(vgl für die Bedeutung der schuldrechtlichen Beziehungen: Urteil vom 7. 10. 1954 = Amtl Sammlg 1, 99 = AP Nr 5 zu § 1 KSchG = NJW 1954, 1904 und Urteil vom 21. 10. 1954 = Amtl Sammlg 1, 128 = AP Nr 7 zu § 1 KSchG = NJW 1955, 78; für die Bedeutung der personenrechtlichen Bindungen: Urteil vom 24. 2. 1955 = BB 1955, 573 und Urteil vom 12. 10. 1954 = Amtl Sammlg 1, 107 = AP Nr 1 zu § 52 RegelgsGesetz). Daß die Anwendung schuldrechtlicher Regeln auf ein personenrechtliches Verhältnis möglich ist, weil sich aus einem solchen Verhältnis viele Einzelpflichten ergeben, wurde bereits Vorbem 14 betont. Vgl zum gesamten Fragenkomplex auch BAG AP Nr 2 zu § 616 BGB.

c) Werden die Bestimmungen des Dienstvertragsrechts (§§ 611ff) und die Vorschriften des Allgemeinen Teils und des Schuldrechts an dieser Auffassung gemessen, so ergibt sich, daß die meisten dieser Regeln, insbesondere auch die §§ 611ff, mit dem Wesen des Arbeitsverhältnisses nicht im Widerspruch stehen, zum mindesten aber, daß eine vernünftige und sachgemäße Auslegung der genannten gesetzlichen Vorschriften zu Ergebnissen führt, die mit den Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses in Einklang stehen. 36

Doch gelten von der grundsätzlichen Anwendbarkeit der Regeln des BGB wichtige Ausnahmen, die im einzelnen bei der sachlichen Darstellung der Rechtsprobleme aufzuführen sind. Das gilt zB für die Fragen der Anfechtbarkeit und Nichtigkeit von Arbeitsverträgen, für die Anwendung der allgemeinen Vorschriften über gegenseitige Verträge, für die Ausgestaltung der Fürsorgepflicht, für das Problem der Beschäftigungspflicht, für die Wettbewerbsfrage ua; Einzelheiten namentlich in dem Bem 96, 97, 129, 250ff zu § 611 sowie in den Bem zu §§ 615, 616, 618.

d) Was die Regeln des Handelsgesetzbuches, der Gewerbeordnung, der Berggesetze, der Landarbeitsordnung usw betrifft, so gilt für ihre Anwendung auf Arbeitsverhältnisse das gleiche wie hinsichtlich der Regeln des BGB. Sie kommen dann nicht zur Anwendung, wenn sie dem Wesen des Arbeitsverhältnisses widersprechen. 37

IV. Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis, Betriebsgemeinschaft.

1. Betriebsgemeinschaft. 38

Die überwiegende Mehrzahl aller Arbeitsverhältnisse verwirklicht sich in einem Betriebe. Die Organisation des betrieblichen Zusammenwirkens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist im Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952 (BGBl I 681) geregelt. Das BetrVerfGes ist ein echtes Verfassungsgesetz, da es sich mit der „Grundordnung menschlichen Zusammenlebens auf bestimmter Ebene" befaßt (vgl Küchenhoff, Betriebsverfassungsgesetz 1954, Vorwort).

Der Gedanke einer Betriebsgemeinschaft als einer schicksalsmäßigen Verbundenheit aller in einem Betriebe Tätigen ist zuerst vom Reichsgericht in die Rechtsprechung eingeführt worden, als es sich darum handelte, Probleme des Betriebsrisikos zu lösen (RGZ 106, 272). Später ist der Begriff namentlich in der Rechtsprechung des RAG weiterentwickelt worden (vgl RAG ARSamml 3, 116).

Innerhalb des Betriebes entsteht die Betriebsgemeinschaft nicht kraft eines Rechtssetzungsaktes, sie ergibt sich vielmehr aus der Gemeinsamkeit der Interessen, die alle Betriebsangehörigen hinsichtlich der Erreichung des Betriebszwecks und damit des Wohlergehens des Betriebes und aller mit ihm Verbundenen haben. Die Gemeinsamkeit des Arbeitszieles und des Arbeitsplatzes, das Gefühl der Anhänglichkeit an den Betrieb und den „Chef", andererseits das Bewußtsein des „Chefs", seinen „Leuten" verbunden zu sein und ihnen Fürsorge zu schulden, — alle diese Momente lassen eine Interessengemeinschaft entstehen, der Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ohne weiteres angehören. In der Betriebsgemeinschaft sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (letztere durch ihr Organ, den Betriebsrat) zusammenwirken zum Wohle des Betriebes und der Allgemeinheit und zum Ausgleich sozialer Gegensätze. Die Betriebsgemeinschaft ist die personenmäßige und personenrechtliche Beziehung aller im Betriebe Tätigen untereinander und miteinander. Das Bestehen dieser aus der Natur der Dinge sich bildenden Gemeinschaft nimmt das BetrVerfGes zur Kenntnis und knüpft daran rechtliche Folgen.

Von der Betriebsgemeinschaft ist das Einzelarbeitsverhältnis zu unterscheiden. Dieses verbindet das einzelne Belegschaftsmitglied mit dem Unternehmer, es ist das personenrechtlich gefärbte Schuldverhältnis zwischen dem Unternehmer als dem dienstberechtigten Arbeitgeber und dem Belegschaftsmitglied als dem Arbeitnehmer, der seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt und eine Arbeitsleistung erbringt.

Einzelarbeitsverhältnis und Betriebsgemeinschaft sind nicht identisch. Das ergibt sich schon daraus, daß das eine es mit den Beziehungen zwischen zwei Personen zu tun hat, die auf der