

# Wer war Hans Carl Nipperdey?

Wer war Hans Carl Nipperdey?

Eine empfehlenswerte Sendung des Deutschlandfunks gibt Einblick nicht nur in diese Person, sondern auch, in welchem Ausmaß das faschistische Arbeitsrecht bis heute das deutsche Arbeitsrecht prägt. Die Ankündigung dieser Sendung über Hans Carl Nipperdey [hier lesen](#) und die Sendung [hier hören](#).

Hans Carl Nipperdey kommentierte zusammen mit Alfred Hueck und Rolf Dietz das faschistische Arbeitsrecht AOG((Dr. Alfred Hueck, Dr. Hans Carl Nipperdey, Dr. Rolf Dietz "Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit", München und Berlin 1934; dies war nicht der einzige Kommentar zum AOG; so existierte auch noch ein Kommentar zum AOG von Mansfeld-Pohl-Steinman-Krause, Berlin 1934)).

Dieser Kommentar erschien 1934. Da war es schon ein Jahr her, dass die Gewerkschaften zerschlagen und die Gewerkschaftshäuser besetzt worden waren. Das AOG hob das Betriebsrätegesetz – Vorläufer des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes – und die Tarifvertragsordnung – Vorläuferin des heutigen Tarifvertragsgesetzes – auf((§ 65 AOG)).

Tarifverträge wurden von einem so genannten "Treuhandler der Arbeit" festgesetzt, wenn "... die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten" sei((§ 32 AOG)). Der Treuhandler sollte also Mindestbedingungen nur festsetzen, wenn "zwingend geboten"; das Schwergewicht der arbeitsrechtlichen Rechtssetzung wurde bewußt in den Betrieb verlegt(("Das Gesetz gibt den Führer des Betriebes das Recht, in der Betriebsordnung die gesamten Arbeitsbedingungen einseitig zu regeln. ... Das Schwergewicht der arbeitsrechtlichen Rechtssetzung ist bewußt in den Betrieb verlegt ...")(§ 32 AOG Anm. 1). Für die Kommentierung des

Abschnitts "Betriebsordnung und Tarifordnung", § 26 -34 AOG, war Nipperdey verantwortlich)). "In die Betriebsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden" (§ 27 Absatz 3 AOG)). "Da das AOG den Betrieb und die lebendige Betriebsgemeinschaft unter dem Führer des Betriebes in den Mittelpunkt stellt, so ist es folgerichtig, dass nicht – wie im bisherigen Recht – die überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarif im Vordergrund steht und den Regelfall bilden soll" (§ Vorbem. zum dritten Abschnitt "Betriebsordnung und Tarifordnung" Anm. 2)). Diese Verdrängung überbetrieblicher Regelungen ("Tarif") durch betriebliche Regelungen war in dem in der Weimarer Republik geltenden Betriebsrätegesetz ausgeschlossen (siehe schon das Stinnes-Legien-Abkommen vom 15. November 1918, das den Tarifvertrag anerkannte (Nr. 6.: "Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind ... durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen") und die Errichtung von Arbeiterausschüssen anerkannte (Nr. 7.: Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft von mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuss einzusetzen, der ... darüber zu wachen hat, dass die verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen geregelt werden")) und ist auch in dem heute geltenden Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen (siehe Tarifsperre in § 77 Absatz 3 Satz 1 BetrVG ("Arbeitsentgelte und sonstige Tarifbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein") und in § 87 Absatz 1 BetrVG Eingangssatz ("Der Betriebsrat hat, soweit ... eine tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen ..."; zudem geht es in den "folgenden Angelegenheiten" nicht um das Volumen von Arbeitszeit, Urlaub, Löhnen/Gehältern usw., sondern nur um deren Verteilung)). Man würde diese Verdrängung im heutigen Sprachgebrauch als neoliberales Konzept beschreiben.

“Die Tarifordnung soll die Ausnahme bilden und nichts an dem Prinzip ändern, dass die Regelung der Arbeitsverhältnisse in erster Linie im Betrieb ... erfolgen soll”((§ Vorbem. zum dritten Abschnitt “Betriebsordnung und Tarifordnung” Anm. 3)). Für die Tarifordnung galt nach der Zerschlagung der Gewerkschaften: “Während der Tarifvertrag autonome Rechtssetzung der Tarifverbände war, handelt es sich bei der Tarifordnung um staatliches Recht ...”((§ 32 AOG Anm. 48)). Für die Betriebsordnung war “von entscheidender Bedeutung die *Beseitigung* des bisherigen *Vereinbarungsprinzips* (Betriebsvereinbarung), an dessen Stelle (wie vor dem Betriebsrätegesetz) das einseitige Anordnungsrecht des Führers (*Führerprinzip*) getreten ist”((Vorbem. zum dritten Abschnitt “Betriebsordnung und Tarifordnung” Anm. 2)).

Der Arbeitskräftemangel aufgrund der massiven Aufrüstung führte ab 1938 dazu, dass die Treuhänder der Arbeit nicht nur Mindestarbeitsbedingungen, sondern auch Höchstarbeitsbedingungen festsetzten((siehe Rüdiger Hachtmann “Auf den Trümmern der Arbeiterbewegung: Arbeitsrecht und Betriebsverfassung 1933 bis 1945” in: [Gün/Hopmann/Niermerg “Gegenmacht statt Ohmacht”, 2020 Hamburg](#))).

Mit den Begriffen Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft wurde der Gegensatz von Kapital und Arbeit im faschistischen Arbeitsrecht systematisch geleugnet. So schreibt Alfred Hueck in dem genannten Kommentar zum AOG: “Die Zusammenfassung von Unternehmer (Führer) und Beschäftigten in einer Betriebsgemeinschaft, einem Herrschaftsverbandes mit eigener Aufgabe und eigenem Ziel bedeutet vor allem Absage an den Gedanken des Klassenkampfes. Unternehmer und Gefolgschaftsangehöriger sollen sich als Mitarbeiter betrachten, die in gemeinsamer Arbeit an der Errichtung eines gemeinsamen Ziels schaffen. Die Förderung des Betriebszwecks ist nicht allein das Bestreben des Unternehmens, sondern soll in gleichem Maße das aller Gefolgschaftsangehöriger sein, deren Lebensaufgabe die Förderung ihres Betriebes ist”(( § 1

AOG 1934 Beck-Verlag Anm. 35)).

Die "Lebensaufgabe" der Beschäftigten bestand damit in der Förderung "ihres" Betriebes, der nicht ihr Betrieb war und in dem der Unternehmer alles und die Beschäftigten nichts zu sagen hatten.

Das ist also ist Arbeitsrecht im Faschismus. Es ist nichts anderes als die ungehemmte Herrschaft des Kapitals.

Die Traditionen der Betriebsgemeinschaft wurden zum Teil auch schon vorher 1933 gepflegt und nach dem 2. Weltkrieg vehement weiter verteidigt((siehe Benedikt Hopmann in: [Gün/Hopmann/Niermerg "Gegenmacht statt Ohmacht", 2020 Hamburg, Seiten 44 und 111](#))). Besonders prominent und einflussreich steht für diese Traditionen Hans Carl Nipperdey. Wie lebendig diese Traditionen bis heute sind, kann sich jede und jeder selbst auf einfache Weise verdeutlichen: Wer benutzt den Begriff "Klassenkampf"? Er ist bis heute weitgehend geächtet und mit ihm diejenigen, die diesen Begriff benutzen. Der Verfassungsschutz stuft die Tageszeitung 'junge Welt' als "extremistisch" ein, weil sie die Gesellschaft "nach dem Merkmal der produktionsorientierten Klassenzugehörigkeit" aufteile. Das widerspreche der Menschenwürde(("Beispielsweise widerspricht die Aufteilung einer Gesellschaft nach dem Merkmal der produktionsorientierten Klassenzugehörigkeit der Garantie der Menschenwürde. Menschen dürfen nicht zum „bloßen Objekt“ degradiert oder einem Kollektiv untergeordnet werden, sondern der Einzelne ist stets als grundsätzlich frei zu behandeln. Demgegenüber stellt die unbedingte Unterordnung einer Person unter ein Kollektiv, eine Ideologie oder eine Religion eine Missachtung des Wertes dar, der jedem Individuum um seiner selbst willen zukommt. Die Menschenwürde ist egalitär, d. h. sie gründet ausschließlich in der Zugehörigkeit zur menschlichen Gattung, unabhängig von Merkmalen wie Herkunft, Rasse, Lebensalter oder Geschlecht" aus der Antwort von Prof. Krings "namens der Bundesregierung" auf eine kleine Anfrage der BT-Fraktion DIE LINKE, BT-

Drucksache 19/28956)). Aber es gibt nun einmal die Klasse der Lohnabhängigen, die ihre eigene Organisation, die Gewerkschaft, haben und so ganz sichtbar als Klasse handeln. Und es gibt auch die Klasse der Unternehmer und Unternehmerinnen, also die Klasse des Kapitals, die sich in Unternehmerverbänden zusammengeschlossen haben. Es lässt sich auch kaum leugnen, dass die Interessen der Lohnabhängigen den Interessen des Kapitals entgegengesetzt sind. Ein Euro mehr Lohn ist ein Euro weniger Gewinn. Jeder Tarifkampf ist ein Klassenkampf. Gerade dadurch, dass sich die abhängig Beschäftigten in Gewerkschaften organisieren und für ihre eigenen Interessen kämpfen, überwinden sie ihre Angst und werden sich ihrer Menschenwürde bewusst((siehe Reinhold Niemerg/Maria Cerull/Susanne Mohrig/Silvia Dulisch/Ruth Potschka-Zwickl (Hrsg.) [“Das Ende der Angst” Hamburg 2021](#))).

Nach dem 2. Weltkrieg wurden Gewerkschaften und die kollektiven Rechte der abhängig Beschäftigten wieder zugelassen, zum Teil in gestärkter Form. Gebrochen ist die Herrschaft des Kapitals jedoch bis heute nicht. Man muss sich nur die Rechte anschauen, die ein Betriebsrat nach dem geltenden Betriebsverfassungsgesetz hat: Je mehr es um die Existenzgrundlagen der Beschäftigten geht, desto weniger Rechte haben sie. Jede andere Beschreibung der Realitäten in den Betrieben und in der Wirtschaft gehört in das Reich der Märchen und Schönfärberei.

Auch werden die Gewerkschaften immer wieder mit Angriffen auf ihre Organisation, ihre Arbeit und ihre Tarifverträge konfrontiert. Erinnerung sei an die Versuche von CDU/CSU und FDP, im Jahre 2003 die Betriebsräte über die gesetzliche Absicherung von sogenannten ‘Bündnissen für Arbeit’ gegen die Gewerkschaften in Stellung zu bringen. Auch die seit Jahren zu beobachtende Abnahme der Tarifbindung gehört in diesen Zusammenhang; denn wo die Unternehmen an keine Tarife gebunden sind, bestimmen die Unternehmen allein die Arbeitsbedingungen. Die Pläne der neuen Bundesregierung zur Stärkung der

Tarifbindung sind zu zaghaft, um den Trend der abnehmenden Tarifbindung auch nur stoppen zu können.

Nachdem der Autor dieses Beitrags die oben empfohlene Sendung in Deutschlandfunk zu Hans-Carl Nipperdey gehört hat, ist ihm noch einmal bewußt geworden, dass alle seine Prozesse, die ein großes öffentliches Interesse erregt haben, eine Auseinandersetzung nicht nur mit den weitreichenden Rechten des Kapitals, sondern auch mit den faschistischen Prägungen des deutschen Arbeitsrechts waren:

- Der Fall 'Emmely': Es ging u.a. um das Vertrauen, das durch die angebliche Unterschlagung von Bonds im Wert von 1,30 € zerstört wurde. Dieser Begriff des Vertrauen war vom faschistischen Arbeitsrecht geprägt und zeichnete sich durch seine Unbestimmtheit aus. Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass es ausschließlich darum geht, ob in Zukunft nicht mehr mit mit vergleichbaren arbeitsvertraglichen Verstößen gerechnet werden kann((siehe [Hopmann/Emme/Niemerg "Emmely und die Folgen" 2012 Hamburg](#))).
- Das Whistleblowing der Altenpflegerin Brigitte Heinisch: Es ging um sogenannte "Treue- und Fürsorgepflichten". Auch der Begriff der 'Treupflichten' war so unbestimmt gehalten, dass auf den abhängig Beschäftigten neben seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nahezu unbegrenzt weitere Pflichten übertragen werden konnten. Diese 'Treupflichten' bestehen heute unter dem Begriff Nebenpflichten weiter. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte geht von einer 'Loyalitätspflicht' eines abhängig Beschäftigten aus. Doch die Rechtsprechung der deutschen Gerichte ging dem Europäischen Gerichtshof zu weit. Brigitte Heinisch durfte ihre Strafanzeige gegen Vivantes stellen((siehe [Heinisch/Hopmann "Altenpflegerin schlägt Alarm" 2012 Hamburg](#))).
- Die gerichtlichen Auseinandersetzungen um das

Streikrecht im Fall Mercedes Bremen und im laufenden Fall der Kündigungen von Gorillas-Beschäftigten wegen ihrer Teilnahme an einem Streik: Nach der herrschenden Meinung ist der verbandsfreie und politische Streik immer noch verboten. Das Recht der Weimarer Republik zum Streikrecht war äußerst restriktiv, aber es bestand weder ein Verbot des verbandsfreien Streiks noch ein Verbot des politischen Streiks. Diese Rechtsprechung der Nachkriegszeit durch vom Faschismus geprägte Juristen ist unvereinbar mit Artikel 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta((siehe [Kupfer "Streik und Menschenwürde" 2012 Hamburg](#))).

- Die sogenannte 'vertrauensvolle Zusammenarbeit' der Betriebsräte mit dem Arbeitgeber nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 2 Abs. 1 BetrVG): In zahllosen Seminaren für Betriebsräte ist das immer wieder Thema. In kleiner Betrieben schert sich das Unternehmen häufig nicht um den Betriebsrat, so dass solche Betriebsräte sich manchmal darauf berufen. Doch in großen Betrieben pochen die Unternehmen mit Verweis auf die "vertrauensvolle Zusammenarbeit" darauf, dass die Betriebsräte nicht gegen das Handeln des Unternehmens mobil machen. Der Begriff der 'vertrauensvollen Zusammenarbeit' steht in der Tradition der "Betriebsgemeinschaft" des faschistischen AOG.

Die drei Kommentatoren des faschistischen AOG konnten nach dem 2. Weltkrieg nach kurzer Unterbrechung ihre Tätigkeit als Professoren, die sie schon während des Faschismus ausgeübt hatten, wieder aufnehmen: Nipperdey in Köln, Hueck in München und Dietz zunächst in Münster, dann in München. Hans Carl Nipperdey wurde nach dem Krieg der 1. Präsident des Bundesarbeitsgericht.