Untersuchungen über das Schlichtungswesen

Zweiter Teil

Das Schlichtungswesen des Auslandes

Herausgegeben von

Moritz Julius Bonn

Duncker & Humblot *reprints*

OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schriften

des

Vereins für Sozialpolitik.

---

179. Band.

Untersuchungen über das Schlichtungswesen.

Herausgegeben von M. J. Bonn
in Verbindung mit
Carl Landauer und Friedrich Lemmer.

Zweiter Teil:

Das Schlichtungswesen des Auslandes.

Verlag von Duncker & Humblot.
München und Leipzig 1932.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Schlichtungswesen des Auslandes.

Herausgegeben von

M. J. Bonn

in Verbindung mit

Carl Landauer und Friedrich Lemmer.

Mit neun Beiträgen von
O. Ekblom, W. Krüger, Willy Neuling,
Th. Plaut, Vincenzo Porri, Karl Pribram,
L. Thal, Emil Wehrle und Franz Wlček.

Verlag von Duncker & Humblot.
München und Leipzig 1932.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Alle Rechte vorbehalten.

Altenburg (Thür.)
Pierersche Hofbuchdruckerei
Stephan Geibel & Co.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorwort.

Der Verein für Sozialpolitik hat im Jahre 1929 beschlossen, die Frage des Schlichtungswesens gründlich untersuchen zu lassen. Eine große Reihe von unvorhergesehenen Verzögerungen hat es mit sich gebracht, daß der vorliegende Band, der die Hauptuntersuchungen zusammenfaßt, erst jetzt erscheinen kann.

Die Vorarbeiten, die Prof. Dr. Weddigen zur grundsätzlichen Klärung des Problems unternommen hatte, sind in Band 179/I mit dem Versuch einer Systematik der Fragen des Schlichtungswesens vorweggenommen worden. Im Verlauf der Arbeit ergab sich die Notwendigkeit, den Aufbau des Schlichtungswesens im einzelnen auch in den wichtigsten außerdeutschen Ländern zu prüfen. Dabei stellte sich heraus, daß es viel schwerer war, als man ursprünglich angenommen hatte, Bearbeiter zu finden, die über eine Beschreibung der rein formalen Grundlagen hinaus Untersuchungen über die Bedeutung der sozialpolitischen Regelung für die materielle Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für das Verhältnis der Parteien des Arbeitsvertrags zueinander anzustellen bereit waren.

Der Ausschuß, mit dem die Anlage der Untersuchung durchgesprochen wurde, und dessen Mitgliedern ich an dieser Stelle meinen besonderen Dank aussprechen möchte, war der Auffassung, die Bearbeitung solle möglichst solchen Persönlichkeiten anvertraut werden, die mit dem praktischen Schlichtungswesen ihres Landes in enger Verbindung standen. Die Auswahl der Mitarbeiter hat sich zeitlich über alles Erwarten verzögert; Änderungen, die später vorgenommen werden mußten, haben dann die Fertigstellung noch weiter hinausgeschoben. Schließlich haben einige unglückliche Zufälle und Erkrankungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dazu geführt, daß der in Aussicht genommene Zeitpunkt der Herausgabe weit überschritten werden mußte.

Dieser Band über das ausländische Schlichtungswesen verzichtet bewußt auf Vollständigkeit. Er beschränkt sich vielmehr auf die wichtigsten Länder, die ein durchgebildetes Schlichtungssystem aufweisen, und liefert daneben in aller Kürze eine knappe Übersicht über den derzeitigen Stand der Erörterung in Frankreich, Belgien usw. zur Kennzeichnung der dortigen Lage. Man kann das Ergebnis dieser Untersuchungen unmöglich auf eine einfache Formel bringen. Immerhin bleibt als Gesamtbild der Eindruck bestehen, daß das ausländische Schlichtungswesen ganz außerordentlichen Wert darauf legt, den beteiligten Parteien die Verantwortung aufzubürden und dafür die geeigneten Vorbedingungen nach der materiellen, politischen und psychologischen Seite in jedem Stadium der Verhandlung zu schaffen.

Der Band wäre ohne die ausdauernde und aufopfernde Hilfe meiner Mitherausgeber, Dr. Landauer und Dr. Lemmer, nie zustande gekommen. Ihnen, die die Last der materiellen Verhandlungen und der Fertigstellung zu tragen hatten, gebührt nicht geringerer Dank als den Mitarbeitern, von denen ein Teil sehr lange hat „stillhalten" müssen.

Berlin, den 20. Juli 1932.

M. J. Bonn.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorwort V

Das Schlichtungswesen in England. Von Dr. Th. Plaut, Professor an der Universität Hamburg 1

Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien. Von Dr. Willy Neuling, Hamburg 55

Das Schlichtungswesen in Österreich und der Tschechoslowakei. Von Dr. Franz Wlček, Sektionschef im österreichischen Bundesministerium für soziale Verwaltung 103

Staatliche Verordnungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den nordischen Ländern. Von Sekr. O. Ekblom, Staatlicher Schlichter des 6. Bezirks (Stockholm) 125

Kollektivverträge und Arbeitsgesetzgebung in Italien. Von Prof. Vincenzo Porri, Turin 151

Das Schlichtungswesen in Spanien. Von Emil Wehrle, Professor an der Technischen Hochschule Karlsruhe 173

Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in Sowjetrußland. Von Dr. L. Thal, ehem. Universitätsprofessor in Moskau 199

Die Frage der Schlichtungseinrichtungen in Frankreich, Belgien, Polen und Holland. Von Wolfgang Krüger, Berlin 217

Einigungs- und Zwangssysteme im Schlichtungswesen. (Eine international vergleichende Untersuchung.) Von Prof. Dr. Karl Pribram, Frankfurt a. M. 223

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Schlichtungswesen in England.

Von

Dr. Th. Plaut [1],
a. o. Professor an der Universität Hamburg.

[1] Die Arbeit begnügt sich mit der Darstellung eines Grundrisses, der durch die in ihr angegebene Literatur ergänzt werden muß. Sie geht darüber hinaus nur auf Einzelheiten ein, wo es sich um die Wiedergabe von Materialien handelt, die im allgemeinen in Deutschland weniger leicht zugänglich sind, oder wo eine Klärung strittiger Fragen versucht wird. — Das Manuskript wurde im November 1930 abgeschlossen; beim Lesen der Korrektur im Juni 1931 konnten nur noch geringe Ergänzungen eingetragen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorbemerkung 3

Systematische Zusammenfassung 6

A. Organe für einzelne Gewerbe 10

a) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat nicht berührt . . 10

1. Das freie Schlichtungswesen 10

2. Joint Industrial Councils 15

b) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat berührt . . . 25

3. Miners' Joint District Boards 25

4. Trade Boards 27

5. Agricultural Wages Committees und Central Wages Board . 41

B. Organe für alle Gewerbe 42

6. Das Arbeitsministerium 43

7. Industrial Court, Einzelrichter und Spezialhöfe 47

Rückblick 51

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorbemerkung.

Der Umstand, daß die liberale Weltanschauung sich in der Organisation der englischen Wirtschaft hat durchsetzen können, ist für England im Gegensatz zu den meisten Ländern des Kontinents, ja auch zu den meisten Dominions, charakteristisch. Hinzu kommt im Gegensatz zum europäischen Kontinent das Fehlen sozialistischer Ideologien bei weiten Kreisen der Arbeiterschaft: an ihre Stelle tritt ein materialistischer Utilitarismus oder eine religiöse Einstellung zu den Problemen der Gegenwart. Insbesondere kommt der sogenannte Labourismus dem kontinentalen Liberalismus näher als dem kontinentalen Sozialismus. Auch dieser Labourismus ist oft religiös fundiert. Es genügt in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, daß MacDonald durchaus kirchlich gesonnen ist, und daß die Quäker teils der liberalen Partei, teils der Labourpartei angehören und in beiden vielfach hervorragende Stellen einnehmen. Über diese Tatsachen als solche braucht nicht mehr gesprochen zu werden, sie sind lange bekannt. Doch ist im Zusammenhang mit diesem Aufsatz nur die Frage von Belang, wie weit diese Bedingungen für die spezifisch englische Entwicklung des Schlichtungswesens maßgebend geworden sind.

Wo die Arbeiterschaft mit sozialistischen Ideologien an die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses herantritt, wird sie von vornherein im Arbeitgeber ihren Feind sehen, und der Arbeitgeber wird im Arbeitnehmer nicht nur den Gegner am Verhandlungstisch empfinden, er wird in ihm die künftige Macht fürchten, die ihn depossedieren will. Diese Einstellung wird die Schaffung eines wirkungsvollen Schlichtungswesens außerordentlich erschweren. Wo die Arbeiterschaft aber in derselben Gedankenwelt aufgewachsen ist wie der Arbeitgeber, wird eine Besprechung der Probleme des Arbeitsvertrags am runden Tisch — um den traditionellen englischen Ausdruck zu gebrauchen — sich von selbst ergeben und bei Vertrauen zu dem Schlichter auch im unverbindlichen Schiedsspruch leichter Annahme finden, als wo die kontinentale Einstellung zum Arbeitsvertrag herrscht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auf der anderen Seite aber erschwert die englische liberale Wirtschaftspolitik das Zustandekommen eines so lückenlosen Schlichtungswesens wie z. B. in Deutschland. Es sei gestattet, mit ein paar Worten auf diese Beziehungen einzugehen. Die protektionistische Wirtschaftspolitik löst die großen Staaten des Kontinentes in etwa von den einzelnen Vorgängen in der Weltwirtschaft los und macht die Maßregeln auf dem Inlandsmarkt autonomer. Wenn, um aus dem vorliegenden Gebiet ein Beispiel aus zwei räumlich wie sozial äußerst entfernt gelegenen Ländern zu geben, in Deutschland oder Australien im Wege der Schlichtung ein zu hoher Lohn festgesetzt ist, kann seine Wirkung durch die allgemeine Handhabung der Politik eine Zeitlang ausgeglichen werden. Um den Konkurrenzkampf mit dem Auslande auf dem Rücken der Arbeiter auszutragen, gibt es hier neben dem Mittel des niedrigen Goldlohnes noch ein zweites, das im Grunde auf das gleiche hinauskommt, — den hohen Goldlohn mit überhöhtem Zollschutz. Das alte Dogma, daß ein hoher Zollschutz den Außenhandel verkümmere, muß eine Ergänzung erfahren; es gilt nur, wenn man das Zeitmoment außer acht läßt, oder anders ausgedrückt: wenn man die Entwicklung auf längste Sicht betrachtet. In dem gegebenen Augenblick dagegen ist für die Konkurrenzfähigkeit auf internationalen Märkten die Frage von viel größerer Bedeutung, ob der Inlandsmarkt mit gutem Gewinn beliefert werden kann oder nicht. Wenn es z. B. möglich ist, vom Inlandsmarkt die generellen Unkosten eines Betriebes zu decken, so kann der Auslandsmarkt schon beliefert werden, wenn er nur die speziellen trägt, d. h. hohe Zollmauern können zunächst exportfördernd wirken, und erst allmählich, wenn im Laufe der Jahre sich die Löhne dem Preisniveau anpassen, setzt die von den Freihändlern stets betonte Ausfuhrdrosselung der Einfuhrzölle ein. Dabei bleibt die Frage aber offen, wie lange es dauert, bis das Lohnniveau nachkommt. Es ergibt sich aus dieser Betrachtung, daß eine Erhöhung der Löhne durch einen Schiedsspruch nicht nur für die Industrie, die den Inlandsmarkt beliefert, sondern auch für alle Exportindustrien, die im Inlandsmarkt einen Rückhalt finden, um so leichter zu tragen ist, je weniger der Inlandsmarkt durch die ausländische Konkurrenz gestört wird. Daher kann ein gewaltsam in die Höhe getriebenes Goldlohnniveau — sei es durch Schiedsspruch, sei es durch Gewerkschaftspolitik oder anderes — durch ein übersteigertes Zollschutzsystem, statt zu einer Drosselung, zu einer Vergrößerung der Ausfuhr führen, d. h.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mit den Mitteln der Außenhandelspolitik kann man nach einer gewaltsamen Verschiebung der Produktionskosten einen neuen Gleichgewichtszustand gewaltsam schaffen, ohne daß das grausame Mittel des Hungers als automatisch ausgelöste Gegenkraft die alten Verhältnisse wiederherstellt, wenigstens für eine gewisse Zeit. —

In England gibt es diesen Ausweg für die Wiederherstellung der Konkurrenzfähigkeit auf dem internationalen Markt nicht. Wenn die Gewerkschaften überspannte Forderungen stellen oder ein Schlichter zu hohe Löhne festsetzt, bricht die Gewerkschaft bzw. das Schiedsgericht oder aber die ganze Industrie zusammen.

Damit ist aber die Bedeutung des Liberalismus für das Schlichtungswesen längst nicht erschöpft. Denn wenn auf der einen Seite der englische Liberalismus durch seine Wirtschafts-, insbesondere Außenhandelspolitik ein Hindernis für den Aufbau eines Schlichtungswesens darstellt, so hat gerade dieser Liberalismus auf der anderen Seite eine Lücke im englischen Arbeitsrecht entstehen lassen, die die Schaffung des Schlichtungswesens zur unabwendbaren Notwendigkeit macht. Der Liberalismus lehnt jede einseitige Begünstigung bestimmter Volksklassen ab, also steht er wohl auch der Schaffung staatlicher Sondergerichte für bestimmte Kreise im Wege. Nur so wenigstens kann ich es mir erklären, daß es in England keine Arbeitsgerichte gibt, die in Frankreich schon über ein Jahrhundert alt sind und auch in Deutschland seit einem Menschenalter bestehen. Die Folge davon ist, daß auch heute noch die Freiheit und Gleichheit des Briten vor dem Gericht vielfach nur auf dem Papier besteht. Wenn die Gewerkschaft den Arbeiter nicht unterstützt, gibt es mit gewissen Ausnahmen, zu denen das englische Schlichtungswesen gehört, für den Arbeiter keine Möglichkeit, seinen Arbeitgeber gerichtlich zu belangen, weil er die Kosten des Verfahrens, insbesondere des Anwalts, nicht bezahlen kann. Und selbst in Fällen, wo der Rechtsstreit gewonnen wird, sind unter Umständen von der gewinnenden Partei gewisse Gerichtskosten zu tragen. Diese werden in der Regel höher sein als das Streitobjekt, das bei Arbeitsstreitigkeiten ja meistens klein ist[2]. Das Schlichtungswesen hat daher auch die Funktion der Arbeitsgerichte zu erfüllen.

Gewerkschaften ohne Sozialismus — liberale wirtschaftliche Organisation — das Fehlen der Arbeitsgerichte — das sind die drei Grund-

[2] Das Vorhandensein von Anwälten, die einige Fälle gratis behandeln — das Armenrecht in gewissen familienrechtlichen Angelegenheiten —,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

pfeiler, die das englische Schlichtungswesen tragen und in seinen Formen und Aufgaben bestimmen, die drei Ecken des Dreiecks, die den Schwerpunkt bedingen. Das Wirken dieser Momente wird daher stets in der nunmehr folgenden Schilderung des Aufbaues zu erkennen sein, und wo es ausgeschaltet ist, wird die Untersuchung der Gründe der Ausschaltung von besonderem Interesse werden. Am deutlichsten aber ergibt sich das Wirken dieser Momente, wenn man die verschiedenen Formen des englischen Schlichtungswesens systematisch zusammenfaßt.

Systematische Zusammenfassung.

Das Fehlen der Arbeitsgerichte bedeutet, daß sich die Schlichtungsinstanzen sowohl mit „Rechtsstreitigkeiten" wie mit den „Interessenstreitigkeiten" (beides im deutschen Sinne des Wortes) befassen müssen. Meistens sind die freiwilligen Gerichte für Rechtsstreitigkeiten in die Systeme der freien Schlichtung eingebaut. Dabei wird oft der höchsten Instanz die Rechtsetzung und die Schlichtung im Interessenstreit, der unteren die Rechtsprechung übertragen[3].

Die Zweiteilung für die Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten, wie wir sie im Deutschen haben, wird also für eine Darstellung des eng-

ändert nichts daran, daß das Fehlen der Arbeitsgerichte ein schwerwiegendes Problem des englischen Arbeitsverhältnisses ist. — Ich legte einem hochgestellten Beamten im englischen Arbeitsministerium die Frage vor, ob er meine, daß der allgemeine Druck der Gewerkschaften, die soziale Erziehung der Arbeitgeber das Fehlen des Arbeitsgerichts erträglich mache? Er erwiderte mir, daß er bedaure, diese Auffassung nicht zu besitzen. Der tägliche Eingang zahlreicher Briefe mit Klagen und dringenden Bitten um Abstellung von Mißständen sei ein Beweis für das Gegenteil. Man empfehle in solchen Fällen den Schreibern, die Gewerkschaften um Hilfe zu bitten, bzw. bei nicht organisierten Arbeitern, sich zu organisieren.

[3] Auch diese Unterscheidung findet sich im englischen Sprachgebrauch kaum. Die Engländer unterscheiden verschieden: z. B. zwischen Streitigkeiten über getane und zu tuende Arbeit — so vor allem Amulree, Industrial Arbitration in Great Britain, London 1929 —, zwischen besonderen Angelegenheiten und allgemeinen Angelegenheiten, zwischen Angelegenheiten des speziellen Falles und Grafschaftsangelegenheiten usw. — Vgl. auch v. Schulze-Gaevernitz, Zum sozialen Frieden, Leipzig 1890, Bd. 2, S. 280 ff., der schon vor 40 Jahren scharf auf diesen Unterschied zwischen der deutschen und englischen Auffassung hinwies. Es sei zu bemerken gestattet, daß auch die deutsche Unterscheidung zwischen Rechtsprechung und Rechtsetzung keine ganz scharfe ist, da ja die Rechtsprechung zugleich als Rechtsetzung wirkt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lischen Schlichtungswesens sinnlos, dagegen ist eine andere Überlegung anzustellen: die liberale Weltanschauung verbietet den staatlichen Eingriff in das Arbeitsverhältnis; sie heiligt die Vertragsfreiheit der Parteien und verabscheut verbindliche Schiedssprüche. Die Verwirklichung der durch diese Einstellung sich ergebenden Forderungen findet nach moderner Auffassung jedoch eine Grenze dort, wo das Zustandekommen eines Kollektivwillens der Parteien nicht erwartet werden kann. Hier also kann der obrigkeitliche Wille dem individuellen substituiert werden. Daraus ergeben sich folgende Gesichtspunkte für die Einteilung: eine Unterscheidung muß getroffen werden danach, ob die Instanzen für einzelne Gewerbe zur Verfügung stehen oder für alle, ob sie in ersterem Falle für gewerkschaftlich organisierte oder für nicht organisierte Gewerbe zur Verfügung stehen, und ob die Vertragsfreiheit der Parteien angerührt wird oder nicht. Bei Instanzen, die gewerkschaftlich organisierten Gewerben dienen (also auch bei denen, die allen zur Verfügung stehen), ist nach dem Vorgesagten ein staatlicher Eingriff in den Arbeitsvertrag theoretisch unmöglich, praktisch nur in Ausnahmefällen vorgekommen. Bei den nicht organisierten Gewerben ist er theoretisch denkbar, praktisch nach harten Kämpfen vielfach durchgeführt. Hieraus ergibt sich die folgende Zusammenstellung:

A. Organe für einzelne Gewerbe[4].

I. Gewerkschaftlich organisierte Gewerbe.	II. Gewerkschaftlich nicht organisierte Gewerbe[5].
a) Die Vertragsfreiheit der Verbände wird vom Staat nicht berührt.	
1. Freies Schlichtungswesen (wie in Deutschland) in den meisten Gewerben. Betroffen etwa 4 Millionen Arbeiter[6].	

[4] Diese Zusammenstellung wurde zuerst für einen Vortrag in der statistisch-volkswirtschaftlichen Gesellschaft (am 29. 9. 1930) in Basel benutzt.

[5] Das sind nach der Praxis der Trade Boards solche Gewerbe, in denen weniger als 20% der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert sind.

[6] Die Zahlen über die betroffenen Arbeiter sind Schätzungen an Hand offizieller Zahlen oder an Hand der Zahlen der Organisationen. Sie machen auf Zuverlässigkeit keinen Anspruch und sollen nur ein Bild von dem Umfang der betreffenden Organisation geben. — Eine Aufzählung der ein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(Gesetzlich verankert[7] im Kohlenbergbau [etwa 800000 Arbeiter] — Coal Mines Act 1930.)

Ein Gesetz ist in Vorbereitung zur Schaffung von Betriebsräten in allen Unternehmen.

2. Joint Industrial Councils (JJC's) oder Whitley Councils. Eine spezielle Form von Arbeitsgemeinschaften (seit 1918).

a) Durch freie Übereinkunft in vielen Gewerben und bei Behörden.

b) Interim Industrial Reconstruction Committees mit ähnlicher Organisation und gleichen Aufgaben wie JJC's bei unvollständiger gewerkschaftlicher Organisation.

c) Durch Gesetz verankert bei der Eisenbahn (etwa 500000 Arbeiter). (Railways Act 1926.)

In Überschneidung mit 1, etwa 3 Mill. Personen.

Die JJC's regeln zum Teil das ganze Arbeitsverhältnis. Ein Gesetz ist in Vorbereitung, um unter gewissen Voraussetzungen ihre Beschlüsse verbindlich zu machen.

---

zelnen Gewerbe würde zu weit führen. Es ist auf das im allgemeinen gut zugängliche englische Gewerkschaftsadreßbuch zu verweisen.

[7] Die bloße gesetzliche Verankerung einer Institution ist nichts Wesentliches im englischen Wirtschaftsleben: als Einteilungsdiskriminante kann sie schon deshalb nicht benutzt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

b) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat berührt.

3. Miners' Joint District Boards sehen die Feststellung von Minimallöhnen für Arbeiter unter Tag vor „unnormalem Ort" vor. Ohne Bedeutung.

(Coal Mines [Minimum Wages] Act 1912.)

4. Trade Boards. Lohnämter, die die Löhne und Arbeitsbedingungen verbindlich festsetzen. Bestätigung durch Arbeitsminister erforderlich. Direkt betroffen zirka 1¼ Mill. Arbeiter.

(Trade Boards Acts 1909 und 1918.)

5. Agricultural Wages Committees and Agricultural Wages Board. Wie 4, aber für Landwirtschaft.

Das Agricultural Wages Board macht die Lohnfestsetzung der Agricultural Wages Committees verbindlich. Betroffen etwa ¾ Millionen Arbeiter.

(Agricultural [Wages Regulation] Act 1924.)

B. Organe für alle Gewerbe.

(Keine Beseitigung der Vertragsfreiheit der Parteien.)

6. Ministry of Labour [Arbeitsministerium] mit Vollmacht zur Schlichtungstätigkeit, gemäß Conciliation Act 1894 und New Ministries and Secretaries of State Act 1916; mit

Chief Conciliation Officers. Sechs Beamte des Arbeitsministers, die für Vermittlung, aber nicht für Schiedsspruch in Frage kommen. Keine spezielle gesetzliche Regelung.

7. Industrial Court. Er greift auf Anruf von beiden Seiten ein und entscheidet unverbindlich. Er kann von Amts wegen eingreifen und untersuchen, fällt dann aber keinen eigentlichen Schiedsspruch. Hierher gehören auch die durch den Arbeitsminister zu ernennenden Einzelrichter und Spezialhöfe (Industrial Courts Act 1919).

*

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

A. Organe für einzelne Gewerbe.

a) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat nicht berührt.

1. Das freie Schlichtungswesen[8].

Betroffen schätzungsweise etwa 4000000 Personen (einschließlich Works Committees und Kohlenbergbau).

Über das freie Schlichtungswesen, d. h. das Schlichtungswesen, das freien Übereinkünften zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sein Entstehen verdankt, braucht nicht viel gesagt zu werden. Schon seit zwei Generationen, insbesondere seit dem Auftreten von Kettle und Mundella, hat dieser Teil des englischen Schlichtungswesens die Aufmerksamkeit der ganzen sozialpolitisch interessierten Welt auf sich gelenkt. In Standardwerken ist es von v. Nostitz, v. Schulze-Gaevernitz, Waldemar Zimmermann u. a. schon lange vor dem Krieg beschrieben worden. Seitdem sind im allgemeinen keine so grundlegenden Wandlungen erfolgt, daß eine kurzgefaßte Bearbeitung sie aufzählen sollte. Gewiß sind zahlreiche Schiedsgerichte, die vor dem Krieg bestanden haben, gegenwärtig nicht in Tätigkeit („in suspense"), andere haben sich aufgelöst, wieder andere sind neu ins Leben getreten, aber eine Wandlung im Wesen ist mit gewissen Ausnahmen nicht festzustellen, und mutatis mutandis sind die Formen, ist vor allem das Typische das gleiche wie früher.

In wenigen Worten: Fast alle gut organisierten Gewerbe besitzen schiedsgerichtliche Organisationen der einen oder der anderen Form, und man kann annehmen, daß die gut organisierte englische Arbeiterschaft, d. h. von den zur Zeit etwa 3,8 Millionen Gewerkschaftlern der größte Teil, sich irgendeiner Organisation bedienen kann, um im außergerichtlichen Wege Rechtstreitigkeiten beizulegen und Interessestreitigkeiten zu schlichten. Wie diese Organe geartet sind, ist in der angegebenen Literatur ausführlich dargelegt. Es gibt, fast möchte man sagen, beliebig viele Formen. Das Vorhandensein eines unparteiisch ange-

[8] v. Schulze-Gaevernitz a. a. O. — Hans v. Nostitz, Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England. Jena 1900. — Waldemar Zimmermann, Gewerkschaftliches Einigungswesen in England und Schottland. Schriften der Ges. für Soziale Reform. Bd. II. H. 10. Jena 1906. — Ministry of Labour, Directory of Employers Associations, Trade Unions, Joint Organisations etc. London 1925. H. M. Stat. Office. — Amulree, Industrial Arbitration in Gr. Britain. London 1929.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sehenen Vorsitzenden mit Beisitzern aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfte die Regel sein. Der Vorsitzende wird vielfach ein Jurist sein. Oft sind aber auch die Organisationen anders aufgebaut, insbesondere wenn es sich um die Schlichtung von Interessenstreitigkeiten und nicht um die von Rechtsstreitigkeiten handelt. Man findet hier wohl alle Stufen zwischen dem Schiedsgericht mit Instanzenzug auf der einen Seite bis zur formlosen, aber regelmäßigen Zusammenkunft zwischen Verbandssekretären der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der anderen. Im Instanzenweg bildet der Industrial Court[9] zuweilen die höchste Instanz. Oft gibt es für verschiedene Streitfälle und für verschiedene Gegenden innerhalb eines Gewerbes verschiedene Schlichtungsstellen, die nebeneinander bestehen, aber verschieden organisiert sind und ein verschiedenes Tätigkeitsgebiet und verschiedene Kompetenzen haben. Das Arbeitsministerium wird in kurzem eine zusammenhängende Darstellung dieser Organisationen herausbringen, die, wie mir versichert wird, weit über 1000 Seiten umfassen soll.

Wenn überhaupt, so wird man auf diesem Gebiet nur in zwei Richtungen Neuerungen feststellen können: bezüglich der Werkstattausschüsse (Works Committees; bei den Bergwerken: Pit Committees; bei den Eisenbahnen: Shop Committees usw.) einerseits und der Organisation im Kohlenbergbau durch die Coal Mines Act andererseits.

Works Committees, Works Councils etc.

Schätzung über die Zahl der betroffenen Personen unmöglich.

Bei den Works Committees handelt es sich um Ausschüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Regelung der Arbeitsverhältnisse oder sonstiger Fragen im einzelnen Werk[10]. Es hat Works Committees auch schon lange vor dem Krieg im englischen Wirtschaftsleben gegeben. Immerhin hat die Kriegswirtschaft in dieser Beziehung eine gewisse Wandlung geschaffen, die in der englischen wie auch in der deutschen Literatur schon öfter beschrieben und unterstrichen worden ist, besonders im Rahmen syndikalistischer und gildensozialistisch eingestellter Broschüren[11]. Die Worte Works Committees, Pit Committees

[9] Siehe unten S. 47. [10] Vgl. auch unter JJC's.

[11] Vgl. insbesondere G. D. H. Cole, der die Entwicklung besonders scharf herausgearbeitet hat, z. B. in: Work Shop Organisation, Oxford 1923, in Economic and Social History of the World War. British Series. Herausgegeben von der Carnegie Endowment of International Peace.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

usw. haben im Rahmen dieser Ideen und im Zusammenhang mit der längst verstummten Shop-Steward-Bewegung eine Bedeutung erhalten, die ihnen heute vollkommen fehlt, und die sie wohl in den Kreisen ernster Sozialpolitiker auch niemals gehabt haben. Aber waren auch diese syndikalistischen Deutungen übertrieben, so ist doch nicht zu leugnen, daß die Organisation der Works Committees durch die Kriegswirtschaft einen gewaltigen Aufschwung erhalten hat. Die ununterbrochen auf das englische Wirtschaftsleben hereinstürzenden neuen Anforderungen des Krieges und der Übergangsperiode in die Friedenswirtschaft machten eine dauernde Fühlungnahme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unerläßlich, und so sind im Krieg und in der Nachkriegszeit die Works Committees zu einer weit verbreiteteren Institution geworden, als sie das vorher waren. Man findet sie heute in fast allen Gewerben vertreten, aber durchaus nicht in allen Betrieben. Ihre Tätigkeit ist verschieden, je nach dem Zwecke, für den sie errichtet sind; die Schaffung einer besseren Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfte letzten Endes immer das Ziel sein. Es gibt Works Committees zur Überwachung und Durchführung der Gewinnbeteiligung, für Werkkassen, Schlichtung von Streitigkeiten, für sportliche und andere Betätigung usw. Auch hier würde eine Aufzählung zu weit führen.

In Fortführung oder in Erweiterung der Vorschläge der Whitley Commission sind einige Kreise in England bestrebt, die gesetzliche Festlegung der Werkstättenausschüsse für alle Betriebe herbeizuführen, also gewissermaßen ein System von Betriebsräten zu schaffen, mit gewissen gesetzlich festgelegten Aufgaben. Dabei ist die deutsche Gesetzgebung Vorbild, und in diesem Rahmen pflegt man in wörtlicher Übersetzung des Begriffes „Betriebsrat" weniger von Works Committees als von Works Councils zu sprechen. Zur Zeit der Niederschrift dieser Zeilen liegt im Parlament ein Gesetzentwurf vor, „to provide for the establishment of consultative works councils in factories and workshops for the consideration of various matters and employed persons, and for other purposes relating thereto (Works Councils Bill)". Es ist der zweite Entwurf seiner Art. In allen Betrieben und Unternehmungen sollen Betriebsräte (Works Councils) errichtet werden. Das Arbeitsministerium soll einen Beirat für die Betriebsräte erhalten. Denn ihm soll die Kontrolle über die Durchführung des Gesetzes und die Tätigkeit der Betriebsräte obliegen; der Betriebsrat soll nur beratende Funktionen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

haben; ihm ist der Geschäftsgang mindestens jährlich einmal vorzutragen, Entlassungen von Angestellten und Arbeitern sind mit ihm zu erörtern, und mit ihm ist das gesamte Arbeitsverhältnis zu besprechen und zu regeln.

Der Gesetzentwurf ist im März 1930 von Mr. Geoffrey Le Mesurier Mander im Unterhaus eingebracht worden. Unterstützt ist er von Sir Robert Aske, Mr. Birkett, Mr. Ernest Brown, Mr. Graham White, Mr. Kingsley Griffith, Major Nathan, Mr. Philip Oliver und Mr. Simon, also von Personen, deren Namen besten Klang haben; aber das ändert nichts daran, daß es sich um eine „private Bill" handelt und nicht um eine Vorlage der Regierung, und daß schon aus diesem Grunde die Aussichten für die Vorlage außerordentlich ungünstig sind. Es kommt hinzu, daß sich die Arbeitgeber mit aller Entschiedenheit dagegen widersetzen dürften, Entlassungen und das ganze Arbeitsverhältnis zwangsgemäß mit dem Betriebsrat zu besprechen. Diese Bestimmungen bilden aber den Kern des ganzen Gesetzes. So ist nicht damit zu rechnen, daß diese Bill zur Act wird. Jedenfalls vorläufig noch nicht. Aber man weiß aus der Geschichte des Arbeitsverhältnisses in England, daß Reformvorschläge dieser Art oft zunächst als „private Bill" im Parlament eingebracht wurden, ohne Berücksichtigung zu finden und als völlig aussichtslos galten, und daß sie später doch zur Annahme gelangt sind. Ob das auch hier der Fall sein wird, ist unmöglich vorauszusehen; es kommt viel darauf an, ob eine wirkliche Notwendigkeit für eine solche Gesetzgebung vorliegt. In fortschrittlichen englischen Firmen sind Works Councils der genannten Art schon jetzt die Regel. Aber selbst in Kreisen der Unternehmer, die solche Works Councils in ihren Werken besitzen, fürchtet man vielfach, daß eine gesetzliche Einführung die Entwicklung des Gedankens eher hemmen als fördern würde, und erwartet von der Gesetzgebung mehr Schaden als Erfolg, wenigstens im heutigen Stadium der Entwicklung.

Coal Mines National Industrial Board.

Zahl der betroffenen Personen etwa 800000.

Auf der anderen Seite hat die Coal Mines Act von 1930[12] eine neue Organisation geschaffen, die eine ziemlich singuläre Stellung im eng-

[12] 20 and 21 Geo. V. Ch. 34. — Vgl. meinen Bericht in Heft 4, Jg. IX, der Kölner Sozialpol. Vierteljahresschrift, wo auch weitere Literatur angegeben ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lischen Arbeitsverhältnis einnimmt. Teil 4 des Gesetzes sieht den Coal Mines National Industrial Board vor, ein Schiedsgericht ohne Vollmacht für Verbindlichkeitserklärungen. Es wird durch das Handelsamt ernannt (Unterabschnitt 15, § 1) und besteht aus 18 Mitgliedern. Je sechs sind nach Fühlungnahme mit der Mining Association of Great Britain und der Miners' Federation of Great Britain, und je einer nach Fühlungnahme mit der Federation of British Industries, der Association of British Chambers of Commerce, dem General Council of the Trade Union Congress, der Cooperative Union und der National Confederation of Employers' Organisations zu ernennen, während der Vorsitzende, das 18. Mitglied, keinem dieser Verbände angehören darf. Es kann nur auf Anruf von mindestens einer Partei eingreifen.

Dieses Gericht steht im englischen Schlichtungswesen fast einzig da, nämlich deshalb, weil Vertreter des Konsums, wie man es in England auszudrücken pflegt, in den Gerichtshof mit einbezogen sind, weil es sich um die Schaffung eines gesetzlichen Schiedsgerichts in einem gut organisierten Gewerbe handelt, und endlich weil dieses Schiedsgericht gegen den Willen der Arbeitgeber eingeführt worden ist. In bezug auf die Einbeziehung des Konsums und die gesetzliche Verankerung läßt sich eine Parallele bei den Eisenbahnen (Railways Act 1921) finden. Aber die Regelung bei den Eisenbahnen ist im Einvernehmen mit den Parteien getroffen worden und schließt sich enger an die Vorschläge der Whitley Commission an als hier.

Die Sonderstellung der Schlichtungsinstanz ergibt sich aus ihrer Entstehungsgeschichte. Einer der Hauptstreitpunkte im Kohlenstreik von 1926 betraf die Frage, ob die Tarifverträge bezirksweise oder einheitlich für das ganze Land („national") festgesetzt werden sollten. Die Grubenbesitzer forderten die bezirksweise, die Streikleitung die „nationale" Regelung des Arbeitsverhältnisses, und zwar u. a. weil in der „nationalen" Regelung der erste Schritt auf dem Wege zur Verstaatlichung der Gruben gesehen wurde. Die Niederlage der Kohlenarbeiter im Streik hat zu Wahlversprechen von seiten MacDonalds geführt, die die Beseitigung verschiedener, von den Bergarbeitern als Mißstände betrachteten Folgen des Streiks in Aussicht stellten. Die Einführung eines Landesschiedsgerichts für den Kohlenbergbau entspringt dieser Ideologie; die Arbeitgeber haben sich von jeher dagegengestemmt, und es ist gegen ihren Willen in das Gesetz aufgenommen worden. Ob es einen Erfolg darstellen wird, läßt sich im Augenblick

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

noch nicht übersehen. Der Umstand, daß die Mining Association of Great Britain es abgelehnt hat, für die Berufung von ihren sechs Mitgliedern Vorschläge zu machen, gibt keine günstige Prognose für die Tätigkeit des Gerichts. Da die Arbeitgeber niemals zu der Erfüllung seiner Sprüche gezwungen werden können, ist eine Sabotierung sehr einfach. Zudem ist es fraglich, ob die Arbeiter in den Bezirken selbst geneigt sein werden, das Gericht in Anspruch zu nehmen. Alte erfahrene Gewerkschaftssekretäre, die im Dienst ihrer Arbeit ergraut sind, wie Straker von der Northumberlander Gewerkschaft, lehnen jedenfalls auch ihrerseits jede Einmischung der Miners' Federation in die Bezirksverhältnisse aufs entschiedenste ab[13].

2. Joint Industrial Councils.[14] (Arbeitsgemeinschaften.)

In Überschneidung mit der „Freien Schlichtungseinrichtung" etwa 3000000 Personen.

a) Joint Industrial Councils (JJC's).

Eine besondere Abart der Organisationen im freien Schlichtungswesen sind die JJC's oder Whitley Councils (vielleicht am besten zu übersetzen mit „Arbeitsgemeinschaften"). Man lehnt in England in weiteren Kreisen, die der Idee der JJC's anhängen, eine Zurechnung derselben zu dem Schlichtungswesen auf das entschiedenste ab und bezeichnet sie als vollkommen verfehlt. In der Tat ist die Organisation der Idee nach viel umfassender als die des Schiedsgerichts: den JJC's liegt die Aufgabe ob, sämtliche Probleme der Industrie zu besprechen und — nach Möglichkeit — letzten Endes (wenigstens nach dem Wollen der ersten Gründer) die allmähliche, aber reibungslose Umbildung des modernen Hochkapitalismus zu neuen Formen der wirtschaftlichen Organisation zu ermöglichen. (Es mag gleich hier in Parantheſe erwähnt werden, daß in diesem Sinn die JJC's nur selten haben tätig werden können.) In diesen Rahmen gehört die Beilegung von Streitigkeiten nicht unbedingt hinein, und die

[13] Trotzdem sind neuerdings eine Reihe von Schiedssprüchen gefällt und befolgt worden.

[14] Vgl. insbesondere Charlotte Leubuscher, Sozialismus und Sozialisierung in England. Jena 1921. — Plaut, Entstehen, Wesen und Bedeutung des Whitleyismus. Jena 1922. — Derselbe, Die geistigen Grundlagen der englischen Sozialpolitik in der Kölner Sozialpolitischen Vierteljahrsschrift, H. 2, Jahrg. 1930. — Labour Ministry, Directory, a. a. O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ersten Förderer haben nur die Errichtung von Schiedsgerichten als eine der Aufgaben der JJC's, neben anderen, zugelassen, nicht aber für die JJC's selbst die Tätigkeit als Schlichtungsstellen gestatten wollen. Trotzdem sind die meisten JJC's fast ausschließlich selbst als Schlichtungsstellen tätig. Charakteristisch für diese Entwicklung ist, was das Arbeitsministerium in seinem Bericht für das Jahr 1928 bemerkt: „Mit Befriedigung kann festgestellt werden, daß die Tätigkeit der JJC's, soweit sie bestehen, in keiner Weise nachgelassen hat. Wie früher sind die Löhne und Arbeitsbedingungen bei den meisten Ausschüssen das Hauptgebiet der Tätigkeit gewesen (!). Aber darüber hinaus haben viele Ausschüsse auch andere wertvolle Arbeit geleistet[15]." Das Ministerium will vermutlich auf die Tätigkeit der JJC's im Baugewerbe, in der Druckerei, in der Töpferei, in der Getreidemüllerei und bei den Staats- und Gemeindebeamten u. a. hinweisen, die sich auf den verschiedensten Gebieten hervorragend betätigt haben.

Außer durch die meist — wie gesagt — nur dem Prinzip nach weitgehende Aufgabe unterscheidet sich die Organisation der JJC's von der des gewöhnlichen Schiedsgerichts durch den organischen Aufbau, der darauf abgestellt ist, Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig in möglichst enge Berührung zu bringen, sie „am runden Tisch" zu vereinigen. Aus diesem Grunde sehen die JJC's Arbeitsgemeinschaften in den einzelnen Betrieben (Works Committees) und in den einzelnen industriellen Bezirken (District Committees) und endlich eine Zusammenfassung der gesamten Industrie in der Landesarbeitsgemeinschaft (National Joint Industrial Council) vor, alle dem Prinzip nach mit regelmäßigen Zusammenkünften. (Übrigens findet sich auch sonst im freien Schlichtungswesen gelegentlich ein ähnlicher Aufbau.)

b) Interim Industrial Reconstruction Committees (JJRC's).

Anzahl der Personen schwer zu schätzen, aber mit in a) enthalten.

Logischerweise werden Körperschaften, die aus Wahlen der Verbände hervorgehen (wie bei den JJC's), nicht berechtigt sein und auch nicht die Macht haben, für ihr gesamtes Gewerbe zu sprechen, wo die Unternehmer eines Gewerbes nicht restlos den Unternehmerverbänden angehören. Bei ihnen stößt der Gedanke der JJC's auf

[15] S. 9 von Cdm 3333 (1929). Ähnlich im Bericht für das Jahr 1929 (Cdm 3579 von 1930).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schwierigkeiten. Ein Ausweg wurde in der Weise gefunden, daß in diesem Fall in die Ausschüsse durch die Regierung von Amts wegen Personen delegiert wurden, die die Belange sonst nicht vertretener Unternehmer zu wahren und Vergewaltigungen von Minderheiten zu inhibieren haben. Arbeitsgemeinschaften, die nach Art der JJC's organisiert sind und deren Aufgaben übernehmen, ohne daß sämtliche Unternehmer des Gewerbes vertreten sind, erhalten daher solche Regierungsvertreter. Diese Ausschüsse heißen: Interim Industrial Reconstruction Committees (JJRC's). Schon der Name deutet an, daß ihre allmähliche Umwandlung in richtige JJC's als Ziel vorgesehen ist, und sie ist tatsächlich schon oft vorgekommen, ebenso wie die Umwandlung in Trade Boards, wo sich die Zahl der organisierten Teilnehmer des Gewerbes als zu gering für einen JJC erwiesen hat.

c) Eisenbahnen.

Erfaßt etwa 500000 Personen [mit in a) enthalten].

Um einen weiteren Spezialfall eines JJC handelt es sich bei den Eisenbahnen.

Nach den vorausgegangenen Streiks der Eisenbahner war die Gefahr einer Unterbrechung dieses lebensnotwendigen Betriebes allen Kreisen der Regierung und der Bevölkerung deutlich vor Augen geführt. Gleichzeitig war aber auch die Neuordnung des ganzen Eisenbahnwesens nach dem Kriege und die Rücküberführung der Bahnen in den Privatbetrieb und (nach dem Zustand der „Kontrolle") in Friedensverhältnisse erforderlich. Dies machte an sich eine gesetzliche Regelung notwendig. So wurde in das Eisenbahngesetz (Railways Act 1921) zugleich das Organ für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und den weiteren Ausbau des Arbeitsverhältnisses mit eingebaut. Vielen Kreisen war damals ein Verbot der Streiks und der Aussperrung bei den Bahnen fraglos erwünscht. Ein solches wäre aber im Widerspruch mit allen englischen Traditionen gewesen. Inzwischen war ein Joint Industrial Council für die Eisenbahnen gegründet worden, und auf Grund von Verhandlungen mit den beteiligten Kreisen fand man als Ausweg die Verankerung dieser Organisation im Gesetz. Danach bestehen zwei Schlichtungsstellen: als Vermittlungsstelle der Central Wages Board, der paritätisch aus den Kreisen des Gewerbes besetzt ist und als JJC bezeichnet werden kann oder sogar muß, allerdings als ein ganz zur Schlichtungsstelle degenerierter. Er ist von einem Unterbau nach Art eines JJC unter-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mauert. Kann diese Schlichtungsinstanz eine Einigung nicht herbeiführen, so ist das Schiedsgericht anzurufen, das den Namen führt: National Wages Board. Entsprechend den Vorschlägen der Whitley Commission ist also Vermittlung und Schiedsspruch verschiedenen Organen anvertraut. Während sonst aber diese Spruchstellen aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen mit einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet zu werden pflegen, sind hier noch außer je 6 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen 4 Vertreter des Konsums (die durch Kammern usw. zu ernennen sind) vorgesehen, daneben der unabhängige, von der Regierung (also nicht durch die Parteien, wie sonst vielfach üblich) ernannte Vorsitzende. Dies hängt offenbar so zusammen: Gleich nach Gründung der ersten JJC's erkannte man die Gefahr, die darin besteht, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nunmehr im Besitz eines Monopols sind, Arbeitskämpfe zu Lasten des Konsums beilegen können. Ereignisse, z. B. in der Brotbäckerei und im Straßenbahnbetrieb, ließen diese Gefahr durchaus bedrohlich erscheinen. Bei der gesetzlichen Festlegung der Organisation mußten also hiergegen Vorkehrungen getroffen werden. So gelangte man zu dieser Eigentümlichkeit, die im Kohlengesetz (s. o.) nachgebildet worden ist. Dagegen ist es keine Eigentümlichkeit, sondern nur eine gesetzliche Festlegung einer vielfach vorkommenden Vereinbarung, wenn die Arbeitseinstellung so lange verboten ist, bis die letzte schiedsgerichtliche Instanz gehört worden ist.

Das National Wages Board erfreut sich hohen Ansehens, schon die Person seines Vorsitzenden verleiht ihm Autorität: Lord Amulree, der jahrelang Vorsitzender des Industrial Court war, ist mit diesem Amt betraut worden.

Die Institution des NWB hat sich in über 100 zum Teil sehr schwierigen Streitfällen gut bewährt, von denen ein nicht unerheblicher Teil Interessenstreitigkeiten waren[16].

---

[16] In diesem Zusammenhang pflegt das Tribunal für die Straßenbahnen (Tribunal for the Tramway Industry) genannt zu werden, und zwar weil es der Organisation der Eisenbahnen nachgebildet sei (1924) (z. B. Amulree a. a. O.). Die Eigentümlichkeiten, die sich bei ihm finden, hat man hier aber nicht nachgeahmt. Die Organisation ist nicht gesetzlich verankert, aus dem Konsum sind keine Vertreter in das Tribunal delegiert. Vielmehr handelt es sich hier um einen JJC mit einem Schiedsgericht, wie er auch sonst durchaus oft vorkommt. Gewisse Unterschiede geringfügiger Art er-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tätigkeit und Beurteilung der JJC's und ihrer besonderen Formen.

Die JJC's und die JJRC's sind in der englischen Sozialpolitik nach Abschluß des Krieges eingebürgert worden. Offizielle Anerkennung haben sie durch das englische Kabinett 1918 im Anschluß an den sogenannten Whitley Report[17] gefunden, der auf praktischen Versuchen und Berichten fußte. Diese Versuche und Berichte gehen, wie sich jetzt hat feststellen lassen, fast ausschließlich auf puritanische und quäkerische Ideengänge zurück[18]. In den Jahren 1919/20 wurde eine große Zahl von JJC's gegründet, und auch in den folgenden Jahren kamen noch vereinzelte Gründungen vor. Damals wurden im ganzen 69 JJC's und 33 Interim Industrial Reconstruction Committees ins Leben gerufen, im ganzen also 102[19]. Doch bald trat mit der wirtschaftlichen Depression eine Reaktion ein. Ein Teil der gegründeten JJC's löste sich auf, wieder andere setzten ihre Tätigkeit aus („are in suspense"), im ganzen hörten 22 auf zu bestehen. Auch von den Interim Industrial Reconstruction Committees gingen einige wieder ein, andere verwandelten sich in JJC's, und wieder andere in Trade Boards, so daß heute noch zirka 55 JJC's und Interim Industrial Reconstruction Committees bestehen. In dieser Zahl sind jedoch natürlich auch diejenigen enthalten, die zu einfachen Schlichtungsstellen degeneriert sind. Interessant ist und für die Lebenskraft der Idee spricht, daß im Jahre 1929 ein neuer JJC für Hilfsmaterialien der Druckerei (Printing Ink and Roller Trades) gegründet worden ist. 1929 haben an 139 Sitzungen von JJC's Regierungsbeamte als „Verbindungsoffiziere" teilgenommen[20].

Man nimmt an, daß im ganzen das Arbeitsverhältnis von über 3 Millionen Arbeitern und Angestellten durch die JJC's beeinflußt

---

geben sich schon aus der Zeit der Gründung im Jahre 1924, während die meisten JJC's ja in der Krise der Nachkriegszeit gegründet sind. Diese Unterschiede rechtfertigen aber nicht die Sonderstellung dieses „Tribunals".

[17] Cmd 9081 von 1918.

[18] Vgl. meine Darstellung in der Kölner Sozialpol. Vierteljahrsschrift a. a. O.

[19] Fred H. Hand in "Towards Industrial Peace" being the Report of the Proceedings of a conference organised by the League of Nations and held at the London School of Economics ... London, King & Sons. 1927. S. 142.

[20] Bericht des Arbeitsministeriums für 1929. Cmd 3579 (von 1930).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wird. Hier können nur Schätzungen gemacht werden, da selbst in den Gewerben, die JJC's besitzen, nicht notwendigerweise alle Firmen diesen JJC's angeschlossen zu sein brauchen, wenigstens jetzt noch nicht.

Gefahren drohen der Organisation im wesentlichen von zwei Seiten, einerseits von der Degeneration zum Schlichtungsausschuß und andererseits von dem Fehlen von Zwangsmitteln. Diese Gefahren haben sich nicht sofort offenbart, sondern erst im Laufe der Entwicklung, insbesondere in den Jahren 1923 und 1924.

Was zunächst die Degeneration zu Schlichtungsausschüssen betrifft, so unterliegt es keinem Zweifel, daß sie den Zusammenbruch der Hoffnungen bedeutet, die Personen wie Malcolm Sparkes, Stilton u. a. auf die JJC's gesetzt hatten. Vom Standpunkt des kühl abwägenden Sozialpolitikers, der sich die Frage vorlegt: „JJC's oder keine JJC's?" bedeuten sie trotzdem einen Fortschritt im englischen Arbeitsverhältnis, denn es wurde gezeigt, daß das Fehlen der Arbeitsgerichte eine böse Lücke in demselben darstellt, und daß es zudem an einem organisch aufgebauten Schlichtungswesen fehlt.

Die Gefahr aus dem Fehlen von Zwangsmitteln ist größer. Sie wird vor allem auch von den JJC's empfunden, die neben der Schlichtung weitere soziale, produktionstechnische und marktpolitische Aufgaben in die Hand nehmen: in Form z. B. von Erwerbslosenfürsorge, Rationalisierung oder Produktionsbeschränkung. Die ersten Organisatoren der JJC's hatten angenommen, daß die Autorität der Arbeitgeberverbände genügen würde, um ihre Mitglieder zur Durchführung der Beschlüsse der JJC's zu zwingen. Ganz abgesehen davon, daß es unsicher ist, ob diese Autorität immer so groß ist, gehören nicht immer alle Unternehmer den Vereinen an, ja, es ist vorgekommen, daß in einem Gewerbe, in dem der JJC für die Sanierung des Gewerbes unter Aufwand hoher Summen energische Maßregeln ergriffen hatte, angesichts der neu geschaffenen wirtschaftlichen Aussichten neue Firmen ins Leben traten, die als Außenseiter sich nicht um die Beschlüsse der JJC's zu kümmern brauchten und sich auch nicht an ihren Lasten beteiligten.

Ereignisse dieser und ähnlicher Art haben bewirkt, daß in einigen Kreisen der JJC's schon seit langem der Wunsch nach gesetzlichen Vollmachten ausgesprochen wurde. Der Gedanke ist in den JJC's selbst lange lebhaft umstritten gewesen. Die Erteilung von gesetzlichen Vollmachten steht vor allen Dingen im Widerspruch zu der allgemeinen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

liberalen Weltanschauung, insbesondere aber auch zu der der Gründer der JJC's. Man befürchtet weiter, daß die Verleihung von gesetzlichen Vollmachten zur Vergewaltigung von Minoritäten führen könnte, zum Austritt dieser Minoritäten aus den JJC's und damit zum Zusammenbruch des Systems. Man hat jahrelang über diese Frage verhandelt, zunächst im eigenen Kreise, bis hier eine Einigung über den einzuschlagenden Weg zustande gekommen war. Dann wurden die Verhandlungen durch den Verband der JJC's und JJRC's[21] mit dem Trade Union Congress fortgesetzt, um einen Gesetzentwurf auszuarbeiten und ihn gemeinschaftlich ins Parlament zu bringen. Inzwischen hat Mander — der schon anläßlich der Works Councils Bill erwähnt wurde —, wie es scheint, einen Seitensprung gemacht und ohne Wissen bestimmter beteiligter Kreise am 24. Juni 1930 einen eigenen Gesetzentwurf ins Parlament eingebracht, der auch in erster Lesung Billigung fand[22]. Die Gesetzesvorlage sieht vor, daß der Arbeitsminister durch Verordnung den Beschlüssen der JJC's Verbindlichkeit gewähren kann, wenn beide Parteien es wünschen. Durch Beschlüsse des Ober- oder Unterhauses kann jeweils eine solche Verordnung wieder aufgehoben werden. — Die Handlungsweise von Mander hat zu gewissen Schwierigkeiten geführt. Sie sind aber behoben, und sein Gesetzesvorschlag wird wohl keine zweite Lesung erleben, sondern zurückgezogen und durch eine andere Gesetzesvorlage ersetzt werden, über die sich der Verband der JJC's und der Trade Union Congress inzwischen geeinigt haben. Der Inhalt dürfte dem des Manderschen entsprechen. Er ist indessen bislang weder veröffentlicht worden, noch mir privat zu Gesicht gekommen. Die Aussichten für das Zustandekommen des Gesetzes dürften bei der gegenwärtigen Zusammensetzung des Parlamentes günstig sein. Da die betroffenen Kreise und die Gewerkschaften dafür sind und auch die liberale Partei sich stets für den Gedanken der JJC's einsetzt (die

[21] Die JJC's und Interim Industrial Reconstruction Committees sind in einem Verband vereinigt, der den Namen trägt: Association of Joint Industrial Councils and Interim Reconstruction Committees (Adr.: Nr. 6 Globe Street, Stoke o/Trent). Dieser Verband dient allerdings nicht der Schlichtung oder gar gemeinsamer Arbeit auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses, sondern der Entwicklung der inneren Organisation und der Vertretung der Ausschüsse gegenüber der Regierung und anderen Organen.

[22] Die Darstellung weicht bewußt von der in der „Times" vom 25. Juni 1930 ab, die nicht ganz richtig, ja sogar stellenweise irreführend ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

günstige Stimmung konnte ja auch bei dem Manderschen Versuch erkannt werden), ist nicht einzusehen, was dies Gesetz aufhalten sollte, wenn nicht das Parlament aufgelöst wird, bevor es durchgeht. Möglich ist dies immerhin.[23] —

Eine andere Frage ist die nach der Wirkung des Gesetzes, die indessen natürlich noch nicht behandelt werden kann.

Betrachtet man die geschichtliche Entwicklung des englischen Schlichtungswesens seit dem Abschluß des Krieges, so ist es gar keine Frage, daß die JJC's darin eine sehr bedeutende Rolle spielen. Der Schaffung dieser JJC's ist es zum erheblichen Teil zu danken, daß die Arbeitsunruhe, die zu Ende des Krieges und nach seinem Abschluß in England herrschte, ohne schwere Erschütterungen des englischen Wirtschaftslebens überwunden werden konnte, denn die alten Formen der Schlichtung hatten damals versagt. Es war notwendig, etwas Neues zu versuchen. Daß die geistigen Grundlagen dieses „Neuen" schon 200 Jahre und mehr alt sind, ändert nichts an der Tatsache, daß ihre Anwendung auf das Arbeitsverhältnis neu erschien und in diesem Sinn wohl auch neu war, zu neu freilich, um in vollem Umfang verwirklicht zu werden. Das oben gefällte Urteil über die JJC's, daß man nicht mehr ohne sie auskommen möge, gilt aber auch heute noch wie früher. Man kann mit Fred H. Hand, dem Honorary Secretary des Verbandes der JJC's und JJRC's, den Bericht des Arbeitsministers und den des Committee on Industry and Trade zitieren: „Die JJC's haben sich einen Platz im Aufbau der englischen Industrie geschaffen. Sie enthalten Möglichkeiten von höchster Bedeutung für die künftige Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie haben sich als wertvolles Hilfsmittel für die Aufrechterhaltung guter Beziehungen im Arbeitsverhältnis, ebenso wie für die Fortführung eines ununterbrochenen Arbeitsprozesses erwiesen und dienen somit auch der Erhöhung der allgemeinen Wohlfahrt[24]."

---

[23] Die „Times" vom 3. Dezember 1930 (Nr. 45686) melden, daß Mr. Mander einen Gesetzesvorschlag eingebracht hat: to encourage the formation of industrial councils and to legalize voluntary agreements when so desired. — Vermutlich handelt es sich um den neuen, nunmehr ausgereiften Gesetzesvorschlag.

[24] Towards Industrial Peace, a. a. O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Exkurs.

Allianzen und Mond-Turner-Conference.

Da der Gedankeninhalt des „Whitleyismus" allgemeine Anerkennung fand — Amulree[25] nennt die Berichte der Whitley Commission „epochemachend" —, gab es eine Reihe von wirtschaftlichen Gebilden, die die Ideen der Whitley-Berichte sich zu eigen machten, ohne eigentlich als JJC's oder ihre Abarten gelten zu können, geschweige denn, daß man sie als Schlichtungsinstanzen ansprechen dürfte. Es würde zu weit führen, alle diese verschiedenen Konferenzen, Verbände, Organisationen aufzuführen, aber die Allianzen und die Mond Turner Conference sollen doch kurz erläutert werden, weil sie fast stets in diesem Zusammenhang berührt werden, so z. B. auch in „Towards Industrial Peace".

Allianzen.

Die eigentlichen Allianzen, wie sie Liefmann[26] schildert, sind im Laufe der Jahre ausgestorben. Doch es gibt jetzt noch einen kleinen eigentümlichen Verband im Druckereigewerbe, das ja auch für die Liefmannschen Allianzen den besten Boden zeigte, der sich teils als Allianz, teils als JJC bezeichnet[27]. Offiziell heißt sie: Printing Trade Alliance; sie ist kein Whitley Council, wie ihr Sekretär J. Allen auf der Konferenz der League of Nations Union betonte. Es handelt sich vielmehr um einen Zusammenschluß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer einheitlichen Organisation, die formell als Gewerkschaft eingetragen ist, und die bei uns wohl als Produktivgenossenschaft[28] angesprochen werden würde. Dem Wesen nach kommt sie einem JJC nur insofern nahe, als sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft vereinigt, unterscheidet sich aber auch sehr wesentlich von ihm eben dadurch, daß es sich nicht um die Organisation eines Gewerbes, sondern bewußt nur um die eines Teiles desselben handelt.

---

[25] a. a. O.

[26] Vgl. Robert Liefmann, Die Allianzen. Jena 1900.

[27] Towards Industrial Peace. S. 208.

[28] Sie hat auch viel Ähnlichkeit mit der Tarifgemeinschaft des Buchdruckergewerbes, wie sie bei uns früher bestanden hat; es muß aber betont werden, daß es sich eben nur um eine Gruppe in dem Gewerbe, nicht um das ganze Gewerbe handelt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Hauptverpflichtung der Arbeitgeber besteht darin, die Löhne zu zahlen, die von der Regierung für Regierungsaufträge vorgeschrieben werden, die der Arbeitnehmer, nicht zu streiken, und der beiden Parteien, Streitigkeiten durch Schiedsgerichtsverfahren erledigen zu lassen.

Mond-Turner-Konferenz.

Handelt es sich bei der Printing Trade Alliance um einen — man möchte beinahe sagen — tastenden Versuch und jedenfalls nur in kleinsten Anfängen, so ist die Mond Turner Conference gerade im Gegenteil ein Beginnen mit weitreichendsten Zielen. Sie ist aber keinesfalls als eine Zusammenfassung der JJC's und JJRC's zu betrachten. Ihre Bedeutung dürfte mehr auf psychologischem als auf organisatorischem Gebiet gelegen haben, und sie ist eher als Symptom denn als Ereignis zu bewerten, und zwar als Symptom für das Ansehen, das die JJC's und der Gedanke der Arbeitsgemeinschaft besitzen, der den JJC's zugrunde liegt, und der seinerseits wieder gerade durch diese Anerkennung weiter getragen worden ist, denn an dieser Konferenz nahmen Personen von höchster Stellung aus der Industrie und aus der Gewerkschaftsbewegung teil. Sie wollten in regelmäßigen Besprechungen am „runden Tisch" die Probleme des Arbeitsverhältnisses und der englischen Wirtschaft behandeln und einer Lösung entgegenführen. — Die Konferenz ist, scheint es, selig entschlafen nach Veröffentlichung ihres ersten Zwischenberichts[29]. Ob die Ziele, die Sir Alfred Mond hatte, als er die Konferenz anregte, erreicht waren, als er Lord Melchet wurde? In England wurde es mir entschieden bestritten; es kann ja auch sein, daß die Tätigkeit als konservativer Lord ihn von den Aufgaben fernhält, die der liberale Sir Alfred sich gestellt hatte.

[29] Inzwischen ist der Schlußbericht erschienen, der eine kurze Geschichte der Konferenz enthält und ihre Auflösung bestätigt (Januar 1931). Er verweist darauf, daß die Arbeiten der Konferenz durch die Konferenzen zwischen der National Federation of Employers Organisations, der Federation of British Industries und des Trade Union Congress übernommen seien. Von dieser Konferenz liegen Veröffentlichungen noch nicht vor; die Beratungen sind noch in der Vorbereitung; ein Urteil über die Tätigkeit abzugeben, ist daher verfrüht. — Vgl. auch Protokoll des Nottinghamer Trade Union Congress (1930), Sect. 3. S. 160.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

b) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat berührt.

Bei den bisher behandelten Einrichtungen handelt es sich um Schlichtungsstellen, bei denen ein Eingriff in die Vertragsfreiheit nicht besteht. Mit Ausnahme der Interim Industrial Reconstruction Committees waren es gut organisierte Gewerbe. Diese Institution ist im Rahmen der JJC's als Übergangsform zu betrachten und hat sich nur als solche bewährt. Es ist daher berechtigt, zu sagen, daß die Vertragsfreiheit bei den gut organisierten Gewerben gewährleistet ist. Eine Ausnahme bildet die Miners' Minimum Wages Act 1912 mit ihren Miners' Joint District Boards (paritätische Lohnämter eines Bezirks), soweit gut organisierte Gewerbe in Frage kommen. Für die schlecht organisierten Gewerbe stellen die mit gesetzlichen Vollmachten zu bindenden Regelungen versehenen Trade Boards die typische Form dar. Sie sind für Gewerbe errichtet, bei denen naturgemäß ein Wille zum Abschluß eines Tarifvertrages nicht zur Geltung gebracht werden kann.

3. Miners' Joint District Boards[30].

Man versteht unter den Miners' Joint District Boards Stellen, die für bestimmte Kategorien von Arbeit Minimallöhne festsetzen, und zwar handelt es sich um die Tätigkeit der Arbeiter, die im Kohlenbergbau vor besonders ungünstigem Ort im Akkord arbeiten. An sich liegt es nahe, den Ausgleich der Orte im Bergbau durch Auslosen oder einen Turnus oder durch tarifmäßige Fixierung eines Minimallohnes zu bestimmen. Dieser Weg, der dem englischen Individualismus entspricht, wurde auch beschritten; aber gewisse Umstände gestatteten nicht, die Tarifvertragsreformen sofort durchzuführen. Um dies zu erläutern, muß etwas weiter ausgeholt werden.

Der Kohlenbergbau ist eines der Gewerbe, das dem sozialistischen Labourismus von jeher in England am zugänglichsten gewesen ist. Die Bedeutung A. J. Cooks wird in diesem Zusammenhang besonders auch von Spethmann[31] unterstrichen. Wenngleich die Führer wesentlich weiter links stehen als die Mehrzahl der Arbeiter, so ist doch keine Frage, daß auch die Arbeiterschaft oft teilweise stark unter sozialistischem Einfluß steht. Dies um so mehr, als durch Arbeiter-Colleges (das sind Volkshochschulen), wissenschaftliche Arbeitsgemeinschaften usw.

[30] Amulree a. a. O. — Leubuscher a. a. O.

[31] Der englische Bergarbeiterstreik und das britische Kohlenproblem. Jena 1926.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gerade in den Kreisen der Bergarbeiter wissenschaftlicher Sozialismus verbreitet wird. So lassen sich im Kohlenbergbau mehr als auf anderen Gebieten Versuche nachweisen, durch staatlich-autoritative Maßregeln der Probleme des Gewerbes Herr zu werden.

Eins dieser Probleme war, wie gesagt, das der Lohnbemessung der Akkordarbeiter an schlechten Orten. Es wurde im Anfang des an sich unruhigen Jahres 1912 akut. Im Januar 1912 stimmten die Bergarbeiter ab, ob um die Erzwingung gesetzlicher Abhilfemaßregeln gestreikt werden sollte. Der Streik brach nach vergeblichen Verhandlungen mit den beteiligten Kreisen tatsächlich im März aus. Die Regierung wurde durch diesen Streik zu dem gezwungen, was sie nicht im Wege der Verhandlung hatte konzedieren wollen: am 19. März 1912 brachte sie einen Gesetzentwurf über den Minimallohn im Bergbau ein. „It is with reluctance that I rise", waren die Worte, mit denen Asquith als Premierminister die Begründung für das Gesetz einleitete, und er konnte es nur damit rechtfertigen, daß die Regierung sich in einer Notlage befände, daß das Gesetz nur vorübergehend in Geltung bleiben solle (es war auf drei Jahre vorgesehen), und daß seine wirtschaftliche Tragweite gering sein würde — keine sehr erhebenden, wenngleich zwingenden Gründe für die Durchführung des Gesetzes. Es wirkt wie eine Ironie des Schicksals, daß es gerade eine liberale Regierung war, die in diese Notlage geraten ist. — Schon am 29. März erhielt die Vorlage Gesetzeskraft. (Coal Mines [Minimum Wages] Act.)

Das Gesetz sieht die Errichtung von 22 Lohnämtern vor, entsprechend den englischen Bergbaubezirken. Die Lohnämter bestehen aus einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter und aus einem unparteiischen Vorsitzenden. Können sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter über die Wahl des Vorsitzenden nicht einigen, so wird er von Amts wegen gestellt. Die Lohnämter setzen für die Akkordarbeiter unter Tag Minimallöhne fest, die nicht durch Vertrag abgeändert werden können, sondern unter allen Umständen klagbar sind. Eine Befolgung der Bestimmungen dieser Ämter kann aber im Gegensatz zu Verstößen gegen Trade Board-Verordnungen, die weiter unten zu erläutern sind, nicht durch Strafen erzwungen werden. Das Gesetz, das, wie gesagt, auf drei Jahre vorgesehen war, ist regelmäßig verlängert worden. Als ich mich aber bei meinem letzten Aufenthalt in England nach den Wirkungen dieses Gesetzes erkundigte, fand ich, daß auch Personen, die im Bergbau tätig sind und an sich die Materie kennen mußten,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mir keine Auskunft geben konnten. Manche waren sich sogar nicht sicher, ob es überhaupt noch in Kraft sei. Diese eigentümliche Tatsache findet darin ihren Grund, daß seit Jahren die Lohnfestsetzungen in den Tarifverträgen günstiger sind als die der Lohnämter.

Wenn man bedenkt, daß 1914 der Krieg ausbrach mit den dem Krieg eigentümlichen Lohnregulierungen, daß der Abbau der Lohnbestimmungen nach dem Kriege eine Reihe von Jahren gedauert hat, und daß später die Löhne auf einem Niveau geblieben sind, das erheblich über den von den Lohnämtern fixierten Löhnen lag, so wird man sich über die Entwicklung nicht wundern und vielmehr die Frage aufwerfen müssen, ob das Gesetz überhaupt nötig gewesen ist.

Man wird auf den ersten Blick geneigt sein, diese Frage zu verneinen, da ja die Entwicklung der individualistischen Anschauung über die Lohnfixierung recht gegeben hat. Man darf aber folgendes nicht übersehen: daß der Zustand, wie er heute besteht, nicht der von 1912 ist, daß 1912 fraglos ein gewisser Notstand in einzelnen Bezirken herrschte, und daß das Gesetz diesen Notstand schnell und, wie allgemein zugegeben wird, reibungslos beseitigt hat. Daß das Gesetz heute durch die natürliche Entwicklung überwunden ist, beweist nichts gegen das Gesetz als solches.

4. Trade Boards[32].

Erfaßt 1¼ Millionen Arbeiter.

Unter Trade Boards[33] versteht man Behörden, die die Aufgabe haben, in bestimmten gewerkschaftlich schlecht[34] organisierten Gewerben

[32] Statt aller: Dorothy Sells, The British Trade Board System. London 1923. — Towards Industrial Peace, a. a. O. — Tawney, Establishment of Minimum Rates in the Chain making Industry under the Trade Boards Act. London 1914. — Derselbe, Establishment of Minimum Rates in the Tailoring Industry under the Trade Boards Acts. London 1915.

[33] Die Übersetzung des Wortes Trade Board ist im Deutschen nicht einheitlich. Nostitz a. a. O. übersetzt Gewerbestellen, Hamburger (Soziale Praxis 1927, S. 1202) Lohnfestsetzungsämter, gebraucht aber meistens den englischen Ausdruck, Rosenberg (RABl. 1928, T. II, S. 332ff.) verwendet nur den englischen Ausdruck. Ich selbst habe früher (Wirtschaftsdienst vom 19. Oktober 1921) den Ausdruck Arbeitskammern benutzt. Gelegentlich findet sich auch der Ausdruck Fachausschuß. Am allgemeinsten hat sich aber die Verwendung des englischen Ausdrucks eingebürgert, und er soll deswegen auch in diesem Aufsatz, in dem auch sonst die englischen Ausdrücke benutzt werden, beibehalten werden.

[34] Das Wort „schlecht organisiert" wird in der Praxis bei den Trade Boards so ausgelegt, daß nicht mehr als 20% der beschäftigten Arbeiter

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mindestlöhne autoritativ festzusetzen. Außerdem haben die Trade Boards gewisse Funktionen eines Arbeitsgerichts für die Gewerbe, in denen sie zuständig sind. Sie veranstalten Nachforschungen, ob ihre Bestimmungen erfüllt sind, und verhängen, falls das nicht geschehen ist, Ordnungsstrafen. Sie sind also Instanzen, die sowohl Rechts- wie Interessenstreitigkeiten zu schlichten haben und dabei die Funktionen der Rechtsetzung, Rechtsprechung und die Exekutive in sich vereinigen, wie das ja auch die Fachausschüsse für die Heimindustrie in Deutschland tun, die den Trade Boards nachgebildet sind.

Schon wegen dieser weiten Funktion wird man die Frage aufwerfen müssen, ob es sich bei den Trade Boards eigentlich um Schlichtungsstellen handelt; noch mehr, wenn man bedenkt, daß sie ja gar nicht die Aufgabe haben, Streiks beizulegen. Denn es ist ja typisch für sie, daß sie dort errichtet werden, wo im normalen Lauf der Dinge mit Streiks nicht gerechnet werden kann. Trotzdem kann meiner Auffassung nach kein Zweifel daran bestehen, daß sie bei Behandlung englischer Verhältnisse dem Schlichtungswesen eingegliedert werden müssen. Zunächst findet die Lohnfestsetzung, wie überhaupt die Festsetzung der Arbeitsbedingungen, praktisch kaum im Wege obrigkeitlicher Festsetzungen, sondern wie im Schlichtungswesen auf Grund von Verhandlungen statt. Sodann üben die Trade Boards die Funktionen der Arbeitsgerichte aus, die ja überhaupt in England dem Schlichtungswesen eingegliedert sind. Endlich ist auch formal ihre Zusammensetzung der von Schlichtungsstellen nachgebildet.

Über die Schwierigkeiten, die sich der Gründung der ersten Trade Boards entgegensetzten, ist an anderer Stelle ausführlich berichtet worden[35]. In diesem Zusammenhang kann ich mich schon aus diesem Grunde mit ein paar Andeutungen begnügen.

Zur Charakterisierung des Notstandes vor der Einführung der Trade Boards möge die in England viel zitierte Äußerung eines Zeugen des Select Committee of the House of Lords 1890 genügen: Beim Fehlen von gewerkschaftlichen Organisationen und angesichts der ungehemmten Konkurrenz der Mäuler, gäbe es kaum ein Mittel, das die Löhne

Gewerkschaften angehören dürfen (Towards Industrial Peace, a. a. O., S. 30).

[35] Plaut, Kölner Sozialpolit. Vierteljahrsschrift a. a. O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hindere auf ein Niveau zu fallen, bei dem es angenehmer sei, ohne Arbeit zu verhungern[36].

Der Sinn dieser Äußerung wird trefflich illustriert in dem Katalog der Sweated Industries Exhibition von 1906 sowie in den Arbeiten von Tawney[37]. Nachdem das Beispiel von Australien die Möglichkeit der Fixierung von Mindestlöhnen gezeigt hatte, wurde insbesondere von quäkerischer und kirchlicher Seite eine gewaltige Agitation für die Errichtung der Trade Boards ins Leben gerufen, und es gelang im Jahre 1909, die Trade Boards Act durchs Parlament zu bringen. Das Gesetz sieht vor, daß in Gewerben, in denen die Löhne ungewöhnlich („abnormal") niedrig sind, Trade Boards errichtet werden sollen. Die Trade Boards bestehen aus Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und von vom Handelsamt[38] ernannten („appointed") überparteilichen Mitgliedern. Die Ernennung der überparteilichen Mitglieder ist verhältnismäßig einfach. In pensionierten Beamten, Angehörigen der freien Berufe usw. stehen genügend Personen zur Verfügung. Die Praxis hat ergeben, daß drei genügen. Nach dem Gesetz kann die Auswahl der Vertreter der Parteien durch die Parteien selbst erfolgen, jedoch findet heute stets, und früher auch in der Regel, die Ernennung von Amts wegen statt. Allerdings setzt sich das Ministerium zuvor mit allen in Frage kommenden Interessenten in Verbindung. Da ja die Arbeiter nicht oder nur mangelhaft gewerkschaftlich organisiert sind, gibt es für sie oft überhaupt keine oder nur eine einseitige Interessenvertretung, und ähnlich ist es bei den Arbeitgebern. Es handelt sich bei ihnen vielfach um unständige Kleinbetriebe, deren Inhaber ihrem Standard nach vielleicht gar nicht über das Niveau der Arbeiter hinausgehen, Kleingewerbetreibende, Zwischenmeister usw. Das Ministerium kann sich daher nicht ausschließlich auf die „Parteien" stützen. Vielmehr muß es vor der Errichtung eines Trade Board oder vor seiner Rekonstruktion (d. h. Besetzung mit neuen Mitgliedern) eine Untersuchung über das Gewerbe vornehmen und stellt dabei an Hand der Ergebnisse einen Plan für die Verteilung der Mitglieder nach Interessengruppen auf. Dann werden die einzelnen Organe und Parteien befragt, wen sie

[36] Vgl. z. B. auch Askwith, Industrial Problems and Disputes. London 1920. S. 238.

[37] a. a. O.

[38] Seit 1917 vom Arbeitsministerium.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu ihrer Vertretung vorschlagen wollen. Wenn diese Methode keinen Erfolg zeitigt, beschickt das Ministerium die Gegend durch Beamte, um durch Nachforschung und Untersuchungen die geeigneten Persönlichkeiten herauszufinden.

Die Geschäftsordnungen sehen für die Trade Boards die parlamentarische Methode vor, d. h. eine Überstimmung von Minoritäten ist möglich. In der Regel wird aber versucht eine Einigung zu erzielen; die Unparteiischen haben dabei die Aufgabe, eine Vergewaltigung von etwaigen Minoritäten tunlichst zu inhibieren. Ist ein Beschluß gefaßt, so wird er vervielfältigt und an sämtliche Unternehmer des Gewerbes verschickt, wozu Listen der Gewerbetreibenden zur Verfügung stehen[39], auch an den Arbeitsminister. Alle etwaigen Anfragen und Beschwerden werden dann den Mitgliedern des Trade Boards zur Kenntnis gebracht. Nach Ablauf von zwei Monaten nach dem ersten Versand der Vorschläge findet eine weitere Sitzung des Trade Boards statt, in der über die Beschwerden usw. Beschluß gefaßt wird. Hierauf wird der endgültige Vorschlag dem Minister vorgelegt, der sich nunmehr schlüssig werden muß, ob er ihn verbindlich machen will oder nicht. Das Ministerium hat das Recht, die Verbindlichkeit in jedem Falle zu verweigern, tut dies aber tatsächlich nicht, wenn über die Beschlüsse Einstimmigkeit im Trade Board besteht. Es macht von dem Recht der Verweigerung, bzw. der Rückverweisung an das Trade Board zur weiteren Prüfung nur dann Gebrauch, wenn eine Vergewaltigung einer Minorität vorliegt oder vorzuliegen scheint, Unregelmäßigkeiten beim Zustandekommen des Beschlusses nachweisbar sind oder dergleichen. Das Ministerium hat seinen Beschluß innerhalb eines Monats zu fällen. Da die Fristen allein zusammen drei Monate betragen, kann man annehmen, daß das Zustandekommen eines Trade-Board-Beschlusses von der ersten Anregung bis zur Verbindlichkeit vier Monate und mehr dauert. Sobald der Beschluß verbindlich ist, wird er an die Unternehmer gesandt, die ihn anschlagen müssen.

Die Trade Boards haben zwar laut Gesetz nur das Recht der Lohnfestsetzung; dieser Begriff wird aber im weitesten Sinne verstanden. Daraus ergibt sich ohne weiteres, daß sie fast das gesamte Arbeitsverhältnis regulieren, insbesondere die Arbeitszeit. Denn wenn sie

[39] Über die Ungenauigkeit dieser Listen siehe unten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Zeitlohn und den Überstundenlohn vorschreiben, schreiben sie in Wirklichkeit auch den Normalarbeitstag vor[40].

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber Lohnbücher zu führen, und es ist somit verhältnismäßig leicht, die Erfüllung der Trade-Board-Bestimmungen nachzuprüfen. Im Falle der Übertretung entsteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf Nachzahlung des Lohnes. Das Trade Board ist darüber hinaus berechtigt, Geldstrafen zu verhängen.

Für die Erledigung von Beschwerden und für die Kontrolle der Unternehmungen, die auch ohne Vorliegen besonderer Beschwerden erfolgen kann, sind Gewerbeaufsichtsbeamten (inspectors) angestellt. Ihre Zahl — sie beträgt jetzt einschließlich des Chief Inspector (Hauptaufsichtsbeamter) 67 — ist allmählich erhöht worden; und entsprechend ist die Kontrolle, die 1924 noch sehr im argen lag, immer besser geworden[41].

Das Gesetz von 1909 sah die Errichtung von Trade Boards in vier namentlich aufgezählten Gewerben vor und gestattete die Errichtung von weiteren auf Antrag des Arbeitsministers durch Beschluß des Parlaments. Das Gesetz von 1918 hat die Möglichkeit der Errichtung von Trade Boards dadurch erleichtert, daß ein Beschluß des Parlaments nicht mehr erforderlich ist. Es genügt eine ministerielle Verordnung, die dem Parlament eine bestimmte Zeit während der Session vorgelegen haben muß. Wird in keinem der beiden Häuser während dieser Frist Widerspruch erhoben, so gilt das Trade Board als errichtet. — Weiter sah das Gesetz von 1909 vor, daß Trade Boards errichtet werden sollten, wenn in den bestimmten Gewerben die Löhne außergewöhnlich niedrig wären *und* die gewerkschaftliche Organisation in ihnen mangelhaft sei. Das Gesetz von 1918 hat auch hier eine Verschiebung des Gewichts vorgenommen. Es sieht vor, daß Trade Boards errichtet werden können, wenn nur die eine Voraussetzung erfüllt ist, nämlich die, daß die gewerkschaftliche Organisation mangelhaft ist. Weitere Änderungen des Gesetzes von 1918 gegenüber dem von 1909 sind mehr technischer Art und daher in diesem Zusammenhang belanglos.

---

[40] Da für Jugendschutz, Frauenschutz, Werkstatthygiene usw. weitere Gesetze Vollmachten verleihen, ist rechtlich und tatsächlich fast das ganze Arbeitsverhältnis in den Trade-Board-Gewerben autoritativ geregelt.

[41] Die weiter unten gegebene Statistik ist daher auch stets erst von etwa 1925 an mitgeteilt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Regierung hat die Vollmachten zur Errichtung von Trade Boards, die ihr das Gesetz von 1909 gab, sehr zögernd ausgeübt. Das erste errichtete Trade Board war das der Kettenmacher, und bis 1914 wurden nur die vier im Gesetz von 1909 vorgesehenen konstituiert, der umständliche Weg über das Parlament aber nicht beschritten. Es folgte der Krieg mit seiner gesetzlichen Lohnregulierung auf vielen Gebieten und seinen starken Preisschwankungen; endlich die Unruhe der Arbeiterschaft gegen Ende des Krieges. Die Whitley Commission empfahl Reformen für das Trade-Board-Gesetz. Sie gelangten in der oben geschilderten Weise zur Durchführung. — Auf Grund dieser Neuregelung wurden in den Jahren 1918 bis 1920 für eine lange Reihe von Gewerben Trade Boards errichtet; 1921 nur noch für drei, womit das Werk zunächst zu einem gewissen Abschluß gekommen war.

Seitdem ist in der wirtschaftlichen Entwicklung Englands ein Umschwung eingetreten. Die zunächst vorhandene gute Konjunktur machte bald einer Depression Platz. Die Preise begannen zu sinken, die Trade-Board-Löhne aber, deren Änderung an dieselben Formen und Fristvorschriften geknüpft ist wie ihre Festsetzung[42], konnten der Bewegung nicht rasch genug folgen. Außerdem entstanden Reibungen in der Organisation, die Sells[43] sehr ausführlich schildert. Die Vereinigung der Handelskammern in England veranstaltete eine Enquete, die den Nachweis erbringen sollte, daß die hohen Lohnfestsetzungen der Trade Boards die Konkurrenzfähigkeit der englischen Industrie im Ausland behinderte. Dazu kam noch ein Urteil eines Gerichts in Portsmouth, wo eine Reihe von Tuchfirmen wegen Verstoßes gegen die Trade-Board-Bedingungen verklagt und materiell freigesprochen worden war, obschon ihre Verstöße durch Zeugen belegt und von den Firmen selbst zugegeben, ja bewußt gemacht worden waren. Sie hatten ihre Arbeiter gefragt, ob sie auf die Trade-Board-Löhne verzichten wollten, andernfalls würden die Firmen schließen. Die Arbeiter hatten sich für das erstere entschieden. In der Begründung zu dem Urteil wurde erklärt, die Trade Boards hätten bei Festsetzung der Löhne die Verhältnisse von Portsmouth bedauerlicherweise nicht berücksichtigt[44]. Auch sonst wurde das Arbeitsministerium von allen Seiten mit Klagen über das Trade-Board-System überschüttet.

[42] Außer im Falle der Festsetzung einer gleitenden Lohnskala.

[43] a. a. O. S. 243ff.

[44] Vgl. meinen Bericht im Wirtschaftsdienst Nr. 40/41 vom 19. Okt. 1921.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es ist klar, daß unter diesen Umständen von einer Krise im Trade-Board-System gesprochen werden konnte. Das Ministerium half sich in der in England üblichen Weise durch Einsetzung einer Kommission, die nach ihrem Vorsitzenden, Viscount Cave, Cave-Committee genannt zu werden pflegt. Die Reformvorschläge[45] des Committee brachten viele Details, aber auch einzelne wesentliche Punkte. Vor allem wurde mehr Vorsicht bei der Errichtung neuer Trade Boards empfohlen; insbesondere sollten die alten Voraussetzungen für die Errichtung von Trade Boards wieder beobachtet werden: mangelhafte Organisation und unnormal niedrige Löhne. Außerdem sollte durch Errichtung von Trade Committees, Beratungsstellen der Trade Boards, die Fühlungnahme mit den Bezirken verbessert werden. Denn da für jedes Gewerbe nur ein, höchstens zwei Trade Boards existieren, so ist natürlich die Gefahr groß, daß sie den Kontakt mit dem Gewerbe in entfernteren Gebieten verlieren (vgl. oben den Fall von Portsmouth). Es ist zu beachten, daß diese Trade Committees, deren später eine ganze Reihe errichtet wurden, keine Vollmachten für Lohnfestsetzungen besitzen, sondern lediglich Vorschläge machen und Gutachten erstatten.

Das Ministerium verkündete kurz nach der Veröffentlichung des Cave-Berichtes, es werde ein neues Trade-Board-Gesetz im Parlament einbringen (Juni 1922). Die Ausarbeitung machte viele Schwierigkeiten. Am 8. Mai 1923 wurde das Gesetz eingebracht. Es rollte viele strittige Fragen auf und stieß auf Widerstände bei den Parteien. Lange Zeit hörte man nichts mehr von ihm. Dann verkündet der Minister im Parlament (Januar 1925), daß die Vollmachten, die die Gesetze von 1909 und 1918 gewährten, ausreichend seien, um die Vorschläge des Cave-Committees zu erfüllen, ohne daß eine neue Gesetzgebung dazu erforderlich sei. Man werde diese Vorschläge befolgen.

Seitdem sind neue Trade Boards für weitere Gewerbe kaum mehr errichtet worden. Eine lange Reihe von Anträgen auf die Errichtung von Trade Boards hat freilich dem Ministerium vorgelegen. In manchen Fällen sind Enqueten auf Grund dieser Anträge vorgenommen worden. Die Entscheidung des Ministers ist dann aber fast regelmäßig negativ ausgefallen. Erst im Sommer des Jahres 1928 ist wieder ein Trade Board errichtet worden. Auch gegenwärtig ist eine

[45] Cmd. 1645 von 1922.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neue Errichtung im Gange, und zwar für das Reſtaurationsgewerbe. Nur die Friſt für den Einſpruch des Parlaments iſt noch nicht abgelaufen, da zur Zeit der Niederſchrift Parlamentsferien ſind[46].

Für den Verſuch, die Entwicklung der Trade Boards und ihre Tätigkeit zu würdigen, ſteht ein gewiſſes Zahlenmaterial aus offiziellen Druckſachen („Labour Gazette“ und Berichte des Arbeitsminiſteriums) ſowie aus gelegentlichen Äußerungen miniſterieller Beamter zur Verfügung. Leider ſind die Zahlen nicht ganz zuverläſſig[47]. Von einer

[46] Nachdem das Manuſkript fertiggeſtellt war, traf die Nachricht ein, daß im Parlament Widerſpruch gegen die Errichtung des Trade Board erfolgt iſt. Auf Grund des Widerſpruches wurde eine Kommiſſion zur Nachprüfung eingeſetzt. Sie hat ihren Bericht im April erſtattet und formelle wie materielle Einwendungen gegen die Errichtung des Trade Board gemacht. Die Angelegenheit iſt noch nicht abgeſchloſſen.

[47] Ein paar Beiſpiele mögen zeigen, wie leicht dieſe geſchätzten Zahlen zu falſchen Schlüſſen führen und woraus die Ungenauigkeiten der Schätzungen ſich ergeben. Die Zahlen der von der Trade-Board-Geſetzgebung erfaßten Arbeiterſchaft wurden von einem Beamten des Miniſteriums 1921 vor der Cave-Kommiſſion mit 3 Millionen angegeben (ſo auch bei Sells, die offenbar die Cave-Kommiſſion zitiert). Heute ſchätzt das Miniſterium 1,3 Millionen. Der Rückgang in der Zahl ſcheint erſtaunlich und kann zu allerlei Schlußfolgerungen führen, entſpricht aber nicht der wirklichen Entwicklung. Zunächſt werden ſeit 1921 die iriſchen TB's nicht mehr vom engliſchen Arbeitsminiſterium überwacht, und ferner hat ſich gezeigt, daß das große Trade Board der Grocery and Provisions Trades nie in Tätigkeit getreten iſt. Auf dieſe beiden Umſtände iſt aber nur ein Teil des Fehlers zurückzuführen. Die Irrtümer lagen im übrigen in dem der Schätzung zugrunde liegenden Material. Man war von der wirklichen Zahl der kontrollierten Firmen völlig unzureichend unterrichtet. Zu den neueren Zahlen iſt man gelangt, indem man die Berufszählung von 1921 auf der einen Seite benutzt hat, und auf der anderen Seite die von den Trade Boards über die in Frage kommenden Firmen geführten Liſten; man hat dann die Zahl der Firmen mit der Durchſchnittszahl der Arbeiter, wie ſie ſich bei der Reviſion hat feſtſtellen laſſen, multipliziert und hat durch die Zahlen von der Berufszählung eine Kontrolle gehabt. Es iſt klar, daß die Zahlen der Berufszählung von 1921 nicht mehr maßgeblich ſein können; auf der anderen Seite ſind aber auch die Liſten der TB's nicht einwandfrei. Das geht am beſten aus folgender Betrachtung hervor: Um 1923 waren 188000 Firmen auf den Liſten der Trade Boards — 1926 waren es nur noch 146916, Ende Dezember 1929: 101830. Der ſcheinbar auffallende kontinuierliche Rückgang in der Zahl der Firmen, der noch auffallender

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Stelle des Arbeitsministeriums wird mir sogar erklärt, offizielle („authoritative") Statistik über die Trade Boards gäbe es nicht, sämtliche Veröffentlichungen seien als Schätzungen zu betrachten (wohl aber nicht die, bei denen es sich um Mitteilung über die Tätigkeit der Beamten, Strafvollstreckung u. dgl. handelt). Dies vorausgeschickt, sollen die nachfolgenden Zeilen betrachtet werden.

Es gibt 64 Trade Boards (einschließlich des neuen von 1928). Sie regeln das Arbeitsverhältnis für rund 100000 Firmen und 1¼ bis 1½ Millionen Arbeiter, wenigstens unmittelbar. Da die Trade-Boards-Vorschriften als Mindestbedingungen autoritativ anerkannt werden, ist die mittelbare Bedeutung der Lohnfestsetzung viel größer: die Trade-Board-Löhne gelten vielfach als Norm.

Die Lohnfestsetzungen betragen etwa einen Schilling pro Stunde für Männer, für Frauen die Hälfte bis zwei Drittel dieses Satzes[48]. Die Tendenz für die Lohnfestsetzung ist in verschiedenen Epochen verschieden gewesen. In den ersten Jahren des Bestehens von Trade Boards sind

---

wird, wenn man die jährlichen Schätzungen benutzt statt die von mir herausgegriffenen drei Jahre, kann wieder leicht zu allen möglichen Schlußfolgerungen führen. Aber auch er ist tatsächlich nicht vorhanden! Die Sache liegt so: Bis 1923 war es den Unternehmungen überlassen, sich bei den Trade Boards an- und abzumelden; die Anmeldung erfolgte teils zwangsläufig, z. B. bei Beschwerden der Arbeiter, teils freiwillig, die Abmeldungen ausscheidender Firmen unterblieben in der Regel. So stand eine große Menge von Firmen auf den Listen, die gar nicht existierten. Beginnend um 1923 sind die Revisionen verbessert worden, und die Mitteilungen der Revisionsbeamten werden benützt, um die Listen zu ergänzen. Nunmehr werden jahrein, jahraus lange Reihen von Firmen gestrichen; dies führt den scheinbar kontinuierlichen Rückgang, wenigstens teilweise, herbei. Der Grund für die Unzuverlässigkeit der Statistik liegt nun nicht etwa in der Unvollkommenheit der Methode oder in der in England herrschenden Abneigung gegen statistische Erhebungen, sondern in dem außerordentlich spröden Material, das zu bearbeiten ist. Die kleinen Firmen, um die es sich handelt, die bald Arbeiter beschäftigen, bald keine, sich plötzlich auftun und ebenso plötzlich wieder verschwinden, sind eben zahlenmäßig kaum zu erfassen, wenn man nicht für die Korrektheit der Statistik erheblich größere Aufwendungen machen will als Vorteile von ihr zu erwarten sind. Daher ist nicht zu sagen, wie viele von den in den Listen geführten Firmen tatsächlich existieren, und wie viele existieren, ohne geführt zu werden.

[48] Einzelheiten siehe Jahresberichte des Arbeitsministers.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

durchweg Lohnsteigerungen vorgenommen worden: z. T. bis 100 %. Die schnelle Steigerung erklärt sich daraus, daß zunächst ein normales Niveau erreicht werden mußte[49]. War dies geschehen, so richteten sich die Lohnfestsetzungen nach der Entwicklung der Konjunktur und der Preisbildung, und entsprechend wurden auch Lohnkürzungen vorgenommen. So haben in dem Zeitraum vom 1. Januar 1922 bis zum 31. März 1923 sämtliche Trade Boards die Löhne herabgesetzt. Die Herabsetzungen schwankten zwischen 24,1 und 3,7 % für Männer und 26,3 und 5,8 % für Frauen[50]. Gelegentlich wurden auch gleitende Lohnskalen durch die Trade Boards festgesetzt, so daß sich der Lohnabbau automatisch vollzog; wegen der Schwerfälligkeit des Trade-Board-Systems (s. o.) war dies besonders wichtig.

Fast überall wird von den Trade Boards die 48-Stunden-Woche festgesetzt, gelegentlich die 47-, ja, auch die 46-Stunden-Woche kommt vor. — Die Wirtschaft gewöhnt sich offenbar an die autoritativen Lohnfestsetzungen, freilich nur allmählich, wie aus dem sehr stetigen relativen Rückgang der Verstöße gegen Trade-Board-Bestimmungen hervorzugehen scheint.

Tabelle I.

Von den Firmen, bei denen eine Prüfung vorgenommen worden ist, zahlten zu niedrige Löhne:

Jahr	Zahl der geprüften Firmen	Verstöße wurden festgestellt in Firmen	
		absolut	in % ca.
1924	5 076	1 546	30,0
1925	9 958	2 564	25,0
1926	10 374	2 645	26,0
1927	12 030	2 543	21,0
1928	14 438	2 479	17,2
1929	15 298	2 336	15,3

Der Prozentsatz der Firmen, die sich Verstöße hatten zuschulden kommen lassen, ist also im Lauf von 6 Jahren auf die Hälfte zurückgegangen[51].

[49] Tawney a. a. O. — Towards Industrial Peace, a. a. O. — Ferner: „Labour Gazette" und Berichte des Arbeitsministeriums.

[50] „Labour Gazette" vom Dezember 1923.

[51] Der hohe Prozentsatz der Verstöße bei geprüften Firmen läßt keinen Schluß auf die tatsächliche Zahl der Verstöße zu, da in erster Linie solche

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Von diesen Verstößen war regelmäßig der größte Teil nicht schwerwiegend. Die Statistik des Arbeitsministeriums teilt die Verstöße nach der Höhe der Überschreitungen ein. Die Überschreitungen sind im Laufe der Zeit niedriger geworden.

Tabelle II.

Bei den Verstößen gegen Trade-Board-Bestimmungen erreichten die Löhne:

Jahr	90—100 % des gesetzlichen Lohnes		weniger als 90 %	
	Zahl der Fälle	% der Verstöße ca.	Zahl der Fälle	% der Verstöße ca.
1926	3681	50,0	3396	50,0
1927	3664	55,6	2927	44,4
1928	3411	57,5	2526	42,5
1929	3246	62,0	2968	38,0

Die gleiche Tendenz ergibt sich aus den tatsächlich reklamierten Summen:

Tabelle III.

Die Summe der infolge des Eingreifens der Trade Boards nachgezahlten Löhne betrug:

Jahr	Summe
1925	48,507 £
1926	47,614 £
1927	35,534 1/2 £
1928	31,036 £
1929	24,859 £

Gleiches erhellt aus der Verhältniszahl der Arbeiter, die zu wenig Lohn erhalten hatten, zu der Gesamtarbeiterzahl der inspizierten Betriebe:

Firmen geprüft werden, über die Klagen vorliegen. Dagegen würde das an sich sehr günstige Bild verändert werden, falls der Prozentsatz der Firmen, die ohne vorausgehende Klagen überprüft worden sind, sich erhöht hat. Hierüber sind Daten nur sehr schwer zu ermitteln. Das günstige Resultat wird aber durch die Zahlen der anderen Tabellen bestätigt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle IV.

Jahr	1. Zahl der Arbeiter in den inspizierten Betrieben absolut	2. Verhältnis von 1. zur Gesamtarbeiterschaft in Trade-Board-Gewerben in %	3. Es hatten zu wenig Lohn erhalten	
			absolut	in % von 1.
1924	88 700	7	5 600	7
1925	111 366	9½	7 426	6
1926	111 305	9½	7 077	6
1927	103 826	8	6 591	6,3
1928	100 814	8	5 937	5,9
1929	121 070	11	5 214	4,3

Diese günstigen Ergebnisse wurden erzielt, obschon die Kontrolle sich seit 1924 immer intensiver gestaltet hat[52]; oder vielleicht gerade dadurch. Hier noch zwei Zusammenstellungen über die Zahl der eingelaufenen Beschwerden und die Art ihrer Erledigung wie über die Leistungen der mit der Kontrolle beauftragten Beamten:

Tabelle V.

Jahr	Anzahl der Inspektionen		Anzahl der sonstigen Besuche bei Firmen
	absolut	in ca. % der Trade-Board-Firmen	
1924	5 076	4,0	4 800
1925	9 958	8,0	9 585
1926	10 374	9,0	11 465
1927	12 030	11,0	12 752
1928	14 438	13,5	14 047
1929	15 289	15,2	14 187

Die Zahl der Fälle, in denen zu gerichtlichen Entscheidungen gegriffen werden mußte, war nie groß, nie mehr als zirka 50, die Höhe der verhängten Strafen ebenfalls nicht, nie mehr als zirka 3000 £ im ganzen im Jahr.

[52] Rein zahlenmäßig würde eine Verschärfung der Kontrolle mehr Verstöße zutage bringen und daher tendieren, die Entwicklung ungünstiger erscheinen zu lassen, als sie es tatsächlich ist. Trotzdem ist nicht zu verkennen, daß keine einzige der angeführten Zahlenreihen ohne Bedenken wiedergegeben wird: so kann natürlich auch die Gewöhnung der Arbeiter an Klageführung eine Rolle spielen (Tab. III und IV); aber alle Tabellen zusammen lassen doch wohl das günstige Urteil zu.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wie oben erwähnt, ist von der Gesamtzahl der errichteten Trade Boards eines, nämlich das des Grocery and Provisions Trades, niemals in Aktion getreten, sondern lautlos verschwunden.

Es unterliegt wohl keiner Frage, daß diese Zahlen ein günstiges Urteil über die Trade Boards rechtfertigen, und in der Tat hört man auch aus England über die Erfüllung der eigentlichen Aufgaben nur solche. Als erster, der ein eingehendes Urteil über die Trade Boards zu geben versucht hat, sei Tawney[53] genannt; schon seine Urteile aus den Jahren 1914 und 15 waren — wie andernorts ausgeführt[54] — überraschend günstig. Das Cave Committee, das, wie erwähnt, insbesondere errichtet war, um über die Schattenseiten der Trade Boards zu berichten, fand nur Nebenumstände, über die es sich ungünstig äußern zu müssen glaubte, während sein Gesamturteil in nachstehenden Sätzen zusammengefaßt wird:

„Nichtsdestoweniger wird anerkannt, daß die Wirkungen im allgemeinen günstig gewesen sind (beneficial), denn sie haben die gröberen Formen von Hungerlöhnen (underpayment) beseitigt und die Lage der ärmeren und weniger geübten (less skilled) Arbeiter wesentlich verbessert, ganz besonders die der Frauen in den gewerkschaftlich nicht organisierten Gewerben. Sie haben dem fortschrittlichen (good) Arbeitgeber Schutz verliehen, haben eine Verbesserung von Arbeitsmethoden, Organisationen und maschinellen Einrichtungen herbeigeführt. Sie haben dazu beigetragen, im ganzen die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verbessern und Arbeitsstreitigkeiten zu vermeiden, sie haben die Organisationen auf beiden Seiten gefördert."

Von den Zeugen hatte selbst auf Arbeitgeberseite niemand die Abschaffung der Trade Boards gefordert, sondern höchstens die Abschaffung des Gesetzes von 1918.

Es ist eigentlich nur ein Argument, das heute noch ernsthaft gegen die Trade Boards ins Feld geführt wird, wenigstens gegen das System als solches, und zwar von Anhängern der Gewerkschaften. Es ist das, daß sie den Lohnschutz der Gewerkschaften unnötig machen und daher den Gewerkschaften das Wasser abgrüben[55]. Solchen Erwägungen pflegt entgegengehalten zu werden, daß sie die Arbeiter auf eine höhere Lebenshaltung brächten und dadurch im Gegenteil den Gewerkschaften

[53] a. a. O.
[54] Kölner Sozialpolit. Vierteljahresschrift. IX. Jahrg. H. 2.
[55] Towards Industrial Peace, a. a. O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Boden vorbereiteten, denn mit den schlechtest gestellten Arbeitern läßt sich bekanntlich eine gewerkschaftliche Organisation nicht gut durchführen. Es ist unmöglich, vom Kontinent aus mehr vom Trade-Board-System zu sehen als die Personen, die täglich damit zu tun haben. Das Für und Wider der Trade Boards von hier aus entscheiden zu wollen, wäre daher vermessen. Trotzdem sei bemerkt, daß meines Erachtens gerade dieser Vorwurf in Wirklichkeit ein außerordentlich großes Lob zu enthalten scheint. Aber im übrigen wird man über den Versuch der statistischen Erfassung und der Wiedergabe von Zitaten nicht hinauskommen. —

Wenn man vom theoretischen Standpunkt an das System herantritt, muß sofort auffallen, daß auf englischem Boden eine so rigorose Ordnung des Arbeitsverhältnisses für gewisse Gewerbe vorgesehen ist. Das System steht fraglos im Widerspruch zu der liberalen Doktrin, zur freiheitlichen Wirtschaftspolitik und zu dem gewerkschaftlichen Streben nach Vertragsfreiheit. Die Überwindung der liberalen Doktrin durch religiöses Ethos ist schon 1890 durch v. Schulze-Gaevernitz für England dargestellt worden. Daß das Trade-Board-System selbst eine Weiterführung dieser Entwicklung ist, habe ich an anderen Orten zu zeigen versucht[56]. Das Aufeinanderprallen der liberalen Außenhandelspolitik mit dem autoritativen System hat letzten Endes zu der geschilderten Krise des Trade-Board-Systems nach dem Kriege geführt. Der Sinn der Beilegung war, daß die wirtschaftliche Weltstellung und die zwischenstaatliche Verbundenheit des Inselreiches bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden müssen. Aber man ist sich gleichzeitig darüber klar geworden, daß man Außenhandelsbeziehungen und internationale Vormachtstellung auf Grund von Hungerlöhnen weder verantworten noch auf die Dauer behaupten kann. Man geht von dem Standpunkt aus, lieber auf ein Gewerbe zu verzichten als es um diesen Preis — wohl auch nur vorübergehend — zu erhalten. Tatsächlich ist seit dem Cave-Bericht nirgends der Beweis erbracht worden, daß die Trade-Boards-Arbeitsbedingungen untragbar gewesen seien. Demgegenüber spielt auch die Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit der Gewerkschaften keine Rolle. Überdies ist zu beachten, daß die Trade Boards ja nur dort errichtet werden, wo die gewerkschaftliche Organisation mangelhaft ist. So kommt es, daß die Errichtung von Trade Boards

[56] Kölner Sozialpolit. Vierteljahresschrift. IX. Jahrg. H. 2.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vielfach sowohl von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite gefordert worden ist: von den letzteren zum Zwecke der Ausschaltung unsozialer Konkurrenz, von der ersteren im Interesse der Arbeiter. Damit ist aber der Sieg der ethisch-sozialen Auffassung über die individual-liberale und auch die labouristisch-sozialistische wenigstens auf einem Gebiet besiegelt.

Exkurs.

Vereinigung der Trade Boards. Zur Wahrung ihrer Interessen sind die Trade Boards zu einem Verband zusammengeschlossen. Eine sozialpolitische Tätigkeit entfaltet dieser Verband nicht oder nur insofern, als er den Austausch von Erfahrungen erleichtert. Auf die Schlichtung von Interessenstreitigkeiten und die Festsetzung von Arbeitsbedingungen hat er keinerlei direkten Einfluß. Er ähnelt in seinen Aufgaben dem oben beschriebenen Verband der JJC's und JJRC's, hat also in einem Abriß des Schlichtungswesens keinen Platz und soll daher nur in dieser Form hier erwähnt werden.

5. Agricultural Wages Committees und Central Wages Board[57].

Erfaßt etwa ¾ Million Personen.

Nachdem die Trade Boards für die gewerblichen Unternehmen geschildert sind, ist es einfach, die für die landwirtschaftlichen Betriebe errichteten Lohnämter darzustellen. Im allgemeinen haben sie die gleichen Aufgaben und die gleichen Funktionen wie die ersteren, und mutatis mutandis ist die Beurteilung die gleiche. Die Situation ist allerdings insofern anders als die englische Landwirtschaft, soweit sie noch lebensfähig ist, im Gegensatz zu den meisten industriellen Gewerben mehr unter Arbeitermangel leidet und die Konkurrenz des Weltmarktes weniger zu fürchten braucht. Englisches Fleisch, frische englische Butter und Milch, englische Trinkeier sind eben nicht Weltmarktartikel im Sinne von Roggen und Weizen.

Dem Abbau des im Krieg begonnenen Lohnschutzes stellten sich aus Gründen der ländlichen Arbeiterpolitik erhebliche Schwierigkeiten entgegen. Nach einigen Zwischenstadien wurde im Jahre 1924 (also sehr spät) die Agricultural Wages (Regulation) Act 1924 erlassen. Sie sieht 47 Agricultural Wages Committees in den Grafschaften vor, die Lohn-

[57] Amulree a. a. O. sowie die Berichte des Ministeriums für Landwirtschaft und Fischerei.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vorschläge machen. Die Verbindlichkeitserklärung geht von einem Central Wages Board aus. Dieses hat also die Funktion des Arbeitsministeriums bei den gewerblichen Trade Boards. Da Landarbeiterfragen nicht dem Arbeitsminister, sondern dem Minister für Landbau und Fischerei unterstehen, so hätte dieser also die Aufgabe der Lohnfestsetzung übernehmen müssen. Das sollte offenbar vermieden werden. Entsprechend der starken Verschiedenheit der Landwirtschaft in verschiedenen Gebieten hat man eine regionale Ordnung der nationalen vorgezogen, und nur durch das Central Wages Board die Einheitlichkeit der Politik gewährleistet und gleichzeitig eine höhere Instanz geschaffen.

Das Central Board besteht aus je 8 Vertretern der National Farmers Union und der Union of Agricultural Workers, sowie aus 5 unparteiischen Mitgliedern, die von der Regierung ernannt werden. Die Committees bestehen aus 3 ehrenamtlichen unparteiischen Mitgliedern und 6 bis 8 Vertretern der Interessen.

Die Zahl der Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch diese Regelung betroffen sind, beträgt etwa ¾ Million.

Das Gesetz gilt nicht für Schottland, sondern nur für England und Wales.

Die Zahl der Fälle, in denen Revisionen bei den Betrieben vorgenommen, und die, in denen Strafen verhängt wurden, ist klein. Offenbar ist das weniger auf eine Erfüllung der Vorschriften des Gesetzes zurückzuführen als auf eine milde Handhabung. Für das erste Jahr des Bestehens des Systems hat das Ministerium dies ausdrücklich zugegeben. Aber es scheint auch später der Fall gewesen zu sein. Die Verhältnisse in der Landwirtschaft sind eben nicht so einfach wie in der Industrie. Auf der anderen Seite aber ist die Landflucht der englischen Arbeiter vielleicht der beste und wirksamste Schutz gegen Hungerlöhne.

B. Organe für alle Gewerbe.

Subsidiar greifen beim Versagen der Organe für einzelne Gewerbe gewisse Instanzen als Schlichtungsstellen ein. Ihr Eingreifen erfolgt meist nur auf Anruf. Sie füllen nicht die Lücke aus, die unter anderem durch das Fehlen der Arbeitsgerichte besteht. Da sie vorzüglich den gewerkschaftlich organisierten Gewerben dienen, kann ihr Eingreifen niemals zu verbindlichen Entscheidungen führen, sondern nur zu gutachtlichen Äußerungen oder zu unverbindlichen Schiedssprüchen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

An erster Stelle wird hier das Handelsamt bzw. Arbeitsministerium zu nennen sein, weniger wegen seiner Bedeutung als Schlichtungsstelle als wegen seiner Autorität und aus Gründen der historischen Entwicklung. Es ist die älteste noch bestehende Schlichtungsstelle für alle Gewerbe.

6. Das Arbeitsministerium[58].

Das erste Gesetz, das wirklich von Bedeutung für das Schlichtungswesen geworden ist, und das als Grundlage zu schiedsrichterlicher Tätigkeit zu dienen geeignet war, ist die Conciliation Act von 1896[59]. In Abschnitt 1 sind Vorschriften über die Eintragung der freien Schlichtungsstellen beim Handelsamt gegeben, die mehr oder weniger wirkungslos bleiben mußten. Abschnitt 2 dagegen verleiht dem Handelsamt Vollmachten zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, sei es im Wege der Einleitung einer Untersuchung, sei es durch Einleitung von Verhandlungen, sei es durch Ernennung von Personen als Vermittler, oder endlich — unter Voraussetzung des Einverständnisses beider Parteien — zur Ernennung von Schiedsrichtern. Die Schlichtungsstellen, Vermittler und Schiedsrichter sind zur protokollarischen Aufzeichnung ihrer Tätigkeit verpflichtet, und die Protokolle müssen von den Parteien gezeichnet werden. Einige ältere Gesetze, die mehr lähmend als fördernd gewirkt hatten, wurden durch das Gesetz beseitigt.

Im Jahre 1916 wurde einem lange geäußerten Wunsch der Trade Boards entsprochen und durch Gesetz („New Ministries' and Secretaries' of States Act 1916") der Regierung die Vollmacht gegeben, ein Arbeitsministerium zu errichten und ihm bestimmte Rechte und Pflichten des Handelsamtes zu übertragen. Am 10. Januar 1917 wurde die Vollmacht ausgenutzt, das Arbeitsministerium geschaffen und ihm unter anderem die Obliegenheiten übertragen, die das Handelsamt in bezug auf den gewerblichen Frieden zu erfüllen hatte, also in erster Linie die Rechte aus der Conciliation Act 1896 und der Trade Boards Act 1909. So trat das Arbeitsministerium in die Vollmachten des Han-

---

[58] Für die Entwicklung: Amulree a. a. O., Askwith a. a. O. und v. Nostitz a. a. O.; für die Gegenwart: insbesondere die Berichte des Arbeitsministeriums.

[59] An Act to make better provisions for the prevention and settlement of Trade Disputes, 1896 (oben mit dem „kurzen Titel" zitiert).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

delsamtes ein[60]. Viel hat das neue Ministerium auf Grund seiner alten Vollmachten nicht tun können; denn die Kriegslohngesetzgebung hatte neue Verhältnisse geschaffen, und gleich nach dem Krieg, 1919, wurde die Industrial Courts Act erlassen, die das Ministerium weitreichend entlastete, ihm aber auch einige alte Vollmachten bestätigte und ergänzte, insbesondere für die Ernennung von Einzelrichtern und von Spezialhöfen zur Beilegung von gewerblichen Streitigkeiten, sowie für die Veranstaltung von Enqueten (worüber unten im Zusammenhang mit der Industrial Courts Act 1919 näher berichtet ist). Daneben sind die anderen Vollmachten nicht aufgehoben worden. Das ist kein Zufall. Bei dem Erlaß der Industrial Courts Act wurde — wie Askwith berichtet — erwogen, ob dadurch das Gesetz von 1896 überflüssig würde. Man beschloß, es beizubehalten, für den Fall, daß man seine Vollmachten einmal wieder gebrauchen könnte. In der Tat werden sie auch heute noch gelegentlich in Anspruch genommen. So berichtet das Arbeitsministerium, daß es auf Grund dieses Gesetzes im Jahre 1928 in vier, im Jahre 1929 in drei Streitfällen schlichtend eingegriffen habe[61]. Ferner ist die Tätigkeit der Chief Conciliation Officers letzten Endes in diesem Gesetz begründet (s. u.). Trotzdem ist es interessant, sich die Betrachtungen zu vergegenwärtigen, die Askwith[62] an das Gesetz knüpft, obschon sie natürlich nur für die Vergangenheit gültig sind: „Ein Erfolg konnte mit diesem Gesetz nur dann eintreten, wenn beide Parteien

[60] Die Organisation des Arbeitsministeriums erhellt am klarsten aus einer Zusammenstellung aus dem Jahresbericht des Arbeitsministeriums für das Jahr 1928 (Cmd 3333 von 1929), die in folgendem exzerpiert ist:

Abteilung des Ministeriums:	Vollmachten:
I. Industrial Relations Department	Gemäß Conciliation Act 1896, Industrial Courts Act 1919 usw.
II. Employment and Insurance Department.	Arbeitsvermittlung im weitesten Sinne, Arbeitslosenversicherung.
III. General Department.	Die Rechte und Pflichten aus der Trade Boards Act 1909 und 1918.
IV. Establishment Department. V. Finance Department. VI. Solicitor's Department.	Allgemeine Dienste.

Das Ministerium stellt außerdem die 11 (!) Beamten für den Industrial Court.

[61] Cmd 3333 von 1929 S. 12, und Cmd 5579 von 1930 S. 82.

[62] a. a. O. S. 77 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Hilfe anzunehmen bereit waren, die eine Untersuchung gewähren konnte. Aber es verlieh keine Vollmacht, ohne die Zustimmung beider Parteien einen Schiedsspruch zu fällen; auch keine Vollmacht, eine oder die andere Partei zu veranlassen, Vorschläge des Schlichters anzunehmen... Das Gesetz wird wenigstens immer beachtlich sein, weil es die sehr schmale Grundlage war, auf der sich das ganze Schlichtungs- und Schiedsgerichtswesen der Regierung in den Jahren 1896 bis 1916 aufgebaut hat, mit den umfassenden Anregungen, die durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zur Durchführung gelangt sind... Es bezeichnet eine Epoche, aber es richtet nichts aus in der Versöhnung der wachsenden Macht der Arbeit mit dem Widerstand des Kapitals. Man kann vielleicht aus der Tatsache, daß das Gesetz erlassen wurde, auf eine gemeinsame Behandlung des Problems schließen; man hat aber nicht gezeigt, daß Schlichtung möglich sei; noch weniger hat man einen Schritt getan, um Kapital und Arbeit in irgendeinem Gewerbe als eine einheitliche Macht zu organisieren. Es war ein bloßes Skelett und ein Skelett so mißgestaltet in Form und Größe, daß es notwendigerweise jedes Leben, das ihm hätte geschenkt werden können, beeinträchtigen mußte."

Askwith ist wohl einer von Englands größten Schlichtern in moderner Zeit gewesen, und es wird schwer sein, dem Urteil dieses erfahrenen Mannes zu widersprechen, aber er schildert an anderer Stelle selbst, wie er auf Grund dieses Gesetzes tätig gewesen ist, wie er mit den Arbeitern verhandelt hat am runden Tisch, im Wirtshaus, im Versammlungslokal, wie er sich den verschiedenen notwendigen Umständen angepaßt hat und anpassen konnte. Die Kritik, daß das Gesetz notwendigerweise jedes Leben beeinträchtigen mußte, mit dem es in Berührung käme, scheint gerade durch das Leben und die Tätigkeit des Kritikers widerlegt zu sein, wenigstens für den abseitsstehenden Beobachter.

Heute wird ein Teil der Funktionen des Ministeriums als höchste Schlichtungsinstanz im allgemeinen durch die Chief Conciliation Officers ausgeübt.

Chief Conciliation Officers. Durch die wertvolle Arbeit von Ludwig Hamburger in der „Sozialen Praxis"[63] ist der Begriff der

[63] Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt 1927, Nr. 48, S. 1202ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Chief Conciliation Officers in die Wissenschaft eingeführt worden. Es handelt sich bei ihnen indessen nicht, wie Hamburger zu meinen scheint, um ständige Schlichter mit selbständigen Vollmachten und Aufgaben, sondern um reine Beamte des Arbeitsministeriums, die allerdings in eigentümlich englischer Weise „ausgegliedert" sind, um Hamburger Ausdruck zu gebrauchen. Sie können aber z. B. auch normalerweise ebensogut in anderen Abteilungen des Ministeriums, wie in der Schlichtung verwendet werden. Die von ihnen regelmäßig zu behandelnden Aufgaben entspringen dem Conciliation Act von 1896 und dem Industrial Courts Act 1919 (s. unten). Eine besondere Bewilligung durch das Parlament für ihre Anstellung ist nicht erforderlich[64], zumal da ihre Gehälter, wie alle Gehälter, vom Parlament bewilligt werden. So ist auch die Bezeichnung: „Chief Conciliation Officer" kein offizieller Titel, sondern eine Bezeichnung, die sich bequemlichkeitshalber eingebürgert hat. Die gelegentlich benutzte Übersetzung „Ständiger Schlichter" wird also, da sie mit dem Schlichter des deutschen Rechts zu Verwechslungen führen kann, leicht mißverständlich wirken.

Es gibt sechs Chief Conciliation Officers mit Sitz in London, Cardiff, Manchester, Leeds, Birmingham und Glasgow, also den hauptsächlichsten Zentren des englischen Wirtschaftslebens. Sie haben die Aufgabe, gleichsam als Fühlhörner des Ministeriums Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu kennen und nach Möglichkeit vermittelnd und helfend einzugreifen. Für die Erfüllung dieser Aufgabe besitzen sie ein kleines Büro. In dem Bericht des Arbeitsministeriums für das Jahr 1929 heißt es (S. 82): „In 39 Fällen ist mit Unterstützung von Beamten des Ministeriums[65] eine Einigung erzielt worden. In vier dieser Fälle wurde die Anrufung eines Schiedsgerichts beschlossen."

Auf weitere Einzelheiten hier einzugehen erübrigt sich bei der ausführlichen Darstellung von Hamburger. Nur auf eins sei noch hingewiesen: auf die verschiedene Beurteilung, die diese Chief Conciliation Officers bei den Behörden und bei den Werken erfahren. Während man in Regierungs- und Behördenkreisen vielfach auf dem Standpunkt steht, daß es sich um eine sehr wesentliche Organisation und einen sehr wich-

[64] Sie wäre das nur, wenn sie besondere Vollmachten hätten.

[65] Das sind die Chief Conciliation Officers, die in einem offiziellen Bericht natürlich nicht mit ihrem inoffiziellen Namen belegt werden können.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tigen Posten handle, ein Standpunkt, der auch von Hamburger eingenommen wird, steht man in den Kreisen der Praxis ihnen sehr skeptisch gegenüber. Man kennt die Conciliation Officers teils gar nicht, teils lehnt man sie ab, weil sie Beamte seien, die vom praktischen Leben nichts verständen. Auf diese Ablehnung in der Praxis ist die Vernachlässigung der Institution in der Literatur und in den offiziellen Mitteilungen, auf die Hamburger mit Recht hinweist, zurückzuführen. Die Wahrheit wird auch hier — wie so oft — in der Mitte liegen. Sie sind zur Orientierung des Arbeitsministers über die Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt unentbehrlich, spielen aber in der tatsächlichen Schlichtung von wirklich ausgebrochenen oder drohenden Arbeitskonflikten nur eine verhältnismäßig kleine Rolle (wie ja auch die Zahlen, die oben zitiert sind, zeigen).

7. Industrial Court, Einzelrichter und Spezialhöfe.

Die Aufgaben, die das Arbeitsministerium durch Gesetz von 1916 erhielt, sind heute, wie gesagt, z. T. dem Industrial Court übertragen. Bei der Behandlung derselben gehen die Darstellungen des englischen Schlichtungswesens regelmäßig von älteren Institutionen aus. Die Gesetze von 1867, 1872, 1889 und 1896 pflegen angeführt zu werden. Bei der Bedeutung der Tradition im englischen Wirtschaftsleben liegt diese Art des Vorgehens nahe. Freilich kannten die Personen, die die Industrial Courts Bill ausgearbeitet haben, diese früheren Gesetze und die Erfahrungen, die man mit ihnen gemacht hat, genau. Wirtschaftlich ist eine solche Betrachtung jedoch irreführend, denn der Krieg hat einen vollständigen Bruch in der Entwicklung herbeigeführt. Der Industrial Court ist nicht aus diesen älteren Institutionen gewachsen, sondern er ist ein letzter, allerdings lebensfähiger Rest aus den Maßregeln zum Abbau der Kriegswirtschaft.

Nach Friedensschluß bestand in allen Kreisen der Wunsch nach einem möglichst schnellen Abbau aller Kriegsmethoden. Wie auf anderen Gebieten auch, so stieß er bei der Neuregelung der Lohnverhältnisse auf Schwierigkeiten verschiedenster Art. Um die Umstellung zu erleichtern, und insbesondere um das Committee on Production zu ersetzen, dem bekanntlich die Lohnfestsetzung in der Kriegszeit obgelegen hatte, wurde ein Schiedsgericht eingerichtet (das Interim Board of Arbitration). Der Nachfolger dieses Interim Board of Arbitration ist der Industrial Court, der somit seine Existenz aus der eigentümlichen autoritativen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Organisation der Kriegswirtschaft herleitet und ein direkter Nachkomme — wie sich Amulree ausdrückt — des Committee on Production ist. Aber er trägt keine Spuren mehr, die an seinen Vorgänger erinnern, denn die Schaffung des Gesetzes fällt schon in die Zeit, in der die Reaktion auf den kriegsmäßigen Obrigkeitsstaat stark war.

Die Industrial Courts Act 1919[66] zerfällt in vier Teile:

Teil I enthält die Bestimmungen über den Industrial Court; er wird wie folgt definiert. „Zur Beilegung von gewerblichen Streitigkeiten wird ein ständiger Industrie-Gerichtshof (Industrial Court) errichtet, der aus Mitgliedern besteht, die vom Arbeitsminister bestimmt werden und teils unabhängigen Standes, teils Arbeitgebervertreter und teils Arbeitervertreter sind, unter Zuzug einer oder mehrerer Frauen" (Abschnitt 1 § 1). Aus den Mitgliedern des Industrial Court werden für die Entscheidung einzelner Fälle Abteilungen oder „engere Ausschüsse" gebildet (Abschn. 1 § 3).

Der Vorsitzende des Industrial Court und die Vorsitzenden der Ausschüsse müssen Unparteiische sein, d. h. sie dürfen weder dem Arbeitgeber- noch dem Arbeitnehmerstande angehören.

Die Entscheidungen des Industrial Court sind stets unverbindlich. Die Absicht der Regierung, die ursprünglich bestanden hatte, ihm unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit zu geben, seine Urteile verbindlich zu machen, scheiterte am Widerspruch der damals sehr starken und reichen Gewerkschaften.

Wird dem Arbeitsminister eine gewerbliche Streitigkeit von den Parteien gemeldet, so ist er verpflichtet, die Angelegenheit zu prüfen (2, 1). Für die zu ergreifenden Maßregeln ist ihm ein weiter Spielraum gelassen. Aber nur mit Zustimmung beider Parteien kann er die Angelegenheit dem Industrial Court überweisen (2, 2a), eine oder mehrere Personen als Schiedsrichter bestellen (2, 2b), oder für den Spezialfall einen Schiedsrichter (Einzelrichter) oder eine Mehrzahl von Richtern (Spezialhof) ernennen (2, 2c). Auch ohne besondere Meldung kann der

[66] An Act to provide for the establishment of an Industrial Court and Courts of Inquiry in connection with Trade Disputes, and to make other provision for the settlement of such disputes, and to continue for a limited period certain of the provisions of the Wages (Temporary Regulation) Act 1918. Ch. 69. Kurzer Titel: Industrial Courts Act 1919.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Minister jede gewerbliche Streitigkeit dem Industrial Court zur Begutachtung (aber nicht zur Entscheidung!) überweisen (2, 3). Der Minister darf keinen Schritt unternehmen, wenn freie Schlichtungsstellen bestehen, solange diese noch tätig sind, es sei denn, daß beide Parteien seine Hilfe erbeten haben.

Die Vorschläge für die Regelung des Verfahrens erläßt der Minister (3, 1—5).

Das Gesetz enthält fast nur Vollmachten, aber keinerlei Pflichten, vor allem keine Formalien. Z. B. sind nicht einmal — wie Amulree betont — die Kompetenzen der Vorsitzenden des Industrial Court von denen des Vorsitzenden seiner Abteilungen abgegrenzt.

Teil II des Gesetzes enthält die Vorschriften über Enqueten und hat mit dem Industrial Court eigentlich nichts zu tun. Er gibt vielmehr dem Minister die Vollmacht für jeden gewerblichen Zwist, gleichviel ob er ihm gemeldet ist oder nicht, Untersuchungen veranstalten zu lassen. Der Untersuchungsausschuß kann im Verlauf eines solchen Verfahrens vereidigen (4, 5). Im übrigen sind über diese Enqueten kaum Vorschriften gemacht.

Teil III ist sehr kurz und enthält nur Übergangsbestimmungen, die heute belanglos geworden sind.

Teil IV enthält Allgemeines, insbesondere Definitionen; ferner die Vorschriften, daß die Kosten des Gerichtshofes vom Parlament zu tragen sind (7), daß das Gesetz auf die Personen im Heeresdienst zu Lande, zu Wasser und in der Luft keine Anwendung findet (10), daß bei Streitfragen der Landwirtschaft nicht ohne Kenntnis des Board of Agriculture and Fisheries gehandelt werden soll, und daß der Minister dem Parlament über seine Arbeit auf Grund dieses Gesetzes Bericht erstatten muß (13).

Am 20. November 1919 erhielt die Vorlage über den Industrial Court Gesetzeskraft.

Die außerordentlich losen Formvorschriften haben sich gut bewährt. Der Gerichtshof hat seit seinem Bestehen, d. h. seit Anfang 1920 bis Anfang 1929 in über 1400 Streitsachen Entscheidungen gefällt. Trotz der Unverbindlichkeit haben sie die Parteien in fast allen Fällen angenommen (nur in zwei oder drei Fällen nicht). Dies vorzügliche Ergebnis ist auf den ersten Blick überraschend. Man darf aber nicht übersehen, daß der Gerichtshof nur dann eine Entscheidung fällt, wenn beide Parteien ihn um eine solche ersuchen. Dann ist es aber so gut

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wie selbstverständlich, daß die gefällte Entscheidung auch angenommen wird. In Tabelle VI sind die Zahlen der Streitigkeiten zusammengestellt, in denen das Handelsamt, das Arbeitsministerium und der Industrial Court eingegriffen haben bis zum Jahre 1915 auf Grund des Gesetzes von 1896, in den Jahren 1915 bis 1920 auf Grund der besonderen gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses durch die Kriegsvorschriften; von 1920 ab auf Grund des Gesetzes von 1896 und der Industrial Courts Act 1919.

Tabelle VI.

Anzahl der Arbeitsstreitigkeiten, die unter Zuhilfenahme des Handelsamts, des Arbeitsministeriums und des Industrial Court seit 1896 ihre Erledigung gefunden haben[67].

Jahr	Zahl der Fälle	Jahr	Zahl der Fälle
1896	11	1913	99
1897	37	1914	81
1898	12	1915	397
1899	11	1916	1 412
1900	21	1917	2 474
1901	33	1918	3 583
1902	21	1919	1 323
1903	17	1920	920
1904	12	1921	272
1905	14	1922	103
1906	20	1923	167
1907	39	1924	252
1908	60	1925	257
1909	57	1926	137
1910	67	1927	103
1911	92	1928	103
1912	73	1929	94

Im Jahre 1929 wurden außerdem 14 (1928: 10) Fälle durch Einzelrichter und 3 (5) durch Spezialhöfe entschieden.

Auch die Bestimmungen über Enqueten im Industrial Courts Act sind fruchtbar gewesen, und auch hier hat sich die lose Fassung bewährt. So ist beispielsweise der hochinteressante Bericht über die „Woll-Textil-Industrie der nordischen Grafschaften" (Cmd. 3505 von 1930) auf Grund dieses Gesetzes zustande gekommen. Dabei ist die Formlosigkeit besonders hervorzuheben: der Enqueteausschuß bestand nämlich —

[67] Bericht des Arbeitsministeriums für 1929 Cmd 3579 von 1930.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aus dem Vorsitzenden des Industrial Court (Mr. H. P. Macmillan, dem Nachfolger von Amulree), und als Sekretär wurde W. L. Buxton bestimmt. Es ist klar, daß dieser Enqueteausschuß auch zu gewissen Empfehlungen kam. Diese Empfehlungen wurden von den Parteien nicht angenommen. In der Statistik der Schiedssprüche zählen sie natürlich nicht mit, da es sich hier nicht um eine „Spruchstelle", sondern um eine Stelle gemäß Teil II des Gesetzes handelte.

Rückblick.

Einleitend wurde bemerkt, daß die drei Grundpfeiler, die dem englischen Schlichtungswesen seine Charakteristik geben, das „Fehlen der Arbeitsgerichte", die „liberale wirtschaftliche Organisation" und die „Gewerkschaft ohne Sozialismus" sind.

Die Darstellung hat gezeigt, daß das Schlichtungswesen in der Regel dem liberalen Dogma entsprechend keinen Zwang ausübt, aber dennoch infolge der eigenartigen Struktur der Gewerkschaften erfolgreich ist, leider aber die Arbeiterschaft nicht vollständig erfaßt, und daher auch ihrem Bedürfnis nach Rechtsschutz nicht so gerecht zu werden vermag wie die Arbeitsgerichte des Kontinents.

In kurzen Notizen wurde die Zahl der Arbeiter mitgeteilt, die die einzelnen Formen des Schlichtungswesens erfassen. Diese Zahlen beruhen meist auf englischen Schätzungen, zum Teil sind sie vom Verfasser ergänzt worden. Sie erheben keinen Anspruch auf Zuverlässigkeit, sondern sollen nur ein Bild für den Umfang und die Bedeutung der einzelnen Institutionen geben. Nachfolgend werden diese Zahlen nochmals zusammengefaßt und kurz erläutert: Die Zahl der durch das freie Schlichtungswesen erfaßten Arbeiter dürfte etwa der der gewerkschaftlich organisierten entsprechen und demnach zirka 4 Millionen betragen, darunter etwa 800000 Kohlenarbeiter, die durch die Coal Mines Act von 1930 und die Coal Mines (Minimum Wages) Act von 1912 besondere gesetzliche Organe besitzen. In der Tat besitzen die meisten Gewerkschaften irgendeine Form von Schlichtungsorganisationen, aber nicht alle. Auf der anderen Seite kommen die Schlichtungsorgane auch zuweilen nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitern zugute, besonders bei Vorhandensein von JJC's. In der Form der JJC's sind Organisationen für zirka 3 Millionen Arbeiter geschaffen, von denen der größte Teil gewerkschaftlich organisiert ist; nicht gewerkschaftlich organisiert sind die Beamten und die Angestellten in

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Staatsbetrieben und öffentlichen Betrieben, andererseits ein kleiner Teil der Arbeiter, die in Gewerben tätig sind, welche im allgemeinen als gewerkschaftlich gut organisiert gelten. Die Zahl der von den JJRC's erfaßten Arbeiter läßt sich aus der der JJC's nicht aussondern, weil sie in den englischen Quellen immer zusammen angegeben werden. Mit in die Zahl der JJC's eingerechnet sind weiter 500000 Eisenbahner. Oft sind verschiedene Arten von Schlichtungsinstanzen für verschiedene Aufgaben im gleichen Gewerbe zu finden, insbesondere — aus den oben geschilderten Gründen — JJC's neben Schlichtungsstellen.

Die Trade Boards schaffen Schlichtungsstellen für 1¼ Millionen Arbeiter in „unorganisierten" Gewerben, das System des Agricultural Wages Board für ¾ Million Landarbeiter. In der Theorie kommt das Arbeitsministerium und der Industrial Court allen Arbeitern zugute; aber in Wirklichkeit nur einem Ausschnitt der gewerkschaftlich organisierten Gewerbe; denn tatsächlich werden sie in der Kohlenindustrie und bei den Eisenbahnen durch die Spezial-Schiedsgerichtshöfe ersetzt, und für die nichtorganisierten Arbeiter besteht keine praktische Möglichkeit ihre Hilfe anzurufen, außer durch die Trade Boards. Nur etwa der vierte Teil der gesamten Arbeiterschaft kann sich also der Schlichtungsorganisation, die auch meist Arbeitsgerichtsfunktion ausüben, erfreuen.

Eine Aufzählung der Gewerbe, für die die einzelnen Organisationen eingerichtet sind, würde zu weit führen; sie finden sich in der angegebenen Literatur, vor allem in dem der Allgemeinheit gut zugänglichen Adreßbuch des englischen Gewerkschaftswesens, Directory of Employers, Trade Unions, etc. London H. M. Stationary Off. 1925.

Dagegen dürfte die folgende Tabelle von Interesse sein, die zugleich einen gewissen Schluß auf die Bedeutung der Schlichtungseinrichtungen zuläßt (siehe S. 53).

Die Tabelle zeigt die Veränderungen der Tariflöhne während des Jahres 1930 an. Jeweils sind die gesamten Erhöhungen und die gesamten Herabsetzungen der Lohnsumme für eine Woche addiert und auf die verschiedenen Methoden verteilt, durch die sie festgesetzt wurden. Die Tabelle ist also nicht nach den Organen gegliedert, von denen die Beilegung von Streitigkeiten bewirkt wurde, sondern nach der Art, wie sie bewirkt worden ist. So kommt es, daß über die relative Bedeutung dieser Organe untereinander nichts aus der Tabelle entnommen werden kann, sondern nur hinsichtlich der Bedeutung der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle[68].

a) Durch was für Methoden wurden die Änderungen zuwege gebracht?	b) Lohnerhöhungen		c) Lohnherabsetzungen	
	in £ St.	in Proz.	in £ St.	in Proz.
1. Durch gleitende Lohnskalen[69] und zwar nach den Kosten der Lebenshaltung	16500	17,9	90000	60,4
nach Verkaufspreisen, Gewinnen oder anderen Indices	13000	14,1	8350	5,6
2. Durch Schlichtung	4100	4,4	1850	1,3
3. Durch Schiedsspruch	550 (10)	0,6 (10,0)	650 (170)	0,4 (0,1)
4. Durch andere Methoden und zwar durch				
a) unmittelbare Verhandlung	57000 (160)	61,7 (0,2)	43250 (27200)	29,0 (18,3)
b) JJC's[69]	400 (15)	0,4 (0,0)	200	0,1
c) Trade Boards[69]	850	0,9	4700	3,2

organisierten Beilegungsmethoden untereinander und zur unorganisierten Verhandlung. Deshalb sind auch die Lohnänderungen in Klammern hinzugefügt, die nach Arbeitseinstellungen vereinbart wurden.

Man sieht, daß von der Summe der Lohnerhöhungen etwa zwei Drittel durch direkte Verhandlungen erreicht wurden, von der Summe der Lohnherabsetzung weniger als ein Drittel. In den übrigen Fällen bestanden Schlichtungsinstanzen. Nur bei der Lohnherabsetzung ohne Schlichtungsorganisation sind Arbeitseinstellungen von mehr als 10% zu verzeichnen gewesen. Der geringe Anteil der JJC's in der Statistik liegt nicht nur daran, daß die Fälle der gleitenden Lohnskala besonders aufgeführt worden sind, sondern auch an dem Umstand, daß sie prinzipiell nicht selbst eingreifen, und nur die Vorkehrungen für Vermittlung usw. schaffen.

Endlich sei die Frage noch zusammenfassend behandelt, ob die englische Form des Schlichtungswesens die Gewähr gegen eine Überhöhung des Lohnniveaus gibt, oder ob auch bei dem englischen Typ des unverbind-

[68] Nach Labour Gazette vom April 1931, S. 131, wo auch sonst viele interessante Mitteilungen stehen.

[69] Veränderungen der Löhne gemäß einer gleitenden Lohnskala, die durch Schlichtungsstellen, oder einen JJC, oder Trade Boards vereinbart wurden, sind unter „gleitende Lohnskala" aufgeführt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lichen Schlichtungswesens durch zu hohe Löhne der Wirtschaft und den Arbeitern selbst Gefahren drohen können. Daß bei den Trade Boards eine diesbezügliche Befürchtung nicht unbegründet ist, wurde bereits hervorgehoben[70], doch handelt es sich bei ihnen ja um verbindliche Schiedssprüche. Weiter hat man erkannt, daß auch bei den Whitley Councils diese Gefahr vorliegt. Denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich bei Vorhandensein von JJC's in lebenswichtigen Betrieben leichter zu Lasten des Konsums einigen als ohne sie. (So geschehen in der Brotbäckerei und in dem Straßenbahngewerbe.) Da diese Gefahr bei der Eisenbahn und im Kohlenbergbau besonders groß ist, wurden, wie gezeigt, besondere Kautelen in das gesetzlich geordnete Schlichtungswesen eingebaut. Endlich ist im Kohlenbergbau schon vor der gesetzlichen Regelung die Frage heiß umstritten worden, ob nicht im Wege gütlicher Einigung durch Ausnutzung des Monopols, das ja ein gewerkschaftlich gut organisiertes Gewerbe immer darstellt, das Lohnniveau überhöht worden sei. Der Sankey-Bericht vertrat den Standpunkt, daß das Lohnniveau um 10% gedrückt werden müsse, um das Gewerbe zu retten, und bejaht also diese Frage. Ähnliche Ergebnisse zeigte eine Enquete in der Textilindustrie. Und auch sonst gibt die englische Sozialpolitik gelegentlich Belege für die Richtigkeit der Auffassung, daß auch ohne verbindliche Schiedssprüche eine Überhöhung des Lohnniveaus denkbar ist. Es muß aber mit allem Nachdruck betont werden, daß es in England überall da, wo sich wirtschaftswidrige Tendenzen dieser Art gezeigt haben, dank der Einsicht von Arbeitgebern wie von Arbeitnehmern gelungen ist, auf friedlichem Wege Maßregeln und Vorkehrungen zu treffen, um die Gefahr zu bannen. Diese Maßregeln und Vorkehrungen fanden zum Teil ihren Niederschlag in besonderen Organisationsformen, und, soweit sie das tun, wurden sie in Obigem geschildert. Oft aber ist auch das Problem einfach durch die Heranziehung unparteiischer Schiedsrichter oder Obmänner zu den Schiedsgerichten gelöst.

Zeigt schon die Tatsache eines freiwilligen Verzichtes auf den Arbeitskampf und seine Ersetzung durch freie Schlichtungsinstanzen eine hohe wirtschaftliche Bildung auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so verdient der freiwillige Verzicht gar auf die Ausnutzung von Monopolstellungen höchste Anerkennung.

[70] Von Dorothy Sells „The British Trade Boards System", London 1923, ausführlicher beschrieben als bei mir.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien.

Von

Dr. Willy Neuling, Hamburg.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis.

Seite

I. Das englisch-kanadische Schlichtungssystem.
(Liberal-individualistische Grundhaltung) 57

1. Kanada als Vorbild 57
2. Die Übertragung auf Südafrika 62

II. Das australasische Schlichtungssystem.
(Autoritär-kollektivistische Grundhaltung) 64

1. Die Verdrängung des Lohnamts durch den Schiedsgerichtshof . . 64
2. Der Kampf um den Rechtscharakter der Zwangsschlichtung . . . 68
3. Die Ausgestaltung des Rechtsgedankens im Schiedswesen 83
4. Übergang zum australasischen System in Südafrika? 94

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

I. Das englisch-kanadische Schlichtungssystem.

(Liberal-individualistische Grundhaltung.)

1. Kanada als Vorbild.

Das liberale Wirtschafts- und Kultursystem, das die Schlichtungseinrichtungen des englischen Mutterlandes in ihrer Vielfältigkeit und ganz überwiegenden Freiwilligkeit bedingte, wurde mit den Kolonisten auch in die überseeischen Reichsteile verpflanzt. Vor allem in Kanada bildet es trotz der störenden und abwandelnden Einflüsse von Geschichte und Umwelt noch heute das wesentlichste Element der Wirtschafts- und Sozialverfassung.

Die dem Sinn dieses Systems gemäße Beschränkung der Schlichtungstätigkeit auf freie Einigung der Beteiligten sowie passive Bereitstellung der guten Dienste des Staates zu Vermittlungszwecken wurde auch hier nicht bis zur theoretisch möglichen äußersten Konsequenz durchgeführt. In Kanada fiel nicht anders als in Großbritannien die Außerachtlassung unzweckmäßiger grundsätzlicher Hemmungen auch auf diesem Gebiet ebensowenig schwer wie die allmähliche Überleitung zu neuen, das Bestehende ergänzenden und umgestaltenden Formen.

So entstand nach dem Vorbild des englischen „Conciliation Act" von 1896 vier Jahre später im Dominion ein in allem wesentlichen gleichartiges Einigungsgesetz, das den privaten freien Schlichtungsstellen derart zur Seite trat, daß behördliche Untersuchung des Streitfalls, Bestellung eines Vermittlers auf Antrag einer und eines Schiedsrichters auf Wunsch beider Parteien gesetzlich ermöglicht und im Verfahren festgelegt wurden. Ähnlich ist die Sondereinrichtung aufgebaut, die 1903 für das gerade in Kanada so lebensnotwendige Gebiet des Eisenbahnverkehrs geschaffen wurde. Wieder ist die Untersuchung der Verhältnisse, diesmal auch auf Antrag einer Partei, eines der wesentlichen Mittel zur Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens. Ihr zur Seite steht die Vermittlungstätigkeit des — wie üblich — aus je einem Interessenvertreter und einem neutralen Vorsitzenden gebildeten Ausschusses. Nur besteht jetzt die Möglichkeit, dies Gremium mit denselben oder neuen Vertretern noch einmal als Schiedsamt wirksam werden zu lassen. Dieses erlangt dann die Berechtigung zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zeugenvernehmung und -vereidigung, Heranziehung alles geeignet erscheinenden Beweismaterials usw.; — doch auch seine Empfehlungen sind nicht erzwingbar![1]

Und noch ein drittes Mal wird dies selbe liberale Schlichtungsprinzip wiederholt, nun aber in charakteristischer Weise ausgestaltet: Um die selbstverantwortliche Freiheit der Arbeitsparteien völlig aufrechtzuerhalten und dennoch den Gefahren einer Überspannung von Gruppeninteressen zum Schaden der Allgemeinheit möglichst wirksam zu begegnen, wird in das „Industrial Disputes Investigation Act, 1907", dessen Geltungsbereich sich zur Hauptsache auf gemeinnötige Betriebe erstreckt, die relative Friedenspflicht eingebaut. Vor und während jeder Verhandlung sind weder Streiks noch Aussperrungen gestattet und mit Strafen belegt. Zudem ist eine 30tägige Ankündigungsfrist für beabsichtigte Änderungen von Arbeitsbedingungen vorgeschrieben, um genügend Spielraum für die Ingangsetzung des Verfahrens zu schaffen.

Das vom Arbeitsminister auf Antrag jeweils besonders eingesetzte, aus je einem Interessenvertreter und dem Vorsitzenden bestehende Schlichtungsamt prüft den Streitfall und bemüht sich, eine Einigung herbeizuführen. Dabei stehen ihm wieder alle Wege zur Ermittlung eines sozial und wirtschaftlich „gerechten" oder den Machtverhältnissen der Parteien entsprechenden Vorschlags offen: Vernehmung und Vereidigung von Zeugen und Sachverständigen, Einsicht in die Bücher usw. Doch erhält es keinerlei Direktiven und dient unmittelbar nur dem Friedenswunsch der Gegner bzw. sucht ihn zu wecken. Erzielt das Amt wider Erwarten keine Einigung oder freiwillige Unterwerfung unter seinen Vorschlag, so gibt es seine Empfehlung bzw. Mehrheits- und Minderheitsbericht an den Minister zwecks Veröffentlichung weiter. Wieder fehlt also jeder Zwang; einem Arbeitskampf steht nach Erschöpfung der Verhandlungsmittel nichts mehr im Wege.

Doch nur in wenigen Fällen brauchte noch zu diesem letzten Mittel gegriffen zu werden. Vom Beginn der Wirksamkeit des Gesetzes bis zum 31. März 1929, also in 22 Jahren, war die Zahl der beantragten Ämter 706 gewesen, von denen 485 errichtet wurden. Nur in 38 von diesen

[1] Ob — wie in Kanada gern betont wird — die Grundzüge dieses (und des folgenden) Einigungsgesetzes von wesentlicher Bedeutung für Errichtung und Aufbau der Schlichtungsinstanz im englischen „Railway Act 1921" (siehe oben S. 17) waren, mag hier offen bleiben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fällen wurden Streiks und Aussperrungen nicht verhütet oder beigelegt, wobei es sich überwiegend um den Kohlenbergbau handelte. Also bei durchschnittlich jährlich 22 behandelten (32 beantragten) Streitigkeiten versagte diese Schlichtungsmaschine nur knapp zweimal jährlich.

Aber dieses günstige Ergebnis ist nicht nur zurückzuführen auf den wohltätigen Einfluß der seit Ausbruch des Streits verflossenen Zeit, die Diskussion und Klärung der Differenzpunkte auf überwiegend sachlicher Basis und die Unterrichtung der Allgemeinheit über das, was nach Ansicht des Ausschusses „von seiten der beteiligten Parteien getan oder unterlassen werden sollte" (Artikel 26 des Gesetzes). Ebenso wichtig erscheint dabei die Beschränkung des Gesetzes auf die im engen Sinn gemeinnötigen Wirtschaftszweige, vor allem die Verkehrsmittel, Kohlenbergwerke, die Lieferung von Licht und Wärme, die öffentliche Sicherheit und Hygiene. Hier ist der Druck der öffentlichen Meinung besonders stark, liegen die Produktions- und Kostenverhältnisse (außer im Bergbau) am einfachsten und spielt schließlich auch die Konkurrenzfrage die geringste Rolle. Hinzu kommt nicht zuletzt die zurückhaltende Handhabung der Anwendung des Gesetzes. In 425 Fällen fanden bis 1928 Streiks in „Public Utilities" statt, ohne daß die Untersuchungs- und Einigungseinrichtung in Tätigkeit gesetzt wurde.

Insgesamt darf trotz dieser einschränkenden Tatsachen für das Einzelgesetz vom 22. März 1907 „zur Untersuchung gewerblicher Streitigkeiten" wohl eine fast voll befriedigende Wirksamkeit festgestellt werden. Bestätigt wird dies Urteil auch durch die steigende Zahl freiwilliger Inanspruchnahme von Einigungsämtern in sonstigen Gewerbezweigen, die auf Wunsch beider Parteien möglich ist und dann ebenfalls zum zeitweiligen Streik- und Aussperrungsverbot verpflichtet. Waren es bis Kriegsende nur etwa 6 % aller behandelten Streitfälle gewesen, so stieg dieser Anteil seitdem bis auf über 20 % im Durchschnitt der letzten Jahre[2].

[2] Die Darstellung ist bewußt auf eine Skizze der entscheidenden Punkte beschränkt, da das kanadische Einigungsgesetz von 1907 in seinem Aufbau und seiner Wirksamkeit hinreichend bekannt und vielfach genug dargestellt ist. — Siehe vor allem G. Askwith, Report to the Board of Trade on the Industrial Disputes Investigation Act of Canada. London 1912. — U.S.A. Bureau of Labour Statistics: Operation of the I. D. I. Act of Canada. Bulletin 233. 1918. — National Industrial Conference Board: The Canadian I. D. I. Act. Research Report Nr. 5. 1918. — Selekman, Postponing Strikes, a Study of the Canadian Industrial Disputes Act. 1927.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Doch damit ist noch kein Urteil über das Gesamtsystem gefällt, von dem dieses und die vorhergehenden Gesetze nur Teilstücke sind. Die gewollte Abstinenz des Staates gegenüber den Wirtschaftsvorgängen, die sich hier überall ausprägt, führt leicht zu der Erkenntnis, daß der Maßstab nicht in Zahl und Umfang der geführten oder verhüteten Streiks und Aussperrungen liegen kann. Die 2444 Arbeitskämpfe, die von der kanadischen Statistik 1907—1929 registriert wurden, und die Schwankungen ihrer Häufigkeit bieten keinen zuverlässigen Anhalt dafür, ob eine Bestleistung hinsichtlich volkswirtschaftlicher Produktivität und sozialen Friedens durch die Beschränkung der Schlichtungstätigkeit auf die Erziehung zum Einigungswillen und durch das Wirkenlassen wirtschaftlicher Kräfte erreicht wurde. Vielleicht kann die Beständigkeit und Werbekraft des englisch-kanadischen Schlichtungssystems, das im Dominion seine reinste Ausprägung fand, eher als Kriterium gelten.

Auch durch die sozialen Erschütterungen, die der Krieg im Gefolge hatte, erfuhr dieser Bau keine entscheidende Umgestaltung. Das am 12. Oktober 1918 für die Dauer der Kriegszeit erlassene Streik- und Aussperrungsverbot übte keine nachhaltige Wirkung aus, und auch die große Streikwelle, die am 13. Mai 1919 in Winnipeg ihren Ausgang nahm und monatelang über den ganzen mittleren und fernen Westen bis nach Toronto und Vancouver brandete, ließ zwar die Forderungen nach allgemeinen Kollektivverträgen und Zwangsschiedssprüchen auftauchen, schuf auch eine einheitliche Arbeiterbewegung, aber als Endergebnis erstand mit dem „Industrial Conditions Act" der Provinz Manitoba vom März 1920 nur das erste kanadische „Joint Council". Aus zwei Arbeitgebern, zwei Arbeitnehmern, einem von der Regierung ernannten Vertreter der Öffentlichkeit und einem richterlichen Mitglied zusammengesetzt, erhielt es die vollen Untersuchungs- und Vernehmungsrechte, wie sie dem Dominion-Schlichtungsamt 1907 gegeben worden waren. Außerdem wurden seine Aufgaben auf die Untersuchung der Lebenshaltungskosten, der Preisbildung, der Lebenshaltung und Beschäftigung der Arbeiter sowie auf Rechtshilfe ausgedehnt. Alle diese großen Gebiete gruppieren sich fast ausschließlich um die Schlichtung, wobei der Verzicht auf jeglichen Zwang selbstverständlich ist.

Auch in anderen Richtungen wurden die alt-liberalen Methoden zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach englischem Vorbild ergänzt. Bereits Mitte 1918 schuf Manitoba als erste Provinz ein „Minimum Wage Board" für Frauen, das in den ersten 1¼ Jahren fast ohne

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ernsten Widerstand schon für 35 Industriezweige Mindestlöhne, Höchstzeiten und allgemeine Bedingungen festsetzte. 1920 folgte Alberta mit einem Mindestlohnausschuß für männliche und weibliche Jugendliche, und heute ist in allen Provinzen, außer New Brunswick und Prince Edward Island, die Mindestlohngesetzgebung für Frauen (meist mit Ausnahme von ländlicher und häuslicher Tätigkeit) durchgeführt. Im Dezember 1925 griff British Columbia mit einem „Male Minimum Wage Act", das nur Farmarbeit, häusliche Dienste und Konservenindustrie freiließ, sogar über die traditionellen Grenzen liberaler Einflußnahme hinaus, und 1926 folgte hierin Alberta mit der Bestimmung, daß kein Mann weniger als die mit ihm konkurrierende Frau verdienen dürfe.

Inzwischen waren die Provinzen noch von anderer Seite vor die Entscheidung gestellt worden, ob sie die freiheitliche, auf der Eigenverantwortung beruhende Schlichtungsregelung der Vorkriegszeit im wesentlichen beibehalten und nur im Gemeinschaftsgeist weiterbilden oder ob sie an ihre Stelle eine der zeitbegünstigten autoritär-kollektivistischen Formen setzen wollten. Der Privy Court hatte nämlich 1925 die Verfassungsmäßigkeit des Industrial Disputes Investigation Act verneint, als es auf Unternehmungen der Provinzen angewandt wurde. Der Bund sah sich daher gezwungen, die unmittelbare Wirksamkeit des Gesetzes auf die der Bundesgesetzgebung unterstellten Erwerbszweige zu beschränken und für seine weitergehende Wiederinkraftsetzung an den guten Willen der Provinzparlamente zu appellieren. Sechs Provinzen folgten bisher diesem Wunsch und setzten die in Frage kommenden Teile unverändert in Kraft, damit die nicht gewandelte Grundeinstellung der Mehrheit des Dominiums zum Schlichtungsproblem dokumentierend. Ontario, Prince Edward Island und Quebec dagegen schlossen sich diesem Vorgehen bisher nicht an, doch nur die letzte, die franco-kanadische Provinz, dürfte als grundsätzlicher Opponent zu werten sein. Hatte sie doch schon März 1921 mit dem „Municipal Strike and Lockout Act" alle kollektiven Arbeitsstreitigkeiten bei Polizei, Feuerwehr, Wasserwerken und Müllabfuhr den Grundsätzen des Zwangsschiedswesens unterworfen, damit auch auf dem Gebiet des Schlichtungswesens sich als fremdes Element im britischen Nordamerika erweisend.

Von diesen Abweichungen abgesehen geht also der Umbau des kanadischen Einigungswesens im wesentlichen mit der Entwicklung im

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mutterlande parallel, wie sie der Plautsche Beitrag ausführlich schildert. Dementsprechend ist auch die Problematik des Systems hier eine ganz ähnliche, so daß auf dort Gesagtes verwiesen werden kann.

2. Die Übertragung auf Südafrika.

Die Werbekraft des gesetzgeberischen Kernstücks des kanadischen Schlichtungssystems führte zu seiner Übertragung auf die südafrikanische Minenkolonie Transvaal bereits zu einer Zeit, als seine konkrete Bewährung noch nicht zu überblicken war. In dem gleichen Jahr, das England die ersten Trade Boards brachte, wurde in Transvaal das „Industrial Disputes Prevention Act, 1909" erlassen.

Auch hier sollten gewerbliche Streitigkeiten im Bergbau, in örtlichen öffentlichen Unternehmungen der Gas-, Licht-, Wasser- und Kraftlieferung, des Gesundheitswesens und Verkehrs verhütet und beigelegt werden einzig durch Einigungsverfahren nach vorhergegangener Untersuchung. Vom Verbot der Arbeitskämpfe bis einen Monat nach Beendigung der Untersuchung durch das Amt und ihrer Veröffentlichung, von Aufbau und Rechten des Einigungsamtes und Heranziehung der Öffentlichkeit bis zu den Einzelheiten der Ankündigungsfristen und Strafbestimmungen entsprach das Gesetz dem kanadischen Vorbild. Einzig die Beschränkung auf weiße Arbeitnehmer erschien als wesentliche Besonderheit, doch ergab sie sich zwanglos aus der Struktur der südafrikanischen Arbeitsverfassung, die den Schwarzen als in hörigkeitsähnlichen Bindungen gehaltenen ungelernten Arbeiter benutzte.

Ähnlich den kanadischen Erfahrungen gestaltete sich auch die praktische Wirksamkeit des Gesetzes: Streitigkeiten in lebenswichtigen Betrieben wurden fast ganz vermieden; nur der Bergbau erwies sich auch hier (besonders 1913) als Unruheherd. Dieser von 1909 bis 1913 sicher in 4 Fällen die Gemeinschaftsgesinnung erfolgreich fördernden Wirkung standen — die vorhandenen Statistiken sind lückenhaft — mindestens neun Arbeitskämpfe ohne und einer trotz Einigungsversuch (in der ganzen Union) gegenüber[3]. Über die Tätigkeit privater Einigungsstellen fehlen leider wieder Nachweise; insgesamt ergibt sich jedoch in viel kleinerem Rahmen abermals das typische Bild einer kultivierten liberalen Wirtschaftsorganisation.

[3] Statistical Year Book of the Union of South Africa. Nr. 2. 1913/14. S. 214. — Die summarischen Angaben späterer Jahrbücher sind völlig irreführend.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Erfolge des Transvaal-Gesetzes veranlaßten die Regierung der neuen südafrikanischen Union Ende 1913, dem Parlament einen ähnlichen Entwurf vorzulegen[4]. Doch gelangte er infolge der großen Streikunruhen im Witwatersrand Anfang 1914 und der Kriegsereignisse nicht mehr durch alle Stadien der parlamentarischen Behandlung.

Aber wenn auch die Grundhaltung jener Bill noch unverändert geblieben war, so ließen sich doch eine Anzahl nicht unwesentlicher Abweichungen feststellen, hinter denen zum Teil eine andersartige als die traditionell angelsächsische Geisteshaltung sichtbar wurde. Nicht nur differenzierte man hier die Schlichtungsmöglichkeiten vom Vermittler (auf Antrag einer Partei) über die von Amts wegen mögliche Untersuchung sowie Bestellung eines (ständigen) Einigungsamtes, bei dem nur der unparteiische Vorsitzende von Fall zu Fall zu bestimmen war, bis zum Streitschlichtungsamt, das allein in Aufbau und Rechten der kanadischen Einrichtung voll entsprochen hätte, und dem nur auf Antrag beider Parteien zu bestellenden Schiedsrichter bzw. dem wie in Kanada und Transvaal bei freiwilliger Unterwerfung möglichen, ebenfalls bindenden Schiedsspruch des Schlichtungsamtes. Nicht nur wurden für Streiks auch noch ausdrücklich Mehrheiten in geheimer Abstimmung gefordert und neben den einzelnen Arbeitern die Berufsvereine ebenfalls für straffähig erklärt, nicht nur sahen die Bestimmungen des Gesetzentwurfs schließlich für Kontraktbruch in „Public Utilities" Geldstrafen bis zu 50 £ und bei Gefährdung von Leben, Gesundheit oder „wertvollem Eigentum" Gefängnis bis zu zwei Jahren vor. Sondern vor allem wurden diese Pläne, von denen die letzten zum mindesten psychologisch die praktische Durchführung und Wirksamkeit des Gesetzes belasteten, durch die Absicht ergänzt, der relativen Friedenspflicht sämtliche industriellen und gewerblichen Unternehmungen (nur das Handwerk ausgenommen) zu unterwerfen.

Dieser Versuch hätte nicht zuletzt wegen der stärkeren sozialen Spannung in wichtigen Industriezweigen, vor allem den Minen, und wegen der möglichen Folgen einer Verwässerung des Drucks, den das überwiegende Interesse der Allgemeinheit ausübt, von besonderer Bedeutung werden können, obwohl Erfolgsmöglichkeiten vielleicht auch von den widrigen Begleitumständen durchkreuzt worden wären. Am Ende der Kriegsjahre erwiesen sich jedoch die wirtschaftlichen und sozialen Ver-

[4] The Industrial Disputes Prevention Bill. 1914. — Wortlaut siehe im 18. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, 1918, S. 209 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hältnisse, die herrschenden Ideen und die politische Kräfteverteilung als so stark gewandelt, daß in Südafrika die nach englisch-kanadischem Muster im Gemeinschaftsgeist weiter entwickelten liberalen Schlichtungsformen das Feld teilen mußten mit neuen Lösungsversuchen, die sich hauptsächlich an grundsätzlich entgegengesetzten Vorbildern orientierten. Diese Entwicklung wird weiter unten in Zusammenhang mit dem australisch-neuseeländischen System darzustellen sein.

II. Das australasische Schlichtungssystem.

(Autoritär-kollektivistische Grundhaltung.)

1. Die Verdrängung des Lohnamts durch den Schiedsgerichtshof.

In ihrer frühen Entwicklung ebenfalls von englischen Vorbildern beeinflußt, wandelten die australischen Staaten jedoch bekanntlich bald den liberalen Sozial- und Wirtschaftsaufbau weitgehend ab. Insbesondere stellen sie sich schon seit Jahrzehnten als Kanadas und des Mutterlandes Gegenpol im internationalen Schlichtungsspektrum dar. Aber obwohl diese pionierhaften Experimente auf dem australischen Kontinent wie in Neuseeland im deutschen Schrifttum der letzten 30 Jahre oft behandelt oder vergleichsweise herangezogen worden sind, arbeitete kaum eine Abhandlung alle jene wesentlichen und charakteristischen Züge in genügender Schärfe heraus, die diesem Versuch sozialer Befriedung seine ganz besondere Note geben. Dies beruhte einmal darauf, daß sich die Entwicklung besonders in Australien, aber auch in Neuseeland noch bis vor nicht allzu langer Zeit stark in Fluß befand; zum anderen gingen die Untersuchungen meist von bestimmten Standpunkten und Fragestellungen, insbesondere dem auch heute im Vordergrund der deutschen Diskussion stehenden Kampf um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und dem Ideal der absoluten Befriedung des gewerblichen Lebens, an die vorliegenden Tatsachen und Probleme heran.

Zwar ist der technische Apparat der hauptsächlichen Varianten und Entwicklungsstufen des australasischen Systems zahlreich genug dargestellt: Auf der einen Seite das Lohnamt, vom australischen Einzelstaat Victoria 1896 seinen Ausgang nehmend, dann auch in Südaustralien, Neusüdwales, Queensland und Tasmanien zur tragenden Institution gewählt. Paritätisch besetzt, mit selbstgewähltem unparteiischem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorsitzenden, schreibt es Mindestlöhne, Höchstarbeitszeiten, Bedingungen der Lehrlingshaltung, das Mindestmaß von hygienischen und technischen Arbeiterschutzmaßnahmen u. ä. für alle Arbeiter seines Gewerbezweiges vor.

Doch mehr und mehr entwächst es diesen seinen ursprünglichen, auf die Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen begrenzten Aufgaben, insbesondere auch dem Kampf gegen die Schwitzindustrien. Teils ist es die eigene Aktivität, weit öfter aber die (für Queensland und Südaustralien erst 1912 geschaffene, bei allen anderen Lohnamtsstaaten schon früher eingerichtete) Berufungsmöglichkeit beim Gewerbeberufungsgerichtshof (bzw. in Tasmanien beim Höchsten Gericht), die zu einer Erweiterung der Schiedstätigkeit führt. Nicht mehr nur soziale Minimallöhne im engeren Sinn werden vorgeschrieben, sondern in wachsendem Maße auch Entscheidungen für höher qualifizierte Kategorien getroffen, so daß selbst in Victoria schon vor dem Krieg über die Hälfte aller Arbeiter von solchen Schiedssprüchen erfaßt[5] und hier seit 1912 für alle staatlichen Lohnarbeiter das Grundprinzip gleichen Lohns mit entsprechenden Privatarbeitern festgelegt ist[6].

Daß die Führung bei dieser Entwicklung (außer in Victoria) bei der Berufungsinstanz lag, ist nicht verwunderlich, mußten doch die Gewerbegerichtshöfe nicht nur die endgültige Entscheidung fällen, sondern mindestens eine Partei setzte in der Regel diese Änderungsmöglichkeit eines erwarteten ungünstigen Spruches von vornherein in ihre Rechnung ein. Die Lohnämter wurden also fast unvermeidlich zur Vorstufe von minderer Bedeutung herabgedrückt.

Diese doppelte, formale und materielle Änderung, bereits 1914 von Manes und nach dem Kriege ebenso von Sehmer, Martin, Leidig u. a. festgestellt, nähert das Lohnamtssystem beträchtlich der anderen für Australien-Neuseeland charakteristischen Einrichtung, dem Schiedsgerichtswesen.

Diese Organisation, nach einem großen Seemannsstreik zuerst in Neuseeland geschaffen und 1894 in Tätigkeit getreten, legte von vorn-

[5] Oskar Martin, Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft unter betonter Beachtung des deutschen Gestaltungsproblems. Jena 1929. S. 63.

[6] Emanuel Leidig, Das Zwangsschiedsgericht und die Lohnämter in Australien. In: Zwangsschiedsspruch und Schlichtungswesen. Jena 1929. S. 146.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

herein das Schwergewicht auf die richterliche Entscheidung, auf den Schiedsspruch statt der Einigung, sowie auf die bewußte und betonte Einsetzung der staatlichen Macht zur Sicherung und Durchführung der Arbeitsverträge und Sprüche. Zwar schaltete man auch hier, englischer Tradition folgend, anfangs örtliche paritätische Versöhnungsausschüsse mit unparteiischem Vorsitzenden vor, aber die Verletzung des „fundamentalen Grundsatzes der Gleichartigkeit der Schlichtungsstadien" (Weddigen) drückte diese Stellen bald zur Bedeutungslosigkeit hinab. Und als der erreichte Zustand 1900 von Gesetzes wegen dadurch sanktioniert wurde, daß nun das Schiedsgericht auch direkt angerufen werden konnte, verfielen die Einigungsausschüsse ganz. 1901 wurden sie daraufhin völlig abgeschafft.

Neue Schlichtungskommissare, die im Verlauf der neuseeländischen Schlichtungsreform 1906—1908 an Stelle der früheren Ausschüsse eingeführt wurden, beschränkten ihre Tätigkeit, durch von Fall zu Fall hinzugezogene Beisitzer aus den Parteien unterstützt, von vornherein auf die Ermittlung und Feststellung der nicht strittigen Einzelheiten, die dann ohne weiteres in den Spruch des Schiedsgerichtshofes übernommen werden konnten. Außerdem geben sie vorläufige, nicht erzwingbare Empfehlungen ab, die nur bis zum Spruch des Schiedsgerichts in Kraft bleiben, und schließlich halten sie ihre „guten Dienste" für gütliche Einigungen bereit. Sie sorgen also nur für die technische Erleichterung und Vereinfachung der späteren entscheidenden Verhandlungen über die Hauptpunkte sowie gegebenenfalls für annehmbare Bedingungen eines „Waffenstillstandes", den das Gesetz zwingend befiehlt, ohne die unfruchtbare Bürde einer macht- und bedeutungslosen „ersten Instanz" weiter zu tragen.

Damit bildet in Neuseeland der Zwangsschiedsgerichtshof, von einem Richter des High Court und je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, alle mit dreijähriger Amtszeit, besetzt, praktisch das einzige ernsthafte Instrument zur Sicherung des gewerblichen Friedens. Im Aufbau seit seiner Errichtung 1894 bis heute unverändert geblieben, enthüllte er in seiner konkreten Wirksamkeit je länger um so stärker seinen staatsoffiziellen wie seinen rechtlichen Charakter. Noch nicht 6 Jahre nach der Annahme des ersten Gesetzes erklärte der Oberrichter in der Entscheidung einer Berufungssache bereits: „Der Gerichtshof kann den Vertrag oder das Abkommen festsetzen, die zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bestehen sollen. Er beseitigt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

das Recht des Arbeiters und des Arbeitgebers, von sich aus ihre eigenen Verträge abzuschließen. Er setzt tatsächlich an die Stelle privaten Abkommens Rechte und Pflichten auf Grund öffentlichen Rechtes. Der einzige Weg, auf dem das Gesetz unwirksam gemacht werden kann, ist der, daß die Arbeiter sich überhaupt nicht organisieren bzw. keiner Gewerkschaft angehören."[7]

Ähnlich aufgebaut und in ihrer Organisation gleicherweise allgemein bekannt sind die vom neuseeländischen Vorbild wesentlich beeinflußten Schlichtungseinrichtungen in Westaustralien (das bis 1912 noch wirkungslose lokale Einigungsämter als erste Instanzen besaß) und im Commonwealth (seit 1904). Gemeinsam ist allen diesen Zwangsschiedssystemen stets das fast völlige Zurücktreten der freien Einigung, da sich die Parteien von vornherein auf die Arbeitsbeschwerde statt den Arbeitskampf und auf die Abschiebung des Schlichtungsrisikos an die behördliche, in beiden australischen Fällen nicht einmal mit Parteivertretern ausgestattete Instanz einstellen. Andererseits erreichen die Schiedsgerichte mit dem sanfteren Zwangsmittel der Androhung ungünstiger Sprüche öfters schon „freiwillige" Annahme ihrer Vorschläge.

Demgegenüber hatten und haben die Ausprägungen, die das ursprüngliche Lohnamtssystem bei seiner oben angedeuteten Ausgestaltung und Wandlung zum Schiedshof erfuhr, zwar noch nicht die Reinheit dieser von vornherein richterlich und „staatssozialistisch" orientierten Einrichtungen Neuseelands, Westaustraliens und des Bundes erreicht. Doch auch bei den australischen Einzelstaaten, die ehemals das Lohnamtsprinzip einführten, steht der wesentliche Einfluß des Berufungshofs, in dem eine Vertretung der Interessenten nur schwach oder gar nicht vorgesehen ist, jetzt überall außer Frage. Der Verhandlungszwang findet sich in den offiziellen Lohnamtsstaaten Queensland und Südaustralien ebenso wie im Bund, Streik- und Aussperrungsverbote wie Strafen erfolgten überall, Bevorzugungen der Gewerkschaften bei den Schiedssprüchen teilweise (Neusüdwales, Queensland), obwohl alle diese Maßnahmen ihrem Ursprung, ihrer Tendenz und Wirkung nach dem autoritären Schiedswesen zuzuordnen sind (s. u.). Das gleiche gilt für die unmittelbare Einwirkungsmöglichkeit der Regierung auf die Schiedsgerichte in Neusüdwales, Queensland und Süd-

[7] J. B. Condliffe, Die Versuche staatlicher Lohngestaltung in Neuseeland. In: Internat. Rundschau der Arbeit. 1924. S. 712.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

australien sowie für die Drohung mit staatlicher Nichtanerkennung der Gewerkschaften.

Einzig Victoria macht in allen diesen Richtungen eine Ausnahme. Hier hat das ursprüngliche Lohnamtssystem noch weitgehend seine Bedeutung behalten; in sämtlichen anderen Fällen ist jedoch der Angleichungsprozeß an das Schiedsgerichtssystem zur Hauptsache durchgeführt. Diese fast unvermeidliche, in etwa drei Jahrzehnten erfolgte Entwicklung gestattet nicht nur den Verzicht auf die früher beliebte Gegenüberstellung der beiden Schlichtungsarten, sondern sie läßt auch die über alle organisatorischen Unterschiede hinweg gemeinsamen Grundprinzipien aller australisch-neuseeländischen Schlichtung weit stärker und klarer als bisher hervortreten. Insbesondere wird sich zeigen, daß das bekannte, von deutschen Bearbeitern oft zur Grundlage ihrer kritischen Untersuchungen gewählte Schema der wesentlich politisch beeinflußten, überwiegend an Lebensstandard und Lohnindex ausgerichteten, mit gemäßigt staatssozialistischen Bestrebungen unterbauten Schiedssprüche, die doch zu keiner Befriedung der Wirtschaftsbeziehungen führten; — daß diese übliche Vorstellung beträchtlich modifiziert werden muß. Sie war vielleicht am Anfang berechtigt, unterlag aber schon früh einer ebenso wichtigen wie interessanten Weiterbildung, die noch nicht abgeschlossen ist, obwohl ihre Grundzüge in den letzten Jahren bereits klar heraustreten.

2. Der Kampf um den Rechtscharakter der Zwangsschlichtung.

Der richterliche Einfluß im Schiedswesen.

Schon von Anbeginn an waren auf die Posten der unparteiischen Vorsitzenden beider Grundformen australisch-neuseeländischer Schlichtungsorgane in starkem Umfang richterliche Persönlichkeiten berufen worden. Diese Wahl beruhte wohl zur Hauptsache auf dem, verglichen mit dem festeuropäischen, ganz andersartigen angelsächsischen Rechtssystem, das einerseits dem Richter allgemein eine viel größere Selbständigkeit und rechtschöpfende Kraft zugesteht, andererseits nicht nur dem gemeinen Recht, sondern ebensosehr dem „Billigkeitsrecht" einen großen Einfluß gestattet. Damit war jede englische Richterschaft beträchtlich darin geübt, schlichtungsähnliche Entscheide, bei denen die konkreten Macht- und Tatsachenverhältnisse zu berücksichtigen waren, zu fällen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wichtiger als die ursprüngliche Auswahl der Vorsitzenden von Lohnämtern und Einigungsstellen wurde jedoch die Tatsache, daß aus der gleichen Einstellung gegenüber den Richtern und verstärkt durch die (irrtümlich erwartete) mehr formal revidierende Natur der ihnen zufallenden Aufgaben fast überall auch die Obersten Gerichtshöfe (High Courts) als gewerbliche Berufungsinstanz eingerichtet oder Appellationshöfe für die gewerblichen Machtstreitigkeiten von ihnen abgezweigt wurden. In jedem Fall schrieben die Gesetzgeber Australiens und Neuseelands die Besetzung mindestens des Vorsitzendenpostens mit einem hohen Richter oder einem ihm Gleichzustellenden vor.

Damit erlangte das richterliche Element von vornherein einen wesentlichen Einfluß auf die praktische Handhabung und Weiterbildung der Schlichtungseinrichtungen der meisten australischen Einzelstaaten, des australischen Bundes und Neuseelands. Und dieser Einfluß wurde naturgemäß um so bedeutender, je stärker die geschilderte Umbildung der Schlichtungs- zur entschiedenen Schiedsorganisation sich durchsetzte, je mehr die Berufungsinstanz die praktisch entscheidende wurde.

Als zudem noch in Henry Bournes Higgins 1907 eine bedeutende, zielbewußte Persönlichkeit auf den Präsidentenstuhl des Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration gelangte, begann das Rechtsmoment besonders erfolgreich um seine Anerkennung zu kämpfen. Higgins versuchte sofort die allgemeine, unbestimmte Gesetzesforderung des „fair and reasonable living standard of wages", des „angemessenen Lohnes" mittels einer formulierten Umschreibung abzugrenzen und einzuengen. Aus der Sphäre allgemeiner agitatorischer Forderungen und Ansprüche sollte dieses Schlagwort herausgehoben und zu einer praktisch brauchbaren Richtschnur für alle Schiedssprüche umgeformt werden. Er hoffte einen Schritt in dieser Richtung zu tun mit der bald berühmt gewordenen Definition des Mindestlohns der Ungelernten: „The normal needs of the average employee, regarded as a human being, living in a civilised community." Für Gelernte aber war nach ihm damals hauptsächlich die Übernahme der „existing ratios found in the practice of employers" als Richtschnur zu wählen.

Doch diesem Versuch exakter Festlegung von Maximen folgten bald auch freie Auslegungen jener Gesichtspunkte, die nach dem Willen des Gesetzgebers für die Bestimmung der Arbeitsbedingungen maß-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gebend zu sein hatten. Auf diese Weise geschah die folgenschwere Bindung der Löhne an die Lebenshaltungskosten, so wurde ein „Erntearbeiterlohn" zum bestimmten, feststehenden Begriff. Daneben versuchten die Gewerbegerichts- und Berufungshöfe schon früh auch die Parallellohnentwicklung und die wirtschaftliche Lage der beteiligten Industrien mit zu berücksichtigen, obwohl die gesetzlich festgelegten Grund- und Leitsätze anfangs kaum hierauf hinwiesen.

Fast stets blieben hierbei viele ungelöste Probleme und Konflikte übrig, und sie erschienen um so zahlreicher, je tiefer sich die Richter in die neue Welt ihnen zugefallener Streitigkeiten hineinarbeiteten. Aber ihr Mut blieb ungebrochen, und ihr Vorkämpfer Higgins wie seine Kollegen in den australischen Einzelstaaten scheuten sich je länger um so weniger, die dehnbaren gesetzlichen Rahmenbestimmungen nur noch dem Buchstaben nach bestehen zu lassen, ihnen aber in praxi bestimmte wirtschafts- und sozialpolitische Richtlinien eigener Prägung unterzuschieben. Anfangs mochte ihnen dieses Vorgehen ungewohnt und fast unerlaubt vorkommen, aber ihr Bestreben, hier eine „new province for law and order" zu gewinnen, ließ die Bedenken bald verstummen. So konnte es kommen, daß Higgins gegen Ende seiner zweiten siebenjährigen Amtsperiode, im Dezember 1920, den in seiner prinzipiellen Bedeutung nicht zu verkennenden Schritt zur schiedsrichterlichen Anordnung der 44-Stunden-Woche für die ganze Holzindustrie (bei Stimmenthaltung seiner richterlichen Beisitzer) wagte[8].

Die Gegnerschaft der politischen Instanzen.

Daß die gewerbegerichtlichen Commonwealth-Organe im Besitz dieser untätig blieben, war nicht anders zu erwarten. Je mehr die Einigungsvorstufen verkümmerten, um so mehr hatte anfangs der Einfluß von Parlament und Regierung, der sich in Besetzung und Beeinflussung der Schiedsrichterstellen auswirkte, zugenommen. Insbesondere mit dem Anwachsen des politischen Einflusses der Arbeiterpartei (ab 1909) wurde die Kompetenz der ihren Zielen entgegenkommenden Schiedsgerichtshöfe immer mehr erweitert, so daß z. B. in Queensland, der Labour-Hochburg 1915—1928, seit 1916 der Hof sogar ohne Vorliegen einer gewerblichen Streitigkeit eingreifen konnte und der Bundesschiedshof schon seit 1911 die Löhne und Arbeitsbedingungen der

[8] Vgl. H. B. Higgins, A new Province for Law and Order. London 1922.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bundesangestellten regelte. Auch hatten die Gerichtshöfe mehrfach Bevorzugungen der Gewerkschaftsmitglieder in ihren Entscheidungen ausgesprochen, darin ebenso wie in ihrer prinzipiellen Einstellung, „die höchsten Löhne und die besten Bedingungen festzusetzen, bei denen die betreffende Industrie bestehen kann“[9], ihre Arbeiterfreundlichkeit dokumentierend.

Doch im Verlauf der politischen Kriegsauseinandersetzungen wechselte zuerst im Commonwealth die Labourpartei 1916 in die Opposition (während sie in allen Einzelstaaten außer Victoria den größten Teil des folgenden Jahrzehnts am Ruder blieb), und eine Kombination von Industrie- und Farmervertretern trat an ihre Stelle, um die Regierungsführung bis 1929 inne zu haben. Damit ergab sich automatisch ein Gegensatz zwischen den Schiedsrichtern und den von ihnen zu entwickeln begonnenen (vielleicht noch politisch oder weltanschaulich beeinflußten) Schlichtungs- und Rechtsprinzipien einerseits und den politisch maßgebenden Instanzen auf der anderen Seite. Er fand seinen Hauptausdruck in den australischen Reformgesetzen des Commonwealth 1916 bis 1920, die durch genauere Formulierungen oder einschränkende Vorschriften die richterlichen Machtbefugnisse zu beschneiden versuchten. Am weitesten ging hierbei das Bundesparlament, als es gesetzlich vorschrieb, daß nur die Majorität des vollen Gerichtshofes von drei Richtern Arbeitszeitänderungen vornehmen dürfe. In Konsequenz dieser Bestimmung änderte der neubesetzte Gerichtshof (Higgins war 1921 zurückgetreten) im September 1922 die Arbeitszeit in der Holzindustrie für die Hauptzweige wieder auf 48 Stunden zurück; nur ein Rest behielt die 44-Stunden-Woche, so daß immerhin das Prinzip gewahrt blieb. Auch ein Versuch der Interessenten in 1923, diese Regelung umzustoßen, scheiterte; der neue Zustand wurde aufrechterhalten.

Doch trotz der geänderten politischen Konstellation setzten die Schiedshöfe nicht nur der Staaten, sondern auch des Bundes noch weiterhin Arbeitszeitverringerungen durch, so im Schuh- und Kleidergewerbe, in Gummifabriken, unter den Buchdruckern und Werftarbeitern. Weiter führte der radikale Labour-Staat Neusüdwales 1926 die 44-Stunden-Woche (außer für ländliche Arbeit) auf gesetzlichem Wege ein, nachdem er schon 1922 Schiedsausschüsse für die Gehälter aller Staatsbeamten errichtet hatte. Bald folgten ihm hierin Süd-

[9] J. Findlay, Gewerblicher Frieden in Neuseeland. In: Internat. Rundschau der Arbeit, 1924, S. 705, über Neuseeland.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

australien, das für alle, und Queensland, das für einen Teil seiner Staatsangestellten den Schiedshof zuständig machte, damit den Rechtscharakter dieses Schlichtungssystems nochmals stark betonend.

Andererseits schuf die Regierung des Commonwealth für ihre Staatsarbeiter und -angestellten, die auch der Zahl nach einen bedeutenden Faktor darstellen, in 1920 einen Sonderschlichter mittels des „Public Service Arbitration Act" und gab ferner im gleichen Jahre den Sonderschiedsgerichten durch das „Industrial Peace Act" eine gesetzliche Grundlage, nachdem sie sich ihrer schon früher ohne diese Sanktion zum Mißvergnügen des Schiedshofes bedient hatte. Ihre Zusammensetzung — paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit selbstgewähltem oder durch die Regierung ernanntem Vorsitzenden — kennzeichnet sie ohne Zweifel ebenso als Kampfinstrument gegen die unabhängig gewordenen Schiedshöfe wie den Schlichter der Bundesarbeitnehmer. Higgins, das Ideal von der Rechtsnatur der gewerblichen Streitigkeiten im Herzen, nannte sie „a convenient method of yielding to a strike without admitting it"[10], und trat zum Protest von seinem Posten zurück. Doch die Wirksamkeit jener neuen Einrichtung blieb gering, ja unerheblich.

Die Verfassung als Konfliktsquelle und Kampfmittel.

Der Kampf um die Arbeitsbedingungen wurde jedoch seit der politischen Gegensätzlichkeit von Bund und Staaten in Australien noch stärker als bisher auch mittels eines Ausspielens der verschiedenen Gerichtshöfe geführt. Diese Methode wurde dadurch möglich, daß in Verfolg unitaristischer Tendenzen bei der Gründung des Commonwealth von Higgins und Kingston das Recht des Bundes zu „conciliation and arbitration for the prevention and settlement of industrial disputes extending beyond the limits of any one State" durchgesetzt worden war. Je nachdem nun, von welcher Stelle eine Partei einen besseren Spruch erwartete, versuchte sie den Kampf auf eine Staatenorganisation zu beschränken oder aber über die Staatengrenze auszudehnen, und die Verfassungsauslegung durch Bundesschiedshof und High Court schied nach anfänglichem Schwanken solche künstlich herbeigeführten Fälle nicht von „echten", die unitaristischen Bestrebungen damit fortsetzend.

---

[10] A. W. Ferrin, Australia. A Commercial and Industrial Handbook. United States Department of Commerce. Washington 1922. S. 46.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit dieser Möglichkeit wurde die Erzielung besserer Arbeitsbedingungen auch von dieser Seite her stark auf juristisches Gebiet gedrängt. Denn die Gesetzeskunde und Auslegungsgeschicklichkeit der Anwälte konnte den Ausschlag für den Verhandlungserfolg geben, und tatsächlich wurden hier immer neue Feinheiten entwickelt, so daß sich z. B. Gewerkschaften aus dem Bundesregister streichen ließen (was die Vorbedingung für seine Zuständigkeit war), um einen Staatshof in Anspruch nehmen zu können. Gewollte Verhandlungsunfähigkeit, nachträgliche formaljuristische Anfechtung der Zuständigkeit zwecks Annullierung des Schiedsspruches, ja, die Herbeiführung zweier Schiedsentscheidungen in Einzelstaat und Bund über denselben Fall, um dann nur den günstigsten zu befolgen (so bei den Schafscherern von Queensland in 1920), — alle diese Methoden fanden nach und nach Anwendung.

Doch die beteiligte Richterschaft, zwar auch wohl politisch gefärbt, aber darüber hinaus an der Beseitigung dieser beginnenden Rechtsunsicherheit sowie an der Weiterentwicklung und brauchbaren Verwirklichung des ihnen vorschwebenden gewerblichen Rechtskodexes interessiert, griff mit der Fixierung von Leitsätzen und der Vornahme endgültiger Auslegungen ebenfalls ein. Vor allem der aktive Commonwealth High Court, dessen Mitglied Higgins auch war, legte die ursprüngliche Verfassungsbestimmung allmählich derart aus, daß jetzt praktisch alle wesentlichen industriellen und Handelsstreitigkeiten durch die Initiative der Parteien vor den Bundesschiedshof gezogen werden können, ja müssen. Auch Streitigkeiten in Kommunal- oder Staatenbetrieben gelten seit dem sogenannten „Engineers case" von 1920 als „gewerbliche", womit das frühere Prinzip der gegenseitigen Nichteinmischung von Bund und Staaten vom High Court fallen gelassen ist. Selbst die (auf Anrufung der beteiligten Gewerkschaft erfolgte) Einmischung eines Conciliation Committees der Regierung von Neusüdwales in ein vor dem Bundesschiedshof verhandeltes Verfahren wird 1926 vom High Court untersagt, da die Arbeiter einem Bundesschiedsspruch unterstanden. Endlich kann seit 1926 ein Bundesschiedsspruch sogar Staatsgesetze außer Wirksamkeit setzen, wenn die Kompetenz des Commonwealth Court gegeben ist. Die Wichtigkeit dieser Entscheidung wird sofort in ihrer Nutzanwendung sichtbar: Das oben erwähnte 44-Stunden-Woche-Gesetz von Neusüdwales erklärt der High Court Anfang 1928 insoweit für ungültig, wie es Bundessprüchen entgegensteht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In welchem Umfang die erstrebte Einheit des gewerblichen Schiedswesens damit bereits verwirklicht ist, zeigt sich darin, daß 81 % aller Gewerkschaftler, in 104 Organisationen zusammengefaßt, 1925 überstaatlich organisiert sind[11] und dementsprechend allein 700000 Gewerkschaftler von insgesamt gut 900000 1928 unter Bundesschiedssprüchen arbeiten[12]. Zudem folgen in den letzten Jahren, wie George Anderson bestätigt[13], die Staaten in immer größerem Umfang den vom Commonwealth Court entwickelten Prinzipien.

Daß die gewerbegerichtlichen Commonwealth-Organe im Besitz dieser Machtstellung jedoch nicht einfach Unternehmerpolitik verwirklichen, wie das letzte Beispiel und die politische Lage vermuten lassen könnten, sondern ihre unabhängige Zwischenstellung zu wahren und auszubauen suchen, das beweist schon die der 44-Stunden-Woche günstige Entscheidung im Fall der Vereinigten Maschinenbauer-Gewerkschaften (Februar 1927) und mehrere ähnliche Sprüche, wie auch die Bewilligungen von Lohnerhöhungen. Weit stärker ist dies Unabhängigkeitsbestreben jedoch durch jene Verfassungsauslegungen des High Court gefördert worden, wonach das Bundesparlament zwar Schiedshöfe errichten, sie sogar mit Erscheinungszwang ausstatten, ihnen auch Bedingungen und Grenzen ihrer Entscheidungen im allgemeinen vorschreiben, jedoch keinerlei Einfluß auf die einzelnen Sprüche der Höfe ausüben könne. Auch sei eine direkte Einwirkung des Bundesparlaments, insbesondere durch Gesetze, auf die gewerblichen Bedingungen nicht statthaft.

Weiter erreichen die Richter des Commonwealth Court 1926 sogar die Bestellung auf Lebenszeit, da das Oberste Gericht nur in diesem Fall dem Gewerbegerichtshof das Auslegungs- und Strafrecht zugestehen will[14]. Und noch eine Entwicklung, die auf die Ausbreitung des richterlichen Einflusses und die Wandlung der Macht- zu Rechtsstreitigkeiten weist, ist im letzten Jahrzehnt vom High Court sanktioniert worden: Die Möglichkeit, das Einigungswesen von behördlicher Seite aus aufzubauen, ist dem Bund durch jene Auslegung genommen, daß eine Verhütung von „extending" Streitigkeiten sinnvoll nur

[11] Leidig a. a. O., S. 129.

[12] The Round Table. Juni 1928. S. 633. — Wirtschaftsdienst. 7. Dez. 1929.

[13] George Anderson, Fixation of Wages in Australia. Melbourne 1929. Vorwort.

[14] George Anderson a. a. O., S. 32.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bei schon ausgebrochenen Konflikten erfolgen könne. Daher dürfe auch der Arbitration Court weder von sich aus inoffizielle Vermittlungsvorschläge (etwa zu oder nach einer privaten Interessentenkonferenz) machen noch ohne Vorliegen eines zu schlichtenden Falles etwa Untersuchungen über industrielle Bedingungen vornehmen. Man ist also auf richterlicher Seite bemüht, die Mittellinie zwischen freiwilliger Hilfseinrichtung für die in erster Linie Beteiligten und politisch-autoritärer Festsetzungsstelle von Arbeitsbedingungen einzuhalten, jene Linie, die genau auf ein Organ der Rechtsprechung zielt, wozu diese Beschränkung des Wirksamwerdens auf einen Antrag ebenso wie die Unabhängigkeit an erster Stelle gehören.

Sieg und Vertiefung der Rechtsidee.

Doch es blieben weiterhin noch Unklarheiten, Kompetenzstreitigkeiten, Überschneidungen, und in ihrer Konsequenz rückten die papiernen Rechtskämpfe wieder so stark in den Vordergrund, daß der Ministerpräsident Bruce der Industrie-Farmer-Regierung, ehemals praktischer Geschäftsmann, diesen Zustand mit dem verfassungsrechtlich einzig möglichen Mittel, einem Referendum, zu beseitigen und gleichzeitig die Macht des Commonwealth Court zu schwächen suchte. Der hier wesentliche Punkt 2 wollte dem Bundesparlament die Vollmacht geben, „to make laws, ... establishing authorities, with such powers as Parliament may confer on them for the regulation of the terms and conditions of industrial employment, and for rights and duties of employers and employees in respect of industrial matters and things".

Aber die Mehrheit der Unselbständigen sah in der Bedrohung des Bundesschiedshofs und in dem Wegfallen der Sonderinstanzen der Staaten, insbesondere bei der gegebenen politischen Lage (Labour-Regierungen in allen Einzelstaaten außer Victoria gegen Anti-Labour-kabinett im Bund), eine Gefahr. Hinzu traten föderalistische Strömungen, so daß Bruces Versuch fehlschlug, die Volksabstimmung im September 1926 eine Ablehnung der Verfassungsänderung brachte.

So mußte die Regierung einen anderen Weg wählen, um der tatsächlichen oder vermeintlichen Gefahr allzu einseitig arbeiterfreundlicher Entscheidungen vorzubeugen. Sie suchte ihr Ziel durch die Aufnahme ausdrücklicher Bestimmungen ins Conciliation and Arbitration Act zu erreichen, daß die wahrscheinlichen wirtschaftlichen Auswir-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kungen jedes Schiedsspruchs und jeder zu genehmigenden Vereinbarung (ausgenommen die Festsetzung der Minimallöhne) zu berücksichtigen seien. (Frühjahr 1928.)

Die Regierung konnte nun zwar als Erfolg buchen, daß in einem Schiedsspruch unter dem neuen Gesetz und seinen Vorschriften im Januar 1929 die Wochenarbeitszeit in der Holzindustrie aus wirtschaftlichen Gründen wieder auf 48 Stunden heraufgesetzt wurde, in eben jener Industrie, deren Arbeitszeit Higgins im Dezember 1920 auf 44 Stunden ermäßigt hatte. Auch Bruces Bemühen, die bisherigen Prinzipien der richterlichen Entscheidungen zu beeinflussen oder gar durch neue, wirtschaftlicher gerichtete zu ersetzen, blieb dank guter Bundesgenossen nicht ohne Wirkung: Die regierungsseitig veranlaßte Untersuchungskommission von fünf Nationalökonomen über die australische Zollpolitik verkündete 1929 in ihrem Bericht bezüglich der Lohnhöhe: Einzig in den natürlichen Hilfsquellen des Landes könne ein Lebensstandard seine Rechtfertigung finden. Und der ungefähr zur selben Zeit (Januar 1929) erscheinende Bericht der „British Economic Mission to Australia" hebt hervor: Das System der Grundlöhne auf der Basis des Lebenshaltungsindex sei „open to the gravest criticism, as tending to deprive the employees of any interest in the prosperity of the industry, with which they are connected" (S. 26).

Aber der von diesen prinzipiellen, programmatischen Forderungen ausgehende Einfluß lief der von den Richtern schon selber eingeleiteten Entwicklung der gewerblichen Rechts- und Billigkeitssätze nicht zuwider, und wenn im Bericht der Tarifkommission weiter ausgeführt wird: „We see no escape from an enquiry into the conditions of each industry", so fördert auch dies die richterliche Tendenz der ausführlichen Beweiserhebung vor Festsetzung der Arbeitsbedingungen.

Indem sie so Interessenpolitik trieb, unterstützte also die Bundesregierung aus gegnerischen Motiven die Gewerberichter in der zweiten wesentlichen Richtung ihres Bestrebens, das rechtliche Neuland der Arbeitsbedingungen zu beackern, sicherte sie nur das schon vorher unter den Richtern sich einbürgernde Vertiefen der maßgeblichen Lohngesichtspunkte. Hatte doch, wie oben erwähnt, bereits Higgins die Berücksichtigung der ganzen wirtschaftlichen Verhältnisse sehr bald gefordert und seinen Entscheidungen mit zugrunde zu legen versucht, hatte doch gerade er gewußt, daß die Zeit der Prüfung, Bewährung und Vervollkommnung der Gesetze und der ganzen Methode, über die Arbeitsbedingungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Recht zu sprechen, erst in Depressions- und Deflationszeiten kommen könne. Und neben und nach ihm war diese Einsicht immer weiter vorgedrungen, wenngleich zuweilen Richter auch Industrien für lebensunwert erklärt hatten, die behaupteten, „angemessene" Löhne nicht tragen zu können. So hatte die Statistik schon einmal (für 1924) Lohnherabsetzungen unter Commonwealth-Schiedsgesetzen auszuweisen.

Damit blieb die Wandlung in den Gesichtspunkten für die konkreten Entscheidungen zwar nicht unbeeinflußt von den politischen Verhältnissen. Doch das Zentrum des ganzen entstandenen Schlichtungssystems, die unabhängige richterliche Stellung, wurde nicht erschüttert. Daß sie ungewollt eher noch eine Förderung erfuhr, beweisen schon die Klagen der (englisch-liberalen) Round Table: „Resposibility has been shifted from industry to a bench of Judges, and proceedings have been dominated by legalistic notions throughout", und jene andere, daß das Verhalten der Höfe in den Einzelstaaten (außer Viktoria mit seinem intakten Lohnamtssystem und vielleicht noch Tasmanien) kaum weniger „juristisch infiziert" sei als das des Bundesschiedshofs[15]. Noch schärfer kommt die Tatsache und grundlegende Bedeutung der Unabhängigkeit vielleicht in der Äußerung des Arbeiterpremiers Scullin, also Bruces politischem Gegner, nach seinem Wahlsieg Ende 1929 (s. u.) zum Ausdruck: Er wolle „the entangling legalisms of the law court" beseitigen[16]. Deutlich klingt der Vorwurf hindurch: Denn sie lassen den politischen Beeinflussungen keinen genügenden Spielraum mehr!

Noch mehrfach zeigt sich, daß die tragende Idee dieses Schiedssystems bereits so festgewurzelt ist, daß sie durch die Klagen und Bemühungen zeitweise unzufriedener Parteien oder prinzipiell anders orientierter Außenstehender kaum mehr ernsthaft berührt wird. Die nach dem Vorbild der englischen Mond-Konferenzen von Mitgliedern der British Economic Mission angeregte, im Dezember 1928 in Melbourne und im Februar 1929 in Sidney abgehaltene „Industrial Peace Conference" zwischen Arbeitgebern und -nehmern scheitert bezeichnenderweise über den inzwischen in der Holzindustrie aufgetauchten und den in der *Kohlenindustrie befürchteten Schwierigkeiten hinsichtlich der Arbeits*bedingungen. Eine Vertagung auf unbestimmte Zeit muß das völlige

[15] Round Table. Dez. 1929. S. 175/76.

[16] Round Table. März 1930. S. 405.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fiasko verdecken, nachdem sich einige Arbeitervertreter schon vorher zurückgezogen hatten.

Zudem war auch der größte Gewerkschaftsverband, die Australian Workers Union, der Konferenz von vornherein ferngeblieben, da er das Zwangsschiedswesen stützt (während der Australian Council of Trade Unions auch dem freiwilligen Schlichtungswesen nicht abgeneigt ist). Schon deshalb kann man die Behauptung wagen, daß auch die Labour-Party den bestehenden Zustand, insbesondere den Commonwealth Arbitration Court, trotz aller Kritik unwillkommener Entscheidungen aufrechterhalten wird.

Daß die überwiegende Mehrheit des Landes diesen Standpunkt teilt, zeigt nicht zuletzt die katastrophale Niederlage der Bruce-Regierung, als sie am 12. Oktober 1929 mit der einzigen Wahlparole eines fast völligen Verzichts des Commonwealth auf die Regelung der Arbeitsstreitigkeiten in den Wahlkampf ging. Diese plötzliche Schwenkung überraschte und erregte Mißtrauen um so mehr, als die Regierung im Gesetz vom 13. August 1928 noch neben einem Bestreben, den „Versöhnungsapparat" auszubauen, insbesondere den Grundsatz des unbedingten Vorrangs von Bundes- gegenüber Staatenschiedssprüchen festzulegen und die volle Autorität des Staates — Strafen aller Art, Zwangsliquidation von Gewerkschaften, geheime Abstimmungen unter Gerichtskontrolle, strenge Boykottverbote usw. — zwecks Innehaltung der Vereinbarungen verschärft wirksam zu machen versucht hatte. Jetzt wollte sie nach einem vergeblichen Versuch der gütlichen Einigung mit den Staatenpremiers (in Canberra am 28. Mai 1929) ihren Einfluß einzig auf Seeleute und Hafenarbeiter beschränken. Kein anderes Motiv lag näher, als daß der Commonwealth Court auf diese Weise endlich getroffen werden sollte.

So konnte das Hauptwahlgeschrei lauten: Higgins Standard von 1907 ist in Gefahr! — Obwohl gerade in den letzten Jahren die Allmacht des Index durch eine ökonomischere Fundierung der Schiedssprüche abgelöst worden war, vertraute die große Mehrheit der Wähler doch den Richtern und ihrer sozial gerichteten Unabhängigkeit. Hinzu kam noch bei vielen die typisch englische Abneigung gegen ein neues Experiment mit unbekannten Wirkungen und Gefahren. Es zeigte sich also, daß der „heilige Kreis des Gesetzes" nach gut 30jähriger Entwicklung bereits fest genug um das Gebiet der Arbeitsstreitigkeiten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gezogen, daß „the new province for law and order" bereits sicher gewonnen war und nur die Methoden ihrer Bearbeitung, die Grundsätze ihrer Ausgestaltung noch strittig und in der Entwicklung sind.

Die Parallelentwicklung in Neuseeland.

Ein Blick auf die völlig parallele, nur viel einfacher und klarer verlaufende Entwicklung in Neuseeland bestätigt diese These: Frei von den verfassungsrechtlichen Komplikationen, insbesondere den Kompetenzkonflikten Australiens, setzte die eingangs angedeutete Umbildung der gewerblichen Schlichtung zu einer richterlichen Angelegenheit sich schon vor dem Kriege weitgehend durch, nachdem man bereits von Anfang an das Schlichtungswesen als normales Tätigkeitsgebiet des Staates betrachtet hatte[17].

Ja, der gewerbliche Schiedsgerichtshof konnte nach seinen ausführlichen, öffentlichen, unparteiischen Untersuchungen, die schon früh die wirtschaftlichen Verhältnisse der Industrie und des ganzen Landes berücksichtigten, seinen Lohnsätzen und Vorschriften sogar entgegen Vereinbarungen der Parteien Gesetzeskraft verleihen[18]. Auch die Tarifverträge werden seit 1911 von ihm zum Range eines Schiedsspruches erhoben und erst damit sanktioniert[19]. So war die richterliche Omnipotenz schon zu einer Zeit verwirklicht, als um diese Entwicklung im benachbarten Australien noch ernsthaft zwischen Politikern und Richtern gekämpft wurde.

Doch als auch politisch bedeutsame Einrichtung war der Schiedshof damit den politischen Einflußversuchen nicht endgültig entrückt. Als der konservative Premier Massey nach 21jähriger Opposition Ende 1912 die Liberalen (denen auch die Arbeiter Gefolgschaft leisteten) in der Regierung ablöste, mußte der Gegensatz der ihn stützenden Farmerkreise und eines Teils der Industrie- und Handelswelt zu jener Einrichtung, die besonders in den ersten Jahrzehnten „ein mächtiger Freund des schwächeren und ärmeren Arbeiters" war[20], Korrekturversuche begünstigen.

---

[17] Siehe André Siegfried, Neuseeland, eine sozial- und wirtschaftspolitische Studie. Deutsch von M. Warnack. Berlin 1909. S. 97ff.

[18] Findlay a. a. O., S. 701ff.

[19] E. Herz, Schlichtungswesen in Australien und Neuseeland. In: Arbeitsrecht. 1928. S. 537ff.

[20] Findlay a. a. O., S. 706.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das „Labour Disputes Investigation Act 1913" war vielleicht ein erster solcher Versuch, da es für alle Streitigkeiten, die nicht unter das „Industrial Conciliation and Arbitration Act" fallen, bedingte Streik- und Aussperrungsmöglichkeit (nach Einigungsversuch und Abstimmung) vorsieht und die Methoden gewollter Schiedsunfähigkeit auch in Neuseeland nicht ganz unbekannt sind. Doch der Kriegsausbruch, die wirtschaftliche Blüte in und unmittelbar nach dem Kriege zusammen mit dem relativen Arbeitermangel machten den ganzen Problemkomplex vorläufig unaktuell. Immerhin erfolgte schon vor dem Ende des „booms" als weiterer vorbereitender Schritt zur besseren Ermöglichung des Eindringens der Politik in die von den Richtern trotz ihrer nur dreijährigen Amtsdauer monopolisierte Sphäre die Gesetzesänderung, daß der Vorsitzende des Schiedshofes nicht mehr „den Status eines Richters des Obersten Gerichts" zu haben brauche[21].

Aber auch das Schiedsgericht wandelte sich und verließ in zwei deutlich erkennbaren Etappen die vorkriegliche Bevorzugung der Lebenshaltung als Maßstab des Lohnes. Denn trotzdem es seit der Kriegsgesetzgebung und insbesondere mit der Verfassungsänderung von 1918 die (bis 1923 gültige) Vollmacht erlangt hatte, seine Schiedssprüche innerhalb ihrer Geltungsdauer gemäß den Schwankungen der Lebenskosten zu ändern, hielt es doch vom November 1920 an bis zum Mai 1922 die Löhne auf gleichem Stand, obwohl anfangs der Index derart stieg, daß eine Lohnerhöhung um fünf Schilling die Woche gerechtfertigt gewesen wäre, und später der umgekehrte Fall eintrat.

Der Hof erweiterte also seine schon früher getriebene Beachtung der Wirtschaftslage jetzt dahin, daß er ganz bewußt die Schwankungen einer individualistischen Wirtschaft abzuschwächen versuchte. Daß er hierbei anfangs die Meinung der Arbeiter, später jene der Arbeitgeber gegen sich hatte, eine Stellungnahme, die abermals umschlug, als 1922 zweimal Lohnreduzierungen erfolgten; — diese Wirkung war nur natürlich. Daß diese selbständige Wirtschaftspolitik aber unter einer gleichbleibenden Regierung durchgesetzt wurde, beweist ebensosehr die Festigkeit und Überparteilichkeit der Schiedsinstitution wie ihre in der Schule der Erfahrung vollzogene innere Umgestaltung zu einem Gremium stark volkswirtschaftlich handelnder Fachleute.

---

[21] Findlay a. a. O., S. 707.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Doch dieser ersten ausschlaggebenden generellen Aufnahme produktionspolitischer Gesichtspunkte in die gewerberichterlichen Entscheidungsgründe folgte bald auch die gleichstarke Berücksichtigung individueller Verhältnisse. Bereits im Mai 1921 hatte der Schiedshof ein Abweichen von den allgemein festgesetzten Löhnen beim „Nachweis besonderer Umstände" für prinzipiell möglich erklärt. Als sich nun die Schafzüchter darauf beriefen, erzielten sie tatsächlich eine etwa 20 %ige Lohnherabsetzung für die Schafscherer.

Dieser Fall erregte nicht nur deshalb das allgemeine nationale Interesse, weil der Arbeitnehmerbeisitzer infolge dieser Neuorientierung der Schiedsgrundsätze zurücktrat, sogar ein Streik erfolglos versucht wurde, — sondern ebensosehr deshalb, weil der Hof hier zum erstenmal in das Gebiet agrarischer Arbeitsverhältnisse eindrang, das bisher in Neuseeland wie Australien als „tabu" galt. Hatte sich der neuseeländische Schiedshof in früheren Jahren doch ausdrücklich geweigert, agrare Schiedssprüche zu fällen! Auch nach dieser Richtung läßt sich also eine Tendenz des Hofes zu Expansion und Machtausdehnung feststellen.

Aber obwohl die Farmer als fast einzige Weltmarktverbundene zuerst und am stärksten die Depression in unmittelbaren Preisfällen bei noch lange überhöhten Kosten spüren, obwohl sie die Hauptstütze der Regierung sind, stellt sich der Schiedshof keineswegs vorwiegend oder gar uneingeschränkt auf ihre Seite. Sein Vorsitzender, Mr. Justice Fraser, begegnet den Angriffen der Farmer auf seine vorsichtige Lohnpolitik am 4. März 1927 mit dem dreifachen Argument, daß die Agrarlöhne keineswegs überhöht seien und ihre Herabsetzung nur zu Landflucht und damit zu Landarbeitermangel führen würde, daß die Löhne insgesamt im allgemeinen volkswirtschaftlichen Interesse wenn irgendmöglich stabiler gehalten werden müssen als die so leicht sich ändernden Preise, und daß die Landwirtschaft infolge unzureichender Absatzorganisation wie auch der Überkapitalisierung ihrer Hilfsindustrien durch den Krieg zu ihren Rentabilitätsschwierigkeiten gekommen sei. „And an arbitration court should not reduce the wages standard of the workers for that reason, ... but it should leave the adjustment of the difficulties to the operation of economic forces"[22]. Und kurze Zeit darauf sieht Fraser seine Politik gerade darin gerecht-

[22] Round Table. Juni 1927. S. 649.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fertigt, daß Arbeiter und Farmer abwechselnd den Gerichtshof angreifen. Erst wenn beide Seiten zu gleicher Zeit über den Hof herfielen, habe er Fehler gemacht oder sich als unfähig erwiesen.

Die Mehrzahl der Konservativen blieb diesem Wirken naturgemäß weiterhin abgeneigt. Aber ihre weiteren Versuche zu gesetzlichem Eingreifen scheiterten am Widerstand aus ihren eigenen Reihen. Eine Anzahl städtischer Mitglieder, Kaufleute und Industrielle, waren nie grundsätzliche Gegner des Arbitration Court gewesen, da seine Entscheidungen die Basis für ihre Schutzzollforderungen bildeten. Deshalb konnte die Regierung Ende 1927 ihre Absicht nicht durchsetzen, alle Farmtätigkeit (einschließlich Verarbeitung von Milcherzeugnissen, ausschließlich Gärtnerei, Flachs- und Holzbearbeitung) ausdrücklich vom Schiedsgesetz auszunehmen. Sie erreichte nur eine einjährige, später noch einmal bis 1. September 1929 verlängerte Sperre für Farmschiedssprüche. Ebenso zog sie nach der Diskussion im Parlament jene Vorschläge zurück, die — ganz parallel zur australischen Entwicklung — dem Gerichtshof neben der Beachtung eines „fairen" Lebensstandards die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse der betroffenen Industrie und des ganzen Landes wie aller sonstigen „wesentlichen" Bedingungen als Grundlage für Schiedssprüche zwingend vorschreiben wollten. Weiter hatte sie ein Verbot der Untersagung von Akkordarbeit durch den Gerichtshof und die Freiheit der Arbeitsparteien bezüglich der Vereinbarung von Stücklöhnen vorgesehen. Auch sollte der Schiedshof ermächtigt werden, schon auf Wunsch eines Partners (nicht mehr wie bisher beider) Änderungen eines laufenden Schiedsspruches vornehmen zu können, um die Durchführung neuer Arbeitsmethoden zu erleichtern.

Doch diese Köder für die städtischen Unternehmer in der Partei verfingen nicht genug, um sie alle für die gefährliche Schwächung des Schiedshofes, die zahlreiche Konflikte nach sich ziehen mußte, geneigt zu machen. Sie zogen die heimliche Interessengemeinschaft mit den Arbeitern vor, die auf dem Rücken von Konsumenten und Farmern mittels Zolltarif und Schiedssprüchen ihren Vorteil zu finden hofft.

Die Zurückziehung seiner Vorschläge wurde dem Premier dadurch erleichtert, daß eine von ihm angeregte Wirtschaftskonferenz von März bis Mai 1928 diese Fragen verhandeln sollte. Aber die Besprechung endete gerade in den einzig entscheidenden Fragen des Zwangsschiedswesens mit einem vollen Mißerfolg, und so blieb alles beim alten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Denn die Neuwahl vom 24. November 1928 brachte eine von der jetzt selbständigen Labour-Partei gestützte Minderheitsregierung der Liberalen ans Ruder. Sie sah bisher keine Veranlassung, sich mit den umstrittenen Punkten des Schiedssystems zu beschäftigen.

Der Gewerbegerichtshof behielt also seine in Jahrzehnten errungenen und erarbeiteten Kompetenzen ungeschmälert bei; die durch ihn verkörperte Rechtsidee hielt sich weiterhin von politischem Einfluß weitgehend frei. Ihre innere Kraft wird vielleicht am besten darin sichtbar, daß noch heute das Gesetz von 1894 den Rahmen bildet, in dem aus einem „Versöhnungsapparat" zur Hilfeleistung bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten allmählich ein autoritäres Schiedsamt wurde, und eine ursprünglich fast ganz soziale Institution sich selbst einen Kodex volkswirtschaftlicher und sozialpolitischer Richtlinien und Prinzipien schuf und noch schafft, um das Recht und die Gerechtigkeit auf diesem Neuland zu verwirklichen.

3. Die Ausgestaltung des Rechtsgedankens im Schiedswesen.

Motive und Erfolge der Strafbestimmungen.

Man kann also von einem gemeinsamen australisch-neuseeländischen Schlichtungssystem sprechen, das in beiden Ländern in einer fast gleichartigen Entwicklung entstand, sich weiter ausbildet und festigt. Sein tragendes Prinzip ist entgegen der mehrfach zu findenden Auffassung nicht eine staatssozialistisch beeinflußte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, sondern die Unterwerfung der Beziehungen der Arbeitsparteien unter den Rechtsgedanken. Er hat die z. B. auch in Deutschland noch als einzig maßgebend betrachteten Friedens- und lohnpolitischen Funktionen weitgehend ersetzt bzw. in sich aufgenommen.

Aus dieser Grundhaltung heraus finden auch Streiks und Aussperrungen eine ganz andere, nur auf diesem Boden sinnvolle Behandlung als etwa in Staaten, bei denen die Arbeitsstreitigkeiten noch überwiegend als Machtkämpfe gestattet sind. Wie hinter jeder anderen Rechtssetzung, so stehen auch hier hinter dem arbeitsrechtlichen Spruch die Autorität des Staates und seine Machtmittel, um die ergangene Entscheidung und ihre Durchführung zu sichern.

Das absolute oder nur durch geringe Ausnahmen gemilderte Streik- und Aussperrungsverbot ist jetzt eine Selbstverständlichkeit, aber es bildet zusammen mit den besonders verstärkten Schutzbestimmungen für

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lebenswichtige Betriebe nur einen Anfang. In Neuseeland bedrohen weiter schon von 1894 an Geldstrafen bis zu £ 500.— die Verbände und ihre einzelnen Mitglieder. In Australien kennen Bund (seit 1904) und alle Einzelstaaten außer Viktoria ebenfalls Strafen für gesetzwidrige Streiks und Aussperrungen bis zu £ 1000.— für Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen und bis zu £ 20.— für ihre Angehörigen. Doch da man nur ungern Gewerkschaften wegen Bruchs von Schiedssprüchen durch Minderheiten oder einzelne Funktionäre bestrafte, so differenzierte das Commonwealth im Gesetz von 1928 die Bußen danach, ob die Schuldigen für mindestens zwölf Monate entlassen wurden, ob die Gewerkschaft sich bemüht habe, Störungen zu vermeiden usw. Auf der anderen Seite wurden, durch die bisherigen Erfahrungen veranlaßt, widerspenstige Gewerkschaften nicht nur mit Streichung aus dem Register, sondern notfalls mit Zwangsauflösung bedroht. Der Bundesgerichtshof kann jetzt sogar einen gebrochenen Schiedsspruch ganz oder teilweise für alle oder einen Teil der Beteiligten aussetzen oder aufheben, auch alle Organisationsbestimmungen den Verbänden untersagen, die unbillig sind oder wider die guten Sitten verstoßen. Schließlich können auch amtlicherseits Streikbrecher herangezogen und gesetzlich geschützt werden usw.

Diese Strafvorschriften, gewiß auch Früchte einer gewissen Reaktion und Ergebnisse der antisozialistischen australischen Koalition, wirken sich jedoch in den Händen der richterlichen Gewalt ähnlich wie die meist möglichen und oft in Schiedsentscheidungen ausgesprochenen Bevorzugungen der Gewerkschaftsmitglieder vor allem als Untermauerung ihres Rechtsstandpunktes aus. Denn diese Mittel bestehen nicht nur in der Theorie, sondern sie fanden in zahlreichen konkreten Fällen eine überwiegend erfolgreiche Anwendung.

So trugen schon im Kohlenarbeiterstreik von 1909 in Neusüdwales und später wieder im Seemannsstreik März 1919 Gefängnisstrafen für mehrere radikale Arbeiterführer zu seinem Verlust durch die Gewerkschaften bei, so brach 1917 der große Streik, der in den Eisenbahnwerkstätten von Randwich State seinen Ausgang nahm und sich auf über 100000 Beteiligte ausdehnte, mit durch die Einsetzung von Arbeitswilligen zusammen. Ähnlich mißglückte 1925 der Streik der Seeleute und Maschinisten der Regierungslinien, da dem Gesetz unter anderem mit Geldstrafen gegen 300 Seeleute, Entregistrierung der Gewerkschaften und Schutz der Notstandsarbeiter Achtung verschafft

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wurde. Auch der Kampf der Hafenarbeiter Herbst 1928 — um nur die wesentlichsten Streitigkeiten zu nennen — gegen den erlassenen Schiedsspruch endete nach der bundesstaatlich veranlaßten Daueranstellung von Streikbrechern mit voller Unterwerfung.

In Neuseeland siegten Regierung und Schiedshof unter Einsetzung ihrer Machtmittel gegen die Straßenbahner von Auckland 1906 und die Bergarbeiter im großen Streik von Blackwall 1908 ebenso wie im Generalstreik und dem Kampf der Hafenarbeiter 1913. Auch die „Gehlangsam"-Politik der Bergarbeiter Ende 1923 als Protest gegen einen Schiedsspruch mußte nach viermonatiger Durchführung erfolglos aufgegeben werden.

Doch zur Hauptsache betrachten die Schiedshöfe die Durchführung der ergangenen Entscheide als Angelegenheit der Exekutive, bei der sie selbst nur im Rahmen ihrer Kompetenzen, wie Erlaß von einstweiligen Verfügungen zur Einstellung der Streitigkeit, Anordnung von Zwangskonferenzen usw., mitwirken. Die Regierungen haben diese Funktion auch fast immer übernommen und meist „der demokratischen Freiheit gegenüber der Diktatur der Arbeitsparteien" (Times) auf dem Wege des Widerstandes zum Siege verholfen, seltener Verhandlungen eingeleitet und nur ganz vereinzelt dem Einfluß der sie stützenden Parteien nachgegeben.

In diese letzte Gruppe fällt vielleicht der Kampf der Kohlenarbeiter für die 48-Stunden-Woche 1916, der trotz aller Gegenmaßnahmen erfolgreich war. Hier sprachen jedoch die besonderen Verhältnisse der Kriegszeit wesentlich mit. Unzweifelhaft kapitulierte jedoch der Labour-Premier von Queensland 1925 vor der Eisenbahner-Gewerkschaft, was aber seinen Sturz herbeiführte und die weitere Folge hatte, daß sein ebenfalls sozialistischer Nachfolger einen Sympathiestreik derselben Arbeiterschaft (September 1927) mit den radikalsten Mitteln schnell zum Scheitern brachte. Auch die Industriellen-Farmer-Regierung des australischen Bundes verschanzte sich einmal, nämlich bei der Aussperrung in Neusüdwalliser Kohlenbergwerken 1929, hinter „technischen Schwierigkeiten" und einer zugesagten (aber dann ergebnislosen) Konferenz, um der Anwendung der Schiedsgesetzstrafbestimmungen gegen die Arbeitgeber auszuweichen. Doch auch hier wurde das Regierungsprestige stark geschädigt und unzweifelhaft eine ungünstige Wirkung auf die bald folgende Neuwahl (s. o.) ausgeübt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskämpfe aus prinzipieller Gegnerschaft.

Die Straf- und Kampfmittel des Gesetzes werden besonders dort von wesentlicher Bedeutung, wo der Idee der sozialen Rechtsprechung prinzipieller Widerstand entgegengesetzt wird. Das ist besonders bei den Bergarbeitern, den Seeleuten, Hafenarbeitern und Eisenbahnern Australiens und Neuseelands, aber auch den Gruppen der IWW (International Workers of the World) der Fall. Ganz überwiegend — das zeigt schon die australische Statistik, nach der 1913 bis 1927 auf den Bergbau 49 %, den Verkehr 28 % aller verlorenen Arbeitstage fielen, und jene Neuseelands, die von den beteiligten Arbeitern im Durchschnitt 1924—1928 gar 50 % und 41 % als diesen beiden Gruppen zugehörig ausweist — sind diese radikalen Gewerkschaften, nicht frei von syndikalistischen oder kommunistischen Einflüssen, die Träger der gegen Schlichtungsentscheide gerichteten Arbeitsniederlegungen und -verweigerungen. Die beispielsweise genannten längsten Streiks im australischen Bergbau von 18, 14 und 15 Monaten in 1919 bis 1920, 1926/27 und 1929/30 mögen die Schärfe dieser Kämpfe illustrieren.

Das allmähliche Hervortreten der extremen (syndikalistischen) Gewerkschaften und ihre Absonderung von der gemäßigten Mehrheit seit etwa der Jahrhundertwende wird für Australien besonders bei Sehmer deutlich, während es für Neuseeland hauptsächlich Condliffe gezeigt hat. Diese aggressiven Arbeiterelemente (die „Alliance of Labour“) waren es nach ihm, die jene größeren Streiks in Neuseeland von 1906 an bis zum Höhepunkt, dem Streik der Hafenarbeiter von 1913, inszenierten. Und den Kern der Kampforganisation, die in dieser Zeit entstand („Federation of Labour“) bildeten die Bergarbeiter. In ihren Reihen vor allem breitete sich auch nach dem Kriege wieder die neue Agitationswelle und das Mittel der passiven Resistenz aus. Und obwohl ihre Gewerkschaften ebenso wie die aller anderen Kampforganisationen zwar eingetragen sind, um die damit verbundenen Vorteile auszunutzen, erscheinen einige Bergbaugewerkschaften doch prinzipiell nie vor dem neuseeländischen Schiedsgerichtshof. Für Australien mag der eine Hinweis genügen, daß von 441 Streitigkeiten in 1927 allein 285 im Bergbau sich ereigneten, davon 270 in Neusüdwales. Und dabei beschäftigt der Bergbau in beiden Ländern nur etwa 3 % der unselbständigen Erwerbstätigen!

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wo aber der Wille zur Mitarbeit im gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem grundsätzlich fehlt, vielleicht sogar noch (wie im auf S. 84 erwähnten australischen Streikfall von 1925) von anderer Seite, hier der Arbeiterregierung von Neusüdwales, die Gegnerschaft Unterstützung findet, wo jeder Arbeitsfriede nur als vorübergehender Waffenstillstand gewertet wird, da muß das australisch-neuseeländische Schlichtungssystem so sicher wie jedes andere versagen. Deshalb kann auch nicht die einfache Zahl der Kämpfe und der Streiter als Maßstab für oder gegen die Bewährung des Prinzips benutzt werden.

Aber die gemäßigten Arbeitnehmer kamen ebenfalls immer wieder mit dem gesetzten Recht in Konflikt. In vielen Fällen handelte es sich jedoch nur um eintägige Demonstrationen oder um wilde Streiks einzelner Gruppen. So fallen in Australien 1914 ebenso wie im Durchschnitt der Jahre 1920—1927 allein 25—30 % aller Streitigkeiten auf Proteste gegen Entlassung von Kollegen u. ä. (wobei übrigens die Kohlenindustrie abermals im Vordergrund steht), fast ebensoviel auf Einzelheiten der Arbeitsbedingungen. Und in Neuseeland dauerten 1924 bis 1928 62 % aller Streitigkeiten der registrierten Gewerkschaften nur 1 oder 2 Tage. Selbst im Bergbau war die Durchschnittsdauer der Streiks z. B. 1928 nur 2½ Tage. Auch in Australien endeten 1927 fast 50 % aller Streiks in 1 oder 2 Tagen, 80 % in weniger als einer Woche[23]. Diese meist kleineren und individuellen Reibungen nehmen die Schiedshöfe deshalb auch fast nie zum Anlaß eines Eingreifens; sie werden ganz überwiegend in direkten Verhandlungen zwischen den Parteien bereinigt.

Es bleiben schließlich nur wenige Fälle, wo die Autorität des Gerichtshofs ernsthaft auf die Probe gestellt wurde, wie etwa der Kampf der australischen Holzarbeiter ab 1. Februar 1929, der unter der Parole geführt wurde, es gebe eine höhere Gerechtigkeit als jene des Schiedsgerichts. Teilweise über ein halbes Jahr versuchte die Gewerkschaft den grundsätzlichen Kampf gegen die vom Schiedshof ausgesprochene Arbeitszeiterhöhung auf generell 48 Stunden, noch verbunden mit einer Anzahl Lohnkürzungen durchzufechten, aber sie erreichte ihr Ziel nicht. Obwohl die Regierung des Commonwealth hier aus taktischen Gründen auf die Eintreibung der gegen die Gewerkschaft verhängten Höchststrafe von 1000 £ sowie die Verfolgung ihres Führers Holloway verzichtete,

[23] Vgl. die Commonwealth Yearbooks und die New Zealand Official Year Books.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch die vom Schiedsgericht versuchte Abstimmung scheiterte und nur Streikbrecher eingesetzt wurden, mußten die Streikenden zuerst in Melbourne und Adelaide, dann auch in Sidney zu den Bedingungen des Schiedsspruchs die Arbeit wieder aufnehmen. Nur eine nochmalige Prüfung der 44-Stunden-Frage wurde zur Beruhigung zugesagt.

In Neuseeland fallen die wichtigeren Streitigkeiten — fünf in 1906—1914, vier in 1920—1928; 1894—1906 und in den Kriegsjahren ereignete sich kein Streik — anscheinend gänzlich den radikalen Verbänden zur Last.

Diese gelegentlichen großen und die zahlreichen kleinen Kämpfe und Augenblickswiderstände bestätigen, daß die Rechtsidee des sozialen Friedens ein Ideal ist, dessen praktische Verwirklichung noch in den Anfängen steckt. Doch ist ein beträchtlicher erziehlicher Einfluß, eine Verkürzung und Verringerung der gewerblichen Konflikte und eine dem Prinzip zugeneigte öffentliche Meinung (vor allem bei der ausgereifteren neuseeländischen Spielart) schon jetzt nicht zu bestreiten, wenn auch der von Findlay erwartete „stärkere und edlere Begriff von den gegenseitigen Verpflichtungen" und die „weniger selbstsüchtigen Methoden des gewerblichen Lebens" bisher nur teilweise verwirklicht scheinen.

Soziale und wirtschaftliche Gesichtspunkte in den Schiedsentscheidungen.

Die fast unbedingte Stempelung des Arbeitskampfes zum Rechtsbruch sieht sich aber nicht nur dieser Aufgabe der Sicherung der ergangenen Sprüche gegenüber, sondern vor allem der weit schwierigeren, „Recht" und „Gerechtigkeit" in Einklang zu bringen und zu halten. Wo das liberale Machtsystem des „freien Spiels der Kräfte" nur technisch erleichtert werden sollte, auch dort noch, wo nur in Einzelfällen volkswirtschaftliche Erfordernisse erster Ordnung zu wahren waren, hatte das Schlichtungswesen nicht entfernt die Verantwortung, die es in einem stark kollektivistisch und autoritär, vor allem aber rechtlich ausgerichteten Wirtschaftssystem auf sich lädt. Da die australisch-neuseeländischen Einrichtungen ungefähr am äußersten Pol dieser Reihe stehen[24], so prägen sich die grundlegenden Aufgaben und Probleme hier auch am schärfsten aus.

[24] Das durch Walter Weddigen geschärfte theoretische Gewissen sieht sich hier vor der Alternative, das australisch-neuseeländische System entweder

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Zwang zur Gerechtigkeit mit der Entwicklung der Schlichtungs- zur Rechtsinstitution findet seinen Niederschlag vor allem in den wechselnden Gesichtspunkten der materiellen Entscheidungen. Sie wurden schon in der geschichtlichen Skizze angedeutet. Die ursprünglich überwiegend soziale Einstellung, die noch jetzt die Kritiker öfters als vorherrschend unterstellen, fand immer mehr ihre Ergänzung, aber nicht Verdrängung durch die produktions-, später durch die allgemeinen wirtschaftspolitischen Überlegungen.

Die Entwicklung zu diesem System zweier oft einander widerstrebender Hauptprinzipien erfolgte zwar anfangs noch in merklicher Parallelität zu den wechselnden politischen Konstellationen. So konnte Hughes 1920 im Commonwealth-Parlament als seine Erfahrung feststellen, daß die australischen Gewerbehöfe bis 1916 mehr zugunsten der Arbeiter, seitdem, also mit dem Beginn der Anti-Labour-Zeit, mehr zugunsten der Arbeitgeber entschieden hätten. Immer stärker begannen aber die konjunkturellen und sonstigen volkswirtschaftlichen Erfordernisse auf die Sprüche der Höfe Australiens wie Neuseelands einzuwirken, immer mehr lösten sich die Richter von politischen Bindungen und Beeinflussungen los. An ihre Stelle traten detaillierte Grundsätze über das Maß der Berücksichtigung der Lage des speziellen Industriezweigs, trat das Verlangen nach technischen Fortschritten und die absichtliche Ignorierung von Fehldispositionen, deren Schäden die Unternehmer selber tragen müßten. Diesen Momenten stehen hauptsächlich der auskömmliche Lohn und die Einkommensverhältnisse vergleichbarer Arbeitergruppen als soziale Bestimmungsgründe gegenüber, weiter die Versuche, Grundsätze über Frauen-, Jugendlichen-, Schmutzlöhne usw. sowie eine gewisse Spannungsminderung der Löhne für Gelernte und Ungelernte zu erreichen. Auch die bisher unentschiedene, anfangs meist ablehnende Haltung gegenüber Stücklöhnen und sonstigen individuellen Differenzierungen findet eine Wurzel in dem Gegensatz von Leistungs- und Bedarfslohn, der diesen Teil der den Richtern gestellten vielfältigen Aufgabe durchzieht.

als schon außerhalb des Schlichtungsgebietes zu betrachten — vgl. Weddigen, erster Teil dieses Bandes, S. 13: „Schlichtungsfähig sind Machtstreitigkeiten, nicht Rechtsstreitigkeiten" — oder aber das Schema zur Reihe Einigungsstelle — Schiedsamt — Gewerbegericht zu ergänzen. Die besondere Natur des zugrunde liegenden Sozialrechts, vor allem die Tatsache, daß es aus dem Schlichtungszustand organisch entwächst, dürfte den zweiten Standpunkt rechtfertigen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Versöhnung dieser verschiedenen Prinzipien gelang noch nicht immer genügend. So machte sich in den letzten Jahren insbesondere ein steigender Facharbeitermangel bemerkbar, nachdem der Frage der Leistungssteigerung durch den Verzicht auf die Indexlöhne die Spitze abgebrochen war. Doch der Forderung von Sells, daß allgemeingültige Maßstäbe für die Lohnbemessung gefunden und klare Begriffsbestimmungen herausgestellt werden müßten[25], dieser grundlegenden Bedingung werden die Schiedshöfe von Jahr zu Jahr besser gerecht. Neustens ist mit dem zitierten Werk von Anderson bereits ein erster noch von Higgins angeregter Versuch eines australischen Juristen zur kodifikationsähnlichen Zusammenstellung der Prinzipien mittels Sammlung von Entscheidungen und Begründungen erfolgt.

Immerhin bleiben schon auf diesem Gebiet Probleme und Konflikte genug, so daß die Kritik in und außer dem Lande sich zuweilen gar bis zum Vorwurf überhaupt fehlender Leitprinzipien verstieg (siehe u. a. Professor Murphy-Neuseeland 1927/28) oder auf die Unausgeglichenheiten, Schwächen und Gefahren hinwies, wie z. B. der „Report of the British Economic Mission to Australia" und die vielfachen Interessentenausführungen. Doch fanden die Grundsätze der Sprüche auch zahlreiche Verteidiger, die insbesondere die Herausbildung eines gewerblichen Sozialrechts begrüßten und seine bedeutsamen günstigen Wirkungen erkannten.

Demgegenüber verliert die früher im Mittelpunkt fast aller kritischen Betrachtungen stehende Lohnentwicklung an Bedeutung. Sie muß sich in den Rang des Bewertungsmaßstabes jetzt mit vielen anderen ebenso wichtigen Tatsachen teilen. Zudem erweisen sich die oft herangezogenen amtlichen Reallohnstatistiken bei näherem Eindringen als nicht genügend brauchbar: Die Basis der von der australischen wie neuseeländischen Statistik hierbei benutzten nominalen Wochenlöhne sind die Schiedssprüche und Tarifverträge, also die Mindestlöhne, wie die Statistik selbst hervorhebt. Wie sehr diese aber von den tatsächlich gezahlten Löhnen für große Teile der Arbeiterschaft abweichen können, hat u. a. Condliffe für Neuseeland gezeigt. Dort wurden z. B. gelernte Bauarbeiter im Oktober 1923 durchweg mit 3 sh je Stunde entlohnt, während der Schiedsspruch 2 sh 1¾ d fixiert hatte. Auch die Arbeitslosigkeit, die oft zur Verfeinerung der Reallohnermittlungen benutzt

[25] D. Sells, The development of state wage regulation in Australia and New Zealand. Revue Internat. du Travail. 1924.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wird, umfaßt in beiden Ländern die wenig von Arbeitslosigkeit betroffenen Gewerbe nicht.

Doch selbst wenn für die großen Perioden bis kurz vor dem Kriege ein beträchtliches Ansteigen des Reallohns in Australien wie Neuseeland wahrscheinlich scheint, dem in und bald nach dem Kriege ein zuerst erfolgreiches, später nachhinkendes Wettlaufen mit den steigenden Lebenshaltungskosten, schließlich ein Pendeln um einen sich leicht erhöhenden Stand folgte, — selbst dann ist die Bedeutung des Schiedswesens für diese Entwicklung nicht isolierbar. Ein zahlenmäßiger Beweisversuch kann also nie schlüssig sein.

Weitere Hauptprobleme des Schiedsgerichtssystems.

Je mehr die Entscheidungen der Richter doppelseitig, sozial und wirtschaftlich zugleich, zu fundieren versucht wurden, je mehr die Gerichtshöfe sich zu einer neutralen Stelle entwickelten[26], um so stärker wurde ihnen ihre Verantwortung bewußt. Die Erkenntnis von der Wichtigkeit der Entscheidungen führte zu immer umfänglicheren Beweiserhebungen, zwang zum Versuch, alle wahrscheinlichen Folgen zu ermitteln und in ihrer Bedeutung abzuschätzen. Damit wurde aber nicht nur eine große Sachkenntnis und Übersicht erforderlich, die sich die Richter im Laufe ihrer meist vieljährigen Praxis immerhin noch erwerben konnten, sondern ebenso sehr ein stets mehr anwachsender technischer Apparat. Zu der damit verbundenen Gefahr der Bürokratisierung, der mangelhaften Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit trat vor allem ein beträchtlicher Zeitaufwand[27]. In mehreren Fällen erforderten Entscheide von prinzipieller Wichtigkeit in den letzten Jahren Monate, und nur die allmähliche Erarbeitung und Beschaffung grundlegenden Materials, das dann für spätere Verhandlungen gleicher Art als bereite Basis dienen und sie so wesentlich abkürzen kann, mildert diese drohende technische Schwerfälligkeit. Schließlich wirkt sich beim australischen Bundesschiedshof noch die ihm allein mangelnde Berechtigung zur Allgemeinverbindlicherklärung trotz vieler erfolgreicher Um-

[26] Der von Weddigen (erster Teil dieses Bandes), S. 29, 49—51, 62—64, 82) für jede Schiedseinrichtung als unvermeidlich angesehene unmittelbare politische Lohn droht, wie gezeigt, nicht mehr, wenn das Schiedssystem der Kontrolle und Beeinflussung durch politische Organe hinreichend entzogen wird und damit praktisch wie theoretisch seine besondere, vielleicht nur in der angelsächsischen Rechtssphäre mögliche Stellung erlangt.

[27] Siehe die Aufstellung bei Anderson a. a. O., S. 42.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gehungen hinderlich aus. Dagegen sind die Behauptungen über enorme Kosten des Verfahrens meist maßlos übertrieben.

Immerhin sind jetzt viele der aufgetauchten Schwierigkeiten durch einen den praktischen Erfordernissen allmählich stark angepaßten Apparat in beträchtlichem Umfang oder gar fast ganz beseitigt. Eine im ganzen befriedigende technische Organisation scheint ebenso erreicht wie die aus der historischen Darstellung ersichtliche Widerspruchslosigkeit der Vorbereitungs-, Betreibungs- und Verwirklichungsstadien.

Die richterliche Omnipotenz bedingte aber unvermeidlich eine sehr weitgehende Schwächung der Parteienverantwortlichkeit. Diese war jedoch nicht von jener fatalen Art, daß sie sich aus offizieller Mitarbeit an der Schlichtung entwickelte und zur Stellung unerfüllbarer, „taktisch" gemeinter Forderungen führte, mit denen dann die zwischen diesen Extremen stets als unbefriedigendes Kompromiß empfundene Entscheidung des Staatsorgans belastet war. Sondern das australisch-neuseeländische System nahm, wie gezeigt, eine Ausschaltung der Interessenvertreter vor. Ihre psychologisch ungünstigen Wirkungen werden stellenweise durch die Hinzuziehung sachverständiger Beisitzer aus den Arbeitsparteien zum Teil aufgehoben; vor allem aber setzt die angebahnte, erst in Jahrzehnten voll zu verwirklichende Festigung und Ausgestaltung des neuen Rechtsgebietes an die Stelle der auf soziale Verständigungsbereitschaft und Persönlichkeiten angewiesenen Einigungsformen das altbekannte, nur auf diesem Gebiet noch ungewohnte sachliche System, das des persönlichen Elements notfalls auch entraten könnte, zum mindesten aber ein weit größeres Maß an Sicherheit gibt.

Eine schwierigere Aufgabe bieten dagegen die vielfachen materiellen Probleme, die mit der Übernahme der Verantwortung den Richtern zufielen. Schon die eine Frage der Akkordlöhne beweist dies. Noch heute versuchen die Schiedshöfe zum Teil Stücklohnregelungen hauptsächlich aus dem Grunde zu vermeiden, daß sie sich nicht imstande glauben, ihre Angemessenheit genügend zu beurteilen. Die ganze Schwere der übernommenen Aufgabe drängte sich den Richtern aber wohl erst auf, als sie in Neuseeland wie Australien in das Gebiet der agraren Arbeitsbedingungen eindringen mußten (soweit es ihnen nicht durch Gesetzesbestimmungen — in Neusüdwales, Queensland, Südaustralien und Tasmanien — ausdrücklich verschlossen war). Denn seit der nachkrieglichen Landwirtschaftskrise, die mit verstärkter Intensivierung (Kriegersiedlungen!) zusammentraf, konnten sie diesen Er-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

werbszweig nicht mehr vernachlässigen oder gar als Prellbock für volkswirtschaftlich nicht reibungsfreie Entscheidungen benutzen.

Während nämlich in früheren Jahren der Gefahr der Abwanderung der landwirtschaftlichen (meist Saison-) Arbeiter infolge zu hoher Industrielöhne wenigstens von den australischen extensiven, mechanisierten Großbetrieben relativ leicht mittels entsprechender Lohnerhöhungen begegnet werden konnte, sind die neuen arbeitsintensiven Molkerei- und Fruchtindustrien hierzu nicht in der Lage. Auch Zollerhöhungen, in denen die meisten Zweige der Industrie einen Ausgleich für überhöhte Produktionskosten finden, erweisen sich als unmöglich, da die Agrarerzeugnisse ganz überwiegend exportiert werden. Ist also nur von der Kostenseite her, d. h. aber hauptsächlich von den in den Städten gezahlten Arbeitslöhnen wie den daraus folgenden Preisen der Industriewaren, ein Einfluß auf die Rentabilität insbesondere der neuen Farmbetriebe möglich, so sahen sich die Gewerbegerichtshöfe zu einer grundsätzlichen Überprüfung und Berichtigung der früher zugrunde gelegten, stärker sozial ausgerichteten Maximen der meisten Industrie- und Handelszweige gezwungen, als die Farmer von Absatzkrisen bedroht wurden. Agrarschiedssprüche allein waren ein unzulängliches, letztlich wirkungsloses Mittel gewesen.

Dieser Allzusammenhang sämtlicher nationalen Wirtschaftszweige zeigt die Schwierigkeiten und das Risiko von Schiedsentscheidungen schon für diese noch verhältnismäßig leicht übersehbaren Wirtschaftskörper. Das Netz der Beziehungen gestaltet sich aber noch enger durch die sonstigen ökonomischen Folgen, wie Leistungssteigerung, Sparwille, Kapitalbildung und jene vielfachen ethischen, kulturellen, sozialpsychologischen Rückwirkungen, so daß den richterlichen Organen schließlich eine übermenschliche Aufgabe gestellt zu sein scheint.

Doch sie mögen irren; dauernd wird sie die überwiegend nicht an Rechtsideen ausgerichtete Welt korrigieren, in der sie leben und wirken. Denn einmal befinden sich die Höfe in steter Abwehrstellung gegen die Eingriffsversuche der staatlichen Machthaber in ihre Unabhängigkeit, wenn auch der Kern ihrer Selbständigkeit, ihrer Kompetenzen und Aufgaben durch die Verfassungsauslegungen stabilisiert ist. So sieht der Gesetzesvorschlag des siegreichen sozialistischen Premiers des australischen Bundes[28] eine Milderung der 1928 verschärften Strafbestimmungen, die Möglichkeit verstärkter Gewerkschaftsbevorzugung und die

[28] „The Times", 30. Mai 1930.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abschaffung der vom Schiedshof anzuordnenden geheimen Abstimmungen vor. Wichtiger sind seine weiteren Vorschläge, daß die Verpflichtung wieder gestrichen werden solle, die wirtschaftlichen Verhältnisse bei den Entscheidungen zu berücksichtigen, daß nicht nur der Grundlohn unvermindert bleiben müsse, sondern auch die Arbeitsstundenzahl nicht mehr erhöht werden dürfe. Diese Bestimmung scheint besonders durch die Wiedereinführung der 48-Stunden-Woche für die Neusüdwaliser Straßenbahner im Frühjahr 1930 veranlaßt zu sein. Ähnlich verdankt jener Paragraph, der die Schiedsrichter endgültig über das Vorliegen einer Streitigkeit entscheiden lassen, also den High Court ausschalten will, seine Entstehung wohl der Ungültigerklärung des durch künstliche Ausdehnung des Konflikts herbeigeführten Bundesschiedsspruchs durch den High Court im 1¼ jährigen, später erfolglosen Kohlengrubenstreik gegen eine wesentliche Lohnherabsetzung seitens des Staatshofs. Doch ob und wieweit diese Vorschriften in der Praxis des Commonwealth Court wirksam werden, bleibt ebenso ungewiß wie der Erfolg der neu einzuführenden Conciliation Officers.

Ungleich stärker jedoch biegen die außerhalb der Einflußsphäre der Schiedsrichter erfolgenden machtpolitischen Eingriffe, von denen Zolltarif, Verkehrs- und Steuerpolitik nur Beispiele sind, die Folgen der Rechtssätze und -entscheidungen ab und passen sie den Verhältnissen an. Vor allem in dieser Problematik der richterlichen Stellung und Arbeit liegt das Sicherheitsventil des ganzen Systems.

4. Übergang zum australasischen System in Südafrika?

Der letzte Versuch zu liberaler Regelung.

Mit den Kriegsjahren kamen auch in der Union von Südafrika die Umbaubestrebungen an der bisherigen Wirtschaftsverfassung zu verstärkter Wirksamkeit. Die frühere liberale, die kapitalistischen Mineninteressen stark bevorzugende Sozialpolitik hatte schon vor 1914 eine zum Teil recht radikale Arbeiterbewegung entstehen lassen; jetzt stieg mit den Kosten der Lebenshaltung die soziale Unzufriedenheit und das Reformverlangen, Auftrieb nicht zuletzt aus der Gärung und den planwirtschaftlichen Ansätzen in fast allen Teilen der europäischen Welt bekommend. Würde ein stark von ethischen Kräften getragener Umbau des Schlichtungswesens, wie er dem Mutterland in diesen Jahren gelang, auch dem Dominion glücken?

In der ersten größeren Maßnahme auf dem Gebiet der Arbeitsbedin-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gungen, dem „Regulation of Wages, Apprentices and Improvers Act, 1918", ist das englische Vorbild unverkennbar. Hier wurden „Wage Boards" für Frauen und Jugendliche geschaffen, die zuerst einmal Mindestlöhne im Kleinhandel, Gastwirts- und Hotelgewerbe, in der Konfektion, Schuhwarenfabrikation und Sattlerei, in der Süßigkeiten-, Seifen-, Lichter-, Kisten- und Kartonnagenherstellung in Verhandlungen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern feststellen und bestimmen sollten. Später war dann der Kreis der Gewerbe durch Verordnungen weiter auszudehnen. So traten 1920 Schreibmaschinen-, Büroarbeit und Stenographentätigkeit hinzu.

Die Arbeiten der Lohnämter kamen jedoch in den nächsten Jahren nur langsam vorwärts. Einmal zeigten sich die vorgefundenen Verhältnisse zum Teil als sehr verworren, so daß anfänglich aller Anhalt für eine geeignete Basis fehlte, dann ergaben sich aber auch Schwierigkeiten aus den Bedenken, ob nach Alter, Erfahrung, Geschlecht usw. differenzierte Mindestlöhne festgesetzt werden dürften und ob nicht indirekt die Verhältnisse anderer Industrien und Gegenden durch die Entscheidungen mit berührt und damit industrielle Unruhe verursacht würden[29]? Bei diesen liberalen Unsicherheiten und Bedenken der maßgebenden Stellen gegen Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit nimmt es nicht wunder, daß dem 1920 sich zu einer „Wages Bill" verdichtenden Vorschlag, allgemein Mindestlöhne festzusetzen, kein Erfolg beschieden war.

Die Lohnstreitigkeiten dieser anormalen Jahre, in denen sogar städtische Behörden zuweilen gefällte Schiedssprüche nachträglich nicht anerkennen wollten, zwangen aber immer mehr dazu, einen Schlichtungsapparat auch von Staats wegen bereitzustellen. Als dann die nie endenwollenden Kämpfe um die „colour bar", die Abgrenzung der Weißen- gegen die Schwarzenarbeit, am 10. Januar 1922 im Johannisburger Minengebiet zum Streik, acht Wochen später zur bewaffneten Empörung und nach militärischen Kämpfen zur vollen politischen und wirtschaftlichen Niederlage der Arbeiter führten, da war die Abschwächung der Feindseligkeiten zwischen den Arbeitsparteien eine so dringliche Aufgabe wie nie zuvor.

So greift die Regierung Smuts wieder auf beträchtliche Teile des Vorkriegsentwurfs zur Schlichtungsregelung zurück. Gemäß einer Empfehlung des „Mining Industry Board" werden dauernde Einigungs-

[29] Siehe u. a. besonders „Cape Times", Kapstadt, 21. August 1920.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ämter für die Gold- und Kohlenminen eingesetzt. Sie treten schon am 1. Oktober 1922 in Tätigkeit. 1923 wird dann eine umfassende Bill auf derselben Grundlage des Plans von 1914 vorgelegt.

Aber die scharfmacherischen Bestimmungen, wie insbesondere die Vorschrift einer geheimen Abstimmung vor jedem Streik nach gescheitertem Einigungsversuch, werden ohne Widerstand fallen gelassen. Dagegen zieht man jetzt das englische Vorbild der „Joint Industrial Councils" heran[30], indem nicht nur die Errichtung von „Special Conciliation Boards" aus mindestens sechs paritätischen Mitgliedern und Vorsitzendem von jedem Partner eines Streitfalls beim Minister beantragt und weiter „Standing Conciliation Boards" als Dauereinrichtung im Einvernehmen beider Parteien errichtet werden können, sondern schließlich auch die Bildung von „Industrial Councils" mit ihren weitgehenden, über die Regelung von akuten Streitigkeiten hinausgreifenden ethischen Zielen vorgesehen ist.

Zu jedem Streitfall ernennt der Arbeitsminister auf Verlangen oder — falls er von der Zweckmäßigkeit solcher Maßnahme überzeugt ist — von sich aus einen Vermittler (mediator), der als Vorsitzender im Council oder Standing Board fungiert. Während der — im Normalfall nicht über 14 Tage auszudehnenden — Verhandlungen und bis 14 Tage nach Erstattung des Ausschußberichtes ist jede Kampfhandlung ebenso untersagt wie — entsprechend dem kanadischen Vorbild — im ersten Monat seit Entstehen der Streitigkeit, um den Schlichtungsapparat in Gang zu bringen. Schließlich können die Parteien sich auch wieder freiwillig durch einen Schiedsspruch für gebunden erklären. Irgendein Zwang besteht jedoch nicht.

Aber wie im früheren Entwurf, so ist auch im 1924 beschlossenen Gesetz diese relative Friedenspflicht für alle kollektiven Arbeitsstreitigkeiten mit einziger Ausnahme der Landwirtschaft und der Unionsverwaltung zwingend vorgeschrieben! Darüber hinaus hat der Minister bei Streitfällen zwischen örtlichen Behörden und ihnen gleichzustellenden Unternehmungen einerseits, Arbeitern in gemeinnütiger Stellung (essential services) andererseits sogar das Recht, einen Schiedsrichter (arbitrator) zu ernennen, falls zwischen den Parteien weder binnen drei Tagen eine Einigung erzielt, noch durch sie

[30] Im Buch- und Zeitungsdruck bestand bereits seit 1919 ein „Whitley Council" für die ganze Union. Seitdem hatte sich dort kein Arbeitskampf mehr ereignet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einem Schiedsrichter zugestimmt wurde. Sein Spruch ist endgültig und bindend.

Mochte bei der Beratung dieser Bestimmung auch darauf hingewiesen werden, daß praktisch durch sie keine neue Einschränkung der Freiheit der Arbeitsparteien erfolge, da seit dem „Riotous Assemblies Act" 1914 kein Arbeiter oder Angestellter in lebensnotwendigen Betrieben streiken durfte, so bleibt trotzdem die Änderung der prinzipiellen Haltung gegenüber jener Notvorschrift unverkennbar. Vielleicht noch stärker wurde die Abweichung von den liberalen Prinzipien jedoch in dem anderen wesentlichen Punkt deutlich, daß der Arbeitsminister eine zwischen den miteinander verhandelnden Arbeitsparteien in irgendeinem Wirtschaftszweig erzielte Vereinbarung für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn die überwiegende Mehrheit aller Berufsangehörigen an dieser freien Einigung beteiligt war.

Angesichts dieser Kompromißversuche nimmt es nicht wunder, daß schon bei der Behandlung der Vorlage im Parlament 1923 von Mitgliedern der Südafrikanischen (Regierungs-) Partei die Befürchtung ausgesprochen wurde, man tue bereits den ersten Schritt auf das australische „Vorbild" hin[31].

Das „Wage Act 1925".

Doch ehe es zur Erprobung dieses Schlichtungsgesetzes kam, wurde die bisherige, englandfreundliche Regierung in der Wahl vom 17. Juni 1924 gestürzt, und an ihre Stelle trat ein Koalitionskabinett aus Nationalisten und Arbeitern, das, in der vier Jahre später folgenden Neuwahl nur noch gestärkt, bis heute die politische Führung der Union innehat.

Während sich in den gut organisierten Gewerbezweigen des Landes die ersten „Industrial Councils" zu bilden begannen, in der Mineninduſtrie des „Rand" trotz behördlicher Bemühungen jedoch über das Conciliation Board hinaus kein Gemeinschaftsgebilde entstand, bereitete der neue Arbeitsminister Col. Creswell-Labour einen Gesetzentwurf vor, dessen Einfluß auf die Grundlagen aller Schlichtungstätigkeit von entscheidender Bedeutung sein konnte.

Zwar wollte die „Wage Bill 1925" nach den offiziellen Begründungen kaum mehr als ein allgemeines Mindestlohnamt für schlechtorganisierte Berufe schaffen, also abermals einem englischen Vorbild

[31] Journal of the Parliaments of the Empire, Jahrg. 5, 1924, S. 177.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

folgen. Das „Regulation of Wages, Apprentices and Improvers Act 1918" wird aufgehoben, an die Stelle seiner zahlreichen Einzelämter eine zentrale Instanz gesetzt. Ihre Rechte erstrecken sich jedoch auf die Ermittlung angemessener Bedingungen für Lohn, Zeit und allgemeine Arbeitsverhältnisse sämtlicher Arbeiterkategorien in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme von Ackerbau-, Vieh- und Gartenarbeit, hauswirtschaftlicher und behördlicher Tätigkeit. Nur wo registrierte, genügend umfassende Arbeitgeber- und -nehmerorganisationen bestehen, soll das Lohnamt nur auf besondere Veranlassung des Ministers vorgehen, „um die Anwendung der Einigungseinrichtungen zu fördern". Im übrigen wird es auf Antrag repräsentativer Interessenten oder auf Anforderung durch das Ministerium tätig. Dabei beschränkt sich sein Arbeitsgebiet nicht nur auf die individuellen Mindestbedingungen, sondern umfaßt auch den Umfang und die Bedingungen der Lehrlingshaltung, Anzahl der Jugendlichen, Aufstellung von Lohnstaffeln und ähnliches. Als Richtlinien sind einerseits die Kosten der Lebenshaltung vorgeschrieben, andererseits „the ability of employers, ... to carry on ... successfully". Falls jedoch das Amt aus wirtschaftlichen Gründen keine menschenwürdigen Löhne („in accordance with civilised habits of life") glaubt vorschlagen zu können, soll es erst nach besonderer Aufforderung durch den Minister konkrete Empfehlungen abgeben.

Zur Erlangung der notwendigen Unterlagen sind wieder die bekannten Rechte der eidlichen Zeugenvernehmung, der öffentlichen Verhandlung usw. gewährt, schließlich die dem etwas umständlichen Verfahren englischer Lohnämter ähnliche Bestimmung hinzugefügt, daß binnen eines Monats nach Veröffentlichung der Vorschläge des Amtes von den Interessenten Einwände erhoben werden können. Sieht der Minister sie für berechtigt an, da überweist er sie dem Amt zu neuer Prüfung und Bericht.

Die überragende Stellung des Ministers, die sich schon in diesen Vorschriften andeutet, wird in anderen wichtigen Bestimmungen voll sichtbar. Obwohl das Amt formell als unabhängige beratende Instanz zu wirken scheint, stellt es praktisch fast ein Organ des Arbeitsministeriums dar. Nicht nur konstituierte Boydell, der ebenfalls sozialistische Nachfolger von Creswell, am 12. Februar 1926 das „Wage Board" aus drei Beamten (darunter zwei Beamten des Justizministeriums, die als Vorsitzende von zwei, mit je einem Interessentenvertreter zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ergänzenden Unterausschüssen des Amtes tätig werden sollen), nicht nur haben diese besagten Ausschüsse dem Lohnamt einzig über ihre Verhandlungen und Ermittlungen zu berichten, während diesem alle Entscheidung vorbehalten bleibt, — nicht nur kann die damit schon so weit beschränkte Einwirkungsmöglichkeit der Arbeitsparteien durch zusätzliche Delegierung von je zwei weiteren Behördenvertretern in Hauptamt und Unterausschüsse noch weiter vermindert und eine befürchtete ungünstige Entscheidung notfalls korrigiert werden; — nein, vor allem erläßt die Schiedssprüche einzig der Arbeitsminister selbst! Nur so weit ist er gebunden, als seine Vorschriften mit den Berichten oder Empfehlungen des Lohnamts bzw. seiner Mehrheit in Übereinstimmung sein müssen.

Daß besonders diese letzte Bestimmung, die den Vorschlag und seine Verwirklichung zwei verschiedenen Instanzen zuweist und damit eine wechselseitige Abschiebung der Verantwortung ermöglicht, bei der gegebenen politischen Konstellation vor allem den heftigen Widerspruch der Arbeitgeber hervorrief, ist nicht weiter verwunderlich. Aber auch die anderen, ergänzenden Elemente der staatlichen Einmischung in die Arbeitsbedingungen erfuhren eine Ablehnung aus taktischen und grundsätzlichen Motiven, nicht minder schließlich die für Verletzungen vorgesehenen schweren Strafen und die für Inspektionen bereitzuhaltenden Nachweise über Löhne und Arbeitszeiten.

Lohnamt oder Zwangsschiedsgericht?

Die Möglichkeiten, die in der unverändert zum Gesetz gewordenen Bill steckten, erlangten jedoch erst dann allgemeine Bedeutung, wenn dem „Wage Board" die Aufgabe zugedacht war oder es sich auch nur halb gewollt dahin entwickelte, den historischen australischen Entwicklungsgang bewußt zu kopieren, die freien Einigungsstellen in ihrer Bedeutung immer weiter zurückzudrängen und von den Schwitzindustrien her allmählich das gesamte Gebiet der Arbeitsbedingungen staatlich-rechtlicher Regelung zu unterwerfen. Ob hier das Ende der liberalen Arbeitsverfassung drohte, konnte erst die Praxis erweisen.

Die Entscheidung darüber wurde begreiflicherweise nicht dem Lohnamt überlassen, sondern das Arbeitsministerium drängte mit verschiedenen Maßnahmen und Eingriffen vorsichtig, aber bestimmt in autoritäre Richtung. Bereits im August 1925 begann eine amtliche „Economic and Wage Commission" ihre Arbeit, um dem Wage Board eine gesicherte Grundlage seiner Tätigkeit zu schaffen. Ihre Unter-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

suchungen rollten sofort wieder das große Problem der Negerarbeit und -entlohnung auf, erwiesen vor allem die riesigen Abstände der Löhne gelernter Facharbeiter (z. B. in Witwatersrand etwa 1 £ je Tag) gegenüber ihren (schwarzen) Hilfsarbeitern. (Um 1 £ je Woche, ja bis auf 10 Schilling hinunterfallend!) Daneben zeigten sich aber auch ungewöhnlich große Abstände (häufig über 100 %) zwischen den verschiedenen Gegenden selbst für die weißen Lohnempfänger. Nur das Buchdruckgewerbe und einzelne Teile des Baugewerbes machten hier eine Ausnahme.

Schon damit war die Notwendigkeit des Lohnamts und die Weite der ihm zugefallenen Aufgaben nachgewiesen, zugleich aber auch eine Seite der es erwartenden Problematik aufgedeckt: Würde nicht jede Hebung der Schwarzenlöhne auf den anerkanntermaßen höher gelegenen Mindestlebensstandard das Lohnniveau der weißen Arbeiter gefährden oder zu Verschiebungen der „colour bar" und damit zur Vermehrung des Heeres der „armen Blanken" führen, jener Schar hoffnungslos freigesetzter „weißer Kaffern", die jetzt schon etwa 140000 Mann stark war? Mußte nicht das Lohnamt wegen dieser Rückwirkungen zu allgemeinen Lohnregelungen bis in die gewerkschaftlich organisierten Gewerbe hinein geradezu gezwungen werden?

Die Mehrheit der sechsgliedrigen Kommission, aus einem Gewerkschaftsvertreter, einem nationalistischen Transvaalfarmer, einem aus Australien hinzugezogenen behördlichen Sachverständigen und vor allem aus dem Vorsitzenden des Lohnamts bestehend, unterwarf sich offensichtlich der Logik dieser Verhältnisse — und dem Wunsch der Regierung —, als sie verlangte, daß das Lohnamt auch als Schiedshof hinter den „Conciliation Boards" für den Fall ihres Versagens stehen sollte. Nur der Arbeitgebervertreter und der englische Sachverständige, Prof. Clay-Manchester, forderten für das Lohnamt in gewerkschaftlich organisierten Industrien eine Beschränkung auf von beiden Interessengruppen gewünschte Schiedssprüche, die aber auch nur das widerspiegeln sollten, was die Parteien „just could expect to extract or concede". Weiter lehnten diese Ausschußmitglieder (und der Australier) jede auch mittelbare Einflußnahme des Lohnamts auf die „colour bar" als völlig unzulässig ab und versuchten schließlich schon konkrete Grundsätze aufzustellen, von denen sich das Lohnamt leiten lassen möge, insbesondere die Beachtung der Gefahren von Rückwirkungen auf andere Arbeitszweige und jene mangelnder Leistungsfähigkeit der Gewerbe. Bereits hier ist also deut-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lich zu sehen, wie man aus den Erfahrungen des australischen Systems gelernt hat und auf beiden Seiten entsprechende Nutzanwendungen zu ziehen versucht.

Wie jedoch schon die ganze Kommission in der Warnung vor „zu schneller" Erhöhung des Lohnstandards der eingeborenen Arbeiter einig war, so harmoniert sie vor allem bemerkenswerterweise (wenn auch ohne Erfolg) in der Ablehnung der politischen Abhängigkeit des Schiedswesens. Die Entscheidungsmacht des Arbeitsministeriums wird selbst von den regierungsfreundlichen Ausschußmitgliedern als gefährliche Kinderkrankheit erkannt. An die Stelle überwiegend sachlich begründeter Entscheidungen treten außerwirtschaftliche Einflüsse und Spekulationen, solange diese Verbindung nicht beseitigt ist.

Doch vorerst gibt die Nationalisten-Arbeiter-Regierung als herrschende politische Gruppe diese Machtposition nicht auf, obwohl der Vorsitzende des Wage Board in der Eröffnungssitzung im übrigen australische Grundsätze verkündete, insbesondere den „civilised standard" und die Aufrechterhaltung der produktiven Kräfte des Landes als die beiden Hauptpfeiler bezeichnete, auf denen ein System gewerblicher Rechtsgrundsätze aufzubauen sei, zugleich auch eine vorläufige Beschränkung auf die schlechtbezahlten Schwitzindustrien versprach[32]. Insbesondere greift das Amt in seinen ersten Vorschlägen für die Biskuit- und Bonbonfabriken, Hut-, Mützen-, Kleiderhersteller (Herbst 1926) sogleich in die ganze Skala aller Löhne ein, verkündet der Öffentlichkeit zu derselben Zeit, daß diese seine Entscheidungen weder zu Zollerhöhungen noch Preissteigerungen berechtigten und einige Firmen infolge der Änderung ihrer Produktionsbedingungen nun wohl schwerer zu kämpfen haben würden, dies aber voll berechtigt sei, da sie sich bisher auf Kosten der Arbeiter in einem technisch und organisatorisch rückständigen Stand befunden hätten. Das Lohnamt ist sich also seines Einflusses auf die Regelung des Anteils von Kapital und Arbeit und auf die Konkurrenzverhältnisse voll bewußt und übt ihn in Übereinstimmung mit dem Minister aus.

Während das Lohnamt weitere Sprüche vorbereitet, greifen die Arbeitgeber zur einzig möglichen Gegenwehr und fördern die Entstehung von „Industrial Councils". Bis zum 30. Juni 1929 glückt die Errichtung in den meisten bedeutenderen Industrien (nur der Bergbau bildet weiterhin die wichtigste Ausnahme); etwa 45000 Arbeiter ge-

[32] Siehe „Cape Times", 18. 11. 1926.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hören jetzt diesen 26 Gemeinschaftsgebilden an von etwa 100000 weißen Gewerkschaftsmitgliedern und 229000 weißen Lohn- und Gehaltsempfängern in Bergbau, Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr. Hier setzt man gemeinschaftlich auch die Löhne usw. für „Ungelernte" fest, auf diese Weise den im Industrial Council nicht vertretenen Schwarzen ebenfalls die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze vorschreibend und so dem Wage Board das Wasser abgrabend.

Doch das Lohnamt nimmt diese Beschränkungen seines Einflusses nicht geduldig hin: Im Sommer 1928 fällt es Sprüche nicht nur für die Lederindustrie, die Glasschleifereien und Spiegelherstellung, sondern auch für die Möbelindustrie der ganzen Union, obwohl diese letzte einen Industrial Council gebildet hatte! Außerdem entfalten Amt und Minister jetzt eine verstärkte Wirksamkeit und setzen bis zum Juni 1929 in verschiedenen Bezirken die Mindestarbeitsbedingungen der Bäcker und Zuckerbäcker, Kellner, Friseure, Verkäufer, Maß- und Konfektionsschneider, der Arbeiter in Färbereien, Reinigungsanstalten und Wäschereien, in der Tee-, Kaffee- und Zichorienverarbeitung fest. Endlich beseitigt eine Änderung des „Industrial Conciliation Act" 1928 den Einfluß der Industrial Councils auf die Schwarzenarbeit und gibt dem Lohnamt hier freie Bahn. Dessen praktische Politik fördert deutlich erkennbar die Ersetzung der Neger und Mischlinge durch Weiße, damit der Arbeitslosigkeit steuernd, aber den Unternehmern neue Lasten aufbürdend, — obwohl es mehrfach erklärte, keinerlei „Colour Bar" aufrichten oder verschieben zu wollen oder zu dürfen[33].

Diese Spannung der Lage hat das Lohnamt also schon recht weit über die Grenzen eines „Wage Board" im englisch-liberalen Sinn hinauswachsen lassen. Ob und wann ihm die Gewinnung der Vormachtstellung nach australasischem Muster glücken wird, erscheint ebensosehr von der Überwindung der politischen Bindung wie von einem Versagen der Einigungseinrichtungen abhängig. Bisher arbeiteten diese ganz überwiegend erfolgreich: Von 1924—1928 gingen nur 31000 Arbeitstage durch gewerbliche Streitigkeiten verloren; — aber diesen glücklichen Jahren stehen als Warnung die Verluste des vorhergehenden Jahrfünfts — 2829000 Kampftage — gegenüber. Erst die nächste Krisenperiode dürfte also endgültig über den Kurs der südafrikanischen Schlichtungspolitik entscheiden.

[33] Siehe J. D. R. Jones: Racial Boundage in South African Industry. In: Foreign Affairs. London, Februar 1928.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Schlichtungswesen in Österreich und der Tschechoslowakei.

Von

Dr. Franz Wlček,
Sektionschef im österreichischen Bundesministerium für soziale Verwaltung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

I. Österreich.

Das österreichische Schlichtungswesen blickt auf keine lange Vergangenheit zurück; es ist gegenwärtig noch in der Entwicklung begriffen. Die ersten derartigen Einrichtungen gehen auf die achtziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts zurück, in denen die Gesetzgebung auf sozialpolitischem Gebiete in Österreich überhaupt (durch Schaffung der Gewerbeinspektion, der Arbeiterschutzbestimmungen der Gewerbeordnung usw.) ihren Anfang nahm.

Die ältesten staatlichen Schlichtungsstellen sind die schiedsgerichtlichen Ausschüsse der gewerblichen Genossenschaften. Diese Einrichtung beruht auf zwei Novellen zur Gewerbeordnung (vom 15. März 1883, RGBl. Nr. 39, und vom 5. Februar 1907, RGBl. Nr. 26). Die bezüglichen Bestimmungen (§§ 122—124 der Gewerbeordnung) enthalten eingehende Vorschriften über die Zusammensetzung und Geschäftsführung dieser Stellen. Vorgesehen ist die Bildung eines schiedsgerichtlichen Ausschusses zur Austragung der zwischen den Genossenschaftsmitgliedern und ihren Hilfsarbeitern aus dem Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse entstehenden Streitigkeiten. Die Zuständigkeit des Ausschusses wird dadurch begründet, daß sich ihm beide Streitteile schriftlich unterwerfen. Wird der Ausschuß ohne solche vorherige Unterwerfung von einer Partei angerufen, so wird seine Zuständigkeit dadurch begründet, daß die Gegenpartei infolge der an sie ergangenen Vorladung vor dem Ausschuß erscheint und dessen Zuständigkeit anerkennt. Der Ausschuß ist paritätisch aus der gleichen Anzahl von Mitgliedern aus dem Stande der Gewerbeinhaber und der Gehilfen zusammengesetzt. Der Obmann wird von den Mitgliedern des Ausschusses aus ihrer Mitte gewählt. Die näheren Bestimmungen über die Zusammensetzung der Ausschüsse werden durch ein besonderes Statut geregelt, welches der Genehmigung durch die politische Landesbehörde bedarf.

Die Austragung der Arbeitsstreitigkeiten kann entweder im Wege eines Vergleiches oder durch Erkenntnis erfolgen. Zum rechtswirksamen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abschluß eines Vergleiches ist die Gegenwart des Obmannes und von zwei Schiedsrichtern, von denen einer dem Stande der Gewerbeinhaber, der andere dem Stande der Gehilfen anzugehören hat, erforderlich. Die Erkenntnisse (Entscheidungen) des schiedsgerichtlichen Ausschusses sind in Anwesenheit des Obmannes und von vier Schiedsrichtern — je zwei aus dem Stande der Gewerbeinhaber und der Gehilfen — nach Klarstellung der Sachlage und Prüfung aller erforderlichen Beweismittel zu fällen. Die Entscheidungen erfolgen durch Stimmenmehrheit; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes.

Die Vergleiche und Entscheidungen des Ausschusses sind im Verwaltungswege vollstreckbar; die Entscheidungen sind von jedem Streitteile durch Klage anfechtbar, welche binnen acht Tagen, vom Tage der Kundmachung des Erkenntnisses an gerechnet, beim zuständigen Gerichte (Gewerbegericht oder ordentliches Gericht) einzubringen ist.

Die geschilderte Einrichtung ist auch heute noch als ältester Vorläufer der gegenwärtig bestehenden staatlichen Schlichtungsstellen von Interesse. Sie hat allerdings, wohl wegen ihres etwas schwerfälligen Apparates, keine besondere praktische Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse erlangt und sich nicht als entwicklungsfähig erwiesen. Meist blieb es bei der unmittelbaren Anrufung des Gewerbegerichtes durch die Parteien.

Eine weitere, schon im alten Österreich bestandene gesetzliche Einrichtung auf dem Gebiete des Schlichtungswesens findet sich im Bereiche des Bergbaues.

Durch das Gesetz vom 14. August 1896, RGBl. Nr. 156, wurden Genossenschaften beim Bergbau errichtet, welchen die Bergwerksbesitzer und die Arbeiter angehören. Der aus den Ausschüssen der beiden Gruppen (der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zusammengesetzte, sogenannte große Ausschuß fungierte unter anderem auch als Einigungsamt mit der Aufgabe, vermittelnd einzugreifen, wenn über die aus dem Arbeitsvertrage entspringenden Rechte und Pflichten oder über die Abänderung des Arbeitsvertrages Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmern und Arbeitern entstanden oder zu entstehen drohten. Diese Vermittlungstätigkeit bezog sich nur auf Gesamtstreitigkeiten (welche die gesamte Arbeiterschaft oder ganze Gruppen von Arbeitern eines oder mehrerer zur Genossenschaft gehörigen Werke angehen); zur Entscheidung über einzelne, aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis entspringende Streitfälle war das Einigungsamt dagegen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht berufen. Das Einigungsamt bestand aus den Mitgliedern des großen Ausschusses als Beisitzern und einem vom Ausschuß gewählten Vorsitzenden. Der gefällte Schiedsspruch hatte nur dann rechtsverbindliche Wirkung, wenn sich ihm die Parteien unterwarfen.

Auch diese Schiedsstellen haben nur eine beschränkte Wirksamkeit entfaltet; sie bestehen in Österreich gegenwärtig nicht mehr, da sie durch die Einigungsämter ersetzt worden sind, welche auf Grund des gegenwärtig geltenden Einigungsamtsgesetzes errichtet wurden.

Diese letzteren Einigungsämter gehen wieder auf die während des Krieges geschaffenen sogenannten Beschwerdekommissionen zurück, die ähnlich wie die deutschen Schlichtungsausschüsse die Aufgabe hatten, die Arbeitsverhältnisse in den dem Kriegsleistungsgesetz unterstellten Betrieben der Kriegsindustrie zu regeln. Diese Beschwerdekommissionen wurden durch die kaiserliche Verordnung vom 18. März 1917, RGBl. Nr. 122, geschaffen und waren dazu bestimmt, die Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmungen zu überprüfen, über Beschwerden der Arbeiterschaft zu entscheiden, insbesondere durch Lohnfestsetzungen den Arbeitern eine angemessene Lebenshaltung zu gewährleisten, denen hierdurch ein Äquivalent dafür geboten werden sollte, daß sie durch das Kriegsleistungsgesetz an den Betrieb gebunden und unter militärische Disziplinargewalt gestellt waren.

Die Beschwerdekommission hatte vor Fällung einer Entscheidung zunächst eine gütliche Vermittlung zu versuchen; die mangels einer Einigung getroffene Entscheidung war für beide Teile rechtsverbindlich, unanfechtbar und im Wege der politischen Exekution vollstreckbar. Die Beschwerdekommissionen bestanden aus einem militärischen Vorsitzenden, einem Richter, je einem Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie dem zuständigen Gewerbeinspektor. Sie übten ihre Tätigkeit bis zum Zusammenbruch der Monarchie aus; es erschien nun erforderlich, diese ihrer Form nach nicht mehr geeigneten Einrichtungen durch andere, den neuen Verhältnissen angepaßte zu ersetzen. Während in Deutschland durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 neue Schlichtungsausschüsse geschaffen wurden, wurden in Deutschösterreich die Beschwerdekommissionen durch die Vollzugsanweisung vom 4. November 1918, StGBl. Nr. 6, ihres militärischen Charakters entkleidet und in Einigungsämter umgewandelt; an Stelle des militärischen Vorsitzenden trat ein vom Staatssekretär für Justiz bestimmter Richter, ihr Wirkungskreis wurde auf alle gewerblichen Betriebe ausgedehnt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Im weiteren Verlaufe, insbesondere als durch das inzwischen erlassene Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919, StGBl. Nr. 283, die Einigungsämter mit der Entscheidung aller aus der Errichtung und Geschäftsführung der Betriebsräte entstehenden Streitigkeiten betraut wurden, ergab sich die Notwendigkeit, den Einigungsämtern eine fest umschriebene gesetzliche Grundlage zu geben. Dies geschah durch das noch heute in Geltung stehende Gesetz vom 18. Dezember 1919, StGBl. Nr. 16 von 1920, über die Errichtung von Einigungsämtern und kollektive Arbeitsverträge, welches gegenwärtig die Grundlage des Schlichtungswesens in Österreich bildet.

Die Aufgaben, die den Einigungsämtern durch das Gesetz übertragen sind, erschöpfen sich nicht in der Tätigkeit als Schlichtungsstellen zur Vermittlung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse; die Einigungsämter üben gleichzeitig auch eine rechtsprechende Tätigkeit aus zur Entscheidung von Streitigkeiten, die sich aus der Wirksamkeit der Betriebsräte ergeben und haben schließlich die Eigenschaft von Tarifämtern. Die Folgen, die sich aus dieser Vielheit von Aufgaben für die Tätigkeit der Einigungsämter in ihrer Funktion als Schlichtungsstellen ergeben, sollen weiter unten aufgezeigt werden.

Nach dem gesetzlichen Wortlaute sind die Einigungsämter „zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse, zur Regelung des Arbeitsverhältnisses und zur Förderung der kollektiven Arbeitsverträge" berufen. Das Gesetz enthält eine erschöpfende und sehr weitgehende Aufzählung der Arbeitsverhältnisse, für welche die Einigungsämter zuständig sind.

Dem Einigungsamtsgesetz unterliegen: das gewerbliche Arbeitsverhältnis, das Arbeitsverhältnis in den Betrieben der Monopolverwaltung, in Unternehmungen periodischer Druckschriften und deren Verschleiß, in Unternehmungen öffentlicher Belustigungen und Schaustellungen, in Sanitäts- und Heilanstalten, ferner das Arbeitsverhältnis in jenen Unternehmungen, die nur wegen des Mangels der Gewerbsmäßigkeit von den Bestimmungen der Gewerbeordnung ausgeschlossen sind, das Arbeitsverhältnis in Kreditanstalten und Sparkassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Krankenkassen, Versicherungsanstalten, das Arbeits- und Dienstverhältnis in Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte, bei Zivilingenieuren und Zivilgeometern, bei Handelsmäklern, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros, bei Ärzten, Zahntechnikern, in privaten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unterrichtsanstalten, in Tabaktrafiken und Lottokollekturen, in Vereinen und Stiftungen, das Dienstverhältnis der Privatkraftwagenführer und endlich das Arbeitsverhältnis in den Nebengewerben der Landwirtschaft. Für Dienstverhältnisse in Unternehmungen, deren Inhaber eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes ist, wie z. B. Unternehmungen des Staates, eines Landes oder einer Gemeinde, ist das Einigungsamt nicht zuständig, wenn diese Dienstverhältnisse durch eine Dienstpragmatik geregelt sind.

Gegenwärtig bestehen zwölf Einigungsämter, deren Sprengel in der Regel das Gebiet eines Bundeslandes umfaßt.

Was die Organisation der Einigungsämter betrifft, so sind sie paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) zusammengesetzt; an ihrer Spitze steht ein unparteiischer Vorsitzender. Sowohl der Vorsitzende als auch die Beisitzer werden von der Regierung ernannt, und zwar der Vorsitzende vom Bundesministerium für Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung für unbestimmte Zeit und auf Widerruf, die Beisitzer vom Bundesministerium für soziale Verwaltung auf Vorschlag der in Betracht kommenden Berufsvereinigungen für die Dauer von drei Jahren. Neben dem Vorsitzenden werden noch ein oder mehrere Stellvertreter ernannt, neben den Mitgliedern Ersatzmänner. Der Vorsitzende des Einigungsamtes muß nicht öffentlicher Beamter sein, auch die Befähigung zum Richteramte ist im Gesetze nicht vorgeschrieben, doch wird tatsächlich der Vorsitzende regelmäßig dem Richterstande entnommen. Ausschlaggebend hierfür ist das Bedürfnis, die Leitung der Verhandlungen Personen zu übertragen, die die Gewähr größter Unbefangenheit und strengster Unparteilichkeit bieten und mit der Handhabung prozessualer Vorschriften vertraut sind. Die richterliche Qualifikation des Vorsitzenden ist allerdings von größerer Bedeutung für die rechtsprechende Tätigkeit der Einigungsämter, weniger dagegen für deren eigentliche Schlichtungsfunktionen.

Das Einigungsamt verhandelt in Senaten, die nach dem Ermessen des Vorsitzenden für bestimmte Gruppen von Arbeitsverhältnissen oder von Verhandlungsgegenständen oder von Fall zu Fall bestellt werden. Dem Vorsitzenden bleibt es überlassen, die Zahl der dem Senate beizuziehenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter fallweise zu bestimmen. Hierdurch ist die Möglichkeit gegeben, für wichtige Verhandlungsgegenstände eine größere Anzahl von Mitgliedern beizu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ziehen. Sind die Mitglieder der einen Kurie in der Überzahl, so wird, um die Parität zu wahren, in diesem Falle zur Herstellung der gleichen Zahl dem dem Alter nach jüngsten anwesenden Mitglied der überzähligen Kurie das Stimmrecht entzogen.

Der Senat ist verhandlungs- und beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden wenigstens je ein Vertreter jeder Kurie (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) anwesend ist.

Die Beschlüsse der Senate werden mit Mehrheit der vom Vorsitzenden und den stimmberechtigten Mitgliedern abgegebenen Stimmen gefaßt. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab. Seine Stimme ist also bei Gleichheit der übrigen Stimmen entscheidend.

Die Tätigkeit der Einigungsämter als Schlichtungsstellen vollzieht sich (im Gegensatz zur sogenannten „rechtsprechenden" Tätigkeit in Betriebsratsangelegenheiten) im sogenannten „einigungsamtlichen" Verfahren. Für dieses hat das Gesetz, wie es der Natur einer friedensrichterlichen Tätigkeit entspricht, die eine möglichst weitgehende Bewegungsfreiheit erfordert, keine strengen Vorschriften aufgestellt.

Grundsätzlich sind die Einigungsämter berufen, sowohl bei Einzel- als auch bei Gesamtstreitigkeiten (zwischen Arbeitgebern und der Gesamtheit ihrer Arbeiter oder zwischen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer untereinander) vermittelnd einzugreifen; der Antrag auf Schlichtung des entstandenen Streites kann von einem der Streitteile ausgehen oder von einer Behörde gestellt werden. Auch ist es dem Vorsitzenden anheimgestellt, insbesondere bei Arbeiterausständen oder Aussperrungen größeren Umfanges, von Amts wegen einzuschreiten.

Sofern die am Streite beteiligten Parteien ohne Ladung vor dem Vorsitzenden erscheinen, kann dieser sogleich, ohne Einberufung des Senates, Vergleichsverhandlungen einleiten. Wenn die Einigung mißlingt, wird die Streitsache vor den Senat gebracht. Die Einigungsamtsverhandlungen sind, im Gegensatz zu den Verhandlungen vor den Gewerbegerichten, nicht öffentlich; durch den Ausschluß der Öffentlichkeit sollen vor allem Ruhestörungen von Seite der Zuhörer vermieden werden, die namentlich bei größeren, politisch erregten Verhandlungen, in Streikfällen und dergleichen leicht zu befürchten wären.

Eine Vertretung der Parteien vor dem Einigungsamt ist zugelassen, und zwar kann jede Partei in Begleitung von Bevollmächtigten erscheinen oder sich auf ihre Kosten durch Angehörige, Geschäftsführer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

oder Angestellte, Berufsgenossen oder durch Bevollmächtigte von Berufsvereinigungen vertreten lassen.

Im Falle der Weigerung einer Partei, an der Verhandlung teilzunehmen, oder im Falle ihres unentschuldigten Ausbleibens ist das Verfahren in ihrer Abwesenheit durchzuführen. Das Einigungsamt kann Beweise durch Einvernahme von Beteiligten, Zeugen oder Sachverständigen erheben. Eine allfällige Beeidigung kann jedoch nur im Rechtshilfeweg durch das Gericht erfolgen.

Das vornehmlichste Ziel der Einigungsamtsverhandlung ist die gütliche Beilegung des Streitfalles. Erst wenn diese nicht gelingt, kommt es zur Fällung eines Schiedsspruches; dieser ist für die Parteien jedoch nicht bindend, denn das Gesetz will jeden gegen die Parteien gerichteten Zwang vermeiden, in der Erwartung, daß, wie es in der Regierungsvorlage zum Einigungsamtsgesetze heißt: „die moralische Autorität des Schiedsamtes allein ihre Wirkung entfalten solle".

Der Schiedsspruch wird also nur insoweit wirksam, als sich ihm die Parteien unterwerfen. Er wird daher den Streitteilen mit der Aufforderung bekanntgegeben, sich innerhalb einer auf Antrag erstreckbaren Frist von 14 Tagen zu erklären, ob sie sich dem Spruche unterwerfen oder nicht. Nichtabgabe einer Erklärung innerhalb der Frist gilt als Ablehnung des Spruches. Lehnt auch nur eine Partei den Schiedsspruch ab, so wird er für keinen Teil verbindlich. Die freiwillige Unterwerfung unter den Schiedsspruch kann auch im voraus durch eine Vereinbarung unter den Parteien erfolgen. Ein von den Parteien anerkannter Schiedsspruch über Streitigkeiten aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis, ebenso ein vor dem Einigungsamte abgeschlossener Vergleich ist gerichtlich vollstreckbar. Das Einigungsamt kann durch Beschluß die Veröffentlichung des gefällten Schiedsspruches und der von den Parteien abgegebenen Erklärungen anordnen.

Wenn es sich lediglich um Rechtsstreitigkeiten aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem einzelnen Arbeitnehmer handelt, kann die gegnerische Partei es ablehnen, sich in die Verhandlung vor dem Einigungsamte einzulassen, und auch der Vorsitzende kann die Einleitung des einigungsamtlichen Verfahrens verweigern. Diese Ermächtigung ist dem Vorsitzenden gegeben, um zu vermeiden, daß in Fällen, in denen die Zuständigkeit eines Gerichtes, insbesondere des Gewerbegerichtes, begründet ist, die Parteien, da dem Spruche des Einigungsamtes die Rechtskraft fehlt, nachher das Gericht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

anrufen, und so eine doppelte Behandlung der gleichen Rechtssache stattfindet. Wenn daher die Parteien, bevor sie sich in die Verhandlung einlassen, erklären, sich dem Spruche des Einigungsamtes zu unterwerfen, besteht die Ablehnungsbefugnis des Vorsitzenden nicht.

Auch im Rahmen ihrer rechtsprechenden Tätigkeit in Betriebsratstreitigkeiten sollen die Einigungsämter laut der Vorschrift des Gesetzes zunächst einen Ausgleich anzubahnen versuchen, also eine vermittelnde Tätigkeit entfalten. Auch hier ist also das schiedsamtliche Eingreifen in erste Linie gestellt; erst wenn ein gütlicher Ausgleich nicht zu erzielen ist, hat das Einigungsamt eine für die Parteien rechtsverbindliche und im Wege der gerichtlichen Exekution vollstreckbare Entscheidung zu fällen; für diese rechtsprechende Tätigkeit gelten die Verfahrensvorschriften der Gewerbegerichte.

Als Tarifämter haben die Einigungsämter die Funktion einer Registerbehörde, welche die in ihrem Wirkungsbereiche abgeschlossenen Kollektivverträge zu registrieren und zu veröffentlichen hat. Zu diesem Zwecke ist die an dem Kollektivvertrag beteiligte Arbeitnehmervereinigung verpflichtet, den Kollektivvertrag innerhalb von 14 Tagen nach seinem Abschluß beim Einigungsamte zu hinterlegen.

Weiter ist das Einigungsamt berufen, bei den Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn eine der Vertragsparteien oder eine Behörde einen bezüglichen Antrag stellt. Bei Streitigkeiten über die Auslegung eines Kollektivvertrages hat das Einigungsamt über Antrag einer der an dem Streit beteiligten Parteien oder einer Behörde im Rahmen des einigungsamtlichen Verfahrens, also in Ausübung seiner Schlichtungstätigkeit, eine Verhandlung einzuleiten; überdies obliegt dem Einigungsamte die Verpflichtung, über Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde ein Gutachten über die Auslegung eines Kollektivvertrages abzugeben.

Schließlich ist Aufgabe der Einigungsämter die Erlassung von Satzungen, durch welche die Allgemeinverbindlichkeit eines Kollektivvertrages erklärt wird. Voraussetzung ist, daß der Kollektivvertrag überwiegende Bedeutung erlangt hat; er kann in diesem Falle über Antrag einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer Behörde auch außerhalb seines Geltungsbereiches in allen oder einzelnen seiner Bestimmungen für solche Arbeitsverhältnisse verbind-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lich erklärt werden, die mit den durch den Kollektivvertrag geregelten im wesentlichen gleichartig sind.

Das Verhältnis zwischen Satzung und Kollektivvertrag ist dahin geregelt, daß der Kollektivvertrag innerhalb seines Geltungsbereiches die von seinem Inhalt abweichende Satzung bricht; der Parteiwille hat also den Vorrang vor dem behördlichen Ausspruch.

Falls es sich um Kollektivverträge handelt, die den Wirkungsbereich mehrerer Einigungsämter berühren, obliegt die Satzungserklärung dem Obereinigungsamte. Dieses Obereinigungsamt besteht beim Bundesministerium für soziale Verwaltung und ist in analoger Weise zusammengesetzt wie die Einigungsämter. Es hat überdies als Berufungsinstanz über Einsprüche zu entscheiden, durch welche der Beschluß eines Einigungsamtes auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung angefochten wird. Dem Obereinigungsamt kommt auch die Stellung einer Aufsichtsbehörde über die Einigungsämter zu; in dieser Eigenschaft hat es insbesondere auf die Gleichartigkeit der Geschäftsführung der Einigungsämter hinzuwirken. Dagegen bildet das Obereinigungsamt keine den Einigungsämtern im eigentlichen Schlichtungsverfahren (einigungsamtlichen Verfahren) übergeordnete Instanz. Dem österreichischen Gesetze ist die in Deutschland und anderen Ländern vorgesehene Beteiligung mehrfacher Instanzen bei der schiedsamtlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten fremd.

Wie oben gezeigt, ist der Wirkungskreis der Einigungsämter so ausgedehnt, daß er fast alle wichtigeren Zweige des Wirtschaftslebens umfaßt. Er ist seit dem Bestande des Gesetzes noch erweitert worden, indem die schiedsamtlichen Funktionen, die auf dem Gebiete der Heimarbeit ursprünglich den Lokalheimarbeitskommissionen zugewiesen waren, späterhin den Einigungsämtern übertragen wurden.

Im Bereiche der Zentralheimarbeitskommissionen besteht dagegen eine besondere Einrichtung; hier wurden vor kurzem, im Jahre 1930, von drei dieser Kommissionen (für die Kleider-, Wäschewaren- und Strick- und Wirkwarenerzeugung) ständige Unterausschüsse gebildet, die im Interesse der Einhaltung der von diesen Kommissionen festgesetzten Satzungslöhne als Schlichtungsstellen fungieren und bei Lohnstreitigkeiten zwischen Unternehmern einerseits und Stückmeistern und Heimarbeitern anderseits vermittelnd eingreifen und eine gütliche Einigung erzielen sollen. Diese Unterausschüsse sind paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt; als Vorsitzender

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

werden unparteiische Fachleute bestimmt; die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit gefaßt, der Vorsitzende stimmt nicht mit. Es handelt sich hier um eine ganz frei vermittelnde Tätigkeit, da diesen Stellen keinerlei Zwangsmittel zur Verfügung stehen; wenn die versuchte Einigung erfolglos bleibt, ist die Beschwerde an die Gewerbebehörde zur Amtshandlung weiterzuleiten. Diese Schlichtungsstellen haben kraft der Autorität ihrer Vorsitzenden in der kurzen Zeit ihres Bestandes eine ersprießliche Wirksamkeit entfaltet und werden von den Beteiligten gern in Anspruch genommen.

Von den dem Einigungsamtsgesetze nicht unterliegenden Arbeitsverhältnissen ist das der Hausgehilfen zu erwähnen; in dem diese Dienstverträge regelnden Hausgehilfengesetz vom 23. Februar 1920, StGBl. Nr. 101, ist für Streitigkeiten die Zuständigkeit der Gerichte festgesetzt, zugleich ist im Gesetz jedoch auch die Ermächtigung ausgesprochen, im Verordnungswege Einigungsämter zur Austragung von Streitigkeiten aus dem Hausgehilfenverhältnis zu errichten. Es hat auch im Anfange nicht an Bestrebungen von Seite der beteiligten Arbeitnehmerkreise gefehlt, die die Errichtung solcher Einigungsämter der Regierung nahelegten; eine derartige Verordnung ist jedoch bisher nicht erlassen worden.

Auch die dem Gutsangestelltengesetz (Gesetz vom 26. September 1923, BGBl. Nr. 538, über den Dienstvertrag der Angestellten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben) unterliegenden Dienstverhältnisse fallen nicht unter die Zuständigkeit der Einigungsämter, und Streitigkeiten aus diesen Dienstverhältnissen sind gleichfalls den ordentlichen Gerichten zugewiesen. Auch in diesem Gesetz ist eine Klausel enthalten, welche die Möglichkeit der Errichtung von Einigungsämtern zur Schlichtung von Streitigkeiten durch außergerichtliche Vergleiche vorsieht. Zur Erlassung einer solchen Verordnung ist es bisher ebenfalls nicht gekommen.

Weiter ist in den verschiedenen Landarbeiterordnungen vorgesehen, daß durch Verordnung zur Austragung von aus dem Dienstverhältnisse der Land- und Forstarbeiter entspringenden Streitigkeiten besondere Schiedsämter errichtet werden können. In einzelnen Bundesländern wurden auch bereits solche Stellen geschaffen (in Steiermark Schiedsgerichte, in Kärnten und Oberösterreich Einigungsämter genannt).

Schließlich sei noch einer gesetzlichen Schiedsstelle gedacht, die besondere Eigenheiten aufweist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nach dem Journalistengesetz vom 11. Februar 1920, StGBl. Nr. 88, ist bei eintretendem Wechsel der politischen Richtung der Zeitung der Redakteur, dem die Fortsetzung seiner Tätigkeit ohne Änderung seiner Gesinnung nicht zugemutet werden kann, berechtigt, seinen Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufzulösen. Über die Frage, ob die Voraussetzungen für eine solche Auflösung vorliegen, hat ein fünfgliedriges Schiedsgericht zu entscheiden, das aus je zwei von den beiden Streitteilen zu bestellenden Schiedsrichtern und einem von diesen vier Schiedsrichtern mit Stimmenmehrheit zu wählenden Obmann zusammengesetzt ist. Dieser Obmann muß, wie im Gesetz bestimmt ist, Mitglied des Nationalrates sein. Kommt die Obmannwahl nicht zustande, so wird aus den Mitgliedern des Nationalrates durch den Präsidenten ein Obmann bestellt. Auf das Verfahren dieses Schiedsgerichtes finden die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das schiedsrichterliche Verfahren Anwendung. Der Ausspruch des Schiedsgerichtes ist für das Gericht, welches sodann über die Höhe der Abfertigungsansprüche des Redakteurs zu entscheiden hat, bindend. Das Schiedsgericht ist befugt, über den Redakteur eine Mutwillensstrafe bis zum Betrage von 6000 Schilling zu verhängen, wenn es der Ansicht ist, daß die Behauptung über den Wechsel der politischen Richtung wider besseres Wissen erhoben wurde. Es handelt sich hier, wie man sieht, um eine ganz eigenartige Einrichtung, deren politischer Charakter sich in der Art ihrer Besetzung zeigt.

Eine schiedsamtliche Tätigkeit zur Vermittlung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft ist auch den Beamten der Gewerbeinspektion übertragen. Das gegenwärtig geltende Gesetz über die Gewerbeinspektion vom 14. Juli 1921, BGBl. Nr. 402, enthält hierüber folgende Bestimmung: „Die Gewerbeinspektoren sollen durch Vermittlung zwischen den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Vertrauen beider Teile gewinnen und insbesondere bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen und, soweit erforderlich, auch bei Vorbereitung und Abschluß von Kollektivverträgen mitwirken." In der Praxis spielt sich diese Vermittlungstätigkeit meist in der Form der Einflußnahme bei kleineren Differenzen ab, die zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern seines Betriebes in Lohnfragen, Fragen der Arbeitszeit und dergleichen entstehen, und es gelingt den Gewerbeinspektoren vielfach, durch ihr Eingreifen den Ausbruch ernsthafterer Konflikte zu verhüten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nicht auf gesetzlicher Grundlage, sondern auf Parteiwillen beruhen die mannigfachen Einrichtungen, die in den bestehenden Kollektivverträgen zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei Auslegung des Vertrages oder zur Schlichtung von Streitigkeiten, insbesondere von Lohndifferenzen getroffen sind. Oft besteht die Regelung bloß darin, daß sich die Vertragsteile der Entscheidung des zuständigen Einigungsamtes in der Weise von vornherein unterwerfen, daß sie sich verpflichten, in Streitfällen beim Einigungsamte zu erscheinen und den gefällten Schiedsspruch vorbehaltlos anzuerkennen. In anderen Fällen wird vorher die Anrufung einer eigenen, von den Vertragsteilnehmern errichteten, paritätisch zusammengesetzten Schiedsstelle vereinbart. Als Vorsitzender wird entweder ein Unparteiischer bestellt oder es führt abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgebergruppe und ein solcher der Arbeitnehmergruppe den Vorsitz. Die Anrufung des Einigungsamtes findet in diesem Fall nur dann statt, wenn die Schiedsstelle zu keiner Einigung gelangt.

Besonders ausgebildet sind die Schiedseinrichtungen in der Tarifgemeinschaft im österreichischen Buchdruckergewerbe. Die Organe dieser Tarifgemeinschaft sind ein Tarifamt und Schiedsgerichte, welche beide in tariflichen Streitfällen unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte eine teils vermittelnde, teils rechtsprechende Tätigkeit ausüben. Diese Schiedsämter gehören zu den ältesten in Österreich bestehenden derartigen freiwilligen (nichtstaatlichen) Einrichtungen; sie gehen in ihren Anfängen auf die neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts zurück und haben im Laufe ihres Bestandes eine sehr durchgebildete Organisierung erhalten.

Aus dieser kurzen Darstellung der geschichtlichen Entstehung des Schlichtungswesens und der auf diesem Gebiete gegenwärtig bestehenden Einrichtungen zeigt sich, daß schon vor dem Kriege der Schlichtungsgedanke in Österreich in vereinzelten Berufszweigen lebendig war und sich auch bereits die Ansätze einer gesetzlichen Regelung zeigen. Die wirtschaftlichen Kämpfe der Nachkriegszeit und die Notwendigkeit, den durch die verschärften sozialen Gegensätze gefährdeten Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten, haben dann dazu geführt, daß, an eine Kriegseinrichtung anknüpfend, dem Schlichtungswesen in den Einigungsämtern eine breite gesetzliche Grundlage gegeben wurde; daneben zeigt sich in der Gesetzgebung das Bestreben, für einzelne, besondere Eigenheiten aufweisende Arbeitsgebiete gesonderte Schiedsstellen zu errichten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die vereinbarten Schlichtungsstellen sind gleichfalls entsprechend der Gliederung der den Kollektivvertrag abschließenden Berufsvereinigungen nach Berufszweigen gegliedert. Allen Schiedseinrichtungen, ob sie auf Gesetz oder auf Parteivereinbarung beruhen, ist gemeinsam die paritätische Zusammensetzung.

Der Zeitraum von mehr als zehn Jahren, der seit Errichtung der Einigungsämter in ihrer jetzigen Gestalt verflossen ist, hat hinlänglich Gelegenheit geboten, Erfahrungen über ihre Wirksamkeit in Schlichtungsangelegenheiten zu sammeln und ein Urteil über die Zweckmäßigkeit dieser Einrichtung und ihre allfällige Reformbedürftigkeit abzugeben.

Im allgemeinen kann festgestellt werden, daß sich die Einigungsämter in der hier in Frage stehenden Funktion bewährt und es verstanden haben, das Vertrauen der beteiligten Kreise zu erwerben. Dies geht schon aus der obenerwähnten Tatsache hervor, daß in vielen Kollektivverträgen die Vertragsteile die Schlichtung von Streitigkeiten der Entscheidung des zuständigen Einigungsamtes übertragen und gleichzeitig die Verpflichtung übernehmen, sich dem gefällten Schiedsspruche zu unterwerfen.

Es scheint also, daß sich die Institution der Einigungsämter, der noch in der Vorkriegszeit von der Unternehmerschaft und der Arbeiterschaft ein gewisses Mißtrauen entgegengebracht wurde, allmählich in Österreich einzuleben beginnt.

Dennoch haften der Einrichtung in ihrer gegenwärtigen Form Mängel an, die teils in ihrer Besetzung, teils in der Verschiedenartigkeit der Aufgaben begründet sind, die den Einigungsämtern vom Gesetz zugewiesen wurden. Es fehlt daher auch nicht an Bestrebungen, die auf eine Reform der Einigungsämter abzielen.

Wie wir gesehen haben, sind die Einigungsämter mit den dreifachen Aufgaben einer Schlichtungsstelle in Arbeitsstreitigkeiten, einer Stelle zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Betriebsrätegesetz und eines Tarifamtes betraut.

Die Vorsitzenden werden regelmäßig dem Stande der aktiven Richter entnommen und können sich der Tätigkeit beim Einigungsamte nur außerhalb ihres eigentlichen Berufes im Nebenamte widmen. Innerhalb des Einigungsamtes selbst sind sie wieder von der rechtsprechenden Tätigkeit in Betriebsräteangelegenheiten vorwiegend in Anspruch ge-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nommen, so daß sie vielfach gar nicht in der Lage sind, für die eigentliche Schlichtungstätigkeit die wünschenswerte Zeit, Geduld und Ausdauer aufzuwenden. Zudem handelt es sich bei der Vermittlung von Arbeitskonflikten, namentlich bei solchen größeren Umfanges und allgemeiner Bedeutung nicht so sehr um rechtliche und prozessuale Fragen, sondern um Fragen wirtschaftlicher und lohnpolitischer Natur, zu deren Beurteilung der nicht unmittelbar im Wirtschaftsleben stehende richterliche Beamte nicht immer die volle Befähigung mitbringt.

Die Einigungsämter haben daher, was die Schlichtung von größeren Konflikten anlangt, namentlich bei der Beilegung von Streiks, Arbeiteraussperrungen und dergleichen, nicht allen in sie gesetzten Erwartungen entsprochen. In solchen Fällen haben sich die Parteien häufig veranlaßt gesehen, wenn die Intervention des Einigungsamtes erfolglos blieb und aus dem Arbeitskonflikte Gefahren für die Allgemeinheit zu entstehen drohten, die Vermittlung von Verwaltungsbehörden oder Einzelpersonen anzurufen. So kam und kommt es wiederholt zu Interventionen der zuständigen Zentralstellen (des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, in Bergbauangelegenheiten des Bundesministeriums für Handel und Verkehr), auch die Landeshauptleute, der Präsident des Obereinigungsamtes und andere mehr wurden mit schiedsrichterlichen Funktionen betraut oder es wurden besondere Schiedskommissionen gebildet.

Es ist begreiflich, daß diese Zersplitterung der Vermittlungsaktionen einen unerwünschten Zustand bedeutet.

Eine gewisse Reformbedürftigkeit der Einigungsämter ist daher nicht abzuleugnen; die in der Öffentlichkeit gemachten Vorschläge bewegen sich in verschiedenen Richtungen. Die zweckmäßigste Lösung dürfte wohl darin zu finden sein, den Einigungsämtern zu ihrer Entlastung die rechtsprechende Tätigkeit in Betriebsratsangelegenheiten abzunehmen und einer anderen Stelle, und zwar den Gewerbegerichten, zu übertragen, welche die Entscheidung dieser Streitfälle neben ihrer sonstigen Rechtsprechung in Streitigkeiten des Arbeits- und Dienstrechtes besorgen könnten, vollzieht sich doch auch heute schon das Verfahren in Betriebsratsangelegenheiten vor den Einigungsämtern in den Formen der gewerbegerichtlichen Prozeßvorschriften. Den Einigungsämtern würde dann neben ihrer Tätigkeit als Tarifamt die eigentliche Schlichtungstätigkeit verbleiben. Bei einer derartigen Umgestaltung der Einigungsämter zu Schlichtungsstellen wäre die Besetzung der Stelle des Vor-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sitzenden mit einem Richter nicht mehr unbedingt erforderlich; es wäre angezeigt, an Stelle der richterlichen Beamten als Vorsitzende Persönlichkeiten des Wirtschaftslebens zu gewinnen, die vermöge ihrer Autorität und ihrer Kenntnis der einschlägigen Wirtschaftsverhältnisse in der Lage wären, die Rücksichtnahme auf die beiderseitigen Bedürfnisse der beteiligten Berufsgruppen mit der Rücksichtnahme auf die allgemein volkswirtschaftlichen Interessen zu vereinigen und die durch ihren persönlichen Einfluß auf die Parteien als geeignete Mittelspersonen in Betracht kämen.

Eine andere wiederholt erörterte Frage ist es, ob auf dem Gebiete des österreichischen Schlichtungswesens die Zwangsschlichtung (die Verbindlicherklärung gefällter Schiedssprüche), ähnlich wie in Deutschland, eingeführt werden soll. Wie wir gesehen haben, ist den Einigungsämtern keine Zwangsgewalt gegeben; die Verbindlichkeit ihres Schiedsspruches ist davon abhängig, daß die Parteien sich ihm freiwillig unterwerfen. Bei Schaffung des Gesetzes war nun daran gedacht, daß die Autorität der Einigungsämter genügen würde, ihren Schiedssprüchen auch über den einzelnen Fall hinaus Geltung zu verschaffen und daß es ihnen auf diese Weise gelingen würde, auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in weiterem Umfange einen bestimmenden Einfluß zu nehmen. Diesem Zwecke sollte die Bestimmung des Gesetzes dienen, durch welche dem Einigungsamte anheimgestellt wird, die Veröffentlichung des Spruches und der von den Parteien abgegebenen Erklärungen zu veranlassen. Diese Erwartung hat sich jedoch nicht erfüllt.

Es wurde daher mehrfach angeregt, einer über den Einigungsämtern stehenden Stelle die Befugnis zu geben, gefällte Schiedssprüche für verbindlich zu erklären. Für Österreich käme als solche Stelle, da hier die weitgehende Gliederung der Schiedsinstanzen des Deutschen Reiches mangelt, wohl nur das Obereinigungsamt in Betracht, welches für diese Funktion durch seine Stellung als Berufungsinstanz gegenüber den Satzungsbeschlüssen der Einigungsämter und seine paritätische Zusammensetzung am geeignetsten erschiene. Ihm könnte die Aufgabe übertragen werden, dem von dem Einigungsamt gefällten Schiedsspruch verbindliche Kraft zu verleihen oder den Streitfall an sich zu ziehen und eine die Parteien bindende Entscheidung zu fällen. Diese und ähnliche Vorschläge, die namentlich von den der Spitzenorganisation der völkischen Gewerkschaften angehörigen Angestelltenvereinigungen ver-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

treten werden, haben im allgemeinen in der österreichischen Öffentlichkeit nur wenig Zustimmung gefunden; es werden gegen diese Lösung dieselben Bedenken geltend gemacht, die auch in Deutschland gegen die autoritäre Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse durch Zwangsschlichtung bestehen. Wenn daher in Österreich an eine Ausgestaltung des Schlichtungswesens geschritten werden sollte, so wären dieser Reform zweckmäßigerweise die oben angedeuteten Richtlinien zugrundezulegen, und zwar: Ausgestaltung der Einigungsämter zu Schlichtungsstellen unter Wegnahme der mit dieser Funktion nicht in Zusammenhang stehenden Agenden, Übertragung der Stelle des Vorsitzenden an starke Autorität besitzende Personen des Wirtschaftslebens, Ausbau der ganzen Institution im Sinne einer friedensrichterlichen Instanz, allenfalls in Anlehnung an das Vorbild der englischen Schlichter, unter Vermeidung einer bürokratisch-autoritären Beeinflussung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

II. Tschechoslowakei.

In der Tschechoslowakei besteht gegenwärtig noch keine allgemeine gesetzliche Regelung des Schlichtungswesens; ein Gesetzentwurf wurde zwar ausgearbeitet, doch befindet er sich gegenwärtig noch im Stadium der Vorberatungen. Der geltende Zustand kennt daher nur spezielle Rechtsnormen auf dem Gebiete des Schlichtungswesens, die im folgenden kurz dargestellt werden sollen:

1. Auf dem Gebiete der Gewerbeordnung bestehen noch die schiedsgerichtlichen Ausschüsse der gewerblichen Genossenschaften auf Grund der §§ 122—124 der österreichischen Gewerbeordnung in der gleichen Weise wie in Österreich zu Recht.

2. Nach dem Gesetz über Betriebsausschüsse vom 12. August 1921, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 330 (samt Durchführungsverordnung Nr. 2, Sammlung der Gesetze und Verordnungen von 1922), bestehen Schiedskommissionen. Die Betriebsausschüsse entsprechen den Betriebsräten der österreichischen Gesetzgebung. Den Schiedskommissionen obliegt die endgültige Entscheidung über Streitigkeiten aus dem Betriebsausschußverhältnis, und zwar sind dies Streitigkeiten, die zwischen Gruppen von Arbeitnehmern, ferner zwischen diesen oder dem Betriebsausschuß einerseits und dem Arbeitgeber anderseits aus dem Grund der Errichtung und Tätigkeit oder der Bedeckung der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kosten des Betriebsausschusses, ferner namentlich über den Umfang der Pflichten und Rechte der Mitglieder des Betriebsausschusses entstehen. Die Schiedskommissionen entscheiden ferner über Wahlbeschwerden und über Beschwerden wegen Auflösung der Betriebsausschüsse und über die Endigung der Funktion als Betriebsausschuß wegen Pflichtverletzung. Auch ist ihre Zustimmung zur Entlassung der Mitglieder des Betriebsausschusses erforderlich.

Die Wirksamkeit der Schiedskommission entspricht also im wesentlichen der rechtsprechenden Tätigkeit der österreichischen Einigungsämter in Betriebsratsangelegenheiten. Der Vorsitzende der Schiedskommission ist auch hier ein Berufsrichter, der von dem Vorsteher des zuständigen Gerichtshofes ernannt wird. Die Beisitzer werden von der politischen Bezirksverwaltung ernannt und bestehen aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sowie einem sozialpolitisch oder volkswirtschaftlich tätigen öffentlichen Beamten. Die Schiedskommissionen bestehen in der Regel in jedem Sprengel einer politischen Bezirksverwaltung. Die Vertretung der Parteien ist in ähnlicher Weise geregelt wie im österreichischen Einigungsamtsgesetz. Bleibt eine der Parteien der Verhandlung fern, so bestellt ihr die Kommission einen Kurator mit der Androhung, daß bei der neuerlichen Verhandlung das Erkenntnis ohne Rücksicht auf das Erscheinen der Partei oder ihres Kurators gefällt wird. Die vor den Schiedskommissionen geschlossenen Vergleiche und die Erkenntnisse sind gerichtlich vollstreckbar.

3. Nach dem Gesetze vom 12. Dezember 1919 über die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 29 von 1920 (samt Durchführungsverordnung Nr. 628/20) obliegt den Distriktsheimarbeitskommissionen die Durchführung eines vergleichs- und schiedsgerichtlichen Verfahrens, indem sie bei Streitigkeiten aus Arbeits- und Lohnverhältnissen ihres Erzeugungszweiges und Sprengels (sowohl hinsichtlich Einzel- als auch Gesamtstreitigkeiten) eine gütliche Verständigung anzubahnen oder den Streit mittels Erkenntnisses zu entscheiden haben. Zunächst gelangt der Streitfall vor den Vorsitzenden behufs gütlicher Beilegung; in deren Ermanglung wird die Kommission einberufen. Gegen das Erkenntnis kann die Beschwerde bei der zuständigen Zentralheimarbeitskommission eingebracht werden. Die Mitglieder der Distrikts- und der Zentralheimarbeitskommissionen werden behördlich ernannt und den

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beteiligten Berufskreisen entnommen. Als Vorsitzender wird ein Fachmann des betreffenden Erzeugungszweiges bestellt. Das Verfahren ist ähnlich dem der vorher erwähnten Schiedskommissionen. Die Vergleiche, Erkenntnisse und Entscheidungen werden durch ortsübliche Verlautbarung zur allgemeinen Kenntnis gebracht.

Diese Regelung entspricht den Verhältnissen, wie sie ursprünglich in Österreich bestanden haben, wo gleichfalls die Lokalheimarbeitskommissionen schiedsamtliche Funktionen besaßen, welche späterhin auf die allgemeinen Einigungsämter übergegangen sind.

4. Für Angestellte des beschlagnahmten großen Grundbesitzes besteht eine Schiedskommission auf Grund des Gesetzes vom 8. April 1920, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 329, in der Fassung der Novelle vom 13. Juni 1922, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 220 (samt Durchführungsverordnungen Nr. 305 und 374 von 1922). Diese Schiedskommission, deren Wirkungskreis sich auf das ganze Staatsgebiet erstreckt, hat ihren Sitz in Prag. Sie führt den Titel „Schiedskommission für die Versorgung der Bediensteten des großen Grundbesitzes". Nach den tschechoslowakischen Bodenreformgesetzen wird nämlich für ständig Bedienstete, die infolge der Durchführung der Bodenreform ihre bisherige Anstellung verloren haben, vom Staate in verschiedener Weise (durch Zuweisung von Liegenschaften, durch Vermittlung einer anderen Beschäftigung, durch Abfertigung oder durch Alters- oder Invaliditätsversorgung) Vorsorge getroffen. Zur Sicherstellung der Alters- und Invaliditätsgenüsse der genannten Bediensteten ist ein eigener Versorgungsfonds errichtet. Über Beschwerden gegen Verfügungen des staatlichen Bodenamtes hinsichtlich der Versorgung der Bediensteten sowie gegen Entscheidungen des Kuratoriums des genannten Fonds entscheidet nun die Schiedskommission, und zwar endgültig. Sie ist neungliedrig, der Vorsitzende und die Beisitzer werden von der Regierung ernannt. Als Vorsitzender wird ein Richter bestimmt. Die Beisitzer werden dem Stande der Angestellten und der landwirtschaftlichen Fachleute sowie dem Stande der sozial geschulten Beamten und der Versicherungstechniker entnommen.

5. Bergbauschiedsgerichte bestehen auf Grund eines Gesetzes aus dem Jahre 1920, welches gegenwärtig durch das Gesetz vom 3. Juli 1924, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 170 (samt Durchführungsverordnung Nr. 18 aus 1925) ersetzt ist. Die Bergbauschiedsgerichte haben ihren Sitz in den einzelnen Bergrevieren. In Prag

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

besteht ein Oberbergbauschiedsgericht. Die Bergbauschiedsgerichte entscheiden in Lohn- und Gehaltsangelegenheiten, Disziplinarbeschwerdesachen und über die Entlassung von Arbeitnehmern von Bergbetrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, ferner in Bergbetrieben, welche einen Betriebs- oder Revierrat besitzen, über alle Streitigkeiten in Betriebsratsangelegenheiten. Das Schiedsgericht besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeiter, Angestellten und einem Vorsitzenden, sowie einem Vertreter des Revierbergamtes als Beirat. Die Beisitzer werden von den zuständigen Organisationen vorgeschlagen und vom Minister für öffentliche Arbeiten bestätigt. Bemerkenswert ist die Bestimmung, daß der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht ernannt, sondern von den Beisitzern gewählt werden, und zwar aus dem Kreise der Berufsrichter des bezüglichen Sprengels. Kommt keine einmütige Wahl zustande, so wird der Vorsitzende vom Minister für öffentliche Arbeiten im Einvernehmen mit dem Justizminister bestellt, welchem in jedem Fall die Bestätigung der Wahl zusteht. Das Verfahren vollzieht sich in den Formen der Zivilprozeßordnung. Die Vergleiche und Urteile werden im Wege der gerichtlichen Exekution vollzogen. Als zweite Instanz fungiert das erwähnte Oberbergbauschiedsgericht in Prag.

6. Für Angestellte der Metallindustrie besteht eine Schiedskommission auf Grund des Gesetzes vom 5. Dezember 1919, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 655. Diese Schiedskommission hat die Aufgabe, bei Streitigkeiten, die aus dem Dienstverhältnisse der Angestellten der Metallindustrie entstehen, zu vermitteln oder den Streit durch ein Erkenntnis zu entscheiden. Die Kommission ist neungliedrig und besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und der Angestellten und drei unparteiischen Fachleuten. Alle Mitglieder werden von der Regierung ernannt. Der Vorsitzende wird aus den unparteiischen Fachleuten bestellt. Das im Falle des Scheiterns eines Vergleiches gefällte Erkenntnis wird dem Ministerium für soziale Fürsorge zur Genehmigung vorgelegt. Die Genehmigung kann nur dann versagt werden, wenn das Erkenntnis gesetzlichen Bestimmungen widerstreitet. Das genehmigte Erkenntnis wird von der Schiedskommission öffentlich kundgemacht; das Erkenntnis tritt an Stelle des Dienstvertrages zwischen den Arbeitgebern und den Angestellten, auf die es sich bezieht, soferne der Dienstvertrag für die Arbeitnehmer nicht günstiger ist. Dasselbe gilt für einen von den Parteien abgeschlossenen Vergleich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

7. Auf Grund des Gesetzes vom 28. März 1928, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 43, über die Baubewegung, bestehen Lohnschiedsgerichte für das Baugewerbe.

Für jede Provinz besteht ein solches Lohnschiedsgericht; es ist zur Auslegung der kollektiven Arbeitsverträge, zur Entscheidung von kollektiven Streitigkeiten, die aus einem kollektiven Arbeitsvertrage entstehen, und in Ermangelung eines Kollektivvertrages zur Festsetzung der Arbeits-, insbesondere der Lohnbedingungen im Baugewerbe und in den Unternehmungen, die Baumaterial erzeugen und befördern, berufen. Das Gesetz sieht einen Anrufungszwang vor, indem die Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet sind, alle Gesamtstreitigkeiten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse dem Lohnschiedsgerichte vorzulegen, sofern sie alle Mittel erschöpft haben, die der Kollektivvertrag für die Erledigung der Streitigkeiten festsetzt. Befindet sich einer der Teile in Streik oder Aussperrung, so entscheidet das Lohnschiedsgericht nur, falls sich ihm beide Teile durch schriftliche Erklärung unterwerfen. Zum Vorsitzenden wird von der Regierung ein Berufsrichter ernannt, die Beisitzer werden über Aufforderung der Regierung von den beiderseitigen Organisationen bestellt. Das Lohnschiedsgericht wird vom Ministerium für soziale Fürsorge einberufen, so oft es dies für nötig erachtet, oder vom Vorsitzenden des Gerichtes über Ansuchen der Interessentenorganisationen. Ein abgeschlossener Vergleich oder ein gefälltes Erkenntnis ersetzt oder ergänzt den Kollektivvertrag und bindet alle beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn nicht abweichende, für letztere günstigere Bestimmungen vereinbart wurden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Staatliche Verordnungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den nordischen Ländern.

Von

Sekr. O. Ekblom,
Staatlicher Schlichter des 6. Bezirks (Stockholm)[1].

[1] Die vom Autor durchgesehene Übersetzung besorgte Frau Dr. Neuenschwander-Lemmer.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einleitende Übersicht.

In den nordischen Ländern hat man durch Gesetzesbestimmungen bestimmte Formen für die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen. Man hat dabei unterschieden zwischen Streitigkeiten, welche die Auslegung und Anwendung von geltenden Kollektivabkommen betreffen — sogenannte Rechtsstreitigkeiten — und solchen, die sich auf Fragen beziehen, welche nicht durch solche Abkommen geregelt worden sind — sogenannte Interessenstreitigkeiten —, darunter vor allem die Frage nach Errichtung (bzw. Erneuerung) solcher Kollektivabkommen.

Für die erstgenannte Gruppe von Streitigkeiten hat man — in Schweden und Finnland erst seit dem Jahre 1928 resp. 1924 — bestimmte Rechtsnormen geschaffen, nach welchen die Arbeitseinstellung bei solchen Streitigkeiten Vertragsbruch ist und Strafe in Form von Geldstrafen oder Schadenersatz nach sich ziehen kann. Man hat ein obligatorisches Rechtsverfahren angeordnet, welches die Parteien verpflichtet, in den Fällen, in welchen sie nicht durch freiwilliges Schiedssystem für eine friedliche Lösung von solchen Streitigkeiten garantieren, diese mit bindenden Wirkungen von einem besonderen Staatsorgan ausführen zu lassen. In Schweden, Dänemark und Norwegen sind zu diesem Zwecke spezielle Arbeitsgerichte errichtet worden, deren Kompetenzen auf Streitigkeiten solcher Art begrenzt sind, und welche als das einzige Gericht für solche Streitigkeiten zuständig sind. In Finnland dagegen unterliegen sie den allgemeinen Gerichten.

Was die kollektiven Interessenstreitigkeiten betrifft, so hat die Gesetzgebung in Schweden, Dänemark und Finnland in den grundlegenden Teilen dieselbe Linie befolgt. Das Charakteristische für diese Gesetzesbestimmungen ist, daß die Staatsmacht in der Hauptsache sich darauf beschränkt, den Parteien ein Organ zur Verfügung zu stellen, dessen Aufgabe es ist, nicht zwischen den Parteien bindend zu entscheiden oder durch Zwangsmaßnahmen diese zur Einigung zu zwingen, sondern die Parteien zu bewegen, ohne Anwendung von Machtmitteln

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Streitigkeit beizulegen. Die Gesetzgebung ist auf diese Weise also durch das Prinzip der Freiwilligkeit gekennzeichnet. Die Gesetzesbestimmungen legen weder den Parteien Zwang auf noch werden den Schlichtungsorganen Befugnisse von solcher Reichweite und Bedeutung beigelegt, daß hierdurch das freie Bestimmungsrecht der Parteien ausgeschaltet wird.

Das Schlichtungsverfahren beruht im großen und ganzen auf freier Initiative. Ein Eingreifen findet nur statt entweder auf den Wunsch einer der Parteien oder einer öffentlichen Behörde oder durch die eigene Initiative des Schlichtungsorgans. In Schweden und Dänemark sind die Parteien allerdings laut Gesetz verpflichtet, sich auf Vorladung zu Schlichtungsverhandlungen einzufinden, aber irgendeine Strafe für ihr Fernbleiben kann ihnen nicht auferlegt werden. Nach der finnischen Gesetzgebung besitzen die Schlichtungsinstitutionen gegen den einstimmigen Willen der Parteien kein Recht auf Eingreifen von Amts wegen, sofern die Streitigkeit nicht das allgemeine öffentliche Interesse berührt.

Das Schlichtungsorgan besteht nicht aus paritätisch zusammengesetzten Ausschüssen, sondern aus unabhängigen Schlichtern (in gewissen Fällen aus einer Vereinigung von solchen: einer Schlichtungskommission). Der Schwerpunkt der Schlichtungsbestimmungen wurde auf die Auswahl von geeigneten Personen zur Handhabung der Schlichtung gelegt. Die Gesetzesbestimmungen sind hauptsächlich Richtlinien für die Schlichter. Sie geben nur ganz allgemeine Anweisung über ihre Aufgaben und treffen keine detaillierten Bestimmungen über ihre Arbeit. Die Bedeutung der Schlichtung und ihre materielle Wirkung hängen kaum von Gesetzesbestimmungen ab, hingegen in außerordentlich hohem Grade von den persönlichen Eigenschaften der Schlichter. Die offizielle Stellung der Schlichter verleiht ihrer Tätigkeit wohl eine gewisse Autorität, aber die wesentlichste Voraussetzung für eine aussichtsreiche Vermittlungsarbeit ist erst dann gegeben, wenn die Schlichter durch ihre Persönlichkeit und durch unparteiische und urteilskräftige Handlungsweise das Vertrauen der Parteien gewinnen.

Ein hervortretender Zug der dänischen Schlichtung ist die starke Begrenzung ihrer Wirksamkeit. Man sucht offensichtlich, sie auf besonders wichtige Fälle zu beschränken. Der eigene Wille der Parteien zur Vereinbarung muß auf jede Weise dokumentiert werden, bevor die Schlichter eingreifen können, und ferner kann die Mitwirkung der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlichter nur in bedeutungsvolleren und umfassenderen Konflikten in Anspruch genommen werden. Man hat auf diese Weise das Verantwortungsgefühl der Parteien stärken wollen und hat gleichzeitig dadurch die Autorität der Schlichtungsstellen erhöht. Auch in den finnischen Gesetzesbestimmungen scheint man von dem Standpunkt ausgegangen zu sein, daß die staatlichen Schlichtungsorgane nur bei ernsthafteren Konflikten in Tätigkeit treten sollen.

In Schweden dagegen hat die Entwicklung den umgekehrten Weg eingeschlagen. Die Schlichter werden in großem Maße sowohl in größeren als kleineren Streitigkeiten in Anspruch genommen gleichgültig, ob Arbeitseinstellungen bereits vorliegen oder erst in Aussicht stehen. Die Erfahrung hat gezeigt, daß die Parteien nur sehr selten aus eigenem Antrieb Verträge zustande bringen, besonders wenn es sich um Streitigkeiten von größerer Bedeutung handelt. Es hat sich in ausgedehntem Maße gezeigt, daß die Tätigkeit der Schlichter als unumgänglich notwendig betrachtet wird. Zuweilen kommt es vor, daß die Parteien den Schlichtern die Streitpunkte zur Vermittlung übergeben, ohne selber zu den Verhandlungen zu gehen oder daß sie nur der Form halber zusammenkommen.

Die vorliegenden Angaben über die Wirkung der Schlichtung in Schweden und Dänemark zeigen, daß das Eingreifen der Schlichter in den meisten Fällen zu Vereinbarungen führt. Das Schlichtungswesen darf aber nicht allein nach derartigen Ergebnissen beurteilt werden. In einigen Fällen kam erst eine Vereinbarung zustande, nachdem schon Arbeitseinstellungen vorgenommen waren; es gelang den Schlichtern also nicht, den Ausbruch des Konfliktes zu verhindern. Auch wenn keine offenen Konflikte ausbrachen, ist es nicht ausgeschlossen, daß dasselbe Resultat hätte erreicht werden können, wenn keine Schlichtungseinrichtungen bestanden hätten. Diese haben Streiks und Aussperrungen nicht verhindern können. Sie haben auch keine Sicherheit gegen langwierige und verlustbringende Arbeitsstreitigkeiten schaffen können. Trotz dieser begrenzten Möglichkeit, Arbeitsfrieden zu schaffen, darf ihre Bedeutung nicht unterschätzt werden. Man kann viele Fälle aufzeigen, wo die streitenden Parteien vollkommen zwecklose Verhandlungen angesetzt haben und die Arbeitseinstellung unvermeidlich war, wo aber durch das Eingreifen der Schlichtungsstellen im rechten Augenblick der Kampf verhindert oder seine Ausdehnung begrenzt worden ist. Der augenscheinlichste Beweis für ihre Bedeutung liegt in dem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vertrauen, welches man ihnen von beiden Seiten entgegenbringt, und in der Tatsache, daß von keiner Seite der Antrag gestellt wurde, diese Institution aufzuheben.

Es darf noch bemerkt werden, daß — besonders von Arbeitgeberseite — zu gewissen Zeiten ernste Besorgnis herrschte, daß die Bewegungsfreiheit der Fachverbände durch die Einrichtung der Schlichtungsbehörden eingeschränkt würde, eine Besorgnis, die die ursprünglich reservierte Haltung der Arbeitgeber bestimmt hat. Aus späteren Erklärungen von verschiedenen Seiten ist zu entnehmen, daß eine Beeinträchtigung nicht eingetreten ist. Deshalb scheint die Schlußfolgerung berechtigt, daß die Existenz der Schlichtungsinstitution die Arbeitsbedingungen, speziell die Lohnentwicklung, nicht in beachtlichem Maße beeinflußt hat. Allerdings dürfte das Schlichtungsverfahren naturgemäß die Tendenz in sich bergen, den in einer gewissen Situation schwächeren Teil zu stützen. Aber abgesehen von einer solchen Tendenz — der nach allgemeiner Ansicht die Berechtigung nicht fehlt —, dürfte das Eingreifen dieser Institution das ökonomische Schlußresultat der Arbeitsstreitigkeiten nicht in größerem Ausmaß beeinflussen. Dies bleibt durch andere Faktoren bedingt (Konjunkturlage, Stärkeverhältnis der Parteien). Die Bedeutung der Schlichtungsinstitution liegt darin, daß das Resultat ohne Kampf oder mit begrenzterer Anwendung von Machtmitteln erreicht wird.

Von den nordischen Ländern hat Norwegen die eingehendsten Gesetzesbestimmungen über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Das Schlichtungssystem kann hier als obligatorisch bezeichnet werden, da die Schlichtung in gewisse Vorschriften zwingender Natur eingespannt ist. Es besteht eine Verpflichtung für die Parteien, drohende Arbeitseinstellungen den Schlichtungsstellen anzukündigen und ihnen dadurch Zeit zu geben einzugreifen, bevor Arbeitseinstellungen vorgenommen werden. Weiter hat der Schlichter das Recht, ein zeitweiliges Verbot gegen Arbeitseinstellung während der Dauer eines Schlichtungsverfahrens zu erlassen.

Was die Organisation der Schlichtungsbehörden und die der Personenfrage anlangt, so bestehen keine eigentlichen Unterschiede zwischen Norwegen und den übrigen nordischen Ländern. Die Schlichtung wird nicht von paritätischen Ausschüssen gehandhabt, sondern von einzelnen Schlichtern mit der Befugnis, selbständig nach eigenem Gutdünken angemessene Anordnungen für das Zustandekommen von Vereinba-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rungen zwischen den Parteien zu treffen. Bemerkenswert ist noch, daß man in Norwegen neben Schlichtern für einzelne geographische Gebiete einen Reichsschlichter eingesetzt hat, als eine Art oberste Instanz von permanentem Charakter.

In der Tat scheint die norwegische Gesetzgebung, obgleich sie in mancher Hinsicht Bestimmungen zwingender Natur enthält, in den grundlegenden Faktoren des Schlichtungsverfahrens auf denselben Voraussetzungen zu beruhen, wie die Gesetzgebungen der übrigen nordischen Länder. Das Wesentlichste ist nicht das mehr oder weniger obligatorische Eingreifen in Arbeitsstreitigkeiten oder die gesetzliche Anzeigepflicht, sondern die Frage, in welchem Maße die Schlichtungsinstitutionen einen gesetzlichen Druck bezüglich des materiellen Resultats der Schlichtung auf die Parteien ausüben können. In diesem Punkte steht man eben in Norwegen auf dem Standpunkt, daß das Schlichtungsorgan den Parteien keine Vereinbarung gegen ihren Willen aufzwingen kann. Die Schlichtung bezweckt, die Parteien dahin zu bringen, sich auf einen annehmbaren Vergleich zu einigen, aber engt das freie Bestimmungsrecht hinsichtlich des Inhaltes der Vereinbarung nicht ein.

Zwischendurch hat man in Norwegen neben dieser Art von Schlichtungsverfahren in verschiedenen Jahren (1916—1923 mit Ausnahme von einem Jahr, und 1927—1929) auch den obligatorischen Schiedsspruch in Interessenstreitigkeiten angewandt. Nach diesen von Zeit zu Zeit erlassenen befristeten Gesetzen über das Schlichtungswesen, war es der Regierung vorbehalten, solche Arbeitskämpfe, durch welche wichtige Interessen der Allgemeinheit bedroht wurden, einem Zwangsschiedsverfahren zu unterwerfen. Im Falle eines solchen Zwangsverfahrens besaß die Regierung auch das Recht, ein Verbot gegen Arbeitseinstellungen, die durch diese Streitigkeit hätten veranlaßt werden können, zu erlassen.

Die Bestimmungen über den obligatorischen Schiedsspruch kamen anfangs nur in wenigen Fällen zur Anwendung. Seit dem Jahre 1920 wurde das Verfahren hingegen in einer großen Anzahl von Streitfällen angewandt. Es machte sich eine deutliche Tendenz geltend, auch relativ unbedeutende Streitigkeiten durch Schiedsspruch beizulegen. In einzelnen Jahren wurden praktisch alle Abkommen von Bedeutung dem Schiedsverfahren unterworfen. Dieser Sachverhalt übte einen ungünstigen Einfluß auf die Arbeitsmöglichkeiten der Schlichtungsstellen aus. Da die eine oder andere Partei, je nach der allgemeinen Lage,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

glaubte, gewisse Vorteile durch Inanspruchnahme des Schiedsspruches zu gewinnen, wurde das Schlichtungsverfahren in hohem Maße erschwert. Die Erfahrungen mit der Gesetzgebung über Zwangsverfahren in Interessenstreitigkeiten — wobei man allerdings die stark kommunistisch und syndikalistisch gefärbte norwegische Arbeiterbewegung in Betracht ziehen muß — scheinen, besonders im Jahre 1928, weniger zufriedenstellend zu sein, unter anderem wegen der Schwierigkeit, die Zwangsbestimmungen des Gesetzes gegen den „widerspenstigen" Teil durchzuführen.

Im folgenden wird ein näherer Bericht über die Gesetzesbestimmungen in den einzelnen Ländern gegeben:

Schweden.

Die fachlichen Organisationen, sowohl auf der Arbeitgeber- als auf der Arbeitnehmerseite, haben in Schweden eine besonders hohe Stufe der Entwicklung erreicht. Kaum ein anderes Land dürfte im Verhältnis Organisationen von solcher Stärke und Einheitlichkeit aufweisen. Damit hängt zusammen, daß die Vereinbarungen kollektiver Art in besonders ausgedehntem Maße in Anwendung kommen. Die früheste und größte Ausdehnung hat diese Vereinbarungsform in Schweden wie in anderen Ländern in der Industrie und im Bau- und Transportgewerbe gehabt. In der letzten Zeit hat sie auch in Landwirtschaft und Handel festen Fuß gefaßt und ebenso für die Arbeiterschaft im öffentlichen Dienst, speziell in den städtischen Betrieben.

Das Recht, welches durch diese Kollektivabkommen geschaffen worden ist, hat sich im wesentlichen auf der Grundlage der Praxis und Erfahrungen ausgebildet, unter Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, aber ohne direkte Eingriffe der Gesetzgebung. Erst im Jahre 1928 wurde ein Gesetz über Kollektivabkommen geschaffen.

Bis dahin hat der Staat während langer Jahre in anderer Weise einen bedeutungsvollen Einfluß auf diesem Gebiete ausgeübt, nämlich dadurch, daß er den Parteien ein unparteiisches Organ zur Vermittlung in Arbeitsstreitigkeiten zur Verfügung stellte. Ein Organ ähnlicher Art wurde durch das Gesetz zur Vermittlung in Arbeitsstreitigkeiten vom 31. Dezember 1906 festgelegt. Dieses Gesetz galt bis zum Jahre 1920, wo es durch das Gesetz vom 28. Mai 1920 mit derselben

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bezeichnung ersetzt wurde, und welches heute noch in Kraft ist. Dieses letztgenannte Gesetz stimmt in den Hauptpunkten mit dem ursprünglichen Vermittlungsgesetz überein.

Das Land ist in sieben Schlichtungsbezirke eingeteilt, für welche von der Regierung für die Dauer von einem Jahr ein Schlichter ernannt wird. Infolge der starken Konzentration, welche auf dem Gebiet des Organisationswesens und der Kollektivabkommen herrscht, kommt es oft vor, daß sich ein Arbeitskonflikt über mehrere Bezirke ausdehnt. In einem solchen Fall wird der Auftrag zur Schlichtung erteilt entweder einem Schlichter der betroffenen Bezirke oder einer Schlichtungskommission, welche aus einem oder mehreren der ordentlichen Schlichter zusammengesetzt ist oder schließlich einer oder mehreren Personen mit anerkannter Autorität in dem betreffenden Bezirk. Wenn eine Arbeitsstreitigkeit eine besondere Gefahr für den Arbeitsfrieden in sich birgt, hat die Regierung das Recht, einer besonderen Persönlichkeit oder einer Schlichtungskommission den Auftrag zu erteilen, in diesem Konflikt zu vermitteln. Nach dem Gesetz kann einem Schlichter der ständige Auftrag erteilt werden, alle in einem bestimmten Gewerbezweig vorkommenden Arbeitsstreitigkeiten zu behandeln. Diese Möglichkeit ist jedoch bis jetzt nie angewandt worden, da das vorher genannte System mit außerordentlichen Schlichtungsorganen eine größere Möglichkeit zu bieten schien, die Vermittlungsarbeit auf die für jeden besonderen Fall geeigneteste Weise zu regeln.

Die Aufsicht über die Schlichtungsbehörden wird von dem königlichen Reichsamt für soziale Angelegenheiten ausgeübt, welches zur Unterstützung der Schlichter ein besonderes Sekretariat errichtet hat, in welchem das gesamte statistische Material über geltende Kollektivabkommen und ausgebrochene Arbeitskonflikte gesammelt und veröffentlicht wird.

Der Schlichter hat die Aufgabe, in seinem Arbeitsgebiet die Arbeitsverhältnisse mit Aufmerksamkeit zu verfolgen und seine ganze Kraft der Beilegung von Arbeitskonflikten zu widmen. Wenn eine Streitigkeit von größerer Bedeutung ausgebrochen ist, die eine Arbeitseinstellung mit sich gebracht hat oder eine Arbeitseinstellung mit sich zu bringen droht, so muß der Schlichter die streitenden Parteien zu einer Verhandlung vorladen. Diese Initiative des Schlichters ist auf schwierigere Konflikte beschränkt. Man hat ihn nicht gesetzlich ver-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

pflichten wollen, in allen möglichen Fällen einschreiten zu müssen, z. B. auch dann, wenn nur eine kleine Anzahl von Arbeitern an dem Konflikt beteiligt oder der Streitgegenstand nur unbedeutend ist. Diese Bestimmung wurde aber nicht besonders streng gehandhabt. Die Praxis ging in der Richtung, daß die Schlichter in immer größerem Umfange in Arbeitsstreitigkeiten von relativ geringer Bedeutung eingriffen.

Das Schlichtungsgesetz sieht indessen vor, daß die Mitwirkung des Schlichters auch in anderer Art als durch seine Schlichtungsinitiative in den gesetzlich festgelegten Fällen stattfinden kann. Der Schlichter hat nämlich die Pflicht, auf Verlangen den Arbeitgebern und Arbeitern bei der Herbeiführung von Vereinbarungen, die geeignet sind, ein gutes Verhältnis zwischen ihnen zu fördern und störende Arbeitseinstellungen zu verhüten, behilflich zu sein. Dieser Zweig der Tätigkeit der Schlichter ist keineswegs unbedeutend. Es ist durchaus üblich, daß sich die Parteien gemeinsam an den Schlichter wenden, um eine unparteiische Leitung in den Verhandlungen über Kollektivverträge oder auch bei anderen Verhandlungen zu erhalten. Die Parteien scheinen es als vorteilhaft gefunden zu haben, sich an den Schlichter auch in solchen Streitfällen zu wenden, in denen die Frage der Arbeitseinstellung gar nicht akut ist.

Für diese Vermittlungsverfahren sind bestimmte Vorschriften gesetzlich nicht festgelegt. Es besteht keine Strafandrohung für eine Partei, welche sich weigert, der Einberufung des Schlichters zu Schlichtungsverhandlungen Folge zu leisten, noch auch hat der Schlichter irgendeine Befugnis, die Arbeitseinstellung oder andere Maßregelungen zu verbieten in der Zeit, in welcher die Schlichtungsverhandlungen vor sich gehen. In welchem Maße die Vorschläge, welche bei diesen Verhandlungen gemacht werden, Aussicht haben, von den Parteien respektiert zu werden, beruht somit vollkommen auf der persönlichen Autorität des Schlichters, und deshalb müssen die Parteien mit der Stellungnahme der öffentlichen Meinung bei ähnlichen früheren Fällen rechnen.

Es mag bemerkt werden, daß die Wirksamkeit der Vermittlungsinstitution in Schweden nicht auf die sogenannten Interessenstreitigkeiten begrenzt ist, sondern sich auf Arbeitsstreitigkeiten jeder Art erstreckt, auch auf sogenannte kollektive Rechtsstreitigkeiten. Früher kamen nicht selten Vermittlungsverfahren in Streitigkeiten der letztgenannten Art vor, aber seitdem spezielle Gesetze über das Rechts-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verfahren in solchen Streitigkeiten durchgeführt worden sind, dürfte die Vermittlung nur ausnahmsweise andere als Interessenstreitigkeiten berühren.

Die Schlichtung wurde in Schweden von beiden Parteien mit Vertrauen aufgenommen. Es wird von diesen und auch von der öffentlichen Meinung anerkannt, daß sie gute Resultate hervorgebracht hat. Der Antrag auf weiterreichende Gesetzbestimmungen hat im allgemeinen wenig Fürsprache gefunden, obgleich man von bürgerlicher Seite bei mehreren Vorkommnissen Vorschläge in dieser Richtung gemacht hat. Unter anderem ist ein Gesetzesantrag zur Einführung eines obligatorischen Schiedsgerichtes für Streitigkeiten, die das öffentliche Interesse berühren, eingebracht worden. Man hat ferner einen — dann nicht angenommenen — Antrag gestellt, die bestehenden Vorschriften für derartige Fälle zu ergänzen durch Einführung einer bestimmten Ankündigungsfrist, vor deren Ablauf die Arbeitseinstellung nicht vorgenommen werden darf. Schließlich hat man den Antrag gestellt auf Errichtung eines sogenannten Untersuchungsausschusses, welcher nach eingehendem Studium der Verhältnisse über den Streitfall einen öffentlichen Bericht abfassen solle, um es der öffentlichen Meinung möglich zu machen, einen gewissen Einfluß auf die Parteien auszuüben.

Wie erwähnt, sind die geltenden Grundsätze auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes in Schweden in der Hauptsache entstanden ohne direkte Stütze in der Gesetzgebung. Im Laufe der Jahre hat sich ein gewisses Gewohnheitsrecht entwickelt, so auch für die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten. In die Kollektivabkommen wurde ein gewisses Verhandlungssystem zur Beilegung von Streitigkeiten, die während der Laufdauer der Abkommen entstehen, aufgenommen, wobei gewöhnlich die Verhandlungen den Organisationen der Parteien übertragen werden. Für gewisse Arbeitsgebiete wird vorgeschrieben, daß die Streitfälle, welche aus der Auslegung und Anwendung der Abkommen entstehen, einem bindenden Schiedsspruch unterworfen werden sollen. Innerhalb der meisten Gewerbezweige ging man jedoch nicht auf die Einführung eines obligatorischen Schiedsspruchverfahrens ein, sondern die Parteien konnten, wenn auf Grund der Verhandlungsbestimmungen des Kollektivabkommens und durch eventuelle Inanspruchnahme der amtlichen Schlichtungsstellen kein Vergleich erreicht wurde, auch bei Rechtsstreitigkeiten während der Laufdauer eines Abkommens zum Kampfmittel der Arbeitseinstellung greifen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bei verschiedenen Vorkommnissen wurde indes die Frage der Notwendigkeit einer mehr oder weniger eingehenden gesetzlichen Regelung dieses Rechtsgebietes akut. Der Versuch einer Gesetzgebung über das kollektive Arbeitsrecht blieb lange ergebnislos, nicht zum wenigsten deswegen, weil der Vorschlag zu einem Zeitpunkt gemacht wurde, in dem die Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besonders zugespitzt waren. Erst im Jahre 1928 kam im Reichstag ein Gesetz zustande. Am 22. Juni 1928 wurde ein Gesetz über Kollektivverträge und im Zusammenhang damit ein Arbeitsgerichtsgesetz angenommen.

Durch dieses Gesetz wurden sowohl die wichtigsten Rechtswirkungen des Kollektivvertrages und die Verantwortung der Parteien für die Durchführung des Vertrages fixiert, als auch eine praktisch anwendbare Form zur Erledigung von Streitfällen aus Kollektivabkommen vor dem Gericht geschaffen. Arbeitseinstellungen im Zusammenhang mit Streitigkeiten, welche aus der Auslegung und Anwendung von Kollektivabkommen entstehen, sind verboten. Bei Verletzung von Verpflichtungen aus Kollektivverträgen kann sowohl den Vertragsparteien als auch den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Schadenersatz zugebilligt werden.

Dänemark.

Die Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Dänemark hat seit langer Zeit einen bedeutenden Umfang gehabt und wird durch eine seit langem vorhandene Konzentration und Stabilität charakterisiert. Diese Tatsache hat den Verhandlungen bei Arbeitsstreitigkeiten in diesem Lande ein bestimmtes Gepräge gegeben. Die grundlegenden Prinzipien sind gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ausgearbeitet worden. In dem Maße wie die einzelnen Materien gesetzlich geregelt werden, haben die Gesetze im wesentlichen die Grundsätze von schon freiwillig festgelegten Anordnungen gesetzlich bestätigt oder Übereinkommen der Organisationen ausgebaut.

Am 5. September 1899 wurde zwischen den Hauptorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Abkommen getroffen — gewöhnlich „Septemberabkommen" genannt —, welches nun in gewissen Teilen die Grundlage für das dänische Arbeitsrecht bildet. Dieses Abkommen war der Abschluß einer langwierigen Arbeitseinstellung. Da es für den größten Teil des Landes, sowohl für Arbeit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

geber als für Arbeitnehmer, bindend ist, und man sich durch Austritt aus der Hauptorganisation seinen Vorschriften, die in ihren wichtigsten Punkten den Arbeitsfrieden sichern wollen, nicht entziehen kann, darf es als eine Art Grundlage für das dänische Arbeitsrecht gelten. Die wichtigsten Punkte dieses Abkommens verpflichteten beide Parteien, eine gewisse Ankündigungsfrist einzuhalten, bevor eine Arbeitseinstellung beginnt; sie betreffen Formalbestimmungen über Beschlußfassung zur Arbeitseinstellung und legen eine Mindestkündigungsfrist für Kollektivabkommen fest. Mindestens 14 Tage vor Beginn einer Arbeitseinstellung soll die Gegenpartei schriftlich unterrichtet werden, daß ein dahingehender Vorschlag dem betreffenden beschlußfassenden Gremium der Organisation vorgelegt wird, und mindestens sieben Tage vorher soll der Gegenpartei mitgeteilt werden, daß dies betreffende Organ die Arbeitseinstellung beschlossen hat. Ebenso soll der Umfang der Arbeitseinstellung mitgeteilt werden. Wenn weniger als Dreiviertel der abgegebenen Stimmen dieses bestimmten Organs sich für Arbeitseinstellung entscheiden, darf kein Streik oder Aussperrung stattfinden bzw. gutgeheißen werden. Für alle Abkommen zwischen den Parteien, welche die Löhne oder die sonstigen Arbeitsbedingungen betreffen, soll eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten gelten.

Ein Ausbau der Bestimmungen über die Erledigung von Streitigkeiten wurde im Jahre 1910 vorgenommen. Die Hauptorganisationen arbeiteten gemeinsam aus:

1. gewisse Normativbestimmungen, welche die Formen für die Verhandlungen und das Schiedsgericht in Arbeitsstreitigkeiten betreffen;
2. einen Vorschlag für ein Arbeitsgerichtsgesetz über bestimmte Arbeitsstreitigkeiten;
3. einen Vorschlag für ein Gesetz über die Schlichtung von Arbeitskämpfen.

Die vereinbarten Normativbestimmungen, welche noch bestehen und in Kollektivabkommen verschiedener Wirtschaftszweige aufgenommen sind, sehen vor, daß alle Streitigkeiten (also sowohl Rechts- als auch Interessenstreitigkeiten) obligatorisch vor einer besonderen fachlichen tariflichen Schlichtungskammer behandelt werden müssen. Wenn keine Einigung erreicht wird, geht der Weg auf verschiedene Weise weiter, je nachdem, ob es sich um einen Rechtsstreit oder einen Interessenstreit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

handelt. Eine Rechtsstreitigkeit soll auf Antrag einer Partei einem Schiedsausschuß zur Entscheidung überwiesen werden. In Interessenstreitigkeiten besteht keine Verpflichtung, einen Schiedsausschuß anzurufen, doch können beide Parteien sich auf eine solche Anrufung einigen (fakultativer Schiedsspruch).

Der Vorschlag zur Errichtung eines Arbeitsgerichtes führte zum Gesetz über ein „Ständiges Schiedsgericht" („Den faste voldgiftsret") vom 12. April 1910. Durch dieses Gesetz, welches später gewissen kleineren Änderungen unterworfen wurde, wurde ein Spezialgericht für Streitfälle aus Tarifbruch geschaffen. Das Arbeitsgericht soll hauptsächlich in Funktion treten, wenn die Auslegung von Fachabkommen schwankt und wenn Tarifbruch vorgekommen ist. Durch diese Art der Zuständigkeit soll das tarifliche (fachliche) Verhandlungs- und Schiedsverfahren in seiner Autorität gestärkt werden. Das Arbeitsgericht soll weiter in Streitigkeiten urteilen, welche aus dem „Septemberabkommen" entstehen. Bei Tarifbruch kann das Arbeitsgericht der schuldigen Partei eine Buße zudiktieren. Diese Form der Strafe soll teilweise ein strafrechtliches Moment enthalten — nämlich wenn der Tarifbruch keinen Schaden verursacht hat —, teils soll es ein Schadenersatz zivilrechtlicher Natur sein.

Auf Grundlage des obengenannten Vorschlages der Organisationen wurde ein Gesetz zur Ernennung eines Schlichters in Arbeitsstreitigkeiten vom 12. April 1910 erlassen.

Durch die Gesetzgebung von 1910 wurde in Dänemark eine bestimmte Grenze zwischen Rechtsstreitigkeiten, welche keine Arbeitseinstellung verursachen dürfen, und Interessenstreitigkeiten gezogen. Die letzteren sollen in einem bestimmten Verfahrenszuge — gemäß den angegebenen Normalregeln — behandelt werden, nämlich durch Verhandlungen vor der tariflichen Schlichtungsstelle zwischen den Hauptorganisationen. Nur wenn diese Verhandlungen nicht zu einem positiven Resultat führen, ist eine der ersten Bedingungen für das Eingreifen des Schlichters gegeben.

Das Gesetz zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten hat mehrmalige Veränderungen durchgemacht, doch keine von größerer Bedeutung. Das jetzt geltende Gesetz ist datiert vom 28. Februar 1927. Nach dem ursprünglichen Gesetz gab es nur einen Schlichter für das ganze Land. Erst von 1922 an ist die Anzahl auf drei erhöht worden, sowie einen Stellvertreter.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Schlichter werden nach dem Vorschlag des „Ständigen Schiedsgerichts" von der Regierung auf je drei Jahre ernannt. Im Hinblick auf die einheitlichen Organisationsverhältnisse und auch in Anbetracht der kleinen räumlichen Entfernungen, mit denen man in Dänemark zu rechnen hat, wird keine geographische Aufteilung für die Tätigkeit der Schlichter vorgenommen. Die Schlichter wählen unter sich für ein Jahr einen Vorsitzenden, dem die administrative Leitung der Schlichtungsbehörde obliegt. Im übrigen bestimmen die Schlichter entweder eine für ein Kalenderjahr festgelegte Arbeitsordnung, oder die Arbeit wird für jeden besonderen Fall besonders verteilt. Eine von einem Schlichter angefangene Vermittlung wird von ihm ohne Mitwirkung der anderen Schlichter durchgeführt, sofern der Streit nicht von weittragender allgemeiner Bedeutung ist. In einem solchen Fall können die Schlichter beschließen, daß die Schlichtung von den drei Schlichtern gemeinsam durchgeführt werden soll. Diese letztgenannte Art ist in mehreren Fällen angewandt worden, aber in der Regel wird die Vermittlungsarbeit in einem Konflikt von einem einzigen Schlichter durchgeführt.

Voraussetzung für das Eingreifen der Schlichtungsstelle ist, daß die direkten Verhandlungen zwischen den Parteien ergebnislos geblieben sind, daß die Gefahr einer Arbeitseinstellung vorliegt oder eine solche bereits eingetreten ist, und daß der Schlichter dem Konflikt nach seinem Umfang und seiner Wirkung größere öffentliche Bedeutung beimißt. Man scheint sich streng an diese hier angeführten Vorschriften zu halten. Bei der Revision des Schlichtungsgesetzes im Jahre 1927 wurde eingehend die Frage behandelt, in welchem Umfang die Schlichtungsinstitution eingreifen und in welchem Stadium der Verhandlungen dies geschehen soll. Nur von wenigen Seiten wurde eine vermehrte Anwendung der Schlichtung vorgeschlagen, während man im übrigen der Ansicht war, daß es im allgemeinen Interesse wünschenswert wäre, wenn die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in möglichst ausgedehntem Maße selbst ihre gegenseitigen Beziehungen ordnen. Es sollte die Regel sein, daß die Parteien Streitfragen, die unter den wechselnden ökonomischen Verhältnissen unvermeidlich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auftreten dürften, im allgemeinen in direkten Verhandlungen untereinander erledigen, und daß nur dann, wenn ein Konflikt einen solchen Umfang oder solche Formen annimmt, daß wesentliche Gefahren für das öffentliche Interesse befürchtet werden müssen, der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Staat eingreifen solle, um den Arbeitsfrieden herzustellen. Ein solcher Eingriff von Seiten des Staates sollte derart erfolgen, daß dadurch keine Gefahr besteht, daß die Verantwortung und der Wille der Organisationen, von sich aus die Streitigkeit beizulegen, gemindert werde. Bevor die Schlichtung eingreift, sollte immer die Voraussetzung erfüllt sein, daß die Wirkung und der Umfang des Streites größere allgemeine Bedeutung hat, obgleich die Frage des Eingriffs im übrigen auf freiem Ermessen der Schlichtungsstelle beruhen soll.

Wenn die genannten Bedingungen vorhanden sind, kann der Schlichter aus eigener Initiative oder auf Wunsch einer der Parteien die Streitteile zur Verhandlung einberufen. Die Parteien sind verpflichtet, dieser Einberufung nachzukommen, ohne daß jedoch irgendwelche Strafe im Falle des Nichterscheinens verhängt werden kann. Es ist allerdings in keinem Falle vorgekommen, daß sich eine Partei geweigert hat, solcher Vorladung zu folgen. Im Jahre 1927 wurde die gesetzliche Bestimmung eingeführt, daß der Schlichter berechtigt ist, in der Zeit der Verhandlungen als Vorbedingung für die Schlichtung von den Parteien zu verlangen, daß keine Arbeitseinstellung vorgenommen werden darf, bevor die Verhandlungen vom Schlichter als abgeschlossen erklärt werden. Eine solche Forderung kann jedoch höchstens eine Woche umfassen und kann nur einmal in der gleichen Streitsache gestellt werden. Diese Gesetzesänderung enthält im wesentlichen die Festlegung der früher befolgten Praxis, insofern als die Parteien jederzeit einer solchen Forderung des Schlichters nachgekommen sind. Wenn der Schlichter es für zweckmäßig hält, kann er einen Vermittlungsvorschlag machen, der jedoch ohne seine Zustimmung nicht veröffentlicht werden darf, bevor nicht die Stellungnahme beider Parteien zu dem Vorschlag vorliegt. Es steht dem Schlichter das Recht zu, von den Parteien Auskunft über Löhne, Arbeitszeit usw. zu verlangen und er kann auch, wenn ihm die gemachten Angaben zweifelhaft oder unvollständig scheinen, ein Zeugenverhör vor dem „Ständigen Schiedsgericht" verlangen. Die letztgenannte Bestimmung wurde bis jetzt noch nie angewandt. Der Schlichter hat die Befugnis, Fragen, die nach seiner Auffassung bei den direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht berührt worden sind oder welche auf Grund ihres speziellen fachlichen Charakters nur durch Verhandlungen direkt zwischen den Parteien gelöst werden können, zur unmittelbaren Parteiverhandlung innerhalb einer gewissen, von ihm festgelegten Frist zurückzuverweisen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Schlichtung hat in Dänemark, quantitativ gesehen, keine besonders große Rolle gespielt. Eine relativ kleine Anzahl von Konflikten war Gegenstand des Eingreifens des Schlichters; aber diese Streitfälle waren in der Regel von großem Umfang. Es herrscht Einigkeit darüber, daß die Schlichtung in ihrer jetzigen Gestalt die beste Form für das Eingreifen des Staates in Arbeitsstreitigkeiten darstellt. Von Arbeitgeberseite hat man sich besonders gegen die Einmischung der Schlichtungsstellen in Streitigkeiten von geringer Bedeutung gewandt. Gegen schärfere Bestimmungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten — durch eine Gesetzgebung über Schiedssprüche in Interessenstreitigkeiten — ist ein starker Widerstand sowohl von Arbeitgebern als Arbeitnehmern erhoben worden.

Finnland.

Bei der Betrachtung der Verhältnisse in Finnland muß besonders darauf aufmerksam gemacht werden, daß die Industrialisierung in diesem Lande relativ spät einsetzte, und daß die Berufsorganisationen schwach entwickelt sind. Besonders der letztere Umstand hat die Anwendung von Schlichtungsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten begrenzt, und eine gewisse Schwierigkeit für eine wirksame Anwendung des Schlichtungsprinzips lag in der besonders großen Gegensätzlichkeit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, speziell in den Jahren nach der Revolution. Die Arbeiter maßen den Kollektivabkommen und den geregelten Verhandlungen sehr geringen Wert bei, aber später ist dieser Standpunkt doch mehr und mehr verlassen worden.

Da somit die Voraussetzungen zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten nur in sehr geringem Maße vorlagen, ist es natürlich, daß die Gesetzgebung auf diesem Gebiete lange fehlte. Allerdings hatten seit dem Jahre 1889 die Gewerbeinspektoren die Obliegenheit, in Arbeitsstreitigkeiten Vermittlungsversuche zu unternehmen, aber diese Tätigkeit, die sich mit ihren eigentlichen Aufgaben nicht leicht vereinigen ließ, blieb ohne praktische Bedeutung und hörte im Jahre 1918 ganz auf. Von diesem Zeitpunkt bis einschließlich 1925 wurde die Vermittlungstätigkeit von einer zentralen Staatsbehörde gehandhabt, welche bei Bedarf geeignete Personen auswählte, die in dem bestimmten Fall als Schlichter fungierten. Am 21. März 1925 wurde dann eine besondere Gesetzgebung erlassen: das Gesetz zur Schlichtung in kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, welches am 1. Januar 1926 in Kraft trat.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Gesetz sieht die Einteilung des Landes in vier Bezirke vor und in jedem Bezirk befindet sich ein vom Staat besoldeter Schlichter, der für höchstens drei Jahre eingesetzt ist. Es obliegt dem Schlichter, das gegenseitige Verhalten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verfolgen und unter gewissen Voraussetzungen bei Arbeitsstreitigkeiten zu vermitteln. Wenn der Streitfall nach Art oder Umfang das öffentliche Interesse berühren kann, und wenn die vom betreffenden Schlichter eingeleitete Vermittlung ohne Erfolg geblieben ist, kann der Sozialminister mehrere Personen zu einer außerordentlichen Schlichterkammer ernennen, die in diesem Streit vermitteln soll.

Auf Grund der gesetzlichen Bestimmung und nach der praktischen Anwendung kann die Schlichtung alle Arten von Arbeitsstreitigkeiten umfassen. Jeder Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welcher kollektiver Art ist, kann der Schlichtung unterworfen werden. Entsprechend der Natur der Schlichtung handelt es sich daher hauptsächlich um Interessenstreitigkeiten, während Rechtsstreitigkeiten gewöhnlich vor dem ordentlichen Gericht verhandelt werden. Es mag noch bemerkt werden, daß im Jahre 1924 ein besonderes Gesetz über Kollektivabkommen zustande gekommen ist, nach welchem der Bruch eines Kollektivabkommens, sowie Kampfmaßnahmen, welche gegen ein solches Abkommen oder einzelne seiner Bestimmungen gerichtet sind, mit Strafe (Geldstrafe) oder Schadenersatz geahndet werden. Ein besonderes Gericht für solchen Streitfall aus einem Kollektivabkommen gibt es nicht, sondern er unterliegt der Zuständigkeit des ordentlichen Gerichts.

Von den Bestimmungen des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren möge die Anordnung hervorgehoben werden, nach der der Schlichter in der Regel erst auf das Ersuchen einer der Parteien zur Schlichtung schreiten soll. Von Amts wegen kann er erst eingreifen, wenn er die Auffassungen beider Parteien eingeholt hat und nicht gegen deren einstimmigen Willen. Nur wenn das allgemeine Interesse in größerem Maße von dem Arbeitsstreit berührt wird, hat der Schlichter das Recht, von sich aus einzugreifen, auch wenn die Parteien sich diesem Eingriff widersetzen. Weiter bestimmt das Gesetz, daß der Schlichter mit einer zweiten Schlichtung im gleichen Streitfall erst dann eingreifen soll, wenn die Parteien gemeinsam darum ersuchen oder wenn eine Änderung in dem betreffenden Streit oder in seinen für die Beurteilung wesentlichen Umständen eingetreten ist. Der Bericht über die Schlichtung zusammen mit dem eventuellen Vermittlungsvorschlag soll

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— jedoch nicht gegen den einstimmigen Willen der Parteien — vom Schlichter der Öffentlichkeit unterbreitet werden, wenn dadurch die Beilegung des Streites gefördert werden kann.

Das Gesetz enthält keine Strafbestimmungen für die Parteien, sondern nur für den Schlichter für den Fall, daß dieser unerlaubt Berufs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart, welche er in seiner Amtseigenschaft erfahren hat.

Das finnische Gesetz zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten baut sich vollständig auf dem Freiwilligkeitsprinzip auf. Im Gesetz sind keine Bestimmungen über den obligatorischen Schiedsspruch, über ein Verbot gegen Arbeitseinstellung — sei es unbedingt oder zeitlich befristet —, über den Schlichtungs- oder Verhandlungszwang enthalten. Auch darf die Zurückhaltung in der Anwendung der staatlichen Schlichtungseinrichtung ausdrücklich bemerkt werden. Jene Schlichtungseinrichtungen, welche in Kollektivabkommen vereinbart sind, sowie für den Einzelfall von den Parteien vereinbarte Schlichtung gehen der offiziellen staatlichen Vermittlung vor. Der Grundgedanke der Schlichtung soll vor allem den gemeinsamen Willen und das gemeinsame Interesse der beiden Parteien an einer direkten Einigung hervorheben.

Norwegen.

Die industrielle Entwicklung Norwegens hat um die Jahrhundertwende die Bildung von fachlichen Reichsorganisationen von bedeutender Größe mit sich gebracht. Es sind Arbeitskonflikte in großer Anzahl vorgekommen, und Hand in Hand mit der Entwicklung der Organisationsbewegung wurden diese immer umfassender. Die kollektiven Abkommen, welche schon seit 1880 bis 1890 im Handwerk in den größeren Städten angewandt wurden, hatten nach dem Jahre 1905 schnell in der eigentlichen Industrie Fuß gefaßt.

Die Streitigkeiten auf dem Arbeitsmarkt lenkten bald die Aufmerksamkeit der Staatsmacht auf sich. Vorschläge zu einer Gesetzgebung auf diesem Gebiete wurden zu mehreren Zeitpunkten gemacht, zum erstenmal im Jahre 1902; aber es dauerte doch bis zum Jahre 1915, bis ein solches Gesetz zustande kam. Das in diesem Jahre angenommene „Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten“ vom 6. August 1915 enthielt teils Verordnungen zur rechtlichen Beilegung von

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Streitigkeiten, welche von der Auslegung und Anwendung der Kollektivabmachungen herrührten, teils führte es eine obligatorische Schlichtung in den übrigen Arbeitsstreitigkeiten (Interessenstreitigkeiten) ein. Das erwähnte Gesetz wurde durch das jetzt geltende Gesetz vom 5. Mai 1927 über Arbeitsstreitigkeiten ersetzt, welches jedoch in allen wesentlichen Punkten auf denselben Grundsätzen beruht wie das Gesetz von 1915.

Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hatte sich schon frühzeitig eine gewisse Praxis über die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten entwickelt zu dem Zwecke, voreilige Arbeitseinstellung zu verhindern. In die Kollektivabkommen wurde die Bestimmung aufgenommen, daß keine Arbeitseinstellung vorgenommen werden solle, bevor nicht ein Schlichtungsversuch gemacht worden ist. Die sogenannten Rechtsstreitigkeiten unterliegen oft der Entscheidung einer tariflichen Spruchkammer. Die Trennung in Rechts- und Interessenstreitigkeiten, welche sich auf diese Weise in gewissem Umfang in der Praxis durchgesetzt hat, wurde in die Gesetzgebung von 1915 aufgenommen und durchgeführt, und findet sich auch in dem jetzt geltenden Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten.

Das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten enthält außer gewissen grundlegenden Bestimmungen zur Registrierung von Fachorganisationen und Kollektivabkommen Rechtsbestimmungen für Arbeitseinstellungen, Bestimmungen über die Rechtsfragen aus Bruch eines Abkommens durch das dafür errichtete Arbeitsgericht, weiter Bestimmungen über die Verantwortlichkeit der Organisationen und über die Vermittlungseinrichtungen.

Die Arbeitseinstellung darf nach dem Gesetz nicht vorgenommen werden bei einem aus Anwendung und Auslegung des Kollektivabkommens entstehenden Streitfalle, vielmehr soll eine solche Streitigkeit auf dem Rechtswege entschieden werden. Auch in keinem anderen Fall soll zum Mittel der Arbeitseinstellung gegriffen werden, es sei denn, daß das vorgeschriebene Vermittlungsverfahren stattgefunden hat. In der Zeit, in welcher die Arbeitseinstellung verboten ist, dürfen keine Änderungen in den zur Zeit der Entstehung des Streitfalles geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen vorgenommen werden.

Das norwegische Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten beruht somit auf dem Prinzip des Rechtsverfahrens in Rechtsstreitigkeiten und der obligatorischen Schlichtung in Interessenstreitigkeiten. Das Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gericht — „arbeidsretten" — ist das einzig zuständige Forum für Rechtsstreitigkeiten aus Anwendung und Auslegung von Kollektivabkommen und für Forderungen aus solchen Abkommen. Doch können die Parteien vereinbaren, daß solche Streitigkeiten durch freiwillige Schiedsstellen entschieden werden. Die Strafbestimmungen für Zuwiderhandlungen gegen das Gesetz und gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes sind im Gesetz von 1927 verschärft worden. Die Veranlassung dazu waren verschiedene Streiks, welche tarifwidrig oder ungesetzlich waren und welche in einzelnen Fällen sogar fortgesetzt wurden, nachdem dieser ihr Charakter durch das Urteil vom Arbeitsgericht bestätigt worden war. Die fraglichen ungesetzlichen Streiks, welche besonders in den Jahren 1921 bis 1924 vorgekommen waren, dürften in der Hauptsache auf die Zersplitterung in den Arbeiterorganisationen zurückzuführen sein. Sie wurden von lokalen Fachvereinigungen oder Fachvereinigungsmitgliedern in Gang gesetzt, welche zu diesem Zweck sogenannte Aktionsausschüsse bildeten („aksjonsutvalg"), welche Hand in Hand mit den betreffenden Fachverbänden arbeiteten. Die Hauptorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer scheinen sich zu dem Prinzip bekannt zu haben, daß Arbeitseinstellungen auf Grund von Rechtsstreiten nicht vorkommen sollen.

Für Interessenstreitigkeiten enthält das Gesetz, wie erwähnt, die Bestimmung zur obligatorischen Schlichtung. Diese geht in der Hauptsache von folgendem aus:

Das Land ist in Schlichtungsbezirke eingeteilt, gegenwärtig in sechs, und jeder Bezirk hat seinen Bezirksschlichter. An der Spitze der ganzen Schlichtungsinstitution steht der Reichsschlichter, welcher eine Aufsicht über die Wirksamkeit der Bezirksschlichter auszuüben hat und welcher selbst solche Fälle zu behandeln hat, die das ganze Reich betreffen oder die ihm sonst übergeben oder die von ihm übernommen werden. Die Schlichter werden von der Regierung für je drei Jahre eingesetzt. Das Gesetz enthält auch Bestimmungen über einen besonderen Schlichtungsrat, welcher aus den Bezirksschlichtern und zwei anderen Mitgliedern besteht, die nach dem Vorschlag der Berufsorganisationen ausgewählt werden; diese Institution ist jedoch bis jetzt nie angewandt worden.

Massenkündigung in einem Interessenstreit — worunter gemäß der feststehenden Terminologie verstanden wird, daß die Arbeitnehmer kündigen oder daß die Arbeitgeber den Arbeitnehmern kündigen — soll dem Reichs- oder Bezirksschlichter angezeigt werden. Streik oder

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aussperrung sollen nicht in Kraft treten, bevor nicht mindestens vier Tage verflossen sind, seitdem diese Anzeige bei dem betreffenden Schlichter vorliegt.

Wenn der Schlichter glaubt, daß der angemeldete Streitfall zur Arbeitseinstellung führen kann, und daß die Arbeitseinstellung nach dem Charakter des betreffenden Unternehmens oder durch seinen Umfang das öffentliche Interesse schädigen kann, ist er verpflichtet, die Arbeitseinstellung zu verbieten, bis der Vermittlungsversuch gemacht worden ist. Wenn ein solches Verbot gegen die Arbeitseinstellung erlassen worden ist, hat der Schlichter die Pflicht, unmittelbar zur Schlichtung zu schreiten. Dasselbe gilt, wenn der Schlichter aus eigenem Ermessen eingreifen zu müssen glaubt oder darum von einer Partei ersucht wird. Es ist Praxis, daß der Reichsschlichter Streitigkeiten behandelt, bei welchen die eine oder beide Parteien die Hauptorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind, aber er hat auch die Möglichkeit, in andere Streitigkeiten einzugreifen. Wie schon erwähnt, hat man bis jetzt nie den in dem Gesetz vorgesehenen Vermittlungsrat angewandt. Dagegen hat man verschiedene Male — unter anderem in gewissen größeren Konflikten in den Jahren 1926 und 1927 — eine kollegiale Vermittlungsinstanz angewandt, welche im Gesetz nicht vorgesehen ist. In diesen Konflikten ernannte die Regierung eine Schlichtungskommission, welche aus drei Personen mit dem Reichsschlichter als Vorsitzenden besteht.

Der Schlichter soll mit von ihm für geeignet gehaltenen Mitteln alles notwendige Material zur Entwirrung und Beurteilung des Streites einholen und soll versuchen, zwischen den Parteien eine annehmbare Vereinbarung zustande zu bringen. Er kann von den Parteien, von Zeugen und Sachkundigen Aufklärung einholen (doch ohne eidliche Vernehmung) und kann verlangen, daß man ihm die Geschäftsbücher und andere Urkunden zur Klärung des Streites vorlegt. Wenn der Schlichtungsversuch ohne Resultat bleibt, kann der Schlichter einen Bericht veröffentlichen, sofern er dies als zweckmäßig erachtet.

Wenn zehn Tage seit Erlaß des Verbotes zur Arbeitseinstellung verflossen sind, und wenn dann kein Vergleich zustande gekommen ist, hat jeder Teil das Recht, zu verlangen, daß die Verhandlungen abgeschlossen werden. Einer solchen Forderung soll spätestens vier Tage nach solchem Ersuchen nachgekommen werden. Nach dieser Zeit gilt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

das vom Schlichter ausgesprochene Streik- oder Aussperrungsverbot nicht mehr. Wenn der Schlichter nicht innerhalb von zwei Tagen, nachdem er die vorgeschriebene Anmeldung zur Arbeitskündigung entgegengenommen hat, das Verbot zur Arbeitseinstellung ausgesprochen hat, können die Parteien Streiks oder Aussperrungen vornehmen, unabhängig von der Schlichtung, sofern nur die Kündigungsfristen und das Kollektivabkommen abgelaufen sind.

Einen Monat nach Abschluß des ersten Verfahrens muß vom Schlichter ein neuer Vermittlungsversuch gemacht werden, wenn der Konflikt nicht inzwischen beigelegt ist.

Das Gesetz vom Jahre 1927 enthält gewisse Bestimmungen über die Abstimmung für vom Schlichter vorgelegte Vermittlungsvorschläge. Die Organisation hat die Verpflichtung, dafür zu sorgen, daß alle stimmberechtigten Mitglieder den Vermittlungsvorschlag in seiner ganzen Ausdehnung vor der Abstimmung kennen. Wenn der Vorschlag abgelehnt wird, sollen die Parteien dem Schlichter die Anzahl der für und gegen den Vorschlag abgegebenen Stimmen und die Gesamtzahl der Stimmberechtigten mitteilen.

Die bisher behandelten gesetzlichen Bestimmungen über das obligatorische Schlichtungswesen (mit zeitweisem Verbot von Arbeitseinstellungen) in Interessenstreitigkeiten wurden in einzelnen Jahren ergänzt durch Bestimmungen über den obligatorischen Schiedsspruch in solchen Streitigkeiten. Unter dem Eindruck schon abgeschlossener bzw. stets drohender Arbeitseinstellungen von großer Bedeutung wurde am 9. Juni 1916 ein provisorisches Gesetz über Zwangsschiedsverfahren („tvungen voldgift") angenommen. Dieses Gesetz galt bis zum Ende des Weltkrieges.

In Hinblick auf die unsichere Lage des Erwerbslebens nach Beendigung des Weltkrieges wurden jedoch durch die Gesetze vom 4. April 1919 und vom 29. März 1920 die erwähnten Gesetzesbestimmungen für je ein Jahr erneut. Im Jahre 1921 wurde die Erneuerung dieses Gesetzes vom Reichstag abgelehnt, aber am 31. März 1922 wurde wiederum für ein Jahr die Möglichkeit des Zwangsschiedsspruchs eingeführt. Von 1923 an existierte keine solche Gesetzgebung mehr bis zum 5. Mai 1927, wo, besonders als Folge der umfassenden und schwerwiegenden Arbeitskonflikte in der ersten Hälfte dieses Jahres, erneut

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ein provisorisches Gesetz angenommen wurde, welches bis zum 1. August 1929 galt. Ein Regierungsvorschlag für ein erneutes Provisorium wurde in diesem Jahre abgelehnt, weshalb gegenwärtig die Gesetzgebung keinen obligatorischen Schiedsspruch in Interessenstreitigkeiten kennt.

Die bedeutungsvollsten Bestimmungen des Gesetzes von 1927, welches im wesentlichen mit den früheren provisorischen Gesetzen übereinstimmt, sind die folgenden:

Wenn die Regierung fand, daß eine Streitigkeit über Löhne oder andere Arbeitsbedingungen wichtige Interessen der Allgemeinheit gefährdet, konnte sie auf Vorschlag des Reichsschlichters bestimmen, daß der Streitfall durch Schiedsspruch entschieden werden soll. Die Überweisung an das Schiedsgericht konnte auf Streitfragen beschränkt werden, deren Lösung im Schlichtungsverfahren nicht geglückt war. Wenn eine solche Überweisung stattgefunden hatte, konnte die Regierung auch den Beginn oder Fortsetzung einer Arbeitseinstellung aus Anlaß der Streitigkeit verbieten. Bis der Schiedsspruch gefällt war, sollten die Arbeits- und Lohnbedingungen, welche beim Ausbruch des Streiks galten, weiter in Kraft bleiben, wenn nicht die Parteien etwas anderes vereinbarten oder das Schiedsgericht besondere Bestimmungen darüber traf.

Das Schiedsgericht soll für jeden besonderen Fall errichtet werden — es handelte sich also nicht um ein ständiges Schiedsgericht — und besteht aus dem Vorsitzenden und vier anderen Mitgliedern, von denen die Regierung den Vorsitzenden ernannte und zwei Mitglieder, während die zwei übrigen Mitglieder von den Hauptorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ernannt werden sollten. Der gefällte Schiedsspruch hatte dieselbe Wirkung wie ein Kollektivabkommen und hatte höchstens zwei Jahre Gültigkeit (nach früheren Gesetzen drei Jahre). Wenn während der Laufdauer des Spruchs wesentliche Veränderungen in den Verhältnissen eintreten sollten, welche vermutlich von großer Bedeutung für die Lohnbestimmungen des Spruchs gewesen waren — z. B. eine bedeutende Erhöhung oder Verminderung der Lebenskosten, eine Verbesserung oder Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des betreffenden Industriezweiges —, konnte die Sache auf Verlangen einer Partei erneut verhandelt werden. Eine solche Wiederaufnahme konnte jedoch nur frühestens sechs Monate nach dem ursprünglichen Spruch stattfinden. Bei den neuen Verhandlungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

konnten neue Lohnbestimmungen festgesetzt, aber keine Änderungen in den übrigen Entscheidungen des Schiedsspruchs vorgenommen werden.

Für Arbeitseinstellungen galten nach dem Gesetz über obligatorische Schiedssprüche dieselben Haftungs- und Strafbestimmungen aus dem allgemeinen Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten.

Die Voraussetzung zum Erlaß eines Verbotes von Arbeitseinstellungen und zum Eingreifen durch Schiedsverfahren sollte nach den provisorischen Gesetzen die Gefährdung des öffentlichen Interesses durch die Streitigkeit sein. Auf Grund des Rechtes, Sympathieaussperrungen und Sympathiestreiks vornehmen zu können, konnte diese Voraussetzung bei allen möglichen Streitigkeiten eintreten. Die Entwicklung ging in der Richtung, daß auch relativ unbedeutende Streitigkeiten vor das Schiedsgericht gebracht wurden.

Die provisorischen Schiedsspruchgesetze wurden von beiden Parteien mit Mißtrauen betrachtet. Besonders bekämpft wurden sie von der Arbeitnehmerseite, und die Gesetze wurden — mit Ausnahme von dem Jahre 1922 — gegen den Willen der Arbeiterparteien durchgeführt. Auch die Arbeitgeber opponierten gegen den obligatorischen Schiedsspruch in Interessenstreitigkeiten, jedenfalls als eine Dauereinrichtung. Die Opposition der Arbeiterseite zeigte sich bei mehreren Gelegenheiten in der starken Drohung, den gefällten Spruch nicht respektieren zu wollen. Im Jahre 1928 griffen die Arbeiter in einigen Industrien zur Streikwaffe gegen einen für sie ungünstigen Zwangsschiedsspruch. Das Schiedsgericht fällte im Frühjahr 1928 Entscheidungen in Streitigkeiten im Buchdruck- und im Baugewerbe mit bestimmten Lohnsenkungen. Die Arbeiter erklärten, daß sie die Arbeit niederlegen würden, wenn die Tarifsenkung durchgeführt würde. Auf Vorschlag des Vorsitzenden des Schiedsgerichtes warteten die Arbeitgeber einige Wochen mit der Lohnsenkung, um der Leitung der Fachvereinigungen Gelegenheit zu geben, ihren Einfluß zur Verhinderung einer ungesetzlichen Arbeitseinstellung geltend zu machen. Die Fachvereinigungen bestanden jedoch auf ihrem Beschluß, die Arbeit niederzulegen, falls die Lohnsenkung in Kraft treten würde. Nach einiger Zeit wurde der Konflikt für das Buchdruckgewerbe durch Verhandlungen direkt zwischen den Parteien beigelegt und bestimmt, daß die festgelegte Lohnsenkung nach und nach durchgeführt und auch im übrigen gewisse Änderungen im Schiedsspruch vorgenommen werden sollten. Im Baugewerbe wurde die Frage auf Antrag der Arbeiter von dem Schiedsgericht wieder auf-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gegriffen. Aber auch in diesem Gewerbe wurde der Konflikt nicht durch Schiedsspruch beigelegt, sondern die Verhandlungen wurden unter Leitung des Schiedsgerichts aufgenommen und ein Vergleich in der Hauptsache auf derselben Linie wie beim Buchdruckgewerbe erreicht.

Die erwähnten Arbeitskonflikte zeigen deutlich die Schwierigkeiten, Zwangsschiedssprüche in Interessenstreitigkeiten durchzuführen.

Die öffentliche Diskussion ging in Norwegen in späterer Zeit im wesentlichen um den obligatorischen Schiedsspruch in Interessenstreitigkeiten. Die Ansichten darüber haben sich mit der Zeit gewandelt und die Parteien selber — besonders die Arbeitnehmer — waren dieser Regelung abgeneigt.

In der Auffassung über die Zweckmäßigkeit der Schlichtungseinrichtung selbst — sowie auch über das Gerichtsverfahren in Rechtsstreitigkeiten — sind in letzter Zeit Divergenzen kaum aufgetreten. Ursprünglich haben die Arbeiter die Frage nach einer solchen Gesetzgebung aufgegriffen. Die Arbeitgeber waren von Anfang an Gegner jeder Gesetzgebung zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, aber nahmen — ungefähr im Jahre 1910 — die Gesetzgebung zur rechtlichen Aburteilung von Rechtsstreitigkeiten und die Schlichtung in Interessenstreitigkeiten an. Die syndikalistischen Strömungen innerhalb der Fachverbände und die damit zusammenhängenden Tendenzen zum Bruch geltender Tarifverträge haben die Arbeitgeber veranlaßt, strengere zivil- und strafrechtliche Bestimmungen über Bruch von Kollektivverträgen zu verlangen. Wie schon oben erwähnt, wurden gewisse verschärfte Bestimmungen in das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten vom Jahre 1927 aufgenommen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kollektivverträge und Arbeitsgesetzgebung in Italien[1].

Von

Prof. **Vincenzo Porri**, Turin[2].

---

[1] Der deutsche Fachmann ist gewohnt, bei der Beurteilung des Schlichtungswesens bestimmte Kategorien anzuwenden, die in der Arbeit von Professor Porri sich vielleicht nicht ganz deutlich abheben, da seine Darstellung mit der italienischen Betrachtungsweise und Begriffsbildung rechnet. Dem deutschen Leser dürfte das Verständnis durch folgende Feststellungen erleichtert werden:

1. Das italienische Schlichtungsverfahren kannte ursprünglich keine Schlichtung nach dem Schiedsprinzip, sondern nur eine Vertragshilfe nach dem Einigungsprinzip und daneben eine Rechtsprechung in Tarifrechtsstreitigkeiten. Die Entwicklung hat dahin geführt, daß durch ausdehnende Interpretation des Begriffs der Rechtsstreitigkeit die eigentlich rechtsprechenden Organe mit echter Schiedstätigkeit in Interessenstreitigkeiten befaßt wurden.

2. Diese Tätigkeit blieb aber dadurch auf eine geringe Zahl von Fällen beschränkt, daß die Vermittlungstätigkeit der Korporationen sehr wirksam gestaltet werden konnte. Dies hat seinen Grund in dem moralischen Druck, den die Korporationen infolge der ganzen politischen Atmosphäre einsetzen können. Wieweit darin eine Annäherung an Schiedstätigkeit zu erblicken ist, läßt sich im Augenblick nicht exakt ermitteln. Die Herausgeber.

[2] Die Übersetzung besorgten liebenswürdigerweise Dr. Rosenstein-Rodan und Frau Dr. Dobbert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

I.

Die Syndikatsorganisation, zu der man durch die faschistische Revolution gelangt ist, hat im Jahre 1926 zu einer typischen bilateralen Monopolstellung geführt. So sollte man auch bei den Methoden, die man wählte, um Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu lösen, der derart entstandenen ökonomischen Situation Rechnung tragen. Diese Methoden ergaben sich als logische Folge aus der Entstehung der gesetzlich anerkannten Syndikate, die eine Verpflichtung für den gesamten Industriezweig, in dem sie tätig sind — bindend auch für die dem Syndikat nicht beigetretenen Personen und Unternehmungen —, eingehen konnten. Als Minderheit wollten die Faschisten in den ersten Jahren nach der Übernahme der Staatsgewalt zuerst die Syndikate der sozialistischen und katholischen Arbeiter auflösen. Der Anfang bestand darin, daß man nur die eigenen Syndikate anerkannte, die einzigen — wie man annahm —, deren Führer jene politische und moralische Qualifikation aufwiesen, die für die gesetzliche Anerkennung verlangt wurde: es konnte gleichgültig sein, daß die eigenen Mitglieder in Minderheit waren, da es nach der gesetzlichen Bestimmung genügte, wenn 10 % der in dem Industriezweig beschäftigten Personen dem Syndikat beitraten. Da aber die anderen Parteien nahestehenden Arbeiterverbände weiterbestehen konnten und den größten Teil der Arbeiterschaft hätten aufnehmen können, beschloß man, den freien Arbeiterverbänden die Möglichkeit der Teilnahme bei den Verhandlungen über die Kollektivverträge zu nehmen. Man hinderte sie dadurch am Hauptzweck ihres Bestehens und ließ sie nur als freie Vereinigungen für moralische und technische Hilfe ihrer Mitglieder bestehen; dafür waren sie aber weniger vorbereitet als andere, oder sie konnten sich diesen Bedingungen nicht anpassen. Es blieb nur die „Azione Cattolica", die aber bald Zweifel und Kritik über ihre berufsständische Tätigkeit wachrief.

Man suchte zu einem einzigen Syndikat zu gelangen, wenn auch ohne Zwangscharakter. In früheren Zeiten der Gegenstand mancher Meinungsverschiedenheit, aber doch ein gemeinsames Postulat, wurde dieses Ziel endlich auf dem Felde der Arbeiterverbände erreicht. Bei

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Unternehmern gelangte man noch leichter zum Ziel; denn hier gab es keine rivalisierenden Verbände. Die Schwierigkeit bestand aber darin, daß in einigen Wirtschaftszweigen, wie im Handel, Hausbesitz, in verschiedenen Zweigen der mittleren und kleineren Unternehmungen sowie im Handwerk jegliche Verbandsorganisation fehlte. Der Staat erzwingt hier keine Verbandsbildung, sondern anerkennt nur einen Verband unter der Voraussetzung, daß die Führer die erforderlichen moralischen und politischen Qualifikationen und die dem Verbande angehörenden Unternehmungen 10 % der in dem betreffenden Industriezweige beschäftigten Personen aufweisen. Wo die Möglichkeit, einen Vorteil wahrzunehmen, wo die Hoffnung, mehr zu gelten und Vergünstigungen zu erhalten, besteht, findet man leicht Mittel und Wege, um einen Verband zu gründen. Trotzdem kann man aber weder bei den Arbeitnehmern noch bei den Arbeitgebern sagen, daß man zu einer vollkommenen und geschlossenen Verbandsorganisation gelangt sei. Es fehlen Verbindungsglieder, und wenn auch die Depressionszeit, die seit etwa fünf Jahren andauert, dies nicht deutlich sehen läßt, so bringen es doch besondere Anlässe von Zeit zu Zeit ans Licht. Man suchte sich durch die Ernennung eines zeitweiligen Kurators an den Stellen, wo die offiziellen Vertreter des Industriezweiges fehlten, zu helfen — und die lokalen politischen Führer widmen sich der Organisationsarbeit.

Dies alles spielt sich jedoch unter geringster Interessenahme der Öffentlichkeit ab. Die beständig ausgeübte politische Kontrolle, die Ernennung der Führer von Organisationen — der lokalen Syndikate, Verbände und Vereinigungen —, die vom Zentrum aus bestimmt wird, das Fehlen jeglicher Selbständigkeit lassen den Eindruck, daß alles streng geregelt ist, und man spricht nur leise — auch das nur selten — von den Gründen, welche den Ersatz eines Führers durch einen anderen oder seinen Wechsel im Beschäftigungszweig oder in der Parteihierarchie veranlaßt haben. Die Tageszeitungen widmen den Syndikatsproblemen nur selten einige Spalten; in vielen Industriezweigen fehlen entweder gute Fachzeitschriften oder sie besprechen nur technische Fragen.

II.

Das einheitliche und einzige Syndikat für jeden der beiden Produktionsfaktoren führte zur Gegenüberstellung der beiden *monopolistischen Gruppen* im Kampfe um die Vorteile aus der *Unbestimmt-*

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

heit des Gleichgewichtspreises: diese Vorteile wurden nicht mehr wie in Zeiten freier Konkurrenz zwischen verschiedenen Unternehmungen und Arbeitern zu erlangen gesucht; sowohl die Lohnfestsetzung im Kollektivvertrag als auch später jede Preisfestsetzung, die von der Auslegung irgendeiner Klausel abhängig war, führten wegen dieser Unbestimmtheit zu Konflikten.

In den Fällen des bilateralen Monopols hat man, wie es Edgeworth und Pantaleoni bewiesen haben, nicht nur einen Schnittpunkt der Angebots- und Nachfragekurve, sondern es bildet sich ein ganzer „Kontraktsektor", der die Zone der möglichen Gleichgewichtspunkte ergibt, von denen einige der beiden Kurven nahe, andere weit abliegen. Jeder Monopolist zieht es vor, daß der Preis sich in dem Punkte des „Kontraktsektors" bilde, der von seiner eigenen Konkurrenzkurve möglichst weit entfernt ist. Wenn er aber gezwungen ist, die Preisbildung auf dem Punkte der eigenen Angebotskurve anzunehmen, so wird er Lohnkosten haben, bei denen der Lohn kaum ausreicht, das Existenzminimum bei dem notdürftigsten Lebensstandard für den Arbeiter zu decken: der Unternehmer wieder wird für die ihm geleistete Arbeit Kosten haben, die sich in ihrer Größe seinem eigenen Gesamtnutzen nähern. Man befindet sich in einer unstabilen Lage, und solange es nicht glückt, den „Kontraktsektor" in zwei ziemlich homogene Teile zu teilen, wird man fortwährende Schwankungen und Kampferschütterungen haben; ein jeder der beiden Gegner wird dem anderen den größeren Anteil am Preise zu entreißen suchen.

Die durch die Bildung eines einzigen Syndikats gefundene Lösung konnte also die Interessenkonflikte nicht beheben, sie würde sie sogar verstärkt haben, wenn man nicht zu einem Mittel, sie zu entscheiden, gegriffen hätte. Durch das Bestehen mehrerer Syndikate und vor allem durch die Existenz von Unternehmungen außerhalb der entsprechenden Verbände kam man vor dem 3. April 1926 einem Zustand der Konkurrenz nahe, die zwar nicht vollkommen, aber doch auch nicht ganz unwirksam war: sie bestimmte beinahe eindeutig das Problem der Preisbildung und vergrößerte die Möglichkeit günstiger Beziehungen. Das Einschreiten eines einzigen Syndikates mit Zwangscharakter begrenzte hingegen die Konkurrenz auf eine künstliche Art und nahm dem Markte die ausgleichende Fluidität.

Den vollständigen Abschluß hätte man trotzdem nicht erreicht, wenn nicht andere Kräfte hinzugekommen wären, die — ganz anderen Zielen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zustrebend — dazu beitrugen, die Monopolstellung des Syndikates zu verstärken. Um die Kontrolle des Arbeitsangebots zu erreichen, mußte man die fremden Arbeiter aus fremden Zonen, die dem entsprechenden Wirtschaftszweig nicht angehörten, ausschließen; das Syndikat war aber national, so daß es alle inländischen Arbeiter umschloß. Auch wo es sich um kleinere Arbeitsnachfrage in begrenzten lokalen Zonen handelte, schloß die Politik des Stadt-Land-Gegensatzes die Landarbeiter aus den Städten aus, wodurch eine kleinere Arbeiterschar verfügbar blieb. Auf dem Gebiete der Unternehmungen trugen zwei Umstände zur Verminderung der potentiellen (virtuellen) Angebote und daher zur Begrenzung der Einfuhr von Auslandswaren bei, nämlich die Produktionszölle und ihre sukzessiven Erhöhungen sowie die Notwendigkeit, für die Gründung von Unternehmungen mittlerer Größe von 100 und mehr Personen, oder in Kriegsindustrien oder im Detailhandel, eine ministerielle Erlaubnis einzuholen.

Wenn auch die beiden entgegengesetzten Monopolstellungen gestärkt wurden, so führte doch das Einheitssyndikat bei den Unternehmungen noch zu keiner vollständigen Übereinstimmung über die Führung der Betriebe und über die Gestaltung der Kosten; außerdem begrenzte die Verbreitung der Privilegien ihre Bedeutung für alle Beteiligten, Arbeiter mitinbegriffen. Bei der Zusammenkunft zu Verhandlungen mit den Arbeitern konnten die Führer der Unternehmer den Ansporn zur Bildung eines Kartells oder „Trusts" empfangen und demzufolge ein einheitliches Vorgehen erreichen; es mußte aber nicht immer dazu kommen. Außerdem hätte ihr Angebotsmonopol — wie es von Wieser bewiesen hatte — zu einer analogen Monopolstellung bei der Nachfrage der Produktivgüter führen müssen. Welchen Vorteil gab dies aber, wenn diese Produktivgüter ihrerseits der Kontrolle anderer Trusts unterstellt sein konnten, deren Entstehung durch das gleiche Syndikatsgesetz begünstigt wurde? Dies ist die Vielheit der verworrenen Erscheinungen und Tatsachen, die zu einer Lösung des gordischen Knotens durch eine radikale Reform führte: daß im Falle der Meinungsverschiedenheit über die Auslegung der Kollektivkontrakte, oder wenn die bestehenden Abmachungen nicht zufriedenstellend sind und man zu einem neuen Abkommen gelangen will und wird — nach Einigungsversuchen der Korporationen oder in deren Ermangelung des zuständigen Ministeriums — die Arbeitsgerichte einzuschreiten haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

III.

Angegliedert den Appellationsgerichtshöfen (2. Instanz), die in Italien die vorletzte Instanz der Rechtsprechung darstellen, über den Friedensrichter, Prätur und Tribunal gestellt, aber unterhalb des Kassationshofes, der die Urteile wegen Formalfehler aufheben kann, wurde mit Gesetz vom 3. April 1926 und Verordnung vom 1. Juli eine besondere Sektion eingesetzt, bestehend aus drei Richtern und zwei Beisitzern, die in Problemen der Arbeit und der Produktion Erfahrung haben. Die letzteren werden von Fall zu Fall gewählt nach einem besonderen Verzeichnis, das für jede Industriebranche angelegt ist und aus der gleichen Anzahl von Unternehmern und Arbeitern besteht. Ihre Funktion besteht aber nicht etwa in der Vertretung der beiden in Konflikt geratenen Parteien, sondern sie wirken als Richter mit speziellen Kenntnissen des Industriemilieus. Vor diesen „Arbeitsgerichtshof" sollen die den abgeschlossenen Lohnkontrakten und dem Verlangen nach ihrer Abänderung entspringenden kollektiven Konflikte gebracht werden. Individuelle Fälle hingegen, bei denen es sich nicht darum handelt, neue Normen festzusetzen, sondern die Arbeitsgesetzgebung anzuwenden, müssen vom November 1928 meistens den unteren Instanzen, der Prätur und dem Tribunal (1. Instanz), unterbreitet werden, bei denen ebenfalls eine besondere Arbeitssektion unter Mitwirkung von zwei den Richtern beigeordneten Beisitzern aus den Unternehmer- und Arbeiterkreisen eingerichtet wurde. Erst im Falle der Berufung geht der Streitfall vor den obengenannten Arbeitsgerichtshof.

Nach der ursprünglichen Auffassung sollte diese Methode von der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit ganz verschieden sein. Der Staat, der nur Schiedsgerichtsbarkeit treibt und sie organisiert, bringt eine Vermittlung unter die gegnerischen Parteien; im Schiedsrichter hat man eine Person oder ein Kollegium, das von den Parteien ernannt ist und die Parteien repräsentiert — im Schiedsspruch ein Kompromiß und Vergleichsspruch zwischen den verschiedenen Vorschlägen der in Konflikt geratenen Parteien. Der Richter hingegen ist unparteiisch, von jeder Hoffnung auf unmittelbaren Gewinn weit entfernt; sein Eingreifen ist angebracht, sobald ökonomische Fragen zu Fragen des öffentlichen Rechtes werden. Auch nicht die Parteien sind es, die auf diese Weise — nicht einmal mittelbar — eingreifen, sondern der Staat. Durch die Arbeitsgesetzgebung übt der Staat selbst die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kontrolle aus, ohne auf die Zustimmung der antragstellenden Parteien zu achten, und ergreift so wirtschaftliche Maßnahmen „nach Grundsätzen der Billigkeit und des Schutzes nicht nur der einzelnen, sondern der ganzen Produktion vom nationalen Standpunkt aus".

Während der Ausarbeitung dieses Gesetzes wurden jedoch einige wesentliche Änderungen vorgenommen. Vor der Inanspruchnahme der Arbeitsgerichtsbarkeit werden die Vermittlungsversuche obligatorisch; man beauftragte hierzu die Korporationen, Organismen — an der Peripherie noch nicht ausgebildet —, in denen sich die Syndikate der Unternehmer und Arbeiter in jeder Provinz vereinen; im Zentrum wirkt seit 1930 der Generalrat der Korporationen (Consiglio Generale). Beim Fehlen der Korporationen muß zu Vermittlungszwecken das Korporationsministerium eingreifen. Den Antrag einer Klage an den Appellationsgerichtshof kann nur ein gesetzlich anerkanntes Syndikat stellen — sei es auch nur ein Syndikat „ersten Grades" oder die Verbände und Vereine (federazioni e confederazioni) — oder die Staatsanwaltschaft. Zuständig ist der Gerichtshof, in dessen Gebiet sich die Streitparteien befinden; wenn mehrere Gebiete betroffen werden, so ist der Appellationsgerichtshof von Rom zuständig. Gegen das Urteil kann innerhalb 15 Tagen beim Kassationsgerichtshof Berufung eingelegt werden; bei Annahme der Berufung wird die Streitfrage einem anderen Appellationsgerichtshof überwiesen, der sich an die vorgeschriebenen Richtlinien halten muß. Durch diese Gesetzgebung bleiben Streiks und Aussperrungen verboten, wenn sie ohne gerechten Grund erfolgen. Sie stellen einen Gewaltakt dar, den der Staat als Verbrechen verurteilt wegen der Schäden, die sie der Produktion und daher der gesamten Nation bringen.

IV.

Dieses System wurde von sehr vielen enthusiastisch, von einigen Vertretern der Unternehmer und Arbeiter mit manchem Zweifel aufgenommen. Wie kann sich ein Richter über die verwickelte und veränderliche Lage der Industrie Rechenschaft geben? Auf welcher rechtlichen Grundlage kann er die Prüfung der Kollektivabmachungen basieren, wenn er täglich Entscheidungen über Kontrakte zu treffen hat? Wie wird er die neuen Bedingungen einschätzen, wie den „gerechten Lohn"? Man hat ja noch keine Rechtsprechung und nicht einmal einen Marktlohnsatz aus anderen gleichartigen Branchen als Richtschnur und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Maßstab. Und wo sich die zuständigen Syndikate geeinigt haben, sind noch immer die Löhne entsprechend der bilateralen Monopolstellung festgelegt worden mit größerem Gewinn einer Partei im Vergleich zur anderen. Dies gibt noch keinen Grund, die Löhne in den anderen Industrien dem gleichzustellen. Der Arbeitslohn bildet eines der Kostenelemente, nur eines von den vielen Daten des wirtschaftlichen Gleichgewichtes: er muß simultan mit allen anderen Elementen bestimmt werden. Eine schwere Aufgabe, die nur durch die Intuition desjenigen, der gewohnt ist, die Grenzproduktivität der in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitergruppe zu schätzen, oder die des Arbeiters, der die in der Gegend bei gleichbegabten Individuen übliche Lebensführung und ihre Kosten vor Augen hat, in Ziffern ausgedrückt werden kann.

Man könnte vielleicht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmungen in Betracht ziehen? Diese aber ist sehr verschieden. Bei gleichen Löhnen ist das eine Unternehmen gewinnbringend, während ein anderes zusammenbricht; man müßte außerdem die Rentabilität eines jeden Unternehmens durch Buchkontrolle bestimmen, eine Aufgabe, der auch die erfahrensten Buchsachverständigen in kurzer Zeit nicht gewachsen wären. Außerdem besteht kein Zusammenhang zwischen Arbeitslohn und Gewinn: die Arbeiter haben weder einen Anteil am Verlustrisiko noch an der Gewinnchance. — Man sagt, die Richtschnur sei im Wahrnehmen des „übergeordneten Vorteils der Produktion" (vantaggio superiore della produzione) zu suchen; wie soll man dies aber verstehen? Soll der Arbeitslohn so bestimmt werden, daß jegliches Unternehmen bestehen und sich entwickeln kann, auch dann, wenn die Öffentlichkeit Geschmacksrichtung und Neigungen ändert oder wenn neue Tätigkeitsformen an Stelle der überholten treten? Soll man bei der Gasbeleuchtung bleiben müssen, um keine der Gasnetzunternehmungen zu schädigen, anstatt den Gebrauch des elektrischen Stromes aufzunehmen? Die verschiedenen Industrien sind untereinander nicht solidarisch, die Exportindustrien verfolgen eine Politik, die ganz verschieden ist von jenen, die selbst den inneren Markt nicht befriedigen können; die ersteren nehmen größere Wichtigkeit für sich in Anspruch, da sie mit der ganzen Welt in Wettkampf treten. Der „höhere Vorteil der Produktion", mit dem des Staates identisch, kann also nur von diesem im Rahmen seines Gesamtprogrammes geschätzt werden: nicht ein Richter, sondern der Produktionsminister, in Italien das Ressort der Korporationen mit ihrem „Consiglio Nazionale", könnten sich diese

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aufgabe und Verantwortung zumessen, indem sie so zu einem vollständigen System der Sozialisierung gelangen. Wenn man auch annimmt, daß die Privatinitiative das wirksamste Instrument zugunsten der Nation sei, so muß doch, wenn diese Initiative fehlt oder wenn politische Gründe mitspielen, der Unternehmer zurücktreten. Er ist nicht mehr der allmächtige Herrscher in seinem Unternehmen: er ist verantwortlich für die Richtlinie der ökonomischen Tätigkeit, die er sich selbst und seinen Mitarbeitern vorschreibt, er ist gehalten, eine harmonische Eingliederung in die einheitliche Ganzheit der Produktion vom nationalen Standpunkt aus vorzunehmen — und kann, wenn ihm dies nicht gelingt, ersetzt werden.

V.

Auf diese Basis gestellt, wäre das der Arbeitsgerichtsbarkeit anvertraute Problem unlösbar gewesen, wenn man es nicht auf einen einfachen Schiedsspruch beschränkt hätte: man ist dazu gelangt, indem man in der Tat die Zahl der kollektiven Streitigkeiten auf ein Minimum reduzierte. Es gab im ganzen vier oder fünf Fälle in Lohnfragen der Reisleser und der Seeleute; diese letzteren wurden sogar noch vor dem endgültigen Schiedsspruch geschlichtet. Es ist nicht ohne Bedeutung, eine Anzahl von Urteilen über die Löhne von 200000 Bauern während einer kurzen Zeit, ungefähr 40 Tage im Jahre, vorzufinden, über Löhne, die ein unentbehrliches Ergänzungseinkommen darstellen, aber doch nur ein ergänzendes Nebeneinkommen.

Im Jahre 1927 wurde, da die Schlichtungsversuche zu keiner Einigung führten und da es sich um verschiedene Provinzen handelte (Vercelli, Novara, Pavia, Mailand), die Streitfrage in Rom mit dem „giudizio collegiale“ vom 14. Juli gelöst.

Der Kollektivvertrag hatte am 16. März die Löhne bestimmt, und zwar 19,50 Lire täglich für die von auswärts zugezogenen und 17,50 Lire für die ansässigen Arbeiter; aber die Preise der landwirtschaftlichen Produkte erfuhren kurz danach einen zweiten Preissturz; der erste erfolgte bei der Stabilisierung der Lira nach der Rede von Pesaro im Juli 1926 und war schon in den bestehenden Lohnsätzen berücksichtigt.

Die Vertreter der Unternehmer verlangten eine Kürzung der Löhne ohne Unterschied auf 14 Lire, das heißt um 28 und 20%, die Vertreter der Landarbeiter dagegen schlugen eine neue Herabsetzung von

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

0,60 Lire, zirka 3—3,4 % vor, die, mit der vorhergehenden, im letzten Vertrag anerkannten Lohnsenkung zusammengenommen, die Kürzung der Löhne auf 10 % gebracht hätte, wie dies bei dem größten Teil der anderen Arbeitsgruppen der Fall war. Es ist zu bemerken, daß verschiedene Unternehmer schon auf eigene Verantwortung die höchste Abzugsquote eingeführt hatten, die vorgeschlagen wurde, und bei einer Bank dieselbe auf ein gesperrtes Konto in Erwartung des Rechtsspruches deponierten, dadurch beweisend, wie wenig sie die Verbandsdisziplin innehielten. Sie mußten den größten Teil davon den Landarbeitern auszahlen, da das Kollegium den Antrag der Vertreter der Landarbeitersyndikate annahm und die Kürzung von 0,60 Lire vom 7. Juli ab bestimmte, vielleicht unter Berücksichtigung ihres Hauptbeweisgrundes: So wie ein Preisaufschlag zu keiner Erhöhung der Löhne führt, so darf auch ein Preissturz keinen Rückgang derselben verursachen.

Trotzdem seit Juli die Preise konstant blieben, kostete der Reis 75 Lire pro Doppelzentner im Vergleich zu 127—150 im vorhergehenden Jahr, und verschiedene Branchen konnten sich mit dem rapiden Preissturz, um ein Viertel, der vom Anfang 1926 bis Ende 1927 stattfand, nicht abfinden.

Um einige der Kosten auf gleiche Weise zu reduzieren, vereinigte sich im November das „Comitato intersindacale centrale" und setzte eine weitere Lohnreduktion, nach der von 10 % im vorhergehenden Winter, fest: man hätte höchstens auf 20 % insgesamt kommen können, verbunden mit einer größeren Zahl von Arbeitstagen. Um noch über diese Reduktion hinauszukommen, mußte das Syndikat der Unternehmer dieser Branche die Genehmigung des Comitato intersindacale provinciale und des Zentralkomitees haben. Auf diese Weise schaltete man das Arbeitsgericht (magistratura del lavoro) aus, um die damals noch ganz in den Anfängen stehenden Korporationen in Tätigkeit zu bringen; der politische Gesichtspunkt vermengte sich in stärkster Weise mit dem ökonomischen. Da es sich außerdem um eine allgemeine Erscheinung handelte, verbunden mit der Kaufkraft der Lira, und teilweise der des Goldes, war es unzweckmäßig, bei allen Branchen eine lange Reihe von Urteilen von fast völliger Gleichartigkeit auszusprechen. Aber indessen entwickelte sich der schiedsrichterliche Charakter „der Arbeitsgerichtsbarkeit", die in diesem Falle nicht berufen wurde, da die be-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

treffenden Syndikate die abändernde Bestimmung schon angenommen hatten und die Einigung schon durchgeführt war.

Die ersten Versuche der Regelung der Löhne der Seeleute — sie hätte sich, falls die ganze Kategorie umfaßt worden wäre, auf 586000 Personen bezogen — brachten noch keine Einigung zustande. Die Reeder hatten vorgeschlagen, die Gehälter um 28% herabzusetzen, d. h. ein höheres Maß als dasjenige des Rückganges der Preise und der Frachtsätze; aber das Arbeitsgericht in Rom verlangte im Februar 1928 eine Ergänzung der Untersuchungen, um die effektiven Verhältnisse in diesem Gewerbe besser festzustellen, und verfügte, daß im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni die alten, schon herabgesetzten Tarife weiterlaufen sollten, die durch Herabsetzung des Lohnniveaus des Personals der Passagierdampfer zwischen diesen und den Frachtschiffen gleichmäßig verteilt worden waren. In der Voraussicht, daß man nicht so schnell zu einer definitiven Vereinbarung gelangen würde, wurde bestimmt, daß die provisorische Regelung von Semester zu Semester aufrechterhalten bleibe, wenn in der Zwischenzeit keine der Parteien eine Neuregelung verlange. Doch war keine Intervention mehr nötig; die Einladung zur Vereinbarung, welche vor der Wiederaufnahme der Auseinandersetzung erneuert wurde, führte zum endgültigen Vertrag.

Und ein drittes Mal, 1930, mußten die korporativen Organe noch außerhalb des Arbeitsgerichtes eingreifen. Durch den Rückgang der Preise in der ganzen Welt änderte sich die Konjunktur für die Produzenten, geringfügig, kaum ein Zwölftel zwischen Februar und Dezember 1929, aber stärker, um ein Fünftel, im folgenden Jahr. Andererseits zeigten die Indexzahlen der Kleinhandelspreise nur die geringe Verminderung von einem Achtzehntel während des ganzen Zeitraums, und einige Kosten blieben überhaupt unverändert. Mieten, Steuerquote, Gehälter, kurz alle durch Herkommen feststehende oder durch lange Kontrakte und fiskalische Vereinbarungen (concordati fiscali) über drei und vier Jahre fixierte Preise änderten sich nicht von selbst. Das Ministerium und die Vertreter der Korporationen verfügten eine allgemeine Herabsetzung der Gehälter bei den staatlichen Unternehmungen (Enti pubblici) um 12% und ebenso um 8% der gleichartigen Löhne bei jeder Art von Unternehmung und außerdem den Abzug von einem Zehntel bei den auf Zeit abgeschlossenen Mietsverträgen sowie bei den Preisen des Detailhandels. Der allgemeine Charakter der Preisbaisse machte es zweckmäßig, sich nicht an die „magistratura“ zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wenden, die viel langsamer und beengter in ihrem Aktionsfeld ist. Nicht alle durch die Syndikatsleiter verfügten Preisherabsetzungen blieben lange bestehen. Einige Gemeindeverwaltungen zeigten sich sogar störrisch und wollten die Preisreduktionen weder bei den Straßenbahnen noch bei Gas, Wasser oder der von ihren Unternehmungen gelieferten elektrischen Kraft durchführen. Die Löhne allerdings blieben herabgesetzt, ja der Zustand verschärfte sich noch durch die Entlassung einiger Angestellter, die durch jüngere, geringer bezahlte Kräfte wieder ersetzt wurden. Außerdem häuften sich die Versuche, die Bestimmungen und Tarifsätze der Kollektivverträge zu umgehen. In den kritischen Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Stillegung der Betriebe wird es unter dem Druck der drohenden Entlassung leichter, die effektiven Löhne herabzusetzen, die dem untüchtigeren Teil der Arbeiterschaft ausgezahlt werden. Es stellten sich jene Unterschiede wieder ein, die durch die von den Syndikaten schon durchgeführte Politik auf wenige Kategorien reduziert worden waren.

1931 erwachte aufs neue der Streit um den Lohnsatz bei der Reisschälerei. Nach einer Preishausse von 95—110 Lire 1928/29 fiel der Preis wieder während der letzten Getreidekampagne auf 82—61 und stand einige Wochen sogar auf 48. Und während in den dazwischenliegenden Jahren die gegnerischen Syndikate sich noch durch fortwährende Lohnsenkungen einigen konnten, scheiterten in diesem Jahre die in Turin eingeleiteten Verhandlungen. Das Arbeitsgericht in Rom sollte über diese Streitfrage entscheiden. Es war schwer, den Vorschlag der Arbeitgeber anzunehmen, die den Arbeitslohn auf 6 Lire täglich festlegen wollten, kaum das Doppelte des Vorkriegsniveaus und ein Viertel des im Jahre 1922 erreichten Lohnmaximums. Obwohl der Arbeitslohn 45—50 % der Gesamtunkosten ausmacht und die Unkostenquote bei der Reisschälerei nicht gering ist, so waren doch dagegen die Preise der Nahrungsmittel nicht so weit gefallen, daß sie in einem Verhältnis zu einem so radikalen Einschnitt in die Löhne gestanden hätten, um so mehr, da es sich um eine schwere und mühselige Arbeit handelt, wie der Schiedsspruch vom 21. Juli zugab. Vom Lohneinkommen muß man die Spesen der Rückreise abziehen, während andererseits berücksichtigt werden muß, daß die Unternehmungen sich die Kosten der Hinreise wie der Unterkunft und des Unterhalts der Arbeiter aufbürden. Diesen letzten Kostenpunkt setzte der Schiedsspruch auf 1,40 Lire pro Tag fest (während im Jahre 1930 auf 2,15), und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Lohn wurde um 24 % gekürzt, ein starker Rückschlag, aber immerhin war das Lohnniveau doppelt so hoch wie die von den Unternehmersyndikaten vorgeschlagene Summe. Der Charakter des Schiedsspruchs geht aus den Erwägungen der Richter klar hervor: man berücksichtigte nur teilweise die von den Parteien aufgestellten Kostenrechnungen, erwog vielmehr die durch die Versicherungsquoten herbeigeführte Reduktion und den Charakter des zusätzlichen Einkommens, der für das Budget vieler Familien in Gegenden, wo die Arbeitslosen nicht selten sind, notwendig ist.

VI.

Die Versuche, eine spezielle Gerichtsbarkeit zu schaffen, gehen in Italien bis auf 1893 zurück, mit den Gewerbegerichten (collegi di probiviri) zur Einigung für die Industriearbeiter: 1910, wurden sie auch auf die Reisarbeiter ausgedehnt und zwei Jahre später auf das Transportwesen, seit 1922 mit Strafgewalt ausgestattet. Ein Spezialausschuß wirkte für Beamte der privaten Unternehmungen. Sie sollten über Arbeitslohn und Arbeitszeit urteilen und Einzelstreitigkeiten schlichten. Doch gewannen sie nach 1926 eine weit größere Bedeutung, und obwohl sie seit November 1928 durch die Arbeitssektion der Gerichte erster Instanz („sezione del lavoro delle preture e tribunali ordinari") ersetzt wurden, so besteht ihre Aufgabe doch weiter und zeigt, von welch unbestreitbarer Wichtigkeit sie sind.

Die meisten Verhandlungen beziehen sich auf die von Versicherungsbestimmungen geschützten oder ungeschützten Unfälle, auf besondere Umstände, wie den Zeitpunkt des Ablaufs der Kollektivverträge, auf die Folgen des nicht hinterlegten Depositums und der nicht stattgefundenen Anmeldungen desselben — auf formale Unachtsamkeiten, die aber die Wirksamkeit für die Mitglieder aufheben —, auf das Weiterbestehen der von der Unternehmung aufgenommenen Verpflichtungen beim Übergang derselben in andere Hände, auf willkürliche Verletzungen seitens eines Unternehmers. Es fehlte nicht an Anklagen gegen Personen, die die Löhne auf starke Weise reduzierten und sich starke Verletzungen der Verträge zuschulden kommen ließen. Nachdem durch das Übereinkommen von 1925, welches nach dem Palast Vidoni, in dem es abgeschlossen wurde, genannt wird, die Innenausschüsse (commissioni interne), welche das Syndikat in der Fabrik vertraten, abgeschafft wurden, wuchs sofort die Zahl der unentschiedenen Streit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fragen und die Nichtbeachtung der Vereinbarungen sowie manche Erscheinungen, die Unzufriedenheit und Beschwerden hervorriefen, und führte schließlich den Streit vor das Ortssyndikat (sindacato locale); nicht beigelegt, ging man an das Arbeitsgericht weiter, was von einiger Unbequemlichkeit für manche Gegenden war, die vom Sitz der Gerichte, von denen viele abgeschafft worden waren, entfernt lagen.

Von weit größerer Bedeutung dagegen war das Verbot der Streiks und Aussperrungen, die als absolutes Delikt erklärt wurden, wenn es keinen gerechten Grund gab, oder an dessen Deliktcharakter von einigen Gerichten selbst dann festgehalten wurde, wenn der gerechte Grund nicht fehlte. Da der Widerstreit (contesa collettiva) nicht nur ökonomisch und juristisch bleibt, sondern auch politisch wird, kann er eine Störung der öffentlichen Ordnung verursachen: dies der Grund des Verbots der Streiks und Aussperrungen, der Selbstverteidigung der Klassen. Aber um keine ungleiche Stellung zu schaffen und das Gefühl der Sicherheit nicht zu vernichten, war es nötig, daß der Staat dafür Sorge trägt, daß das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen so blieben, daß der Lebensstandard nicht nur nicht sinken konnte, sondern daß es sogar möglich sein sollte, ihn langsam zu heben. Andererseits mußte der Staat den Unternehmungen eine mittlere konstante Rendite garantieren, einen dem Rhythmus des allgemeinen ökonomischen Fortschritts angemessenen Gewinn. Man wäre aufs neue einer immer wachsenden Intervention verfallen, mit einem immer verschärfteren und ausgedehnteren Protektionismus, um nicht zur vollständigen Sozialisierung der wirtschaftlichen Tätigkeit zu kommen. Die strenge Interpretation des Verbots der Streiks und Aussperrungen würde dazu geführt haben; einige Richter folgten dieser Auslegung nicht und erkannten die Streiks für gesetzlich an, wenn die Unternehmung Löhne unter den in der Vereinbarung getroffenen Tarifen anbot, oder wenn sie im Rückstand mit den Zahlungen war, oder bei ungerechter Behandlung einzelner Arbeiter, so daß durch diese die anderen dazu provoziert wurden, als unmittelbaren und impulsiven Protest die Arbeit einzustellen. Auf der anderen Seite wird die Aussperrung entschuldigt in Krisenzeiten oder während des Winters, oder falls zwei Unternehmer in einer kleinen Ortschaft, wo während einer gewissen Zeit des Jahres ein Betrieb genügt, sich in der Ausübung ihrer Tätigkeit ablösen. Wie immer, wenn es sich um Auslegungen von Gesetzestexten handelt, können ganz widersprechende Urteile ge-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nannt werden, verschiedene Richter und Gerichte hielten jede Arbeitseinstellung für strafbar, auch wenn die Unternehmung den Vertrag nicht erfüllte: der Streik blieb Verbrechen in ihrem Urteil, auch wo ein berechtigter Grund vorhanden war. Umgekehrt hielten sie Aussperrungen, denen ein vernünftiges Motiv, wie die Krise, unterlegt wurde, für kein Verbrechen; wenn es sich dagegen um große Unternehmungen handelte, trat die politische Autorität dazwischen, der Statthalter (il prefetto), um einer Gegend plötzliche, schädliche Erschütterungen zu ersparen. Einige Richter (pretori) sprachen dagegen Landarbeiter frei, die sich weigerten, zu Lohnsätzen, die unterhalb der vereinbarten standen, zu arbeiten. Weder Unternehmern noch Arbeitern ist es gestattet, über die Lohnsätze zu verhandeln oder sie zu ändern, und beide werden gleich strafbar, sowohl der Unternehmer, der die niedrigeren Löhne vorschlägt, als auch der Arbeiter, der sie annimmt. Nach dem Abschluß, 1926/27, von wohl 2157 provinzialen Konkordaten, 79 regionalen, 84 nationalen — Ziffern, die heute noch gewachsen sind —, blieb kein Raum mehr für Einzelabkommen. Eine von den Richtern (magistrati) erörterte Hauptfrage, verknüpft sich mit der — bestrittenen — Verpflichtung des Unternehmers, die Arbeiter durch die allen ohne irgendwelchen Ausschluß gratis zugänglichen Arbeitsämter aufzunehmen — und jene auszuwählen, die entweder in der faschistischen Partei oder im Syndikat eingeschrieben sind. Auch für die Unternehmungen spricht man von einem ähnlichen Vorrecht, das bei Lieferungen für öffentliche Körperschaften (enti pubblici) diejenigen vorgezogen werden, die durch Parteimitglieder geleitet werden. Ein Rundschreiben des Finanzministeriums lädt Personen, welche bei Vergebung öffentlicher Arbeiten konkurrieren oder welche vom Staat Aufträge verlangen, ein, mit den erforderlichen Papieren auch die Bestätigung der Aufnahme in die Partei oder ins Syndikat vorzulegen; falls der die beste Offerte Liefernde sie nicht besitzt, so wird ihm der Auftrag nur provisorisch zuerkannt, in Erwartung des Gutachtens von seiten des Ministeriums. Es handelt sich um die alte Frage der Fabrik (fabbrica), die für alle, die dem Syndikat nicht angehören, verschlossen ist, auch dieses geschlossen, aus dem Prinzip der Auslese heraus und aus politischen Gründen, die bei der Aufnahme maßgebend sind. Einige Richter erlaubten, daß man auch ohne Arbeitsamt Arbeiter aufnehmen konnte, wenn dieses Arbeitsamt in der Provinz noch fehlte oder der Zeitpunkt noch nicht festgelegt war, von dem an es Pflicht war, sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

an sie zu wenden (Aragona, September 1930), oder auch wenn es sich um dringende oder kurzfristige Arbeiten handelte (Trapani, August 1930). Andere dagegen billigten nicht einmal den Austausch von Arbeit zwischen Nachbarunternehmungen, um durchweg die Auswahl nur durch das Amt erfolgen zu lassen. Um dies ohne Ausnahme zu verfügen, wäre ein vollständiges und organisch verbundenes Netz solcher Ämter nötig gewesen, doch sind noch einige Lücken vorhanden. Was nun den Vorzug der bei den Syndikaten Eingeschriebenen betrifft, so ist dies nach dem Urteil einiger Arbeitsgerichte noch keine Pflicht, solange die Syndikatszugehörigkeit noch nicht obligatorisch ist[1].

VII.

Ein Urteil über die Wirkungen der Wirtschaftspolitik, die die Regelung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern zur Aufgabe hat, ist nicht einfach zu formulieren, da man nicht sagen kann, ob der eine oder andere Produktionsfaktor dabei begünstigt wurde. *Man könnte sagen, daß die Tendenz nicht in der* Richtung geht, die Pigou befürwortet: das Wohl der Allgemeinheit zu heben, durch eine Neuverteilung des Einkommens, die den Anteil der wirtschaftlich Schwächeren auf Kosten der Reichsten vergrößert und durch die Sozialversicherungen für eine größere Regelmäßigkeit der Einkünfte Sorge trägt. Rühmt man nicht tatsächlich die Steigerung der Produktion in Italien, und jede höhere Ziffer — welche in dem Index der Statistiken steht —, erregt sie nicht Enthusiasmus? Aber daraus zu schließen, daß man vor allem für das Gedeihen der Unternehmen sorge, würde übersehen heißen, daß ihre Stellung dem Wohle

[1] Eine Sammlung von Urteilen mit weitläufigen Kommentaren befindet sich in der Zeitschrift „Diritti del lavoro" (Rom, 1927—1931). Über die Art der Regelung geben Bescheid: Balella, Lezioni di legislazione del lavoro (Rom, 1927) — I contratti colletivi nell'agricultura in Italia (Rom, „Informazioni sociali" Nov. 1926 p. 1927 e segg.). Gino Arias, La réforme syndacale en Italie (Revue internationale de travail, Genève, Sept. 1926). G. Bottai, L'organisation syndacale en Italie (Revue internationale du travail, 1927 Juni). „La libertá sindacale en Italia (Informazioni sociali, Rom 1927, September). U. Villand, Les corporations en Italie (Revue internationale du travail, Mai 1928) — La loi sur le conseil national des corporations en Italie (Revue Internationale du travail, Juli 1930). Carlo Merzano, Trapassi e trasformazioni di azienda e contratti collettivi aziendali (Rivista di politica economica, Mai 1931, S. 560 ff.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Gesamtheit untergeordnet wird. Obwohl viele Kollektivverträge nur auf ein Unternehmen beschränkt sind, so ist ihre Organisation doch Sache des Staates und die Leiter sind dafür der Regierung verantwortlich und werden durch diesen wieder ersetzt. Die Aufhebung derselben oder die Bestimmung der Größe und des Zieles bleiben unter Kontrolle: die Ziele der Produktion dürfen nicht von den privaten Organismen, sondern vom nationalen Standpunkt aus beurteilt werden.

Bis jetzt wendete man sich dreimal, zwischen 1926 und 1930, an die „korporative Organisation", um die Löhne herabzusetzen, während man keinen Fall erwähnen kann, in denen sie in Anspruch genommen wurde, um die Löhne wieder zu heben. Die Zeit der fast durchweg sinkenden Preise mit Ausnahme von zwei Jahren Stillstand, 1927 bis 1929, rechtfertigt dies. In den Jahren vor der Ausbreitung waren die Korporationen noch nicht tätig, und der Einfluß des faschistischen Regimes wirkte mehr auf eine Baisse hin. Vom 1921 erreichten Höchstpunkt der Löhne, mit etwas weniger als dem sechsfachen Lohnniveau der Vorkriegszeit, waren die von der „Cassa nazionale infortuni" errechneten Indexzahlen — ungenügend und wenig gegenständlich, was die absoluten Ziffern anbetrifft, doch bezeichnend, um die Verschiedenheiten im Laufe der Zeit klarzustellen — auf das Fünffache 1923 zurückgegangen, um auf das Sechseindrittelfache drei Jahre später wieder anzusteigen. Die Höhe der Reallöhne dagegen schien unverändert im Vergleich zu der Zeit von vor zehn Jahren, da die Steigerung der Kleinhandelspreise ungefähr die gleiche Größe aufwies. Immerhin war das Gesamteinkommen der Arbeiterfamilie in bemerkenswerter Weise gestiegen, durch die größere Anzahl der beschäftigten Personen. Die Kosten der Unternehmungen, die scheinbar gleich blieben, erhöhten sich um ein Fünftel durch die in der Zwischenzeit eingetretene Verkürzung des Arbeitstages von zehn auf acht Stunden. Für den jüngsten Zeitabschnitt wird der Lohnindex auf andere Weise errechnet, auf eine viel größere Masse von Individuen aufgebaut: und dies erschwert den Vergleich mit den früher bestehenden Indexzahlen. In der Haupttendenz zeigt sich ein kontinuierliches Sinken, das noch empfindlicher wird durch die Entlassung einiger Personen — so daß nur ein kleinerer Teil der Familie verdient — und durch die Schichten und Arbeitsstunden, die für die Mehrzahl der Arbeiter verkürzt wurden. Andererseits muß man die Quoten der Sozialversicherung berücksichtigen, die mit zwei Drittel (790 Mill.) auf der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmung lastet, mit einem Drittel auf dem Arbeiter (405) und mit einem geringfügigen Prozentsatz auf dem Staat. Es handelt sich vorläufig um die Summe von 1,2 Milliarden Lire, gering im Vergleich (3 %) zu den 40 Milliarden, die etwa das Einkommen der Arbeiterklasse erreicht; immerhin übersteigt die Hilfe, die die Sozialversicherung bringt, wenn Unfälle, Krankheiten, Alter und Invalidität sich einstellen, mit ihrer Wirksamkeit bei weitem die kleine Quote.

Monat	Basis 100 für das Jahr 1913						Schwankungen des Reallohns im Vergleich mit 1913
	Index der Großhandelspreise (consiglio prov. dell'-econ. di Milano)		Index der Lebenskosten (municipio di Milano)		Index der Tagelöhne		
		Schwankg. %		Schwankg. %		Schwankg. %	
Juni 1923. . .	539		487		523		+ 8
Juni 1925. . .	636	+ 15	598	+ 23	559	+ 7	— 7
Mai 1926. . .	643	+ 1	649	+ 8	609	+ 9	— 6
August 1927. . .	485	— 24	548	— 15	529	— 13	— 3
Juni 1929. . .	480	— 1	544	— 1	529		— 3
Juni 1930. . .	412	— 14	531	— 2	537	+ 1	+ 1
Juni 1931. . .	439	— 18	488	— 9	490	— 8	+ 0,5
Juni 1932. . .	304	— 30	473 (Mai)	— 3	460 (April)	— 6	— 2,5

Das Verbot, sowohl der Streiks als auch der Aussperrungen, hält jedenfalls den Eindruck der Gleichmäßigkeit in der Behandlung beider Klassen aufrecht: auch hier läßt sich kein Vorzug des einen Produktionsfaktors auf Kosten des anderen erkennen. Immerhin bemerkt man, daß das Verbot schwerer auf den Arbeitern als auf den Unternehmungen lastet. Jenen bleibt vielleicht kein anderes Verteidigungsmittel, während diesen noch andere Wege offen bleiben. Und die Rechtsorgane, welche, ohne die Nachforschungen nach den gerechten Ursachen zuzulassen, jegliche Arbeitseinstellung von seiten der Arbeiter als Vergehen beurteilen, während sie die Ursache in Erwägung ziehen, falls die Einstellung der Arbeit von den Unternehmungen ausgeht, verschlechtern sie nicht die Lage zum Schaden der Arbeiter? Die Verschiedenheit ginge jedenfalls auf eine irrtümliche Auslegung von seiten der Arbeitsgerichtsbarkeit zurück. Aber die Bewegungsfreiheit ist für keine Klasse sehr groß. Um zu zeigen, daß die Schließung einer Fabrik keine Aussperrung und daher kein Delikt bedeutet, muß man nachweisen können,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

daß es sich um eine schwere Krise, besonders in der Branche selbst, handelt: der einzelne kann die Fabrik nicht wieder eröffnen, und Personal mit Löhnen unter den vereinbarten Tarifen aufnehmen, ohne sich strafbar zu machen. Er kann nur durch junge Kräfte die alten ersetzen, wenn der geschuldete Schadenersatz nicht die Ersparnis der billigeren Löhne aufhebt und wenn man auf die Fertigkeit, die mit einer langen Übung verbunden ist, verzichten kann.

Einen ausschließlichen Vorteil für die Unternehmungen — von denen keiner der Arbeiterklasse entspricht — bringen die Schutzzölle, die immer und immer wieder erhöht werden. Aber jetzt wendet sich das Haupt der Regierung gegen die unendliche und vernichtende Schutzzollpolitik. Hier könnte man einen Bruch des Gleichgewichts feststellen, da dem Arbeiterproletariat als dem Verbraucher der durch die Defensivschranke verteuerten Waren hier indirekt eine Bürde aufgeladen wird. Immerhin hätten sie, falls die Löhne wieder erhöht würden, eine Kompensation. Doch erscheint dies tatsächlich sehr unwahrscheinlich: denn das Angebot der Arbeiter hat sich durch die Sperrung der Auswanderung vergrößert, sei es nun, daß dieselbe durch die Hindernisse verursacht war, welche die Märkte, die vor dem Krieg und sofort nach dem Waffenstillstand offen waren, aufrichteten, sei es durch das strenge Verbot der Auswanderung bis zum Sommer 1930. Für die Unternehmungen vergrößert sich der durch die Schutzzölle zugesicherte Vorteil mit der Preisbaisse: die Zollsätze sind auf der Basis der Mengeneinheiten festgelegt, so daß sie in dieser Periode dem Werte nach steigen. Die Erhöhung der Zölle vergrößert außerdem noch den Druck und andererseits wird dadurch, daß immer mehr Industrien zu den zollgeschützten gehören, der tatsächliche Vorteil jeder einzelnen immer kleiner, da sich ihre Produktivmittel dadurch verteuern. Zieht man die Quote ab, die den anderen Branchen als Schutz konzediert wird und die kaum eine Kompensation bedeutet, so zeigt sich das, was noch übrigbleibt, immer kleiner. Vielleicht versucht die Klasse der Unternehmer darum, sich Prämien und Subventionen vom Staate zu verschaffen und das Kapital so zu erhöhen. Die direkten Begünstigungen geben einen wirklichen Vorteil, ohne Abzüge, und wären unbedingt sowohl den Schutzzöllen wie dem Herabsetzen der Transporttarife bei den Eisenbahnen vorzuziehen, wenn sie nicht sofort den Eindruck des Schmarotzertums der auf diese Weise geschützten Industrien hervorriefen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

So läßt die Untersuchung der Wirtschaftspolitik, die die Verhältnisse zwischen Kapital und Arbeit regelt, letzten Endes den größeren Vorteil, den die Unternehmungen gegenüber der Arbeiterschaft haben, als klein erscheinen. Bevor man dies aber ausdrücklich behauptet, müßte man wissen, inwieweit die syndikalen Bestimmungen in der Realität wirksam werden; ob und in welchem Maße die in den Kollektivverträgen vereinbarten Löhne tatsächlich umgangen werden; ob schließlich die syndikale Verteidigung schnell und kräftig gegen die Unternehmungen einschreitet, die den Bestimmungen zuwiderhandeln. Eine gewisse Anzahl von Arbeitseinstellungen zeigt sich noch, wie aus den Prozessen, die in Verhandlung stehen, hervorgeht. Sollte dies ein Zeichen von immer noch vorhandenen Lücken sein? Man bemerkte, daß nicht in allen Gegenden und Branchen ein anerkanntes Syndikat besteht; außerdem erweist sich der Weg zum Arbeitsgerichte viel langsamer als die Arbeit der „commissione arbitrale dei probiviri", nachdem die Zahl der Preturen und Tribunale seit den jüngsten Reformen reduziert wurde. Dies sind zwei verbessernde Neuordnungen: aber um den Erfolg des korporativen Systems zu sichern, wäre vor allem eine öffentliche Diskussion der Streitgründe von größter Wirksamkeit, die Teilnahme aller Glieder der daran beteiligten Gruppen an der Prüfung der Probleme, die Mitwirkung der Fachpresse, deren Mitteilungen durch die Tageszeitungen allen zugänglich gemacht werden könnten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Schlichtungswesen in Spanien.

Von

Emil Wehrle,
Professor an der Technischen Hochschule Karlsruhe.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eine Darstellung des spanischen Schlichtungswesens hat davon auszugehen, daß die neueste Regelung nicht etwa in einer Spezialgesetzgebung wie in Deutschland niedergelegt ist, sondern daß sie in ein System eingebaut ist, das die Aufgabe hat, das soziale und gewerbliche Leben Spaniens nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln. Aus dem diesem System zugrunde liegenden Gesetzgebungswerk „Verordnung über korporative Organisation des Landes" (Organización corporativa nacional) vom 26. November 1926 soll versucht werden, die für das Schlichtungswesen in Betracht kommenden Bestimmungen herauszuziehen und sie zu einem einheitlichen Aufbau eines Schlichtungssystems zusammenzufassen. Das Manuskript ist mit dem 30. Dezember 1929 abgeschlossen, so daß die späteren politischen Ereignisse, wie etwa der Sturz von Primo de Rivera und erst recht die Abschaffung der Monarchie nicht berücksichtigt sind. Im übrigen sind die der spanischen Regelung des Schlichtungswesens zugrunde liegenden Gedanken auch dann noch einer näheren Untersuchung wert, wenn die politischen Gewalten, die seinerzeit das Gesetzgebungswerk veranlaßten, anderen Gewalten weichen mußten, die ihrerseits wieder mancherlei Änderungen vornehmen werden.

I. Frühere Versuche einer Regelung des Schlichtungswesens.

Zunächst wird es erforderlich sein, einiges zur Vorgeschichte des Schlichtungswesens in Spanien zu sagen. Wenn wir dabei hören, daß Spanien schon im Jahre 1908 ein Schlichtungsverfahren zur Regelung von Gesamtstreitigkeiten (Ley de Conciliacion y arbitraje) hatte — das Gesetz besteht eigentlich theoretisch heute noch —, wird man unwillkürlich nach den Gründen fragen, weshalb es an Hand der damit gemachten Erfahrungen und in Anpassung an die ausländische Entwicklung nicht weiter ausgebaut wurde. Sicherlich haben diejenigen nicht unrecht, die den Widerstand der Arbeitgeber hervorheben, aber entscheidender scheint gewesen zu sein, daß ein derartiges Gesetz noch gar

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht für Spanien paßte. Es stellt eines der häufigen Beispiele dar, daß vielleicht aus Zufälligkeiten heraus mit einer schönen Geste ein Gesetz aus einem anderen Lande übernommen wurde, das vielleicht für jenes Land paßte, aber nicht z. B. für Spanien[1].

Interessant ist, daß vor die Consejos de conciliacion nur die Streitigkeiten gehörten, die zu einem Streik führten oder führen konnten. Damit wäre einer der Beweggründe für das spanische Streben nach einer Schlichtungsordnung gegeben, nämlich die Einsicht, daß gegenüber den wirtschaftlichen Schäden, die aus der Streiksucht in Spanien entstehen, etwas getan werden muß, während die Ideologie von der Versöhnung von Kapital und Arbeit erst in zweiter Linie steht. Dieselben Beweggründe finden wir auch bei dem noch weiter unten zu behandelnden „paritätischen Ausschuß" (Comisión paritaria del Trabajo) und der „gemischten Kommission" in Barcelona, und nicht zuletzt auch bei der Gesetzgebung über das Korporativsystem.

Das Verfahren selbst ist verhältnismäßig einfach. Die „beteiligten" Arbeiter rufen eine hier nicht näher zu beschreibende Sozialbehörde an und reichen derselben ihre Forderungen schriftlich ein; der Gegner antwortet ebenfalls schriftlich, und sollte er ablehnen, bildet der Leiter der Behörde aus der gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Schiedsgericht, dessen Vorsitzender er ist. Nach verschiedenen Stadien kommt es zu einem regelrechten Einigungsversuch, der wiederholt werden kann; kommt es zu keiner Einigung, ist das Verfahren erledigt.

Wer die spanischen Verhältnisse einigermaßen kennt, wird verstehen, daß dieses Verfahren keine praktische Bedeutung erlangen konnte. Einmal fehlte das Druckmittel, an Stelle der Einigung widerstrebender Parteien die entscheidende Stimme des Vorsitzenden in die Wagschale zu werfen bzw. einen etwaigen Einigungsversuch rechtsverbindlich zu machen. Man erklärt dieses Fehlen mit dem Hinweis auf den Caballerogeist des Spaniers, der sich der Einmischung des Staates und der Staatsgewalt nicht unterwerfen will. Das Wichtigste scheint uns zu sein, daß das Gesetz einem konstruktiven Fehler unterlag, insofern es besonders auf der Arbeitnehmerseite nicht auf Organisationen aufbaute, die einen korporativen Willen, die wichtigste Voraussetzung für die Durchführung des Gesetzes hätten bilden können. Wie noch gezeigt wird, holte man das sowohl bei dem Schiedsverfahren

[1] Als Vorbild diente das englische System von Mundella und Kettle.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in Barcelona und erst recht bei der Bildung des Korporativsystems nach, indem man vor allem auf Arbeitnehmerseite ein Fundament schuf, das in der Lage ist, einen korporativen Arbeitnehmerwillen zu fassen. In der Zwischenzeit kam noch die industrielle Entwicklung Spaniens hinzu, die die Industriearbeiterschaft in Katalanien und im Norden (Bilbao) vermehrte und in Kastilien (Madrid), ja selbst in dem bisher den Poeten reservierten Süden eine Industriearbeiterschaft überhaupt erst schuf.

Vorausgeschickt sei noch, daß die Neuregelung des spanischen Schlichtungswesens nicht an die soeben dargestellte Regelung anknüpfte, sondern bewußt ganz neue Wege beschritt.

Eine Reihe kleinerer Verordnungen aus den letzten Kriegsjahren bis zum Jahre 1920 greifen vielfach schon den Korporativgedanken auf, sind aber hier nicht näher zu behandeln.

Nicht nur als Vorläufer, sondern als tatsächlichen Ausgangspunkt des neuen spanischen Korporativsystems im allgemeinen und des Schlichtungswesens im besonderen sind die paritätischen und gemischten Arbeitskommissionen in Barcelona anzusehen. (Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona.) Hier im Zentrum der politischen, aber auch der sozialen Unruhen mußten sich die Streiks, die ja, wie schon oben gezeigt, den Stein ins Rollen brachten, besonders auswirken. Praxedes Zancada führt eine Streikstatistik an[2], derzufolge in Spanien in der Zeit von 1919—1923 20 Millionen Arbeitstage verlorengingen, während zur selben Zeit in England 35 Millionen Arbeitstage, in Italien 13 und in Frankreich gar nur 10 Millionen Arbeitstage verlorengingen. Von diesen verlorenen Arbeitstagen fiel ein Großteil auf Barcelona und seine industrielle Umgebung. Mit verursacht durch diese zahlreichen Arbeitskämpfe waren zweifellos auch die zahlreichen Attentate, von denen z. B. in der Zeit vom Mai 1919 bis Dezember 1920 173 allein auf Stadt und Provinz Barcelona entfielen und denen auch zahlreiche Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Opfer fielen.

Ein königlicher Erlaß vom 24. April 1920 begründete die erste gemischte Arbeitskommission. Die Formulierung von Altea[3], daß dieser

---

[2] Práxedes Zancada, Derecho Corporativo Español. Madrid. Juan Ortiz. In Zukunft zitiert: Zancada.

[3] Altea, Die Korporationen in der spanischen Industrie. Internationale Rundschau der Arbeit 1928, 119.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erlaß „Anregungen der führenden Industrie- und Handelskreise und der Handelsangestellten in Barcelona" enthält, scheint jedoch den Schwerpunkt etwas zugunsten der Initiative der Zentralgewalt zu verschieben. In Wirklichkeit war es das Verdienst der führenden Industrie- und Handelskreise und der Handelsangestellten in Barcelona, eine wirksame Einrichtung getroffen zu haben, die die friedliche Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezweckten. Für jede der Berufsgruppen, Bank- und Transportgewerbe, Groß- und Kleinhandel, wurde ein paritätischer Ausschuß gebildet, um Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten. Der gemischte Ausschuß, der sich aus den Vertretern der vier paritätischen Ausschüsse zusammensetzte, entschied Fragen, die von den paritätischen Ausschüssen vorgelegt wurden, ferner war er zuständig für die Mindestlöhne usw. Bezeichnend ist auch hier wieder, daß man von vornherein bestrebt war, eine gewisse einheitliche Linie in der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses, ganz besonders aber auch in der Entwicklung der Löhne herbeizuführen und zu diesem Zwecke jede Festlegung von Arbeits- und Lohnbedingungen in den einzelnen Berufen gewissermaßen von einer höheren Stelle aus beobachten und überwachen ließ. Diese Einrichtungen waren es, die, juristisch gesehen, auf freiwilliger Vereinbarung beruhten, durch die oben angeführte Verordnung vom Jahre 1920 Gesetzeskraft erhielten. Es ist dies übrigens ein Vorgang, der in Deutschland ein Vorbild hatte. Im Jahre 1918 schlossen sich die Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer mittels Vereinbarung zum Reichs-, Bauern- und Landarbeiterrat zusammen und vereinbarten die sogenannte Landarbeitsordnung. Durch Verordnung des Reichsernährungsamtes erhielt diese private Vereinbarung Gesetzeskraft, genau so, wie die privaten Abmachungen in Barcelona Gesetzeskraft erhielten. Die Organisation in Barcelona arbeitete gut und trug zweifellos dazu bei, die politische und soziale Lage zu entspannen. Eine weitere Verordnung aus dem Jahre 1922 erweitert die Möglichkeit, paritätische Ausschüsse zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Kapital und Arbeit zu errichten, auf ganz Spanien.

Der Vollständigkeit halber sei noch hinzugefügt, daß es neben dem Korporativsystem noch ein besonderes Verfahren gibt, das wir am besten mit Arbeitsgerichtsverfahren bezeichnen, und das seine Regelung im vierten Buch des Código del Trabajo findet[4]. Es sind besondere

[4] Código del Trabajo. Madrid 1929. Editorial Reus.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gewerbegerichte (Tribunales Industriales) eingerichtet, deren Zuständigkeit in wesentlichen Teilen der Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte entspricht. Neben einer Reihe sonstiger Streitfälle sind ihnen alle privatrechtlichen Einzel- oder Gesamtstreitigkeiten aus Arbeitsverträgen zur Entscheidung übertragen. Wie noch unten ausgeführt wird, erhielten aber die gemischten Arbeitskommissionen und schließlich auch die paritätischen Kommissionen die Streitigkeiten überwiesen, die aus Bestimmungen entstehen, welche den Arbeitsverträgen als Norm dienen, mit anderen Worten der wichtigste Teil von Tarifstreitigkeiten, nämlich die aus dem normativen Teil entstehenden. Die Tätigkeit dieser Arbeitsgerichte ist eine sehr rege, wie aus der Statistik (siehe unten S. 177) zu entnehmen ist, wobei nochmals darauf hingewiesen werden soll, daß an der starken Steigerung der behandelten Streitfälle in erster Linie die reinen Arbeitsstreitigkeiten beteiligt sind und erst in starkem Abstande Streitigkeiten über Arbeitsunfälle usw. Die Organisation, das Verhandlungsverfahren usw. soll hier nicht näher dargestellt werden. Besondere Hervorhebung verdient die Tatsache, daß der Vorsitzende des Gerichtes die Befähigung zum Richteramte haben muß und daß er zusammen mit zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitnehmern (Jurado Geschworener) die Richterbank bildet.

II. Die Verordnung über die korporative Organisation des Landes, vom 26. November 1926. (Organizacion corporativa nacional.)

Wie schon oben erwähnt, bedeutet das Korporativsystem und der Einbau des Schlichtungswesens in dieses etwas grundsätzlich Neues, das in keinem direkten Zusammenhang mit der Regelung des Schlichtungsverfahrens aus dem Jahre 1908 steht.

Da es nicht allzu schwer ist, den ideologischen Grundgehalt des spanischen Schlichtungswesens aufzuzeichnen, verlegen die in spärlichem Ausmaße vorhandenen nichtspanischen Abhandlungen den Schwerpunkt hierauf. Es ist auch verständlich, daß sich ein Vergleich mit der italienischen Regelung aufdrängt und entsprechende Würdigung in der oben erwähnten Literatur findet. Mit diesem Vergleich ist aber einer ausreichenden Aufbereitung, etwa zu Vergleichszwecken, des in der Regelung des Korporativsystems vorhandenen Materials über das Schlichtungswesen nicht Genüge getan, so daß der etwas mühevollere Weg

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Herausarbeitung von Einzelheiten begangen werden mußte. Erst das Eindringen in Einzelheiten vermittelt eine ausreichende Kenntnis der Ideologie und vor allem der tatsächlichen Wirkungsmöglichkeiten des Gesetzgebungswerkes.

Was den Ausdruck „korporative Organisation des Landes" angeht, so entspricht dieser der Übersetzung des spanischen Gesetzestextes in der Form, wie sie in der Gesetzesreihe des Internationalen Arbeitsamtes vorzufinden ist. (Internationales Arbeitsamt Genf, Gesetzesreihe 1926, Sp. 6.) Auch die sonstigen Fachausdrücke sind der vom Internationalen Arbeitsamt herausgegebenen Fassung entnommen. Altea (siehe oben S. 177) hat zum Teil andere deutsche Ausdrücke. Keine Überschrift wird übersetzt mit „Organisation der Landesorganisationen", während Stoye[5] mit „Nationale Organisation der Arbeit" übersetzt. Um Irrtümer zu vermeiden, sind die Fachausdrücke der obenerwähnten Gesetzesreihe des Internationalen Arbeitsamtes entnommen.

Die Verordnung über die korporative Organisation soll nicht mehr und nicht weniger als das gewerbliche und soziale Leben des Landes nach einheitlichen Grundsätzen regeln, woraus häufig der Schluß gezogen wird, daß diese spanische Organisation nichts anderes als eine Nachbildung der italienischen Organisation des gewerblichen Lebens darstellt. Sicherlich bestehen viele Ähnlichkeiten, und trotzdem kann man nicht von einer Nachbildung sprechen; wie am Schlusse gezeigt werden wird, geht die spanische Regelung ihre eigenen Wege.

Der Gedanke, der dieser Gesetzgebung zugrunde liegt, die Beziehung zwischen Kapital und Arbeit neu zu regeln, und zwar sowohl im Interesse dieser beiden als auch im Interesse des Staatsganzen, wird in eine dem Spanier charakteristische Form gekleidet und läßt den oberflächlichen Betrachter auf mehr schließen, als überhaupt beabsichtigt ist. Damit soll jedoch der Wert dieses sozialen Gesetzgebungswerkes nicht im geringsten herabgesetzt werden, sondern es soll lediglich davor gewarnt werden, die äußere Form ohne weiteres mit der tatsächlichen Gestaltung zu identifizieren.

Die Verordnung enthält 13 Abschnitte mit insgesamt 57 Artikeln. Kurz und bündig erklärt der Artikel 1, daß die Elemente, aus denen sich das spanische Berufsleben zusammensetzt, in fachlich gegliederten Körperschaften zusammengefaßt werden, zu deren amtlicher Vertretung

[5] Die Grundzüge des spanischen Arbeitsrechts. Leipzig 1928.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

korporative Organe mit aufsteigender Zuständigkeit geschaffen werden. Diese fachliche Gliederung selbst ist im Artikel 9 vorgenommen. Sämtliche darin angeführten Berufe bilden in ihrer Gesamtheit das nationale Wirtschaftsleben. Sie werden in drei Hauptgruppen mit zusammen 27 Untergruppen eingeteilt: 1. die Urproduktion (produccion primaria), 2. eine Stufe, die die weiterverarbeitenden Gewerbe umfaßt (produccion secundaria), 3. eine Stufe, Handel, Dienstleistungen und sonstiges umfassend. Da es zu weit führen würde, alle 27 Unterstufen anzugeben, seien einige aus der zweiten Produktionsstufe angeführt, wie z. B. Elektrizität, Gas, Wasser, Eisen- und Metallindustrie, Baugewerbe, Möbelindustrie, Textilindustrie, Bekleidungs- und Modewarenindustrie, chemische Industrie usw. Ein Vergleich mit dem seinerzeitigen Aufbau der deutschen Arbeitsgemeinschaften liegt nicht allzufern.

Jeder dieser 27 Handels- und Gewerbezweige untersteht hinsichtlich der Arbeitsverträge der Rechtsprechung eines paritätischen Ausschusses oder einer Korporation.

Besonders wichtig ist der Abschnitt 13 mit seinem einzigen Artikel 57, der die Ausnahmen vom Gesetz aufzählt. Es ist dies einmal die Landwirtschaft (wieweit eine Ergänzungsgesetzgebung abändernd wirkt, wird weiter unten gezeigt werden), dann die Heimarbeit, die Hausangestellten, die freien Berufe usw.

Die paritätischen Organe selbst weisen einen vierstufigen Aufbau auf. Die unterste, schon kurz erwähnte und wohl auch wichtigste Stufe stellen die paritätischen Ausschüsse dar (los comités paritarios locales o interlocales de profesion). Auf sie folgen die gemischten Ausschüsse (comisiones mixtas del trabajo). Diesen sind die Korporationsräte übergeordnet (consejos de corporaciones), und als oberste Stufe finden wir den Vertreterausschuß der Korporationsräte (comision Delegada de consejos).

1. Die paritätischen Ausschüsse (lokale und interlokale).

Im folgenden seien zunächst einmal die Befugnisse der paritätischen Ausschüsse dargestellt. Dazu gehören in erster Linie, für den betreffenden Gewerbezweig oder für Gruppen von Gewerbezweigen die Bedingungen festzusetzen, unter denen die Arbeit zu leisten ist (Entlöhnung, Arbeitszeit usw.). Ferner haben sie allgemein alle übrigen Bedingungen zu regeln, die als Grundlage für die Arbeitsverträge dienen können. Desgleichen haben sie Arbeitskämpfe zu verhüten und sich um ihre Bei-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

legung zu bemühen. Sie können sich auch als eine Art privates Schiedsamt betätigen, insofern sie Einzel- oder Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizulegen haben, die ihnen die Parteien zur Schlichtung vorlegen.

Damit wäre der Kreis von Aufgaben umschrieben, der sich mehr oder minder mit dem Schlichtungswesen beschäftigt. Darüber hinaus haben sie noch weitere sozialpolitische und auch wirtschaftspolitische Funktionen (Errichtung von Arbeitsnachweisen, Betätigung in jeder anderen Weise zugunsten des betreffenden Berufes, Vorschläge für Maßnahmen zugunsten der Entwicklung ihrer Industrie).

In einer späteren, vom Arbeitsministerium anerkannten Abänderung des Gesetzes wird als oberste Aufgabe eines paritätischen Komitees erklärt, Regeln für seinen Gewerbezweig im allgemeinen aufzustellen und Normen für den Arbeitsvertrag in allen seinen Arten und Abarten[6] zu geben. Gomez Gil[7] charakterisiert die Aufgaben der paritätischen Ausschüsse als solche legislativer, exekutiver, schlichtender und fürsorgender Art. Legislativer Art, indem sie Regeln für den Berufszweig innerhalb seiner geographischen, beruflichen und juristischen Grenzen aufstellen; exekutiver Art, indem sie die Erfüllung der genannten Regel überwachen und indem sie die für ihre Unterstützung wirtschaftlich notwendigen Elemente sammeln; schlichtender Art, indem sie die Streitigkeiten zwischen den Parteien beilegen bzw. ihnen vorbeugen; fürsorgender Art, indem sie Arbeitsnachweise usw. einrichten. Gonzalez Rothvoß[8] sagt einmal, daß die paritätischen Ausschüsse eine wahre Souveränität darstellen, die der Staat den korporativen Elementen verleiht, und daß sie den glücklichen Satz von Aunos[9] vervollständigen, daß über die Einzelwillen ein Kollektivgefühl von Disziplin, Ordnung und von Verantwortlichkeit gesetzt wird.

Wir haben zu unterscheiden zwischen örtlichen und bezirklichen paritätischen Ausschüssen. Die ersteren bestehen aus fünf Arbeitgebern und fünf Arbeitnehmern, die alle durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

[6] Zancada a. a. O. S. 261.

[7] Estaban Gômez Gil, Cómo se forma un Comité Paritario. Madrid. Juan Ortiz.

[8] Gonzáles-Rothvoß und Gil, Guía para el funcion amiento de los Comités paritarios. Madrid. Juan Ortiz.

[9] Früherer Arbeitsminister und Vater des Gesetzes über das Korporativsystem.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

organisationen gewählt werden. Dazu kommt ein Vorsitzender und ein stellvertretender Vorsitzender, die dem betreffenden Gewerbszweige nicht angehören dürfen. Ernannt werden sie vom Arbeitsminister in der Weise, daß sie aus einer vom Zivilgouverneur der Provinz aufgestellten und drei Namen enthaltenden Liste ausgewählt werden. Weitere stellvertretende Vorsitzende, der Kassen- und Rechnungsführer usw., werden von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmermitgliedern des Ausschusses gewählt, und zwar aus ihrer eigenen Mitte. Die Tatsache, daß die Arbeitgeber- und Arbeitnehmermitglieder von den entsprechenden Berufsorganisationen gewählt werden, zeigt, welche Bedeutung den letzteren im ganzen System beigelegt wird.

Wie schon oben ausgeführt, bestehen neben diesen örtlichen Ausschüssen auch bezirkliche Ausschüsse, die bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zumeist recht beliebt sind, weil sie Streitigkeiten innerhalb von gleichen Industrien besser verhüten und mehr Garantien für eine Gleichmäßigkeit der Arbeitsbedingungen geben können.

Der größte Teil der interlokalen paritätischen Ausschüsse umfaßt eine oder verschiedene Provinzen; sie erlangen vielfach nationalen Charakter oder, wie der der Schauspieler von Madrid, schließt in seine Rechtsprechung fast ganz Spanien ein.

Die Ausdehnung gleich auf mehrere Provinzen ergibt sich aus den verschiedenen Schwierigkeiten, die sich immer im Anfang ergeben. Ortschaften, Wahlen vorzunehmen, wo es keine Vereinigungen der einen oder der anderen Partei gibt, der Mangel eines einwandfreien Berufszensus, das Fehlen von bürokratischen Organen, welche die Wahlhandlungen überwachen, und schließlich die Unmöglichkeit, gleich so viele Persönlichkeiten aufzubringen, die den Erfordernissen ihrer neuen Ämter gerecht werden können.

2. Gemischte Arbeitskommissionen (Comisiones Mixtas del Trabajo).

Die zweite Stufe im Aufbau der Korporationen stellen die gemischten Arbeitskommissionen dar. (Altea übersetzt mit „Gemischter Ausschuß".) Es sind dies Zusammenschlüsse von paritätischen Ausschüssen, die im Wirtschaftsleben miteinander verbunden sind, sei es durch die Gleichartigkeit der gewerblichen Tätigkeiten oder sei es im Rahmen irgendeiner vertikalen oder horizontalen industriellen Organisation. So können sich z. B. die paritätischen Ausschüsse der Korporationsgruppe Eisengewinnung und Metallindustrie und davon abgeleitete Industrien

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in ihren einzelnen Untergruppen, wie Eisengewinnung, Maschinenbau, Apparatebau, metallurgische Industrie usw., zu einer derartigen Kommission zusammenschließen, oder in derselben Weise die Ausschüsse der Gruppe Chemische Industrie mit ihren Untergruppen, Herstellung chemischer Erzeugnisse, Herstellung und Verarbeitung von Papier, Bearbeitung von Fellen und Häuten. Jeder dieser einzelnen angeschlossenen paritätischen Ausschüsse entsendet je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Die Organisation dieser gemischten Arbeitskommission ist so ziemlich dieselbe wie die der paritätischen Ausschüsse; es gibt einen Vorsitzenden, stellvertretenden Vorsitzenden usw. (vgl. Art. 20), die beide berufsfremd sein müssen und vom Arbeitsministerium ernannt werden. Zu erwähnen wäre noch, daß die Bildung dieser gemischten Kommission eine rein freiwillige ist.

Auch die Befugnisse sind so ziemlich dieselben, wie sie auch die paritätischen Ausschüsse haben. Sie sorgen für die Durchführung der allgemeinen Bestimmungen, die die Arbeitsbedingungen der in Frage kommenden Berufe und Gewerbe betreffen, sie können den Staatsbehörden für diese Berufe geeignete Neuerungen und Maßnahmen vorschlagen. Vor allem haben sie auf gütliche Beilegung der Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinzuwirken und die Schiedssprüche, denen sich die Parteien unterworfen haben, zur Durchführung zu bringen. Sie sind ferner Aufsichts- und Berufungsinstanz für die Beschlüsse der angeschlossenen paritätischen Ausschüsse über Arbeitsregelung, Arbeitspausen usw., kurzum für die abgeschlossenen Tarifverträge, wobei sich die Zuständigkeit nicht bloß auf den normativen Teil des Tarifvertrages erstreckt, sondern auch auf den obligatorischen Teil, der sonst der Zuständigkeit der Gewerbe- und Arbeitsgerichte unterliegt. Die Durchführung ihrer Beschlüsse können sie erzwingen durch Verhängung angemessener Strafen „rein wirtschaftlichen Charakters".

Ähnlich den zwischenörtlichen paritätischen Ausschüssen besteht auch die Möglichkeit zur Errichtung gemischter Provinzialarbeitskommissionen (Art. 24). Diese werden durch das Arbeitsministerium in den Provinzen errichtet, in denen das wirtschaftliche Leben wenig entwickelt ist, oder weil die Hauptindustrien gleichartig sind oder weil die korporative Organisation nicht besteht. Es dürfte das wohl ein ähnlicher Ausweg sein, der auch mit der Errichtung interlokaler paritätischer Ausschüsse gesucht wurde; der Mangel an Persönlichkeiten, und fügen wir dem noch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

etwas ketzerisch hinzu, vielleicht auch der Mangel an Interesse läßt diese Vielzahl örtlicher Organisationen gar nicht zu, so daß man froh sein darf, wenn das Gerippe wenigstens interlokal aufgezogen ist.

Von der Möglichkeit, gemischte Arbeitskommissionen zu errichten, wurde verhältnismäßig wenig Gebrauch gemacht; bis zum Jahre 1928 zählt Zancada eigentlich nur zwei auf, die Comision mixta de Publicaciones in Barcelona und eine Comision mixta in Madrid. Dabei sind die Befugnisse dieser Arbeitskommission ziemlich weitgehend, besonders wenn man bedenkt, daß ihnen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bei Streitigkeiten individueller oder kollektiver Art aus dem Arbeitsvertrage übertragen sind. Eine Statistik der von den Arbeits- und Gewerbegerichten behandelten Streitfälle zeigt die praktische Bedeutung dieser Zuständigkeitsübertragung. Im Jahre 1924 waren über 4000 Fälle, worunter über 2000 reine Arbeitsstreitigkeiten, über Lohn, Entlassung usw. anhängig, während es im Jahre 1927 fast 6000 Fälle waren, worunter 3800 reine Arbeitsvertragsstreitigkeiten[10].

Wenn auch die praktische Bedeutung der gemischten Arbeitskommission ziemlich gering ist, so entbehren sie für eine theoretische Betrachtung nicht des Interesses. Ihre Beschlüsse sind für alle in ihnen vertretenen Parteien bindend, sie können bei Zuwiderhandlung gegen ihre Beschlüsse Strafmaßnahmen ergreifen, in der Hauptsache Geldstrafen. Handelt es sich um Verstöße gegen Entscheidungen, die die gemischten Kommissionen im Rahmen der Befugnisse der Gewerbegerichte fällen, so wird der Richter dieser Instanz angegangen, um die ordnungsmäßige Durchführung des gefällten Urteils zu erzwingen. Daß auch gegen Beschlüsse dieser gemischten Kommissionen Berufung eingelegt werden kann, entspricht dem berufungsfreudigen Charakter des ganzen Gesetzgebungswerkes.

Auch von der Möglichkeit, gemischte Provinzialarbeitskommissionen zu errichten, wurde nur wenig Gebrauch gemacht[11].

3. Die Korporationsräte und die Delegation der Räte (consejos de corporación).

Sie bilden eine sehr wichtige Stufe im Aufbau des spanischen Korporationswesens. Man kann auch nicht von ihnen, wie oben von den

[10] Zancada S. 297.

[11] Eine nähere Schilderung der gemischten Provinzialarbeitskommission von Lerida findet sich bei Zancada S. 302.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gemischten Kommissionen sagen, daß sie verhältnismäßig geringen Anklang fanden, was schon ihr obligatorischer Charakter verhindert. Zunächst einmal die gesetzlichen Bestimmungen. Nach Artikel 29 muß jede aus der Gesamtheit der paritätischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerausschüsse gebildete Korporation einen Verwaltungsrat besitzen, der das Zentralorgan des Berufes bildet. Also z. B. sämtliche paritätischen Ausschüsse im Textilgewerbe oder in der Korporation für Elektrizität, Gas und Wasser haben ein Zentralorgan zu bilden, das als Korporationsrat des Textilgewerbes bzw. der Gruppe Elektrizität, Gas und Wasser fungiert. Nicht verständlich ist, wie Altea in seiner schon mehrfach erwähnten Abhandlung über die Korporationen in der spanischen Industrie den Korporationsrat als eine Vereinigung aller paritätischen Ausschüsse, die aus allen 27 Gewerbegruppen gebildet wird, ansieht. Nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes handelt es sich um ein berufliches Zentralorgan, das in mancher Hinsicht mit der früheren deutschen Reichsarbeitsgemeinschaft der einzelnen Berufe zu vergleichen ist.

Wie üblich, setzt sich der Rat jeder Körperschaft aus derselben Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen (je acht). Dazu kommt ein Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer werden von den Beisitzern in den örtlichen oder zwischenörtlichen paritätischen Ausschüssen nach einer bestimmten Kandidatenliste gewählt. Sind in einer Korporation mehrere Untergruppen vereinigt, wie z. B. in der von Elektrizität, Gas und Wasser, so werden die Minderheiten nach einem bestimmten Schlüssel berücksichtigt.

Von grundlegender Bedeutung ist, daß der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende nach freiem Ermessen durch das Arbeitsministerium ernannt werden (Art. 31).

Das wird besonders klar, wenn man sich die Befugnisse dieser Korporationsräte, insbesondere, soweit sie das Schlichtungswesen betreffen, näher ansieht. Nach Art. 32 haben sie nämlich die Aufgabe, in ihrer Eigenschaft als übergeordnete paritätische Organe alle Beschwerden zu prüfen, die gegen Entscheidungen allgemeinen Charakters, welche in ihren Auswirkungen die gesamte Industrie oder den Hauptzweig einer solchen berühren, erhoben werden. Darüber hinaus haben sie sich um die Beilegung der Streitigkeiten, die unter ihre Zuständigkeit fallen, oder die nicht von den örtlichen oder zwischenörtlichen pari-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tätischen Ausschüssen geschlichtet werden konnten, zu bemühen. Schließlich haben sie noch die Bedingungen festzulegen, unter denen eine Arbeitsregelung getroffen werden soll, soweit es sich um Vorschriften und Verträge handelt, die geeignet sind, Berufsgruppen, die sich über mehr als einen Ort bzw. Bezirk erstrecken, zu verpflichten. (Einspruchsrecht der Beteiligten gegen derartige Beschlüsse beim Arbeitsministerium, das endgültig nach Anhören der weiter unten noch zu behandelnden Delegation der Räte entscheidet.)

Zu diesen, mehr oder minder das Schlichtungswesen behandelnden Befugnissen kommen noch eine ganze Reihe anderer, die aber nur angedeutet werden sollen, wie Vorschläge über notwendige soziale Maßnahmen zu machen, das korporative Leben weiterzubilden, Tagungen zum Zwecke der Förderung der betreffenden Industrie zu veranstalten und dergleichen mehr.

Schließlich gibt es noch eine oberste und letzte Stufe, die die verschiedenen Korporationsräte zu einer „Delegation der Räte" (Comisión Delegada de consejos) vereinigt. Da deren Stellung als Schlichtungsorgan nicht sehr bedeutend ist, soll eine genauere Darstellung unterbleiben. Sie stellt eine Art Zentralorgan vor für alle Fragen der paritätischen Vertretung und des Korporationswesens. Schon aus der Tatsache, daß sie sämtliche Berufsgruppen erfaßt, ergibt sich die verhältnismäßig geringe Einwirkungskraft auf die Arbeitsbedingungen der verschiedenen Berufe.

III. Wichtige Einzelfragen.

1. Das Recht der Berufsorganisationen.

Die Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind es, die die Mitglieder der paritätischen Ausschüsse wählen. Und da auf diesen paritätischen Ausschüssen die übrigen Korporativorgane aufgebaut sind, auch deren Mitglieder werden wieder von den Berufsvereinigungen gewählt, ergibt sich die zentrale Stellung der Berufsorganisationen. Es wäre deshalb eine Leichtigkeit, mit Hilfe einer entsprechenden Regelung des Berufsorganisationswesens maßgebenden staatlichen Einfluß auf die Schlichtung zu gewinnen. Um so bemerkenswerter, daß Spanien ein durchaus freies Berufsvereinsrecht schafft, auf das es mit Recht stolz sein kann. Nach Art. 12 II sind Arbeit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nehmervereinigungen im Sinne der paritätischen Regelung diejenigen Vereinigungen, die ausschließlich durch Geistes- oder Handarbeiter gebildet worden sind zur Verteidigung bzw. Förderung der beruflichen Interessen des Gewerbes, der Beschäftigung, der Arbeit, während berufliche Arbeitgebervereinigungen die nach dem Vereinsgesetz gebildeten Arbeitgebervereinigungen und die bürgerlich-rechtlichen Gesellschaften oder Handelsgesellschaften, die in der Regel mehr als 100 Arbeiter beschäftigen, sind.

Selbstverständlich könnte auf Grund dieser Definition ganzen Gewerkschaftsrichtungen in der Frage der Anerkennung Schwierigkeiten gemacht werden. Diese Bedenken verschwinden aber, wenn wir hören, daß jede Arbeitnehmervereinigung in obigem Sinne als ordnungsmäßig errichtet angesehen wird und in die soziale Wählerliste des Arbeitsministeriums eingetragen wird, wenn sie folgende Formalerfordernisse erfüllt: Sie hat die Statuten einzureichen, ferner eine Liste mit Zahl und Namen aller Genossen, eine Bescheinigung des Zivilgouverneurs, die die Existenz der Vereinigung bestätigt, und schließlich noch eine genaue Darstellung der Beziehungen zu den Arbeitgeberverbänden. Auch die Arbeitgebervereinigungen haben als einzige Formalerfordernisse die Statuten, die Bescheinigung des Zivilgouverneurs, Übersicht über die Zahl der beschäftigten Arbeiter usw. beizubringen.

Schließlich kommt noch als nicht schwerwiegende Bestimmung hinzu, daß die betreffende Vereinigung sechs Monate lang in eine Liste eingetragen sein muß, die von einer sozialpolitischen Zentralbehörde in Madrid geführt und auf dem Laufenden gehalten wird. Mit Recht können deshalb die Spanier sagen, daß ihre Regelung des Korporationswesens zur liberalsten in der ganzen Welt gehört; von irgendeinem Organisationsmonopol oder gar Gewerkschaftsmonopol kann keine Rede sein.

Um auch die letzten Schwierigkeiten, die einer etwaigen Eintragung in den Zensus entgegenstehen könnten, wegzuräumen, kann sogar an Stelle der Bescheinigung durch den Zivilgouverneur irgendein anderes Beweismittel treten.

Daß trotz dieser außerordentlichen Erleichterungen in einer ganzen Reihe von Orten keine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigungen vorhanden sind, ist bezeichnend und beweist, daß man eben die spanischen Verhältnisse nicht ohne weiteres mit denen der westeuropäischen Industrieländer vergleichen kann. Oben wurde schon darauf hin-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gewiesen, daß darin häufig der Grund für die Bildung provinzieller oder gar überprovinzieller Vereinigungen liegt. Dabei ist das nicht einmal der einzige Ausweg, sondern es besteht noch die Möglichkeit, daß Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die zu keinerlei Vereinigung zusammengeschlossen sind, in einer eigens zum Zwecke der Benennung von Vertretern einberufenen Versammlung sich ihre Vertreter für die paritätischen Ausschüsse bestimmen können.

Sollte trotz dieser außerordentlichen Erleichterung einmal die Aufnahme in den Zensus verweigert werden, so besteht das Recht der Berufung beim Minister. Als wichtigster Streitpunkt bleibt schließlich die Anzweiflung des Charakters einer reinen Arbeitnehmervereinigung. So wurde gelegentlich den sogenannten Vereinigungen mit „carácter católico“ die Eintragungsfähigkeit abgestritten. Die Gegner der Eintragung berufen sich dabei darauf, daß die Kleriker, die Mitglieder dieser Berufsvereinigungen sein können, gewissermaßen ein berufsfremdes Element darstellen, und daß die Beschlüsse, die eine derartige Vereinigung faßt, aus Motiven heraus beeinflußt sein können, die nicht unmittelbar mit den Berufsinteressen der betreffenden Vereinigung zusammenhängen, sondern weltanschaulicher, religiöser Art sind. Als nicht eintragungsfähig werden ferner diejenigen Arbeitnehmervereinigungen angesehen, deren Verfassung und deren Tätigkeit durch Arbeitgeber beeinflußt werden.

Aber auch gegen die Aufnahme in den Zensus kann Berufung eingelegt werden. Wenn wir dabei an den häufigen Fall der sogenannten gewollten Tarifunfähigkeit im deutschen Tarifrechte denken, wird uns die praktische Bedeutung dieser Bestimmung klar.

Darüber hinaus kann aber noch der Arbeitsminister die Mitglieder der Ausschüsse selbst ernennen, wenn etwa durch passiven Widerstand der einen oder anderen der beiden Parteien die Tätigkeit des paritätischen Ausschusses erschwert oder unmöglich gemacht wird.

Über das nicht gerade einfache Wahlverfahren vgl. Ziff. 5ff. des Art. 12.

Erwähnt sei noch, daß alle Spanier, die volljährig sind, und denen nicht die Befähigung zur Bekleidung öffentlicher Ämter mangelt, das passive Wahlrecht haben, ebenso genießen alle Frauen das aktive und passive Wahlrecht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Die Schiedssprüche und Beschlüsse der paritätischen Kommissionen.

Überblickt man noch einmal das bisher Ausgeführte, insbesondere die großzügige Regelung des Rechtes der Berufsvereinigungen, so glaubt man gern den Äußerungen einzelner Wissenschaftler und Politiker, die von einem sozialen Selbstverwaltungsgebäude sowohl nach seiner ideologischen als auch nach seiner organisatorischen Seite hin sprechen.

Sieht man sich aber einmal einen Schiedsspruch auf seinem nicht gerade einfachen Wege zum Ziele der Verwirklichung an, so wird der Gedanke der Selbstverwaltung zum mindesten stark verwässert. Nach Art. 45 können einmal die Beschlüsse der örtlichen oder zwischenörtlichen paritätischen Ausschüsse bei dem zuständigen Korporationsrat angefochten werden. Falls es sich um eine Entscheidung allgemeinen Charakters handelt oder eine ganze Industrie oder einen Industriezweig berührt, kann sogar noch das Arbeitsministerium angegangen werden. Einspruchsberechtigt ist jedes Mitglied des Ausschusses und sämtliche Personen, die ein unmittelbares Interesse an der Angelegenheit nachweisen können.

Letzten Endes kann also selbst eine einstimmige Entscheidung einer paritätischen Kommission auf dem Wege des Einspruchs seitens eines Betroffenen durch einen staatlichen Akt undurchführbar gemacht werden. Nehmen wir an, es handele sich um einen einstimmig angenommenen Tarifvertrag, so kann dieser auf dem soeben angegebenen Wege zur Unwirksamkeit verurteilt werden.

Es gibt aber noch viel weitergehende Einschränkungen, die von der Tarifhoheit der Parteien überhaupt nichts mehr übriglassen. Der Art 43 z. B. stellt eine wahre Hindernisbahn dar, die der Schiedsspruch bis zu seiner endgültigen Verwirklichung zu durchlaufen hat. So sind einmal die Beschlüsse der örtlichen und zwischenörtlichen paritätischen Ausschüsse der Bezirksdelegation oder der Inspektion und der Delegation der Räte vorzulegen, die zu prüfen haben, ob die Beschlüsse den Gesetzen entsprechen. Wird dabei festgestellt, daß ein Beschluß die geltenden Rechtsnormen verletzt oder daß die Befugnisse des paritätischen Ausschusses überschritten sind, so kann der Zivilgouverneur die Durchführung dieses Beschlusses aussetzen. Gegen diese Aussetzung kann der paritätische Ausschuß wieder beim Arbeitsmini-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sterium Einspruch erheben, und erst wenn dieses die Aussetzung nicht innerhalb einer bestimmten Frist bestätigt, ist der Beschluß endgültig.

Man wird verstehen können, daß man gesetzwidrigen Beschlüssen die Bestätigung verweigert, obwohl man doch bei der Zusammensetzung der paritätischen Ausschüsse annehmen müßte, daß derartige Gesetzwidrigkeiten seltene Ausnahmen sind; aber trotzdem ist diese geradezu einen Regelfall voraussetzende genaue Verfahrensweise nicht recht verständlich, oder sollte man etwa daraus entnehmen, daß auf dem Umweg über „Überschreitung von Befugnissen" der behördliche Apparat eingeschaltet werden sollte?

Die „gesetzgebende Gewalt" der paritätischen Kommissionen, von der viele Autoren mit so großem Stolze reden, wird sicherlich nicht durch eine weitere Bestimmung des soeben angezogenen Art. 43 gestärkt. Selbst wenn nämlich nicht gegen die geltenden Bestimmungen verstoßen wird, kann der Arbeitsaufsichtsbeamte den Beschluß dann zur Kenntnis des Arbeitsministeriums bringen, wenn die Belange einer Industrie oder eines Industriezweiges geschädigt werden. Das Ministerium kann dann nach Anhören der Delegation die ihm geeignet scheinenden Maßnahmen ergreifen. Mit anderen Worten, es kann den Beschluß aufheben. Daß es den zuständigen Korporationsrat zuzieht, ändert an der Tatsache, daß jeder Beschluß aufgehoben werden kann, nichts.

Aber selbst schon seit einiger Zeit bestehende und wirksam durchgeführte Beschlüsse unterliegen bezüglich ihrer Dauer nicht ausschließlich dem Willen der Vertragsbeteiligten. Alle Beschlüsse der paritätischen Ausschüsse sind auf Grund eines Antrages der Delegation der Korporationsräte nachzuprüfen, wenn deren Durchführung infolge Zeitablaufs und der inzwischen veränderten wirtschaftlichen Lage für die Berufsbelange und für die betreffende Industrie von Schaden sein könnten.

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man das Schicksal der Beschlüsse der gemischten Arbeitskommissionen verfolgt. Sie werden in derselben Weise gefaßt wie die der paritätischen Ausschüsse, sie unterliegen aber auch denselben Einspruchsmöglichkeiten wie die ersteren. Die Beschlüsse sind also wiederum der Ballotage des Aufsichtsbeamten bzw. der Delegation der Räte unterworfen, und ebenso kann die Durchführung unter denselben Voraussetzungen wie bei den paritätischen Ausschüssen ausgesetzt werden, mit anderen Worten: das stolze Ge-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bäude der Selbstverwaltung erhält auch bezüglich der Arbeitskommission einige deutlich sichtbare Risse. Die Staatsgewalt denkt nicht daran, auch bezüglich dieser Korporationsstufe die Zügel aus der Hand zu geben.

Wie steht es mit der Durchführbarkeit bzw. Erzwingbarkeit eines rechtskräftig gewordenen Spruches? In der Geschichte des Schlichtungswesens fast aller modernen Länder findet man verhältnismäßig früh ein Einigungs- oder Schiedssystem vor. Aber immer krankt dieses daran, daß den zustande gekommenen Schiedssprüchen nur dann Rechtswirksamkeit, also praktische Bedeutung, zukommt, wenn sich die beiden Parteien einigen, während gegen solche, die sich weigern, die getroffenen Vereinbarungen einzuhalten, wenig auszurichten ist. Auch die praktische Bedeutung des spanischen Schlichtungsgesetzes vom Jahre 1908 war dadurch herabgesetzt, daß die gefaßten Beschlüsse Zuwiderhandelnden gegenüber nicht durchführbar waren. Das neue Gesetz vom Jahre 1926 vermeidet diesen Fehler und sieht ausdrücklich Zwangsmaßnahmen vor. Jedoch nicht besonders wirksamer Art. Es heißt zwar z. B. im Art. 47, daß die Beschlüsse der gemischten Arbeitskommissionen für alle in ihnen vertretenen Elemente bindend sind, und daß gegen Zuwiderhandelnde Strafmaßnahmen ergriffen werden können. Die Tatsache jedoch, daß die Höchststrafe sogar bei Rückfall 1000 Peseten nicht übersteigen darf, wird manchen veranlassen, lieber die Strafen zu zahlen, als sich den Bedingungen eines ihm ungünstig scheinenden Tarifvertrages zu unterwerfen.

3. Der Vorsitzende der paritätischen Ausschüsse.

Der Vorsitzende und der erste stellvertretende Vorsitzende, die beide berufsfremd sein müssen, werden vom Arbeitsministerium auf Vorschlag des Zivilgouverneurs aus einer Vorschlagsliste von drei Kandidaten ernannt; sie sind also in erster Linie nicht Vertrauensleute der Parteien, sondern des Ministeriums. In einer interessanten Analogie zum deutschen Verfahren sind auf der ersten Schlichtungsstufe die Parteien gewissermaßen unter sich. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter haben in diesem Stadium in der Hauptsache beratende und ermahnende Funktion. Sie sollen, wie es im Gesetz heißt (Art. 41), vermittelnd wirken und auf einen gütlichen Vergleich hinarbeiten. Die Beschlüsse selbst werden in zwei Versammlungen gefaßt, wobei in der ersten Versammlung die absolute Stimmen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet und in der zweiten Versammlung die absolute Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder maßgebend ist. Erst bei Stimmengleichheit bei dieser zweiten Abstimmung gibt der Vorsitzende den Stichentscheid. Aunos, der Vater des Gesetzes, sagt einmal ausdrücklich, daß bei Uneinigkeit der Staat entscheidet, und daß über den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Interesse des Landes steht. Und dies Interesse geht sogar so weit, daß selbst bei einstimmig gefaßten Beschlüssen, wenn sie dem Lande schädlich sein könnten, die Interessen des letzteren vorzugehen haben. Der Vorsitzende ist in erster Linie „representante del Estado" und Hüter und Wahrer der Kollektivinteressen.

Bezüglich der Auswahl der Persönlichkeit wird in der spanischen Literatur ausdrücklich auf das deutsche Arbeitsgerichtsgesetz und auf die Motive und Kommentare dazu verwiesen, wobei den Spaniern besonders der Grundsatz gefiel, daß die Richter bzw. die Vorsitzenden nicht bloß Paragraphenkenner sein dürfen, sondern über genaueste Kenntnis der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse ihres Landes verfügen müssen.

In einem Punkte jedoch wird die Stellung des Vorsitzenden geschwächt. Außer ihm selbst und seinem Stellvertreter setzt sich die gesamte übrige menschliche Apparatur aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen, insbesondere Sekretär, Kassenwart usw. Es wird also sehr weitgehend von der Persönlichkeit des Vorsitzenden abhängen, wie weit er sich und seinen staatlichen Auftrag gegenüber einer im anderen Lager stehenden Korporationsbürokratie durchzusetzen weiß.

Auch die Bestimmungen über Suspendierung und Auflösung der gemischten paritätischen Ausschüsse und Kommissionen sind nicht dazu angetan, den Selbstverwaltungsgedanken zu stärken, wenn auch die im Art. 55 angegebenen Voraussetzungen für eine Aufhebung derart sind, daß die Staatsgewalt eine weitere Wirksamkeit der Kommissionen nicht dulden kann (z. B. bei Überschreiten der Zuständigkeit und gleichzeitiger Störung des öffentlichen Friedens oder bei ungesetzlicher oder ordnungswidriger Haltung, und schließlich wenn Handlungen begangen werden, die unsittlich sind und das Ansehen und den Ruf des Korporativsystems schädigen). Gegebenenfalls kann der Zivilgouverneur die betreffenden schuldigen Organe zeitweilig suspendieren,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und der Arbeitsminister kann die Auflösung anordnen. Der Vollständigkeit halber sei noch angegeben, daß dasselbe Verfahren nötig ist, wenn die Ausschüsse durch mangelhafte oder unachtsame Amtsführung dauernd ihre Aufgabe vernachlässigen.

Nicht uninteressant ist die Regelung der Kostenfrage, die in der Hauptsache auf der Grundlage der Selbstfinanzierung beruht. Die paritätischen Ausschüsse z. B. haben eigene Einnahmen, die sich einmal aus den für die Verletzung der Beschlüsse ausgesprochenen Geldstrafen zusammensetzen, und sollte das nicht ausreichen, aus Beiträgen der vertretenen Körperschaften. Nur ausnahmsweise wird von der Regierung ein Zuschuß geleistet. Nach Angaben von Zancada[12] dürften aber die Kosten überhaupt nicht hoch sein. Das kann man schon *glauben, wenn man hört, daß z. B. der Präsident der Korporation* für das Druckgewerbe 1000 Peseten pro Jahr erhält und in einem anderen Gewerbe der Präsident gar nur 300. Und schließlich werden sogar noch lobend solche Präsidenten erwähnt, die auf jede Vergütung verzichten. Auch die Kosten für das Büro scheinen nicht erheblich zu sein, wenn man hört, daß der Sekretär einer Korporation auf Palma de Mallorca monatlich 20 Peseten einsteckt. Zweifellos trägt zu diesen geringen Kosten bei, daß die Sitzungen der paritätischen Ausschüsse regelmäßig außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit stattfinden mit dem Zusatz, daß Arbeitnehmer, die trotzdem einmal innerhalb der Arbeitszeit zu einer Sitzung müssen, Anrecht auf Zahlung des ungekürzten Lohnes haben.

4. Das Korporativsystem in der Landwirtschaft.

Einer wichtigen Tatsache soll zum Schluß noch Rechnung getragen werden. Die Landwirtschaft, die auf Grund Art. 57 ausdrücklich von der paritätischen Organisation ausgeschlossen ist, erhielt in der Zwischenzeit auf Grund einer königlichen Verordnung vom 12. Mai 1928 eine eigene korporative Organisation (organización corporativa agraria), die den Eigenarten der spanischen Agrarwirtschaft gerecht wird. Sie ist in drei Korporativgruppen aufgeteilt, eine Gruppe der ländlichen Arbeitgeber und der ländlichen Tagelöhner, eine zweite Gruppe der Grundeigentümer und der Pächter und eine dritte Gruppe der Produzenten von agraren Rohstoffen und deren Verarbeiter. Auch hier wieder finden wir paritätische Kommissionen mit der Aufgabe,

[12] Zancada a. a. O. S. 331.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsbedingungen zu regeln, Arbeitskonflikte zu beenden bzw. ausbrechende zu verhindern. Eine Zwischenstufe, wie das Comité paritario provincial, ein Consejo de Corporaciones de la Industria agricola usw., bilden das Gerippe der Korporativorganisation.

Zum Unterschied von den industriellen paritätischen Organen sichert sich das Arbeitsministerium noch eine weitere Position in den agraren Ausschüssen, indem es neben den von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestellten Beisitzern von sich aus eine bestimmte Anzahl ernennt.

Zusammenfassung.

In der Einleitung wurde schon darauf hingewiesen, daß man die italienische Regelung häufig als ein Vorbild für das spanische System ansieht. Dem wird aber schon in dem Aufsatze von Altea[13] entgegengehalten, daß in Spanien nicht mit einer Änderung der gewerblichen Rechtsverhältnisse begonnen wird, und daß alle gewerkschaftlichen Vereinigungen das Recht haben, sich an der Wahl der Korporationsvertreter zu beteiligen, daß es keine sogenannten begünstigten Gewerkschaften gibt, und daß alles auf der freiwilligen Mitarbeit der beteiligten Parteien beruht. Auch Stoye[14] sieht in der freien Bildung der Gewerkschaften einen wesentlichen Unterschied zum italienischen System. Diese Ansichten sind zweifellos richtig, doch dürfen wir nicht vergessen, daß durch das umständliche Verfahren bis zur Rechtsgültigkeit der Beschlüsse der Einfluß der Staatsgewalt gesichert ist, und durch die Einflußnahme auf die Wahl des Vorsitzenden noch verstärkt wird.

Im Gegensatz zu Italien stehen diese sozialpolitischen Maßnahmen in keinem engeren Zusammenhang mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen und bilden erst recht nicht einen Teil eines groß angelegten Reformprogrammes. Es sind zwar eine Fülle wirtschaftspolitischer Bestimmungen nachweisbar, die ein Sammelsurium von Zollhilfen, Subventionen und Mitteln und Mittelchen des administrativen Protektionismus darstellen und nur bei milder Beurteilung als eine für Spanien typische Form des „nacionalismo economico“[15] angesehen werden können, aber ein geistiger Zusammenhang und erst recht ein Hand-in-Hand-Arbeiten mit der sozialen Regelung ist nicht vorhanden.

[13] a. a. O. S. 119.

[14] a. a. O. S. 72.

[15] Vgl. dazu Wehrle, Spaniens neueste Wirtschaftspolitik. In: Schmollers Jahrbuch. 53, 2.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Des ferneren zeigt gerade die Herausarbeitung von Einzelheiten, daß das stolze soziale Selbstverwaltungsgebäude an mehr als einer Stelle brüchig ist und in nicht unwesentlichen Punkten der Staatsgewalt die entscheidende Rolle überläßt.

Auf der Suche nach ähnlichen Organisationen, wie sie die spanische darstellt, brauchen wir aber gar nicht soweit zu gehen. Lassen wir uns durch die etwas ungewöhnlichen Ausdrücke wie Korporativsystem, paritätische Ausschüsse usw. nicht irreführen, und vergleichen wir die Organisation als Ganzes und die Ideologie, die ihr zugrunde liegt, mit der deutschen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 und mit der Satzung der Zentralarbeitsgemeinschaft seligen Angedenkens, so werden wir manche Ähnlichkeit finden. Der Gedanke der Selbstverwaltung auf fast allen sozialen Gebieten unter einheitlicher Zusammenfassung wurde in Deutschland leider verlassen und statt dessen die Aufteilung in die einzelnen sozialen Belange mit eigener Gesetzgebung, Rechtsprechung und, was vielleicht das Gefährlichste ist, mit eigener Verwaltung und eigenem Behördenaufbau gewählt. Ein Beispiel dafür liefert ja auch das Schlichtungswesen, das in Spanien in das Korporativsystem eingebaut ist.

Diese Tatsache des Eingebautseins in ein System wird man auch bei einer kritischen Stellungnahme zu berücksichtigen haben. Wir sprachen oben schon von dem auffallenden Bestreben nach einheitlicher Zusammenfassung im Korporativsystem und der starken Instanzierung. So ist es nicht zu verwundern, daß man auch auf dem Gebiete des Schlichtungswesens eine ähnliche Zentralisierung feststellen muß und man mit Recht eine zentralistische Regelung der Arbeitsbedingungen, vor allem des Lohnes, zu kritisieren hat. Zentrale Regelung der Arbeitsbedingungen, vor allem des Lohnes, ist schon in einem Lande wie Deutschland mit großen Schwierigkeiten und auch Nachteilen verbunden; um wieviel schwieriger muß das alles in einem Lande wie Spanien, dem Lande der Gegensätze, sein. Schon für die wirtschaftlich entwickeltsten Gebiete wie Katalanien oder für den Norden hat jede Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen ihre Schwierigkeiten, die ins Ungemessene steigen, wenn man etwa ganz Spanien ins Auge fassen wollte. Es wird unmöglich sein, vom Lohn ganz abgesehen, etwa Arbeitszeit, Urlaub, einheitlich regeln zu wollen. Sicherlich brachten die letzten Jahre in der Herausarbeitung eines einheitlichen Arbeitnehmer-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

typs besonders in den wichtigsten Industriezweigen große Fortschritte, und trotzdem ist man noch weit davon entfernt, von einem einheitlichen spanischen Arbeitnehmertyp sprechen zu können. Bis sich das Korporationssystem, auch soweit das Schlichtungswesen in Betracht kommt, in ganz Spanien durchgesetzt hat, wird sich noch manche Änderung in seinem wirtschaftlichen und sozialen Leben ergeben. Vorderhand, und damit wiederholen wir das eingangs Gesagte, verspricht der Rahmen mehr, als das Eingerahmte halten kann. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß schon eine große Zahl von Abänderungsbestimmungen erlassen wurden, die den Zweck haben, den Anpassungsprozeß zu beschleunigen.

Nicht ohne Einfluß wird auch der neue politische Kurs in Spanien sein, zumal die neue Regierung bei ihrem Antritt die Erklärung abgab, sämtliche während der Diktaturzeit erlassenen Gesetze, Verordnungen usw. nachzuprüfen und je nach dem Ergebnis der Prüfung die Gesetze entweder abzuändern oder ganz aufzuheben[16].

Ein abschließendes Urteil über die Wirksamkeit des Korporativsystems läßt sich noch nicht abgeben. Aber zweifellos sind schon eine ganze Menge paritätischer Kommissionen gebildet. Bis zum 31. August 1928 waren 642 paritätische Kommissionen errichtet, von denen auf die Gruppe Baumaterialien und Baugewerbe über 100 entfielen, auf die Gruppen Möbel und graphische Industrie je 40, auf die Gruppe Gasthausgewerbe 50, Körperpflege 50, auf die Gruppe Handel über 100 und auch auf die Gruppen Banken und Büros fast 100.

Literatur.

Über die bisher in spanischer Sprache erschienene Literatur orientiert eine Literaturangabe bei Zancada (a. a. O. S. 231).

„La organizacion corporativa en el aspecto funcional", discurso pronunciado en el teatro Romea de Madrid el 22 de enero 1928, al constituirse la Comisión mixta de Espectaculos. (Eduardo Annós.)

„La organizacion corporativa del trabajo", Publicaciones del Consejo superior del Trabajo Comercio e Industria. (E. Annós.)

„El estado corporativo", discurso pronunciado en la Union Patriotica de Madrid, el 16 de abril de 1928. Biblioteka de la Revista de Politica Social. (E. Annós.)

„Las corporaciones de trabajo en el Estado moderno", 1928. Biblioteka Marvá.

„El nuevo Derecho corporativo", Conferencia dada en la Real Academia de Jurisprudencia el 31 de marzo 1928. (Lopez Nuñez.)

[16] Nach dem Sturze von Primo de Rivera.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„La organizacion corporativa española y la libertad sindical", Albert Thomas. Revista de Politica social.
„Tratado de Derecho administrativo (principios y legislacion española Programa de Derecho procesal de las Corporaciones del trabajo) Gascos y Marin.
„La democratica organizacion corporativa", Gemez Cano. Revista Social de Barcelona.
„El regimen paritario", Gonzales de Echa varri.
„Programa de principios de Derecho corporativo. La organizacion corpórativa del Carnaro." Revista Social de Barcelona. Antonio Aunos.
„Psicologia de la legislación social." Revista de Politica Social — Como se forma un Comité paritario. Gomez Gil. Biblioteca Marvá.
„Guia para el funcion amiento de los Comités paritarios. Los limites de la actuación." Gonzales Rothvoss (M) Biblioteca Marvá.
„Los obreros intelectuales en la Organizacion Corporativa Nacional." „El contrado de empleo privado en España." Boletin del Ministerio del Trabajo.
„La estructracion de los Comités paritarios." Los Comités paritarios, el contrado del trabajo y la sindicacion. Figuerola.
„Programa de Derecho corporativa española." Revista Social de Barcelona.
„Los aspectos morales de la solucion paritario." Gallart (A) Revista Social, de Barcelona. „Programa de derecho administrativo y procesal de las Corporaciones del Trabajo."
„Vida corporativa española." Francisco Montaldo, Revista Social de Barcelona.
„La organizacion paritaria." Lopez Garcia (P) Revista Social, Barcelona.
„La sanciones en el Derecho del trabajo." Revista social de Barcelona, Benseny.
„Consideraciones historicolegales sobre el régimen corporativo." Nart Rodés. Revista Social de Barcelona.
„El decreto-ley de Organizacion Corporativa y los trabajos intelectuales." Bueno (J) Revista de Politica Social.
„Guia para el funcionamionto de los Comités paritarios." Mariano Gonzales Rothvoss.
„La jurisdiccion del trabajo Casais Santaló." Jurados mixtos. Maura Gamazo.
„Las instituciones modernas para prevenir o resolver los conflictos entre patronos y obreros Montejo."
„Vida corporativa nacional", Francisco Montalvo. Revista Social de Barcelona.
„La mision de las Secretarias en los Comités paritarios." Revista Social de Barcelona y Boletin del Ministerio de Trabajo.
„La organizacion corporativa." Peres Casanas.
„Un peligro en la organicacion corporativa." P. Gavo.
„Organizacion corporativa paritaria y la organizacion obrera." F. Largo Gaballero, Conf. La interpretacion socialista de los Comités paritarios. Barrachina.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in Sowjetrußland.

Von

Dr. L. Thal,
ehem. Universitätsprofessor in Moskau.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vor der Revolution waren in Rußland weder Kollektivverträge noch die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Gegenstand gesetzlicher Regelung. Koalition ohne staatliche Genehmigung und Streiks waren bis 1906 strafbare Handlungen. Aber auch nachdem die Koalitionsfreiheit grundsätzlich anerkannt war, sah man in ihr eine politische Gefahr. Streiks wurden nur dann von der Obrigkeit geduldet (und nicht selten unterstützt), wenn es galt, den politischen Liberalismus der Unternehmer zu dämpfen. Konflikte mit den Arbeitern unterlagen, soweit es sich um Fragen des bürgerlichen Rechts handelte, der allgemeinen Gerichtsbarkeit. Handelte es sich um Verstöße gegen die Arbeiterschutzgesetzgebung, so griff die Fabrikinspektion ein. Unmittelbare Unterhandlungen mit Gewerkschaften wurden meist schon aus Prestigegründen abgelehnt. In besonders ernsten Fällen suchten die Fabrikinspektoren zu vermitteln, und dann kam es zu Unterhandlungen und mitunter zum Abschluß von Vereinbarungen. Aber das waren seltene Ausnahmen. In der Regel wurden Interessenkonflikte, wenn sie zu Arbeitseinstellungen führten, durch das Machtwort des Gouverneurs oder Polizeipräsidenten entschieden, meist zuungunsten der Arbeiter. Während des Krieges wurden in einigen kriegswirtschaftlichen Unternehmungen Schlichtungskammern errichtet. Ihre Bedeutung war gering.

Diese kurzsichtige Politik hatte zur Folge, daß die führenden und kulturell hochstehenden Schichten der russischen Arbeiterschaft nicht in der gewerkschaftlichen Organisation den Weg zur Besserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Lage sahen, sondern in der politischen und sozialen Revolution. Für eine Arbeiterbewegung, die ihre Ziele mit den Mitteln sozialer Selbsthilfe und sozialer Selbstbestimmung zu verwirklichen suchte, fehlte vor allem die Koalitionsfreiheit. Ziele und Charakter der russischen Arbeiterbewegung waren daher in erster Reihe politischer Natur, und Wirtschaftskämpfe wurden nur als Mittel und Vorbereitung zu einer politischen Revolution gewertet. Führer dieser Bewegung waren nicht die Gewerkschaften, sondern radikal-revolu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tionäre Intellektuelle. Diese widersetzten sich nach Kräften der Vermittelung staatlicher Beamten (besonders der hierzu gesetzlich verpflichteten Fabrikinspektoren) meist mit dem Hinweis, daß auch diese, ebenso wie die Unternehmer, der Herrenklasse angehören. So fehlten im zaristischen Rußland tatsächlich alle Voraussetzungen für die Entwicklung des Schlichtungswesens; insbesondere die Möglichkeit der organisierten Selbsthilfe und Selbstbestimmung der an der Wirtschaft beteiligten sozialen Gruppen.

Das war die Lage der Dinge zur Zeit der Februarrevolution 1917. Die provisorische Regierung plante eine radikale Reform der gesamten Arbeiter- und Sozialgesetzgebung mit dem Ziel, den sozialen Forderungen der Arbeiter so weit als möglich entgegenzukommen. Unter den zahlreichen Gesetzesprojekten, welche das Arbeitsministerium der provisorischen Regierung während der kurzen Zeit ihres Bestehens angefertigt hat und die später von der Sowjetregierung zum Teil verwertet worden sind, befand sich auch der Entwurf eines Gesetzes über Schlichtungskammern und Schiedsgerichte. Er wurde in einem Ausschuß, bestehend aus Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und einigen Sachverständigen durchberaten, seine Ausarbeitung konnte jedoch nicht zu Ende geführt werden. Der Entwurf war auf dem Gedanken der Freiwilligkeit aufgebaut. Nur für Streitigkeiten, bei denen es sich um lebenswichtige Interessen handelte, war Einlassungszwang vorgeschrieben und eventuell schiedsgerichtliche Entscheidung.

Im Oktober 1917 (alten Stiles) wurde „der Übergang der Macht und Mittel des Staates in die Hände der Werktätigen" proklamiert. Am 16. bzw. 29. November erfolgte die Dekretierung der „Arbeiterkontrolle über Produktion, Kauf, Verkauf und Aufbewahrung von Produkten und Rohmaterialien, sowie über die finanzielle Seite des Unternehmens". Das Kontrollorgan erster Instanz bestand ausschließlich aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten des Unternehmens. Über dessen Bestimmungen konnten die Unternehmer bei einer höheren Kontrollinstanz, in welcher die Arbeitgeber auch nicht vertreten waren, Beschwerde führen. Blieb diese erfolglos, so mußten sie sich fügen. Taten sie das nicht, so wurde ihre Unternehmung durch formlose Verfügung der örtlichen (staatlichen oder kommunalen) Räte „nationalisiert" bzw. „munizipalisiert". Die Unternehmer suchten Rettung vor der drohenden wirtschaftlichen Anarchie in Tarifverträgen und riefen die Vermittlung des Arbeitskommissariats an. Aber die Gewerkschaften bestanden

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

darauf, die Bedingungen der „Vereinbarungen" einseitig zu diktieren und bei allen Arbeitsstreitigkeiten selbst als Schlichter und Richter zu funktionieren. Durch ein Gesetz vom 2. Juli 1918 wurde dem Arbeitskommissariat und seinen Abteilen, die ganz unter dem Einfluß der Gewerkschaften standen, das Recht zuerkannt, Entwürfe von „Kollektivvereinbarungen", auch wenn sie vom Unternehmer abgelehnt waren, für verbindlich zu erklären (zu „registrieren").

Die Folge dieser Zustände war der Übergang der meisten privaten Unternehmungen in das Eigentum und die Verwaltung des Staates oder ihre Stillegung. Es erwies sich schon nach einigen Monaten, daß die anarchische Arbeiterkontrolle mit einer rationellen Wirtschaftsführung, wie man sie von der Betriebsleitung verlangte, nicht vereinbar war. Sie wird in dem im Oktober 1918 erlassenen Kodex der Arbeitsgesetze auch nicht mehr erwähnt. Soweit die „Arbeitsbedingungen" nicht gesetzlich geregelt sind, sollen sie grundsätzlich durch Vereinbarung mit der Leitung des Unternehmens bestimmt werden. Kommt jedoch keine Einigung zustande, so können die Gewerkschaften — wie bereits erwähnt — ihren Entwurf des Tarifvertrages dem Arbeitskommissariat zur Bestätigung und Registrierung vorlegen. Übrigens war in den ersten Jahren die Leitung der Betriebe meist eine kollegiale. Obschon die Vertreter der Gewerkschaften nur ein Drittel des Kollegiums bildeten, war ihr Einfluß entscheidend, da die Sachverständigen (vielfach frühere Unternehmer) terrorisiert und machtlos waren. Das Chaos wurde immer größer, und schließlich wurde, trotz heftigen Widerstandes, die individuelle Leitung als Regel wieder hergestellt. Nun entspann sich ein prinzipieller Streit zwischen den Anhängern der Idee, die Gewerkschaften müßten auch im kommunistischen Staat Organe der Vertretung von Arbeiterinteressen bleiben und „ihre Unabhängigkeit selbst gegen die Macht der Sowjets verteidigen" (Losowsky), und der Forderung, daß sie sich lediglich als Organe des Staates betrachten sollen, denen die Aufgabe obliegt, „der Arbeiterschaft als Schule" zu dienen, um diese für die Teilnahme an der Regierung und Wirtschaftsleitung vorzubereiten (Lenin). Man suchte das Problem durch ein Kompromiß zu lösen, und zwar durch Eingliederung stimmberechtigter Vertreter der Gewerkschaften in alle staatlichen Organe, die über wirtschaftliche und soziale Fragen zu entscheiden haben, und durch Delegation sozialpolitischer Aufgaben an die Gewerkschaften. Das Resultat war, daß diese sich im Wirtschaftsleben mit der Staats-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

macht identifizierten. Das Bewußtsein ihrer privilegierten Stellung im Staate war gewiß nicht geeignet, die Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsleitung gefügiger zu machen. Individuelle und Gesamtstreitigkeiten, Rechts- und Interessenkonflikte entstanden in einem beispiellosen Ausmaße, und das Bedürfnis nach Errichtung paritätischer Schlichtungsstellen steigerte sich in demselben Verhältnis. Die Unzulänglichkeit dieser Zustände war augenscheinlich. In den Betrieben regelte die Arbeits- und Lohnbedingungen tatsächlich, im Rahmen des Gesetzes und der sogenannten Kollektivvereinbarungen, ein gewerkschaftliches Organ, die „Eingruppierungskommission". (Die russische Bezeichnung ist vieldeutig. Der von G. Flatow in seinen „Grundzügen des Schlichtungswesens" gebrauchte Ausdruck „Eingruppierung" kommt ihr sinngemäß am nächsten.) Kollektivvereinbarungen konnten immer noch ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite vom Volkskommissariat „registriert" werden. Die Gewerkschaften verlangten, wie gesagt, daß die Werkleitung im Falle von Streitigkeiten mit dem Arbeitnehmer sie als Schlichter und Schiedsrichter anerkenne. Der Oberste Volkswirtschaftsrat und die ihm untergeordneten Organe der Wirtschaftsverwaltung, insbesondere die Betriebsleiter, widersetzten sich dieser Forderung sehr entschieden. Sie verlangten Wiederherstellung des Vertragscharakters der Kollektivvereinbarungen, Mitbestimmung statt Alleinbestimmung der Gewerkschaften in bezug auf die Regelung der Arbeitsbedingungen und Schaffung paritätischer Einigungsämter, Schlichtungskammern und Schiedsgerichte an Stelle der gewerkschaftlichen Schlichtungsausschüsse. Ihre Meinung fand die Unterstützung der Parteileitung und wurde in der zweiten Hälfte des Jahres 1922 drei Gesetzen (im weiten sowjetrussischen Sinne des Wortes) zugrunde gelegt: a) einer Bestimmung über die Errichtung von Schlichtungskammern und Schiedsgerichten (Gesetzessammlung Nr. 506), b) einem Dekret über Kollektivvereinbarungen (G.-S. Nr. 683) und c) einer Verordnung über die Reorganisation der „Eingruppierungs- und Konfliktkommissionen" (G.-S. Nr. 911). Diese Bestimmungen sind mit unwesentlichen Abweichungen in den neuen Kodex der Arbeitsgesetze übergegangen, welcher seit dem 15. November 1922 in den Sowjetrepubliken die Grundlage des geltenden Arbeitsrechts bildet.

Die im Jahre 1922 geschaffenen Schlichtungs- und Schiedseinrichtungen bilden ein selbständiges Ganzes und haben wesentlich andere Aufgaben als die Arbeitsgerichte, denen auch kein Kontrollrecht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

über die Gesetzmäßigkeit ihres Verfahrens zustehen. Das Gesetz unterscheidet drei Kategorien von Streitigkeiten in Arbeitssachen: 1. Solche, für die nur das Arbeitsgericht zuständig ist. Das sind Rechtsstreitigkeiten zwischen einem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern über individuelle Ansprüche aus bestehenden Arbeitsverträgen oder geltenden Arbeitsnormen; 2. solche, die nur auf dem Wege der Schlichtung bzw. Schiedsgerichtsbarkeit beigelegt werden können, und zwar Streitigkeiten über neu abzuschließende Kollektivvereinbarungen und andere neu zu schaffende soziale Arbeitsnormen; und 3. Streitigkeiten, bei denen der Arbeitnehmer die Wahl hat zwischen Arbeitsgericht und Schlichtung. Das sind Streitigkeiten über die Ausführung von Kollektiv- und Arbeitsverträgen, für welche die Schlichtungsstelle zwar zuständig, aber ihre Anrufung nicht obligatorisch ist. In bestimmten, im Gesetz vorgesehenen Fällen muß der Verhandlung im Arbeitsgericht, ebenso wie in der Schlichtungskammer bzw. im Schiedsgericht, ein Einigungsversuch (siehe unten) vorausgehen. Im Gesetz und mehr noch in der Praxis waren die Grenzen zwischen diesen Kategorien von Streitigkeiten oft unklar und verschwommen.

Die Schlichtungsstellen bestanden nach den Bestimmungen des Jahres 1922 aus einem Unterbau, der Eingruppierungs- und Konfliktkommission („R.K.K.") und einem Oberbau — der Schlichtungskammer und dem Schiedsgericht. Letztere haben einen von der R.K.K. verschiedenen Kompetenzkreis, sind aber gleichzeitig zuständig für eine Reihe von Fällen, in denen jener eine Einigung nicht gelingt.

Eingruppierungskommissionen werden bereits im Kodex von 1918 erwähnt, waren aber damals, wie wir gesehen haben, Organe der Gewerkschaften in Unternehmungen und Anstalten. Ihre Aufgabe bestand in der Eingruppierung der Arbeitnehmer in die tarifmäßigen Kategorien der Lohn- und Leistungsnormen. Nach dem Kodex von 1922 sind sie paritätische Ausschüsse, zusammengesetzt aus Vertretern der Gewerkschaftszelle und der Werkleitung. Sie sind, neben ihren lohnamtlichen Funktionen, zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten, die „auf dem Boden der Erfüllung von Kollektiv- und Arbeitsverträgen entstehen". Der Kodex macht ferner die Verbindlichkeit mancher Bestimmungen und Verfügungen der Betriebsleitung von der vorherigen Zustimmung dieser Kommission abhängig, wie Arbeitsordnungen, Leistungsnormen, Akkordlohnsätze, Lohnkategorien, Urlaubsverteilung, Überstundenarbeit, Kündigung wegen Untauglichkeit oder Vertrags-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verletzung u. a. m. Entstehen bei der Ausführung solcher Bestimmungen Streitigkeiten, so fungiert die Kommission als Einigungsamt. Ihre Schiedssprüche sind aber nur verbindlich, wenn sie einstimmig angenommen werden. Für alle anderen Entscheidungen genügte früher (bis 1925) Stimmenmehrheit; später wurde auch Einstimmigkeit gefordert.

Die Anrufung der R.K.K. als Schlichtungsstelle ist entweder obligatorisch, d. h. die Sache kann weder vor ein Arbeitsgericht noch vor ein Schiedsgericht gebracht werden, oder fakultativ. Die Fälle, in denen sie obligatorisch ist, sind im Gesetz aufgezählt. Die wichtigsten sind Zuweisung einer anderen als die vereinbarte Arbeit, Entlassung wegen Untauglichkeit, Entlohnung bei Nichtleistung der Arbeitsnorm und Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers, Entschädigung für nicht ausgenutzten Urlaub, unrechtmäßige Kündigung und Überstunden. Die obligatorische Anrufung der R.K.K. kann auf dem Verordnungswege oder durch Kollektivvereinbarung auch auf andere Fälle ausgedehnt werden. Streitigkeiten, die nicht unter die aufgezählten Kategorien fallen, für die also die R.K.K. zwar zuständig ist, aber nicht obligatorisch, können nach Wahl des Arbeitnehmers entweder vor die R.K.K. oder das Arbeitsgericht gebracht werden.

Die Zusammensetzung und Zuständigkeit der Schlichtungskammer und Schiedsgerichte wird unten in Zusammenhang mit der Novelle von 1928 behandelt.

Die Lücken und Mängel der geltenden Ordnung, die Langsamkeit des Verfahrens infolge zu vieler Instanzen und zu langer Fristen, die Belastung der Schiedsgerichte mit Bagatellstreitigkeiten aus Arbeitsverträgen, wie überhaupt die Verschwommenheit der Grenzen zwischen Rechtsprechung und Rechtschaffung erzeugten allgemeine Unzufriedenheit. Trotz unzähliger Erläuterungen und Ergänzungen durch „Zirkuläre“ des Volkskommissariats der Arbeit und der Gewerkschaftszentrale wurde auf Kongressen und Versammlungen sowie im Schrifttum herbe Kritik geübt. Diese beschränkte sich keineswegs auf rechtliche Unzulänglichkeiten. So klagten z. B. die Gewerkschaften darüber, daß die R.K.K. vielfach bloß ein Hilfsorgan der Betriebsleitung darstelle, ganz unter ihrem Einfluß stehe und ihr nur die Verantwortung für die Wahrung der Arbeiterinteressen abnehme, ohne sie selbst ausreichend zu wahren, ferner über Bürokratismus und Verschleppung, sowie darüber, daß die Betriebsleitung sich mitunter den Entschei-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dungen der R.K.K. nicht füge. Die Vertreter der Wirtschaftsorgane machten ihrerseits den Gewerkschaften den Vorwurf, daß ihre Vertreter sich aus Furcht vor Verantwortung einer Einigung zu entziehen suchen, wirtschaftlich untragbare Forderungen stellen und unter Umgehung der Schlichtungskammer das Schiedsgericht anrufen, um letzten Endes die Entscheidung dem Unparteiischen zu überlassen.

Die Reformvorschläge, die hauptsächlich vom Kongreß der Gewerkschaften ausgingen, waren jedoch nicht gegen diese Übelstände gerichtet, deren Ursachen nicht in der Rechtsordnung lagen. Ihr Zweck war die Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens und Beschränkung der Zuständigkeit der eigentlichen Schlichtungs- bzw. Schiedsstellen auf Streitigkeiten, die mit der Rechtschaffung und nicht mit der Rechtsprechung zusammenhingen. Diese Vorschläge lagen dem Gesetz vom 29. August 1928 zugrunde. In Ergänzung und auf Grund dieses Gesetzes erfolgte dann eine Reihe von Verordnungen des Volkskommissariats der Arbeit über die Einzelheiten der Organisation und des Verfahrens, sowie Sonderbestimmungen für einzelne Kategorien von Arbeitnehmern.

Das Gesetz besteht aus vier Kapiteln. Das erste enthält allgemeine Bestimmungen, das zweite behandelt die „Organe" und das Verfahren der Schlichtung und Schiedsgerichte, das dritte die Arbeitsgerichte, das vierte die Wiedereinstellung unrechtmäßig entlassener Arbeitnehmer. Wir beschränken uns hier auf die ersten beiden. (Über die Arbeitsgerichte in der U.S.S.R., vgl. Kaskels Sammlung von Seminarvorträgen, Bd. IV. 1929. S. 338ff.). Die Zweischichtigkeit der Schlichtungsorganisation bleibt bestehen. Ihren Unterbau bilden die R.K.K., den Oberbau die Schlichtungskammer und Schiedsgerichte. Die R.K.K. sind ständige Ausschüsse, die in Unternehmungen und Anstalten mit eigener Gewerkschaftszelle (Fabrik- oder Angestelltenkomitee) gebildet werden und aus einer gleichen Anzahl von Vertretern dieser Zelle und des Arbeitgebers bestehen. Betriebe, die keine eigenen Komitees besitzen, werden zusammengelegt und bilden eine gemeinsame R.K.K. In Unternehmungen, die mehr als 1000 Arbeiter beschäftigen, können neben der betrieblichen auch fachliche („zünftige") R.K.K. errichtet werden.

Die R.K.K. hat nach wie vor eine doppelte Aufgabe: Sie hat erstens Beschlüsse zu fassen über Verfügungen, die der Arbeitgeber nicht allein treffen darf, sowie „im Rahmen des Gesetzes und der Kollektivverträge,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Leistungsnormen, Akkordlohnsätze, die Eingruppierung von Arbeiten und Stellungen in Tariflohnkategorien, die Höhe des normalen Ausschusses ... und andere neue Arbeitsbedingungen zu bestimmen". Sie ist zweitens zuständig für die „Entscheidung aller Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die bei der Anwendung der Arbeitsgesetze, Kollektiv- und Arbeitsverträge und Arbeitsordnung entstehen".

Die Novelle von 1928 hat die Fristen für die Anrufung der R.K.K. und die Ansetzung der Verhandlung erheblich verkürzt und das Verfahren vereinfacht.

Der Vorsitzende und Schriftführer werden aus der Zahl der Vertreter gewählt, und zwar in der Weise, daß abwechselnd in jeder Sitzung eine Partei den Vorsitzenden, die andere den Schriftführer bestimmt. Im Schlichtungsverfahren können die Parteien selbst ihre Sache vertreten, nur bei der Beratung über die Entscheidung dürfen sie nicht zugegen sein. Es können Zeugen und Sachverständige gehört werden. Eine Abstimmung findet nicht statt. Werden die beiden Gruppen von Vertretern über die zu fällende Entscheidung einig, so hat diese die Kraft eines verbindlichen Schiedsspruches, soweit sie nicht gesetzwidrige Handlungen des Arbeitgebers sanktioniert. Werden sie nicht einig, so kommt der Streit: wenn es sich um neu zu schaffendes Recht handelt, vor eine Schlichtungskammer oder ein Schiedsgericht (siehe unten); wenn es sich um Rechtsanwendung handelt, vor das zuständige Arbeitsgericht.

Im Gegensatz zu den R.K.K. sind die Schlichtungskammern keine ständigen Einrichtungen. Sie werden für jeden einzelnen Fall, auf gemeinsamen Antrag der Gewerkschaften und Werkleitung (oder des ihr übergeordneten Wirtschaftsorganes), zwischen denen ein Konflikt ausgebrochen ist, errichtet, und zwar je nach Bedeutung und Umfang des Konfliktes bei einer lokalen Arbeitsbehörde, dem Volkskommissariat der Arbeit einer Republik oder dem Volkskommissariat der Union.

Die Kammer besteht aus je einem Vertreter der den streitenden Parteien übergeordneten Organe der Gewerkschaft und der Wirtschaftsverwaltung (nur bei Streitigkeiten aus bestehenden Tarifverträgen aus Vertretern der Vertragsparteien selbst) und einem von der Behörde der die Kammer angegliedert ist bestellten Unparteiischen. Einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern sind nicht parteifähig, aber soweit ihre Streitigkeiten in den Grenzen der Zuständigkeit der Kammer liegen, können sie durch die Gewerkschaft zum

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gegenstand eines Schlichtungs- bzw. schiedsgerichtlichen Verfahrens gemacht werden.

Die Schlichtungskammer ist zuständig für zwei Arten von Streitigkeiten: a) solche, die bei der Abschließung, Änderung und Auslegung von Kollektivvereinbarungen entstehen, b) über die Aufstellung neuer Arbeitsbedingungen, in bezug auf welche in der R.K.K. keine Einigung erzielt worden ist. Parteifähig sind auf der Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften, nicht einzelne Arbeitnehmer. Die Kompetenz der Schlichtungskammer ist jetzt auf Gesamtstreitigkeiten über neu zu schaffendes Recht beschränkt. Von diesem Grundsatz wird jedoch in zwei Punkten abgewichen: durch Einbeziehung von a) Streitigkeiten über die Auslegung von Kollektivvereinbarungen (in diesem Falle werden die Vertreter von den Vertragsparteien ernannt); b) Ansprüche auf Änderung individueller Lohn- und Arbeitsbedingungen, welche von einzelnen Arbeitnehmern erhoben, aber von einer Gewerkschaft vertreten werden. Im ersten Falle handelt es sich nicht um Rechtschaffung, im zweiten nicht um Gesamtstreitigkeiten.

Das Schlichtungsverfahren wird eingeleitet, nachdem beide Parteien eine schriftliche Darlegung des Streitgegenstandes und das dazugehörige Material eingereicht haben. Die Fristen sind hier länger als in der R.K.K. Die Verhandlung leitet der Unparteiische, der eine Einigung zwischen den Parteivertretern herbeizuführen sucht. Gelingt ihm das nicht, so ist damit seine Tätigkeit beendet. Kommt eine Einigung zustande, so erlangt sie durch die Unterschrift der Vertreter die Rechtskraft einer von den vertretenen Parteien abgeschlossenen Gesamtvereinbarung. Handelt es sich um den Inhalt eines Tarifvertrages, so wird die Entscheidung bei der Registrierung des Vertrages als Bestandteil desselben angesehen.

In der Praxis besteht die Tendenz, nicht erst ein Schlichtungsverfahren, sondern unmittelbar ein Schiedsgericht zu beantragen. Parteifähig sind auch hier nur Gewerkschaften, nicht einzelne Arbeitnehmer. Ist die andere Partei ein staatliches Unternehmen oder ein staatliches Organ, so genügt ihr Antrag oder der Antrag der Gewerkschaft zur Errichtung eines Schiedsgerichts, dem sich die andere Partei nicht entziehen kann. Bei Streitigkeiten zwischen Gewerkschaft und privatem Unternehmen besteht dagegen kein Einlassungszwang. In der Praxis sind es hier fast immer die Gewerkschaften, die ein Schiedsgericht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ablehnen, weil ihnen ausreichende Zwangsmittel, vor allem die Arbeitseinstellung und Verweigerung der Zuweisung von Arbeitskräften zu Gebote stehen. Im Falle „scharfer Konflikte, die die Sicherheit des Staates gefährden", kann gemäß Art. 171 des Kodex der Arbeitsgesetze das oberste Regierungsorgan (der W.Z.J.K.) aus eigener Initiative ein Schiedsgericht einsetzen. Das ist, soweit unsere Kenntnis reicht, noch niemals geschehen, und in das Gesetz vom 29. August 1928 ist die Bestimmung auch nicht aufgenommen. Sie ist aber auch nicht formell aufgehoben. Das Schiedsgericht besteht ebenso wie die Schlichtungskammer aus je einem Vertreter der Gewerkschaft und des Arbeitgebers und einem von den Parteien gemeinsam erwählten oder von der Behörde ernannten Unparteiischen. Dieser wird im Gesetz ausdrücklich als „Superarbiter" bezeichnet, kann also, wenn die Vertreter der Parteien sich nicht einigen, einen für diese verbindlichen Schiedsspruch nach seinem Ermessen fällen. Das gleiche geschieht, wenn Einlassungszwang besteht, demselben aber nicht Folge geleistet wird. Entzieht sich der Vertreter der Partei, welche das Schiedsgericht beantragt hat, der Verhandlung, so ist das gleichbedeutend mit einer Zurückziehung ihres Antrages. Im übrigen ist das Verfahren das gleiche wie in der Schlichtungskammer, nur ist zum Inkrafttreten der Entscheidung die Unterschrift der Vertreter nicht erforderlich, sondern nur diejenige des Unparteiischen.

Gegen Entscheidungen der R.K.K., Schlichtungskammer und des Schiedsgerichts ist nach Sowjetrecht weder Berufung noch gerichtliche Anfechtung zulässig.

Sie sind Verwaltungsakte, über deren Gesetzmäßigkeit, nach den Grundsätzen des Sowjetrechts, die übergeordnete Behörde zu entscheiden hat und nicht das Gericht. Nach dem Wortlaut des Gesetzes vom 28. August (Art. 35) sind diese Entscheidungen „endgültig, bedürfen keinerlei Bestätigung und können nur durch die Organe der Arbeit in Ausübung ihres Aufsichtsrechts aufgehoben werden". Laut Verordnung vom 12. Dezember 1928 steht dieses Aufsichtsrecht den Volkskommissariaten der Arbeit und ihren örtlichen „Abteilungen" zu. Sie sind befugt, auf Antrag eines Interessenten oder des Staatsanwalts oder aus eigener Initiative jede Entscheidung der R.K.K., der Schlichtungskammer oder des Schiedsgerichts innerhalb einer bestimmten Frist zu prüfen und aufzuheben, wenn a) die Entscheidung die Arbeitsbedingungen im Vergleich mit den Normen des geltenden

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rechts verschlechtert oder gegen im Gesetz oder Tarifvertrag enthaltene maximale oder minimale Normen verstößt; b) wegen Mängel der Organisation oder des Verfahrens, welche die Entscheidung beeinflußt haben; c) wenn der Entscheidung gefälschte Dokumente oder notorisch unrichtige Angaben zugrunde gelegen haben, und d) wenn in derselben Sache bereits ein gerichtliches Verfahren schwebt oder gerichtliches Urteil erfolgt ist. Gegen die Verfügung (Aufhebung oder Verweigerung der Aufhebung der Entscheidung) können sowohl die Parteien als auch der Staatsanwalt bei der übergeordneten Arbeitsbehörde Einspruch erheben. Deren Verfügung ist endgültig. Wird eine Entscheidung der R.K.K. aufgehoben, so muß gleichzeitig verfügt werden, ob die Sache an die R.K.K. zurückgeht oder vor das Arbeitsgericht gehört. Zahlungen, welche auf Grund der aufgehobenen Entscheidung an einen Arbeitnehmer geleistet worden sind, können nur zurückverlangt werden, wenn er die Schlichtungsstelle durch gefälschte Dokumente oder unwahre Angaben irregeleitet hat.

Ist durch Schiedsspruch ein Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldsumme verurteilt, so ist ein solches Urteil ebenso vollstreckbar wie ein gerichtliches. Dem Arbeitnehmer wird in diesem Falle von der Aufsichtsbehörde eine Ausfertigung des Urteils ausgehändigt mit einem „Visum", welches seine Gesetzmäßigkeit bescheinigt. Ist nur der Anspruch auf Zahlung zuerkannt, ohne Angabe der Summe, oder handelt es sich um andere Leistungen des Arbeitgebers, so wird die visierte Abschrift dem Arbeitsgericht vorgelegt, welches das fehlende ergänzt und die Vollstreckung verfügt, ohne in eine Prüfung der Gesetzmäßigkeit des Urteils einzutreten. Gegen Gewerkschaften und in der Regel auch gegen Arbeitnehmer ist Zwangsvollstreckung nicht zulässig. Für die Erfüllung hat die Gewerkschaft selbst Sorge zu tragen.

Für einige Kategorien von Arbeitnehmern (Land- und Wassertransport, Handwerkerlehrlinge, Holz- und Flößungsarbeiter, Hausarbeiter u. a.) gibt es besondere Schlichtungskammern. Die Bestimmungen über dieselben enthalten keine wesentlichen Abweichungen und bleiben hier unerörtert.

Die Schlichtung bewegt sich, wie aus der obigen Darstellung hervorgeht, in Sowjetrußland in den gleichen Rechtsformen wie in andern Ländern: Einigung durch hierzu erwählte Vermittler („Vertreter" im Sinne des öffentlichen Rechts) oder autoritative Entscheidung durch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schiedsspruch eines Unparteiischen. Aber sowohl der Aufbau als die Aufgaben der Schlichtungsorgane sind doch wesentlich andere als in den Ländern der privatkapitalistischen Wirtschaft. Im russischen Schrifttum wird immer wieder betont, daß die Schlichtung dort nicht als Alternative des Klassenkampfes zu werten sei, da es einen solchen — wenigstens in der nationalisierten Wirtschaft — gar nicht gebe. Dem wäre hinzuzufügen, daß das Verbot der Koalition privater Unternehmer und ihre tatsächliche Recht- und Schutzlosigkeit gegenüber den Gewerkschaften hier den „Klassenkampf" erst recht zur leeren Phrase machen. Der gesamte staatliche und wirtschaftliche Apparat soll den Interessen einer Klasse — der Werktätigen — dienen. Zwischen den Beteiligten besteht nach der herrschenden Lehre kein Klassengegensatz (in Wirklichkeit keine Kampffreiheit) wie in der privatkapitalistischen Wirtschaft. Das Bedürfnis nach Schlichtung hat hier andere Ursachen als die Notwendigkeit, den Wirtschaftsfrieden zu sichern. Die Einführung kapitalistischer Methoden der Wirtschaftsführung gemäß der von Lenin proklamierten neuen Wirtschaftspolitik war mit einem Alleinbestimmungsrecht der Gewerkschaften (trotz ihres überwiegend staatlichen Charakters) nicht vereinbar. Es mußte eine Rückbildung vorgenommen werden von der autokratischen Arbeiterkontrolle zur organischen Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Gewerkschaftszelle und — außerhalb des Betriebes — der Wirtschaftsleitung mit der territorialen oder fachlichen Gewerkschaftszentrale, unter Aufsicht und Mitwirkung des Staates. Insbesondere sollen alle Bestimmungen, welche mit der Regelung der Arbeitsbedingungen zusammenhängen — soziale Normen (im Rahmen der staatlichen Gesetze und Verordnungen) und Eingruppierung in Lohn- oder Leistungskategorien —, das Produkt eines Einheitswillens der beteiligten Gewerkschaften und Werkleitung bzw. der ihnen übergeordneten Organe sein. Dieser Einheitswille soll sowohl die bisherige Alleinbestimmung der Gewerkschaften als auch — zum großen Teil — die Ausübung einer einseitigen Direktionsmacht durch die Werkleitung ersetzen. Verfügungen, welche die Rechtslage der Arbeitnehmer regeln oder ändern, sollen nicht von den Gewerkschaften allein getroffen werden, aber auch die Grenzen der diskretionären Direktionsmacht der Werkleitung, sowie der einseitigen Verordnungsgewalt der höheren Wirtschaftsorgane sind in bezug auf die Arbeitsbedingungen wesentlich enger gezogen als in anderen Ländern. Auch ihre Verfügungen sollen in der Regel der Aus-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

druck eines Gemeinschaftswillens der betreffenden Wirtschaftseinheit sein. Dieser Wille soll auf dem Wege einer Einigung zwischen der Gewerkschaft und der Wirtschaftsverwaltung gebildet werden. Nun sind aber beide in Wirklichkeit öffentlich-rechtliche, an Direktiven der Staatsgewalt (Parteileitung) gebundene Organe und nicht Organe der sozialen Selbstbestimmung wirtschaftlicher Gruppen. Die Schlichtung ist somit kein Ausgleich zwischen im Wirtschaftsleben kooperierenden sozialen Gruppen, sondern lediglich die rechtliche Form der Einigung zwischen zwei staatlichen Organen, deren Aufgaben — Arbeiterpolitik und Wirtschaftsführung — miteinander kollidieren. Bei der überbetrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen geschieht sie entweder durch Abschließung einer Gesamtvereinbarung oder durch den Schiedsspruch eines von der Regierung ernannten Schlichters, welcher den Inhalt der Vereinbarung endgültig bestimmt. Innerhalb des Unternehmens hat das Zusammenwirken von Betriebsleitung und Gewerkschaftszelle beständigen Charakter und vollzieht sich nicht in Form von Vereinbarungen und einseitigen Willenserklärungen, sondern in anstaltlichen Formen. Das Organ, welches dazu bestimmt ist die kooperative Willensbildung im Unternehmen zu verwirklichen, ist die R.K.K. Auch sie ist keine Interessenvertretung, sondern ein Hilfsorgan des Staates mit einem regional und sachlich begrenzten Wirkungskreis. Diesem Charakter entspricht es, daß zu ihrem Bestande kein Unparteiischer gehört, denn die R.K.K. ist eine rechtliche Institution mit eigenen Machtbefugnissen. Sie ist kein eigentliches Einigungsamt und keine Schlichtungskammer im üblichen Sinne, sondern ein paritätisch zusammengesetztes Betriebsorgan mit umfassender Entscheidungsmacht, zu dessen Kompetenzen auch die Schlichtung von Streitigkeiten gehört.

Größere formale Ähnlichkeit mit den Schlichtungsstellen anderer Länder hat der aus Schlichtungskammer und Schiedsgericht bestehende Oberbau. Die — wenn auch nicht ausnahmslose — Beschränkung auf Gesamtstreitigkeiten, die Teilnahme eines unparteiischen Schlichters, die (teilweise) Freiwilligkeit der Anrufung und die meisten Regeln des Verfahrens hat das russische Recht mit dem Recht anderer Länder gemeinsam. Aber auch hier erzeugt die Tatsache, daß für die Organisation der Schlichtung nicht der Gedanke der Vorbeugung oder Beilegung von Arbeitskämpfen bestimmend ist, praktisch wesentliche Unterschiede. Die Rechtschaffung durch Einigung zwischen Gewerkschaft und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmer (meist ein Organ der staatlichen Wirtschaftsverwaltung), das ist durch Tarifverträge, bedeutet in Sowjetrußland, wie gesagt, nicht die Ausübung einer, von der staatlichen Regelung wesensverschiedenen, sozialen Selbstbestimmung. Die kollektive Normensetzung ist vielmehr, ebenso wie Gesetz und Verordnung, ein Akt der Wirtschaftsverwaltung durch hierzu befugte staatliche Organe. Die Alleinbestimmung der Betriebsleitung ist beschränkt, und aus dem Fehlen objektiver Normen folgt auch nicht, daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nunmehr frei durch Einzelverträge erfolgen kann. Daher entsteht, wenn keine Einigung zustande kommt, ein Vakuum. Die Schlichtungskammern bzw. Schiedsgerichte sollen diese Lücke ausfüllen, sollen eine Einigung der Parteien herbeiführen und wenn das nicht gelingt, ihnen die Entscheidung zudiktieren. Deshalb der Entlassungszwang bei Streitigkeiten in staatlichen Unternehmungen, obligatorische Unterwerfung unter den Schiedsspruch, zwangsweise Schiedsgerichtsbarkeit wo Staatsinteressen gefährdet sind, Entscheidung durch den „Superarbiter", wenn die Vertreter nicht einig werden, Ausdehnung der Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit auf Meinungsverschiedenheit über jede Art von Arbeitsnormen und „neue Arbeitsbedingungen", sowie auf Rechtsstreitigkeiten, in denen die R.K.K. versagt.

Das erhöhte Interesse, das der Staat an dem Zustandekommen eines formell und materiell rechtmäßigen Schiedsspruches nimmt, tritt besonders in dem sehr weitgehenden Aufsichts- und Kassationsrecht der staatlichen Arbeitsbehörden zutage, einem Recht, von dem sehr oft Gebrauch gemacht wird.

Wie sehr die Parteien selbst die Entscheidung der Streitigkeit als Angelegenheit des Staates empfinden und nicht als eigene Sache, geht daraus hervor, daß sie in nahezu 70% aller Fälle unter Umgehung der Schlichtungskammer und in weiteren zirka 15—20% nach erfolgter Verhandlung in der Schlichtungskammer das Schiedsgericht anrufen, wo die Entscheidung in der Regel nicht durch Einigung, sondern durch Stichentscheid des Superarbiter erfolgt. Und das ist durchaus begreiflich, wenn man die tatsächliche Lage der Dinge im Auge behält. In 85—90% der Fälle (95—97% der Arbeitnehmer) handelt es sich um Streitigkeiten in staatlichen Unternehmen zwischen der Werkleitung, welche die wirtschaftlichen Interessen des Staates zu wahren hat, und der Gewerkschaft, welche seine Sozialpolitik durchzuführen berufen ist. Beide sind an die Richtlinien des Trägers der Staatsmacht — der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Parteileitung — gebunden. Die Schlichtung ist unter diesen Umständen nicht wie in anderen Ländern ein Akt der Selbsthilfe zwecks Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens und ein dem jeweiligen Kraftverhältnis und den wirtschaftlichen Möglichkeiten entsprechendes Kompromiß zwischen den Interessen der Arbeit und des Kapitals, sondern eine amtliche Handlung: der Ausgleich zwischen wirtschaftlichen Interessen und Sozialpolitik des Staates in konkreten Fragen. Dazu ist eine vom Staat ernannte Person geeigneter als die Vertreter der Interessenten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Frage der Schlichtungseinrichtungen in Frankreich, Belgien, Polen und Holland.

Von

Wolfgang Krüger, Berlin.

Anmerkung: Der vorliegende Beitrag soll das Bild für diejenigen Länder ergänzen, die eine allgemeine Regelung des Schlichtungswesens im Sinne der bisher behandelten Länder nicht besitzen. Die Herausgeber.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Frankreich.

Ein dem deutschen Schlichtungswesen etwa vergleichbares Schlichtungswesen besteht in Frankreich nicht. Insbesondere ist das Instrument der obligatorischen Schiedssprüche bzw. der Verbindlichkeitserklärung unbekannt.

Die gesetzgeberische Tätigkeit Frankreichs im Schlichtungswesen geht auf ein Gesetz vom 27. Dezember 1892 zurück, welches neben den Gewerbegerichten (conseils des prud'hommes), die seit 1806 auf freiwilliger Grundlage in den einzelnen Gewerben geschaffen wurden und teilweise auch die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten sich angelegen sein ließen, dem Friedensrichter eine Vermittlerrolle überträgt. Dieser kann im Konfliktsfall von den Parteien angerufen werden oder die Parteien selbständig zur Ernennung von Schiedsgerichtsmitgliedern auffordern. Ein Zwang wird nicht ausgeübt. Irgendwelche Bedeutung für den sozialen Frieden des Landes hat diese gesetzgeberische Maßnahme nicht gehabt.

Diese Tatsache mag auch, neben den Wünschen der französischen Gewerkschaften, der Grund dafür gewesen sein, daß die französische Regierung vor etwa drei Jahren der Kammer einen Gesetzentwurf vorgelegt hat, der eine Abänderung der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung der Schlichtungsmethode vorsieht. Der damalige Ministerpräsident Poincaré hat seinerzeit bei der Genehmigung des Gesetzentwurfes durch den Ministerrat ausdrücklich erklärt, daß es sich lediglich darum handele, den Einigungsversuch vor Ausbruch eines Arbeitskonfliktes obligatorisch zu machen, keineswegs jedoch darum, irgendwelche Instanzen ins Leben zu rufen, die rechtsverbindliche Schiedssprüche fällen könnten. Er hat erklärt, daß er hierzu seine Hand nie bieten würde. Die hauptsächlichsten Bestimmungen des französischen Gesetzentwurfes sehen vor, daß vor jeder Arbeitsniederlegung oder Aussperrung auf Antrag einer der beiden Parteien eine Vermittlung unternommen werden muß. Kommt die Vermittlung nicht zustande, so soll der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Präfekt des Departements oder der Arbeitsminister selbst von sich aus eine Einigung herbeizuführen versuchen. Gleichzeitig wird vorgeschlagen, einen obersten Schiedsgerichtshof für industrielle Arbeitskonflikte zu schaffen, dessen Mitglieder sich zu gleicher Anzahl aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzen soll, die ihrerseits von dem neu geschaffenen Wirtschaftsrat erwählt werden sollen.

Die französische Kammer hat sich wiederholt mit diesem Gesetzentwurf befaßt. Eine abschließende Stellungnahme hat sie noch nicht eingenommen, so daß Änderungen im Entwurf nach wie vor möglich sind. Nach Abschluß der Kammerberatungen muß die Vorlage noch in den Senat gehen, der erfahrungsgemäß in der sozialreformerischen Legislative viel langsamer und schwerfälliger arbeitet als die Kammer.

Belgien.

In Belgien besteht eine der französischen ähnliche Regelung, der praktische Bedeutung für das belgische Wirtschaftsleben kaum zukommt. Ein Gesetz vom 16. August 1887 sieht die Schaffung ständiger Industrieräte überall da vor, wo ihre Schaffung sich als notwendig erweist. Die Industrieräte werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft gewählt und paritätisch zusammengesetzt. Auf Anruf durch eine der beiden Parteien im Streitfall hat der Industrierat den Schlichtungsversuch zu unternehmen. Praktisch sind solche Vermittlungen sehr selten gewesen. Zum Teil ist die Aufgabe der Industrieräte durch die aus privater Initiative erwachsenen gemischten Industriekommissionen abgelöst worden, aus deren Tätigkeit offiziell nichts Zusammenhängendes bekannt geworden ist, die aber jedenfalls eine öffentliche Bedeutung kaum erlangt haben. Eine gewisse Bedeutung größeren Ausmaßes ist dem Gesetz vom 19. Februar 1924 zuzusprechen, welches bei den Arbeitsämtern gemischte Industriebeiräte beratenden Charakters eingerichtet hat, die gehalten sind, sich den beiden am Arbeitsprozeß beteiligten Parteien im Streitfalle zur Vermittlung oder Schlichtung zur Verfügung zu stellen. Praktische Bedeutung größeren Ausmaßes scheint diese Einrichtung jedoch auch nicht gewonnen zu haben.

Nach dem belgischen Strafgesetzbuch § 236 ist für jede vom Staat angestellte oder beschäftigte Person einschließlich des Personals der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eisenbahn, der Post, der Telegraphie und der Telephonie Streik verboten unter Strafandrohung einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu zwei Jahren oder einer Geldstrafe.

Polen.

Polen besitzt keinerlei gesetzliche, für alle Gewerbezweige des Landes geltende Maßnahmen zur Schlichtung. Lediglich für die Landwirtschaft sind gesetzliche Bestimmungen vorgesehen. Ein Gesetz vom 1. August 1919, welches durch eine Verordnung vom 15. August 1919 ergänzt wird, sieht vor, daß in der Landwirtschaft Arbeitskonflikte dadurch beigelegt werden können, daß freiwillig abgeschlossene tarifliche Vereinbarungen seitens der öffentlichen Gewalt obligatorisch erklärt werden können. Diese Regelung scheint in der Praxis nicht genügt zu haben und ist durch Gesetz vom März 1923 dahingehend abgeändert worden, daß für den Fall der Unmöglichkeit der friedlichen Beilegung eines Arbeitskonfliktes in der Landwirtschaft der Arbeitsminister eine Spezialschlichtungskommission bestellen kann, deren Vorsitzenden er ernennt. In diesem Schlichtungshof müssen ein Vertreter des Landwirtschaftsministeriums, ein Vertreter des Justizministeriums und wenigstens je drei Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sitzen, die von den entsprechenden Berufsorganisationen benannt werden. Weigert sich eine der streitenden Parteien, Vertreter zu benennen oder verweigern diese Vertreter die Mitarbeit am Verfahren des Schlichtungshofes, dann kann der Streitfall von den Regierungsvertretern allein entschieden werden, deren Entscheidung beide Parteien bindet. Die Kommission setzt jedoch lediglich kollektive Arbeitsbedingungen für die Landwirtschaft fest. Ihre Entscheidungen können längstens ein Jahr in Kraft bleiben.

Holland.

In Holland ist ein Gesetz vom 4. Mai 1923 in Kraft, welches „die friedliche Beilegung von Arbeitskonflikten und ihre mögliche Verhinderung" zum Ziel hat. Das Gesetz wünscht in der Hauptsache, daß alle dem Streitfall zugrunde liegenden Motive klargestellt werden, und daß die öffentliche Meinung in der Lage ist, Stellung zu nehmen, was als wichtiges Moment der Unterstützung der Tätigkeit der vom Gesetz vorgesehenen Schlichtungsorgane angesehen wird. Nach dem Gesetz besteht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ein Staatsschlichter, ein Schlichtungshof und ein Untersuchungsausschuß. Es ist möglich, daß der Schlichtungshof einen beide Teile im Arbeitsprozeß verpflichtenden Schiedsspruch fällt, nämlich dann, wenn beide Teile im voraus sich freiwillig verpflichtet haben, einen solchen Schiedsspruch, wie er auch ausfallen möge, anzunehmen. In der Praxis dient der holländische Schlichtungsapparat jedoch vielmehr der Verhütung von Arbeitskonflikten, da das Verfahren vor dem Untersuchungsausschuß stark ausgebaut ist, ähnlich der im englischen Industrial Court Act vorgesehenen Regelung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einigungs- und Zwangssysteme im Schlichtungswesen.

(Eine international vergleichende Untersuchung.)

Von

Prof. Dr. Karl Pribram
Frankfurt a. M.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis.

Seite

I. Der Gegensatz zwischen Einigungs- und Zwangssystemen 225
II. Die Gliederung der Schlichtungssysteme nach den Verfahrensformen 238
III. Der Schiedsspruch im Einigungsverfahren und das Urteil im Zwangsschiedsverfahren 245
IV. Die Eigenart des deutschen Zwangssystems 255
V. Die Maximen des Schlichtungszwangs 259

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

I. Der Gegensatz zwischen Einigungssystemen und Zwangssystemen.

Ein Vergleich des deutschen Schlichtungssystems mit den Schlichtungssystemen anderer Länder zeigt eine auffallende Eigentümlichkeit des ersteren, die von dem Internationalen Arbeitsamt in einer kürzlich veröffentlichten international vergleichenden Studie[1] folgendermaßen charakterisiert wird: „Es verdient hervorgehoben zu werden, daß das deutsche Gesetz hinsichtlich der Aufklärung des Sachverhalts von jeglichem Zwang Abstand nimmt, obwohl es bekanntlich die Auferlegung einer die Parteien zivilrechtlich bindenden Schiedsentscheidung durch die sogenannte Verbindlichkeitserklärung unter gewissen Voraussetzungen vorsieht. Insofern weicht es ... von den sonstigen Systemen ab, welche die zwangsweise Auferlegung von Schiedssprüchen — wenn auch meist in wesentlich ausgeprägterer und sogar strafrechtlich gesicherter Form — kennen. Es reiht sich damit klar in die Regelungen ein, die an dem Grundsatz der freiwilligen Verständigung der Parteien festhalten wollen, und daraus auch die entsprechenden Folgerungen für ihre Bestimmungen über die Aufklärung des Sachverhalts ziehen. Diese bleibt gleichfalls auf die freiwillige Mithilfe der Parteien abgestellt."[2]

---

[1] Grundfragen des Schlichtungswesens. Internat. Arbeitsamt, Studien und Berichte, Reihe A, Nr. 34, Genf 1931. Diese Schrift beschränkt sich, wie ihr Untertitel angibt, auf eine „internationale Untersuchung des Verfahrens zur Regelung von Gesamtarbeitsstreitigkeiten" und gewährt eine mit größter Gewissenhaftigkeit verfaßte, klare und gut gegliederte Übersicht über das umfangreiche, in den Gesetzgebungswerken der verschiedenen Länder niedergelegte Material — eine außerordentlich wertvolle Leistung für die rechtsvergleichende Betrachtung. Die mit dem Schlichtungswesen verknüpften ideengeschichtlichen, soziologischen, sozial- und wirtschaftspolitischen Probleme werden, von gelegentlichen in die rechtsvergleichende Darstellung eingestreuten Bemerkungen abgesehen, in dem Schlußkapitel unter der Überschrift „Einigungs- und Schiedsgrundsatz" kurz erörtert. Die Schrift des Arbeitsamts wird im folgenden unter dem Schlagwort „Grundfragen" zitiert.

[2] a. a. O. S. 107. Die Sperrungen vom Verf.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Feststellung, daß das Zwangssystem der deutschen Schlichtungsordnung auf einem anderwärts nur für die freiwillige Verständigung der Parteien verwendeten Verfahren beruht, führt uns mitten hinein in die Problematik des Schlichtungswesens und bietet einen vortrefflichen Ansatz für eine internationale Übersicht über die wichtigsten Typen der in Geltung stehenden Systeme. Dieser Vergleich ist wohl auch geeignet, einen nützlichen Beitrag zu der gerade in Deutschland vielerörterten Frage nach den für die Ordnung des Schlichtungswesens zu wählenden rechtspolitischen Grundsätzen zu liefern.

Bevor wir indes diese Untersuchung beginnen, sei eine zur Klärung der Problemstellung unvermeidliche terminologische Vorbemerkung gestattet. Der Begriff der „Schlichtung" ist außerordentlich umstritten; er hat vor allem in Deutschland in Anlehnung an die den Schlichtungsorganen erteilte Aufgabe eine ganz bestimmte Färbung erhalten, die zu Verwirrungen Anlaß geben würde, wollte man den für eine international vergleichende Untersuchung geeigneten Begriff daran orientieren[3]. Wir gedenken unter den Ausdrücken „Schlichtung", „Schlichtungswesen" und dergleichen alle jene Einrichtungen zusammenzufassen, die zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Regelung von Arbeitsverhältnissen dienen, woferne aus diesen Meinungsverschiedenheiten Betriebsstörungen entstehen können. Es wäre, wie im folgenden noch zu zeigen ist, vor allem für die meisten Systeme der Zwangsschlichtung ganz unzutreffend, wollte man die Aufgabe einer Förderung von Gesamtvereinbarungen in den Begriff der Schlichtung aufnehmen. Es ist ebensowenig zulässig, den in der deutschen arbeitsrechtlichen Literatur so scharf betonten und auch für die Gesetzgebung der nordischen Staaten Europas bedeutungsvollen Unterschied zwischen Rechtsstreitigkeiten und Interessen- (Macht-) Streitigkeiten für eine internationale Betrachtung zu verwerten, da die Rechtssysteme vieler Länder, namentlich der angelsächsischen, diesem Unterschiede schlechthin keine Bedeutung beilegen[4]. Auch die für die Bestimmung des Schlichtungsbegriffs vielfach als wichtig erachtete Unterscheidung zwischen Einzel- und Gesamtstreitigkeiten bietet für eine

[3] Auch das Internationale Arbeitsamt beschäftigt sich („Grundfragen" S. 4ff.) mit diesem Problem.

[4] Vgl. den S. 51 der „Grundfragen" zitierten Art. 8 des englischen Gesetzes über den Industrial Court, der die schlichtungsfähigen „Trade Disputes" definiert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

international gültige Fassung des Begriffs kein brauchbares Kriterium, denn sie ist vor allem belanglos für die Rechtssysteme Englands und Kanadas; aber auch in Schweden, den Niederlanden und in Österreich ist die Behandlung von Einzelstreitigkeiten keineswegs grundsätzlich dem Schlichtungsverfahren entzogen.

Dagegen sind im Sinne der von uns gegebenen Definition Arbeitskonflikte nur dann schlichtungsfähig, wenn die Regelung von Arbeitsverhältnissen den Gegenstand des Streites bildet. Dient aber der Arbeitskampf als Mittel zur Entscheidung anderer, vor allem machtpolitischer Fragen, so sind die in den positiven Rechtssystemen verwendeten Schlichtungsmethoden zur Behebung der aus diesen Konflikten resultierenden Störungen offensichtlich ungeeignet, und es besteht daher kein Anlaß, den Schlichtungsbegriff nach dieser Richtung auszudehnen[5].

Eine erste Orientierung über die Schlichtungssysteme der verschiedenen Länder wird zweckmäßigerweise an den auch vom Internationalen Arbeitsamte[6] formulierten Gegensatz zwischen Einigungs- und Zwangssystemen anknüpfen können. Mit den Einigungssystemen ist lediglich die Absicht verknüpft, „den Verständigungswillen der Parteien, teils ohne, teils mit staatlicher Hilfe zu stärken". Ausschließlich diese Aufgabe ist maßgebend für die Tätigkeit der Schlichtungsorgane in Großbritannien und Kanada, Südafrika, den Vereinigten Staaten; das gleiche gilt grundsätzlich für die meisten Staaten des europäischen Kontinents, vor allem für Belgien, Frankreich, die Niederlande, die

[5] Nur hinsichtlich der zuletzt genannten Einschränkung läßt sich zur Bestimmung des für eine internationale Untersuchung brauchbaren Begriffs der Schlichtung die von Weddigen (in der vorliegenden Schriftenreihe des Vereins f. Sozialpolitik, Bd. 179/I, S. 13ff.) gegebene Abgrenzung der schlichtungsfähigen Arbeitsstreitigkeiten verwenden. Weddigens Definition operiert überdies mit dem sehr wenig präzisen Begriff der „unständigen Arbeitsgemeinschaften". Wir halten es überhaupt für eine bedenkliche Methode, den Begriff der Schlichtung aus einem apriori aufgestellten Zwecksystem der Sozialpolitik abzuleiten. Merkwürdig ist der von Freytag (Die sozialpolitische Schlichtung, Leipzig 1930, S. 30ff.) unternommene Versuch, die Begriffsbestimmung im Wege der Sprachanalyse vorzunehmen. Die von ihm (S. 33) aufgestellte Definition der Schlichtung ist schon deshalb anfechtbar, weil sie eine klare Abgrenzung des Begriffs gegenüber den Funktionen rein lohnamtlicher Einrichtungen vermissen läßt.

[6] Vgl. „Grundfragen" S. 8 und passim.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schweiz, Dänemark, Schweden, Österreich, die Tschechoslowakei und Polen.

Dagegen sehen die Zwangssysteme — wie schon der Name besagt — „unter bestimmten Voraussetzungen, gewöhnlich im Falle des Versagens der freiwilligen Einigung, einen staatlichen Zwang bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen und zur Beobachtung des sozialen Friedens vor". So legen die für Australien und Neuseeland geltenden Regelungen dem staatlichen Zwang eine große Bedeutung bei; das gleiche gilt auch für Rußland. Subsidiäre Geltung hat das Zwangssystem neben dem Einigungssystem in Italien, Rumänien und in Deutschland. Auch in Norwegen wurde seit 1916 wiederholt mit befristeter Wirkungsdauer ein Zwangssystem eingeführt[7].

Obwohl in den meisten am Kriege beteiligten Staaten während der Dauer der Feindseligkeiten die Regelung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere in den Unternehmungen der Rüstungsindustrie, auf autoritärem Wege, vielfach durch Organe der Heeresverwaltung vorgenommen wurde, hat doch, wie die vorstehende Übersicht zeigt, nach Beendigung des Krieges die Gesetzgebung fast aller europäischer Industriestaaten den Versuch aufgegeben, die aus der Regelung der Arbeitsverhältnisse entstehenden Streitigkeiten mit Hilfe eines gegen die Parteien geübten Zwangs zu verhindern. Ausnahmen, die aber regelmäßig nicht in das Gebiet des eigentlichen Schlichtungszwangs gehören (Streikverbote u. dgl.), sind vielfach bloß für die Arbeitskonflikte in den sogenannten „gemeinnötigen Betrieben" vorgesehen, die für die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern (Wasser, Gas, Elektrizität u. dgl.) unentbehrlich sind[8]. Um eine Stillegung dieser Betriebe durch Arbeitskämpfe zu verhindern, wird die Verwendung von Mitteln staatlicher Zwangsgewalt für zulässig erachtet, deren Geltungsbereich ausschließlich auf die Fälle wirtschaftlichen Notstandes beschränkt wird, wenn ein Arbeitskonflikt für weite Schichten der Bevölkerung die bedenklichsten Nachteile zur Folge haben kann.

Im Gegensatze zu der vom Internationalen Arbeitsamte vertretenen Auffassung sind wir der Meinung, daß es sich empfiehlt, dem Gegensatz, der zwischen den beiden Systemen besteht, einen ausschließenden Cha-

[7] Die letzte Regelung dieser Art ist im August 1929 außer Kraft getreten.

[8] Die Zwangsschlichtung ist in Polen vorgesehen für die Entscheidung von Arbeitskonflikten in der Landwirtschaft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rakter beizulegen. Es ist natürlich nicht zu verkennen, daß es auch in zahlreichen Einigungssystemen nicht an mannigfachen Zwangsmitteln fehlt, die den Zweck verfolgen, die gegenseitige Verständigung der Parteien zu fördern, und günstige Voraussetzungen für die Beilegung des Streites durch eine einvernehmliche Regelung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Das zur Klärung des Sachverhalts dienende Verfahren ist gelegentlich von der Untersuchungsmaxime beherrscht, dem Einigungsamte[9] werden durch das Gesetz — wie noch eingehender zu erörtern ist — recht weitgehende prozessuale Zwangsmaßregeln zur Verfügung gestellt (Recht auf Bucheinsicht und Vorlage von Urkunden; Auskunftspflicht; unter Umständen sogar Recht auf eidliche Einvernehmung der Zeugen und Parteien); in manchen Einigungssystemen ist für die Berufsorganisationen die Verpflichtung statuiert, einen schlichtungsfähigen Streitfall vor Eröffnung eines Arbeitskonflikts der Schlichtungsbehörde vorzulegen (Anrufungszwang); mitunter besteht die Verpflichtung der Parteien, vor der Schlichtungsbehörde zu erscheinen und zu verhandeln (Erscheinungs- und Verhandlungszwang). Mit derartigen tief in die Verhandlungsfreiheit einschneidenden Vorschriften ist manchmal das — entweder unbedingte oder von dem Ermessen der Schlichtungsbehörde abhängige — Verbot verknüpft, einen Arbeitskampf vor Erschöpfung des Einigungsverfahrens zu eröffnen[10].

Aber alle diese mannigfaltigen Methoden, die bestimmt sind, einen

---

[9] Das Einigungsamt wird in diesem Falle regelmäßig als gerichtliche Behörde (Court) bezeichnet.

[10] Diese verschiedenen Zwangsmittel werden in der Schlichtungsliteratur sehr häufig derart angeordnet, daß sich eine Reihe von Übergangsstufen ergibt, die vom reinen Einigungssystem, das jeden Zwang vermeidet, zu den Zwangssystemen führt, die den Schiedsspruch mit verbindlicher Wirkung ausstatten und die Beobachtung dieses Spruches sogar mit strafrechtlichen Sanktionen sichern. Derartige in Anlehnung an frühere ähnliche Versuche konstruierte schematische Übersichten finden sich z. B. bei O. Martin, Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, Jena 1929, S. 17, bei Freytag a. a. O. S. 65. Weddigen hat in seiner schon zitierten Untersuchung (a. a. O. S. 19 ff.) diesen Gedanken sehr eingehend ausgeführt, indem er alle die mannigfachen Zwangsmethoden auch in ihrem Zusammenhange mit der Organisation und den Aufgaben der Schlichtungsbehörden darstellte und zu einer fein gegliederten „Stufenfolge von Schlichtungsmöglichkeiten" gelangt. Wir halten es indes, vor allem auch im Interesse einer zutreffenden Gliederung der Verfahrensarten, für zweckmäßiger, den Gegensatz zwischen den Einigungssystemen und den Zwangssystemen sehr scharf zu betonen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gewissen Druck auf die Parteien auszuüben, und den Erfolg der Einigungsverhandlungen zu fördern, lassen den fundamentalen Gegensatz unberührt, der u. E. zwischen den Einigungs- und den Zwangssystemen besteht[11], und der seine Wurzeln in einem der tiefsten Probleme der Sozialpolitik findet: in dem Problem der Bestimmung der Verantwortlichkeit[12]. Soweit wir es mit Einigungssystemen zu tun haben, bleibt auch dann, wenn die streitenden Parteien zum Erscheinen vor der Schlichtungsbehörde gezwungen werden, wenn sie verpflichtet sind, der Behörde, Rede und Antwort zu stehen und die Wahrheit ihrer Aussagen durch den Eid zu bekräftigen, wenn Streik und Aussperrung bis zur Erschöpfung des Verfahrens bei strenger Strafe verboten sind, die Verantwortung der Parteien für die Regelung der Arbeitsverhältnisse uneingeschränkt aufrecht, es bleibt ihnen der Rekurs auf das „Kampfrisiko" für den Fall gewahrt, daß die Einigungsverhandlungen ergebnislos verlaufen. Mag in manchen Einigungssystemen die Schlichtungsbehörde nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet sein, nach Erschöpfung aller auf eine Verständigung der Parteien abzielenden

---

[11] Mit Recht bemerkt Eckblom in seiner in dem vorliegenden Bande gegebenen Darstellung der Schlichtungseinrichtungen in den nordischen Ländern Europas: „Das Wesentliche ist nicht das mehr oder weniger obligatorische Eingreifen in Arbeitsstreitigkeiten oder die gesetzliche Anzeigepflicht, sondern die Frage, in welchem Maße die Schlichtungsinstitutionen bezüglich des materiellen Resultats der Schlichtung einen gesetzlichen Druck auf die Parteien ausüben können."

[12] In der Begründung der Regierungsvorlage zum österreichischen Gesetze über die Errichtung von Einigungsämtern und kollektive Arbeitsverträge hat der Verfasser der vorliegenden Abhandlung, der damals (1919) mit der Leitung der legislativen Abteilung des Ministeriums für soziale Verwaltung betraut war, auf die grundsätzliche Bedeutung hingewiesen, die der Bestimmung der Verantwortlichkeit für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zukommt. über die allgemeine Bedeutung dieses Problems für die ganze Sozialpolitik vgl. zwei Aufsätze des Verfassers: „Die Sozialpolitik als theoretische Disziplin" im Arch. f. Sozialwiss., Bd. 55, und „Die Deutungen der Sozialpolitik" in Schmollers Jahrbuch, Jahrgang 56, Heft 2 (1932).

In der von der Gesellschaft für soziale Reform 1929 in Mannheim veranstalteten Erörterung über die Reform des Schlichtungswesens nahm die Frage, inwieweit die Zwangsschlichtung eine bedenkliche Gefährdung des Verantwortungsgefühls der Vertreter der Berufsvereinigungen zur Folge habe, einen verhältnismäßig breiten Raum ein (vgl. a. a. O. S. 39, 65ff., 79, 99 usw.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Methoden einen Schiedsspruch zu fällen[13]: die im Spruche vorgesehene Regelung des umstrittenen Arbeitsverhältnisses wird nur insoweit wirksam, als die Parteien sie, sei es vor Einleitung des Schiedsverfahrens, sei es nach Bekanntgabe des Spruches freiwillig als bindend anerkennen, also einen mit dem Spruche inhaltlich übereinstimmenden Vertrag abschließen. Es mag übrigens nicht unerwähnt bleiben, daß die erwähnten Maßnahmen strengen prozessualen Zwangs (Auskunftspflicht unter Eid u. dgl.) vor allem in den angelsächsischen Systemen, in denen sie vorgesehen sind, nur dann gehandhabt werden dürfen, wenn die Parteien der Schlichtungsbehörde ausdrücklich den Streitfall zur Entscheidung übertragen haben, im vollen Bewußtsein der weitgehenden Verpflichtungen, die sie im Hinblick auf die der Behörde eingeräumten Befugnisse übernehmen.

Im strengem Gegensatze zu dem Prinzipe des Einigungssystems geht der Sinn des Zwangssystems dahin, daß die Gesetzgebung einer Behörde die Befugnis einräumt — sie unter Umständen verpflichtet —, Gesamtstreitigkeiten durch Fällung eines für die Parteien verbindlichen Spruchs zu erledigen. Hier übernimmt, wenn die Parteien sich nicht einigen können, die Staatsgewalt die Verantwortung für die Regelung der umstrittenen Arbeitsverhältnisse, also die gleiche Funktion, die ihr in manchen Ländern durch das Lohnamtssystem vorwiegend für jene Fälle übertragen ist, in denen mangels ausreichender Organisation der Arbeiterschaft (in den sweated industries, der Heimarbeit u. dgl.) die Gefahr einer für die Arbeiterschaft außerordentlich ungünstigen Regelung der Arbeitsverhältnisse besteht[14]. Es ist, wenn wir die Fixierung der Verantwortlichkeit für die Regelung der Arbeitsverhältnisse ins Auge fassen, im Grunde einleuchtend, daß es zwischen einer Regelung, die grundsätzlich auf der unbedingten Verantwortlich-

[13] Die Statuierung einer derartigen Verpflichtung findet sich vergleichsweise selten; meist gilt sie nur für Sondereinrichtungen, die zur Schlichtung von Streitigkeiten in sehr wichtigen Erwerbszweigen (Bergbau, Eisenbahnen) geschaffen wurden.

[14] Die Zwangsschlichtung unterscheidet sich von dem Lohnamtssysteme durch ihre Friedensfunktion, wenn auch nicht zu verkennen ist, daß in der Praxis die Grenzen zwischen diesen Systemen der Regelung nicht immer ganz scharf gezogen sind. In seinem zu dem vorliegenden Bande gelieferten Beitrage charakterisiert Neuling (Schlichtungswesen in den britischen Dominien) die Annäherung der Lohnamtssysteme einiger australischer Staaten an das Schiedsgerichtswesen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keit der Parteien beruht, und einer Regelung, die die Parteien einer von ihrem Willen unabhängigen Entscheidung unterwirft, einen Übergang überhaupt nicht geben kann, daß dieser Gegensatz zweier Systeme daher ein ausschließender ist. Selbst die Gesetzgebung Italiens, die Gewerkschaften und Unternehmerverbände, soweit sie rechtlich anerkannt sind, in den staatlichen Verwaltungsapparat eingegliedert hat, trennt mit aller Schärfe das Verfahren in jenen Fällen, in denen die zuständigen Berufsorganisationen zu einer einverständlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse gelangen, von jenem Verfahren, das bei unüberwindlichen Gegensätzen der Parteien zur Entscheidung des Streitfalles vorgesehen ist. Das gleiche gilt im wesentlichen auch vom Schlichtungssysteme Rußlands. Die Verteilung der Verantwortung ist also auch hier ganz klar geregelt.

Indem die Gesetzgebung der Staatsgewalt die Verantwortung für die Regelung umstrittener Arbeitsverhältnisse — sei es ganz allgemein, sei es unter bestimmten Voraussetzungen — überträgt, bringt sie eindeutig zum Ausdruck, daß nach den geltenden legislativpolitischen Tendenzen die Rücksicht auf den ungestörten Fortgang des Wirtschaftslebens und den sozialen Frieden höher gewertet wird, als die Freiheit und Selbstverantwortlichkeit der Berufsorganisationen in der Festsetzung der Arbeitsbedingungen.

Neben dem durch den Hinweis auf die Fixierung der Verantwortlichkeit juristisch gefaßten Gegensatze zwischen den Einigungs- und den Zwangssystemen läßt sich ein für die Gestaltung des Schlichtungswesens gleichfalls bedeutsames Gegensatzpaar bestimmen, das seinen Ursprung in wirtschaftstheoretischen und wirtschaftspolitischen Erwägungen findet. Seit die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Wege der freien Konkurrenz der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkte in fortschreitendem Maße durch kollektive Vereinbarungen der Berufsorganisation ersetzt wurde, hat sich — und zwar auch bei manchen Anhängern der liberalistisch orientierten Theorie — die mehr oder weniger ausdrücklich ausgesprochene Auffassung Geltung verschafft, daß die kollektive Normierung, die in letzter Linie durch das „Kampfrisiko" bestimmt wird, irgendwie eine Gewähr für eine optimale Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen biete. Die Aufgabe der Arbeitspolitik hat sich gemäß dieser Auffassung daher darauf zu beschränken, die Ergebnisse dieser auf Grund der Machtverhältnisse der Parteien sich vollziehenden Entwicklung zu sanktionieren, sei es in der Form der still-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schweigenden Duldung des kollektivrechtlichen Systems — wie dies den angelsächsischen Rechtssystemen entspricht —, sei es durch formelle Anerkennung, die den kollektiven Vereinbarungen, unter Umständen sogar über ihren vertragsmäßig bestimmten Geltungsbereich hinaus, bindende Kraft verleiht. Diese Auffassung findet ihr Widerspiel in der den Einigungssystemen zugrunde liegenden, mit dem „Kampfrisiko" operierenden Verständigungsmaxime: alle Maßnahmen und Einrichtungen zielen hier, ob mit ob ohne Zwang ausschließlich dahin ab, das Zustandekommen freiwilliger, den Machtverhältnissen entsprechender Vereinbarungen zu erleichtern und zu fördern. Unter den Einwendungen, die gegen jedes Zwangssystem erhoben werden, spielt daher das Argument eine wichtige Rolle, daß es jenen förmlich automatisch auf das wirtschaftliche Optimum hinwirkenden Ausgleich der widerstreitenden Interessen ausschalte und daher die Gefahr einer Störung des Wirkens der Marktgesetze kaum vermeiden könne[15].

Diesem Einwand ließe sich bei der Organisierung eines Zwangssystems sehr wohl durch die Vorschrift Rechnung tragen, daß der Inhalt des zwingenden Spruchs an den Machtverhältnissen der Parteien zu orientieren sei, also jene Regelung der Arbeitsverhältnisse anzustreben habe, die von den Parteien bei entsprechender Einsicht in ihre Machtlage und ausreichendem Einigungswillen einverständlich vorgenommen würde. In diesem Falle wäre das Zwangssystem von den gleichen wirtschaftlichen Erwägungen beherrscht, die auch für die kollektivrechtliche Ordnung der Arbeitsverhältnisse maßgebend sind. Nach den bisherigen Erfahrungen beruhen aber alle Zwangssysteme, zum mindestens in ihrer praktischen Handhabung, auf der entgegengesetzten wirtschaftspolitischen Überzeugung: daß eine Einigung der Parteien im Sinne ihrer beiderseitigen Machtpositionen eben gerade nicht die erwünschte wirtschaftlich richtige oder sozial gerechtfertigte Gestaltung der Arbeitsverhältnisse verbürge, weil diese Machtlage vielfach durch Faktoren bestimmt werde, die mit der Situation des Arbeitsmarkts,

[15] Besonders scharf wird dieses Argument neuerdings von Hönigschmid-Grossich vertreten. In seiner Abhandlung „Die Zwangsschlichtung von Arbeitskämpfen" (Münchner Volksw. Studien N. F., Heft 10, Jena 1929) sucht er geradezu den Nachweis zu führen, daß die Arbeitskämpfe in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung die dauernde *unentbehrliche* Funktion haben, „durch Abtasten der tatsächlichen Marktlage und ihrer sehr unkenntlichen Möglichkeiten die Auffindung des marktgemäßen Lohns zu erleichtern" (a. a. O. S. 51).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Ertragsverhältnissen, den Produktions- und Absatzbedingungen der Betriebe nur in einem sehr losen Zusammenhange stehen. Der für die Parteien verbindliche Spruch habe daher geradezu die Aufgabe, an den Machtverhältnissen der Parteien im Sinn irgendeines anderen Prinzips die erforderlichen Korrekturen vorzunehmen[16].

In ihrer konsequenten Anwendung führen diese Erwägungen zu dem Ergebnisse, daß die auf der Autonomie und Selbstverantwortlichkeit der Berufsvereinigungen beruhende kollektiv-rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse eine wenig geeignete Methode zur Lösung dieses wirtschaftspolitisch so entscheidenden Problems sei, daß sie also zugunsten einer anderen — der autoritären Regelung — in den Hinter-

[16] In den oben (Anm. 12) zitierten Verhandlungen der Gesellschaft für Soziale Reform war diese Funktion der Zwangsschlichtung heftig umstritten. Sinzheimer warf (a. a. O. S. 42) die Frage auf, ob der freie Tarifvertrag stets den wirtschaftlich „gerechten" Lohn herbeiführe, der Zwangstarif aber die Fähigkeit dazu nicht habe. v. Beckerath formulierte (a. a. O. S. 56) das Problem dahin, ob die staatliche Lohnregulierung geeignet sei, innerhalb der ökonomischen Marktgesetze das Marktspiel als Regulator des Arbeitspreises zu ersetzen, den „richtigen" Lohn, den optimalen Gleichgewichtspreis der Arbeit festzustellen. Er hielt den Gedanken, mit den Mitteln moderner Wirtschafts- und speziell Marktanalyse den verkehrswirtschaftlich richtigen Arbeitspreis zu bestimmen, für außerordentlich verfrüht. Ihm antwortete Min.-Dir. Sitzler mit der Frage, ob es nicht nötig sei, „ein Schlichtungswesen zu haben, um innerhalb der Grenze der Marktgesetze den sozialen Notwendigkeiten zum Durchbruch zu verhelfen" (a. a. O. S. 96). Ganz schroff meinte dagegen Nörpel im Sinne der für die freien Gewerkschaften maßgebenden Auffassung, die Arbeitnehmer seien berechtigt, die Wirtschaft und ihre einzelnen Zweige unter die Belastungsprobe zu stellen, mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln nun zu versuchen, herauszuarbeiten, was die Menschen haben müssen, um als Menschen leben zu können. Das Schlichtungswesen habe diese soziale, kulturelle Pflicht zu erfüllen (a. a. O. S. 80). Als Vertreter der Arbeitgeber erklärte Grauert (a. a. O. S. 89 ff.) das Kampfrisiko angesichts der sich ungefähr die Waage haltenden Machtverhältnisse der Parteien für einen ausreichenden Regulator, was u. a. von Hoeniger (a. a. O. S. 116) bestritten wurde. Insoweit in diesen Erörterungen einerseits von dem sozialpolitisch „gerechten", anderseits von dem wirtschaftlich „richtigen" Lohne die Rede ist, handelt es sich selbstverständlich um zwei voneinander verschiedene Forderungen. Der Gegensatz wird gelegentlich dadurch verdeckt, daß von dem „Optimum" der Arbeitsbedingungen die Rede ist, das je nach der maßgebenden wirtschaftspolitischen Einstellung eine verschiedene Deutung erfahren kann. Eine Erörterung dieses mit dem allgemeinen Problem der Lohnsteigerung verknüpften Fragenkomplexes ist im Rahmen der vorliegenden Abhandlung nicht möglich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

grund gedrängt werden müsse. In der Entwicklung des Schiedsgerichtswesens der australasiatischen Staaten spielen derartige Gedankengänge in der Tat eine wichtige Rolle. In noch weit stärkerem Maße ist die faschistische Gesetzgebung Italiens und wohl auch die ihr verwandte „korporative Organisation des Landes" in Spanien von dem Gedanken getragen, daß der Berufung auf die Machtverhältnisse der Parteien und dem „Kampfrisiko" bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse überhaupt keine Bedeutung beizumessen sei. Diese Regelung habe vielmehr im Dienste höherer, über den Parteien stehender Interessen — der Nation, des Staates — zu erfolgen. Daß in Sowjet-Rußland — nach Überwindung der chaotischen Betriebsverhältnisse der ersten Übergangsjahre vom alten zum neuen Regime — eine Berücksichtigung der Machtverhältnisse der Gewerkschaften überhaupt nicht in Betracht kommen kann, versteht sich von selbst. Hier sind für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse die Aufgaben der Planwirtschaft maßgebend. Nur von der in Deutschland verfolgten Schlichtungspolitik ist der zwischen den beiden wirtschaftspolitischen Überzeugungen bestehende Widerspruch niemals eindeutig entschieden worden. Während das deutsche Arbeitsrecht grundsätzlich auf dem Gedanken einer bedingungslosen Förderung der Gesamtvereinbarungen beruht, und dieses Prinzip auch durch die gesetzliche Regelung als maßgebend für die Schlichtungsordnung bezeichnet wurde, ist die praktische Handhabung des Schlichtungszwangs von lohnpolitischen Tendenzen beherrscht, die auf eine andere Regelung der Arbeitsverhältnisse abzielen, als jene, die sich im Wege freier kollektiver Vereinbarungen durchsetzen würde[17].

Wie der Gegensatz zwischen den Einigungs- und den Zwangssystemen ein ausschließender ist, so besteht auch ein ausschließender

[17] Vgl. die sehr bezeichnenden, auf die „Kaufkrafttheorie" gestützten Erklärungen des Reichsarbeitsministeriums in der amtlichen Erinnerungsschrift „Deutsche Sozialpolitik 1918—1929", Berlin 1929, S. 106ff. Ähnlich mannigfache Äußerungen der für die Schlichtungspolitik in Deutschland verantwortlichen Persönlichkeiten, darunter aus jüngster Zeit die am 27. Mai 1932 abgegebene Erklärung des damaligen Reichsarbeitsministers Dr. Stegerwald: „Ich bin für Aufrechterhaltung des staatlichen Lohnschutzes, schon aus dem Grunde, weil für die sogenannte ‚Lohnfreiheit' zur Zeit die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in Deutschland nicht ausreichend gefestigt sind. Der Zwangsschiedsspruch muß aber künftig mehr in den Hintergrund treten. Die Regel muß die freie Vereinbarung sein ..." (Soziale Praxis 1932, Heft 22, Sp. 671.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gegensatz zwischen der wirtschaftspolitischen Auffassung der Machtverhältnisse als eines automatisch funktionierenden Regulators der Arbeitsbedingungen im Sinne ihrer optimalen Gestaltung und der wirtschaftspolitischen Begründung einer autoritären Regelung der Arbeitsverhältnisse nach ganz anderen Grundsätzen, die zum mindesten negativ darin übereinstimmen, daß sie jenen Regulator ablehnen, sei es, daß die ihm entsprechende Ordnung als wirtschaftlich unzweckmäßig und bedenklich, sei es, daß sie als sozial ungerecht bezeichnet wird[18].

Am deutlichsten läßt sich die Tendenz zur Ausschaltung der kollektivrechtlichen Regelung in Zeiten anhaltender Depression beobachten, wenn sich die Machtverhältnisse zu ungunsten der Gewerkschaften verschieben, und Preisentwicklung wie Kostengestaltung auf eine allgemeine Senkung der Arbeitslöhne hindrängen.

Für eine Staatsverwaltung, die gewohnt ist, ein Zwangssystem zu handhaben, ergibt sich dann leicht die Versuchung, eine allgemeine Regulierung der Arbeitslöhne ganz unabhängig von der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten durchzuführen, und derart, weit über den ursprünglichen Zweck der Zwangsschlichtung hinausgreifend, die Erfüllung rein lohnamtlicher Aufgaben auch in den gewerkschaftlich gut organisierten Erwerbszweigen zu übernehmen. Je nach der von der Regierung befolgten Wirtschaftspolitik können Eingriffe dieser Art sehr verschiedene Zwecke verfolgen. Sie können bestimmt sein, die allgemeine Lohnsenkung zu beschleunigen, sie können aber auch in der Absicht erfolgen, einen sehr jähen, und eben wegen der Verschiebung der gewerkschaftlichen Machtpositionen sehr ungleichmäßigen Abbau der Arbeitslöhne aufzuhalten. In diesem Zusammenhange sei daran erinnert, daß in Italien schon im Jahre 1930 eine allgemeine Verminderung der Arbeitslöhne um 8% vorgenommen wurde. In Deutschland ist bekanntlich eine Reduktion der Tariflöhne auf den Stand, den sie Anfang 1927 erreicht hatten, durch die Notverordnung vom 8. Dezember 1931 verfügt worden.

Dagegen ist in jenen Ländern, deren Schlichtungssystem ausschließlich von dem Einigungsprinzip beherrscht wird, von einer derartigen Maßnahme ernstlich bisher überhaupt nicht die Rede gewesen, da sie einen Bruch mit dem Grundsatze der Selbstverantwortlichkeit der Berufsvereinigungen für die Bestimmung der Lohnbedingungen und

[18] Wir kommen auf diese Frage in einem anderen Zusammenhange zurück.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

eine Verletzung der Maxime „der automatischen Regulierung der Arbeitsverhältnisse durch das Kampfrisiko" bedeuten würde.

Aber auch wenn wir von jenen weittragenden, aus den Prinzipien des Schlichtungszwangs abgeleiteten Konsequenzen absehen, so ist doch mit jedem Zwangssysteme die Tendenz verknüpft, die Autonomie der Berufsorganisationen zu beschränken und diese Organisationen, zum mindesten in einer losen Form in den staatlichen Verwaltungsapparat einzugliedern[19]. Dies kommt schon äußerlich darin zum Ausdruck, daß in allen Zwangssystemen — und regelmäßig nur in diesen — als Einzelpersonen nur Arbeitgeber, als Körperschaften ausschließlich Berufsvereinigungen einer juristisch klar definierten Art als Parteien im Schlichtungsverfahren zugelassen sind[20]. Denn wenn die Staatsverwaltung die Verantwortung für die Regelung der umstrittenen Arbeitsverhältnisse übernehmen soll, müssen auch die Parteien einwandfrei bezeichnet sein, die ihrerseits der Staatsverwaltung für die Beobachtung des zwingenden Spruchs haften. Für die deutsche Regelung, die den Spruch als Ersatz einer Gesamtvereinbarung konstruiert, ist hier der Begriff der tariffähigen Berufsvereinigung maßgebend. In Australien und Neuseeland ist die Parteifähigkeit der Berufsverbände im Schiedsverfahren an die Eintragung ins Berufsvereinsregister geknüpft. Weit schärfer sind die Vorschriften der italienischen Gesetzgebung, die nur den anerkannten Berufsverbänden Rechtspersönlichkeit

[19] Es ist sehr bezeichnend, daß in Deutschland die literarischen Vertreter des Schlichtungszwanges sämtlich mit der Vorstellung operieren, daß die Berufsorganisationen irgendwie in die Staatsverwaltung einzuordnen seien. So faßt Sinzheimer (Bericht über die Verh. der Ges. f. Soz. Reform, S. 24ff.) die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse als einen Akt der Selbstverwaltung auf, die keineswegs zur Loslösung vom Staate führe, als „Autonomie, die dem Staate und seiner Einheit eingeordnet" sei. Daraus leitet er auch das Recht des Staates ab, die Schlichtungsfunktionen gegen den Willen der Schlichtungsparteien durchzuführen. Nach Weddigen verfolgt (Einigungs- und Schiedsgrundsatz, S. 10) die Schlichtung als Maßnahme der „vergemeinschaftenden Sozialpolitik das Ziel einer Einschaltung der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung der Gruppen in den Vollzug der Sozialpolitik". Noch viel weiter geht Herschel (Grundfragen der Schlichtung, Berlin 1931, S. 112), der die Frage aufwirft, ob es denn überhaupt angängig sei, den gesamtvereinbarungsfähigen Parteien die Autonomie zu überlassen; zur wirtschaftlichen Selbstverwaltung gehöre wie zu jeder Selbstverwaltung als praktisch notwendiges Korrelat staatliche Kontrolle.

[20] Vgl. auch die „Grundfragen" S. 53ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und Parteifähigkeit gewährt. Selbstverständlich ist auch in Sowjetrußland nur die staatlich anerkannte Gewerkschaft vor der Schlichtungskammer und dem Schiedsgerichte parteifähig.

Die Tendenz zur Eingliederung der Berufsorganisationen in den Apparat der Staatsverwaltung geht in den Ländern mit Zwangssystemen teils von den Gewerkschaften selbst aus: In dem Maße als sie — wie dies in Deutschland, in Australien und Neuseeland der Fall ist — den staatlichen Schiedsorganen die Regelung der Arbeitsverhältnisse freiwillig übertragen, ordnen sie sich selbst — freilich mit mancherlei Vorbehalten — der Staatsverwaltung ein[21]. Dagegen ist im politischen Systeme Italiens diese Einordnung planmäßig vollzogen worden: hier sind die Berufsorganisationen ein Bestandteil der Wirtschaftsverwaltung. In Sowjetrußland endlich ist die Gewerkschaft ebenso wie die Werkleitung ein staatliches Organ; sie ist lediglich berufen, bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse die Beobachtung der staatlichen Sozialpolitik zu sichern[22].

Dem Grade der Einordnung der Berufsorganisationen in die Organisation der Staatsverwaltung entspricht auch das Maß ihrer Haftung für verbindliche Schiedssprüche. Diese Haftung ist in Deutschland lediglich zivilrechtlicher Natur; je schärfer die Eingliederung ist, um so mehr wird die Verletzung des Zwangsschiedsspruchs als Auflehnung gegen die Autorität des Staates auch strafrechtlich geahndet.

II. Die Gliederung der Schlichtungssysteme nach den Verfahrensformen.

Bietet derart das Gegensatzpaar „Einigungs- — Zwangssysteme" ein sehr einfaches und zutreffendes Einteilungsprinzip bei der Durchführung eines internationalen Vergleichs der geltenden Schlichtungsordnungen, so verwertet die Studie des Internationalen Arbeitsamts parallel mit dieser Gliederung eine zweite, die an die verschiedenen „Stufen" des Verfahrens anknüpft und eine Dreiteilung ergibt, die durch folgende Formen des Verfahrens charakterisiert ist: das Eini-

[21] Vgl. auch Otto Kahn-Freund, Der Funktionswandel des Arbeitsrechts, Arch. f. Sozialwissenschaft, Bd. 67 (April 1932), S. 159.

[22] Vgl. den Aufsatz von Thal in dem vorliegenden Bande S. 214.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gungs- (besser Vermittlungs-) Verfahren, das Schiedsverfahren und das Untersuchungsverfahren[23].

a) Das Vermittlungsverfahren besteht regelmäßig in form- und zwanglosen Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle, meist unter dem Vorsitze einer unparteiischen Persönlichkeit.

b) Das Verfahren der Schiedssprechung (das Schiedsverfahren) besteht darin, daß „ein oder mehrere Unparteiische, teils ohne, teils mit irgendwie geregelter Mitwirkung von Vertretern oder Vertrauensmännern der Parteien oder besonderer sachkundiger Personen den Parteien einen formellen Vorschlag unterbreiten, auf Grund dessen diese sich einigen sollen". Hier tritt gegenüber der Stufe der Vermittlung „etwas Neues, Urteilsähnliches, eine bestimmte Einigungsformel, ein Schiedsspruch nach außen hervor". In zahlreichen Ländern, in denen die Regelung des Schlichtungswesens durchaus auf dem Einigungsprinzip beruht, wird der Unterschied zwischen den beiden Stufen des Verfahrens (Vermittlungs- und Schiedsverfahren) sehr nachdrücklich betont; regelmäßig wird für die Schiedssprechung ein anderes Organ bestellt als für die Vermittlung[24]; in der Schiedsstelle wirken neben einem unparteiischen Vorsitzenden vielfach unparteiische Beisitzer mit, zumeist ist sie eine kollegiale Behörde, die andere Verfahrensgrundsätze zu beobachten hat als das Vermittlungsorgan. Diese Trennung ist strenge durchgeführt in Finnland, Schweden, den Niederlanden, Rumänien, Frankreich, Belgien und Großbritannien[25].

c) Das Untersuchungs- oder Erhebungsverfahren endlich soll der unparteiischen Klärung und Feststellung des Sachverhalts dienen. Es kann seinen Platz in den verschiedensten Stadien der Schlichtungsverhandlungen finden; es kann einsetzen, wenn das Vermittlungsverfahren erfolglos geblieben ist oder wenn ein ergangener Schiedsspruch nicht die Zustimmung der Parteien gefunden hat, um den Weg für

---

[23] „Grundfragen" S. 9ff. Bei dieser Darstellung bleibt selbstverständlich das ganz formlose Verfahren außer Betracht, das von den in fast allen Ländern bestehenden, durch freiwillige Vereinbarung geschaffenen Schlichtungsstellen geübt wird.

[24] „Grundfragen" S. 24. Dieses Prinzip wurde auch in den Vorschlägen der englischen Whitley-Commission vertreten. Die Ausdrücke „conciliation" und „arbitration" sind in der englischen Terminologie so scharf voneinander getrennt, daß es sogar an einem, der deutschen Bezeichnung „Schlichtung" entsprechenden, ihnen übergeordneten Begriffe fehlt.

[25] „Grundfragen" S. 89.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ein neues Vermittlungs- und Schiedsverfahren „in einer Atmosphäre besser gesicherter Sachlichkeit" freizumachen[26]. Es spielt endlich eine außerordentlich wichtige Rolle in manchen Systemen der Zwangsschlichtung zur Vorbereitung des mit bindender Kraft ausgestatteten Spruchs. Ein charakteristisches Merkmal des Untersuchungsverfahrens ist es, daß mit seiner Durchführung regelmäßig eine sowohl von den Parteien wie von der Regierung unabhängige Behörde betraut wird; sie wird von der Gesetzgebung meist als „Gericht" bezeichnet.

Es ist offensichtlich — und das wird auch in der Studie des Arbeitsamts hervorgehoben —, daß es ungenau ist, zur Kennzeichnung dieser Dreiteilung von „Stufen" zu reden; es handelt sich um verschiedene Formen des Verfahrens, die mitunter gar nicht scharf voneinander geschieden sind. Während der Gegensatz zwischen den Einigungs- und den Zwangssystemen ein ausschließender ist, (ihm entsprechen die Gegensatzpaare: Autonomie der Parteien — Heteronomie; Selbstverantwortlichkeit der Parteien — Verantwortlichkeit der Staatsgewalt) gestatten die prozessualen Methoden die weitestgehenden Kombinationen, die verschiedensten Arten des Übergangs von der einen Verfahrensart zur anderen. Zwischen dem Einigungs- und dem Schiedsverfahren besteht daher lediglich ein polarer Gegensatz, wenn man überhaupt einen solchen annehmen will.

Allein gerade mit Rücksicht auf den u. E. nach durchgreifenden Unterschied, der zwischen den Einigungs- und den Zwangssystemen festzustellen ist, scheint es zweckmäßig zu sein, eine schärfere Sonderung zwischen jenen Verfahrensformen vorzunehmen, die zur Vorbereitung eines den Parteien zu unterbreitenden Vermittlungsvorschlags dienen, und den Methoden, die angewendet werden, wenn es gilt, einen für die Parteien unmittelbar verbindlichen Spruch zu fällen[27]. Wir fügen daher der vom Arbeitsamte vorgenommenen Dreigliederung eine vierte Verfahrensform an:

[26] Ebenda S. 11.

[27] Wenn das Intern. Arbeitsamt es bei der erwähnten Dreigliederung der Verfahrensformen bewenden ließ, so erklärt sich dies wohl vor allem aus dem Umstande, daß der Verfasser der Studie, Herr Kuttig, ein an der deutschrechtlichen Systematik geschulter Jurist, an dieser festhielt, obzwar sie für eine international vergleichende Untersuchung kaum ausreichen dürfte. Schon die in den „Grundfragen" einleitend (S. 7) vertretene Auffassung, „daß Einigung und Schiedssprechung, ganz gleich, wie im einzelnen das Verfahren geregelt sein mag, auf den Gesamtarbeitsvertrag letztlich hinzielen", dürfte in dieser Allgemeinheit kaum zutreffen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

d) Das Zwangsschiedsverfahren, das eingeleitet wird, um die Voraussetzungen für einen die Parteien unmittelbar bindenden Spruch zu schaffen. Es unterscheidet sich von dem einfachen Schiedsverfahren dadurch, daß es keineswegs dahin abzielt, den Parteien einen für die einverständliche Regelung geeigneten Vermittlungsvorschlag zu machen, sondern in eine rechtsverbindliche Entscheidung mündet, die in der legislativen Terminologie regelmäßig als Urteil bezeichnet wird. Die Frage, ob wir es bei solchen Entscheidungen mit Urteilen im Rechtssinne zu tun haben, soll uns später noch beschäftigen. Jedenfalls gelten für das Zwangsschiedsverfahren — wenn wir von der Regelung in Sowjetrußland absehen — stets strenge Vorschriften, wie sie dem Verfahren der ordentlichen Rechtsprechung gemäß sind, und der zur Fällung der Entscheidung berufenen Behörde wird ausnahmslos die völlige richterliche Unabhängigkeit sowohl von den Parteien wie von der Staatsverwaltung zuerkannt. Die Beobachtung und Durchführung der nach diesem Verfahren gefällten Entscheidungen wird endlich durch besondere Sanktionen zivil- und meist auch strafrechtlicher Natur gesichert. Musterbeispiele einer derartigen Regelung bieten uns die Gesetzgebungen Australiens, Neuseelands und Italiens.

Wir haben auf diese Weise zwei Einteilungsprinzipien gewonnen: das eine ist materiell-juristischer Natur, es beruht auf der Bestimmung der Verantwortlichkeit für die Regelung der Arbeitsverhältnisse; das andere gestattet eine Gliederung der verschiedenen Systeme der Schlichtung nach formalen, prozessualen Merkmalen, nach den Arten des Verfahrens, die von der Gesetzgebung gewählt werden. Indem wir diese beiden Einteilungsprinzipien kombinieren, erhalten wir nicht nur eine für eine allgemeine Orientierung ausreichende Übersicht über die wichtigsten Typen der Schlichtungsordnungen, sondern auch einen Einblick in die jeweils besonderen, für die einzelnen Typen entstehenden Probleme. Es ist selbstverständlich, daß wir uns darauf beschränken müssen, die bisher feststellbaren Typen hervorzuheben und ihre praktische Bedeutung durch den Hinweis auf einige charakteristische Beispiele zu kennzeichnen; dagegen kann es nicht unsere Aufgabe sein, etwa alle die kaum übersehbaren, in ihren Einzelheiten nicht immer ganz klaren Schlichtungsvorschriften — es finden sich solche in allen Industrieländern — auf diese einzelnen Typen aufzuteilen.

Die Kombination unserer beiden Einteilungsprinzipien ergibt folgendes Bild:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

I. Einigungssysteme. In den Ländern, deren Gesetzgebung ein Zwangsschiedsverfahren vorsieht, ist dieses bisweilen erst dann einzuleiten, wenn die Einigungsverhandlungen erfolglos geblieben sind. Es wird also sowohl das Einigungs- wie das Zwangsschiedsverfahren geregelt. Für die Systeme, die von jedem Schlichtungszwang absehen, den Parteien also die uneingeschränkte Verantwortlichkeit für die Regelung der umstrittenen Arbeitsverhältnisse überlassen, ist es charakteristisch, daß die etwa bestehenden, von den Parteien freiwillig vereinbarten Schlichtungseinrichtungen unbedingt den Vorrang vor der behördlichen Intervention genießen.

Der Einigung der Parteien dient:

1. Ein einfaches Vermittlungsverfahren, das regelmäßig ganz formlos ist, und von einem einzelnen Vermittlungsorgan durchgeführt wird. Dieser Art ist z. B. die Regelung nach dem Conciliation Act Großbritanniens. Anderwärts sind nicht selten die Vorsitzenden der Schiedsstellen berufen, zunächst einen Verständigungsversuch zu machen.

2. Ein Schiedsverfahren, das zumeist erst nach Erschöpfung des Vermittlungsverfahrens eingeleitet wird. In der mit der Fällung des Schiedsspruchs beauftragten Behörde fungieren — abgesehen von den nordischen Staaten Europas — zumeist Vertreter der Berufsorganisationen nach dem Grundsatz der Parität als Beisitzer; erwähnt sei, daß in den in England für den Kohlenbergbau und die Eisenbahnen vorgesehenen Schiedsinstanzen auch die Abnehmerorganisationen vertreten sind, um eine Einigung der Interessenvertreter auf Kosten der Verbraucher zu erschweren. In den Ländern, in denen kein Zwangssystem besteht, sind auch die unparteiischen, keinerlei Organisationen entnommenen Mitglieder der Schiedsstelle regelmäßig von der Staatsverwaltung so weit unabhängig, daß sie in Ausübung ihrer Funktion an keinerlei Weisungen gebunden sind[28].

Die freiwillige Unterwerfung der Parteien unter den Spruch oder dessen nachträgliche Annahme gilt als Abschluß einer Gesamtvereinbarung. Im norwegischen, im deutschen und im österreichischen Schlichtungsgesetze ist dies ausdrücklich ausgesprochen; es gilt ebenso für jene Länder, in denen der Kollektivvertrag wenigstens teilweise geregelt ist (Belgien, Dänemark, Finnland, Niederlande, Schweden[29]).

Nach den ihnen erteilten Befugnissen lassen sich zwei Gruppen von Schiedsstellen unterscheiden:

[28] Vgl. „Grundfragen" S. 37. [29] Ebenda S. 130.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

a) Jene, denen keinerlei gegen die Parteien gerichtete Zwangsgewalt und auch sonst keinerlei Zwangsmittel zur Aufklärung des Sachverhalts zustehen. Zu dieser Gruppe gehören die meisten Einigungssysteme.

b) Das Gesetz stellt der Schiedsstelle gewisse Zwangsmittel zur Verfügung. In Schweden und Dänemark sind die Parteien zum Erscheinen vor dem Schlichter verpflichtet, ohne daß diese Pflicht durch besondere Sanktionen gesichert wäre; im norwegischen Schlichtungsverfahren kann überdies die Vorlage von Urkunden erzwungen, es können Erhebungen durch Augenschein und sonstige Ermittlungen vorgenommen werden. In dem für die Eisenbahnen geltenden Schiedsverfahren der Vereinigten Staaten hat das Schiedsamt ähnliche Befugnisse. Noch strenger sind die Zwangsmaßnahmen im niederländischen Schiedsverfahren, das sogar die Auferlegung von Zeugen-, Sachverständigen- und Parteieneid vorsieht, ferner die Verhängung von Gefängnisstrafen bei Verweigerung der von der Schiedsstelle geforderten Auskünfte und Aussagen. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, daß das Schiedsverfahren sowohl nach dem erwähnten amerikanischen wie nach dem niederländischen Gesetz bloß mit Einverständnis der Parteien eingeleitet werden kann.

3. Neben dem Vermittlungs- und dem Schiedsverfahren ist ein besonders geregeltes Untersuchungsverfahren vorgesehen. Außer in den Niederlanden findet sich diese Einrichtung vor allem in angelsächsischen Ländern, so in Großbritannien, Kanada und Indien; in diesen Ländern, deren Schlichtungssysteme unbedingt an dem Einigungsgrundsatz festhalten, schien es zweckmäßig zu sein, in wichtigen Streitfällen, vor allem solchen, die „gemeinnötige" Wirtschaftszweige mit Störungen bedrohen (Verkehrsunternehmungen, Kohlenproduktion, Erzeugung und Lieferung von Licht und Wärme, Anstalten zur Wahrung der öffentlichen Sicherheit und Hygiene), den Einfluß der öffentlichen Meinung auf die Parteien zur Geltung zu bringen, und zu diesem Zwecke einen objektiven Bericht über den Fall, seine Ursachen und die Voraussetzungen für die Beilegung des Streits zu erlangen. Um daher eine unparteiische Feststellung des Sachverhalts zu ermöglichen, wird, ganz unabhängig von der etwaigen Erschöpfung eines Vermittlungs- und Schiedsverfahrens, im Industrial Courts Act Großbritanniens (1919), wie in den Gesetzgebungen Kanadas und Indiens ein besonderes Untersuchungsverfahren angeordnet, dessen Erfolg auch durch Zwangsmaßnahmen gesichert werden soll. Diese halten sich im bri-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tischen Gesetz in verhältnismäßig bescheidenen Grenzen (eidliche Einvernahme ist zulässig); nach dem kanadischen Disputes Investigation Act (1907) reichen sie im allgemeinen so weit wie die Befugnisse eines Gerichts in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (eidliche Einvernahme von Zeugen, Auskunftspflicht der Parteien, Bucheinsicht u. dgl.). Die ungestörte Durchführung der Untersuchung wird durch die bis zu ihrer Beendigung den Parteien auferlegte Friedenspflicht gewährleistet. Die kanadische Regelung hat einem 1909 für Transvaal erlassenen Gesetz als Muster gedient[30], das britische Vorbild ist für das im niederländischen Schlichtungswesen 1923 eingeführte Untersuchungsverfahren maßgebend gewesen. Die den angelsächsischen Systemen eigentümliche Bestimmung, daß der Bericht des Untersuchungsausschusses auch ein Minderheitsgutachten enthalten kann, läßt deutlich erkennen, daß das Verfahren gar nicht als Vorbereitung für die Fällung eines eigentlichen Schiedsspruches gedacht ist. Eine Bindung der mit der Durchführung der Untersuchung betrauten Organe an Weisungen der Staatsverwaltung kommt überhaupt nicht in Betracht.

II. Zwangssysteme. Die für die Parteien verpflichtende Regelung des Streitfalls erfolgt

1. nach Abschluß eines einfachen Schiedsverfahrens, das sich im Rahmen eines Einigungssystems abspielt und durchgeführt wird, wenn die Vermittlungsverhandlungen ergebnislos verlaufen sind. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der zunächst als Verständigungsvorschlag gedachte Schiedsspruch von einem Organe der Staatsverwaltung für verbindlich erklärt werden, nachdem seine Annahme von den Parteien (oder einer Partei) abgelehnt wurde. Der Staatsverwaltung ist ein maßgebender Einfluß auf das Ergebnis des Schiedsverfahrens gesichert. Wird der Spruch für verbindlich erklärt, so gilt er als Gesamtvereinbarung. Diese Grundsätze sind für die Regelung des deutschen Zwangssystems bestimmend; sie haben bisher keine Nachahmung gefunden[31].

---

[30] Vgl. die Darstellung bei Neuling, „Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien", im vorliegenden Bande.

[31] Zu dem Vorschlage, auch in Österreich eine ähnliche Regelung einzuführen, vgl. den Aufsatz von S. Grünberg in der Zeitschrift für Soziales Recht, 2. Jahrg., Nr. 2, S. 98ff.; ferner den Aufsatz des Verf. über die Zwangsschlichtung und ihre Probleme in derselben Zeitschrift, 2. Jahrg. (1930), Nr. 4.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Der bindende Spruch ergeht nach einem besonderen Zwangsschiedsverfahren; es dient der objektiven Feststellung des Sachverhalts, die durch mannigfache Zwangsmaßnahmen gesichert werden soll: Zeugniszwang, eidliche Vernehmung der Parteien, weitgehende sonstige Befugnisse der Schiedsstelle zur Vornahme von Augenschein, Bucheinsicht u. dgl. Die Organe der Schiedsstelle (Vorsitzende und Beisitzer) genießen die richterliche Unabhängigkeit, regelmäßig muß wenigstens der Vorsitzende die Fähigkeit zur Bekleidung des Richteramts besitzen. Soferne in einem solchen Schiedsgerichte die an der Entscheidung des Streitfalls interessierten Organisationen überhaupt vertreten sind, haben ihre gleichfalls amtlich bestellten Vertreter doch nur eine untergeordnete Bedeutung; die Entscheidung liegt bei den unparteiischen Mitgliedern des Kollegiums. Diesem Typus entspricht die Organisation der Schiedsbehörden in Australien und Neuseeland und der italienischen Magistratura del Lavoro. Regelmäßig steht es der Behörde frei, den Geltungsbereich der von ihr gefällten Entscheidungen zu bestimmen. Wie weit die von der Gesetzgebung den Organen der Schiedsstelle gewährte richterliche Unabhängigkeit von der Staatsverwaltung reicht, ist natürlich von Land zu Land sehr verschieden.

Nur in Sowjetrußland ist begreiflicherweise von einer derartigen Unabhängigkeit der Mitglieder der — neben den Schlichtungskammern — bestehenden Schiedsgerichte keine Rede, denn auch die Vertreter der Gewerkschaft und des Arbeitgebers sind Organe der Staatsverwaltung, wie der von den Parteien gemeinsam erwählte oder von der Behörde ernannte Unparteiische, der „Superarbiter", dem die Entscheidung zusteht, wenn die Vertreter der Parteien sich nicht einigen. Die staatlichen Arbeitsbehörden haben überdies ein weitgehendes Recht der Prüfung und Aufhebung der von den Schlichtungsbehörden gefällten Entscheidungen, ein Recht, von dem sehr oft Gebrauch gemacht wird[32].

III. Der Schiedsspruch im Einigungsverfahren und das Urteil im Zwangsschiedsverfahren.

Aus der im Vorstehenden gegebenen Übersicht läßt sich ohne weiteres der bedeutsame Unterschied entnehmen, der zwischen dem Charakter des Zwangsschiedsverfahrens und dem Sinne der in den Einigungs-

[32] Vgl. die einschlägige Darstellung bei Thal in dem vorliegenden Bande.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

systemen vorgesehenen prozessualen Methoden besteht. Für die letzteren handelt es sich immer darum, eine Regelung zu finden, die ungefähr den Machtverhältnissen der Parteien entspricht, da andernfalls keine Aussicht auf eine gütliche Beilegung des Streitfalls besteht. „Der schwächere Teil stimmt gewöhnlich zu, nicht weil er die Art der Beilegung als gerecht empfindet, sondern weil es ihm an Kraft zu einer anderen Stellung gebricht.“[33] Auch das den Einigungssystemen mancher Länder eingefügte, gesondert durchgeführte Untersuchungsverfahren bleibt zwecklos, wenn es nicht auf die Machtverhältnisse der Parteien weitgehend Rücksicht nimmt[34]. Erfolgt die Veröffentlichung seiner Ergebnisse in der Absicht, einen Druck auf die streitenden Parteien auszuüben, dann kann auf diesem Wege mit psychologischen Mitteln eine gewisse Verschiebung der Machtverhältnisse herbeigeführt werden.

In diesem Falle gehört das im Schlichtungssysteme durchgeführte Verfahren selbst zu den Maßnahmen der Sozialpolitik, die geeignet sind, die Machtpositionen der Parteien zu modifizieren. Diese Machtpositionen, von deren Gestaltung die praktische Handhabung der Schlichtung in den Einigungssystemen in hohem Grade abhängt[35], lassen sich selbstverständlich nicht zutreffend würdigen, wenn man die Interdependenz der wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen nicht genügend berücksichtigt. Es sei nur an die Bedeutung erinnert, die der rechtlichen Regelung der Kollektivverträge für das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden zukommt; ebenso an den Einfluß, den die Arbeitsgerichtsbarkeit üben kann, insbesondere dann, wenn ihre Organe zur Entscheidung von Gesamtrechtsstreitigkeiten zuständig sind[36]. Eine staatlich organisierte oder aus öffentlichen

[33] Vgl. Internat. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 146.

[34] Auch das Internationale Arbeitsamt, das zwischen der Feststellung der Machtlage der Parteien und der Aufklärung des Sachverhalts nachdrücklich unterscheidet, bemerkt („Grundfragen“ S. 87, Anm. 1), daß zwischen diesen beiden Aufgaben der Untersuchung keine ausschließenden Gegensätze bestehen; denn die Machtlage sei ohne Zweifel in weitem Umfange durch die herrschenden wirtschaftlichen Verhältnisse bedingt, so daß die Aufhellung dieser gleichzeitig eine Klärung der Machtverhältnisse bedeute und umgekehrt.

[35] In diesem Zusammenhange sei darauf hingewiesen, daß — bei einer grundsätzlich übereinstimmenden Regelung — die Schlichtungsorgane in Schweden sehr stark in Anspruch genommen werden, während in Dänemark ihre Wirksamkeit eng begrenzt ist. Vgl. die Darstellung bei Eckblom a. a. O.

[36] Die Folgen, die sich für das englische Schlichtungswesen aus der Tatsache ergeben, daß dem englischen Rechtssysteme Sondergerichte für die Ent-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mitteln geförderte Arbeitslosenunterstützung ist eine der stärksten Stützen für die Machtstellung der Gewerkschaften[37]; eine gewisse Rolle können auch lohnamtliche Einrichtungen spielen, deren Kompetenz sich, wie in Großbritannien auf große Gruppen mangelhaft organisierter Arbeiter erstreckt, und für diese ein Mindestmaß an Arbeit- und Lohnbedingungen statuiert.

Mannigfache Rückwirkungen auf die Verteilung der Machtverhältnisse können von der Schutzzollpolitik ausgehen, insoweit sie die überwälzung gesteigerter Lohnkosten auf den durch den Zoll abgeriegelten Inlandsmarkt begünstigt und auch den Exportindustrien gestattet, durch Differenzierungen der Inlands- und Auslandspreise wenigstens vorübergehend höhere Löhne zu tragen, als den Konkurrenzverhältnissen auf dem Auslandsmarkte entsprechen würde[38]. Auch Maßnahmen der Währungspolitik sind in diesem Zusammenhange von Bedeutung; es sei vor allem an die sogenannte „kalte Lohnsenkung" als Folge einer Entwertung der Währung erinnert. Sollte daher ein internationaler Vergleich sich die Aufgabe stellen, ein umfassendes Verständnis der Schlichtungseinrichtungen der verschiedenen Länder zu ermöglichen, so müßte er diese in ihrem Zusammenhange mit den jeweils bedeutsamen Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik darstellen.

Es ist offensichtlich, daß jede Änderung dieser Maßnahmen eine Verschiebung in den Machtpositionen der Berufsorganisationen zur Folge haben kann. Diese Positionen werden überdies in hohem Maße

---

scheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse fehlen, werden von Plaut in seinem im vorliegenden Bande veröffentlichten Aufsatz über das Schlichtungswesen in England sehr nachdrücklich hervorgehoben.

[37] Ein interessantes Beispiel für die bewußte Anwendung der Arbeitslosenunterstützung als Mittel zur Verschiebung der Machtlage bietet eine (1926) in Belgien getroffene Maßnahme. Soll eine Gewerkschaft zur Annahme eines Einigungsvorschlags veranlaßt werden, so kann ihr der (nach dem Genter System gewährte) Zuschuß zur Unterstützung auf die Dauer eines Jahres entzogen werden; umgekehrt wird durch die Gewährung des Zuschusses an die ausgesperrten Arbeiter der Arbeitgeber zur Nachgiebigkeit veranlaßt. (Vgl. Int. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 152).

[38] Vgl. bei Plaut a. a. O. die Vorbemerkung über den Zusammenhang des englischen Schlichtungswesens mit der liberalen Wirtschaftspolitik. Es ist freilich eine sehr umstrittene Frage, ob diese Politik die Erhaltung eines überhöhten Lohnniveaus zu verhindern vermochte, da ihr Einfluß auf die Lohngestaltung durch die Wirkungen der Arbeitslosenunterstützung vielfach durchkreuzt wurde.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

durch den Wechsel der wirtschaftlichen Konjunktur beeinflußt, die Absatz- und Arbeitsmärkte einem ständigen Wandel unterwirft. Es gilt für das Schlichtungswesen das gleiche wie für jede Einrichtung der Sozialpolitik: Ursprünglich auf einen als statisch angenommenen Zustand des Wirtschaftslebens bezogen, ändert sich ihr Sinn und ihre praktische Bedeutung sehr häufig parallel mit den dynamisch bedingten Veränderungen der Wirtschaft.

Gestattet das Einigungssystem all den erwähnten Faktoren einen ungehemmten Einfluß auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse, so geht die Tendenz des strengen Zwangsschiedsverfahrens gerade dahin, diesen Einfluß nach Möglichkeit dadurch auszuschalten, daß die Regelung unabhängig von den Machtverhältnissen der Berufsorganisationen erfolgt. Die von den Parteien geschaffenen freiwilligen Einigungs- und Schiedsstellen werden daher in den Ländern, deren Schlichtungsgesetzgebung das strenge Zwangsschiedsverfahren adoptiert hat, keineswegs begünstigt. Allen Zwangsschiedssystemen in Neuseeland, Westaustralien und im Commonwealth gemeinsam ist „das fast völlige Zurücktreten der freien Einigung, da sich die Parteien von vornherein auf die Arbeitsbeschwerde statt den Arbeitskampf und auf die Abschiebung des Schlichtungsrisikos an die behördliche, in beiden australischen Fällen nicht einmal mit Parteivertretern ausgestattete Instanz einstellen".[39] Mit Ausnahme von Victoria hat sich in jenen australischen Staaten, in denen das Lohnamtssystem eingeführt war, durch Schaffung von gerichtlichen Instanzen zur Entscheidung von Berufungen gegen die Beschlüsse der Lohnämter eine dem Schiedsgerichtswesen ganz ähnliche Regelung ergeben; in diesen Berufungsgerichtshöfen sind die Interessenten, wenn überhaupt, so schwach vertreten.

In den Ländern, in denen, wie in Italien, die Berufsorganisationen in den staatlichen Verwaltungsapparat eingegliedert sind, erfolgt auch jede einverständlich von den berufenen Parteienvertretern vorgenommene Regelung der Arbeitsverhältnisse unter dem Einflusse der staatlichen Wirtschaftspolitik; freiwillige Einigungsstellen kommen daher überhaupt nicht in Betracht.

Ist in diesen Zwangssystemen die Berufung auf die Machtverhältnisse und das Kampfrisiko grundsätzlich ausgeschaltet, so muß dieses Prinzip, dem in den Einigungssystemen eine die Gestaltung der Ar-

[39] Neuling a. a. O., Abschn. II, Kap. 1.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beitsverhältnisse automatisch optimal regulierende Funktion beigemessen wird, durch irgendwelche objektiv gültige Maximen ersetzt werden, die dem Schiedsgerichte als Richtschnur bei der Fällung seiner Entscheidungen zu dienen haben.

Die Aufstellung solcher Maximen bildet für das Schiedsgerichtswesen in Australien und Neuseeland ein Problem, an dessen Lösung vor allem die Richter der Berufungsinstanzen einen entscheidenden Anteil hatten, trotz aller Gegnerschaft der Verwaltungsbehörden und maßgebenden politischen Parteien, die immer von neuem den Versuch machten, den Einfluß der Rechtsprechung auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse einzuschränken[40].

Seit der Vorkriegszeit, da H. B. Higgins als Vorsitzender des australischen Bundesschiedsgerichts seine berühmt gewordene Definition des Mindestlohns aufstellte und eine Richtschnur für den Lohn des gelernten Arbeitnehmers gab, kamen für das wichtigste Gebiet der Schiedsprechung, die Lohnbestimmung, vor allem drei Prinzipien in Frage, die um ihre Geltung stritten: das Prinzip des Existenzlohns (living wage), des angemessenen Lohns (fair wage) und der Leistungsfähigkeit der Unternehmer (what the trade can bear). Nach den Gesetzen einiger Staaten (Neuseeland, Südaustralien) sind die Schiedsgerichte ermächtigt, auch mehrere dieser Prinzipien nebeneinander zu berücksichtigen.

In der angelsächsischen Literatur, die sich eingehend mit der Tragweite dieser Prinzipien beschäftigt, wird nachdrücklich auf die vergleichs-

[40] Der Kampf um den Rechtscharakter der Zwangsschlichtung in Australasien wird von Neuling (a. a. O. Abschn. II, Kap. 2) sehr gut dargestellt. In Australien spielen dabei auch verfassungsrechtliche Fragen — Abgrenzung der Kompetenz des Bundes und der Staaten — eine wichtige Rolle. Der Kampf zwischen den zentralistischen und den föderalistischen Tendenzen einerseits, zwischen den politischen Parteien anderseits hatte zur Folge, daß das australische Bundesgesetz über das Schlichtungswesen unaufhörlich abgeändert wurde: zwischen 1907 und 1929 nicht weniger als elfmal. 1930 wurde es neuerdings novelliert und bei dieser Gelegenheit durch Erweiterung der Kompetenzen der sogenannten Schlichtungsausschüsse den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Befugnis eingeräumt, Streitfälle vor diese Ausschüsse zu bringen, und sie dadurch der Rechtsprechung zu entziehen. Wird der Beschluß des Ausschusses in die Registratur des Schiedsgerichtshofs eingetragen, so erlangt er die Rechtswirksamkeit eines Schiedsspruchs. (Vgl. Foenander, Das neue australische Bundesgesetz usw. Internationale Rundschau der Arbeit, Februar 1932, S. 128.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weise engen Grenzen hingewiesen, die ihrer Anwendung gesetzt sind, und auf die bedenklichen Konsequenzen, die ihre Durchführung zur Folge haben kann[41]. So wird betont, daß die Bestimmung des Existenzlohns die Wahl eines Lebensstandards voraussetze, und daher die Annahme eines ihm übergeordneten Maßstabes für die Verteilung des Ertrags auf Lohn und Gewinn erheische[42]. Das Prinzip des angemessenen Lohns, das auf dem Gedanken beruht, gleiches Entgelt für solche Leistungen zu gewähren, die eine ähnliche natürliche Anlage und einen ähnlichen Aufwand für die Ausbildung erfordern, biete nicht nur in seiner Durchführung große technische Schwierigkeiten, sondern verhindere auch den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkte, erschwere die Anpassung der Produktion an Änderungen der Marktverhältnisse[43]. Das Prinzip der Bemessung des Lohns nach der Leistungsfähigkeit der Unternehmer endlich entbehre überhaupt einer klaren Fragestellung, da alles darauf ankomme, wie die Grenzbetriebe bestimmt werden, deren Konkurrenzfähigkeit durch die Lohnbemessung nicht gestört werden soll.

Für die ganze Wirtschafts- und Sozialpolitik, die in der Aufstellung der erwähnten drei Prinzipien zum Ausdruck gelangt, ist es wohl charakteristisch, daß ihr die Vorstellung eines im wesentlichen statischen Wirtschaftssystems zugrunde liegt, dessen Änderungen lediglich in einer verhältnismäßig langsam sich vollziehenden Erweiterung der Produktion bestehen, ohne plötzliche Verschiebungen der Absatzverhältnisse, ohne schroffe Störungen des Arbeitsmarkts, ohne tiefgehende Schwankungen der Preise. Mit dieser Auffassung konnte man den Wirtschaftsverhältnissen Australiens und Neuseelands durch lange Zeit so ziemlich gerecht werden, bis mit der revolutionären Bewegung der Preise,

[41] Vgl. dazu u. a. E. M. Burns, Wages and the State, London 1926, S. 390 ff. Einige Angaben auch bei Leidig, Das Zwangsschiedsgericht und die Lohnämter in Australien, S. 146 ff., in den Münchener Volksw. Studien N. F., Heft 10, Jena 1929.

[42] Vgl. auch die Kritik, die die British Economic Mission to Australia (1929) an diesem Prinzip übte.

[43] Gelegentlich wird die Anwendung dieses Prinzips empfohlen, wenn das Zwangsschiedsverfahren auf die Streitigkeiten in den sogenannten gemeinnötigen Betrieben beschränkt bleibt. Denn in diesem Falle sei ein Vergleich mit den Löhnen ähnlicher Arbeiterkategorien in verwandten Erwerbszweigen immer durchführbar. (Vgl. Internat. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 135.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vor allem auch der agrarischen Produkte und Rohstoffe auch diese Länder in den Bannkreis der weltwirtschaftlich verlaufenden Konjunktur gezogen wurden.

In steigendem Maße wurde nun für die Schiedssprechung die Überzeugung maßgebend, „daß die wahrscheinlichen wirtschaftlichen Auswirkungen jedes Schiedsspruchs und jeder zu genehmigenden Vereinbarung (ausgenommen die Festsetzung der Minimallöhne) zu berücksichtigen seien." Eine derartige Bestimmung wurde auch in das australische Bundesgesetz 1928 aufgenommen, neuerdings aber mit der Motivierung aufgehoben, daß die Aufgaben des Schiedsgerichtshofs schiedsrichterlicher und nicht gesetzgebender Natur seien[44]. Ebenso hat der Schiedsgerichtshof Neuseelands in zwei deutlich erkennbaren Etappen seit 1918 die Bevorzugung der Lebenshaltung als Maßstab des Lohnes verlassen und ganz bewußt den Versuch gemacht, durch die Bestimmung der Löhne nach produktionspolitischen Gesichtspunkten die Schwankungen der individualistischen Wirtschaft abzuschwächen[45]. In dem Maße, in dem sich die Richter von politischen Einflüssen lösten, erlangten konjunkturpolitische und volkswirtschaftliche Erwägungen einen immer stärkeren Einfluß auf ihre Entscheidungen, und die Grundsätze, die nunmehr für die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Schiedsverfahren maßgebend sind, werden durch eine geänderte Fragestellung bestimmt, die dahin geht, wer das Risiko der Konjunkturschwankungen und Fehldispositionen zu tragen hat, die Unternehmer oder die Arbeiter, wie die Löhne mit Rücksicht auf das Leistungs- oder Bedarfsprinzip nach Arbeiterkategorien abzustufen sind, wie endlich die Differenzierung der Arbeitslöhne nach Erwerbszweigen zu erfolgen habe, um vor allem den Interessen der von der Absatzkrise bedrohten Landwirtschaft Rechnung zu tragen. Es handelt sich also im wesentlichen darum, die Arbeitsbedingungen nicht mehr schlechthin nach sozialen Prinzipien zu regeln, sondern darum, ein produktionspolitisch tragfähiges System für diese Regelung aufzustellen.

Trotz ihrer grundsätzlich ganz anders gearteten Einstellung zu den

---

[44] Vgl. Svenander a. a. O., S. 131.

[45] Nach Neuling a. a. O., Abschn. II, Kap. 2. Neuling kommt (Anm. 24) auf Grund seiner Untersuchung zu dem Ergebnis, daß die Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten (Machtstreitigkeiten) sehr wohl durch Gerichte erfolgen kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Problemen des staatlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens ergeben sich ganz analoge Probleme für die faschistische Gesetzgebung Italiens[46]. War es zur Verwirklichung des Prinzips des „totalen" Staats und der ständischen Gliederung der Erwerbszweige erforderlich, den anerkannten Berufsvereinigungen der Unternehmer und der Arbeiter eine faktische Monopolstellung zu gewähren, so darf diese Monopolstellung doch nicht der Durchsetzung von Gruppeninteressen dienstbar gemacht werden; es gilt vielmehr, gemäß der für die wirtschaftspolitische Gesetzgebung maßgebenden strengen Unterordnung des Privatinteresses unter das nationale Gesamtinteresse bei Feststellung der Arbeitsbedingungen „die Grundsätze der Billigkeit und des Schutzes nicht nur der einzelnen, sondern der ganzen Produktion vom nationalen Standpunkte aus zu wahren". Da infolgedessen das Kampfrisiko völlig ausgeschaltet ist, ist nicht nur jeder offene Arbeitskonflikt bei schwerer Strafe verboten, sondern es erfahren auch die Begriffe Arbeitseinstellung und Aussperrung eine sehr weit gespannte, in der Praxis freilich nicht immer einheitliche Interpretation. Läßt sich ein Streit über die Regelung der Arbeitsverhältnisse auch nicht durch Vermittlung der Staatsverwaltung (des Korporationsministeriums) beilegen, so bedeutet dies, daß es an einer Einigung über die für die Regelung maßgebenden Grundsätze mangelt, und es ist daher nur konsequent, wenn in diesem Falle das den Appellationsgerichtshöfen angegliederte Gericht in Funktion tritt, dessen Mitglieder (3 Richter und 2 Beisitzer) richterliche Unabhängigkeit genießen, während das öffentliche Interesse durch ein Organ der Staatsanwaltschaft vertreten wird. Auch für das italienische Schiedswesen ergab sich daher — genau genommen gilt dies schon für die korporative Regelung — die Frage nach der Bestimmung objektiv gültiger Prinzipien für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und insbesondere für die Festsetzung des „gerechten Lohns". In der Diskussion des Problems spielen zunächst die gleichen Erwägungen eine Rolle wie in Australien: Der Gedanke der Sicherung eines Existenzlohns, die Bestimmung der Arbeitslöhne nach Maßgabe der in anderen gleichartigen Branchen gezahlten, endlich die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unter-

[46] Vgl. zum folgenden die Abhandlung Porris über Kollektivverträge und Arbeitsgesetzgebung in Italien in dem vorliegenden Bande der Vereinsschriften.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nehmer[46a]. In dem Versuch, den „übergeordneten Vorteil der Produktion" (vantaggio superiore della produzione) als Richtschnur zu wählen, klingt die Vorstellung eines dynamischen Ablaufs des wirtschaftlichen Geschehens an. In der Behandlung der Arbeitsverhältnisse Italiens ist daher, eben weil sie unter dem Drucke der autoritären Staatsgewalt steht, eine einheitliche Tendenz wirksam, die in den seit der Handhabung des neuen Systems verlaufenen Depressionsjahren in der Richtung einer allgemeinen Lohnsenkung ging. Mannigfache wirtschaftspolitische Maßnahmen des Protektionismus und staatlichen Interventionismus spielten dabei eine wichtige ergänzende Rolle.

Mag immerhin das Problem, in einer kapitalistischen Wirtschaft die Arbeitsverhältnisse nach objektiv gültigen Grundsätzen zu regeln[47], an die Gesetzgebung und die Judikatur außerordentlich große Anforderungen stellen, so kann doch kein Zweifel darüber bestehen, daß den Schiedsgerichten in den Systemen des strengen Zwangsschiedsverfahrens eine prinzipiell andere Aufgabe gestellt ist als den Schiedskommissionen, Einigungsämtern u. dgl. in den auf dem Einigungsprinzip beruhenden Systemen, die den Machtverhältnissen der Parteien die entscheidende Bedeutung beilegen. Der Aufgabe der Schiedsgerichte, nach Rechtsgrundsätzen zu entscheiden, entspricht auch ihre Zusammensetzung: soweit hier neben unabhängigen richterlichen Beamten auch Beisitzer bestellt werden, sind diese keineswegs Vertreter von Parteiinteressen, und zwar auch dann nicht, wenn sie aus den Kreisen der Berufsvereinigungen ausgewählt werden; sie sind vielmehr unparteiische Persönlichkeiten, die durch ihre praktische Erfahrung und Sachkenntnis die rechtskundigen Mitglieder des Gerichts unterstützen sollen.

Unter diesen Umständen ist es wohl kaum zutreffend, wenn in der Studie des Internationalen Arbeitsamts den von diesen Schiedsgerichten gefällten Entscheidungen der Charakter eines Urteils abgesprochen wird, weil nicht die Anwendung oder Auslegung schon vorhandenen Rechts in Frage komme[48].

Diese Auffassung trifft lediglich für die an den Machtverhältnissen der Parteien orientierten Schiedssprüche zu, die auch dadurch nicht zu

---

[46a] Die gleiche Problematik ist auch für die im Vorjahre erlassene päpstliche Enzyklika „Quadragesimo anno" maßgebend.

[47] Welche Grundsätze in der Planwirtschaft Sowjetrußlands für diese Regelung maßgebend sind, entzieht sich unserer Kenntnis.

[48] „Grundfragen" S. 4.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Urteilen werden, daß sie durch die Erklärung einer Verwaltungsbehörde verbindliche Kraft für die Parteien erlangen. Denn hier fehlt es tatsächlich an der Anwendung abstrakter Rechtssätze auf konkrete Tatbestände, also an der Voraussetzung der für Urteile maßgebenden logischen Operation. Dagegen können die Entscheidungen in den Systemen des strengen Zwangsschiedsverfahrens der Berufung auf abstrakte Rechtssätze nicht entbehren, woferne eine innerlich übereinstimmende, widerspruchsfreie Regelung aller umstrittenen Arbeitsverhältnisse gewährleistet werden soll.

Dabei ist die Frage von untergeordneter Bedeutung, ob die von der Staatsverwaltung unabhängigen Gerichtshöfe auch die Funktion der Rechtsbildung zu übernehmen haben, das heißt die Aufgabe, die für die Entscheidungen maßgebenden abstrakten Rechtssätze selbst aufzufinden, woferne die Gesetzgebung es unterläßt, diese Normen klar und eindeutig zu bezeichnen. Diese Funktion hat die Rechtsprechung in den angelsächsischen Rechtssystemen ja ganz allgemein zu erfüllen[19].

Auch aus dieser Betrachtung ergibt sich, daß dem in der deutschen Schlichtungsliteratur so scharf betonten Unterschiede zwischen Rechts- und Macht- (Interessen-) Streitigkeiten für eine international vergleichende Untersuchung keineswegs eine entscheidende Bedeutung beizumessen ist. Diese Unterscheidung ist vor allem dann irreführend, wenn es sich um die Klärung der Frage handelt, ob auch die sogenannten Interessenstreitigkeiten, in denen die Regelung künftiger Arbeitsverhältnisse den Gegenstand des Konfliktes bildet, durch Urteile im Rechtssinne entschieden werden können. Denn die Macht- oder Interessenstreitigkeit verliert den ihr eigentümlichen, die Anwendung abstrakter Rechtssätze ausschließenden Charakter, sobald für die Ent-

[19] Auch das Intern. Arbeitsamt kann nicht umhin, auf diesen Einwand gegen seine These wenigstens in einer Anmerkung hinzuweisen („Grundfragen" S. 20). Auf die Frage, wie denn eigentlich die Entscheidungen im Zwangsschiedsverfahren juristisch zu definieren sind, gibt das Arbeitsamt ausweichende Antworten: gelegentlich (S. 121) wird bemerkt, daß sie einen „urteilsähnlichen Charakter" haben; an anderer Stelle (S. 141) werden die Entscheidungen der italienischen Magistratura del Lavoro als „öffentlichrechtliche Normen" (?) bezeichnet. Wieder an anderer Stelle (S. 112) wird — und zwar unter Hinweis auf die Schlichtungsgesetzgebung der australischen Staaten, Neuseelands und Italiens — die Ansicht geäußert, daß „der Staat, der in die Regelung der Arbeitsbedingungen autoritär eingreift, gleichsam als Gesetzgeber tätig wird".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

scheidung nicht mehr die Rücksicht auf die Machtposition der Parteien maßgebend ist, und diese durch die Handhabung eines strengen Streikverbots der Chance beraubt sind, das Kampfrisiko überhaupt auf sich zu nehmen.

Die Auffassung, die den Entscheidungen im strengen Zwangsschiedsverfahren den Charakter eines Urteils beilegt, läßt sich natürlich auch keineswegs durch den Einwand widerlegen, daß es bisher noch nicht gelungen sei, allgemein gültige und den Bedürfnissen der Schiedssprechung adäquate, klar formulierte Normen aufzustellen, deren Anwendung auf die konkreten Tatbestände der Gesamtstreitigkeiten auch ein Optimum der Ertragsfähigkeit der Betriebe, eine „richtige" Verteilung ihres Reinertrags zwischen Unternehmer und Arbeiter und eine dauernde Steigerung der Produktion bei strenger Anpassung an die kaufkräftige Nachfrage sichern würde. Dieser Einwand kann lediglich für die Wirtschafts- und Rechtspolitik insoferne bestimmend sein, als die Entscheidung von Streitigkeiten über die Regelung von Arbeitsverhältnissen durch richterlichen Spruch vermieden, und der Beilegung nach dem Einigungsprinzip unter Wahrung des Kampfrisikos der Parteien der Vorzug gegeben wird. Es läßt sich indes nicht verkennen, wie stark auch in den Ländern, die bisher konsequent am Einigungssystem festgehalten haben — sogar in Großbritannien —, das Bedürfnis ist, die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse aus einer Machtfrage in eine Rechtsfrage zu verwandeln.

IV. Die Eigenart des deutschen Zwangssystems.

Wenn wir für die Zwecke eines internationalen Vergleichs das in Deutschland neben einem Einigungssystem geltende System einer Zwangsschlichtung kurz charakterisieren sollen, so unterscheidet es sich von den ähnlichen Einrichtungen anderer kapitalistischer Länder durch die schon einleitend betonte Eigentümlichkeit, daß es trotz des Zwanges an dem „Grundsatz der freiwilligen Verständigung der Parteien" festzuhalten versucht, daß infolgedessen der die Parteien bindende Spruch nicht das Ergebnis eines Zwangsschiedsverfahrens ist, und daß für diesen Entscheid die Anwendung abstrakt gültiger Normen auf den konkreten Tatbestand des Streitfalls überhaupt nicht in Frage kommt. Für die autoritäre Regelung der umstrittenen Arbeitsverhältnisse wird vielmehr ein Schiedsspruch maßgebend, der zunächst grundsätzlich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dahin abzielt, einen den beiden Parteien genehmen Einigungsvorschlag zu machen; ein Schiedsspruch, der seine Sanktion durch die einverständliche Annahme, das heißt den Abschluß einer mit ihm inhaltlich übereinstimmenden Gesamtvereinbarung finden soll. Wenn nun ein Organ der Staatsverwaltung (der Schlichter bzw. das Reichsarbeitsministerium) ermächtigt wird, den Spruch für verbindlich zu erklären, woferne nach der bekannten Formel „die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist" — so übernimmt, sobald die Verbindlichkeitserklärung erfolgt, die Staatsautorität grundsätzlich und in erster Linie eine Verantwortung lediglich für eine den Interessen beider Teile, das heißt ihren Machtverhältnissen entsprechende Regelung; andernfalls hätte man den Parteien ja die einverständliche Annahme des Spruchs gar nicht zumuten können. Der Hinweis auf die „wirtschaftlichen und sozialen Gründe", die eine „Durchführung der Regelung" erforderlich erscheinen lassen, berührt — ganz abgesehen von der häufig kritisierten Unbestimmtheit dieser Formulierung — eine Frage, die mit dem Inhalte der Regelung nichts zu tun hat, und daher in diesem Zusammenhange außer Betracht bleiben kann.

Die Anomalie des deutschen Schlichtungssystems besteht also zunächst darin, daß hier als Grundlage für den die Parteien bindenden Spruch ein Einigungsvorschlag in Betracht kommt, für den die Maxime der automatischen Regulierung der Arbeitsverhältnisse durch das Kampfrisiko maßgebend ist, und daß eine Verwaltungsbehörde darüber entscheidet, ob dem Spruche überhaupt ein bindender Charakter zu verleihen ist. Das Verfahren bleibt daher in allen seinen Stadien im Bereiche des diskretionären Ermessens von Verwaltungsbehörden.

Es ist nicht uninteressant, daran zu erinnern, daß in dieser von der deutschen Schlichtungsverordnung (1923) provisorisch gewählten Regelung ein Wandel der von der Reichsarbeitsverwaltung vertretenen grundsätzlichen Auffassung des Schlichtungsproblems zum Ausdruck gelangt. Denn in dem während der Jahre 1921/22 vielerörterten Regierungsentwurfe einer Schlichtungsordnung war den in einem Stufenbau zu organisierenden Schlichtungsbehörden Selbständigkeit und Unabhängigkeit von der Staatsverwaltung zugedacht, mit der bezeichnenden Begründung, daß „die innere Verwandtschaft der Schlichtungstätigkeit mit der Rechtsprechung" es als notwendig erscheinen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lasse, „die mit ihrer Ausübung betrauten Personen in ihrer sachlichen Stellungnahme von Weisungen unabhängig zu machen und sie nur dem Gesetze zu unterwerfen".

Abweichend von dieser Auffassung ist für die Regelung des deutschen Zwangssystems eine Formel maßgebend geworden, die anderwärts nur für das jeden Zwang ausschließende Einigungsverfahren gilt: daß die Tätigkeit der Schlichtungsorgane in allen Stadien des Verfahrens der „Hilfeleistung beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen)" zu dienen habe, daß also auch der Zwang lediglich eine Vollendung dieser Hilfeleistung bedeute. Es ist im Sinne dieser Konstruktion gelegen, daß der vom Schlichtungsorgane gefällte Schiedsspruch, der, wie erwähnt, zunächst einen an die Parteien gerichteten Einigungsvorschlag bedeutet, im Verbindlichkeitsverfahren ohne Zustimmung der Parteien nicht abgeändert werden kann; daß ferner der für verbindlich erklärte Schiedsspruch lediglich die zivilrechtlichen Wirkungen einer Gesamtvereinbarung erzeugt, gemäß der Fiktion, daß es sich darum handle, die Parteien zur Annahme einer Regelung zu zwingen, die sie bei ausreichender Einsicht in die beiderseitigen Machtverhältnisse, und bei ausreichendem Einigungswillen freiwillig und einverständlich hätten annehmen müssen[50]. Das Schlichtungsorgan ist daher auch nicht in der Lage, in dem der Fällung des Spruchs vorausgehenden Verfahren über die von den Parteien zur Begründung ihres Standpunktes angebotenen Beweismittel hinauszugehen und eine Untersuchung zur Klärung der für die Regelung der Arbeitsverhältnisse entscheidenden wirtschaftlichen Umstände einzuleiten. Da die Verbindlichkeitserklärung völlig von dem Ermessen der dafür zuständigen Verwaltungsbehörde abhängt, so bleibt es, nachdem der Spruch gefällt ist, zunächst unentschieden, ob sein Inhalt maßgebend für die Regelung des umstrittenen Arbeitsverhältnisses wird. Es ist eine weitere Konsequenz dieses Systems, daß auch dem für verbindlich erklärten Spruch die Befolgung straflos verweigert werden kann, wenn er den Machtverhältnissen der Parteien eben nicht ausreichend Rechnung trägt, da er ja als „Gesamt-

[50] Es entspricht daher durchaus diesem für das deutsche Schlichtungssystem maßgebenden Grundsatze, wenn Min.-Dir. Sitzler (Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1930, Sp. 11) von den Schlichtungsorganen verlangt, daß sie in ihren Schiedssprüchen „auch den realen Machtverhältnissen Rechnung tragen". Anders Herschel a. a. O., S. 71.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vereinbarung" konstruiert und daher lediglich mit den zivilrechtlichen Folgen einer solchen Vereinbarung ausgestattet ist. In der Rechtsliteratur wird er daher als „Zwangsausgleich"[51], als „öffentlich-rechtliches Ersatzgeschäft"[52] u. dgl. charakterisiert.

Gegen die uneingeschränkte Durchführung des dieser Ordnung zugrundeliegenden Gedankens, den für die Verbindlichkeitserklärung geeigneten Schiedsspruch ausschließlich an der Verständigungsmaxime, das heißt an den Machtverhältnissen der Parteien zu orientieren, dürften vor allem zwei Erwägungen gesprochen haben: daß dieses Verfahren keine Gewähr für eine Einheitlichkeit der Schiedssprüche biete, und daß es denn doch sehr zweifelhaft sei, ob die den Machtverhältnissen der Parteien entsprechende Regelung eine wirtschafts- und sozialpolitisch wünschenswerte Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sichere[53]. Dieser Auffassung entspricht die dem Reichsarbeitsministerium erteilte Befugnis, den Schlichtungsorganen allgemein lautende bindende Weisungen zu erteilen und derart auf den Inhalt der Schiedssprüche im Sinne einer ihm zweckmäßig erscheinenden Wirtschafts- oder Sozialpolitik einen Einfluß zu üben. Die Staatsverwaltung übernimmt daher unter Umständen eine — durch das offen gehaltene Kampfrisiko freilich kontrollierte — Verantwortung für eine in den Machtverhältnissen nicht oder nicht ausreichend begründete Regelung der Arbeitsverhältnisse.

Die Funktion des Kampfrisikos, automatisch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu regulieren, wird also nicht, wie in anderen Zwangssystemen, unbedingt ausgeschaltet; sie bleibt in Kraft, soweit freiwillige Vereinbarungen der Parteien zustandekommen, und soweit die Staatsverwaltung eine von ihr erstrebte, den Machtverhältnissen widersprechende Regelung der Arbeitsbedingungen nicht durchzusetzen vermag. Soweit aber die Berufsorganisationen sich passiv verhalten, dient die Zwangsschlichtung als Mittel der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik, „um innerhalb der Marktgesetze den sozialen Notwendigkeiten zum Durchbruche zu verhelfen"[54], um die Löhne plan-

[51] Vgl. Jacobi, Grundlagen des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, S. 417.

[52] Vgl. Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 102. Ähnlich Herschel, Grundfragen der Schlichtung, Berlin 1931, S. 15.

[53] Vgl. die oben Anm. 17 erwähnten Ausführungen des Reichsarbeitsministeriums.

[54] Vgl. oben Anm. 16.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mäßig geänderten Preis- und Marktverhältnissen anzupassen u. dgl. m. Der Widerstreit zwischen den beiden grundsätzlich verschiedenen wirtschaftstheoretischen und wirtschaftspolitischen Auffassungen des Kampfrisikos ist daher in diesem Schlichtungssysteme keineswegs eindeutig entschieden; es kann sich mithin elastisch den verschiedensten Tendenzen anpassen, und den oben erwähnten Funktionswandel außerordentlich leicht vollziehen: „Das Schlichtungswesen, ursprünglich gedacht als eine Stütze des kollektivistischen Systems, später ein Werkzeug der staatlichen Sozialpolitik, wird (in der Krise) zu einem entscheidenden Mittel der staatlichen planmäßigen Wirtschaftspolitik“[55].

Für das Schlichtungsorgan, das in einem einfachen Einigungsverfahren einen Schiedsspruch vorzubereiten hat, der einerseits als Verständigungsvorschlag gedacht ist, und anderseits den Tendenzen der von der Staatsverwaltung jeweils befolgten Politik entsprechen soll, ergibt sich ein Dilemma, das von Weddigen in recht zutreffender Weise charakterisiert wird[56]: „Als Einigungsorgan hat der Schlichter die tatsächliche wirtschaftliche Machtlage stets wenigstens in etwa zur Grundlage zu nehmen. Als Schiedsorgan dagegen hat er als Organ der offiziellen Lohnpolitik in erster Linie seine Instruktionen „von oben“ (in Deutschland bekanntlich vom Reichsarbeitsminister[57]) zur Geltung zu bringen“.

V. Die Maximen des Schlichtungszwangs.

Es ist nicht unsere Aufgabe, uns an dieser Stelle mit der Frage zu beschäftigen, ob es sich grundsätzlich empfiehlt, am Zwangssysteme festzuhalten; wir haben im Rahmen einer international vergleichenden Untersuchung ebensowenig Veranlassung, konkrete Vorschläge für eine Reform des Verfahrens im deutschen Schlichtungswesen zu machen. Wohl aber dürfte es im Interesse einer Orientierung über die prinzipiell möglichen Lösungen des Problems zweckmäßig sein, auf Grund der von uns gewonnenen Übersicht die Maximen zu bezeichnen, die für die Regelung der Zwangssysteme nach den vorliegenden Erfahrungen überhaupt in Betracht kommen, und die diesen Maximen jeweils entsprechenden Verfahrensarten anzugeben.

---

[55] Kahn-Freund a. a. O., S. 158.

[56] Weddigen a. a. O., S. 54.

[57] Dieses Dilemma existiert nur im deutschen Schlichtungssystem.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit aller Schärfe heben sich drei Maximen voneinander ab: das Prinzip der Regelung der Arbeitsverhältnisse gemäß den Machtverhältnissen der Parteien (man kann es auch als das Prinzip des Kampfrisikos bezeichnen); die wirtschafts- und sozialpolitische Maxime, die mit der Zwangsschlichtung die Erfüllung bestimmter wirtschafts- und sozialpolitischer Ziele der Staatsverwaltung verknüpft und die Rücksicht auf die Machtverhältnisse insoweit in den Hintergrund drängt, als sie mit diesen Zielen unverträglich ist; endlich das Normenprinzip, das von der Überzeugung getragen ist, es sei möglich, für die Regelung der Arbeitsverhältnisse gewisse allgemeingültige Grundsätze aufzustellen, deren Anwendung auf den konkreten Tatbestand des Streitfalles eine — sei es wirtschaftlich optimale, sei es sozial gerechte — Gestaltung der Arbeitsverhältnisse gestattet.

Man kann den Unterschied der drei Maximen auch dahin formulieren, daß im Sinne der Maxime des Kampfrisikos, ganz wie im Einigungssysteme, die Funktion der Rechtsbildung dem Kräftespiel der Berufsorganisationen überlassen bleibt; im Sinne der wirtschafts- und sozialpolitischen Maxime wird sie der aus den Kämpfen der politischen Parteien resultierenden Willensbildung der Staatsverwaltung übertragen; im Sinne des Normenprinzips endlich wird sie dem Richtertum anvertraut, damit es Grundsätze aufstelle, die, möglichst unabhängig von jeder parteimäßigen Orientierung, als feststehend zu gelten haben[58].

Sowohl der wirtschafts- und sozialpolitischen Maxime als dem Normenprinzip ist die Tendenz eigen, der schwächeren Partei die Chance einer Regelung zu geben, die günstiger ist als den Machtverhältnissen entsprechen würde. Je größer diese Chance ist, um so stärker wird für die von ihr begünstigte Partei die Versuchung, den Weg der freiwilligen Verständigung zu vermeiden und an die autoritäre Entscheidung zu appellieren; um so ausgedehnter wird daher — wenn nicht Gegenmaßnahmen ergriffen werden — die praktische Bedeutung des Zwangssystems und der Einfluß, den die bindenden Entscheidungen auf die vertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse üben. Darin

[58] Vgl. auch Kahn-Freund a. a. O., S. 160 ff., der sehr zutreffend ausführt, daß die Rechtsprechung des deutschen Reichsarbeitsgerichts mit dem Schlichtungswesen zusammen „in der Richtung einer Ausschaltung des Kampfes als rechtsbildenden Faktors und der Unterordnung der Organisationen unter die Zwecke des Staates wirkt".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stimmen die Erfahrungen aller Länder überein, in denen ein solches System zur Anwendung gelangt ist. Man hat die Abschwächung des Verantwortungswillens, die in dieser Erscheinung zum Ausdruck kommt, vielfach beklagt[59], aber sie ist begreiflich, wenn man bedenkt, daß mit dem raschen Wechsel der Konjunkturen die Risiken des Arbeitskampfes, vor allem für die Gewerkschaften, ganz außerordentlich steigen.

Versuchen wir, das jeder der drei Maximen jeweils entsprechende Verfahren zu charakterisieren, so ergibt sich folgender Überblick:

1. Der Maxime des Kampfrisikos wäre auch in einem Zwangssysteme etwa jenes Untersuchungsverfahren adäquat, das im angelsächsischen Schlichtungswesen erfolgreich verwendet wird: die unter Umständen durch prozessuale Zwangsmittel unterstützte Untersuchung des Streitfalls durch ein von der Staatsverwaltung unabhängiges Schiedsorgan, in dem auch den Berufsorganisationen eine Vertretung eingeräumt wird. Die Untersuchung bezweckt die Aufklärung des Sachverhalts und dient der Vorbereitung eines Schiedsspruchs, der vor allem die durch die Marktlage bedingten Kräfteverhältnisse der Parteien zu berücksichtigen hat; anderweitige Erwägungen wirtschafts- oder arbeitspolitischer Natur hätten außer Betracht zu bleiben. Würde man einem Organ der Staatsverwaltung die Befugnis vorbehalten, den Spruch für verbindlich zu erklären, so könnte es sich dabei nur um die Entscheidung der Zweckmäßigkeitsfrage handeln, ob es im konkreten Falle angebracht wäre, den Zwang auszuüben. Nur negativ könnte also ein Einfluß der staatlichen Politik wirksam werden. Im Sinne dieser Maxime hätte der Schlichtungszwang vor allem die Aufgabe, den Vertretern der Parteien die Verantwortung für die Vereinigung von Streitfällen abzunehmen, deren Erledigung nach Durchführung des

---

[59] Die Verantwortungsscheu der Parteien und die sich daraus für die Schlichtungspraxis ergebenden Konsequenzen werden in der deutschen Schlichtungsliteratur sehr lebhaft kritisiert. Vgl. u. a. die eingehenden Erörterungen bei O. Martin, Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, 1929, S. 99ff.; ähnlich Weddigen a. a. O., S. 57ff. Am schärfsten wird die Verschiebung der Verantwortlichkeit im Streite um die Regelung der Arbeitsverhältnisse von den unter den Theoretikern der Sozialpolitik allerdings spärlichen konsequenten Vertretern des Klassenkampfgedankens verurteilt, so vor allem von E. Heimann, Soziale Theorie des Kapitalismus, Tübingen 1929, S. 203.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

offenen Arbeitskampfes ungefähr gemäß dem Schiedsspruche ausfallen würde[60].

2. Dagegen entspricht der wirtschafts- und sozialpolitischen Maxime ein Verfahren, das die Abhängigkeit des Schiedsorgans von der Staatsverwaltung und seine Bindung an ihre Weisungen vorsieht; ebenso die Überprüfung des Inhalts der Schiedssprüche durch die Staatsverwaltung vor der Entscheidung über ihre Verbindlichkeit. Mit Recht erhebt Weddigen[61] für ein Zwangssystem dieser Art die Forderung, daß das den zwingenden Spruch vorbereitende Verfahren von dem ihm vorausgehenden Einigungsverfahren strenge getrennt werde, denn dem Verfahren im Zwangssysteme ist die Aufgabe gestellt, die Grundlagen für einen Schiedsspruch zu gewinnen, der, unabhängig von den Machtverhältnissen der Parteien, nach Möglichkeit die Ziele der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik zu verwirklichen sucht. Es ist kaum anzunehmen, daß diese Aufgabe ohne ausreichende, dem Schiedsorgane zustehende prozessuale Zwangsbefugnisse gelöst werden könnte.

3. Das im Sinne des Normenprinzips geregelte Zwangssystem endlich ist durch das Bestreben charakterisiert, die Entscheidung der Gesamtstreitigkeiten sowohl von der Rücksicht auf die Machtverhältnisse der Parteien wie von dem Einflusse wechselnder parteipolitischer Strömungen freizuhalten. Diesem Prinzipe entspricht daher die völlige richterliche Unabhängigkeit des Schiedsorgans, dem, wie sonst im ge-

---

[60] Es sei daran erinnert, daß die Berufsvereinigungen Schwedens dem Schlichter in zahlreichen Fällen die Bestimmung des Inhalts ihrer Gesamtvereinbarungen freiwillig überlassen.

[61] Vgl. Weddigen a. a. O., S. 56. Er formuliert diesen Gedanken gemäß der von ihm vertretenen Theorie als den „Grundsatz der Gleichartigkeit der Schlichtungsstadien"; es wäre indes wohl zweckmäßiger, von dem Grundsatze der Anpassung des Verfahrens an die Schlichtungsmaxime zu reden. Der von Weddigen vertretenen Auffassung begegnet Herschel (a. a. O. S. 74) mit der Forderung, daß die Schlichtung in allen ihren Formen, also auch im Einigungsverfahren, an der gleichen Maxime, an der „Idee des richtigen Rechts" zu orientieren sei. Im Grunde genommen versteht er darunter (vgl. S. 77 ff.) schlechthin die Unterordnung der Schlichtung unter die Ziele der staatlichen Gesamtpolitik. Kann man den autonomen Parteien ernstlich zumuten, sich beim Abschluß ihrer Gesamtvereinbarungen freiwillig der — unter Umständen wechselnden — staatlichen Politik zu unterwerfen?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

richtlichen Verfahren, die erforderlichen prozessualen Zwangsmittel zur Verfügung zu stellen wären. Da sich die Gesetzgebung darauf beschränken muß, die für die Schiedssprechung maßgebenden Grundsätze in sehr allgemeiner Form anzugeben, obliegt der Schiedsbehörde in einem in der Rechtsprechung sonst kaum üblichen Ausmaße die Mission der Rechtsfindung, der Aufstellung geeigneter Prinzipien, die es gestatten, gestützt auf eine durch Sachverständige vermittelte möglichst umfassende Einsicht in die allgemeine Wirtschaftslage und die Verhältnisse des Streitfalls, die Voraussetzungen für die Bestimmung einer optimalen Regelung der Arbeitsverhältnisse zu gewinnen. Diese Aufgabe mag außerordentlich schwer lösbar sein; die Gefahr, daß auf einem von parteipolitischen Gegensätzen so heiß umstrittenen Gebiete auch die von der Staatsverwaltung unabhängige Rechtsprechung politischen Einflüssen unterliegt, ist natürlich nicht zu bestreiten; ebensowenig die Gefahr, daß die für die Entscheidungen der Gerichte maßgebenden Wertvorstellungen mit der von der Staatsverwaltung jeweils verfolgten Wirtschafts- und Sozialpolitik in Konflikt geraten. Diese Bedenken sind zwar sehr ernst, aber kaum schwerer als jene, die gegen eine Verwendung der Zwangsschlichtung im Dienste einer wechselnden staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik sprechen[62].

---

[62] Im Anschlusse an die Erörterung der den drei Maximen der Zwangsschlichtung entsprechenden Verfahrensarten läßt sich auch eine den internationalen Problemen entsprechende Gliederung der Funktionen der Schlichtung vornehmen — abweichend von der bekannten von Sinzheimer vertretenen Dreiteilung, die ausschließlich an dem für Deutschland geltenden Schlichtungssysteme orientiert ist. (Vgl. Sinzheimers in Mannheim gehaltenes Referat a. a. O. S. 23ff.) Wir können zunächst die Friedensfunktion als eine allgemein für alle Schlichtungssysteme gültige bezeichnen; sie grenzt diese Systeme von den Lohnamtssystemen ab. Der Friedensfunktion untergeordnet sind: 1. die kollektivrechts-sichernde Funktion, die Aufgabe, ohne Beeinträchtigung der Verantwortlichkeit der Parteien die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Gesamtvereinbarungen zu gewährleisten; 2. die autoritär-regulierende Funktion: Ersetzung der Gesamtvereinbarung durch einen die Parteien bindenden behördlichen Spruch. Nebeneinander finden sich diese beiden Funktionen nur dann, wenn die Gesetzgebung ein Zwangssystem neben einem Einigungssystem statuiert. Gemäß den von uns unterschiedenen drei Maximen, die für die Zwangsregelung in Betracht kommen, kann die autoritär-regulierende Funktion in drei Formen auftreten: auf realpolitischer, auf wirtschafts- und sozialpolitischer und auf normativ-regulierender Grundlage.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bei der Entscheidung zwischen den drei für das Zwangssystem in Betracht kommenden Maximen sind begreiflicherweise in erster Linie gar nicht kühle Erwägungen wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit maßgebend. Der Streit der Parteien und der Weltanschauungen spielt vielmehr dabei eine wichtige Rolle. Ist die Maxime des Kampfrisikos — trotz allen gegen die Parteien geübten Zwangs — mit den Grundsätzen einer liberalen Wirtschaftspolitik noch halbwegs verträglich, so zielt die wirtschafts- und sozialpolitische Maxime in ihrer konsequenten Durchführung dahin ab, der Staatsverwaltung auch im Wirtschaftsleben eine Vormachtstellung einzuräumen. Das Normenprinzip endlich entspricht am ehesten den Prinzipien jener Form der Demokratie, die dort, wo sie eine autoritäre Regulierung rein wirtschaftlicher Vorgänge für unvermeidlich hält, die Bestimmung der für diese Regelung maßgebenden Grundsätze nicht der Staatsverwaltung überläßt, sondern diese Aufgabe einem von der Staatsverwaltung und den wechselnden Einflüssen politischer Parteien unabhängigen Organe überträgt. Hier mündet die Frage des Schlichtungszwangs in das Problem der grundsätzlichen Abgrenzung der Funktionen der Staatsverwaltung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-57529-9 | Generated on 2024-04-20 11:48:15
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/