

der Gesetzgeber jedesmal die Schutzbestimmungen an die geänderten Verhältnisse anpassen müßte. Die Gesetzesmaterie müßte auch viel zu umfangreich ausgestaltet werden, andernfalls sie wieder zu wenig regeln würde. Auch bedeutet eine solche Regelung eine beträchtliche Entlastung der Gesetzgebung. Ein besonderes Vorbild dazu ist die *Satzungstätigkeit der Einigungsämter*<sup>53)</sup>. Hier übernimmt der staatliche Rechtssatz den Inhalt der allgemeinen Arbeitsbedingungen und ihre Rechtswirkungen vom Kollektivvertrag. Auch läßt der staatliche Rechtssatz den Bestand des Kollektivvertrages, über den die Kollektivvertragsparteien weiter verfügen können, unberührt.

Auf solche Gedanken wird man m. E. in Zukunft nicht verzichten können. Selbst eine Reform des Arbeitsrechtes wird kaum zu einer stärkeren Ausdehnung des Arbeitsvertragsrechtes mehr führen können. Die Grenzen

<sup>53)</sup> § 14 Kollektivvertragsgesetz.

erscheinen mir heute ziemlich erreicht. Die Zukunft wird im Arbeitsrecht dem Arbeitnehmerschutzrecht gehören und gerade da erscheint mir eine *etwas mehr* geregelte Anpassung des Arbeitnehmerschutzrechtes an das Kollektivvertragsrecht vorteilhaft. Der Staat tritt die Rechtssetzungskompetenz nicht an die Sozialpartner ab, indem eine Prüfung der entsprechenden Kollektivverträge durch den Staat Voraussetzung ist. Damit übernimmt der Staat die Kollektivvertragsregelung aus eigenem Entschluß. Den Sozialpartnern kommt ein Vorschlagsrecht zu. Dem Staate steht es frei, den Kollektivvertrag als Schutznorm zu übernehmen. Demnach erleiden auch die Sozialpartner in ihrer Handlungsfreiheit keine Einbuße, denn es bestünde auch darnach kein Zwang, Kollektivverträge abzuschließen. Schließlich würde aber damit eine zwischen Staat und Sozialpartner vorteilhafte Zusammenarbeit zur weiteren Verwirklichung des Schutzprinzips des Arbeitsrechtes gegeben sein.

DR. WALTER SCHWARZ:

## Zur Rechtsnatur des „mittelbaren Arbeitsverhältnisses“

### I.

Wenn man von einem *Arbeitsverhältnis* spricht, hat man üblicherweise den Normalfall im Auge, welcher durch die unmittelbaren Rechtsbeziehungen zweier Rechtssubjekte gekennzeichnet ist. Nun zeigt aber das Arbeitsleben, bedingt durch die Vielfalt des arbeitsteiligen Zusammenwirkens, daß sich häufig ein Dritter rechtlich in diese Rechtsbeziehungen einschaltet bzw. an ihr beteiligt. Es liegt auf der Hand, daß eine rechtliche Analyse dieser mannigfaltigen Erscheinungsformen des Rechtslebens in erster Linie von der individuellen Vereinbarung ausgehen muß, so daß die Erarbeitung des Grundsätzlichen dieser atypischen Rechtsverhältnisse auf große Schwierigkeiten stößt. Die Lehre hat die sich aus derartigen Rechtsbeziehungen ergebende Problematik erkannt, doch kommen die Autoren bei ihrer Behandlung zu divergierenden Ergebnissen; dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die Meinungen über das Wesen des Arbeitsverhältnisses auseinandergehen.

Es ist nicht Aufgabe dieser Ausführungen, eine genaue Untersuchung der Begriffe Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis vorzunehmen, es erscheint jedoch unerlässlich, zum besseren Verständnis auf zwei divergierende Lehrmeinungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Nach der älteren Auffassung verstand man unter *Arbeitsverhältnis* das aus dem Arbeitsvertrage resultierende *Schuldverhältnis*. Ein Arbeitsverhältnis mit vollen rechtlichen Wirkungen stellt nach dieser Auffassung nur den Erfüllungszustand eines vorhergegangenen Arbeitsvertrages dar, wobei die Dienstleistungspflicht und die Bezahlung des Lohnes die synallagmatischen (= aus dem gegenseitigen Vertragsverhältnis hervorgehenden) Schuldinhalte darstellen. Hingegen ist das *faktische Arbeitsverhältnis* kein *Rechtsverhältnis*, sondern ein *rein tatsächlicher Zustand*<sup>1)</sup>, angesichts der wissenschaftlichen Durchdringung des Arbeitsverhältnisses — als Dauerschuldverhältnis — haben die Vertreter dieser Lehrmeinung allerdings zugegeben, daß das Arbeitsverhältnis, sobald es in Funktion gesetzt wurde, andere Wirkungen äußert als im reinen Vertrags-

zustande, zumal mit Antritt des Dienstes ein außervertraglicher Pflichtenkomplex des Dienstgebers (insbesondere der Arbeitsschutz) existent wird<sup>2)</sup>.

Die neuere Lehre ist zum Teil von der Klassifikation des Arbeitsverhältnisses als Schuldverhältnis abgegangen, da sie in dem Austausch von Arbeit und Lohn nicht mehr das Primäre in den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erblicken vermochte<sup>3)</sup>. Vielmehr erscheint ihr die Eingliederung in den Betrieb und die dadurch bewirkte Zugehörigkeit zu ihm so bedeutsam<sup>4) 5)</sup>, daß sie dem daraus entspringenden Verhältnis *selbständige* Bedeutung beigemessen und das Arbeitsverhältnis als ein typisches Rechtsverhältnis mit typischen Rechtsfolgen anerkannt hat<sup>6)</sup>. Was die erwähnten zu besprechenden Rechtsfiguren anbelangt, so ist für sie charakteristisch, daß die zwischen den Beteiligten bestehenden arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht auf einem Arbeitsvertrage beruhen müssen, so daß der kurz skizzierte Methodenstreit um das Wesen der Arbeitsverhältnisse für die Behandlung unseres Problems besonders aktuell ist.

<sup>2)</sup> Vgl. Hueck, Grundriß d. Arbeitsrechtes, S. 71.

<sup>3)</sup> Potthoff, in der Zeitschrift „Arbeitsrecht“, 1922, Sp. 275/6: „Es werden nicht Vermögenswerte getauscht, sondern Menschen zu einem Arbeitsvertrage geeint. Es liegt hier kein Austauschverhältnis vor, sondern ein Organisationsverhältnis.“

<sup>4)</sup> Molitor (Arbeitnehmer und Betrieb, 1929, S. 36 ff), erkannte die Bedeutung der Betriebszugehörigkeit, ohne sie jedoch als besonderes Rechtsverhältnis zu werten.

<sup>5)</sup> Siebert (Arbeitsverhältnis, 1935, S. 52), betrachtete Arbeitsverhältnis und Betriebszugehörigkeit als *Einheit*.

<sup>6)</sup> Nikisch (Arbeitsrecht 1951, S. 78 ff). Nach N. ist das Arbeitsverhältnis kein Schuldverhältnis. „Nicht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung macht das Arbeitsverhältnis aus, sondern die Einordnung des Arbeitnehmers in den Arbeitsbereich des Arbeitgebers.“

„Das Arbeitsverhältnis als typisches Lebensverhältnis kann der realen Grundlage, der Einordnung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers nicht entbehren.“

Nikisch (Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, 1941, S. 29):

„Sollte es aber nicht an der Zeit sein, von den Verträgen und Vertragsverhältnissen, die doch bloß in der Vorstellung existieren, zu den eigentlichen *Lebensverhältnissen* durchzustoßen? Ist das wirkliche Leben und sind die lebendigen Beziehungen der Menschen zueinander nicht wichtiger als die Verträge, ja sind sie nicht der alleinige Gegenstand einer rechtlichen Ordnung, während der Vertrag ein bloßes Ordnungsmittel bildet? Damit wäre der Vertrag nicht beseitigt, woran kein vernünftiger Mensch denken kann, aber er wäre auf die Rolle beschränkt, die ihm gebührt: Lebensverhältnisse vorzubereiten und rechtlich auszugestalten. Er würde den Lebensverhältnissen, auf die es doch ankommt, dienen und sie nicht tyrannisieren. Niemand könnte mehr ein Lebensverhältnis als für das Recht nicht vorhanden ansehen, bloß weil es an einem gültigen Verträge fehlt. Ich glaube, in einer solchen grundsätzlichen Umstellung läge ein wirklicher Fortschritt unseres Rechtsdenkens.“

<sup>1)</sup> Vgl. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I. Bd. 1928, S. 99. Adler in Klang, 1932, III. Bd., S. 138. Adler-Höller in Klang, 1951, V. Bd., S. 176. Lotmar, Arbeitsrecht I., S. 58.