur Gründung der IAO 1919 beherrscht. Aber hat sie auch nachhaltige Spuren hinterlassen, die auf dem Weg zur Konstitution der IAO sichtbar sind? Obgleich sich das Warenkonkurrenzargument in der nationalökonomischen Wissenschaftsszene großer Beliebtheit erfreute, kann auf der einen Seite gleichwohl festgestellt werden, dass nationale Arbeitsschutzgesetzgebung in den europäischen Industriestaaten stattgefunden hat,³⁴ noch bevor eine internationale Verständigung gelingen konnte. Insofern hat sich die Unnachgiebigkeit der Kritiker des Warenkonkurrenzarguments ausgezahlt. Das änderte auf der anderen Seite aber nichts daran, dass sich das Warenkonkurrenzargument wie ein roter Faden durch alle jene Bestrebungen gezogen waren, die auf die Internationalisierung des Arbeitsrechts gerichtet waren. Dafür lassen sich verschiedene Belege anführen. So verwiesen bereits *Owen* und *Légrand* auf die Gefahren der internationalen Konkurrenz für den Arbeiterschutz.³⁵ Ferner liegt das Warenkonkurrenzargument den Februarerlassen *Kaiser Wilhelms II.* vom 4. Februar 1890 zugrunde. Darin heißt es etwa: »Ich bin entschlossen, zur Verbesserung der Lage der deutschen Arbeiter die Hand zu bieten, soweit die Grenzen es gestatten, welche Meiner Fürsorge durch die Notwendigkeit gezogen werden, die deutsche Industrie auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig zu erhalten (...).«³⁶ Ebenso lassen sich in den einschlägigen Verhandlungsprotokollen derartige wettbewerbsökonomische Argumentationsmuster erkennen.³⁷ Schließlich findet das Warenkonkurrenzargument seinen unmittelbaren Ausdruck in der am 28. Juni 1919 in Kraft getretenen Verfassung der IAO. So heißt es im – bis heute unverändert gebliebenen – Abs. 3 der Präambel: »Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch ein Volk die Bemühungen anderer Völker um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen.« Diese Belegstellen zeigen, dass die von der Politik unternommenen Schritte auf dem Weg zur Internationalisierung des Arbeitsrechts vom Gedanken des Warenkonkurrenzarguments angeleitet waren. Die kartellierende Wirkung eines internationalen (materiellen) Arbeitsrechts, die einen Unterbietungswettbewerb zulasten der Arbeiter in die Schranken weist, war damit (politisch) zutage gefördert.

IV. Sicherung der inneren politischen Stabilität

Die soziale Frage wurde nicht nur von Christen, traditionellen Nationalökonominnen und Kathedersozialisten behandelt. Auch die kommunistische bzw. marxistische Bewegung hatte zu Beginn des 20. Jahrhunderts Hochkonjunktur. Die marxistische Theorie ist – anders als die bislang vorgestellten Ansätze – im Umgang mit der sozialen Frage auf eine vollständige Umwälzung der bestehenden Gesellschafts- und Herrschaftsverhältnisse ausgerichtet.³⁸ Daher verwundert es nicht, dass die dominierenden – und überwiegend noch monarchisch geprägten – europäischen Staaten in der kommunistischen Bewegung eine Bedrohung erkannten.³⁹ Die zeitliche Koinzidenz des erfolgreichen politischen Umsturzes in Russland 1917 und der Gründung der IAO 1919 lässt vor diesem Hintergrund geradezu auf eine initialzündende Wirkung der bolschewistischen Oktoberrevolution schließen. Die zuvor vorgestellten Motive lassen sich in politischen Erklärungen attraktiv vermarkten. Das gilt nicht in gleicher Weise für das mit der Internationalisierung des Arbeitsrechts beschriebene strategisch-politische Kalkül: das Verhindern einer kommunistischen Revolution. Daher ist es nicht verwunderlich, dass es an offiziellen politischen Erklärungen und an entsprechenden Anhaltspunkten in der Verfassung der IAO fehlt, die genau hierauf rekurrieren. Gleichwohl unterstreichen verschiedene Äußerungen ehemaliger Funktionäre der IAO, dass eine drohende kommunistische Revolution den Gründungsprozess zumindest beschleunigt hat. Besonders deutlich zum Ausdruck brachte dieses politische Motiv vor allem *Robert Cox*, langjähriger Direktor des Internationalen Instituts für Arbeitsfragen, der in der Gründung der IAO sogar *expressis verbis* »Versailles Antwort auf den Bolschewismus« erblickte.⁴⁰ Gleiches belegen auch Äußerungen von *James Shotwell*, der seinerzeit den Gründungsprozess der IAO als Teil einer hierfür einberufenen Expertengruppe begleitete: »Man darf nie vergessen, daß damals, als die IAO geschaffen wurde und ihre Tätigkeit aufnahm, die revolutionäre Bewegung, die in Rußland gesiegt hatte, die gesamte erschütterte Struktur der europäischen Staaten zu erfassen drohte. Die vorbereitenden Diskussionen zur Schaffung der IAO

³² Siehe den Aufruf zur Gründung eines Vereins für Socialpolitik vom 31. Mai 1973, abgedruckt in: Quellensammlung (Fn. 24), Nr. 120, S. 463 ff.

³³ Allen voran *Lujjo Brentano*, in: Schönberg (Hrsg.), Erster Band, 1882, Handbuch der politischen Oekonomie, S. 905, 976 f.; auf anderer Ebene gegen internationale Arbeitsgesetzgebung argumentierend: *Cohn*, Ueber internationale Fabrikgesetzgebung, abgedruckt in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 1881, S. 313, 321 ff.; teilweise aber auch *Adler* (Fn. 24), S. 465, 496 f.

Adler vertritt aber im Ergebnis eine differenzierende Beantwortung der Arbeiterfrage, die in der hybriden Forderung auf nationale Mindestschutzgesetzgebung (soweit die Konkurrenzfähigkeit nationaler Unternehmen allenfalls marginal beeinträchtigt wird) und (!) einer forcierten internationalen Verständigung der maßgeblichen Industriestaaten ihren Ausdruck findet, siehe *Adler* (Fn. 24), S. 488 f.

³⁴ Siehe dazu mwN. *Bauer*, in: Elster/Weber/Wieser (Hrsg.), Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Erster Band, 4. Aufl. 1923, S. 401 ff.

³⁵ *Owen* (Fn. 8), S. 14; *Légrand* (Fn. 9), S. 13.

³⁶ Abgedruckt bei *Maute*, Die Februarerlasse Kaiser Wilhelms II. und ihre gesetzliche Ausführung, 1984, S. 233.

³⁷ International Labour Office, Official Bulletin, Vol. I, 1923, S. 120, 154, 166, 209, 218, 227, 249, 255, 288, 528.

³⁸ *Marx/Engels*, Manifest der kommunistischen Partei, MEW Band 4, 1959 [1848], S. 459, 493: »Die Kommunisten verschmähen es, ihre Ansichten und Absichten zu verheimlichen. Sie erklären es offen, daß ihre Zwecke nur erreicht werden können durch den gewaltsamen Umsturz aller bisherigen Gesellschaftsordnung.«

³⁹ *Tänzler*, Internationale Sozialpolitik, 1926, S. 80; *Häfner* (Fn. 5), S. 109.

⁴⁰ *Cox/Jacobsen*, The Anatomy of Influence, 1973, S. 102.

begannen in Paris zu einer Zeit, als in den Straßen von Berlin, Wien und Budapest Kämpfe tobten.⁴¹ Nicht zuletzt zeigen auch einschlägige Verhandlungsprotokolle, dass die kommunistische Bewegung im Allgemeinen und konkret die bolschewistische Oktoberrevolution als Gefahr für die innere politische Stabilität angesehen wurden: »Was it not a fact that Governments had been, very often opposed to this same legislation, and that it had only been after a bitter struggle and by the danger of revolutions that it had been possible to secure from them little by little the measures which had been obtained up to present?«⁴² Vor dem Hintergrund all dieser Belegstellen liegt die Annahme nahe, dass auch die drohende kommunistische Revolution einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Prozess der Internationalisierung des Arbeitsrechts genommen hat.⁴³

V. Friedenssicherung

Der Erste Weltkrieg rückte ein weiteres Motiv in das Zentrum der Gründung der IAO: die Sicherung des Weltfriedens. Bereits während des Krieges waren sich Regierungen und Arbeitnehmervertreter aller Seiten einig, dass der internationale Arbeiterschutz zumindest ein »friedenssichernder Charakter« zukommt und ein Friedensvertrag dieses Thema aufgreifen muss.⁴⁴ Dabei wurde auf verschiedene Begründungsansätze zurückgegriffen: In Anknüpfung an die politische Stabilität wurde angeführt, dass nur durch einen inneren Frieden ein äußerer Frieden möglich sei.⁴⁵ Das Hauptargument war jedoch, dass man dem Wirtschaftskrieg bzw. den »grössten Schärfen des industriellen Wettbewerbs« zwischen den Staaten nur durch vergleichbare Arbeiterschutzregeln Herr werden könne.⁴⁶ In Teil XIII. des Versailler Vertrags selbst räumte man der Friedenssicherung einen herausragenden Platz ein. Sie wurde sowohl zu Beginn als auch zum Schluss der Präambel hervorgehoben: »Da der Völkerbund die Begründung des Weltfriedens zum Ziele hat (...) haben die Hohen vertragsschließenden Teile, geleitet (...) von dem Wunsche einen dauernden Weltfrieden zu sichern, folgendes vereinbart:«

Dass die Friedenssicherung das tragende Motiv der internationalen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Arbeit war, ist allerdings zweifelhaft. Dagegen spricht vor allem, dass weder der Erste Weltkrieg noch frühere Auseinandersetzungen zwischen Staaten ihren Ursprung in sozialen Protesten hatten. Ganz im Gegenteil. Im Weltkrieg hatten sich die Arbeiter in allen kriegsbeteiligten Staaten, teilweise sogar unter

Aufgabe bereits erworbener sozialer Rechte, hinter die Kriegsbemühungen ihrer Regierungen gestellt.⁴⁷ Außerdem wurde die Friedenssicherung in den Ausschussverhandlungen kaum thematisiert. Allein der belgische Abgesandte *Émile Vandervelde* betonte an einer Stelle, dass eine stärkere Stimmkraft der Abgesandten der Großmächte in der »friedvollen Welt von morgen« unangebracht sei.⁴⁸ Die prominente Stellung der Friedenssicherung erscheint dementsprechend mehr wie ein »künstlich(es)« Produkt der Stimmung des Augenblicks als wie ein Ausdruck der wahren Bedeutung bei der Errichtung der IAO.⁴⁹

VI. Fazit

Zwar haben alle vorgestellten Motive auf dem langen Weg zur Gründung der IAO zweifellos einen Beitrag zur Internationalisierung des Arbeitsrechts geleistet. Die tatsächliche Relevanz der Beweggründe scheint jedoch im Widerspruch zu ihrer Platzierung im Gründungsdokument zu stehen. Mit der politischen Stabilität und dem Warenkonkurrenzargument wurden Aspekte nicht bzw. nur beiläufig erwähnt, die in den Verhandlungen auf der Friedenskonferenz sowie in der Debatte um die soziale Frage schon sehr früh eine herausragende Bedeutung einnahmen. Als Leitmotiv fand und findet man hingegen auch heute noch in der Präambel die Friedenssicherung. Dabei handelte es sich allerdings um einen Beweggrund, der zwar dem Zeitgeist voll und ganz entsprach und der Organisation ein erhabenes Ziel stiftete, der aber in den Verhandlungen und in der Diskussion vor Kriegsausbruch nahezu keine Rolle spielte.

⁴¹ *Shotwell*, in: *Shotwell* (Hrsg.), *The Origins of the International Labour Organization*, Band I, 1934, S. XIX, XXI.

⁴² *International Labour Office*, *Official Bulletin*, Vol. I, 1923, S. 45.

⁴³ Ebenso *Lörcher* *AuR* 2019, 216, 217.

⁴⁴ *Bauer*, *Arbeiterschutz und Völkergemeinschaft*, 1918, S. 125. Siehe zu den Bemühungen während des Kriegs *Berger/Kuttig/Rhode* (Fn. 22), S. 6.

⁴⁵ *Manes*, *Sozialpolitik in den Friedensverträgen und im Völkerbund*, 1919, S. 36.

⁴⁶ Siehe *Lammasch*, *Das Völkerrecht nach dem Kriege*, 1917, S. 53 f.; *Umbreit*, *Völkerbund und Internationales Arbeitsrecht*, 1919, S. 9.

⁴⁷ Siehe Art. 231 des Friedensvertrags von Versailles.

⁴⁸ Siehe *International Labour Office*, *Official Bulletin*, Vol. I, 1923, S. 82.

⁴⁹ Siehe hierzu *Schnorr* (Fn. 4), S. 50.