

uneingeschränkt auch gegenüber den gesetzlichen Unterhaltsansprüchen der Verwandten, des Ehegatten, früheren Ehegatten und eines unehelichen Kindes gilt. Die für diese Ansprüche nach dem § 850, Abs. 4, Z.P.O. und § 4, Nr. 3 und § 4 a des Lohnbeschlagnahmengesetzes vorgesehenen Ausnahmen von der Beschlagnahmefreiheit für die Zeit nach Erhebung der Klage und des diesem Zeitpunkt vorangehenden letzten Vierteljahres kommen also für Kriegsteilnehmer in Wegfall. Doch gilt diese Ausnahme nur für solche Unterhaltsbeiträge, die der Schuldner für die Zeit seiner Kriegsteilnehmerschaft zu entrichten hatte.

Vierter Teil.

Die Arbeitsverfassung.

§ 38.

Allgemeines.

Art. 165 Abs. 1 der Reichsverfassung bestimmt: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.“ Die Durchführung dieses Grundsatzes ist die Aufgabe der Arbeitsverfassung.

Der angeführte Grundsatz enthält gegenüber dem bisherigen Recht eine völlige Neuordnung.

I. Wohl beruhte auch **bisher** der einzelne Arbeitsvertrag gemäß § 105 Gew.O. grundsätzlich auf einer freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Rechtlich war also niemand gezwungen, einen Arbeitsvertrag zu Bedingungen abzuschließen, denen er nicht zustimmte. Für den einzelnen Betrieb oder die einzelne Verwaltung bestimmte aber ausschließlich der Arbeitgeber, zu welchen Bedingungen der Abschluß eines Arbeitsvertrages dort tatsächlich möglich sein sollte, so daß die Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers sich darauf beschränkte, entweder diese Bedingungen anzunehmen und damit in den Betrieb einzutreten, oder sie abzulehnen und damit dem Betriebe fernzubleiben. Die Freiheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb war daher nur insofern beeinträchtigt, als er Arbeitnehmer finden mußte, die bereit waren, zu den von ihm gestellten Bedingungen die Arbeit zu übernehmen.

Innerhalb dieser durch die tatsächlichen Verhältnisse gezogenen Grenzen war dagegen der Arbeitgeber bezüglich der Festsetzung des Inhalts der Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbständig. Eine Mitwirkung der Arbeitnehmer an dieser Feststellung fand also nicht statt. Eine Einwirkung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen stand vielmehr den Arbeitern oder Angestellten eines Betriebes nur insoweit zu, als sie durch Ablehnung des Abschlusses von Arbeitsverträgen zu den angebotenen Arbeitsbedingungen die Arbeitgeber zur Aufstellung günstigerer Arbeitsbedingungen zu bestimmen vermochten.

II. Um eine solche Einwirkung ausüben zu können, reichte indessen die Kraft des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig nicht aus, vielmehr bedurfte es hierzu des Zusammenschlusses mehrerer Arbeitnehmer zu einer **Organisation**.

Eine solche Organisation der Arbeitnehmer war auf doppeltem Wege möglich: Sie konnte sich einmal für den einzelnen Betrieb bilden, in dem die Arbeitnehmer tätig waren. Dann beschränkte sich die Organisation auf die Arbeitnehmer dieses Betriebes und bestand nur gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber gerade dieses Unternehmens. Eine solche Organisation kam naturgemäß nur für Betriebe mit einer größeren Zahl von Arbeitnehmern in Frage. Oder aber die Organisation griff über die Grenzen des einzelnen Betriebes hinaus und umfaßte die Angehörigen eines ganzen Berufszweiges oder einer ganzen Industrie. Dann bestand eine solche Organisation gegenüber sämtlichen Arbeitgebern dieses Berufszweiges oder dieser Industrie, die in der Regel entsprechend zu einer Arbeitgeberorganisation zusammengeschlossen waren.

Beide Formen einer Organisation haben sich zwar auch schon unter der Herrschaft des bisherigen Rechts gebildet, jedoch nicht auf Grund besonderer hierfür geltender Rechtsvorschriften, sondern ohne solche oder sogar gegen die bestehenden Bestimmungen oder wenigstens deren Tendenz. Hierbei war indessen die Regelung für die Betriebs- und Berufsorganisation eine verschiedene.

Eine Betriebsorganisation in Form von Ausschüssen, Sicherheitsmännern oder Vertrauensmännern wurde wenigstens als beratender Faktor durch besondere gesetzliche Regelung zugelassen, und zwar grundsätzlich als fakultative Einrichtung, im Bergbau und (durch das Hilfsdienstgesetz) für hilfsdienstpflichtige Betriebe sogar obligatorisch vorgeschrieben. Die Bildung von Berufsorganisationen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) wurde dagegen durch ausdrückliche gesetzliche Vorschriften bekämpft, indem diese Organisationen dem öffentlichen Vereinsrecht der politischen Vereine unterstellt wurden, die Aufforderung, ihnen

beizutreten, durch die besondere Strafandrohung des § 153 Gew.O. erschwert und den einer solchen Organisation zugrunde liegenden Vereinigungs- und Beitrittsabreden durch Aberkennung der Möglichkeit von Klage und Einrede in § 152 Abs. 2 Gew.O. der Gerichtsschutz versagt wurde.

Trotzdem hiernach eine Betriebsorganisation der Arbeitnehmer von der Gesetzgebung wenigstens geduldet, eine Berufsorganisation dagegen ausdrücklich bekämpft wurde, ging indessen die Rechtsentwicklung zunächst den Weg, daß die Betriebsorganisationen eine nennenswerte Bedeutung nirgends erlangten, die Berufsorganisationen dagegen ein Machtfaktor von immer steigender Wichtigkeit wurden. Die Regierung sah sich daher genötigt, im Kriege und vor allem zur Durchführung des Hilfsdienstes die Berufsorganisationen zur Mitarbeit heranzuziehen, zu diesem Zweck ihre Unterstellung unter das öffentliche Vereinsrecht der politischen Vereine durch Gesetz vom 26. 6. 16 (R.G.Bl. S. 635) fallen zu lassen und die strafrechtliche Ausnahmebestimmung des § 153 Gew.O. durch Gesetz vom 22. 5. 18 (R.G.Bl. S. 423) aufzuheben.

In der Revolutionszeit basierte dagegen zunächst die weitere Entwicklung großenteils auf der Organisation der einzelnen Betriebe in den sogenannten „Arbeiterräten“¹⁾. Dieser tatsächlichen Entwicklung folgend, schuf daher die neue Gesetzgebung alsbald die Grundlagen für eine Betriebsorganisation und erweiterte diese Grundlagen in außerordentlichem Maße in der Gesetzgebung über die Räte.

Inzwischen hatte sich aber auch noch eine dritte Organisationsform neu gebildet: während nämlich bisher Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich organisatorisch in getrennten Heerlagern gegenüberstanden, begannen sie, etwa seit der Einführung des Hilfsdienstgesetzes, sich zum Zweck gemeinschaftlicher Arbeit in gemeinsamen Organisationen, den sogenannten Arbeitsgemeinschaften, zusammenschließen. Auch diese Neubildung erfuhr zunächst im Wege der Rechtsvereinbarung, dann aber auf dem Wege der Gesetzgebung eine rechtliche Ausgestaltung.

III. Demgemäß **gliedert sich** das Recht der Arbeitsverfassung zurzeit in drei Bestandteile: Für das Recht der Berufsorganisation sind unter dem neuen Arbeitsrecht vor allem die bisherigen Beschränkungen aufgehoben (Kap. I), das Recht der Betriebs-

¹⁾ Theoretisch zu rechtfertigen versucht insbesondere von Lederer, Soziologie der Revolution im Verlag „Der neue Geist“ 1919. Dagegen Günther, Annalen f. soz. Politik u. Gesetzgebung Bd. VI, S. 583.

organisation hat in den Betriebsräten eine außerordentliche rechtliche Erweiterung erfahren (Kap. II), und das Recht der gemeinsamen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer endlich ist in den Arbeitsgemeinschaften, den Arbeitskammern und Fachausschüssen, sowie vor allem in den Wirtschaftsräten völlig neu geschaffen worden (Kap. III).

Erstes Kapitel.

Die Berufsorganisation.

§ 39.

Übersicht.

Die Organisation ganzer Berufe und Industrien kann einmal in der Form von Berufsvereinen erfolgen (§ 40), sie kann ferner dadurch geschehen, daß staatlicherseits einem Berufe eine Vertretung in Form einer Berufskammer gestellt wird (§ 41), und es können endlich einzelne Mitglieder des Berufes als dessen Interessenvertreter zur Beratung und Beschlußfassung über Angelegenheiten des Berufes kraft gesetzlicher Vorschrift herangezogen werden (§ 42).

§ 40.

Die Berufsvereine.

Das Recht der Berufsvereine oder, wie sie in der neuesten Gesetzgebung regelmäßig bezeichnet werden, der „wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, ist durch das neue Arbeitsrecht bisher nicht von Grund aus neu gestaltet worden. Vor allem ist bisher die Organisation der Berufsvereine, ihre Rechtsfähigkeit¹⁾, ihr Verhältnis zu ihren Mitgliedern und ihre Haftbarkeit auch unter dem neuen Arbeitsrecht nicht gesetzlich geregelt. Eine Weiterbildung des Rechts der Berufsvereine hat vielmehr bisher nur nach zwei Richtungen stattgefunden, nämlich einmal durch ihre rechtsförmliche Anerkennung, und ferner durch die Beseitigung der bisherigen Koalitionsschranken.

I. Während bisher den Berufsvereinen die Eigenschaft als rechtmäßige Vertretung der in ihnen zusammengeschlossenen Arbeitnehmer nicht zugebilligt wurde und die Arbeitgeber es

¹⁾ Doch darf in Abänderung der §§ 61, 43, Abs. 4 B.G.B. nach Art. 124, Abs. 2 R.V. einem Verein der Erwerb der Rechtsfähigkeit nicht mehr aus dem Grunde versagt werden, weil er einen sozialpolitischen Zweck verfolgt.