

DIE FASCHISTISCHEN WURZELN DES ARBEITSRECHTS

Das deutsche Arbeitsrecht hat eine wechselhafte Geschichte. So gilt das Arbeitsrecht der Weimarer Republik bis heute vielen als fortschrittlich und zukunftsweisend. Einige Kontinuitätslinien führen aber von der Weimarer Republik in den Nationalsozialismus bis in die Bundesrepublik.

Das Arbeitsrecht dient dem Schutz der sozial schwachen Arbeitnehmer_innen. So oder so ähnlich hat es jede_r mal gehört, der sich auch nur oberflächlich mit den Grundlagen des Arbeitsrechts beschäftigt. Weiter wird gerne ausgeführt, das Arbeitsverhältnis statuieren für die Arbeitnehmer_innen eine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Dem soll dann eine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber entsprechen. Die paternalistische Rede von den Treue- und Fürsorgepflichten gilt bis heute in großen Teilen der arbeitsrechtlichen Literatur und in der Rechtsprechung als verbindlich.¹ Der Arbeitgeber wird in dieser Ideologie zur fürsorgenden Vatergestalt, welcher die Arbeitnehmer_innen treu ergeben zu dienen haben. Diese archaische Sozialromantik in den Arbeitsrechtsbüchern lässt sich auch von der zunehmenden Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen in der kalten Realität der Arbeitswelt nicht irritieren.

Das Geschwätz von den Treue- und Fürsorgepflichten geht nicht zuletzt auf Otto Friedrich von Gierke (1841-1921) zurück. Dessen Text *Die Wurzeln des Dienstvertrages* aus dem Jahr 1914 gilt einigen als die wirkungsvollste Schrift für das deutsche Arbeitsrecht im 20. Jahrhundert.² Darin erklärt Gierke, dass der Dienstvertrag und insbesondere der Arbeitsvertrag nicht nur einen Anspruch auf die Bereitstellung der Arbeitskraft begründet: „Mit dem Anspruch auf Dienstleistung erzeugt so der Dienstvertrag zugleich ein Herrenrecht, das eine Gewalt über die Person als solche gewährt.“³

Diese „Erkenntnis“ entnimmt Gierke als Vertreter der historischen Rechtsschule den historischen Quellen des germanischen Rechts. Die historische Rechtsschule versuchte seit dem Beginn des 19. Jahrhunderts ein neues Recht aus der Systematisierung historischer Rechtsquellen zu entwickeln. Während die Romanisten wie Savigny versuchten, aus dem römischen Recht „überzeitlich gültige Rechts-Wahrheiten“ zu destillieren, hielten sich Germanisten an die deutschsprachigen Rechtsquellen des Mittelalters, in denen sie ein „artgerechtes“, volkstümlich-deutsches Recht finden wollten.

Germanisches Herrenrecht

Durch die Rückbesinnung auf die germanischen Rechtsquellen erhofft sich Gierke eine „Abstoßung“ der „römischen Elemente“, die aus dem Recht des deutschen Reiches „getilgt“ werden sollen.⁵ Er sieht das

Recht als Kampfplatz deutsch-gemeinschaftlicher und römisch-individualistischer Ordnungsvorstellungen. Er hofft auf die „machtvolle Geltung“ der „Vergemeinschaftungskraft“ des Dienstvertrages als Gemeinschaftsverhältnis und die Zurückdrängung der Vertragsfreiheit.⁶

Damit knüpft er an die Unterscheidung zwischen Gemeinschaft und Gesellschaft an. Diese Unterscheidung des Soziologen Ferdinand Tönnies (1855-1936) bestimmte im Deutschland des frühen 20. Jahrhunderts die geisteswissenschaftliche Debatte. Gesellschaft bezeichnet in dieser Vorstellung ein soziales Verhältnis, in dem aus Vernunftgründen gemeinsam wechselseitige Interessen verfolgt werden. Die Gemeinschaft soll sich dagegen unabhängig von den Interessen der Mitglieder durch einen gemeinsamen Wesenswillen auszeichnen, der sie zu einer „metaphysischen Verbundenheit der Leiber oder des Blutes“, als „organische [...] Gesamtsubstanz“ auszeichne.⁷

Aus dem „Herrenrecht“ des Arbeitgebers folgte Gierke auch die bis heute so beliebten Treue- und Fürsorgepflichten: „Erzeugt so der heutige Dienstvertrag ein Herrenrecht, so legt er gleichzeitig eine Herrenpflicht auf. Hierin vor allem offenbart er seine germanische Abstammung, da alle germanische Herrschaft zugleich ein Pflichtverhältnis war. In der schuldrechtlichen Verpflichtung zur Leistung erschöpft sich die Herrenpflicht nicht. Vielmehr entspricht der Gewalt über die Person eine Pflicht zur Fürsorge für die Person.“⁸ An Gierke mag einem dabei sympathisch erscheinen, dass er sich gegen römisch-rechtliche Verständnis des Dienstvertrages als Weiterentwicklung der Sklavenmiete als Sachmiete wendete. Allerdings nimmt er durch die rechtliche Definition des Arbeitsverhältnisses als Herrschaftsverhältnis zurück, was den modernen Arbeitsvertrag vor den vorhergehenden Formen der abhängigen Arbeit in der Feudalgesellschaft auszeichnete: Die Abschaffung der persönlichen Herrschaft und die Beschränkung der Pflicht der Arbeiter_innen auf die Erbringung der Arbeitskraft.

Die Ambivalenzen des Weimarer Arbeitsrechts

Die Ideen Gierkes übten einen erheblichen Einfluss auf Arbeitsrechtslehre der Weimarer Republik aus. Hugo Sinzheimer (1875-1945) – einer der wichtigsten Denker des deutschen Arbeitsrechts – übernahm Gierkes Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses als Herrschafts- und Gewaltverhältnis.⁹ Aus dieser Analyse folgte für Sinzheimer die Forderung nach einer Demokratisierung dieser Herrschaft, die durch Gewerkschaften und ein System von Arbeiter- und Wirtschaftsräten verwirklicht werden sollte.¹⁰ Außerdem war die Konstruktion von Fürsorgepflichten ein nützliches Werkzeug im Kampf für Arbeitnehmerrechte. Schließlich leuchtete dieses Bild den konservativen, im Kaiserreich sozialisierten Richtern der Weimarer Republik ein: Statt die Rechte der Arbeiter_innen ernst zu nehmen, konnten sie sich in das Ideal einer Gemeinschaft mit einem fürsorgenden Herrscher flüchten.¹¹

Zudem schien diese Lehre im Einklang mit der marxistischen

Lehre zu stehen, die gerade in der Weimarer Republik noch ein zentrales Element der sozialdemokratischen Ideologie bildete. Marx hatte in seinem Werk „Das Kapital“ aufgezeigt, wie im Kapitalismus die persönliche Herrschaft des Feudalismus sich in eine anonyme Herrschaft des Kapitals über die Arbeiter wandelt. Diese sind dazu gezwungen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Gerne wurde zur Unterstreichung des Herrschaftscharakters des Arbeitsverhältnisses zitiert, dass sich laut Marx „Anarchie der gesellschaftlichen und [der] Despotie der manufakturmäßigen Arbeitsteilung“ hin, die „einander in der kapitalistischen Produktionsweise bedingen [...]“¹²

Bereits Gierke folgte aus dieser Herrschaftsposition, dass gewerkschaftliche Organisation eine legitime Form der Selbsthilfe gegen die Gewalt der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse darstellte.¹³ Indem aber die Arbeitsrechtler_innen der Weimarer Republik diese Besonderheit der vorsozialstaatlichen Arbeitsverhältnisse zum Ausgangspunkt ihrer rechtlichen Vorstellung vom Arbeitsverhältnis machten, bereiteten sie zugleich die Rücknahme des Fortschritts der bürgerlichen Gesellschaft vor: Die Abschaffung unmittelbarer Herrschafts- und Gewaltverhältnisse. Denn aus der kritischen Analyse einer gesellschaftlichen Realität, in der viele abhängig Beschäftigte einen großen Teil ihrer Lebenszeit nur Befehle der Arbeitgeber ausführen, wurde etwas Anderes: Diese Abhängigkeit wurde rechtliche Charakterisierung des Arbeitsvertrags festgeschrieben. Es genügte also nicht, dass Arbeiter_innen nur ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Sie sollten sich auch in ein persönliches Gewaltverhältnis begeben.

Gemeinschaft statt Gesellschaft

An die Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses als Gewaltverhältnis war gerade für viele sozialdemokratische und linke Arbeitsrechtler die Hoffnung geknüpft, die Herrschaft im Betrieb demokratisieren zu können. Die enge Verknüpfung von Arbeitnehmermitbestimmung und Gemeinschaftsideologie zeigt sich am Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst von 1916: Mit diesem Gesetz wurden gleichzeitig die Zwangsarbeit und branchenübergreifende Arbeitnehmervertretungen festgeschrieben. Damit reagierte der Staat darauf, dass die Arbeiterbewegung den Krieg zunehmend ablehnte. Durch die Gewährung von Mitbestimmung sollte der Klassengegensatz befriedet und die nationale Gemeinschaft für den Krieg gefestigt werden.

Der Zusammenhang von Mitbestimmung und Gemeinschaftsideologie zeigt sich besonders beim Ökonomen Heinz Potthoff (1875-1945). Potthoff war in den arbeitsrechtspolitischen Auseinandersetzungen der Weimarer Zeit ein Verbündeter Sinzheimers. Er war auf diesem Gebiet eine der bedeutendsten Stimmen der Weimarer Republik. Potthoff forderte zum einen die Demokratisierung der Herrschaftsverhältnisse im Betrieb. Zum anderen erhob er unter Verweis auf Gierke die Unterwerfung unter die Betriebsgemeinschaft zum Leitbild des modernen Arbeitsrechts: „Die Gemeinschaft handelt und ordnet die Verhältnisse der Einzelnen. Diese Einzelnen sind der Gemeinschaft unterworfen, müssen sich ihr fügen [...] es wäre unzeitgemäß, im Widerspruch zu dem Geist der Verfassung, wenn der Einzelne sich dem Gebot der Gesamtheit entziehen könnte.“¹⁴

Der KPD-Politiker und Rechtsprofessor Karl Korsch (1886-1961), der später als Philosoph bekannt werden sollte, hielt Potthoff bereits 1922 vor, dass seine Übernahme von Gierkes Rechtskonzeption regressiv sei. Gierke habe zwar das moderne bürgerliche Recht gelegentlich treffend kritisiert. Allerdings habe er selbst eine „mittelalterliche Gesinnung“ und erhoffe sich eine Besserung der Verhältnisse der

Arbeiter durch die Rückkehr zu einer feudalen Ordnung statt durch den Kampf für eine bessere Gesellschaftsordnung.¹⁵

Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts

Der Sinzheimerschüler Otto Kahn-Freund (1900-1979) bemerkte die regressive Funktion der Gemeinschaftsidee und kritisierte davon ausgehend schon 1931 das faschistische Sozialideal des Reichsarbeitsgerichts.¹⁶ Die Richter des Reichsarbeitsgerichtes nahmen die Charakterisierung des Betriebes als Herrschaftsverband und Gewaltgemeinschaft¹⁷ gerne an, um mit dem Konstrukt der Betriebsgemeinschaft vom Arbeiter mehr zu fordern als die bloße Erbringung der Arbeitsleistung. Er sollte mit seiner ganzen Person für die Betriebsgemeinschaft und den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes stehen.¹⁸ Mit dem Bild einer organischen Betriebsgemeinschaft wurde die Einschränkung der Arbeiterrechte gerechtfertigt. So konstruierte das Gericht etwa die Pflicht zu unbezahlter Mehrarbeit aus der Betriebsgemeinschaft.¹⁹ Außerdem entschied es für eine Beschränkung der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung von Mitgliedern der Betriebsvertretungen, weil diese für den Betrieb als Ganzen und nicht nur für die Interessen der Belegschaft einzustehen hätten.²⁰

Die Rechte der Arbeiter_innen wurden unter Berufung auf die personenrechtliche Bindung an die Betriebsgemeinschaft zurückgedrängt. Was als Legitimationsstrategie für ein progressives Arbeitsrecht begann, wurde nun gegen diese Rechte gewendet: Statt subjektiver Rechte und kollektiver Interessenvertretung als Instrumente gegen die soziale Herrschaft wurde die „konkrete Ordnung“, also der schlechte tatsächliche Zustand der Arbeitsverhältnisse maßgebend. Später sollte das „konkrete Ordnungsdenken“ ein Schlüsselbegriff der nationalsozialistischen Rechtsideologie werden.

¹ Vgl. HK-ArbR/Boemke, 2017, §§ 611, 611a BGB, Rn. 378.

² Schröder, Zur Arbeitsverfassung des Spätmittelalters, 1984, 17 f.

³ Gierke, Die Wurzeln des Dienstvertrages. In: Festschrift für Heinrich Brunner, 1914, 37 (56).

⁴ Lahusen, Alles Recht geht vom Volksgeist aus, 2013, 96.

⁵ Gierke, 1914 (FN3) 38.

⁶ Gierke, 1914 (FN3) 54.

⁷ Tönnies, Gemeinschaft und Gesellschaft, 1887, 206 f.

⁸ Gierke, (FN3) 57.

⁹ Potthoff, Arbeitsrecht. Das Ringen um werdendes Recht., 1928.

¹⁰ Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1927, 49, 208.

¹¹ Kahn-Freund, Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts (1931), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 149 ff.

¹² MEW 23, 377.

¹³ Gierke, Das deutsche Genossenschaftsrecht, Erster Band, 1868, 1035.

¹⁴ Potthoff, Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht (1925), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 1 ff., 6 f.

¹⁵ Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte 1922, 25.

¹⁶ Kahn-Freund, (FN 11).

¹⁷ Sinzheimer (FN 10), 209.

¹⁸ RAG, Urteil vom 20. Juni 1928 zum Az. 72/28.

¹⁹ Otto Kahn-Freund, Der Funktionswandel des Arbeitsrechts (1932), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 211 ff., 242.

²⁰ Kahn-Freund (FN 11), 156 ff.

Die nationalsozialistische Betriebsgemeinschaft

Die verhängnisvolle rechtliche Festschreibung der Lohnarbeit als Unterwerfung unter eine Gewaltgemeinschaft kam in der nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft unter dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (AOG) zu sich selbst. Denn für die Nazis war das Funktionieren der vermeintlich organischen Betriebsgemeinschaft zum Wohle der Volksgemeinschaft das entscheidende Ziel, dem sich die Interessen der einzelnen Arbeiter_innen völlig unterzuordnen hatten. Jede Interessenvertretung wurde ausgeschaltet und der sogenannte Betriebsführer wurde mit absoluter Macht über die nunmehr als „Gefolgschaft“ bezeichneten Werkträgern ausgestattet. Damit übernahmen die Nationalsozialisten die Vorstellung einer Betriebsgemeinschaft und formten sie nach dem Führerprinzip.²¹

Zuvor waren am 2. Mai 1933 die Gewerkschaften ausgeschaltet und zahlreiche Funktionäre in Konzentrationslagern inhaftiert worden.²² In der neuen Betriebsgemeinschaft sollte es keine Mitbestimmung mehr geben, sondern den Interessen der Arbeiter sollte durch die „Fürsorge“ des Betriebsführers genüge getan werden. Der Betriebsführer hatte gem. § 2 Abs. 2 AOG „[...] für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten“.

Das Gemeinschaftsprinzip setzte sich in der gesamten Arbeitsordnung durch. Statt Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gab es nunmehr nur noch die Deutsche Arbeitsfront (DAF). Die Arbeitsbedingungen und der Lohn wurden in den Betrieben durch den Betriebsführer, auf Reichsebene durch die DAF und einen Reichstreuhänder der Arbeit diktiert.²³ Im Sinne der „Fürsorgepflicht“ der Volksgemeinschaft wurde innerhalb der DAF die Organisation „Kraft durch Freude“ (KdF) gegründet, die unter anderem Sport und Erwachsenenbildung anbot. Hinzu kam ein umfangreiches Paket spürbarer Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die „Volksgenossen“.²⁴ Damit sollte zum einen die Arbeitskraft und vor allem die Wehrfähigkeit der Bevölkerung gesichert werden. Zum anderen hatte das bei den Deutschen äußerst beliebte KdF-Werk auch eine ideologische Funktion und sollte die Loyalität gegenüber dem Naziregime erkaufen.

Doppelstaat und Arbeitsrecht

Ernst Fraenkel, der als Sozialdemokrat jüdischer Herkunft 1938 vor den Nazis fliehen musste, analysierte den Nationalsozialismus im noch in Deutschland verfassten Buch „Der Doppelstaat“²⁵. Darin stellt er fest, dass der nationalsozialistische Staat im Kern ein Maßnahmenstaat jenseits der Herrschaft des Rechts war. Hitler sei Inhaber einer souveränen Diktatur und könne unbeschränkte Macht zu beliebigen Zwecken mobilisieren. Daneben existiere aber noch ein Normenstaat, in welchem Gerichte und Verwaltungsbehörden das Recht anwendeten. Dieser stehe zwar unter dem Vorbehalt, dass seine Regeln jederzeit vom Maßnahmenstaat überschrieben werden konnten. Dabei wurden laut Fraenkel Rechtssicherheit und bestimmte Institutionen soweit aufrechterhalten, wie sie zum Erhalt der kapitalistischen Wirtschaftsordnung notwendig waren.

Auch die Richter am Reichsarbeitsgericht versuchten, den Schein eines Rechtsstaates trotz der sukzessiven Entrechtung großer Bevölkerungsteile zu wahren. Unheimlich muten etwa die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts aus den Jahren nach 1933 an, in denen sich das Gericht damit beschäftigt, das AOG und das „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ in seine Arbeitsrechtsdogmatik zu integrieren.²⁶ Zur gleichen Zeit sperrten die Nazis Juden, Roma, Homosexuelle und politische und religiöse „Feinde“ jeder Art in Konzentrationslager. Für sie galt überhaupt kein Recht mehr, sondern nur noch der Maßnahmenstaat. Dabei nahm die Arbeit eine zentrale Stellung in der nationalsozialistischen Ideologie ein. Die Nazis stellten die ehrliche, „schaffende“ Arbeit der Deutschen den „raffenden“ Juden gegenüber. Leute, die sich dem Arbeitsdiktat nicht beugen wollten, wurden als „Asoziale“ verfolgt. Schließlich gingen die Nationalsozialisten in den Lagern zur „Vernichtung durch Arbeit“ über, bei der die Verfolgten durch unmenschliche Arbeitsbedingungen grausam in den Tod getrieben wurden.²⁷

Kontinuitäten zwischen NS und BRD

Während Sinzheimer von den Nationalsozialisten verfolgt wurde und im besetzten Holland in der Illegalität überleben musste, ließen sich viele, die schon in der Weimarer Republik als Arbeitsrechtler tätig wa-

Anzeige

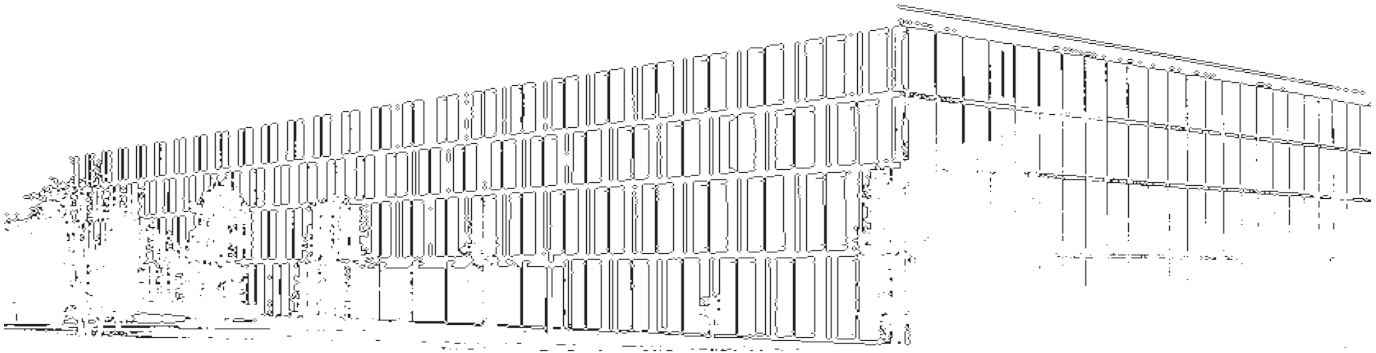


grünes blatt 
Zeitschrift für Umweltschutz von unten

Herrschaftskritik
Energiekämpfe
Mensch-Tier-Verhältnis
Anti-Knast-Arbeit

Einzelabo 15€, 10er-Abo 60€ / 4 Ausgaben
Gratis-Probeexemplar

mail@gruenes-blatt.de



TomKidd/CC-by-sa-3.0

ren, von der Machtübernahme der Nationalsozialisten nicht in ihrer juristischen Textproduktion stören. Potthoff, dem Sinzheimer sein Arbeitsrechtslehrbuch von 1927 gewidmet hatte, suchte Anschluss zu den Nazis. Er veröffentlichte 1935 sein „Deutsches Arbeitsrecht“, indem er seine Vorstellungen von Betriebsgemeinschaft und Treudienstverhältnis anhand des nationalsozialistischen Arbeitsrechts ausführte.

Viele der im Nationalsozialismus tätigen Arbeitsrechtler setzten ihre Karriere in der Bundesrepublik fort.²⁸ Interessant ist insofern insbesondere die Figur Hans-Carl Nipperdey (1895-1968), der bereits in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus ein angesehener Arbeitsrechtler war und auch an Gesetzen mitwirkte.²⁹ Er war Autor eines der einflussreichsten Arbeitsrechtslehrbücher – gemeinsam mit dem ebenfalls im Nationalsozialismus tätigen Alfred Hueck (1889-1975). Zudem wurde er als Präsident des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entscheidend für die Gestalt des bundesrepublikanischen Arbeitsrechts bis heute. Dabei bediente er sich gerne auch aus seinen Arbeiten aus der Zeit des Nationalsozialismus.³⁰ Neben der Betriebsgemeinschaft wurde auch das tarifrechtliche Ordnungsprinzip, welches Nipperdey 1937 aus der „Dogmatik“ des AOG entwickelte, ein fester Bestandteil des Arbeitsrechts der Bundesrepublik.

Arbeitsrechtskartell und Betriebsgemeinschaft

Die bedeutenden Arbeitsrechtler jüdischer Herkunft, die den Nationalsozialismus überlebten, konnten oder wollten in der Bundesrepublik dagegen keinen Fuß mehr fassen.³¹ Dazu trug sicher auch die größtenteils bruchlose Kontinuität des juristischen Personals vom Nationalsozialismus zur Bundesrepublik bei. Otto Kahn-Freund, fand folgende Worte für den juristischen Betrieb der jungen Bundesrepublik: „Im Grunde finde ich es schlimmer, dass eine Festschrift für Carl Schmitt erscheint, als daß eine Synagoge in Köln beschmiert wird.“³² Er blieb nach dem Krieg als Rechtsprofessor in England, während sich Ernst Fraenkel als Politikwissenschaftler in den USA etablierte.

Die faschistische Lehre von der Betriebsgemeinschaft wurde nach dem Nationalsozialismus noch nicht sofort aufgegeben. Nipperdey und Kollegen sorgten dafür, dass die Betriebsgemeinschaft als normatives Konzept weiterhin die Einschränkung von Arbeiterrechten rechtfertigen konnte. Noch 1970 urteilte das BAG, eine werdende Mutter müsse eine Änderungskündigung, welche sie zur Kurzarbeit verpflichte, hinnehmen. Sie sei „immer noch Mitglied der Betriebsgemeinschaft“ und könne deshalb keine Sonderstellung beanspruchen.³³

Dabei zitierte das BAG zunächst noch häufiger die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. In den darauffolgenden Jahren taucht die Betriebsgemeinschaft aber nur noch vereinzelt und ohne direkten Bezug zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts auf.

Es ist zu hoffen, dass auch die Treue- und Fürsorgepflichten bald aus dem aktiven Vokabular des Arbeitsrechts verschwinden werden. Die Frage, in welchen Verhältnissen wir in Zukunft leben und arbeiten werden, wird aber vor allem in den gesellschaftlichen und politischen Kämpfen entschieden. Die Geschichte des deutschen Arbeitsrechts erinnert daran, dass die Arbeiter_innen sich nicht auf Appelle an den Staat oder gar an vermeintlich fürsorgende Arbeitgeber verlassen dürfen. Eine außerstaatlich organisierte, autonome und kampffähige Interessenvertretung ist zur Durchsetzung ihrer Interessen unbedingt notwendig. Die erste Forderung des Arbeitsrechts muss das Streikrecht bleiben.

Joost Beerwerth ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin und forscht zur Ideengeschichte des Arbeitsrechts.

²¹ Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des „neuen“ NS-Arbeitsrechts, in: Arbeit im Nationalsozialismus, 2014, 107 ff.

²² Kittner, Arbeitskampf: Geschichte, Recht, Gegenwart, 2005, 512 ff.

²³ Kittner (FN 22), 524 ff.

²⁴ Wehler, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band 4, 2003, 629.

²⁵ Fraenkel, Der Doppelstaat, Frankfurt/Main, Köln 1974.

²⁶ Vgl. die Nachweise bei Fraenkel (FN 25), 110-111.

²⁷ Vgl. zur nationalsozialistischen Arbeitsideologie: Rokahr, Arbeit im Nationalsozialismus, Forum Recht (01/15), 22 ff.

²⁸ Grundlegend: Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell, KJ 4/1974, 369 ff.

²⁹ Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 2/1968, 114.

³⁰ Radke, Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, AuR 10/1965, 302 ff.

³¹ Vgl. meinen Text in Forum Recht (03/18), 84–87.

³² Zitiert nach Ludyga, Otto Kahn-Freund (1900-1979), 2016, 73.

³³ BAG 2. Senat, 2 AZR 201/69, 07.04.1970.