

V. 17. 5. 39.

Seminar
für
Versicherungs-
wissenschaft.

Sechster Titel.
Dienstvertrag.*)

Erläutert von Hans Carl Ripperden.**)

Vorbemerkungen.

Gliederung der Vorbemerkungen.

- § 1. Unabhängiger Dienstvertrag und Arbeitsverhältnis 1;
- § 2. Die Gesetzgebung über den Dienstvertrag und das Arbeitsverhältnis 35;
- § 3. Die Abgrenzung des Dienstvertrages und des Arbeitsverhältnisses von verwandten Rechtsfiguren 150;
- § 4. Die wichtigsten Einzelfälle des unabhängigen Dienstvertrags 181;
- § 5. Die Arten des Arbeitsverhältnisses 223;
- § 6. Das Arbeitsverhältnis innerhalb des Systems des Arbeitsrechts 270;
- I. Das System 270;
- II. Übersicht über das Schrifttum 272;
- III. Die Grundgedanken 283;
- IV. Die Teile des Systems 293;
- § 7. Die Bestimmungsgründe des Inhalts des Arbeitsverhältnisses 321;
- § 8. Betriebsordnung und Dienstordnung 328.
- § 9. Die Tarifordnung 442;
- § 10. Die Richtlinien für Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge 554.

§ 1. Unabhängiger Dienstvertrag und Arbeitsverhältnis.*)**

I. Die Notwendigkeit der Unterscheidung.

Eine Darstellung und Kommentierung des Dienstvertragsrechts des BGB. stößt im gegenwärtigen Zeitpunkt auf besondere Schwierigkeiten.

*) Allgemeines Schrifttum: Lotmar, Der Arbeitsvertrag, 2 Bde, 1902 u. 1908; von Gierke, Deutsches Privatrecht Bd. 3 S. 590 ff.; Dertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht 1923; Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts Bd. 2; derselbe, Deutsches Arbeitsrecht (Grundriß), 1938; Hueck-Ripperden, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3./5. Aufl. Bd. 1 1931; Derjich, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1932; Tige, Das kaufmännische Hilfspersonal in Handb. d. HandR. Bd. 2 Abt. 2 S. 545 ff.; Luz Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff 1923; Lautner, Geltendes und künftiges Angestelltenvertragsrecht, Bd. 1 1927 S. 1 ff.; Molitor, Das Wesen des Arbeitsvertrages 1925, Arbeitsrecht (Grundriß) 38; Molitor-Hueck-Riezler, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes 1925; Kreller, ArchZivPrag. 122, 1 ff.; 123, 263 ff.; 125, 1 ff.; Molitor-Ripperden-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, Bd. I—III 1928/30 (mit Angaben über Literatur und Praxis des Auslandes); Nikisch, Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag 1926; ZheringsZ. Bd. 80, 1 ff.; Arbeitsrecht (Grundriß), 1936/1938; Riedler, Politische Arbeitslehre, 1937; Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit 1935; Einleitung u. Vorbemerkungen in Das dt. ArbR. (Gesetzesammlung), 1938; Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis (M. f. dt. Recht), 1938; Potthoff, Deutsches Arbeitsrecht 1935; Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung, Bd. II 8. Aufl. 1928; Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem BGB., 1903; Brenner, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach deutschem Recht, 1902; Rümelin, Dienstvertrag und Werkvertrag, 1905; Heß, Einfache und höhere Arbeit, 1905.

Weiteres Schrifttum: Jahrbuch des Arbeitsrechts Bd. 1 S. 21 ff.; Bd. 2 S. 1 ff.; Bd. 3 S. 1 ff.; Bd. 4 S. 1 ff., 25 ff.; Bd. 5 S. 1 ff., 33 ff.; Bd. 6 S. 1 ff., 71 ff.; Bd. 7 S. 1 ff., 49 ff.; Bd. 8 S. 58 ff., 85 ff.; Bd. 9 S. 1 ff., 60 ff., 91 ff.; Bd. 10 S. 53 ff., 67 ff., 92 ff.; Bd. 11 S. 67 ff., 84 ff., 109 ff.; Bd. 12 S. 59 ff., 77 ff., 109 ff.

Über das neue Schrifttum zum Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag s. zu § 1.

Das Schrifttum zu den einzelnen Teilen des Arbeitsrechts ist im folgenden jeweils angeführt.

**) In einigen Teilen haben mich die Herren G. Hubernagel und H. Will durch ihre Mitarbeit unterstützt, wofür ich ihnen meinen besonderen Dank ausspreche.

***) Schrifttum (s. a. das eingangs angef. Schrifttum): Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935; Arbeitsverhältnis und Vertrag, ZArbR. 1936 S. 93 ff.; Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Rechtsverhältnis, DArbR. 1935 S. 95; Betriebs-

(herausgegeben von Potthoff 1914—1933); Das Arbeitsgericht (früher GewRfmG.) bis 1934; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht bis 1933; Arbeitsrecht und Volkstum (früher „Das Schlichtungswesen“) (herausgegeben von Zoergeß, eingestellt 1935); Gewerbearchiv für das Deutsche Reich (begründet von Kohrscheidt); Der Arbeitgeber (Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (herausgegeben von Brauweiler, bis 1933); Arbeitsrechtspraxis (bis 1933).

280 9. Jahrbücher.

Jahrbuch des Arbeitsrechts Bd. 1—12; 1919—1931; Neumanns Jahrbuch des Deutschen Reichs, behandelt auch: Arbeitsrecht, seit 1923. Das Arbeitsrecht wird in seinen einzelnen Gesetzen auch mitberücksichtigt in Warnehers Jahrbuch der Entscheidungen Bd. 1 ff. (seit 1900) und in Soergel, Rechtsprechung Bd. 1 (seit 1900); Dt. Sozialpolitik, Bericht des Sozialamts der DAF. Jahrbuch des Arbeitswiss. Instituts der DAF.

281 10. Entscheidungssammlungen.

Derfch u. a., Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht Bd. 1, 2. Aufl. 1926, Bd. 2 1928; Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Amtl. Sammlung); Arbeitsrechts-Sammlung (Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und des Reichslehrengerichtshofs, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte, mit Anmerkungen, hgg. von Derfch, Hueck, Mansfeld, Mende, Nipperdey u. Volkmar); DAF-Entscheidungssammlung; Sammlung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen, herausgegeben von der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände bis 1933; Rechtsprechung in Arbeitsfachen bis 1932; Potthoff-Meißinger, Die Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1914/1927; 1928, 1929, 1930, 1931—1933; Böbling, Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin, Bd. 1 1925, Bd. 2 1927; Internationale Sammlung der Arbeitsrechtsprechung (herausgegeben vom Internationalen Arbeitsamt Genf) Bd. 1 ff. (seit 1925). Jahrbuch des Kaufmannsgerichts Berlin 3 Bde. 1908, 1910, 1912; Handbuch der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 1912; Schulz-Schallhorn, Aus der Praxis des Gewerbegerichts Berlin, 1913.

282 11. Schrifttumübersichten.

Nipperdey (1921—1927) und Luz Richter (ab 1928) in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, seit 1933 Übersichten in Deutsches Arbeitsrecht; weiter im Reichsarbeitsblatt, in NS-Sozialpolitik, Soziale Praxis.

III. Die Grundgedanken des nationalsozialistischen Arbeitsrechts.

283 1. Erster Grundgedanke: Beseitigung des kollektiven Arbeitsrechts.

Im Verfolg der revolutionären Entwicklung, die mit der Beseitigung der freien Gewerkschaften am 2. April 1933 begann, wurden 11 der bisher wichtigsten Gesetze des Kollektivarbeitsrechts aufgehoben. Koalitionsrecht, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Schlichtung und Arbeitskämpfe gehören der Vergangenheit an. Der nationalsozialistische Staat hat es für richtig gehalten, den Kollektivismus durch neue Formen des Arbeitsrechts ganz zu überwinden. Das Kollektivrecht, das aufbaute auf Koalitionen, deren Existenz durch den Gedanken des Klassenkampfes bedingt war, die in dem Partner den grundsätzlichen Gegenspieler sahen, dessen Interessen notwendig in Widerspruch zu den eigenen stehen mußten, trat immer stärker in Gegensatz zu den Bedürfnissen der Volksgemeinschaft. Das Bewußtsein einer schicksalmäßigen Verbundenheit aller Arbeitenden war verloren gegangen. Die Folge war steter Kampf, in dem es nur Waffenstillstand, aber keinen wirklichen Frieden gab. Rücksichtslose Durchsetzung der eigenen Belange ohne Beachtung der Notwendigkeiten der Nation und des Staates war an der Tagesordnung. Die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen durch unperfönlliche Gesamtheiten verdrängte die persönlliche Verantwortung des Arbeitsmenschen, entbehrte der Elastizität, nahm nicht hinreichend Rücksicht auf die Bedürfnisse und die Wirtschaftlichkeit des einzelnen Betriebes und entpersönllichte das Arbeitsverhältnis. Alles das ist beseitigt.

Aber nicht in der Negation, in der Aufhebung des veralteten Rechts liegt das Entscheidende. Sie soll nur den Neubau ermöglichen. Der Neubau ist klar und folgerichtig ohne Schematismus geschehen. Vieles ist der Entwicklung und der Erziehung der Deutschen zu rechter Arbeitsgesinnung überlassen.

2. Zweiter Grundgedanke: Überwindung des Klassenkampfes durch den 284
Gemeinschaftsgedanken.

An der Spitze des ersten Abschnittes des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit steht der grundlegende Satz, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung des Betriebes und zu gemeinem Nutzen von Volk und Staat arbeiten (§ 1). Es besteht eine echt deutsche, sozialistische Gemeinschaft, zu der alle arbeitenden Volksgenossen, Unternehmer wie Arbeiter, zu erziehen sind. Es gilt die Überwindung des Gegensatzes von Unternehmer und Arbeiter, die beide schicksalsmäßig an den Betrieb gebunden sind, dessen Förderung ihrer beider Lebensaufgabe ist. Und wenn diese Betriebsförderung hineingestellt ist in den Dienst der Nation, als Dienst an der Nation aufgefaßt wird, so bedeutet das die Überwindung der Interessengegenätze in einer wahren Synthese. Unternehmer und Arbeiter erscheinen nicht mehr als kämpfende Einzelwesen, sondern als Träger und Glieder einer Gemeinschaft, in der sie aufgehen. Wenn in dem ganzen Gesetz nicht einmal von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Rede ist, so ist das nicht eine Frage einer anderen Bezeichnung, sondern bedeutet bewußte Abkehr von dem früheren Gegensatz, der auch in der Benennung der im Betriebe Verbundenen nicht mehr anklingen soll.

3. Dritter Grundgedanke: Das Arbeitsverhältnis ist eine auf Treue und 285
Fürsorge gegründete personenrechtliche Arbeitsgemeinschaft.

Der Führer hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Die Gefolgschaft hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten. Das Arbeitsverhältnis erschöpft sich nicht in der Verpflichtung zur Leistung von Arbeit und Zahlung des Entgelts. An Stelle der römischen *locatio conductio operarum* (Dienstmiete) beherrscht wieder die alte deutsche Auffassung eines Treudienstvertrages das Arbeitsverhältnis. Nicht mehr das Gegeneinander der Austauschverpflichtung, sondern das Miteinander des Arbeitens auf ein gemeinsames Ziel ist das Wichtige. Die personenrechtlichen Momente sind entscheidend. Der Gefolgsmann begibt sich in den Dienst des Führers und erhält nicht nur Entgelt, sondern vor allem Schutz und Fürsorge. Getragen vom Grundsatz beiderseitiger Treue entspringen aus dem personenrechtlich bestimmten Verhältnis die einzelnen Pflichten. Es bedurfte zunächst keiner besonderen gesetzlichen Festlegung, nicht einer ausdrücklichen Änderung der Bestimmungen des BGB. Durch die Formulierung der §§ 1 und 2 des Gesetzes ist auch das Einzelarbeitsverhältnis auf eine neue Grundlage gestellt.

4. Vierter Grundgedanke: Das Führerprinzip im Betriebe.

286

Ein weiteres Grundprinzip des Gesetzes ist die Übertragung des im Frontsoldatentum des Weltkrieges und in der Zeit des nationalsozialistischen Kampfes um die Macht herausgearbeiteten Führergedankens in den Betrieb, d. h. in die Betriebsgemeinschaft. Dieses Führertum wurzelt in der Gemeinschaft, weil wahres Führertum nur denkbar ist innerhalb einer Gemeinschaft gleichstrebender Mitarbeiter. Das Führeramt steht grundsätzlich dem Unternehmer zu. In bestimmten Fällen, vor allem, wenn er nicht in der Lage ist, wie häufig bei Großunternehmungen, alle Betriebe selbst zu leiten, oder bei juristischen Personen (§ 3) kann er einen anderen als Führer des Betriebes bestellen. Aber immer müssen es ganz bestimmte Personen sein, denen die gesamte Machtvollkommenheit des Führers, wie sie das Gesetz umschreibt, zukommt, die die Entscheidung treffen, die aber auch die volle Verantwortung zu tragen haben. Ein Sichzurückziehen von der persönlichen Verantwortung ist unmöglich, persönliches Einstehenmüssen für sein Tun und Handeln ist die notwendige Ergänzung jeden Führertums.

Das Entscheidungsrecht des Führers ist sehr weit gespannt, in erster Linie obliegt ihm die eigentliche Leitung der Betriebsgemeinschaft. Aber er erläßt auch die Betriebsordnung, die an die Stelle der alten Arbeitsordnung getreten ist. Und in dieser Betriebsordnung können sämtliche Arbeitsbedingungen geregelt werden, die unmittelbar den Inhalt der Arbeitsverträge der Gefolgschaft bestimmen (§ 27 Abs. 3, § 30). Es ist ihm eine gewaltige Macht anvertraut, aber eine noch größere Verantwortung auferlegt. Er kann die Betriebsordnung wieder aufheben und durch eine neue ergänzen. Er verhängt die Bußen. Die Ermöglichung einer von Hemmungen befreiten, verantwortungsbewußten Führung des Betriebes kann wirtschaftliche Höchstleistungen ermöglichen zum Wohle der Nation.

Aber dieses Führertum wie jedes Führertum soll auf Vertrauen der Geführten gegründet sein, deshalb ist in größeren Betrieben, d. h. in allen nicht ausgesprochenen Kleinbetrieben, in denen der Führer von vornherein mit jedem einzelnen Gefolgschaftsangehörigen in enger Verbindung steht, ein Vertrauensrat eingerichtet. Die Vertrauensmänner sollen den Führer beraten, damit er möglichst die Auswirkung seiner Entscheidung nach jeder Hinsicht übersehen kann. Die Entscheidung selbst aber hat der Führer zu treffen. Das heißt aber nicht, daß er nach Willkür entscheiden darf; denn Führung ist nur verantwortungsbewußte Führung, die in der Betriebsgemeinschaft nicht ein Objekt ihrer Betätigung erblickt, sondern mit der Gemeinschaft lebt und für die Gemeinschaft kämpft. Daß die Entscheidungen von diesem Gedanken getragen werden, dafür zu sorgen sind die Reichstreuhänder der Arbeit berufen, die Richtlinien für die Betriebsordnung aufstellen, für mehrere Betriebe gemeinsame Tarifordnungen erlassen und die Lohngestaltung entscheidend beeinflussen können. Außerdem ist durch die Ehrengerichtbarkeit vorgeforgt, daß der Führer seine Machtvollkommenheit nicht ausnützt.

287 5. Fünfter Grundgedanke: Das Schwergewicht soll im Einzelbetrieb, in der Betriebsgemeinschaft liegen.

Die Tarifordnung soll die Ausnahme bilden und nichts an dem Prinzip ändern, daß die Regelung der Arbeitsverhältnisse in erster Linie im Betrieb (durch die Betriebsordnung) erfolgen soll. Das Gesetz bekennt sich zu dem Grundsatz, daß eine den Bedürfnissen der einzelnen Betriebsgemeinschaft gemäße Regelung der Arbeitsbedingungen im Betrieb selbst gefunden werden soll. Auf die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des Betriebes kommt es an. Es soll nicht, wie es früher beim Tarifvertrag der Fall war, das ganze Reich mit einem lückenlosen Netz von Tarifverträgen überzogen werden. Das Gesetz ist dem Schematismus der überbetrieblichen Regelung, die häufig nicht hinreichend Rücksicht nahm auf die Bedürfnisse und die Besonderheiten des einzelnen Betriebes, abhold. Daher soll eine Tarifordnung nur erlassen werden, wenn sie zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des Treuhänderbezirktes zwingend geboten ist. Für eine längere Übergangszeit können allerdings die Tarifordnungen, namentlich auch wegen ihrer Kartellwirkung, s. Vorbem. 455, nicht entbehrt werden.

288 6. Sechster Grundgedanke: Klare Festlegung stärksten staatlichen Einflusses auf die arbeitsrechtlichen Verhältnisse.

Dieser Einfluß wird vor allem ausgeübt durch den Reichstreuhänder der Arbeit, der für den Arbeitsfrieden zu sorgen hat, Tarifordnungen erläßt und Richtlinien für Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverhältnisse festlegen kann. Er kann die einzelne Betriebsordnung nach den §§ 16, 19 umgestalten oder aufheben, wenn er auf Anrufung der Mehrheit des Vertrauensrats feststellt, daß sie mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar ist. Die WD. über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (RGBl. I 691) hat den staatlichen Einfluß noch weitgehend verstärkt, s. Vorbem. 308.

Im übrigen haben wir einen weitgehenden öffentlichrechtlichen Arbeiterschutz, insbesondere in den Formen des Betriebschutzes und des Arbeitszeitchutzes, s. Vorbem. 311 ff.

Der Treuhänder verkörpert die unabhängige Gewalt des nationalsozialistischen Staates, die notwendig ist, da wir nicht nur mit gutwilligen Arbeitsmenschen zu rechnen haben. Er hat dafür zu sorgen, daß ein gerechter Ausgleich zwischen Führer und Gefolgschaft unter Umständen auch erzwungen, der Schutz des wirtschaftlich schwächeren Arbeiters durchgeführt und die Stetigkeit der Lohnentwicklung im Interesse der Reichsverteidigung und des wirtschaftlichen Aufbaues gewährleistet wird.

289 7. Siebenter Grundgedanke: Schutz der sozialen Ehre.

Die soziale Ehrengerichtbarkeit bedroht gräßliche Verstöße gegen die sich aus der Betriebsgemeinschaft ergebenden Pflichten mit Ehrenstrafen und zieht damit die Folgerung aus dem das nationalsozialistische Arbeitsrecht beherrschenden Grundsatz, daß die Betriebsgemeinschaft ein Teil der Volksgemeinschaft, die Arbeit im Betrieb Dienst am Volk und Staat ist. Durch die Auffassung der in der Betriebsgemeinschaft wurzelnden Pflichten als Pflichten der sozialen Ehre wird der Arbeit im Betrieb ein neues Ethos gegeben. Sie ist nicht mehr allein die indivi-

dualistische Abwicklung gegenseitiger Ansprüche und Verpflichtungen. Die Arbeit jedes Einzelnen im Betrieb ist Ehrenrecht und Ehrenpflicht.

8. Achter Grundgedanke: Selbstverwaltungsprinzip im Arbeitsrecht. 290

Der Selbstverwaltungsgedanke zeigt sich im neuen Arbeitsrecht in entscheidendem Umfang. Die Beteiligten regeln im Arbeitsverhältnis ihre Rechtsbeziehungen selbst. Die vertraglichen Abmachungen sind anerkannt. In der Betriebsgemeinschaft arbeiten Führer des Betriebes, Vertrauensrat und Gefolgschaft auf der Grundlage der Selbstverwaltung zusammen. Die Betriebsordnung ist die autonome Satzung im Betrieb. Der ständige Sachverständigenbeirat und die Mitwirkung der Sachverständigenausschüsse beim Erlaß der Tarifordnung enthält wichtige Elemente der Selbstverwaltung. Schließlich ist die gewaltige Schaffensgemeinschaft der Deutschen Arbeitsfront die größte Selbstverwaltungsorganisation des Arbeitslebens, die je bestanden hat.

9. Neunter Grundgedanke: Pflicht zur Arbeit; Recht auf Arbeit. 291

Jeder Deutsche, der der Volksgemeinschaft zum Dienst verpflichtet ist, soll auch ein Recht auf Arbeit haben. Arbeit ist ein Glück, kein Fluch. Es wird rechtlich verwirklicht durch die staatlichen Maßnahmen, die nicht nur vorübergehend, sondern auf die Dauer, der Arbeitsbeschaffung dienen. Dazu kommt die Arbeitseinsparpolitik.

Erste Aufgabe der Arbeitseinsparpolitik ist es, einen möglichst vollständigen Ausgleich zwischen dem Bedarf an Arbeitskräften und der Arbeitslosigkeit der Arbeitskräfte zu schaffen.

Zweite Aufgabe ist es, den Ausgleich so herbeizuführen, daß der einzelne offene Arbeitsplatz entsprechend den Anforderungen des Betriebes mit der geeignetsten Arbeitskraft besetzt wird und daß der arbeitslose Arbeiter und Angestellte den Arbeitsplatz erhält, der seinen Eignungen und Fähigkeiten entspricht.

Beide Aufgaben können nur mit einer einheitlich geführten, im großen wie in Einzelheiten gut arbeitenden Arbeitslenkung, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung gelöst werden.

Im Vordergrund steht jetzt die Regelung des Arbeitseinsatzes, die Lenkung des Arbeitsstroms und die Verteilung der Arbeitskräfte nach großen nationalbevölkerungs-, wehr- und wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten.

Die Aufgaben des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsvermittlung werden wesentlich erleichtert durch die Einführung des Arbeitsbuches, das zukünftig über den beruflichen Lebensweg der werktätigen Volksgenossen genaue Auskunft erteilen und dazu beitragen wird, daß der richtige Mann an den richtigen Arbeitsplatz gestellt werden kann.

10. Zehnter Grundgedanke: Eingliederung der Arbeit in das Leben des ganzen Volkes. 292

Die Arbeit wird als Dienst am Volk und Staat gewertet. Sie wird damit aus dem Rahmen der Privatphäre, aus der Abwicklung rein individueller Angelegenheiten herausgehoben, in das Leben der Nation gestellt, für deren Dasein sie von entscheidender Wichtigkeit ist. Auch die Betriebsförderung kann nur in Unterordnung unter die Belange der großen Volksgemeinschaft erfolgen.

IV. Die Teile des Systems des Arbeitsrechts.

1. Arbeitslenkung. 293

Jeder Volksgenosse hat die Pflicht, geistig oder körperlich zu schaffen. Dieser Pflicht entspricht ein Recht auf Arbeit. Der Staat ist verpflichtet, für die Erwerbs- und Lebensmöglichkeit der Volksgenossen zu sorgen. Diese in den Punkten 7 und 10 des Programms der NSDAF festgelegten Grundsätze sind durch die Gesetzgebung über Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung und Arbeitseinsatz verwirklicht.

In Frage kommen folgende staatliche Maßnahmen:

a) Arbeitsvermittlung. 294

Hier handelt es sich um die Organisation des Arbeitsmarktes mit dem Zweck, einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage herbeizuführen. An die Stelle der früheren gewerbsmäßigen Stellenvermittlung, der gemeinnützigen und kommunalen Arbeits-