Untersuchungen über das Schlichtungswesen Zweiter Teil Das Schlichtungswesen des Auslandes

Herausgegeben von Moritz Julius Bonn





Duncker & Humblot reprints

Schriften

bes

Vereins für Sozialpolitik.

179. Band.

Untersuchungen über das Schlichtungswesen.

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

3meiter Teil:

Das Schlichtungswesen des Auslandes.



Verlag von Duncker & Humblot. München und Leipzig 1932.

Das Schlichtungswesen des Auslandes.

Berausgegeben von

M. J. Vonn

in Verbindung mit

Carl Landauer und Friedrich Lemmer.

Mit neun Beiträgen von D. Etblom, 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. Alle Rechte vorbehalten.



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 Vand, der die Hauptuntersuchungen zusammenfaßt, erst jest erscheinen kann.

Die Vorarbeiten, die Prof. Dr. Weddigen zur grundsählichen Klärung des Problems unternommen hatte, sind in Vand 179/l 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, Vearbeiter zu sinden, die über eine Veschreibung der rein formalen Grundlagen hinaus Untersuchungen über die Vedeutung der sozialpolitischen Regelung für die materielle Gestaltung der Alrbeitsbedingungen und für das Verhältnis der Parteien des Alrbeitsvertrags zueinander anzustellen bereit waren.

Der Alusschuß, 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; Anderungen, die später vorgenommen werden mußten, haben dann die Fertigstellung noch weiter hinausgeschoben. Schließlich haben einige unglückliche Zufälle und Erkrankungen

VI Vorwort.

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

Dieser Vand über das ausländische Schlichtungswesen verzichtet bewußt auf Vollständigkeit. Er beschränkt sich vielmehr auf die wichtigsten Länder, die ein durchgebildetes Schlichtungssystem ausweisen, und liesert daneben in aller Rürze eine knappe Übersicht über den derzeitigen Stand der Erörterung in Frankreich, Belgien usw. zur Rennzeichnung der dortigen Lage. Man kann das Ergebnis dieser Unterssuchungen 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 Silfe 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.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Borwort	V
Das Schlichtungswesen in England. Von Dr. Th. Plaut, Professor an der Universität Samburg	1
Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien. Bon Dr. Willy Neuling, Samburg	55
Das Schlichtungswesen in Österreich und der Sschechoflowakei. Von Dr. Franz Wiček, Sektionschef im österreichischen Bundesministerium für soziale Verwaltung	103
Staatliche Verordnungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den nordischen Ländern. Von Sekr. D. Ekblom, Staatlicher Schlichter des 6. Bezirks (Stockholm).	125
Rollektivverträge und Arbeitsgesetzgebung in Italien. Bon Prof. Bincenzo Porri, Surin	151
Das Schlichtungswesen in Spanien. Von Emil Wehrle, Professor an der Technischen Sochschule Karlsruhe	173
Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in Sowjetrußland. Bon Dr. L. Thal, ehem. Universitätsprofessor in Moskau	199
Die Frage der Schlichtungseinrichtungen in Frankreich, Belgien, Polen und Holland. Bon Wolfgang Krüger, Berlin	217
Einigungs- und Iwangsspsteme im Schlichtungswesen. (Eine international vergleichende Untersuchung.) Von Prof. Dr. Karl Pribram, Frankfurt a. M.	223

Das Schlichtungswesen in England.

Von

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

Schriften 179, II.

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 Manustript wurde im November 1930 abgeschlossen; beim Lesen der Korrettur im Juni 1931 konnten nur noch geringe Ergänzungen eingetragen werden.

Inhaltsverzeichnis.

, ,	´	eite:
Borbemerkung		3
Shstematische Zusammenfassung		6
A. Organe für einzelne Gewerbe		10
 a) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird v 1. Das freie Schlichtungswesen 2. Joint Industrial Councils 		10 10 15
b) Die Bertragsfreiheit ber Parteien wird v 3. Miners' Joint District Boards 4. Trade Boards	vom Staat berührt	25 25 27 41
B. Organe für alle Gewerbe		42 43 47
Rudblid .		51

Vorbemerkung.

Der Umstand, daß die liberale Weltanschauung sich in der Drganisation der englischen Wirtschaft hat durchseten können, ift für England im Gegensatz zu den meisten Ländern des Kontinents, ja auch zu den meisten Dominions, charakteristisch. Sinzu kommt im Gegensat zum europäischen Kontinent das Fehlen fozialistischer Ideologien bei weiten Kreisen der Arbeiterschaft: an ihre Stelle tritt ein materialistischer Utilitarismus oder eine religiose Ginstellung 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 ift, 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 ift im Busammenhang mit diesem Auffat nur die Frage von Belang, wie weit diese Bedingungen für die spezisisch englische Entwicklung des Schlichtungswesens maßgebend geworden find.

Wo die Arbeiterschaft mit sozialistischen Ideologien an die Gestaltung des Arbeitsberhältnisses herantritt, wird sie von vornherein im Arbeitzeber ihren Feind sehen, und der Arbeitzeber 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. Bo die Arbeiterschaft aber in dersselben Gedankenwelt ausgewachsen ist wie der Arbeitzeber, wird eine Besprechung der Probleme des Arbeitsbertrags 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 sinden, als wo die kontinentale Einsstellung zum Arbeitsvertrag herrscht.

Auf der anderen Seite aber erschwert die englische liberale Wirtschaftspolitik das Zustandekommen eines so lückenlosen Schlichtungs= wesens wie z. B. in Deutschland. Es sei gestattet, mit ein paar Worten auf diese Beziehungen einzugehen. Die protektionistische Wirtschaftspolitik löst die großen Staaten des Rontinentes in etwa bon den einzelnen Vorgängen in der Weltwirtschaft los und macht die Maßregeln auf dem Inlandsmarkt autonomer. Wenn, um aus dem borliegenden Gebiet ein Beispiel aus zwei räumlich wie sozial äußerst ent= fernt 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 hoben Goldlohn mit überhöhtem Bollschut. Das alte Dogma, daß ein hoher Bollschut den Außenhandel berkümmere, 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 Inlands= markt mit gutem Gewinn beliefert werden kann oder nicht. Wenn es 3. B. möglich ift, bom Inlandsmarkt die generellen Unkoften eines Betriebes zu deden, fo kann der Auslandsmarkt ichon beliefert werden, wenn er nur die speziellen trägt, d. h. hohe Bollmauern können zunächst exportfördernd wirken, und erst allmählich, wenn im Laufe der Jahre fich die Löhne dem Preisniveau anpassen, fest die bon den Freihändlern stets betonte Ausfuhrdrosselung der Ginfuhrzölle ein. Dabei bleibt die Frage aber offen, wie lange es dauert, bis das Lohnniveau nachkommt. Es ergibt fich aus diefer 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 Sohe getriebenes Gold-Iohnniveau — fei es durch Schiedsspruch, fei es durch Gewerkschaftspolitik oder anderes — durch ein übersteigertes Zollschutsbitem, statt zu einer Droffelung, zu einer Bergrößerung ber Ausfuhr führen, b. h.

mit den Mitteln der Außenhandelspolitik kann man nach einer gewaltsfamen Verschiebung der Produktionskosten einen neuen Gleichgewichtszustand gewaltsam schaffen, ohne daß das grausame Mittel des Hungers als automatisch ausgelöste Gegenkraft die alten Verhältnisse wiedersherkellt, 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 seitziet, 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 Volks= klassen 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 Gerichtskoften zu tragen. Diese werden in der Regel höher sein als das Streitobjekt, das bei Arbeitsstreitigkeiten ja meistens klein ist2. Das Schlichtungswesen hat daher auch die Funktion der Arbeitsgerichte zu erfüllen.

Gewerkschaften ohne Sozialismus — liberale wirtschaftliche Organissation — das Fehlen der Arbeitsgerichte — das sind die drei Grunds

Das Borhandensein von Anwälten, die einige Fälle gratis behandeln
 das Armenrecht in gewissen samilienrechtlichen Angelegenheiten —,

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 Ausbaues zu erkennen sein, und wo es ausgeschaltet ist, wird die Untersuchung der Gründe der Aussschaltung 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 Rechtsehung und die Schlichtung im Interessenstreit, der unteren die Rechtsprechung übertragen3.

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 hoche gestellten 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 Aufsassung nicht zu besitzen. Der tägliche Eingang zahlreicher Briese 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 Hilse zu bitten, bzw. bei nicht organisieren Arbeitern, sich zu organisieren.

3 Auch diese Unterscheidung findet sich im englischen Sprachgebrauch kaum. Die Engländer unterscheiden verschieden: z. B. zwischen Streitigekeiten 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 von Angelegenheiten bes speziellen Falles und Grafschaftsangelegenheiten usw. — Bgl. auch v. SchulzesGaeberniß, Zum sozialen Frieden, Leipzig 1890, Bd. 2, S. 280 st., 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 Rechtsetung keine ganz scharse ist, da ja die Rechtsprechung zugleich als Rechtsetung birkt.

lischen Schlichtungswesens sinnlog, dagegen ift eine andere überlegung anzustellen: die liberale Beltanschauung verbietet den staatlichen Gingriff in das Arbeitsberhältnis; fie heiligt die Bertragsfreiheit der Barteien und berabscheut berbindliche Schiedssprüche. Die Verwirklichung der durch diese Ginstellung sich ergebenden Forderungen findet nach moderner Auffassung jedoch eine Grenze dort, wo das Zustandekommen eines Kollektibwillens der Parteien nicht erwartet werden kann. Sier 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 Berfügung 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 Arbeitsbertrag theoretisch unmöglich, praktisch nur in Ausnahmefällen borgekommen. Bei den nicht organisierten Gewerben ift er theoretisch denkbar, praktisch nach harten Rämpfen vielfach durchgeführt. hieraus ergibt fich die folgende Busammenftellung:

A. Organe für einzelne Gewerbe 4.

I. Gewerkschaftlich organisierte Gewerbe.

II. Gewerkschaftlich nicht vrganisierte Gewerbes.

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

1. Freies Schlichtungswesen (wie in Deutschland) in den meisten Gewerben. Betroffen etwa 4 Milslionen Arbeiters.

⁴ Diese Zusammenstellung wurde zuerst für einen Vortrag in ber statistisch-volkswirtschaftlichen Gesellschaft (am 29. 9. 1930) in Basel benutt.

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 ober an Hand der Zahlen der Organisationen. Sie machen auf Zuberlässigkeit keinen Anspruch und sollen nur ein Bild von dem Umsfang der betreffenden Organisation geben. — Eine Aufzählung der eins

(Gesetlich berankert. im Kohlensbergbau setwa 800000 Arbeiter] — Coal Mines Act 1930.)

Ein Gefet ift in Borbereitung gur Schaffung bon Betriebsräten in allen Unternehmen.

- 2. Joint Industrial Councils (JJC's) oder Whitley Councils. Gine 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 Oraanisation.
- c) Durch Gesetz berankert 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 Arbeitsberhältnis. Ein Gessetz ist in Vorbereitung, um unter gewissen Voraussetzungen ihre Besschlüsse berbindlich zu machen.

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

⁷ Die bloße gesetzliche Berankerung einer Institution ist nichts Besentliches im englischen Birtschaftsleben: als Einteilungsdiskriminante kann sie schon beshalb nicht benutt werden.

b) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat berührt.

3. Miners' Joint District Boards sehen die Feststellung von die die Löhne und Arbeitsbedin-Minimallöhnen für Arbeiter unter gungen verbindlich festsetzen. Bestä-Tag bor "unnormalem Ort" bor. tigung durch Arbeitsminister er= Ohne Bedeutung.

(Coal Mines [Minimum Wages] 11/4 Mill. Arbeiter. Act 1912.)

4. Trade Boards. Lohnämter, forderlich. Direkt betroffen zirka

(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 ber= bindlich. Betroffen ctwa 3/4 Mil= lionen Arbeiter.

(Agricultural [Wages Regulation] Act 1924.)

B. Organe für alle Gewerbe.

(Reine Beseitigung ber Vertragsfreiheit ber Parteien.)

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

Chief Conciliation Officers. Seche Beamte des Arbeitsminifters, die für Bermittlung, aber nicht für Schiedsspruch in Frage kommen. Reine spezielle gesetliche Regelung.

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

A. Organe für einzelne Gewerbe.

- a) Die Vertragsfreiheit der Parteien wird vom Staat nicht berührt.
 - 1. Das freie Schlichtungswesen8.

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

über das freie Schlichtungswesen, d. h. das Schlichtungswesen, das freien übereinkunften zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberbanden sein Entstehen verdankt, braucht nicht viel gesagt zu werden. Schon seit zwei Generationen, insbesondere feit dem Auftreten bon Rettle und Mundella, hat dieser Teil des englischen Schlichtungswesens die Aufmerksamkeit der gangen sozialpolitisch interessierten Welt auf sich gelenkt. In Standardwerken ist es von 'b. Nostit, b. Schulze= Gaebernit, 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 follte. Gewiß sind gahlreiche Schiedsgerichte, die bor dem Krieg bestanden haben, gegenwärtig nicht in Tätigkeit ("in suspense"), andere haben sich aufgelöst, wieder andere find neu ins Leben getreten, aber eine Wandlung im Befen ist mit gewiffen Ausnahmen nicht festzu= stellen, und mutatis mutandis sind die Formen, ist vor allem das Thpische 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 Arbeitersschaft, 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 außführlich dargelegt. Es gibt, fast möchte man sagen, beliebig viele Formen. Das Borhandensein eines unparteissch anges

⁸ v. Schulze=Gaevernit a. a. D. — Hans v. Nostit, Das Aussteigen bes Arbeiterstandes in England. Jena 1900. — Walbemar Zimmermann, Gewerkschaftliches Einigungswesen in England und Schottland. Schriften der Ges. für Soziale Resorm. 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.

febenen Vorsigenden mit Beisitzern aus den Rreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfte die Regel sein. Der Borsitzende wird vielfach ein Jurift sein. Oft sind aber auch die Organisationen anders aufgebaut, insbesondere wenn es sich um die Schlichtung von Interessenstreitig= keiten und nicht um die bon Rechtsstreitigkeiten handelt. Man findet hier wohl alle Stufen zwischen dem Schiedsgericht mit Instanzenzug auf ber einen Seite bis zur formlosen, aber regelmäßigen Busammenkunft zwischen Verbandssekretären der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der anderen. Im Instanzenweg bildet der Industrial Court's zu= weilen die höchste Instanz. Oft gibt es für verschiedene Streitfälle und für verschiedene Gegenden innerhalb eines Gewerbes verschiedene Schlichtungsftellen, die nebeneinander bestehen, aber verschieden organi= siert sind und ein verschiedenes Tätigkeitsgebiet und verschiedene Kom= petenzen haben. Das Arbeitsministerium wird in kurzem eine gusam= menhängende 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 Arbeitsberhältnisse oder sonstiger Fragen im einzelnen Werk. 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 gildensvalalistisch eingestellter Broschüren. Die Worte Works Committees, Pit Committees

⁹ Siehe unten S. 47. 10 Bgl. auch unter JJC's.

¹¹ Bgl. insbesondere G. D. H. Evle, 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.

usw. haben im Rahmen dieser Ideen und im Zusammenhang mit der längst verstummten Shop-Steward-Bewegung eine Bedeutung halten, die ihnen heute vollkommen fehlt, und die fie 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 Kriegs= wirtschaft einen gewaltigen Aufschwung erhalten hat. Die ununterbrochen auf das englische Wirtschaftsleben hereinstürzenden neuen Unforderungen des Krieges und der übergangsperiode in die Friedens= wirtschaft machten eine dauernde Fühlungnahme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unerläßlich, und so sind im Rrieg und in der Nachfriegszeit die Works Committees zu einer weit verbreiteteren Institution geworden, als sie das borber waren. Man findet sie heute in fast allen Gewerben bertreten, aber durchaus nicht in allen Betrieben. Ihre Tätigkeit ist verschieden, je nach dem 3wecke, für den sie errichtet sind; die Schaffung einer besseren Verständigung awischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfte letten Endes immer das Ziel fein. 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 Borichlage der Whitley Commission sind einige Rreise in England bestrebt, die gesetliche Festlegung der Werkstättenausschüffe für alle Betriebe herbeizuführen, also gemiffermaßen ein Syftem bon Betriebsräten zu schaffen, mit gewiffen gesetzlich festgelegten Aufgaben. Dabei ist die deutsche Gesetzgebung Borbild, und in diesem Rahmen pflegt man in wörtlicher übersetzung des Begriffes "Betriebsrat" weniger von Works Committees als von Works Councils zu sprechen. Bur Beit der Niederschrift dieser Beilen liegt im Parlament ein Gesehentwurf 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 foll einen Beirat für die Betriebsräte erhalten. Denn ihm foll die Kontrolle über die Durchführung des Gesetes und die Tätigkeit der Betriebsräte obliegen; der Betriebsrat foll nur beratende Funktionen 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 Uste, Mr. Birkett, Mr. Ernest Brown, Mr. Graham White, Mr. Kingsley Griffith, Major Nathan, Mr. Philip Oliver und Mr. Simon, also bon Personen, deren Namen besten Rlang 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 da= gegen widerseten dürften, Entlassungen und das ganze Arbeitsverhält= nis zwangsgemäß mit dem Betriebsrat zu besprechen. Diese Bestim= mungen 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 Reformborschläge 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 find. Db das auch hier der Fall fein wird, ist unmöglich vorauszusehen; es kommt viel darauf an, ob eine wirkliche Notwendigkeit für eine solche Gesetzebung vorliegt. In fortschrittlichen englischen Firmen sind Works Councils der genannten Art schon jest die Regel. Aber felbst in Kreisen der Unternehmer, die solche Works Councils in ihren Werken besitzen, fürchtet man vielfach, daß eine gefetliche Einführung die Entwicklung des Gedankens eher hemmen als fördern würde, und erwartet bon der Gesetgebung mehr Schaden als Erfolg, wenigstens im heutigen Stadium der Entwicklung.

> Coal Mines National Industrial Board. Bahl der betroffenen Personen etwa 800000.

Auf der anderen Seite hat die Coal Mines Act von 193012 eine neue Organisation geschaffen, die eine ziemlich singuläre Stellung im eng-

^{12 20} and 21 Geo. V. Ch. 34. — Bgl. meinen Bericht in Heft 4, Ig. IX, ber Kölner Sozialpol. Bierteljahresschrift, wo auch weitere Literatur ansgegeben ist.

Lischen Arbeitsverhältnis einnimmt. Teil 4 des Gesetzes sieht den Coal Mines National Industrial Board vor, ein Schiedsgericht ohne Bollmacht 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 Consederation of Employers' Organisations zu ernennen, während der Borsitzende, das 18. Mitglied, keinem dieser Verbände angehören dars. Es kann nur auf Anruf von mindestens einer Vartei eingreisen.

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 Sisenbahnen (Railways Act 1921) finden. Aber die Regelung bei den Sisenbahnen ist im Sindernehmen 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 Rohlenstreik von 1926 betraf die Frage, ob die Tarisverträge bezirksweise oder einheitlich für das ganze Land ("national") sestgeset werden sollten. Die Grubenbesitzer sorderten 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 Verstaatslichung der Gruben gesehen wurde. Die Niederlage der Kohlenarbeiter im Streik hat zu Wahlbersprechen von seiten MacDonalds gesührt, die die Beseitigung verschiedener, von den Vergarbeitern als Mißstände betrachteten Folgen des Streiks in Aussicht stellten. Die Sinssührung eines Landesschiedsgerichts für den Kohlenbergbau entspringt dieser Ideologie; die Arbeitgeber haben sich von jeher dagegengestemmt, und es ist gegen ihren Willen in das Geset ausgenommen worden. Ob es einen Ersolg darstellen wird, läßt sich im Augenblick

noch nicht übersehen. Der Umstand, daß die Mining Association of Great Britain es abgelehnt hat, für die Berufung von ihren sechs Mitsgliedern Borschläge 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 einsach. Zudem ist es fraglich, ob die Arbeiter in den Bezirken selbst geneigt sein werden, das Gericht in Anspruch zu nehmen. Alte ersahrene Gewerkschaftssekretäre, die im Dienst ihrer Arbeit ergraut sind, wie Straker von der Northumberlander Gewerkschaft, lehnen jedensalls auch ihrerseits jede Einmischung der Miners' Federation in die Bezirksverhältnisse auss entschiedenste ab 13.

2. Joint Industrial Councils. 14 (Arbeitägemeinschaften.) 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 Areisen, die der Idee der JJC's anhängen, eine
Zurechnung derselben zu dem Schlichtungswesen auf das entschiedenste
ab und bezeichnet sie als vollkommen versehlt. In der Tat ist
die Organisation der Idee nach viel umfassender als die des
Schiedsgerichts: den JJC's liegt die Ausgabe ob, sämtliche Probleme der Industrie zu besprechen und — nach Möglichkeit — letzen
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 Trogdem sind neuerdings eine Reihe von Schiedssprüchen gefällt und befolgt worden.

¹⁴ Bgl. insbesondere Charlotte Leubuscher, Sozialismus und Sozialissierung in England. Jena 1921. — Plaut, Entstehen, Wesen und Bebeutung des Whitlehismus. Jena 1922. — Derselbe, Die geistigen Grundslagen der englischen Sozialpolitik in der Kölner Sozialpolitischen Viertelsjahrsschrift, H. 2, Jahrg. 1930. — Labour Ministry, Directory, a. a. D.

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. Trozdem sind die meisten JJC's sast ausschließlich selbst als Schlichtungsstellen tätig. Charakteristisch für diese Entwicklung ist, was das Arbeitsministerium in seinem Bericht für das Jahr 1928 bemerkt: "Mit Besriedigung kann sestgestellt 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 Haben viele Ausschüsse auch andere wertvolle Arbeit geleistet." Das Ministerium will bermutlich auf die Tätigkeit der JJC's im Baugewerbe, in der Druckerei, in der Töpferei, in der Getreidemüllerei und bei den Staatse und Gemeindebeamten u. a. hinweisen, die sich auf den verschiedensten Gebieten hervorragend betätigt haben.

Außer durch die meist — wie gesagt — nur dem Prinzip nach weitsgehende 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 Arbeitzgemeinschaften in den einzelnen Betrieben (Works Committees) und in den einzelnen industriellen Bezirken (District Committees) und endlich eine Zusammensfassung der gesamten Industrie in der Landesarbeitzgemeinschaft (National Joint Industrial Council) vor, alle dem Prinzip nach mit regelmäßigen Zusammenkünsten. (Übrigens sindet sich auch sonst im freien Schlichtungswesen gelegentlich ein ähnlicher Ausbau.)

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 Berbände 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 Unternehmers berbänden angehören. Bei ihnen stößt der Gedanke der JJC's auf

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

Schwierigkeiten. Ein Ausweg wurde in der Weise gefunden, daß in diesem Fall in die Ausschüffe 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 Regierungsbertreter. 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 tatssächlich 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 Rreifen 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 Bribatbetrieb und (nach dem Zustand der "Kontrolle") in Friedensberhältnisse 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 mar damals ein Berbot 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 Berhandlungen mit den beteiligten Kreisen fand man als Ausweg die Verankerung dieser Organisation im Gesetz. Danach bestehen zwei Schlichtungsstellen: als Bermittlungsstelle 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 gang zur Schlichtungestelle degenerierter. Er ist von einem Unterbau nach Art eines JJC unter= Schriften 179, II.

mauert. Kann diese Schlichtungeinstanz eine Ginigung nicht berbeiführen, so ist das Schiedsgericht anzurufen, das den Namen führt: National Wages Board. Entsprechend den Borschlägen der Whitley Commission ift also Vermittlung und Schiedsspruch verschiedenen Drganen anbertraut. Bährend sonft aber diese Spruchstellen aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern aus Arbeitgeber= und Arbeitnehmer= kreisen mit einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet zu werden pflegen, find hier noch außer je 6 Bertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen 4 Bertreter des Konsums (die durch Rammern usw. zu ernennen sind) vorgesehen, daneben der unabhängige, von der Regierung (also nicht durch die Parteien, wie sonst vielfach üblich) ernannte Borsitzende. 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, 3. B. in der Brotbaderei und im Strafenbahnbetrieb, ließen diese Gefahr durchaus bedrohlich erscheinen. Bei der gesetzlichen Festlegung der Organisation mußten also hiergegen Vorkehrungen getroffen werden. So gelangte man zu diefer Eigentümlichkeit, die im Rohlengesetz (f. v.) nachgebildet worden ist. Dagegen ist es keine Eigentümlichkeit, sondern nur eine gesetzliche Festlegung einer bielfach borkommenden Bereinbarung, wenn die Arbeitseinstellung fo lange verboten ift, bis die lette schiedsgerichtliche Inftanz gehört worden ift.

Das National Wages Board erfreut sich hohen Ansehens, schon die Person seines Borsitzenden verleiht ihm Autorität: Lord Amulree, der jahrelang Borsitzender 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 waren¹⁶.

¹⁶ In diesem Zusammenhang pslegt 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. D.). Die Eigentümlichkeiten, die sich bei ihm sinden, hat man hier aber nicht nachgeahmt. Die Organisation ist nicht gesetzlich verankert, aus dem Konsum sind keine Bertreter in das Tribunal belegiert. Bielmehr handelt es sich hier um einen JJC mit einem Schiedsgericht, wie er auch sonst durchaus oft vorkommt. Gewisse Unterschiede geringfügiger Art ers

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 jest hat feststellen lassen, fast ausschließlich auf puritanische und quäkerische Ideengänge zurück18. In den Jahren 1919/20 wurde eine große Bahl von JJC's gegründet, und auch in den folgenden Jahren kamen noch bereinzelte Gründungen bor. Damals wurden im ganzen 69 JJC's und 33 Interim Industrial Reconstruction Committees ins Leben gerufen, im ganzen also 10219. Doch bald trat mit der wirtschaftlichen Depression eine Reaktion ein. Gin 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 day heute noch zirka 55 JJC's und Interim Industrial Reconstruction Committees bestehen. In dieser Zahl sind jedoch natürlich auch diejenigen enthalten, die zu einfachen Schlichtungsftellen begeneriert sind. Interessant ift und für die Lebenskraft der Idee spricht, daß im Sahre 1929 ein neuer JJC für Hilfsmaterialien der Druckerei (Printing Ink and Roller Trades) gegründet worden ift. 1929 haben an 139 Sitzungen bon JJC's Regierungsbeamte als "Berbindungsoffiziere" 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 rechtsertigen aber nicht die Sonderstellung dieses "Tribunals".

¹⁷ Cmd 9081 bon 1918.

¹⁸ Bgl. meine Darstellung in der Kölner Sozialpol. Bierteljahrsschrift a. a. D.

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, Ring & Sons. 1927. S. 142.

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

wird. Hier können nur Schähungen 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 den zwei Seiten, einerseits von der Degeneration zum Schlichtungsausschuß und andererseits den dem Fehlen von Zwangsmitteln. Diese Gesahren haben sich nicht sosort 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 Hossen nungen 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 trotzem einen Fortschritt im englischen Arbeitsverhältenis, denn es wurde gezeigt, daß das Fehlen der Arbeitsgerichte eine bose Lücke in demselben darstellt, und daß es zudem an einem organisch ausgebauten Schlichtungswesen sehlt.

Die Gefahr aus dem Fehlen von Zwangsmitteln ift größer. Sie wird bor allem auch bon den JJC's empfunden, die neben der Schlich tung weitere soziale, produktionstechnische und marktpolitische Aufgaben in die Sand nehmen: in Form 3. B. von Erwerbslosenfürsorge, Rationalisierung oder Produktionsbeschränkung. Die ersten Organisa= toren der JJC's hatten angenommen, daß die Autorität der Arbeit= geberberbände genügen würde, um ihre Mitglieder zur Durchführung der Beschlüsse der JJC's zu zwingen. Ganz abgesehen dabon, daß es unficher ift, ob diese Autorität immer so groß ift, 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 Magregeln 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 betei= ligten.

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

liberalen Weltanschauung, insbesondere aber auch zu der der Gründer der JJC's. Man befürchtet weiter, daß die Verleihung von gesetlichen Bollmachten 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 Rreise, bis hier eine Ginigung über den einzuschlagenden Weg zustande gekommen war. Dann wurden die Verhandlungen durch den Verband der JJC's und JJRC's21 mit dem Trade Union Congress fortgefest, um einen Gesehentwurf auszuarbeiten und ihn gemeinschaftlich ins Parlament zu bringen. Inzwischen hat Mander - der ichon anläglich der Works Councils Bill erwähnt wurde -, wie es scheint, einen Seitensprung gemacht und ohne Biffen bestimmter beteiligter Kreise am 24. Juni 1930 einen eigenen Gesetzentwurf ins Parlament eingebracht, der auch in erster Lesung Billigung fand 22. Die Gesetsborlage 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 find aber behoben, und sein Gesetesborschlag wird wohl keine zweite Lesung erleben, sondern zurückgezogen und durch eine andere Gesetzesborlage ersett werden, über die sich der Berband der JJC's und der Trade Union Congress inzwischen geeinigt haben. Der Inhalt dürfte dem des Manderschen entsprechen. Er ift 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 günftig sein. Da die betroffenen Rreise und die Gewerkschaften dafür sind und auch die liberale Partei sich stets für den Gedanken der JJC's einsett (die

²¹ Die JJC's und Interim Industrial Reconstruction Committees sind in einem Berband vereinigt, der den Namen trägt: Association of Joint Industrial Councils and Interim Reconstruction Committees (Abr.: Nr. 6 Globe Street, Stoke o/Trent). Dieser Berband dient allerdings nicht der Schlichtung oder gar gemeinsamer Arbeit auf dem Gebiete des Arbeitse verhältnisses, sondern der Entwicklung der inneren Organisation und der Bertretung der Ausschisse 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.

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

Eine andere Frage ist die nach der Wirkung des Gesetzs, 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 fehr bedeutende Rolle spielen. Der Schaffung dieser JJC's ist es zum erheblichen Teil zu danken, daß die Arbeits= unruhe, die zu Ende des Krieges und nach seinem Abschluß in England herrschte, ohne schwere Erschütterungen des englischen Wirtschafts lebens überwunden werden konnte, denn die alten Formen der Schlichtung hatten damals berfagt. Es war notwendig, etwas Neues zu bersuchen. Daß die geiftigen Grundlagen diefes "Neuen" schon 200 Jahre und mehr alt sind, ändert nichts an der Tatsache, daß ihre Unwendung 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. Handrary 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 Plat im Aufbau der englischen Industrie geschaffen. Sie enthalten Möglichfeiten bon höchster Bedeutung für die fünftige Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie haben sich als wertvolles hilfsmittel für die Aufrechterhaltung guter Beziehungen im Arbeitsberhältnis, ebenfo wie für die Fortführung eines ununterbrochenen Arbeitsprozesses erwiesen und dienen somit auch der Erhöhung der allgemeinen Wohlfahrt24."

²³ Die "Times" vom 3. Dezember 1930 (Nr. 45686) melben, daß Mr. Mander einen Gesetsesvorschlag eingebracht hat: to encourage the formation of industrial councils and to legalize voluntary agreements when so desired. — Bermutlich handelt es sich um den neuen, nunmehr ausgezreisten Gesetsvorschlag.

²⁴ Towards Industrial Peace, a. a. D.

Erfurs.

Allianzen und Mond-Turner-Conference.

Da der Gedankeninhalt des "Whitlehismus" allgemeine Anerkennung fand — Amulree25 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 dürste. Es würde zu weit führen, alle diese verschiedenen Konserenzen, Berbände, Organisationen auszusühren, 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 Liefmann26 schildert, sind im Laufe der Jahre ausgestorben. Doch es gibt jest 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 bezeichnet27. Offiziell heißt sie: Printing Trade Alliance; sie ist kein Whitley Council, wie ihr Sekretar 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 Produktivgenossenschaft28 angesprochen werden würde. Dem Wesen nach kommt sie einem JJC nur insofern nahe, als sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft bereinigt, unterscheidet sich aber auch sehr wesentlich bon ihm eben dadurch, daß es sich nicht um die Organisation eines Gewerbes, sondern bewußt nur um die eines Teiles desfelben handelt.

²⁵ a.a. 5

²⁶ Bgl. Robert Liefmann, Die Allianzen. Jena 1900.

²⁷ Towards Industrial Peace. S. 208.

²⁸ Sie hat auch viel Uhnlichkeit mit der Tarisgemeinschaft 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.

Die Hauptberpflichtung der Arbeitgeber besteht darin, die Löhne zu zahlen, die von der Regierung für Regierungsaufträge vorgeschrieben werden, die der Arbeitnehmer, nicht zu streiten, und der beiden Parteien, Streitigkeiten durch Schiedsgerichtsversahren 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, ber den JJC's zugrunde liegt, und der seinerseits wieder gerade durch diese Anerkennung weiter getragen worden ist, denn an dieser Konferenz nahmen Bersonen 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 ift, scheint es, selig entschlafen nach Beröffentlichung ihres ersten Zwischenberichts29. Db 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 beftritten; es kann ja auch sein, daß die Tätigkeit als konservativer Lord ihn von den Aufgaben fernhält, die der liberale Sir Alfred sich ge= stellt hatte.

²⁹ Anzwischen ist der Schlußbericht erschienen, der eine kurze Geschichte der Konserenz enthält und ihre Auslösung bestätigt (Januar 1931). Er verweist darauf, daß die Arbeiten der Konserenz durch die Konserenzen zwischen der National Federation of Employers Organisations, der Federation of British Industries und des Trade Union Congress übernommen seien. Bon dieser Konserenz liegen Beröffentlichungen noch nicht vor; die Beratungen sind noch in der Borbereitung; ein Urteil über die Tätigkeit abzugeben, ist daher verfrüht. — Bgl. auch Protokoll des Nottinghamer Trade Union Congress (1930), Sect. 3. S. 160.

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 übergangssorm zu betrachten und hat sich nur als solche bewährt. Es ist daher berechtigt, zu sagen, daß die Verstragsfreiheit 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 binsbenden Regelungen versehenen Trade Boards die thpische Form dar. Sie sind für Gewerbe errichtet, bei denen naturgemäß ein Wille zum Abschluß eines Tarisvertrages nicht zur Geltung gebracht werden kann.

3. Miners' Joint District Boards 30.

Man bersteht unter den Miners' Joint District Boards Stellen, die für bestimmte Kategorien von Arbeit Minimallöhne sestseen, 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 Aussosen oder einen Turnus oder durch tarismäßige Fizierung eines Minimallohnes zu bestimmen. Dieser Beg, der dem englischen Individualismus entspricht, wurde auch beschritten; aber gewisse Umstände gestatteten nicht, die Tarisbertragsresormen sosort durchzusühren. Um dies zu erläutern, muß etwas weiter ausgeholt werden.

Der Kohlenberghau 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 Spethmann³¹ 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 sozia-listischem Einfluß steht. Dies um so mehr, als durch Arbeiter-Colleges (das sind Volkshochschulen), wissenschaftliche Arbeitsgemeinschaften usw.

³⁰ Amulree a. a. D. — Leubuscher a. a. D.

³¹ Der englische Bergarbeiterstreit und das britische Kohlenproblem. Jena 1926.

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 diefer Probleme mar, wie gefagt, das der Lohnbemeffung der Aktordarbeiter 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 gesetlicher Abhilfemagregeln gestreikt werden sollte. Der Streik brach nach bergeblichen Verhandlungen mit den beteiligten Rreisen tatfächlich im März aus. Die Regierung wurde durch diesen Streik zu dem gezwungen, was sie nicht im Wege ber Berhandlung 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 Premierminifter die Begründung für das Gefet einleitete, und er konnte es nur damit rechtfertigen, daß die Regierung sich in einer Not= lage befände, daß das Gefet nur borübergehend in Geltung bleiben folle (es war auf drei Jahre vorgesehen), und daß seine wirtschaftliche Tragweite gering sein würde — keine sehr erhebenden, wenngleich zwingenden Grunde für die Durchführung des Gefetes. Es wirkt wie eine Fronie des Schicksals, daß es gerade eine liberale Regierung war, bie in diese Notlage geraten ist. — Schon am 29. März erhielt die Borlage Gesetstraft. (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 Borsitzenden. Können sich Arbeitgeber= und Arbeitnehmervertreter über die Wahl des Borsitzenden nicht einigen, so wird er von Amts wegen gestellt. Die Lohnämter setzen für die Aktordarbeiter unter Tag Mini=mallöhne sest, die nicht durch Bertrag abgeändert werden können, sondern unter allen Umständen klagbar sind. Sine Besolgung der Bestimmungen dieser Ämter kann aber im Gegensatz zu Berstößen gegen Trade Board-Berordnungen, die weiter unten zu erläutern sind, nicht durch Strasen erzwungen werden. Das Gesetz, das, wie gesagt, auf drei Jahre vorgesehen war, ist regelmäßig verlängert worden. Als ich mich aber bei meinem letzen Ausenthalt 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,

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 Lohnsestzungen in den Tarisverträgen günstiger sind als die der Lohnämter.

Wenn man bedenkt, daß 1914 der Arieg ausbrach mit den dem Arieg eigentümlichen Lohnregulierungen, daß der Abbau der Lohnbestimmungen nach dem Ariege eine Reihe von Jahren gedauert hat, und daß später die Löhne auf einem Niveau geblieben sind, das erheblich über den von den Lohnämtern fizierten Löhnen lag, so wird man sich über die Entwicklung nicht wundern und vielmehr die Frage auswersen müssen, ob das Geseh 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 Lohnsizierung 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 Boards³².

Erfaßt 11/4 Millionen Arbeiter.

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

³² Statt aller: Dorothh Sells, The British Trade Board System. London 1923. — Towards Industrial Peace, a. a. D. — Lawneh, Establishment of Minimum Rates in the Chain making Industry under the Trade Boards Act. London 1914. — Derfelbe, 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 einsheitlich. Nositig a. a. D. übersetzt Gewerbestellen, Hamburger (Soziale Praxis 1927, S. 1202) Lohnsestsetzungsämter, gebraucht aber meistens den englischen Ausdruck, Kosenberg (KABI. 1928, T. II, S. 332ff.) verwendet nur den englischen Ausdruck. Ich selbst habe früher (Wirtschaftsdienst vom 19. Oktober 1921) den Ausdruck Arbeitskammern benutzt. Gelegentlich sindet sich auch der Ausdruck Fachausschuß. Am allgemeinsten hat sich aber die Verwendung des englischen Ausdrucks eingebürgert, und er soll deswegen auch in diesem Aussach, in dem auch sonst die englischen Ausdrücke benutzt werden, beibehalten werden.

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

Mindestlöhne autoritativ festzusehen. 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, Ordnungsstrasen. Sie sind also Instanzen, die sowohl Rechts- wie Interessenstreitigkeiten zu schlichten haben und dabei die Funktionen der Rechtsehung, 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 auswersen müssen, ob es sich bei den Trade Boards eigentlich um Schlichtungsstellen handelt; noch mehr, wenn man bedenkt, daß sie ja gar nicht die Ausgabe haben, Streiks beizulegen. Denn es ist ja thpisch für sie, daß sie dort errichtet werden, wo im normalen Lauf der Dinge mit Streiks nicht gerechnet werden kann. Trozdem kann meiner Aussassischen Berhältnisse dem Schlichtungswesen eingegliedert werden müssen. Zusächst sindet die Lohnsestischen, daß sie bei Behandlung englischer Berhältnisse dem Schlichtungswesen eingegliedert werden müssen. Zusächst sindet die Lohnsestisch kaum im Wege obrigkeitlicher Festsetungen, sondern wie im Schlichtungswesen auf Grund von Berhandlungen 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 Zusammensetung der von Schlichtungsstellen nachgebildet.

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

Bur Charakterisierung des Notstandes vor der Einführung der Trade Boards möge die in England viel zitierte Außerung 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

Gewertschaften angehören bürfen (Towards Industrial Peace, a. a. D., S. 30).

³⁵ Plaut, Kölner Sozialpolit. Vierteljahrsschrift a. a. D.

hindere auf ein Nibeau zu fallen, bei dem es angenehmer sei, ohne Arbeit zu verhungern³⁶.

Der Sinn dieser Außerung wird trefflich illustriert in dem Katalog der Sweated Industries Exhibition von 1906 sowie in den Arbeiten von Tawney³⁷. Nachdem das Beispiel von Australien die Möglichkeit der Kixierung 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 Geset 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 bom Handelsamt 38 ernannten ("appointed") überparteilichen Mitgliedern. Die Ernennung der überparteilichen Mitglieder ist verhältnis= mäßig einfach. In pensionierten Beamten, Angehörigen der freien Berufe usw. stehen genügend Personen zur Verfügung. Die Praxis hat ergeben, daß drei genügen. Nach dem Geset kann die Auswahl der Bertreter der Parteien durch die Parteien selbst erfolgen, jedoch findet heute stets, und früher auch in der Regel, die Ernennung von Amts wegen statt. Allerdings sett sich das Ministerium zubor 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 Interessenbertre= tung, und ähnlich ift es bei den Arbeitgebern. Es handelt fich bei ihnen vielfach um unständige Kleinbetriebe, deren Inhaber ihrem Standard nach vielleicht gar nicht über das Nibeau der Arbeiter hinausgehen, Aleingewerbetreibende, Zwischenmeister usw. Das Ministerium kann sich daber nicht ausschließlich auf die "Barteien" stüten. Bielmehr muß es bor der Errichtung eines Trade Board oder bor feiner Rekonstruktion (d. h. Besetzung mit neuen Mitgliedern) eine Untersuchung über das Gewerbe bornehmen und stellt dabei an hand der Ergebnisse einen Plan für die Berteilung der Mitglieder nach Intereffengruppen auf. Dann werden die einzelnen Organe und Parteien befragt, wen sie

³⁶ Ֆgl. 3. B. auch Mitwith, Industrial Problems and Disputes. Lonbon 1920. ©. 238.

³⁷ a. a. D.

³⁸ Seit 1917 bom Arbeitsministerium.

zu ihrer Bertretung vorschlagen wollen. Wenn diese Methode keinen Ersolg zeitigt, beschickt das Ministerium die Gegend durch Beamte, um durch Nachsorschung und Untersuchungen die geeigneten Persönlichteten herauszusinden.

Die Geschäftsordnungen sehen für die Trade Boards die parlamentarische Methode bor, d. h. eine überstimmung von Minoritäten ist möglich. In der Regel wird aber berfucht eine Einigung zu erzielen; die Unparteiischen haben dabei die Aufgabe, eine Bergewaltigung von etwaigen Minoritäten tunlichst zu inhibieren. Ift ein Beschluß gefaßt, so wird er vervielfältigt und an sämtliche Unternehmer des Gewerbes verschickt, wozu Listen der Gewerbetreibenden zur Verfügung stehen39, auch an den Arbeitsminister. Alle etwaigen Anfragen und Beschwerben werden dann den Mitgliedern des Trade Boards zur Renntnis gebracht. Nach Ablauf von zwei Monaten nach dem ersten Versand der Borschläge 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 schlüffig werden muß, ob er ihn berbindlich machen will oder nicht. Das Ministerium hat das Recht, die Verbindlichkeit in jedem Falle zu verweigern, tut dies aber tatfächlich nicht, wenn über die Beschlüsse Einstimmigkeit im Trade Board besteht. Es macht bon dem Recht der Berweigerung, bzw. der Rückberweisung an das Trade Board zur weiteren Prüfung nur dann Gebrauch, wenn eine Bergewaltigung einer Minorität vorliegt oder vorzuliegen scheint, Unregelmäßigkeiten beim Buftandekommen 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 muffen.

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

³⁹ Aber die Ungenauigkeit dieser Listen siehe unten.

den Zeitlohn und den Aberstundenlohn vorschreiben, schreiben sie in Wirklichkeit auch den Normalarbeitstag vor 10.

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

Für die Erledigung von Beschwerden und für die Kontrolle der Unternehmungen, die auch ohne Borliegen besonderer Beschwerden ersfolgen kann, sind Gewerbeaufsichtsbeamten (inspectors) angestellt. Ihre Zahl — sie beträgt jett 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 Gefet von 1909 sah die Errichtung von Trade Boards in vier namentlich aufgezählten Gewerben bor und gestattete die Errichtung von weiteren auf Antrag des Arbeitsministers durch Beschluß des Parlaments. Das Gefet von 1918 hat die Möglichkeit der Errichtung bon Trade Boards badurch erleichtert, daß ein Beschluß des Parlaments nicht mehr erforderlich ift. Es genügt eine ministerielle Berordnung, die dem Parlament eine bestimmte Zeit mahrend der Session vorgelegen haben muß. Wird in keinem der beiden Säuser während dieser Frist Widerspruch erhoben, so gilt das Trade Board als errichtet. - Beiter fah das Gefet bon 1909 bor, daß Trade Boards errichtet werden sollten, wenn in den bestimmten Gewerben die Löhne außer= gewöhnlich niedrig wären und die gewerkschaftliche Organisation in ihnen mangelhaft sei. Das Gesetz von 1918 hat auch hier eine Berschiebung des Gewichts vorgenommen. Es sieht vor, daß Trade Boards errichtet werden können, wenn nur die eine Boraussetzung erfüllt ist, nämlich die, daß die gewerkschaftliche Organisation mangelhaft ift. Beitere Underungen 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 Bollmachten 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.

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 solgte der Krieg mit seiner gesetzlichen Lohnregulierung auf vielen Gebieten und seinen starken Preisschwankungen; endlich die Unruhe der Arsbeiterschaft gegen Ende des Krieges. Die Whitley Commission empfahl Resormen sür das Trade-Board-Gesetz. Sie gelangten in der oben geschilderten Weise zur Durchsührung. — Auf Grund dieser Keuregelung wurden in den Jahren 1918 bis 1920 für eine lange Keihe 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 borhandene gute Konjunktur machte bald einer Depression Plat. Die Preise begannen zu sinken, die Trade-Board-Löhne aber, deren Underung an dieselben Formen und Frist= borschriften geknüpft ist wie ihre Festsetzung 42, konnten der Bewegung nicht rasch genug folgen. Außerdem entstanden Reibungen in der Dr= ganisation, die Sells43 sehr ausführlich schildert. Die Vereinigung der Handelskammern in England veranstaltete eine Enquete, die den Nachweis erbringen follte, 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 berklagt und materiell freigesprochen worden war, obschon ihre Verstöße durch Zeugen belegt und von den Firmen selbst zu= gegeben, 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 Festsehung der Löhne die Berhältnisse von Portsmouth bedauerlicherweise nicht berücksichtigt44. Auch sonst wurde das Arbeitsministerium von allen Seiten mit Rlagen über das Trade-Board-Shitem überichüttet.

⁴² Außer im Falle der Festsetzung einer gleitenden Lohnskala.

⁴³ a. a. D. S. 243ff.

⁴⁴ Bgl. meinen Bericht im Birtschaftsbienst Rr. 40/41 vom 19. Okt. 1921.

Es ist klar, daß unter diesen Umständen von einer Krise im Trade-Board-Shitem gesprochen werden konnte. Das Ministerium half sich in der in England üblichen Beife durch Ginsetzung einer Kommission, die nach ihrem Borsitenden, Biscount Cave, Cave-Committee genannt zu werden pflegt. Die Reformvorschläge45 des Committee brachten viele Details, aber auch einzelne wesentliche Punkte. Vor allem wurde mehr Vorsicht bei der Errichtung neuer Trade Boards emp= fohlen; insbesondere sollten die alten Boraussetzungen für die Errichtung bon Trade Boards wieder beobachtet werden: mangelhafte Dr= ganisation und unnormal niedrige Löhne. Außerdem sollte durch Errichtung von Trade Committees, Beratungestellen der Trade Boards, die Fühlungnahme mit den Bezirken berbessert werden. Denn da für jedes Gewerbe nur ein, höchstens zwei Trade Boards existieren, so ift natürlich die Gefahr groß, daß sie den Kontakt mit dem Gewerbe in entfernteren Gebieten berlieren (vgl. oben den Fall von Portsmouth). Es ist zu beachten, daß diese Trade Committees, deren später eine ganze Reihe errichtet wurden, keine Bollmachten für Lohnfestsetzungen besiten, sondern lediglich Vorschläge machen und Gutachten erstatten.

Das Ministerium verkündete kurz nach der Veröffentlichung des Cave-Berichtes, es werde ein neues Trade-Board-Geset im Parlament einbringen (Juni 1922). Die Ausarbeitung machte viele Schwierigkeiten. Am 8. Mai 1923 wurde das Geset 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 Geset 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 besolsen.

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 bon 1922.

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

Für den Bersuch, die Entwicklung der Trade Boards und ihre Tätigsteit zu würdigen, steht ein gewisses Zahlenmaterial aus ofsiziellen Drucksachen ("Labour Gazette" und Berichte des Arbeitsministeriums) sowie aus gelegentlichen Äußerungen ministerieller Beamter zur Berstügung. Leider sind die Zahlen nicht ganz zuberlässigig⁴⁷. Bon einer

⁴⁶ Nachdem das Manustript sertiggestellt war, tras die Nachricht ein, daß im Parlament Widerspruch gegen die Errichtung des Trade Board erssolgt ist. Auf Grund des Widerspruches wurde eine Kommission zur Nachsprüfung eingesetzt. Sie hat ihren Bericht im April erstattet und sormelle wie materielle Einwendungen gegen die Errichtung des Trade Board gesmacht. Die Angelegenheit ist noch nicht abgeschlossen.

⁴⁷ Ein paar Beispiele mögen zeigen, wie leicht diese geschätten Bahlen falschen Schlüssen führen und woraus die Ungenauigkeiten der Schähungen fich ergeben. Die Bahlen der bon der Trade-Board-Gefengebung 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 schätt das Ministerium 1,3 Millionen. Der Rückgang in der Zahl scheint erstaunlich und kann zu allerlei Schluffolgerungen führen, entspricht aber nicht der wirklichen Entwidlung. Bunächst 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 Kehlers zurückzuführen. Die Frrtümer 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 benutt hat, und auf der anderen Seite die von den Trade Boards über die in Frage kommenden Firmen geführten Listen; man hat dann die Bahl 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 ben Liften ber 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

Stelle des Arbeitsministeriums wird mir sogar erklärt, offizielle ("authoritative") Statistik über die Trade Boards gäbe es nicht, sämts liche Beröffentlichungen seien als Schähungen zu betrachten (wohl aber nicht die, bei denen es sich um Mitteilung über die Tätigkeit der Besamten, Strasvollstreckung u. dgl. handelt). Dies vorausgeschickt, sollen die nachsolgenden 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-Borschriften als Mindestbedingungen autoritativ anerkannt werden, ist die mittelbare Bedeutung der Lohnsessegung viel größer: die Trade-Board-Löhne gelten vielsach als Norm.

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

wird, wenn man die jährlichen Schähungen benutt statt die von mir herausgegriffenen drei Sahre, 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 abzumelben; die Anmelbung erfolgte teils zwangs= läufig, &. B. bei Beschwerden der Arbeiter, teils freiwillig, die Abmeldungen ausscheidender Firmen unterblieben in der Regel. So stand eine große Menge von Firmen auf den Liften, die gar nicht existierten. Beginnend um 1923 find die Revisionen berbeffert worden, und die Mitteilungen ber Revisionsbeamten werden benütt, um die Liften zu erganzen. Runmehr werden jahrein, jahraus lange Reihen von Firmen gestrichen; dies führt den scheinbar kontinuierlichen Rudgang, wenigstens teilweise, herbei. Der Grund für die Unzuberlässigkeit der Statistit 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 ift. Die kleinen Firmen, um die es sich handelt, die bald Arbeiter beschäftigen, bald keine, sich plöglich auftun und ebenso plöglich wieder verschwinden, sind eben zahlenmäßig kaum zu erfassen, wenn man nicht für die Korrektheit ber Statistik erheblich größere Aufwendungen machen will als Borteile von ihr zu erwarten sind. Daher ist nicht zu sagen, wie viele bon den in den Listen geführten Firmen tatsächlich existieren, und wie viele existieren, ohne geführt zu werden.

⁴⁸ Einzelheiten siehe Sahresberichte des Arbeitsministers.

burchweg Lohnsteigerungen vorgenommen worden: z. T. bis 100 %. Die schnelle Steigerung erklärt sich daraus, daß zunächst ein normales Niveau erreicht werden mußte⁴⁹. War dies geschehen, so richteten sich die Lohnsekseigen nach der Entwicklung der Konjunktur und der Preisdildung, 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 Hersabsehungen 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 sestgesetzt, 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 Lohnsestsetzungen, freilich nur allmählich, wie aus dem sehr stetigen relativen Kückgang der Verstöße gegen Trade-Board-Bestimmungen hervorzugehen scheint.

Tabelle I. Bon den Firmen, bei denen eine Prüfung vorgenommen worden ist, zahlten zu niedrige Löhne:

Jahr	Zahl	Berftöße wurden festgestellt in Firmen			
Juji	der geprüften Firmen	absolut	in ⁰ / ₀ 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	2479	17,2		
1929	15 298	$2\;336$	15,3		

Der Prozentsatz der Firmen, die sich Berstöße hatten zuschulden kommen lassen, ist also im Lauf von 6 Jahren auf die Hälfte zurückgegangen 61.

⁴⁹ Tawneh a. a. D. — Towards Industrial Peace, a. a. D. — Ferner: "Labour Gazette" und Berichte des Arbeitsministeriums.

^{50 &}quot;Labour Gazette" vom Dezember 1923.

⁵¹ Der hohe Prozentsat der Berstöße bei geprüften Firmen läßt keinen Schluß auf die tatfächliche Zahl der Berstöße zu, da in erster Linie solche

Bon diesen Berftößen war regelmäßig der größte Teil nicht schwerswiegend. Die Statistik des Arbeitsministeriums teilt die Berstöße nach der Höhe der überschreitungen ein. Die Aberschreitungen sind im Laufe der Zeit niedriger geworden.

Tabelle II. Bei den Berstößen gegen Trade-Board-Bestimmungen erreichten die Löhne:

	90—100 % bes g	esetlichen Lohnes	weniger als 90 %			
Jahr	Zahl ber Fälle	o∕o ber Berstöße ca.	Zahl der Fälle	o/0 der Verstöße ca.		
1926 1927 1928 1929	3681 3664 3411 3246	50,0 55,6 57,5 62,0	3396 2927 2526 2968	50,0 44,4 42,5 38,0		

Die gleiche Tendenz ergibt sich aus den tatsächlich reklamierten Summen:

Tabelle III.

Die Summe der infolge des Eingreifens der Trade Boards nachges zahlten Löhne betrug:

Jahr	Summe
1925	48,507 £
1926	47,614 £
1927	35,534 ½ £
1928	31,036 £
1929	24,859 £

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

Firmen geprüft werden, über die Alagen vorliegen. Dagegen würde das an sich sehr günstige Bild verändert werden, salls der Prozentsatz der Firmen, die ohne vorausgehende Alagen 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.

Tabelle IV.

Jahr	1. Zahl der Arbeiter in den inspizierten Betrieben absolut	2. Berhältnis von 1. zur Gesamtarbeiterschaft in Trade-Board- Gewerben in ⁰ / ₀	3. Es hatten zu we Lohn erhalten absolut in % vo	
1924	88 700	$7 \\ 9^{1/2} \\ 9^{1/2} \\ 8 \\ 8 \\ 11$	5 600	7
1925	111 366		7 426	6
1926	111 305		7 077	6
1927	103 826		6 591	6,3
1928	100 814		5 937	5,9
1929	121 070		5 214	4,3

Diese günstigen Ergebnisse wurden erzielt, obschon die Kontrolle sich seit 1924 immer intensiver gestaltet hat⁵²; oder vielleicht gerade das durch. Hier noch zwei Zusammenstellungen über die Zahl der eingelaussenen Beschwerden und die Art ihrer Erledigung wie über die Leisstungen der mit der Kontrolle beauftragten Beamten:

Tabelle V.

	Anzahl i	Anzahl		
Jahr	abfolut	in ca. º/o ber Trade- Board-Firmen	der sonstigen Besuch bei Firmen	
1924	5 076	4,0	4 800	
1925	$9\ 958$	4,0 8,0	9 585	
1926	$10\ 374$	9,0	11 465	
1927	$12\ 030$	11,0	12752	
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 Berschärfung der Kontrolle mehr Berstöße zutage bringen und daher tendieren, die Entwicklung ungünstiger erscheinen zu lassen, als sie es tatsächlich ist. Tropdem ist nicht zu verkennen, daß keine einzige der angesührten Zahlenreihen ohne Bedenken wiedersgegeben wird: so kann natürlich auch die Gewöhnung der Arbeiter an Klagesführung eine Rolle spielen (Tab. III und IV); aber alle Tabellen zusammen lassen doch wohl das günstige Urteil zu.

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

Es unterliegt wohl keiner Frage, daß diese Zahlen ein günstiges Urteil über die Trade Boards rechtsertigen, 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 Tawneh agenannt; schon seine Urteile aus den Jahren 1914 und 15 waren — wie andernorts ausgeführt — überraschend günstig. Das Cave Committee, das, wie erwähnt, insbesondere errichtet war, um über die Schattenseiten der Trade Boards zu berichten, sand nur Nebenumstände, über die es sich ungünstig äußern zu müssen glaubte, während sein Gesamturteil in nachstehenden Sähen zusammengesaßt wird:

"Nichtsdestoweniger wird anerkannt, daß die Wirkungen im allgemeinen günftig 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 verbesserund Arbeitsstreitigkeiten zu vermeiden, sie haben die Organisationen auf beiden Seiten gesördert."

Bon den Zeugen hatte selbst auf Arbeitgeberseite niemand die Abschaffung der Trade Boards gefordert, sondern höchstens die Abschaffung des Gesetz 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. D.

⁵⁴ Kölner Sozialpolit. Vierteljahresschrift. IX. Jahrg. H. 2.

⁵⁵ Towards Industrial Peace, a.a. D.

den Boden vorbereiteten, denn mit den schlechtest gestellten Arbeitern läßt sich bekanntlich eine gewerkschaftliche Organisation nicht gut durchschleren. Es ist unmöglich, vom Kontinent aus mehr vom Trade-Board-Shstem 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. Trozdem sei bemerkt, daß meines Erachtens gerade dieser Borwurf in Wirklichkeit ein außerordentlich großes Lob zu enthalten scheint. Aber im übrigen wird man über den Versuch der statistischen Ersassung und der Wiedergabe von Zitaten nicht hinausskommen. —

Wenn man bom theoretischen Standpunkt an das Shitem herantritt, muß sofort auffallen, daß auf englischem Boden eine so rigorose Ordnung des Arbeitsberhältnisses für gewisse Gewerbe vorgesehen ift. Das Shitem fteht fraglos im Widerspruch zu der liberalen Doktrin, zur freiheitlichen Wirtschaftspolitik und zu dem gewerkschaftlichen Streben nach Vertragsfreiheit. Die überwindung der liberalen Doktrin durch religioses Ethos ift schon 1890 durch b. Schulze-Gaevernit für England dargestellt worden. Daß das Trade-Board-Shitem felbst eine Beiterführung dieser Entwicklung ist, habe ich an anderen Orten zu zeigen versucht56. Das Aufeinanderprallen der liberalen Außenhandels= politik mit dem autoritativen System hat letten Endes zu der geschilderten Rrife des Trade-Board-Systems nach dem Rriege geführt. Der Sinn der Beilegung war, daß die wirtschaftliche Beltstellung und die zwischenstaatliche Verbundenheit des Inselreiches bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden muffen. Aber man ist sich gleichzeitig darüber klar geworden, daß man Außenhandelsbeziehungen und internationale Vormachtstellung auf Grund von Sungerlöhnen weder berantworten 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 bie Trade-Boards-Arbeitsbedingungen untragbar gemesen seien. Dem= gegenüber spielt auch die Beeinträchtigung der Bertragsfreiheit der Bewerkschaften 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.

vielfach sowohl von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite gesordert worden ist: von den letteren 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 bestiegelt.

Erfurs.

Bereinigung der Trade Boards. Zur Wahrung ihrer Interessen sind die Trade Boards zu einem Berband zusammengeschlossen. Eine sozialpolitische Tätigkeit entfaltet dieser Berband nicht oder nur insosern, als er den Austausch von Ersahrungen erleichtert. Auf die Schlichtung von Interessenstreitigkeiten und die Festsehung von Arbeitssedingungen hat er keinerlei direkten Einfluß. Er ähnelt in seinen Aufgaben dem oben beschriebenen Berband 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 Board⁵⁷.

Erfaßt etwa 3/4 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 insosern 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 Lohnschutes stellten sich aus Gründen der ländlichen Arbeiterpolitik erhebliche Schwierigkeiten entgegen. Rach 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 Lohns

⁵⁷ Amulree a. a. D. sowie die Berichte des Ministeriums für Landwirtschaft und Fischerei.

vorschläge machen. Die Verbindlichkeitserklärung geht von einem Central Wages Board aus. Dieses hat also die Funktion des Arbeitseministeriums bei den gewerblichen Trade Boards. Da Landarbeitersfragen nicht dem Arbeitsminister, sondern dem Minister sür Landbau und Fischerei unterstehen, so hätte dieser also die Aufgabe der Lohnssessigung 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 Einheitlichskeit der Politik gewährleistet und gleichzeitig eine höhere Instanz gesichaffen.

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 borsgenommen, und die, in denen Strasen verhängt wurden, ist klein. Offenbar ist das weniger auf eine Erfüllung der Borschriften des Gessehes zurückzuführen als auf eine milde Handhabung. Für das erste Jahr des Bestehens des Shstems hat das Ministerium dies ausdrücklich zugegeben. Aber es scheint auch später der Fall gewesen zu sein. Die Berhältnisse in der Landwirtschaft sind eben nicht so einsach wie in der Industrie. Auf der anderen Seite aber ist die Landslucht 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 Eingreisen niemals zu verbindlichen Entscheidungen führen, sondern nur zu gutsachtlichen Außerungen oder zu unverbindlichen Schiedssprüchen.

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 Entwick-lung. Es ist die älteste noch bestehende Schlichtungsstelle für alle Gewwerbe.

6. Das Arbeitsministerium58.

Das erste Geset, 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.
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 Vorausssehung 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
Varteien gezeichnet werden. Einige ältere Gesete, die mehr lähmend
als fördernd gewirkt hatten, wurden durch das Geset beseitigt.

Im Jahre 1916 wurde einem lange geäußerten Bunsch der Trade Boards entsprochen und durch Gesetz ("New Ministries' and Secretaries' of States Act 1916") der Regierung die Bollmacht gegeben, ein Arbeitsministerium zu errichten und ihm bestimmte Rechte und Pflichten des Handelsamtes zu übertragen. Am 10. Januar 1917 wurde die Bollmacht 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 Bollmachten des Han-

⁵⁸ Für die Entwicklung: Amulree a. a. D., Afkwith a. a. D. und v. Nostit a. a. D.; 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 "furzen Titel" zitiert).

delsamtes ein 60. Viel hat das neue Ministerium auf Grund seiner alten Bollmachten nicht tun können; denn die Rriegslohngesetzgebung hatte neue Verhältnisse geschaffen, und gleich nach dem Rrieg, 1919, wurde die Industrial Courts Act erlassen, die das Ministerium weitreichend entlastete, ihm aber auch einige alte Vollmachten bestätigte und er= gänzte, insbesondere für die Ernennung von Einzelrichtern und von Spezialhöfen zur Beilegung bon gewerblichen Streitigkeiten, sowie für die Beranstaltung von Enqueten (worüber unten im Zusammenhang mit der Industrial Courts Act 1919 näher berichtet ist). Daneben sind die anderen Bollmachten nicht aufgehoben worden. Das ist kein Zufall. Bei dem Erlaß der Industrial Courts Act wurde — wie Askwith be= richtet — erwogen, ob dadurch das Geset von 1896 überflüssig würde. Man beschloß, es beizubehalten, für den Fall, daß man seine Bollmachten 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 Sahre 1928 in vier, im Jahre 1929 in drei Streitfällen schlichtend eingegriffen habe 61. Ferner ift die Tätigkeit der Chief Conciliation Officers letten Endes in diesem Gesetz begründet (f. u.). Tropdem ift es interessant, sich die Betrachtungen zu vergegenwärtigen, die Afkwith62 an das Gefet knupft, obschon sie natürlich nur für die Vergangenheit gultig sind: "Ein Erfolg konnte mit diesem Gesetz nur dann eintreten, wenn beide Parteien

Abteilung des Ministeriums:

I. Industrial Relations Department

II. Employment and Insurance De partment.

III. General Department.

IV. Establishment Department.

V. Finance Department.

VI. Solicitor's Department.

Allgemeine Dienste.

Das Ministerium stellt außerbem die 11 (!) Beamten für ben Industrial Court.

Bollmachten:

Gemäß Conciliation Act 1896, Industrial Courts Act 1919 usw.

Die Rechte und Pflichten aus der Trade Boards Act 1909 und 1918.

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:

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

⁶² a. a. D. S. 77ff.

die Hilfe anzunehmen bereit waren, die eine Untersuchung gewähren konnte. Aber es verlieh keine Bollmacht, ohne die Zustimmung beider Parteien einen Schiedsspruch zu fällen; auch keine Bollmacht, eine ober die andere Partei zu beranlassen, Borschläge des Schlichters anzunehmen . . . Das Geset 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 Arbeitnehmerberbände zur Durchführung gelangt find ... Es bezeichnet eine Epoche, aber es richtet nichts aus in der Verföhnung 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 fei; 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 miggestaltet in Form und Größe, daß es notwendigerweise jedes Leben, das ihm hätte geschenkt werden können, beeintrachtigen mußte."

Asserbeiter wihl einer von Englands größten Schlichtern in moderner Zeit gewesen, und es wird schwer sein, dem Urteil dieses ersahrenen 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 Beobsachter.

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 Prazis"63 ist der Begriff der

⁶³ Soziale Pragis und Archiv für Volkswohlfahrt 1927, Nr. 48, S. 1202 ff.

Chief Conciliation Officers in die Biffenschaft eingeführt worden. Es handelt sich bei ihnen indessen nicht, wie Samburger zu meinen scheint, um ständige Schlichter mit selbständigen Bollmachten und Aufgaben, sondern um reine Beamte des Arbeitsministeriums, die allerdings in eigentümlich englischer Beise "ausgegliedert" sind, um Hamburger Aus= bruck zu gebrauchen. Sie können aber z. B. auch normalerweise ebenso= gut in anderen Abteilungen des Ministeriums, wie in der Schlichtung berwendet werden. Die bon ihnen regelmäßig zu behandelnden Aufgaben entspringen dem Conciliation Act von 1896 und dem Industrial Courts Act 1919 (f. unten). Eine besondere Bewilligung durch das Parlament für ihre Unstellung ist nicht erforderlich64, zumal da ihre Gehälter, wie alle Gehälter, vom Parlament bewilligt werden. So ift auch die Bezeichnung: "Chief Conciliation Officer" kein offizieller Titel, sondern eine Bezeichnung, die sich bequemlichkeitshalber eingebürgert hat. Die gelegentlich benutte übersetung "Ständiger Schlichter" wird alfo, da sie mit dem Schlichter des deutschen Rechts zu Berwechslungen führen kann, leicht migberständlich wirken.

Es gibt sechs Chief Conciliation Officers mit Sit in London, Carbiff, Manchester, Leeds, Birmingham und Glasgow, also ben hauptssächlichsten Bentren des englischen Wirtschaftslebens. Sie haben die Aufgabe, gleichsam als Fühlhörner des Ministeriums Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu kennen und nach Möglichkeit vermittelnd und helsend einzugreisen. 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 sie eine Einigung erzielt worden. In vier dieser Fälle wurde die Anrusung 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 vielsach auf dem Standpunkt steht, daß es sich um eine sehr wesentliche Organisation und einen sehr wich-

⁶⁴ Sie mare das nur, wenn fie besondere Bollmachten hatten.

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

tigen Posten handle, ein Standpunkt, der auch von Hamburger eingenommen wird, steht man in den Kreisen der Prazis ihnen sehr steptisch 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 Prazis ist die Bernachlässigung der Institution in der Literatur und in den offiziellen Mitteilungen, auf die Hamburger mit Recht hinweist, zurückzuführen. Die Wahrheit wird auch hier — wie so ost — 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 Arbeitsstonsslichten 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 Geset 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 Borgehens nahe. Freilich kannten die Personen, die die Industrial Courts Bill ausgearbeitet haben, diese früheren Gesetze und die Ersahrungen, 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 lebensssähiger Kest 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 Reuregelung der Lohnberhältnisse auf Schwierigkeiten verschiedenster Art. Um die Umstellung zu erleichtern, und insbesondere um das Committee on Production zu erseigen, dem bekanntlich die Lohnsestsehung in der Kriegszeit obgesegen hatte, wurde ein Schiedsgericht eingerichtet (das Interim Board of Arbitration). Der Rachsolger dieses Interim Board of Arbitration ist der Industrial Court, der somit seine Existenz aus der eigentümlichen autoritativen

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 191966 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 Industria-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 sür die Entscheidung einzelner Fälle Abteilungen oder "engere Aussschüsse" gebildet (Abschn. 1 § 3).

Der Borsitzende des Industrial Court und die Borsitzenden der Aussschüsse müssen Unparteiische sein, d. h. sie dürsen weder dem Arbeitzgeber- noch dem Arbeitnehmerstande angehören.

Die Entscheidungen des Industrial Court sind stets unberbindlich. Die Absicht der Regierung, die ursprünglich bestanden hatte, ihm unter gewissen Boraussetzungen die Möglichkeit zu geben, seine Urteile versbindlich 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 prüsen (2, 1). Für die zu ergreisenden 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 Spezialsall 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. Rurzer Titel: Industrial Courts Act 1919.

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 Hile erbeten haben.

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

Das Gesetz enthält fast nur Bollmachten, aber keinerlei Pflichten, vor allem keine Formalien. Z. B. sind nicht einmal — wie Amulree betont — die Kompetenzen der Borsitzenden des Industrial Court von denen des Borsitzenden 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 Versahrens 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 Borschriften, daß die Kosten des Gerichtshoses 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 Streitsragen 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 Ansang 1920 bis Ansang 1929 in über 1400 Streitsachen Entscheidungen gefällt. Trot der Unverdindlichkeit haben sie die Parteien in sast 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 Schitten 179. II.

wie selbstverständlich, daß die gefällte Entscheidung auch angenommen wird. In Tabelle VI sind die Zahlen der Streitigkeiten zusammenzgestellt, in denen das Handelsamt, das Arbeitsministerium und der Industrial Court eingegriffen haben bis zum Jahre 1915 auf Grund des Gesetze 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 Gesetzs von 1896 und der Industrial Courts Act 1919.

Tabelle VI. Anzahl der Arbeitsstreitigkeiten, die unter Zuhilsenahme des Handelsamts, des Arbeitsministeriums und des Industrial Court seit 1896 ihre Erledigung gesunden haben 67.

Jahr	Zahl der Fälle	Jahr	Zahl der Fälle
1896	11	1913	99
1897	37	1914	81
1898	12	ll 1915	397
1899	11	1916	1 412
1900	$\overline{21}$	1917	$2\overline{474}$
1901	33	1918	3 583
1902	21	1919	1 323
1903	$\overline{17}$	1920	920
1904	12	1921	$\overline{272}$
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
		il .	I

Im Jahre 1929 wurden außerdem 14 (1928: 10) Fälle durch Einzel-richter 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 1928 Cmd 3579 von 1930.

aus dem Vorsitzenden des Industrial Court (Mr. H. A. A. Macmillan, dem Nachfolger von Amulree), und als Sekretär wurde W. L. Buxton bestimmt. Es ist klar, daß dieser Enqueteausschuß auch zu gewissen Empsehlungen kam. Diese Empsehlungen 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 Gesetzs 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 insolge der eigenartigen Struktur der Gewerkschaften ersolgreich ist, leider aber die Arbeiterschaft nicht vollständig ersaßt, und daher auch ihrem Bedürfnis nach Rechtsschutz nicht so gerecht zu werden vermag wie die Arbeitsgerichte des Kontinents.

In kurzen Notizen wurde die Bahl der Arbeiter mitgeteilt, die die einzelnen Formen des Schlichtungswesens erfassen. Diese Bahlen beruhen meist auf englischen Schätzungen, zum Teil sind sie vom Berfasser 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 ge= werkschaftlich organisierten entsprechen und demnach zirka 4 Millionen betragen, darunter etwa 800000 Kohlenarbeiter, die durch die Coal Mines Act bon 1930 und die Coal Mines (Minimum Wages) Act bon 1912 besondere gesetliche Organe besitzen. In der Tat besitzen die meisten Gewerkschaften irgendeine Form von Schlichtungsorganisa= tionen, aber nicht alle. Auf der anderen Seite kommen die Schlichtungs= organe auch zuweilen nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitern zu= gute, besonders bei Borhandensein von JJC's. In der Form der JJC's find Organisationen für zirka 3 Millionen Arbeiter geschaffen, von denen der größte Teil gewerkschaftlich organisiert ist; nicht ge= werkschaftlich organisiert sind die Beamten und die Angestellten in

4*

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 ersaßten 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. Ost sind verschiedene Arten von Schlichtungsinstanzen für verschiedene Aufgaben im gleichen Gewerbe zu sinden, insbesondere — aus den oben geschilderten Gründen — JJC's neben Schlichtungsstellen.

Die Trade Boards schaffen Schlichtungsstellen für 1¼ Millionen Arbeiter in "unorganisierten" Gewerben, das Shstem 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 ersetz, und für die nichtorganisierten Arbeiter besteht keine praktische Möglichkeit ihre Hilfe anzurusen, außer durch die Trade Boards. Nur etwa der vierte Teil der gesamten Arbeiterschaft kann sich also der Schlichtungsorganisation, die auch meist Arbeitsgerichtssfunktion ausüben, erfreuen.

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

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

Die Tabelle zeigt die Beränderungen der Tariflöhne während des Jahres 1930 an. Jeweils sind die gesamten Erhöhungen und die gesamten Herabsehungen der Lohnsumme für eine Woche addiert und auf die verschiedenen Methoden verteilt, durch die sie sestgeset 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 entsnommen werden kann, sondern nur hinsichtlich der Bedeutung der

\$	Λ	ĥ	٥	1	ſ	٥	68	
~ .	u	v	ĸ			•		

a) Durch was für Methoden wurden die Anderungen zuwege	b) L erhöhi		c) Lohn= herabsehungen		
gebracht?	in £ St.	in Proz.	in £ St.	in Proz.	
1. Durch gleitende Lohnstalen 69 und zwar nach den Kosten der Lebensshaltung	16 500 13 000 4 100 550 (10)	17,9 14,1 4,4 0,6 (10,0)	90 000 8 350 1 850 650 (170)	5,6 1,3 0,4 (0,1)	
a) unmittelbare Berhandlung	57 000 (160)	61,7 (0,2)	43 250 (27 200)	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 unorganissierten Verhandlung. Deshalb sind auch die Lohnänderungen in Klamsmern 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 berzeichnen 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 eingreisen, und nur die Vorkehrungen sür Vermittzlung usw. schaffen.

Endlich sei die Frage noch zusammenfassend behandelt, ob die englische Form des Schlichtungswesens die Gewähr gegen eine überhöhung des Lohnnibeaus gibt, oder ob auch bei dem englischen Thp des unberbinds

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

⁶⁹ Beränderungen der Löhne gemäß einer gleitenden Lohnstala, die durch Schlichtungsstellen, oder einen JJC, oder Trade Boards vereinbart wurden, sind unter "gleitende Lohnstala" aufgeführt.

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 her= borgehoben 70, doch handelt es sich bei ihnen ja um verbindliche Schieds= sprüche. Weiter hat man erkannt, daß auch bei den Whitley Councils diese Gefahr vorliegt. Denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich bei Borhandensein von JJC's in lebenswichtigen Betrieben leichter zu Laften des Konsums einigen als ohne sie. (So geschehen in der Brotbäckerei und in dem Straßenbahngewerbe.) Da diese Gefahr bei der Eisenbahn und im Rohlenbergbau besonders groß ist, wurden, wie gezeigt, besondere Rautelen in das gesetlich geordnete Schlichtungswesen eingebaut. Endlich ist im Rohlenbergbau schon bor der gesetzlichen Rege= lung die Frage heiß umstritten worden, ob nicht im Wege gütlicher Einigung durch Ausnutung des Monopols, das ja ein gewerkschaftlich aut organisiertes Gewerbe immer darstellt, das Lohnniveau überhöht worden sei. Der Sanken-Bericht vertrat den Standvunkt, daß das Lohnnibeau um 10% gedrückt werden muffe, um das Bewerbe zu retten, und bejaht also diese Frage. Ahnliche 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 Ginsicht von Arbeitgebern wie von Arbeitnehmern gelungen ist, auf friedlichem Bege Magregeln und Borkehrungen zu treffen, um die Gefahr zu bannen. Diese Magregeln und Vorkehrungen fanden zum Teil ihren Niederschlag in besonderen Organisations= formen, und, soweit sie das tun, wurden sie in Obigem geschildert. Oft aber ift auch das Problem einfach durch die Heranziehung unparteiischer Schiedsrichter oder Obmänner zu den Schiedsgerichten gelöft.

Beigt schon die Tatsache eines freiwilligen Berzichtes auf den Arsbeitskampf und seine Ersetzung durch freie Schlichtungsinstanzen eine hohe wirtschaftliche Bildung auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitsnehmer, so verdient der freiwillige Berzicht gan auf die Ausnutzung von Monopolstellungen höchste Anerkennung.

⁷⁰ Bon Dorothy Sells "The British Trade Boards System", London 1923, ausschrieben als bei mir.

Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien.

Von

Dr. Willy Neuling, Samburg.

Inhaltsverzeichnis.

			Selle
			57
(Sideral-individualificae Athunogating)	•	•	31
1. Kanada als Borbild			57
2. Die Übertragung auf Südafrika		•	62
Das australasische Schlichtungssustem.			
(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 bes Rechtsgebankens im Schiedswesen	•	•	83
4. Übergang zum auftralasischen Shstem in Südafrika?			94
	1. Kanada als Borbild	(Liberal-individualistische Grundhaltung)	(Liberal-individualistische Erundhaltung)

I. Das englisch-kanadische Schlichtungssystem.

(Liberal-individualistische Grundhaltung.)

1. Ranada als Borbild.

Das liberale Wirtschafts- und Kulturspftem, das die Schlichtungs- einrichtungen des englischen Mutterlandes in ihrer Bielfältigkeit und ganz überwiegenden Freiwilligkeit bedingte, wurde mit den Kolonisten auch in die überseeischen Reichsteile verpflanzt. Vor allem in Kanada bildet es trot der störenden und abwandelnden Einflüsse von Geschichte und Umwelt noch heute das wesentlichste Element der Wirtschafts- und Sozialversassung.

Die dem Sinn dieses Shstems 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 siel nicht anders als in Großbritannien die Außerachtlassung unzweckmäßiger grundsäklicher Hemmungen auch auf diesem Gebiet ebensowenig schwer wie die allmähliche überleitung zu neuen, das Bestehende ergänzenden und umgestaltenden Formen.

So entstand nach dem Borbild des englischen "Conciliation Act" von 1896 vier Jahre später im Dominion ein in allem wesentlichen gleichartiges Einigungsgeset, bas den privaten freien Schlichtungsstellen derart zur Seite trat, daß behördliche Untersuchung des Streit= falls, Bestellung eines Vermittlers auf Antrag einer und eines Schieds= richters auf Bunsch beider Parteien gesetlich ermöglicht und im Berfahren festgelegt wurden. Ahnlich ist die Sondereinrichtung aufgebaut, die 1903 für das gerade in Kanada so lebensnotwendige Gebiet des Eisenbahnverkehrs geschaffen wurde. Wieder ist die Untersuchung der Berhältnisse, diesmal auch auf Antrag einer Partei, eines der wesentlichen Mittel zur Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens. Ihr zur Seite steht die Vermittlungstätigkeit des — wie üblich — ausje einem Intereffenvertreter und einem neutralen Borfigenden gebildeten Ausschuffes. Rur besteht jest die Möglichkeit, dies Gremium mit denselben oder neuen Vertretern noch einmal als Schiedsamt wirksam werden zu lassen. Dieses erlangt dann die Berechtigung git. Beugenbernehmung und -bereidigung, Heranziehung alles geeignet ersscheinenden Beweismaterials usw.; — doch auch seine Empfehlungen sind nicht erzwingbar!

Und noch ein drittes Mal wird dies felbe liberale Schlichtungsprinzip wiederholt, nun aber in charakteristischer Beise ausgestaltet:
Um die selbstverantwortliche Freiheit der Arbeitsparteien völlig aufrechtzuerhalten und dennoch den Gesahren 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. Bor und während jeder Berhandlung sind weder Streiks noch Aussperrungen gestattet und mit Strasen belegt. Zudem ist eine 30tägige Ankündigungsfrist für beabsichtigte Anderungen von Arbeitsbedingungen vorgeschrieben, um genügend Spielraum für die Ingangsetzung des Bersahrens zu schaffen.

Das vom Arbeitsminister auf Antrag jeweils besonders eingesetze, aus je einem Interessenvertreter und dem Borsitzenden bestehende Schlichtungsamt prüft den Streitfall und bemüht sich, eine Einigung herbeizusühren. 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. Mehrheitz und Minderheitzbericht an den Minister zwecks Veröffentlichung weiter. Wieder sehlt also jeder Zwang; einem Arbeitzkampf steht nach Erschöpfung der Verhandlungsmittel nichts mehr im Wege.

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

¹ Db — wie in Kanada gern betont wird — die Grundzüge dieses (und bes folgenden) Einigungsgesches von wesentlicher Bedeutung für Errichtung und Ausbau der Schlichtungsinstanz im englischen "Railway Act 1921" siehe oben S. 17) waren, mag hier offen bleiben.

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

Aber dieses günstige Ergebnis ist nicht nur zurückzuführen auf den wohltätigen Einfluß der seit Ausbruch des Streits berflossenen Beit, die Diskussion und Klärung der Differenzpunkte auf überwiegend sachlicher Basis und die Unterrichtung der Allgemeinheit über das, was nach Ansicht des Ausschusses "bon seiten der beteiligten Barteien getan oder unterlassen werden sollte" (Artikel 26 des Gesetzes). Ebenso wichtig erscheint dabei die Beschränkung des Gesetzes auf die im engen Sinn gemeinnötigen Wirtschaftszweige, bor allem die Verkehrsmittel, Rohlenbergwerke, die Lieferung von Licht und Wärme, die öffentliche Sicherheit und Hygiene. hier ift der Druck der öffentlichen Meinung besonders stark, liegen die Produktions= und Kostenberhältnisse (außer im Berg= bau) am einfachsten und spielt schließlich auch die Konkurrenzfrage die geringste Rolle. Sinzu kommt nicht zulett die zurückhaltende Sandhabung der Anwendung des Gesetzes. In 425 Fällen fanden bis 1928 Streiks in "Public Utilities" statt, ohne daß die Untersuchungs- und Einigungseinrichtung in Tätigkeit gesett wurde.

Insgesamt darf trot dieser einschränkenden Tatsachen für das Einzelgeset vom 22. März 1907 "zur Untersuchung gewerblicher Streitigeteiten" wohl eine fast voll befriedigende Wirksamkeit festgestellt werden. Bestätigt wird dies Urteil auch durch die steigende Jahl 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 Sahre².

² Die Darstellung ist bewußt auf eine Stizze der entscheidenden Hunkte beschränkt, da das kanadische Einigungsgeset von 1907 in seinem Ausbau und seiner Wirksamkeit hinreichend bekannt und vielsach 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.

Doch damit ift noch kein Urteil über das Gesamtshstem gefällt, von dem dieses und die vorhergehenden Gesete nur Teilstücke sind. Die geswollte 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 Arbeitskämpse, die von der kanadischen Statistik 1907—1929 registriert wurden, und die Schwankungen ihrer Häusigkeit bieten keinen zuverlässigen Anhalt dassür, 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 Werbekrast des englischskanadischen Schlichtungsspistems, das im Dominion seine reinste Ausprägung fand, eher als Kriterium gelten.

Auch durch die sozialen Erschütterungen, die der Rrieg 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 Beften bis nach Toronto und Vancouver brandete, ließ zwar die Forderungen nach allgemeinen Rollektibberträgen und Zwangsschiedssprüchen auftauchen, schuf auch eine einheitliche Arbeiterbewegung, aber als End= ergebnis erstand mit dem "Industrial Conditions Act" der Provinz Manitoba vom März 1920 nur das erste kanadische "Joint Council". Aus zwei Arbeitgebern, zwei Arbeitnehmern, einem bon der Regierung ernannten Vertreter der Öffentlichkeit und einem richterlichen Mitglied zusammengesett, erhielt es die vollen Untersuchungs= und Berneh= mungerechte, wie fie dem Dominion-Schlichtungsamt 1907 gegeben worden waren. Außerdem wurden seine Aufgaben auf die Untersuchung der Lebenshaltungskoften, der Breisbildung, der Lebenshaltung und Beschäftigung der Arbeiter sowie auf Rechtshilfe ausgedehnt. Alle diese großen Gebiete gruppieren sich fast ausschließlich um die Schlichtung, wobei der Berzicht auf jeglichen Zwang selbstverständlich ist.

Auch in anderen Richtungen wurden die alt-liberalen Methoden zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach englischem Borbild ergänzt. Berreits Mitte 1918 schuf Manitoba als erste Provinz ein "Minimum Wage Board" für Frauen, das in den ersten 1½ Jahren fast ohne

ernsten Widerstand schon für 35 Industriezweige Mindestlöhne, Höchstzeiten und allgemeine Bedingungen sestsete. 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 Konservensindustrie freiließ, sogar über die traditionellen Grenzen liberaler Einsslußnahme hinaus, und 1926 folgte hierin Alberta mit der Bestimmung, daß kein Mann weniger als die mit ihm konkurierende Frau verdienen dürfe.

Inzwischen waren die Probinzen noch bon anderer Seite bor die Ent-Scheidung gestellt worden, ob sie die freiheitliche, auf der Eigenverantwortung beruhende Schlichtungsregelung der Lorkriegszeit im wesent= lichen beibehalten und nur im Gemeinschaftsgeist weiterbilden oder ob fie an ihre Stelle eine der zeitbegunftigten autoritär=kollektivistischen Formen seten wollten. Der Privy Court hatte nämlich 1925 die Berfassungsmäßigkeit des Industrial Disputes Investigation Act berneint, als es auf Unternehmungen der Provinzen angewandt wurde. Der Bund sah sich daher gezwungen, die unmittelbare Wirksamkeit des Gesekes auf die der Bundesgesetzgebung unterstellten Erwerbszweige zu beschränken und für seine weitergehende Wiederinkraftsetung an den guten Willen der Probinzparlamente zu appellieren. Sechs Probinzen 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 Joland und Quebec dagegen schlossen fich diesem Borgehen bisher nicht an, doch nur die lette, die franco-kanadische Provinz, dürfte als grundsätlicher Opponent zu werten sein. Hatte sie doch schon März 1921 mit dem "Municipal Strike and Lockout Act" alle kollektiven Arbeitsstreitigkeiten bei Polizei, Feuer= wehr, Wasserwerken und Müllabfuhr den Grundsätzen des Zwangs= Schlichs wefens unterworfen, damit auch auf dem Gebiet des Schlichtungswesens sich als fremdes Element im britischen Nordamerika er= weisend.

Bon diesen Abweichungen abgesehen geht also der Umbau des kanadischen Sinigungswesens im wesentlichen mit der Entwicklung im

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

2. Die Übertragung auf Südafrika.

Die Werbekraft bes gesetzgeberischen Kernstücks des kanadischen Schlichtungsspstems 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 Kraftlieserung, des Gesundheitswesens und Verkehrs verhütet und beigelegt werden einzig durch Einigungsversahren nach vorhergegangener Untersuchung. Vom Verbot der Arbeitskämpfe bis einen Monat nach Beendigung der Untersuchung durch das Amt und ihrer Veröffentlichung, von Ausbau und Rechten des Einigungsamtes und Heranziehung der Öffentlichkeit bis zu den Einzelheiten der Ankündigungsfriften und Strasbestimmungen entsprach das Gesetz dem kanadischen Vorbild. Einzig die Veschränkung auf weiße Arbeitnehmer erschien als wesent-liche Besonderheit, doch ergab sie sich zwanglos aus der Struktur der südafrikanischen Arbeitsberfassung, die den Schwarzen als in hörigskeitsähnlichen Vindungen gehaltenen ungelernten Arbeiter benutze.

Ahnlich den kanadischen Ersahrungen 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 Källen die Gemeinschaftsgesinnung ersolgreich sördernden Wirkung standen — die vorhandenen Statistiken sind lückenhaft — mindestens neun Arbeitskämpse ohne und einer trotz Einigungsversuch (in der ganzen Union) gegenüber3. über die Tätigkeit privater Einigungsstellen sehlen leider wieder Nachweise; insgesamt ergibt sich jedoch in viel kleinerem Rahmen abermals das thpische 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.

Die Erfolge des Transbaal-Gesetzes beranlaßten die Regierung der neuen südasrikanischen Union Ende 1913, dem Parlament einen ähn-lichen Entwurf vorzulegen 4. Doch gelangte er infolge der großen Streik-unruhen 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 angelfächfische Geifteshaltung sichtbar wurde. Richt nur differenzierte man hier die Schlichtungsmöglichkeiten bom Bermittler (auf Antrag einer Partei) über die von Amts wegen mögliche Unterjuchung 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 Ranada und Transbaal bei freiwilliger Unterwerfung möglichen, ebenfalls bindenden Schiedsspruch des Schlichtungsamtes. Richt nur wurden für Streiks auch noch ausdrücklich Mehrheiten in geheimer Abstimmung gefordert und neben den einzelnen Arbeitern die Berufsbereine ebenfalls für straffähig erklärt, nicht nur sahen die Bestimmungen des Gesehentwurfs schließlich für Kontraktbruch in "Public Utilities" Geld= strafen bis zu 50 £ und bei Gefährdung von Leben, Gesundheit oder "wertvollem Eigentum" Gefängnis bis zu zwei Sahren bor. Sondern bor allem wurden diese Plane, bon denen die letten zum mindesten pinchologisch die praktische Durchführung und Wirksamkeit des Gesetzes belasteten, durch die Absicht ergänzt, der relativen Friedenspflicht fämt= liche industriellen und gewerblichen Unternehmungen (nur das Handwerk ausgenommen) zu unterwerfen.

Dieser Versuch hätte nicht zuleht 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 Bedcutung werden können, obwohl Erfolgsmöglichkeiten vielleicht auch von den widrigen Begleitumständen durchkreuzt worden wären. Am Ende der Kriegsjahre erwiesen sich jedoch die wirtschaftlichen und sozialen Vers

⁴ The Industrial Disputes Prevention Bill. 1914. — Wortsaut siehe im 18. Sonderhest zum Reichsarbeitsblatt, 1918, S. 209 ff.

hältnisse, die herrschenden Joeen 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 grundsätlich entgegengesetzten Vorbildern orientierten. Diese Entwicklung wird weiter unten in Zusammenhang mit dem australisch-neuseeländischen System darzustellen sein.

II. Das auftralasische 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 letten 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 Bersuch 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 meift bon bestimmten Standpunkten und Fragestellungen, insbesondere dem auch heute im Vordergrund der deutschen Diskuffion stehenden Kampf um die Verbefferung 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 Barianten und Entwicklungsstusen des australasischen Shstems zahlreich genug dargestellt: Auf der einen Seite das Lohnamt, vom australischen Einzelstaat Bictoria 1896 seinen Ausgang nehmend, dann auch in Südaustralien, Neusüdwales, Queensland und Tasmanien zur tragenden Institution gewählt. Paritätisch besetzt, mit selbstgewähltem unparteiischem

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 Schwizindustrien. 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 sührt. Nicht mehr nur soziale Minimallöhne im engeren Sinn werden vorgeschrieben, sondern in wachsendem Maße auch Entscheidungen für höher qualifizierte Katesgorien getroffen, so daß selbst in Victoria schon vor dem Krieg über die Hälfte aller Arbeiter von solchen Schiedssprüchen erfaßts und hier seit 1912 für alle staatlichen Lohnarbeiter das Grundprinzip gleichen Lohns mit entsprechenden Krivatarbeitern festgelegt ist.

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

Diese doppelte, formale und materielle Anderung, bereits 1914 bon Manes und nach dem Kriege ebenso von Sehmer, Martin, Leidig u. a. festgestellt, nähert das Lohnamtssustem beträchtlich der anderen für Australien-Reuseeland charakteristischen Einrichtung, dem Schieds-gerichtswesen.

Diese Organisation, nach einem großen Seemannsstreik zuerst in Reuseeland geschaffen und 1894 in Tätigkeit getreten, legte bon born-

Schriften 179. II. 5

⁵ Dskar 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.

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 solgend, ansangs örtliche paritätische Versöhnungsausschüsse mit unparteiischem Vorsitzenden vor, aber die Verletzung des "fundamentalen Grundsates der Gleichartigkeit der Schlichtungsstadien" (Weddigen) drückte diese Stellen bald zur Bedeutungslosigkeit hinab. Und als der erreichte Zustand 1900 von Gesetzs wegen dadurch sankstioniert wurde, daß nun das Schiedsgericht auch direkt angerusen werden konnte, versielen die Einigungsausschüssse ganz. 1901 wurden sie daraussin völlig abgeschafft.

Neue Schlichtungskommissare, die im Berlauf der neuseeländischen Schlichtungsresorm 1906—1908 an Stelle der früheren Ausschüsse einzesührt wurden, beschränkten ihre Tätigkeit, durch von Fall zu Fall hinzugezogene Beisiger aus den Parteien unterstügt, von vornherein auf die Ermittlung und Feststellung der nicht strittigen Sinzelheiten, die dann ohne weiteres in den Spruch des Schiedsgerichtshoses übernommen werden konnten. Außerdem geben sie vorläusige, nicht erzwingbare Empfehlungen ab, die nur bis zum Spruch des Schiedsgerichts in Kraft bleiben, und schließlich halten sie ihre "guten Dienste" sür gütliche Sinigungen bereit. Sie sorgen also nur für die technische Erleichterung und Bereinsachung der späteren entscheidenden Berhandzlungen über die Hauptpunkte sowie gegebenensalls für annehmbare Bedingungen eines "Waffenstillstandes", den das Gesetz zwingend besiehlt, ohne die unsruchtbare Bürde einer machtz und bedeutungslosen "ersten Instanz" weiter zu tragen.

Damit bildet in Reuseeland 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 Ausbau seit seiner Errichtung 1894 bis heute unverändert geblieben, enthüllte er in seiner konkreten Wirksamkeit je länger um so stärker seinen staatsofsiziellen wie seinen rechtlichen Charakter. Noch nicht 6 Jahre nach der Annahme des ersten Gesetzs erklärte der Oberrichter in der Entscheidung einer Berufungssache bereits: "Der Gerichtshof kann den Vertrag oder das Abkommen sestehen, die zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bestehen sollen. Er beseitigt

das Recht des Arbeiters und des Arbeitgebers, von sich aus ihre eigenen Berträge abzuschließen. Er setzt tatsächlich an die Stelle privaten Abstommens 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."?

Ahnlich aufgebaut und in ihrer Organisation gleicherweise allgemein bekannt sind die vom neuseeländischen Borbild wesentlich beeinflußten Schlichtungseinrichtungen in Westaustralien (das dis 1912 noch wirfungslose lokale Einigungsämter als erste Instanzen besaß) und im Commonwealth (seit 1904). Gemeinsam ist allen diesen Zwangssichiedsschstemen stets das fast völlige Zurücktreten der freien Einigung, da sich die Parteien von vornherein auf die Arbeitsbeschwerde statt den Arbeitskamps und auf die Abschiedung des Schlichtungsrisikos an die behördliche, in beiden australischen Fällen nicht einmal mit Parteivertretern ausgestattete Instanz einstellen. Andererseits erreichen die Schiedsgerichte mit dem sanstern Zwangsmittel der Androhung unzünstiger Sprüche öftersschon "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" orien= tierten Einrichtungen Neuseelands, Westaustraliens und des Bundes erreicht. Doch auch bei den auftralischen 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, jest überall außer Frage. Der Verhandlungszwang findet sich in den offiziellen Lohnamtsstaaten Queensland und Südaustralien ebenso wie im Bund, Streik- und Aussperrungs= berbote wie Strafen erfolgten überall, Bevorzugungen der Gewerkschaften bei den Schiedssprüchen teilweise (Neufüdwales, Queensland), obwohl alle diese Magnahmen ihrem Ursprung, ihrer Tendenz und Wirkung nach dem autoritären Schiedswesen zuzuordnen sind (f. u.). Das gleiche gilt für die unmittelbare Einwirkungsmöglichkeit der Regierung auf die Schiedsgerichte in Neusüdwales, Queensland und Süd-

⁷ J. B. Condliffe, Die Bersuche staatlicher Lohngestaltung in Neusseeland. In: Internat. Rundschau der Arbeit. 1924. S. 712.

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 Un= gleichungsprozeß an das Schiedsgerichtsspftem zur Sauptsache durchgeführt. Diese fast unvermeidliche, in etwa drei Jahrzehnten erfolgte Entwicklung gestattet nicht nur den Bergicht auf die früher beliebte Gegenüberstellung der beiden Schlichtungsarten, sondern fie läßt auch die über alle organisatorischen Unterschiede hinweg gemeinsamen Grundprinzipien aller auftralisch-neuseeländischen Schlichtung weit stärker und klarer als bisher herbortreten. Insbesondere wird sich zeigen, daß das bekannte, bon deutschen Bearbeitern oft zur Grundlage ihrer kritischen Untersuchungen gewählte Schema der wesentlich politisch beeinflußten, überwiegend an Lebensstandard und Lohninder ausgerichteten, mit gemäßigt staatssozialistischen Bestrebungen unterbauten Schiedssprüche, die doch zu keiner Befriedung der Wirtschafts= beziehungen führten; — daß diese übliche Borstellung beträchtlich modi= fiziert werden muß. Sie war vielleicht am Anfang berechtigt, unterlag aber schon früh einer ebenso wichtigen wie interessanten Beiter= bildung, die noch nicht abgeschlossen ist, obwohl ihre Grundzüge in den letten Sahren bereits klar heraustreten.

2. Der Rampf um den Rechtscharafter der Zwangsschlichtung.

Der richterliche Einfluß im Schiedswesen.

Schon von Anbeginn an waren auf die Posten der unparteisschen Borsitzenden beider Grundsormen australisch-neuseeländischer Schlichtungsorgane in starkem Umfang richterliche Persönlichkeiten berusen worden. Diese Wahl beruhte wohl zur Hauptsache auf dem, verglichen mit dem sesteuropäischen, ganz andersartigen angelsächsischen Rechtsshiftem, 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 besträchtlich darin geübt, schlichtungsähnliche Entscheide, bei denen die konkreten Macht- und Tatsachenverhältnisse zu berücksichtigen waren, zu fällen.

Wichtiger als die ursprüngliche Auswahl der Vorsitzenden von Lohnämtern und Sinigungsstellen wurde jedoch die Tatsache, daß aus der
gleichen Sinstellung 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 Verufungsinstanz 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 auftralischen Einzelstaaten, des auftralischen Bundes und Neuseelands. Und dieser Einssluß wurde naturgemäß um so bedeutender, je stärker die geschilderte Umbildung der Schlichtungs- zur entschiedenen Schiedsorganisation sich durchsetze, je mehr die Berufungsinstanz die praktisch entscheidende wurde.

Mls 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 Unerkennung zu tämpfen. Higgins versuchte sofort die allgemeine, unbestimmte Geset of wages", fair and reasonable living standard of wages", des "angemessenen Lohnes" mittels einer formulierten Umschreibung abzugrenzen und einzuengen. Aus der Sphäre allgemeiner agitatorischer Forderungen und Ansbrüche 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 über= nahme der "existing ratios found in the practice of employers" als Richtschnur zu wählen.

Doch diesem Bersuch exakter Festlegung von Maximen folgten bald auch freie Auslegungen jener Gesichtspunkte, die nach dem Willen des Gesetzebers für die Bestimmung der Arbeitsbedingungen maßgebend zu sein hatten. Auf diese Weise geschah die folgenschwere Binbung der Löhne an die Lebenshaltungskosten, so wurde ein "Ernte-arbeiterlohn" zum bestimmten, sestschenden Begriff. Daneben verssuchten die Gewerbegerichts und Berufungshöfe schon früh auch die Parallellohnentwicklung und die wirtschaftliche Lage der beteiligten Industrien mit zu berücksichtigen, obwohl die gesetzlich sestgelegten Grund- und Leitsätze anfangs kaum hierauf hinwiesen.

Kast stets blieben hierbei viele ungelöste Probleme und Konflikte übrig, und sie erschienen um so zahlreicher, je tiefer sich die Richter in die neue Belt ihnen zugefallener Streitigkeiten hineinarbeiteten. Aber ihr Mut blieb ungebrochen, und ihr Borkampfer Siggins wie seine Rollegen in den auftralischen 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 Brägung unterzu= schieben. Anfangs mochte ihnen dieses Vorgehen ungewohnt und fast unerlaubt borkommen, aber ihr Bestreben, hier eine "new province for law and order" zu gewinnen, ließ die Bedenken bald berftummen. So konnte es kommen, daß Siggins gegen Ende seiner zweiten siebenjährigen Amtsperiode, im Dezember 1920, den in seiner pringipiellen Bedeutung nicht zu verkennenden Schritt zur schiedsrichterlichen Anordnung der 44-Stunden-Woche für die ganze Holzindustrie (bei Stimmenthaltung seiner richterlichen Beisitzer) wagte8.

Die Gegnerschaft der politischen Instanzen.

Daß die gewerbegerichtlichen Commonwealth-Organe im Besitz dieser untätig blieben, war nicht anders zu erwarten. Ze mehr die Einigungssborstusen berkümmerten, um so mehr hatte ansangs 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 Schiedssgerichtshöse immer mehr erweitert, so daß z. B. in Queensland, der Labour-Hochburg 1915—1928, seit 1916 der Hos sogs sogne Vorliegen einer gewerblichen Streitigkeit eingreisen konnte und der Bundessschiedshof schon seit 1911 die Löhne und Arbeitsbedingungen der

⁵ Bgl. S. B. Siggins, A new Province for Law and Order. London 1922.

Bundesangestellten regelte. Auch hatten die Gerichtshöfe mehrfach Beborzugungen der Gewerkschaftsmitglieder in ihren Entscheidungen ausgesprochen, darin ebenso wie in ihrer prinzipiellen Einstellung, "die höchsten Löhne und die besten Bedingungen sestzusetzen, bei denen die betressende Industrie bestehen kann", 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 Karmervertretern trat an ihre Stelle, um die Regierungs= führung bis 1929 inne zu haben. Damit ergab sich automatisch ein Gegensat zwischen den Schiederichtern und den von ihnen zu entwickeln begonnenen (vielleicht noch politisch oder weltanschaulich beeinflußten) Schlichtungs= und Rechtsbrinzivien einerseits und den politisch maß= gebenden Instanzen auf der anderen Seite. Er fand seinen Sauptausdruck in den australischen Reformgesetzen des Commonwealth 1916 bis 1920, die durch genauere Formulierungen oder einschränkende Borschriften die richterlichen Machtbefugnisse zu beschneiden versuchten. Um weitesten ging hierbei das Bundesparlament, als es gesetlich vorschrieb, daß nur die Majorität des vollen Gerichtshofes von drei Richtern Arbeitszeitänderungen bornehmen dürfe. In Konsequenz diefer Bestimmung änderte der neubesette Gerichtshof (Siggins 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 trot der geänderten politischen Konstellation setzen die Schiedshöse nicht nur der Staaten, sondern auch des Bundes noch weiterhin Arbeitszeitberringerungen durch, so im Schuh- und Kleiderzgewerbe, in Gummisabriken, unter den Buchdruckern und Werstzarbeitern. 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. Findlah, Gewerblicher Frieden in Neuseeland. In: Internat. Rundschau der Arbeit, 1924, S. 705, über Neuseeland.

australien, das für alle, und Queensland, das für einen Teil seiner Staatsangestellten den Schiedshof zuständig machte, damit den Rechts-charakter dieses Schlichtungsschstems nochmals stark betonend.

Undererseits schuf die Regierung des Commonwealth für ihre Staatsarbeiter und angestellten, die auch der Bahl nach einen bedeutenden Kaktor darstellen, in 1920 einen Sonderschlichter mittels des "Public Service Arbitration Act" und gab ferner im gleichen Jahre ben Sonderschiedsgerichten durch das "Industrial Peace Act" eine gesetliche Grundlage, nachdem sie sich ihrer schon früher ohne diese Sanktion zum Migbergnügen des Schiedshofes bedient hatte. Ihre Zusammensetzung — paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit selbstgewähltem oder durch die Regierung ernanntem Vorsitzenden kennzeichnet sie ohne Iweisel 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 Bosten zurud. Doch die Wirksamkeit jener neuen Ginrichtung blieb gering, ja unerheblich.

Die Verfassung als Ronfliktsquelle und Rampfmittel.

Der Kampf um die Arbeitsbedingungen wurde jedoch seit der positisschen Gegensählichkeit von Bund und Staaten in Australien noch stärker als disher auch mittels eines Ausspielens der verschiedenen Gerichtshöfe geführt. Diese Methode wurde dadurch möglich, daß in Bersfolg 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 Staatensorganisation zu beschränken oder aber über die Staatengrenze auszubehnen, und die Versassungsauslegung durch Bundesschiedshof und High Court schied nach ansänglichem Schwanken solche künstlich herbeigeführten Fälle nicht von "echten", die unitaristischen Bestrebungen damit fortsetend.

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

Mit dieser Möglichkeit wurde die Erzielung besserer Arbeitsbedingungen auch von dieser Seite her stark auf juristisches Gebiet gedrängt. Denn die Gesetzskunde und Auslegungsgeschicklichkeit der Anwälte konnte den Ausschlag für den Berhandlungserfolg geben, und tatsächlich wurden hier immer neue Feinheiten entwickelt, so daß sich z. B. Gewerkschaften aus dem Bundesregister streichen ließen (was die Borbedingung für seine Zuständigkeit war), um einen Staatshof in Anspruch nehmen zu können. Gewollte Berhandlungsunsähigkeit, nachträgliche formalziuristische Ansechtung der Zuständigkeit zwecks Annullierung des Schiedsspruches, ja, die Herbeisührung 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 Beiterentwicklung und brauchbaren Verwirklichung des ihnen borschwebenden gewerblichen Rechtskoderes intereffiert, griff mit der Fixierung von Leitfäten und der Bornahme endgültiger Auslegungen ebenfalls ein. Bor allem der aktive Commonwealth High Court, dessen Mitglied Higgins auch war, legte die ursprüngliche Verfassungsbestimmung allmählich derart aus, daß jest praktisch alle wesentlichen industriellen und Sandelsstreitigkeiten durch die Initiative der Parteien vor den Bundesschiedshof gezogen werden können, ja muffen. Auch Streitigkeiten in Kommunal= oder Staaten= betrieben gelten seit dem sogenannten "Engineers case" von 1920 als "gewerbliche", womit das frühere Prinzip der gegenseitigen Nichtein= mischung bon Bund und Staaten bom High Court fallen gelassen ift. Selbst die (auf Anrufung der beteiligten Gewerkschaft erfolgte) Ginmischung eines Conciliation Committees der Regierung von Neufüd= wales in ein bor dem Bundesschiedshof verhandeltes Verfahren wird 1926 vom High Court untersagt, da die Arbeiter einem Bundesschieds= spruch unterstanden. Endlich kann seit 1926 ein Bundesschiedsspruch sogar Staatsgesetze außer Wirksamkeit setzen, wenn die Kompetenz des Commonwealth Court gegeben ift. Die Wichtigkeit dieser Entscheidung wird sofort in ihrer Nukanwendung sichtbar: Das oben erwähnte 44-Stunden-Woche-Geset von Neusüdwales erklärt der High Court Unfang 1928 insoweit für ungültig, wie es Bundessprüchen entgegensteht.

In welchem Umfang die erstrebte Einheit des gewerblichen Schiedswesens damit bereits verwirklicht ist, zeigt sich darin, daß 81 % aller Gewerkschaftler, in 104 Organisationen zusammengesaßt, 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 Besit 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-Boche günstige Entscheibung im Fall der Bereinigten Maschinenbauer-Gewerkschaften (Februar 1927) und mehrere ähnliche Sprüche, wie auch die Bewilligungen von Lohnerhöhungen. Weit stärker ist dies Unabhängigkeitsbestreben jedoch durch jene Bersassungsauslegungen des High Court gesürdert 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 Höse ausüben könne. Auch sei eine direkte Einwirkung des Bundesparlaments, insbesondere durch Gesehe, 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 zuge= stehen will¹⁴. Und noch eine Entwicklung, die auf die Ausbreitung des richterlichen Einflusses und die Wandlung der Macht= zu Rechtsstreitig= keiten weist, ist im letzten Jahrzehnt vom High Court sanktioniert worden: Die Möglichkeit, das Einigungswesen von behördlicher Seite aus auszubauen, ist dem Bund durch jene Auslegung genommen, daß eine Verhütung von "extending" Streitigkeiten sinnvoll nur

¹¹ Leidig a. a. D., S. 129.

¹² The Round Table. Juni 1928. S. 633. — Wirtschaftsbienst. 7. Dez. 1929.

¹³ George Anderson, Fixation of Wages in Australia. Melbourne 1929. Borwort.

¹⁴ George Anderson a. a. D., S. 32.

bei schon ausgebrochenen Konflikten erfolgen könne. Daher dürfe auch der Arbitration Court weder von sich aus inoffizielle Vermittlungsvorschläge (etwa zu oder nach einer privaten Interessentenkonserenz) machen noch ohne Vorliegen eines zu schlichtenden Falles etwa Unterssuchungen über industrielle Bedingungen vornehmen. Man ist also auf richterlicher Seite bemüht, die Mittellinie zwischen freiwilliger Hilfseinrichtung für die in erster Linie Veteiligten 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 Unsabhängigkeit an erster Stelle gehören.

Sieg und Vertiefung der Rechtsidee.

Doch es blieben weiterhin noch Unklarheiten, Kompetenzstreitigsteiten, überschneidungen, und in ihrer Konsequenz rückten die papiernen Rechtskämpse wieder so stark in den Bordergrund, daß der Ministerpräsident Bruce der Industrie-Farmer-Regierung, ehemals praktischer Geschäftsmann, diesen Zustand mit dem versassungsrechtlich einzig möglichen Mittel, einem Reserendum, zu beseitigen und gleichzeitig die Macht des Commonwealth Court zu schwächen suchte. Der hier wesentliche Punkt 2 wollte dem Bundesparlament die Bollmacht 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 Unselhständigen sah in der Bedrohung des Bundesschiedshofs und in dem Wegfallen der Sonderinstanzen der Staaten, insbesondere bei der gegebenen politischen Lage (Labour=Re=gierungen in allen Ginzelstaaten außer Victoria gegen Anti-Labour=Kabinett im Bund), eine Gefahr. Hinzu traten föderalistische Strömungen, so daß Bruces Versuch sehlschlug, die Volksabstimmung im September 1926 eine Ablehnung der Verfassungsänderung brachte.

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

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 Gefet und feinen Borichriften im Januar 1929 die Wochenarbeitszeit in der Holzindustrie aus wirtschaftlichen Gründen wieder auf 48 Stunden heraufgesett wurde, in eben jener Industrie, deren Arbeitszeit Siggins 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 Bundesgenoffen nicht ohne Wirkung: Die regierungsseitig veranlagte Untersuchungskommission bon fünf Nationalökonomen über die australische Zollpolitik verkundete 1929 in ihrem Bericht bezüglich der Lohn= höhe: Einzig in den natürlichen Silfsquellen des Landes könne ein Lebensstandard seine Rechtfertigung finden. Und der ungefähr zur selben Zeit (Kanuar 1929) erscheinende Bericht der "British Economic Mission to Australia" hebt hervor: Das Shstem der Grundlöhne auf der Basis des Lebenshaltungsinder 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 Billigkeitssäße 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 aussühr= lichen Beweißerhebung vor Festsetung der Arbeitsbedingungen.

Indem sie so Interessenpolitik trieb, unterstützte also die Bundeseregierung 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 Bertiesen der maßgeblichen Lohngesichtspunkte. Hatte doch, wie oben erwähnt, bereits Higgins die Berücksichtigung der ganzen wirtschaftlichen Berhältnisse schor des gesordert und seinen Entscheidungen mit zugrunde zu legen versucht, hatte doch gerade er gewußt, daß die Zeit der Prüfung, Bewährung und Bervollkommenung der Gesehe und der ganzen Wethode, über die Arbeitsbedingungen

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

Damit blieb die Wandlung in den Gesichtspunkten für die konkreten Entscheidungen zwar nicht unbeeinflußt von den politischen Verhält= nissen. Doch das Bentrum des gangen entstandenen Schlichtungs= fhitems, 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 Berhalten der Sofe in den Ginzelstaaten (außer Bittoria mit seinem intakten Lohnamtssystem und vielleicht noch Tasmanien) kaum weniger "juriftisch infiziert" sei als das des Bundesschiedshofs 15. Noch schärfer kommt die Tatsache und grundlegende Be= deutung der Unabhängigkeit bielleicht in der Außerung des Arbeiterpremiers Scullin, also Bruces politischem Gegner, nach seinem Bahlfieg Ende 1929 (f. u.) zum Ausdrud: Er wolle "the entangling legalisms of the law court" beseitigen 16. Deutlich klingt der Vorwurf hindurch: Denn fie laffen den politischen Beeinfluffungen 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 Borbild der englischen Mond-Konferenzen von Mitgliedern der British Economic Mission angeregte, im Dezember 1928 in Melbourne und im Februar 1929 in Sidneh 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.

Fiasko berdecken, nachdem sich einige Arbeitervertreter schon borher zurückgezogen hatten.

Zudem war auch der größte Gewerkschaftsverband, die Australian Workers Union, der Konferenz von vornherein ferngeblieben, da er das Zwangsschiedswesen stütt (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, troß aller Kritik unwillkommener Entscheidungen aufrechterhalten wird.

Daß die überwiegende Mehrheit des Landes diesen Standpunkt teilt, zeigt nicht zulett die katastrophale Riederlage der Bruce-Regierung, als sie am 12. Oktober 1929 mit der einzigen Wahlparole eines fast völligen Verzichts des Commonwealth auf die Regelung der Arbeits= streitigkeiten in den Wahlkampf ging. Diese plötliche Schwenkung überraschte und erregte Mißtrauen um so mehr, als die Regierung im Gesetz bom 13. August 1928 noch neben einem Bestreben, den "Bersöhnungs= apparat" 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 Gerichts= kontrolle, strenge Bonkottverbote usw. — zwecks Innehaltung der Ber= einbarungen verschärft wirksam zu machen versucht hatte. Jest wollte fie nach einem bergeblichen Bersuch der gutlichen Ginigung mit den Staatenpremiers (in Canberra am 28. Mai 1929) ihren Einfluß einzig auf Seeleute und Hafenarbeiter beschränken. Rein anderes Motiv lag näher, als daß der Commonwealth Court auf diese Beise endlich getroffen werden sollte.

So konnte das Hauptwahlgeschrei lauten: Higgins Standard von 1907 ist in Gesahr! — Obwohl gerade in den letzen Jahren die Allemacht 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. Hinzukam noch bei vielen die thpisch englische Abneigung gegen ein neues Experiment mit unbekannten Wirkungen und Gesahren. Es zeigte sich also, daß der "heilige Kreis des Gesetze" nach gut 30 jähriger Entswicklung bereits sest genug um das Gebiet der Arbeitsstreitigkeiten

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

Die Parallelentwicklung in Neufeeland.

Ein Blick auf die völlig parallele, nur viel einfacher und klarer verlaufende Entwicklung in Neuseeland bestätigt diese These: Frei von den versassungsrechtlichen 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 Ansang an das Schlichtungswesen als normales Tätigkeitsgebiet des Staates betrachtet hatte¹⁷.

Ja, der gewerbliche Schiedsgerichtshof konnte nach seinen ausführelichen, öffentlichen, unparteiischen Untersuchungen, die schon früh die wirtschaftlichen Berhältnisse der Industrie und des ganzen Landes berücksichtigten, seinen Lohnsätzen und Borschriften sogar entgegen Bereinbarungen der Parteien Gesetzeskraft verleihen¹⁸. Auch die Tarisverträge werden seit 1911 von ihm zum Range eines Schiedsspruches ershoben und erst damit sanktioniert¹⁹. So war die richterliche Omnispotenz schon zu einer Zeit verwirklicht, als um diese Entwicklung im benachbarten Australien noch ernsthaft zwischen Politikern und Richetern gekämpft wurde.

Doch als auch politisch bedeutsame Einrichtung war der Schiedshof damit den politischen Einflußbersuchen nicht endgültig entrückt. Als der konservative Premier Massen nach 21 jähriger Opposition Ende 1912 die Liberalen (denen auch die Arbeiter Gesolgschaft leisteten) in der Regierung ablöste, mußte der Gegensat der ihn stützenden Farmerskreise und eines Teils der Industries und Handelswelt zu jener Einstichtung, die besonders in den ersten Jahrzehnten "ein mächtiger Freund des schwächeren und ärmeren Arbeiters" war²⁰, Korrektursversuche begünstigen.

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

¹⁸ Findlah a. a. D., S. 701ff.

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

²⁰ Findlah a. a. D., S. 706.

Das "Labour Disputes Investigation Act 1913" war vielleicht ein erster solcher Bersuch, da es für alle Streitigkeiten, die nicht unter das "Industrial Conciliation and Arbitration Act" fallen, bedingte Streiksund Aussperrungsmöglichkeit (nach Einigungsversuch und Abstimmung) vorsieht und die Methoden gewollter Schiedsunfähigkeit auch in Neuseeland nicht ganz unbekannt sind. Doch der Kriegsausbruch, die wirtsschaftliche Blüte in und unmittelbar nach dem Kriege zusammen mit dem relativen Arbeitermangel machten den ganzen Problemkomplex vorläusig unaktuell. Immerhin erfolgte schon vor dem Ende des "booms" als weiterer vorbereitender Schritt zur besseren Ermögslichung des Eindringens der Politik in die von den Kichtern trot ihrer nur dreizährigen Amtsdauer monopolisierte Sphäre die Gesehesänderung, daß der Borsitzende des Schiedshoses nicht mehr "den Status eines Kichters des Obersten Gerichts" zu haben brauche²¹.

Aber auch das Schiedsgericht wandelte sich und verließ in zwei deutlich erkennbaren Stappen die vorkriegliche Bevorzugung der Lebenshaltung als Maßstab des Lohnes. Denn trozdem es seit der Kriegsgesetzgebung und insbesondere mit der Versassungsänderung 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 dis zum Mai 1922 die Löhne auf gleichem Stand, obwohl anfangs der Index derart stieg, daß eine Lohnerhöhung um fünf Schilling die Woche gerechtsertigt gewesen wäre, und später der umgekehrte Fall eintrat.

Der Hof erweiterte also seine schon früher getriebene Beachtung der Wirtschaftslage jett 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 zweismal Lohnreduzierungen erfolgten; — diese Wirkung war nur natürlich. Daß diese selbständige Wirtschaftspolitik aber unter einer gleichbleibens den Regierung durchgesetzt wurde, beweist ebensosehr die Festigkeit und überparteilichkeit der Schiedsinstitution wie ihre in der Schule der Ersahrung vollzogene innere Umgestaltung zu einem Gremium stark volkswirtschaftlich handelnder Fachleute.

²¹ Findlah a. a. D., S. 707.

Doch dieser ersten ausschlaggebenden generellen Aufnahme produktionspolitischer Gesichtspunkte in die gewerberichterlichen Entscheisdungsgründe folgte bald auch die gleichstarke Berücksichtigung individueller Berhältnisse. 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 beriesen, erzielten sie tatsächlich eine etwa 20 % ige Lohnherabsetung für die Schafscherer.

Dieser Fall erregte nicht nur deshalb das allgemeine nationale Interesse, weil der Arbeitnehmerbeisitzer infolge dieser Neuorientiezung der Schiedsgrundsätze zurücktrat, sogar ein Streik erfolglos der sucht wurde, — sondern ebensosehr deshalb, weil der Hof hier zum erstenmal in das Gebiet agrarischer Arbeitsberhältnisse eindrang, das bisher in Neuseeland wie Australien als "tadu" 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 Hoses zu Expansion und Machtausedehnung feststellen.

Aber obwohl die Farmer als fast einzige Weltmarktverbundene zuerst und am stärksten die Depression in unmittelbaren Breisfällen bei noch lange überhöhten Roften spuren, obwohl sie die Sauptstütze der Regierung sind, stellt sich ber Schiedshof keineswegs borwiegend 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 Agrar= löhne keineswegs überhöht seien und ihre Berabsetzung 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 Absat= organisation wie auch der überkapitalisierung ihrer Hilfsindustrien durch den Arieg 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=

Schriften 179. II. 6

²² Round Table. Juni 1927. S. 649.

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

Die Mehrzahl der Konservativen blieb diesem Wirken naturgemäß weiterhin abgeneigt. Aber ihre weiteren Versuche zu gesetlichem Gingreifen scheiterten am Widerstand aus ihren eigenen Reihen. Gine Unzahl städtischer Mitglieder, Raufleute und Industrielle, waren nie grundfätliche Gegner des Arbitration Court gewesen, da feine Entscheidungen die Basis für ihre Schutzollforderungen bildeten. Deshalb konnte die Regierung Ende 1927 ihre Absicht nicht durchseben, alle Farmtätigkeit (einschließlich Verarbeitung von Milcherzeugnissen, aus= schließlich Gärtnerei, Flache= und Holzbearbeitung) ausdrücklich bom Schiedsgesetz auszunehmen. Sie erreichte nur eine einjährige, später noch einmal bis 1. September 1929 verlängerte Sperre für Farmschiedssprüche. Ebenso zog fie nach der Diskussion im Barlament jene Vorschläge zurück, die — ganz varallel zur australischen Entwicklung dem Gerichtshof neben der Beachtung eines "fairen" Lebensstandards die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Berhältnisse der betroffenen Industrie und des ganzen Landes wie aller sonstigen "wesentlichen" Bedingungen als Grundlage für Schiedssprüche zwingend vorschreiben wollten. Beiter hatte sie ein Berbot der Untersagung von Akkordarbeit durch den Gerichtshof und die Freiheit der Arbeitsparteien bezüglich der Bereinbarung von Stücklöhnen vorgesehen. Auch sollte der Schieds= hof ermächtigt werden, schon auf Wunsch eines Partners (nicht mehr wie bisher beider) Underungen eines laufenden Schiedsspruches vornehmen zu können, um die Durchführung neuer Arbeitsmethoden zu erleichtern.

Doch diese Köder für die städtischen Unternehmer in der Partei verstingen 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 Virtschaftskonferenz von März bis Mai 1928 diese Fragen verhandeln sollte. Aber die Besprechung endete gerade in den einzig entschedenden Fragen des Zwangsschieds-wesens mit einem vollen Mißerfolg, und so blieb alles beim alten.

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 Beranlassung, sich mit den umstrittenen Punkten des Schiedsshiftems zu beschäftigen.

Der Gewerbegerichtshof behielt also seine in Jahrzehnten errungenen und erarbeiteten Kompetenzen ungeschmälert bei; die durch ihn verstörperte Rechtsidee hielt sich weiterhin von politischem Einfluß weitgehend frei. Ihre innere Kraft wird vielleicht am besten darin sichtbar, daß noch heute das Geset von 1894 den Rahmen bildet, in dem aus einem "Bersöhnungsapparat" zur Histeleistung 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 Reuland zu verwirklichen.

3. Die Ausgestaltung bes Rechtsgedankens im Schiedswesen.

Motive und Erfolge der Strafbestimmungen.

Man kann also von einem gemeinsamen australisch=neuseeländischen Schlichtungsshstem sprechen, das in beiden Ländern in einer fast gleich= artigen Entwicklung entstand, sich weiter ausbildet und festigt. Sein tragendes Prinzip ist entgegen der mehrsach zu sindenden Auffassung nicht eine staatssozialistisch beeinflußte Wirtschafts= und Gesellschafts= ordnung, sondern die Unterwerfung der Beziehungen der Arbeits= parteien unter den Rechtsgedanken. Er hat die z. B. auch in Deutsch= land noch als einzig maßgebend betrachteten Friedens= und lohnpoliti=schen Funktionen weitgehend ersetzt bzw. in sich ausgenommen.

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

Das absolute oder nur durch geringe Ausnahmen gemilderte Streikund Aussperrungsverbot ist jest eine Selbstverständlichkeit, aber es bildet zusammen mit den besonders verstärkten Schutzbestimmungen für

6*

lebenswichtige Betriebe nur einen Anfang. In Neuseeland bedroben weiter schon von 1894 an Geldstrafen bis zu £ 500.— die Berbande und ihre einzelnen Mitglieder. In Auftralien kennen Bund (feit 1904) und alle Einzelstaaten außer Viktoria ebenfalls Strafen für geset= widrige 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 bon Schiedssprüchen durch Minderheiten oder einzelne Funktionäre bestrafte, so differenzierte das Commonwealth im Gesetz von 1928 die Buffen danach, ob die Schuldigen für mindestens zwölf Monate entlaffen wurden, ob die Gewerkschaft fich bemüht habe, Störungen gu bermeiden usw. Auf der anderen Seite wurden, durch die bisherigen Erfahrungen beranlagt, widerspenftige Gewerkschaften nicht nur mit Streichung aus dem Regifter, sondern notfalls mit 3mangsauflösung bedroht. Der Bundesgerichtshof kann jett sogar einen gebrochenen Schiedsspruch gang oder teilweise für alle oder einen Teil der Beteiligten aussetzen oder aufheben, auch alle Organisationsbestimmungen den Berbänden untersagen, die unbillig sind oder wider die guten Sitten berftogen. Schlieglich können auch amtlicherseits Streikbrecher herangezogen und gesetlich geschützt werden usw.

Diese Strasvorschriften, 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 Gefängnisstrasen für mehrere radikale Arbeitersührer zu seinem Verlust durch die Gewerkschaften bei, so brach 1917 der große Streik, der in den Eisenbahnwerkstätten von Kandwich State seinen Ausgang nahm und sich auf über 100000 Beteiligte ausdehnte, mit durch die Einsehung von Arbeitswilligen zusammen. Ähnlich mißglückte 1925 der Streik der Seeleute und Maschinisten der Regierungslinien, da dem Geseh unter anderem mit Gelöstrasen gegen 300 Seeleute, Entregistrierung der Gewerkschaften und Schutz der Notstandsarbeiter Achtung verschafft

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 Einsehung 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 "Gehslangsam"-Politik der Bergarbeiter Ende 1923 als Protest gegen einen Schiedsspruch mußte nach viermonatiger Durchführung ersolglos aufsgegeben 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 Versügungen 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 verholsen, seltener Verhandlungen eingeleitet und nur ganz vereinzelt dem Einfluß der sie stützenden Parteien nachgegeben.

In diese lette Gruppe fällt vielleicht der Kampf der Kohlenarbeiter für die 48-Stunden-Woche 1916, der trot aller Gegenmagnahmen erfolgreich war. Sier sprachen jedoch die besonderen Berhältnisse der Rriegszeit 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 berselben Arbeiterschaft (September 1927) mit den radikalsten Mitteln schnell zum Scheitern brachte. Auch die Industriellen-Farmer-Regierung des australischen Bundes berschanzte sich einmal, nämlich bei der Aussperrung in Neusüdwaliser Kohlenbergwerken 1929, hinter "technischen Schwierigkeiten" und einer zugefagten (aber dann ergebnislosen) Kon= ferenz, um der Anwendung der Schiedsgesehstrafbestimmungen gegen die Arbeitgeber auszuweichen. Doch auch hier wurde das Regierungs= prestige stark geschädigt und unzweiselhaft eine ungünstige Wirkung auf die bald folgende Neuwahl (f. v.) ausgeübt.

Arbeitstämpfe aus prinzipieller Begnerichaft.

Die Straf- und Kampfmittel des Gesetzes werden besonders dort bon wesentlicher Bedeutung, wo der Idee der sozialen Rechtsprechung prinzipieller Widerstand entgegengesett wird. Das ist besonders bei den Bergarbeitern, den Seeleuten, Hafenarbeitern und Eisenbahnern Auftraliens 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 beiben Gruppen zugehörig ausweift - find diefe radikalen Gewerkichaften, nicht frei bon syndikalistischen oder kommunistischen Ginflussen, die Träger der gegen Schlichtungsentscheide gerichteten Arbeitsnieder= legungen und everweigerungen. 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 Rämpfe illustrieren.

Das allmähliche Hervortreten ber 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 Neufeeland bon 1906 an bis zum Söhepunkt, dem Streik der Safenarbeiter von 1913, infzenierten. Und den Kern der Kampforganisation, die in dieser Zeit entstand ("Federation of Labour") bilbeten die Bergarbeiter. In ihren Reihen vor allem breitete sich auch nach dem Kriege wieder die neue Agita= tionswelle und das Mittel der passiben Resistenz aus. Und obwohl ihre Gewerkschaften ebenso wie die aller anderen Kampforganisationen zwar eingetragen sind, um die damit berbundenen Vorteile auszunuten, erscheinen einige Bergbaugewerkschaften doch prinzipiell nie vor dem neuseeländischen Schiedsgerichtshof. Für Auftralien mag der eine Sinweis genügen, daß von 441 Streitigkeiten in 1927 allein 285 im Bergbau sich ereigneten, davon 270 in Reusüdwales. Und dabei beschäftigt der Bergbau in beiden Ländern nur etwa 3 % der unselbständigen Erwerbstätigen!

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

Aber die gemäßigten Arbeitnehmer kamen ebenfalls immer wieder mit dem gesetten Recht in Konflikt. In vielen Fällen handelte es sich jedoch nur um eintägige Demonstrationen oder um wilde Streiks ein= zelner Gruppen. So fallen in Australien 1914 ebenso wie im Durchschnitt der Jahre 1920—1927 allein 25—30 % aller Streitigkeiten auf Broteste gegen Entlassung bon Rollegen u. ä. (wobei übrigens die Rohlenindustrie 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 3. B. 1928 nur 21/2 Tage. Auch in Australien endeten 1927 fast 50% aller Streiks in 1 oder 2 Tagen, 80% in weniger als einer Woche23. Diese meist kleineren und individuellen Reibungen nehmen die Schiedshofe deshalb auch fast nie zum Anlag eines Eingreifens; fie 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 gesührt wurde, es gebe eine höhere Gerechtigkeit als jene des Schiedsgerichts. Teilweise über ein halbes Jahr versuchte die Gewerkschaft den grundsählichen Kampf gegen die vom Schiedshof ausgesprochene Arbeitszeiterhöhung auf generell 48 Stunden, noch verbunden mit einer Anzahl Lohnkürzungen durchzusechten, aber sie erreichte ihr Ziel nicht. Obwohl die Regierung des Commonwealth hier aus taktischen Gründen auf die Eintreibung der gegen die Gewerkschaft verhängten Höchstkrafe von 1000 £ sowie die Bersolgung ihres Führers Hollowah verzichtete,

 $^{^{23}\ \}mathfrak{Bgl}.$ die Commonwealth Yearbooks und die New Zealand Official Year Books.

auch die vom Schiedsgericht versuchte Abstimmung scheiterte und nur Streikbrecher eingesetzt wurden, mußten die Streikenden zuerst in Melsbourne und Adelaide, dann auch in Sidneh 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 Bersbänden zur Last.

Diese gelegentlichen großen und die zahlreichen kleinen Kämpse 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 ausgereisteren neuseeländischen Spielart) schon jest nicht zu bestreiten, wenn auch der von Findlah erwartete "stärkere und edlere Vegriff von den gegenseitigen Verpflichtungen" und die "weniger selbstsüchtigen Mesthoden des gewerblichen Lebens" bisher nur teilweise berwirklicht scheinen.

Soziale und wirtschaftliche Gesichtspunkte in ben Schiedsentscheidungen.

Die fast unbedingte Stempelung des Arbeitskampses 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 Machtspstem 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 Berantwortung, die es in
einem stark kollektivistisch und autoritär, vor allem aber rechtlich ausgerichteten Wirtschaftsschstem auf sich lädt. Da die australisch-neuseeländischen Einrichtungen ungefähr am äußersten Pol dieser Reihe
stehen²⁴, so prägen sich die grundlegenden Aufgaben und Probleme hier
auch am schärssten aus.

²⁴ Das durch Walter Weddigen geschärfte theoretische Gewissen sieht sich hier bor der Alternative, das auftralisch-neuseeländische Shftem entweder

Der Zwang zur Gerechtigkeit mit der Entwicklung der Schlichtungszur 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 ben wechselnden politischen Konftellationen. So konnte Sughes 1920 im Commonwealth-Barlament als seine Erfahrung feststellen, daß die auftralischen 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 Sofe Australiens wie Reuseelands einzuwirken, immer mehr lösten sich die Richter von politischen Bindungen und Beeinfluffungen los. An ihre Stelle traten detaillierte Grundfätze 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 mußten. Diesen Momenten stehen hauptfächlich der auskömmliche Lohn und die Einkommensverhältnisse vergleichbarer Arbeitergruppen als foziale Bestimmungsgründe gegenüber, weiter die Bersuche, Grundsätze über Frauen-, Jugendlichen-, Schmutlöhne usw. sowie eine gewisse Spannungsminderung der Löhne für Gelernte und Ungelernte zu erreichen. Auch die bisber unentschiedene, anfangs meift ablehnende Haltung gegenüber Stücklöhnen und sonstigen individuellen Differenzierungen findet eine Burzel in dem Gegensat von Leiftungsund Bedarfslohn, der diefen Teil der den Richtern geftellten bielfältigen Aufgabe durchzieht.

als schon außerhalb des Schlichtungsgebietes zu betrachten — bgl. Wedsdigen, erster Teil dieses Bandes, S. 13: "Schlichtungsfähig sind Machtsstreitigkeiten" — 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, dürste den zweiten Standpunkt rechtsertigen.

Die Bersöhnung 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 Berzicht auf die Indezlöhne die Spitze abzgebrochen 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 Schiedshöse von Jahr zu Jahr besser gerecht. Neustens ist mit dem zitierten Werk von Anderson bereits ein erster noch von Higgins angeregter Bersuch eines australischen Juristen zur kodisstätionsähnlichen Jusammenstellung der Prinzipien mittels Samm-lung von Entscheidungen und Begründungen ersolgt.

Immerhin bleiben schon auf diesem Gebiet Probleme und Konflikte genug, so daß die Aritik in und außer dem Lande sich zuweilen gar bis zum Borwurf überhaupt sehlender Leitprinzipien verstieg (siehe u. a. Prosessor Murphy-Neuseeland 1927/28) oder auf die Unausgeglichen-heiten, Schwächen und Gesahren hinwies, wie z. B. der "Report of the British Economic Mission to Australia" und die vielsachen Interessentenausführungen. Doch sanden die Grundsäße der Sprüche auch zahlereiche Verteidiger, die insbesondere die Herausbildung eines gewerbelichen Sozialrechts begrüßten und seine bedeutsamen günstigen Wirskungen erkannten.

Demgegenüber verliert die früher im Mittelpunkt fast aller kritischen Betrachtungen stehende Lohnentwicklung an Bedeutung. Sie muß sich in den Rang des Bewertungsmaßstades jet 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 benutzen nominalen Bochenlöhne sind die Schiedssprüche und Tarisverträge, 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. Condlisse für Reuseeland gezeigt. Dort wurden z. B. gesernte Bauarbeiter im Oktober 1923 durchweg mit 3 sh je Stunde entlohnt, während der Schiedsspruch 2 sh 13/4 d sixiert hatte. Auch die Arbeitselosigkeit, die ost zur Berseinerung der Realsohnermittlungen benutzt

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

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 Reusee-land wahrscheinlich scheint, dem in und bald nach dem Kriege ein zuerst erfolgreiches, später nachhinkendes Wettlausen mit den steigenden Lebenshaltungskosten, schließlich ein Pendeln um einen sich leicht er-höhenden Stand folgte, — selbst dann ist die Bedeutung des Schieds-wesens für diese Entwicklung nicht isolierbar. Ein zahlenmäßiger Be-weisdersuch kann also nie schlüssig sein.

Weitere Sauptprobleme des Schiedsgerichtsfystems.

Je mehr die Entscheidungen der Richter doppelseitig, fozial und wirtschaftlich zugleich, zu fundieren versucht wurden, je mehr die Gerichts= höfe sich zu einer neutralen Stelle entwickelten26, um so stärker wurde ihnen ihre Verantwortung bewußt. Die Erkenntnis von der Wichtigkeit der Entscheidungen führte zu immer umfänglicheren Beweiserhe= bungen, zwang zum Versuch, alle wahrscheinlichen Folgen zu ermitteln und in ihrer Bedeutung abzuschäten. Damit wurde aber nicht nur eine große Sachkenntnis und übersicht erforderlich, die fich die Richter im Laufe ihrer meist vieljährigen Prazis immerhin noch erwerben konnten, sondern ebenso sehr ein stets mehr anwachsender technischer Abbarat. Bu der damit berbundenen Gefahr der Bürokratisierung. der mangelhaften Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit trat vor allem ein beträchtlicher Zeitaufwand27. In mehreren Fällen erforderten Entscheide von prinzipieller Wichtigkeit in den letten 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 abkurzen kann, mildert diese drohende technische Schwerfälligkeit. Schließlich wirkt sich beim auftralischen Bundesschiedshof noch die ihm allein mangelnde Berechtigung zur Allgemeinverbindlicherklärung trot vieler erfolgreicher Um-

27 Siehe die Aufstellung bei Anderson a. a. D., S. 42.

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

gehungen hinderlich aus. Dagegen sind die Behauptungen über enorme Rosten 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. Sine im ganzen befriedigende technische Organisation scheint ebenso erreicht wie die aus der historischen Darstellung ersichtliche Widerspruchslosigkeit der Borbereitungs=, Betreibungs= und Berwirklichungsftadien.

Die richterliche Omnipotenz bedingte aber unbermeidlich eine fehr weitgehende Schwächung der Barteienberantwortlichkeit. Diese war jedoch nicht von jener fatalen Urt, daß sie sich aus offizieller Mit= arbeit 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 australischneuseeländische Shitem nahm, wie gezeigt, eine Ausschaltung der Intereffenbertreter bor. Ihre psychologisch ungünstigen Wirkungen werden ftellenweise durch die Sinzuziehung sachberftändiger Beisiter aus den Arbeitsparteien zum Teil aufgehoben; bor allem aber fett die angebahnte, erft in Sahrzehnten voll zu verwirklichende Festigung und Ausgestaltung des neuen Rechtsgebietes an die Stelle der auf soziale Berftändigungsbereitschaft und Perfönlichkeiten angewiesenen Ginigungsformen das altbekannte, nur auf diesem Gebiet noch ungewohnte fachliche Shitem, das des perfonlichen Elements notfalls auch entraten könute, zum mindesten aber ein weit größeres Maß an Sicherheit gibt.

Eine schwierigere Aufgabe bieten dagegen die dielfachen materiellen Probleme, die mit der übernahme der Verantwortung den Richtern zusielen. Schon die eine Frage der Aktordlöhne beweist dies. Noch heute versuchen die Schiedshöse 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 Auftralien in das Gebiet der agraren Arbeitsbedingungen eindringen mußten (soweit es ihnen nicht durch Gesegesbestimmungen — in Neusüdwales, Queensland, Südaustralien und Tasmanien — ausdrücklich verschlossen war). Denn seit der nachkrieglichen Landwirtschaftskrise, die mit verstärkter Intenssivierung (Kriegersiedlungen!) zusammentraf, konnten sie diesen Ers

werbszweig nicht mehr bernachlässigen 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 In= dustrielohne wenigstens von den auftralischen extensiven, mechanisierten Großbetrieben relativ leicht mittels entsprechender Lohnerhöhungen begegnet werden konnte, sind die neuen arbeitsintensiben 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 Rostenseite her, d. h. aber hauptsächlich von den in den Städten gezahlten Arbeitslöhnen wie den daraus folgenden Preisen der Industrie= waren, ein Einfluß auf die Rentabilität insbesondere der neuen Farmbetriebe möglich, so sahen sich die Gewerbegerichtshöfe zu einer grundfählichen überprüfung und Berichtigung der früher zugrunde gelegten, stärker sozial ausgerichteten Maximen der meisten Industrie= und Handelszweige gezwungen, als die Farmer von Absaktrisen bedroht wurden. Agrarschiedssprüche allein waren ein unzulängliches, lettlich wirkungsloses Mittel gewesen.

Dieser Allzusammenhang sämtlicher nationalen Wirtschaftszweige zeigt die Schwierigkeiten und das Risiko von Schiedsentscheisdungen 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, sozialspschologischen Kückwirkungen, so daß den richterlichen Organen schließelich 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 Versassungsauslegungen stabilisiert ist. So sieht der Gesetzverschlag des siegreichen sozialistischen Premiers des australischen Bundes²⁸ eine Milderung der 1928 verschärften Strafbestims mungen, die Möglichkeit verstärkter Gewerkschaftsbevorzugung und die

^{28 &}quot;The Times", 30. Mai 1930.

Abschaffung der bom Schiedshof anzuordnenden geheimen Abstimmungen bor. Wichtiger find feine weiteren Borschläge, daß die Berpflichtung wieder gestrichen werden solle, die wirtschaftlichen Berhältnisse bei den Entscheidungen zu berücksichtigen, daß nicht nur der Grundlohn unvermindert bleiben muffe, sondern auch die Arbeits= stundenzahl nicht mehr erhöht werden dürfe. Diese Bestimmung scheint besonders durch die Wiedereinführung der 48-Stunden-Woche für die Neufüdwaliser Straßenbahner im Frühjahr 1930 veranlaßt zu sein. Ahnlich 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 fünstliche Ausdehnung des Konflikts herbeigeführten Bundesschiedsspruchs durch den High Court im 11/4 jährigen, später erfolglosen Kohlengrubenstreik gegen eine wesentliche Lohnherabsetzung seitens des Staatshofs. Doch ob und wieweit diese Borschriften 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 Rechtssäte 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 auftralafischen System in Südafrita?

Der lette Versuch zu liberaler Regelung.

Mit den Kriegsjahren kamen auch in der Union von Südafrika die Umbaubestrebungen an der bisherigen Wirtschaftsversassung zu verstärkter Wirksamkeit. Die frühere liberale, die kapitalistischen Minensinteressen stark bevorzugende Sozialpolitik hatte schon vor 1914 eine zum Teil recht radikale Arbeiterbewegung entstehen lassen; jest stieg mit den Kosten der Lebenshaltung die soziale Unzufriedenheit und das Resormverlangen, Auftrieb nicht zulest aus der Gärung und den planwirtschaftlichen Ansägen 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 geslang, auch dem Dominion glücken?

In der ersten größeren Magnahme auf dem Gebiet der Arbeitsbedin-

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

Die Arbeiten der Lohnämter kamen jedoch in den nächsten Jahren nur langsam vorwärts. Sinmal zeigten sich die vorgefundenen Bershältnisse zum Teil als sehr verworren, so daß anfänglich aller Anhalt für eine geeignete Basis sehlte, dann ergaben sich aber auch Schwierigsteiten aus den Bedenken, ob nach Alter, Erfahrung, Geschlecht usw. differenzierte Mindestlöhne sestgesetzt werden dürsten und ob nicht insdirekt die Berhältnisse anderer Industrien und Gegenden durch die Entscheidungen mit berührt und damit industrielle Unruhe verursacht würden 29? Bei diesen liberalen Unsicherheiten und Bedenken der maßegebenden Stellen gegen Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit nimmt es nicht wunder, daß dem 1920 sich zu einer "Wages Bill" verdichtenden Borschlag, allgemein Mindestlöhne sestzusehn, 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 Schlichstungsapparat auch von Staats wegen bereitzustellen. Als dann die nie endenwollenden Kämpse um die "colour bar", die Abgrenzung der Beißens gegen die Schwarzenarbeit, am 10. Januar 1922 im Johannissburger Minengebiet zum Streik, acht Bochen später zur bewaffneten Empörung und nach militärischen Kämpsen zur vollen politischen und wirtschaftlichen Niederlage der Arbeiter führten, da war die Abschwäschung der Feindseligkeiten zwischen den Arbeitsparteien eine so dringsliche Ausgabe wie nie zuvor.

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

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

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 scharsmacherischen Bestimmungen, wie insbesondere die Borschrift einer geheimen Abstimmung vor jedem Streik nach gescheiztertem Einigungsversuch, werden ohne Widerstand fallen gelassen. Das gegen zieht man jett das englische Borbild der "Joint Industrial Councils" heran³0, indem nicht nur die Errichtung von "Special Conciliation Boards" aus mindestens sechs paritätischen Mitgliedern und Borsitzendem von jedem Partner eines Streitsalls beim Minister besantragt und weiter "Standing Conciliation Boards" als Dauereinzichtung im Eindernehmen beider Parteien errichtet werden können, sondern schließlich auch die Bildung von "Industrial Councils" mit ihren weitgehenden, über die Regelung von akuten Streitigkeiten hinzausgreisenden ethischen Zielen vorgesehen ist.

Bu jedem Streitsall ernennt der Arbeitsminister auf Verlangen oder — falls er von der Zweckmäßigkeit solcher Maßnahme überzeugt ist — von sich aus einen Vermittler (mediator), der als Vorsizender 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 Kampshandlung ebenso untersagt wie — entsprechend dem kanadischen Vorbild — im ersten Wonat seit Entstehen der Streitigkeit, um den Schlichtungspaparat in Gang zu bringen. Schließlich können die Parteien sich auch wieder freiwillig durch einen Schließlich können die Parteien sich auch wieder freiwillig durch einen Schließlyruch 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 Arsbeitsstreitigkeiten 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 gemeinsnötiger Stellung (essential services) andererseits sogar das Recht, einen Schiedsrichter (arbitrator) zu ernennen, falls zwischen den Parsteien weder binnen drei Tagen eine Einigung erzielt, noch durch sie

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

einem Schiederichter zugestimmt wurde. Sein Spruch ift endgültig und bindend.

Mochte bei der Beratung dieser Bestimmung auch darauf hingewiesen werden, daß praktisch durch sie keine neue Einschränkung der Freisheit der Arbeitsparteien ersolge, da seit dem "Riotous Assemblies Act" 1914 kein Arbeiter oder Angestellter in lebensnotwendigen Betrieben streiken durste, so bleibt trozdem die Anderung der prinzipiellen Haltung gegenüber jener Notvorschrift unverkennbar. Bieleicht 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 Bereinbarung für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn die überwiegende Mehrsheit aller Berussangehörigen an dieser freien Einigung beteiligt war.

Angesichts dieser Kompromißversuche nimmt es nicht wunder, daß schon bei der Behandlung der Borlage im Parlament 1923 von Mitzgliedern der Südafrikanischen (Regierungsz) Partei die Befürchtung ausgesprochen wurde, man tue bereits den ersten Schritt auf das australische "Borbild" hin³¹.

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 solgenden 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 Minensindustrie des "Rand" trot 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 entschender Bedeutung sein konnte.

Zwar wollte die "Wage Bill 1925" nach den offiziellen Begrünsbungen kaum mehr als ein allgemeines Mindestlohnamt für schlechtsorganisierte Berufe schaffen, also abermals einem englischen Borbild

³¹ Journal of the Parliaments of the Empire, Jahrg. 5, 1924, S. 177.
Schriften 179. II.

folgen. Das "Regulation of Wages, Apprentices and Improvers Act 1918" wird aufgehoben, an die Stelle seiner zahlreichen Einzelämter eine zentrale Inftang gefett. Ihre Rechte erftreden sich jedoch auf die Ermittlung angemeffener Bedingungen für Lohn, Zeit und allgemeine Arbeitsberhältnisse sämtlicher Arbeiterkategorien in allen Wirt= schaftszweigen mit Ausnahme bon Ackerbau-, Bieh- und Gartenarbeit, hauswirtschaftlicher und behördlicher Tätigkeit. Nur wo registrierte, genügend umfassende Arbeitgeber- und =nehmerorganisationen bestehen, foll das Lohnamt nur auf besondere Beranlassung des Ministers borgehen, "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 Mindestbedin= gungen, fondern umfaßt auch den Umfang und die Bedingungen der Lehrlingshaltung, Anzahl der Jugendlichen, Aufstellung von Lohn= staffeln und ähnliches. Als Richtlinien sind einerseits die Rosten der Lebenshaltung vorgeschrieben, andererseits "the ability of employers, ... to carry on ... successfully". Falls jedoch das Amt aus wirtschaft= lichen Gründen keine menschenwürdigen Löhne ("in accordance with civilised habits of life") glaubt borschlagen zu können, soll es erst nach besonderer Aufforderung durch den Minister konkrete Empfehlungen abgeben.

Bur Erlangung der notwendigen Unterlagen sind wieder die bestannten Rechte der eidlichen Zeugenvernehmung, der öffentlichen Bershandlung usw. gewährt, schließlich die dem etwas umständlichen Berssahren englischer Lohnämter ähnliche Bestimmung hinzugesügt, daß binnen eines Monats nach Beröffentlichung der Borschläge des Amtesvon den Interessenten Einwände erhoben werden können. Sieht der Minister sie für berechtigt an, da überweist er sie dem Amt zu neuer Brüfung und Bericht.

Die überragende Stellung des Ministers, die sich schon in diesen Borschriften 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 Bohdell, der ebenfalls sozialistische Nachfolger von Creswell, am 12. Februar 1926 das "Wage Board" aus drei Beamten (darunter zwei Beamten des Justizministeriums, die als Borsitzende von zwei, mit je einem Interessentenbertreter zu

ergänzenden Unterausschüssen des Amtes tätig werden sollen), nicht nur haben diese besagten Ausschüsse dem Lohnamt einzig über ihre Bershandlungen 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 Hauptsamt und Unterausschüsse noch weiter vermindert und eine besürchtete ungünstige Entscheidung notfalls korrigiert werden; — nein, vor allem erläßt die Schiedssprüche einzig der Arbeitsminister selbst! Nur so weit ist er gebunden, als seine Borschriften mit den Berichten oder Empsehlungen des Lohnamts dzw. 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 Abschiedung der Verantwortung ermöglicht, bei der gegebenen politischen Konstellation vor allem den heftigen Widerspruch der Arbeitzeber hervorries, ist nicht weiter verwunderlich. Aber auch die anderen, ergänzenden Elemente der staatlichen Einmischung in die Arbeitsbedingungen ersuhren eine Absehnung aus taktischen und grundsätlichen Motiven, nicht minder schließlich die für Verletzungen vorgesehenen schweren Strasen und die für Inspektionen bereitzushaltenden 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 Entwick-lungsgang bewußt zu kopieren, die freien Einigungsstellen in ihrer Bedeutung immer weiter zurückzudrängen und von den Schwigindustrien her allmählich das gesamte Gebiet der Arbeitsbedingungen staatlich-rechtlicher Regelung zu unterwersen. Ob hier das Ende der liberalen Arbeitsberfassung drohte, konnte erst die Praxis erweisen.

Die Entscheidung darüber wurde begreiflicherweise nicht dem Lohnsamt 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 Unters

7*

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 dis auf 10 Schilling hinuntersallend!) Daneben zeigten sich aber auch ungewöhnlich große Abstände (häusig über 100%) zwischen den berschiedenen 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 geslegenen 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 freigesetzer "weißer Kassern", die jetz schon etwa 140000 Mann stark war? Mußte nicht das Lohnamt wegen dieser Mückwirkungen zu allgemeinen Lohnregelungen bis in die gewerkschaftlich organisierten Gewerbe hinein geradezu gezwungen werden?

Die Mehrheit der sechsaliedrigen Kommission, aus einem Gewerkschaftsbertreter, einem nationalistischen Transbaalfarmer, einem aus Auftralien hinzugezogenen behördlichen Sachberständigen und bor allem aus dem Borsitzenden des Lohnamts bestehend, unterwarf sich offensichtlich der Logik dieser Verhältnisse - und dem Bunsch der Regierung -, als fie berlangte, daß das Lohnamt auch als Schieds= hof hinter den "Conciliation Boards" für den Fall ihres Bersagens stehen follte. Rur der Arbeitgebervertreter und der englische Sachberständige, Prof. Clay-Manchester, forderten für das Lohnamt in gewerkschaftlich organisierten Industrien eine Beschränkung auf von beiden Intereffengruppen gewünschte Schiedsfprüche, die aber auch nur das widerspiegeln sollten, was die Parteien "just could expect to extract or concede". Beiter lehnten diese Ausschußmit= glieder (und der Auftralier) jede auch mittelbare Einflugnahme des Lohnamts auf die "colour bar" als völlig unzulässig ab und verfuchten schließlich schon konkrete Grundsätze aufzustellen, von denen sich das Lohnamt leiten laffen moge, insbesondere die Beachtung der Befahren von Rückwirkungen auf andere Arbeitszweige und jene mangelnder Leiftungsfähigkeit der Gewerbe. Bereits hier ift also deutlich zu sehen, wie man aus den Erfahrungen des australischen Shstems gelernt hat und auf beiden Seiten entsprechende Nutanwendungen 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 Abhängigsteit des Schiedswesens. Die Entscheidungsmacht des Arbeitsministeriums wird selbst von den regierungsfreundlichen Ausschußmitzgliedern als gefährliche Kinderkrankheit erkannt. An die Stelle überwiegend sachlich begründeter Entscheidungen treten außerwirtschaftsliche Einflüsse und Spekulationen, solange diese Verbindung nicht besseitigt ist.

Doch vorerst gibt die Nationalisten=Arbeiter=Regierung als herr= ichende politische Gruppe diese Machtvosition nicht auf, obwohl der Borfigende des Wage Board in der Eröffnungefigung im übrigen auftralische Grundsäte berkündete, insbesondere den "civilised standard" und die Aufrechterhaltung der produktiven Rräfte des Landes als die beiden Sauptpfeiler bezeichnete, auf denen ein System gewerblicher Rechtsgrundfäte aufzubauen sei, zugleich auch eine vorläufige Beschränkung auf die schlechtbezahlten Schwitzinduftrien bersprach32. Insbesondere greift das Amt in seinen ersten Borschlägen für die Biskuit= und Bonbonfabriken, Sut=, Müten=, Rleiderhersteller (Berbst 1926) sogleich in die gange Stala aller Löhne ein, verkundet der Difentlichkeit zu derfelben Beit, daß diese seine Entscheidungen weder zu Bollerhöhungen noch Preissteigerungen berechtigten und einige Firmen infolge der Underung ihrer Produktionsbedingungen nun wohl schwerer zu kämpfen haben würden, dies aber voll berechtigt sei, da sie sich bisher auf Rosten der Arbeiter in einem technisch und organisatorisch ruckständigen 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.

hören jett diesen 26 Gemeinschaftsgebilden an von etwa 100000 weißen Gewerkschaftsmitgliedern und 229000 weißen Lohn= und Gehalts= empfängern in Bergbau, Industrie, Handwerk, Handel und Berkehr. Hier sett man gemeinschaftlich auch die Löhne usw. für "Ungelernte" fest, auf diese Beise den im Industrial Council nicht vertretenen Schwarzen ebenfalls die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze vorsichreibend 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 lette einen Industrial Council gebildet hatte! Außerdem entfalten Amt und Minister jest eine berftartte Wirksamkeit und seten bis zum Juni 1929 in berschiedenen Bezirken die Mindestarbeitsbedingungen der Bäcker und Buckerbäcker, Rellner, Friseure, Berkäufer, Maß- und Konfektionsschneider, der Arbeiter in Färbereien. Reinigungsanstalten und Wäschereien, in der Tee-, Kaffee- und Zichorienverarbeitung fest. Endlich beseitigt eine Anderung des "Industrial Conciliation Act" 1928 den Einfluß der Industrial Councils auf die Schwarzenarbeit und gibt dem Lohnamt hier freie Bahn. Deffen praktische Bolitik fördert deutlich erkennbar die Ersetzung der Reger und Mischlinge durch Beiße, damit der Arbeitslosigkeit steuernd, aber den Unternehmern neue Lasten aufbürdend, — obwohl es mehrfach erklärte, keinerlei "Colour Bar" aufrichten oder berschieben 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 Bormachtstellung nach auftralasischem Muster glücken wird, erscheint ebensssehr von der überwindung der politischen Bindung wie von einem Bersagen der Einigungseinrichtungen abhängig. Bisher arbeiteten diese ganz überwiegend ersolgreich: Bon 1924—1928 gingen nur 31000 Arbeitstage durch gewerbliche Streitigkeiten verloren; — aber diesen glücklichen Jahren stehen als Warnung die Verluste des vorhergehensben Jahrfünsts — 2829000 Kampstage — 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.

Das Schlichtungswesen in Österreich und der Tschechoslowakei.

Von

Dr. Franz Bleet, Gettionschef im öfterreichischen Bunbesminifterium für foziale Berwaltung.

l. Österreich.

Das österreichische Schlichtungswesen blickt auf keine lange Bersangenheit 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 sozialspolitischem Gebiete in Österreich überhaupt (durch Schaffung der Gewerbeinspektion, der Arbeiterschutzbestimmungen der Gewerbesordnung usw.) ihren Ansang nahm.

Die ältesten staatlichen Schlichtungsstellen sind die schiedsgericht= lichen Ausschüffe der gewerblichen Genoffenschaften. Diese Einrichtung beruht auf zwei Rovellen zur Gewerbeordnung (vom 15. März 1883, RGBl. Nr. 39, und vom 5. Februar 1907, RGBl. Nr. 28). Die bezüglichen Bestimmungen (§§ 122—124 der Gewerbeordnung) enthalten eingehende Borfchriften über die Busammensehung und Geschäftsführung dieser Stellen. Vorgesehen ist die Bildung eines schiedsgerichtlichen Ausschusses zur Austragung der zwischen den Genossenschaftsmitgliedern und ihren Silfsarbeitern aus dem Arbeits=, Lehr= und Lohnberhältniffe entstehenden Streitigkeiten. Die Zuftandigkeit des Ausichuffes wird dadurch begründet, daß sich ihm beide Streitteile schrift= lich unterwerfen. Wird der Ausschuß ohne folche vorherige Unter= werfung von einer Partei angerufen, so wird seine Zuständigkeit dadurch begründet, daß die Gegenpartei infolge der an sie ergangenen Borladung bor dem Ausschuß erscheint und deffen Zuständigkeit anerkennt. Der Ausschuß ist paritätisch aus der gleichen Anzahl von Mit= gliedern aus dem Stande der Gewerbeinhaber und der Gehilfen zusammengesett. Der Obmann wird von den Mitgliedern des Ausschusses aus ihrer Mitte gewählt. Die näheren Bestimmungen über die Zusammensehung 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 Bergleiches oder durch Erkenntnis erfolgen. Zum rechtswirksamen

Abschluß eines Bergleiches 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 Beweissmittel zu fällen. Die Entscheidungen erfolgen durch Stimmenmehrheit; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes.

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

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

Eine weitere, schon im alten Ofterreich bestandene gesetzliche Einzichtung auf dem Gebiete des Schlichtungswesens findet sich im Bezreiche des Bergbaues.

Durch das Gesetz vom 14. August 1896, AGBI. Ar. 156, wurden Genossenschaften beim Bergbau errichtet, welchen die Bergwerksbesitzer und die Arbeiter angehören. Der aus den Ausschüssen der beiden Gruppen (der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zusammengesetze, sogenannte große Ausschuß fungierte unter anderem auch als Einigungsamt mit der Ausgabe, vermittelnd einzugreisen, 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 Gesamtsstreitigkeiten (welche die gesamte Arbeiterschaft oder ganze Gruppen von Arbeitern eines oder mehrerer zur Genossenschaft gehörigen Werke angehen); zur Entscheidung über einzelne, aus dem Lohns und Arbeitsseverhältnis entspringende Streitfälle war das Einigungsamt dagegen

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

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

Diese letteren 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 Berordnung vom 18. März 1917, KGBl. Kr. 122, geschaffen und waren dazu bestimmt, die Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmungen zu überprüsen, über Beschwerden der Arbeiterschaft zu entscheiden, insbesondere durch Lohnsestsetzungen den Arbeitern eine angemessene Lebenshaltung zu gewährleisten, denen hierdurch ein Aquivalent dafür geboten werden sollte, daß sie durch das Kriegsleistungsgesetz an den Betrieb gebunden und unter militä=rische 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 rechtsberbindlich, unansechtbar und im Bege der politischen Exekution vollstreckbar. Die Beschwerdekommissionen bestanden aus einem militärischen Bor= sigenden, einem Richter, je einem Bertreter der Arbeitgeber und Arbeit= nehmer, 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 Berhältniffen angepaßte zu erseten. Während in Deutschland durch die Verordnung bom 23. Dezember 1918 neue Schlichtungsausschüffe geschaffen wurden, wurden in Deutschöfterreich die Beschwerdekommissionen durch die Vollzugsanweisung vom 4. November 1918, StOBI. Nr. 6, ihres militärischen Charakters entkleidet und in Einigungsämter umgewandelt; an Stelle des militärischen Vorsigenden trat ein vom Staatssekretär für Justiz bestimmter Richter, ihr Wirkungekreis wurde auf alle gewerblichen Betriebe ausgedehnt.

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

Die Aufgaben, die den Einigungsämtern durch das Geset übertragen sind, erschöpfen sich nicht in der Tätigkeit als Schlichtungsstellen zur Bermittlung 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 Tarisämtern. Die Folgen, die sich aus dieser Bielheit von Aufgaben für die Tätigkeit der Einigungsämter in ihrer Funktion als Schlichtungsstellen ergeben, sollen weiter unten aufgezeigt werden.

Nach dem gesetzlichen Bortlaute sind die Einigungsämter "zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse, zur Regeslung 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 Arbeitseverhältnis, das Arbeitsverhältnis in den Betrieben der Monopole verwaltung, in Unternehmungen periodischer Druckschriften und deren Berschleiß, in Unternehmungen öffentlicher Belustigungen und Schaustellungen, in Sanitätse und Heilanstalten, serner das Arbeitse verhältnis in jenen Unternehmungen, die nur wegen des Mangels der Gewerbsmäßigkeit von den Bestimmungen der Gewerbeordnung ausegeschlossen sind, das Arbeitsverhältnis in Kreditanstalten und Sparstassen, Erwerbse und Birtschaftsgenossenssenschaften, Krankenkassen, Berssicherungsanstalten, das Arbeitse und Dienstverhältnis in Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte, bei Zivilingenieuren und Zivilgeometern, bei Handelsmäklern, Privatgeschäftsvermittelungen und Auskunstsbüros, bei Arzten, Zahntechnikern, in privaten

Unterrichtsanstalten, in Tabaktrafiken und Lottokollekturen, in Bereinen und Stiftungen, das Dienstwerhältnis der Privatkraftwagensführer und endlich das Arbeitsverhältnis in den Nebengewerben der Landwirtschaft. Für Dienstwerhältnisse in Unternehmungen, deren Inshaber eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes ist, wie 3. B. Unterenehmungen des Staates, eines Landes oder einer Gemeinde, ist das Einigungsamt nicht zuständig, wenn diese Dienstwerhältnisse durch eine Dienstwerqmatik geregelt sind.

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

Bas die Organisation der Einigungsämter betrifft, so sind sie paritätisch aus Bertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) zusammengesett; an ihrer Spite steht ein un= parteiischer Vorsitzender. Sowohl der Vorsitzende als auch die Beisitzer werden von der Regierung ernannt, und zwar der Vorsitzende vom Bundesministerium für Justig im Ginbernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung für unbestimmte Zeit und auf Widerruf, die Beisiger vom Bundesministerium für soziale Berwaltung auf Borichlag der in Betracht kommenden Berufsbereinigungen für die Dauer von drei Jahren. Neben dem Vorsitzenden werden noch ein oder mehrere Stellbertreter ernannt, neben den Mitgliedern Ersat= männer. Der Vorsitende des Einigungsamtes muß nicht öffentlicher Beamter sein, auch die Befähigung zum Richteramte ist im Gesetze nicht vorgeschrieben, doch wird tatfächlich der Borsitzende regelmäßig dem Richterstande entnommen. Ausschlaggebend hierfür ist das Be= dürfnis, die Leitung der Berhandlungen Personen zu übertragen, die die Gewähr größter Unbefangenheit und strengster Unparteilichkeit bieten und mit der Handhabung prozessualer Borschriften vertraut sind. Die richterliche Qualifikation des Borsitzenden ist allerdings von größerer Bedeutung für die rechtsprechende Tätigkeit der Ginigungs= ämter, weniger dagegen für deren eigentliche Schlichtungefunktionen.

Das Einigungsamt verhandelt in Senaten, die nach dem Ermessen des Vorsitzenden für bestimmte Gruppen von Arbeitzverhältnissen oder von Verhandlungsgegenständen oder von Fall zu Fall bestellt werden. Dem Vorsitzenden bleibt es überlassen, die Zahl der dem Senate beis zuziehenden Arbeitgebers und Arbeitnehmervertreter fallweise zu bestimmen. Hierdurch ist die Möglichkeit gegeben, für wichtige Vershandlungsgegenstände eine größere Anzahl von Mitgliedern beizus

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 berhandlungs= und beschlußfähig, wenn außer dem Borsitzenden 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 gesaßt. Der Vorsitzende stimmt zulet ab. Seine Stimme ist also bei Gleichsheit der übrigen Stimmen entscheidend.

Die Tätigkeit der Einigungsämter als Schlichtungsstellen vollzieht sich (im Gegensatzur sogenannten "rechtsprechenden" Tätigkeit in Betriebsratzungelegenheiten) im sogenannten "einigungsamtlichen" Bersahren. Für dieses hat das Gesetz, wie es der Natur einer friedenszichterlichen Tätigkeit entspricht, die eine möglichst weitgehende Bewegungsfreiheit erfordert, keine strengen Borschriften aufgestellt.

Grundsätlich sind die Einigungsämter berufen, sowohl bei Einzelsals auch bei Gesamtstreitigkeiten (zwischen Arbeitgebern und der Gesamtheit ihrer Arbeiter oder zwischen Organisationen der Arbeitzgeber und Arbeitnehmer untereinander) vermittelnd einzugreisen; der Antrag auf Schlichtung des entstandenen Streites kann von einem der Streitteile ausgehen oder von einer Behörde gestellt werden. Auch ist es dem Borsitzenden anheimgestellt, insbesondere bei Arbeitersausständen oder Aussperrungen größeren Umfanges, von Amts wegen einzuschreiten.

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

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

oder Angestellte, Berufsgenossen oder durch Bevollmächtigte von Berufsbereinigungen bertreten 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 Einbernahme 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 gütsliche 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 Regierungssvorlage 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 Aufstorderung bekanntgegeben, sich innerhalb einer auf Antrag erstreckbaren Frist von 14 Tagen zu erklären, ob sie sich dem Spruche unterwersen 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 Bereinbarung unter den Parteien erfolgen. Ein von den Parteien anerkannter Schiedsspruch über Streitigkeiten aus einem bestehenden Arbeitssverhältnis, ebenso ein vor dem Einigungsamte abgeschlossener Bergleich ist gerichtlich vollstreckbar. Das Einigungsamt kann durch Beschluß die Beröffentlichung des gefällten Schiedsspruches und der von den Barteien 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 Versahrens 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 sehlt, nachher das Gericht

anrusen, 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 unterwersen, besteht die Ablehnungsbefugnis des Vorsitzenden nicht.

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

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

Weiter ist das Einigungsamt berusen, 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 Kahmen des einigungsamtlichen Versahrens, also in Ausübung seiner Schlichtungstätigkeit, eine Verhandlung einzuleiten; überdies obliegt dem Einigungsamte die Verpflichtung, über Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verswaltungsbehörde ein Gutachten über die Auslegung eines Kollektivvertrages abzugeben.

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

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

Das Berhältnis zwischen Satung und Kollektivbertrag ist dahin geregelt, daß der Kollektivbertrag innerhalb seines Geltungsbereiches die von seinem Inhalt abweichende Satung bricht; der Parteiwille hat also den Borrang vor dem behördlichen Ausspruch.

Falls es sich um Kollektivberträge handelt, die den Wirkungs= bereich mehrerer Einigungsämter berühren, obliegt die Satungs= erklärung dem Obereinigungsamte. Dieses Obereinigungsamt besteht beim Bundesministerium für soziale Verwaltung und ist in analoger Beise zusammengesett wie die Einigungsämter. Es hat überdies als Berufungsinstanz über Ginsprüche zu entscheiden, durch welche der Beschluß eines Einigungsamtes auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satung angefochten wird. Dem Obereinigungsamt kommt auch die Stellung einer Aufsichtsbehörde über die Ginigungsämter zu; in dieser Eigenschaft hat es insbesondere auf die Gleichartigkeit der Geschäftsführung der Einigungsämter hinzuwirken. Dagegen bildet das Obereinigungsamt keine den Ginigungsämtern im eigentlichen Schlichtungsverfahren (einigungsamtlichen Berfahren) übergeordnete Inftang. Dem österreichischen Gesetze ist die in Deutschland und anderen Ländern vorgesehene Beteiligung mehrfacher Inftanzen bei der schiedsamtlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten fremd.

Wie oben gezeigt, ist der Wirkungskreis der Einigungsämter so aussedehnt, 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 Heimsarbeit 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 Kleiders, Wäschewarens und Stricks und Wirkwarenerzeugung) ständige Unterausschüsse gebildet, die im Interesse der Einhaltung der von diesen Kommissionen festgesetzen Satungslöhne als Schlichtungsstellen fungieren und bei Lohnstreitigskeiten zwischen Unternehmern einerseits und Stückmeistern und Heimsarbeitern anderseits vermittelnd eingreisen und eine gütliche Einisgung erzielen sollen. Diese Unterausschüsse sind paritätisch aus Arbeitsgebers und Arbeitnehmervertretern zusammengesetz; als Vorsitzender Schriften 179. II.

werden unparteissche Fachleute bestimmt; die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit gesaßt, der Borsitzende stimmt nicht mit. Es handelt sich hier um eine ganz frei bermittelnde Tätigkeit, da diesen Stellen keinerlei Zwangsmittel zur Berfügung stehen; wenn die bersuchte Einigung ersolglos bleibt, ist die Beschwerde an die Gewerbebehörde zur Amtshandlung weiterzuleiten. Diese Schlichtungsstellen haben kraft der Autorität ihrer Borsitzenden in der kurzen Zeit ihres Bestandes eine ersprießliche Wirksamkeit entsaltet und werden von den Beteiligten gern in Anspruch genommen.

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

Auch die dem Gutsangestelltengesetz (Gesetz vom 23. September 1923, BGBl. Ar. 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 Bergleiche vorssieht. Zur Erlassung einer solchen Berordnung 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 Schieds=gerichte, in Kärnten und Oberösterreich Einigungsämter genannt).

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

Nach dem Journalistengesetz vom 11. Februar 1920, StGBl. Nr. 88, ift bei eintretendem Bechsel der politischen Richtung der Zeitung der Redakteur, dem die Fortsetzung seiner Tätigkeit ohne Anderung seiner Gefinnung nicht zugemutet werden kann, berechtigt, feinen Bertrag ohne Einhaltung einer Ründigungsfrist aufzulösen. über die Frage, ob die Voraussehungen 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 zusammengesett ist. Dieser Obmann muß, wie im Geset bestimmt ist, Mitglied des Nationalrates sein. Kommt die Obmannwahl nicht zu= stande, so wird aus den Mitgliedern des Nationalrates durch den Präsi= denten ein Obmann bestellt. Auf das Berfahren dieses Schiedsgerichtes finden die Vorschriften der Zivilprozefordnung über das schiedsrichter= liche Berfahren Univendung. Der Ausspruch des Schiedsgerichtes ift für das Gericht, welches sodann über die Höhe der Abfertigungs= ansprüche des Redakteurs zu entscheiden hat, bindend. Das Schieds= gericht ist befugt, über den Redakteur eine Mutwillensstrafe bis zum Betrage von 6000 Schilling zu verhängen, wenn es der Ansicht ift, 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 Arbeitzgeber- und Arbeitnehmerschaft ist auch den Beamten der Gewerbe- inspektion übertragen. Das gegenwärtig geltende Gest über die Gewerbeinspektion vom 14. Juli 1921, BGBl. Rr. 402, enthält hier- über solgende 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 Einbernehmens beitragen und, soweit ersorderlich, auch bei Vorbereitung und Abschluß von Kollektiv-verträgen mitwirken." In der Praxis spielt sich diese Vermittlungstätigkeit meist in der Form der Einsslußnahme 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 vielsach, durch ihr Eingreisen den Ausbruch ernsthafterer Konslikte zu verhüten.

Nicht auf gesetlicher Grundlage, sondern auf Barteiwillen beruben die mannigfachen Ginrichtungen, die in den bestehenden Rollektivberträgen zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei Auslegung des Bertrages oder zur Schlichtung bon Streitigkeiten, insbesondere von Lohndifferenzen getroffen sind. Oft besteht die Regelung bloß darin, daß sich die Bertragsteile der Entscheidung des que ständigen Einigungsamtes in der Beise 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 Schieds= stelle vereinbart. Als Vorsitzender wird entweder ein Unparteiischer bestellt oder es führt abwechselnd ein Bertreter der Arbeitgebergruppe und ein solcher der Arbeitnehmergruppe den Borfit. Die Anrufung des Ginigungsamtes findet in diesem Fall nur dann statt, wenn die Schiedsstelle zu keiner Ginigung gelangt.

Besonders ausgebildet sind die Schiedseinrichtungen in der Tarifsemeinschaft 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 dersartigen 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 Orgasnisierung 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 Schlichtungssedanke in Österreich in vereinzelten Berufszweigen lebendig war und sich auch bereits die Ansähe einer gesehlichen Regelung zeigen. Die wirtschaftlichen Kämpse der Nachkriegszeit und die Notwendigkeit, den durch die verschärften sozialen Gegensähe gefährdeten Arbeitsstrieden aufrechtzuerhalten, haben dann dazu geführt, daß, an eine Kriegseinrichtung anknüpsend, dem Schlichtungswesen in den Einigungsämtern eine breite gesehliche Grundlage gegeben wurde; daneben zeigt sich in der Gesetzgebung das Bestreben, für einzelne, besondere Eigensheiten ausweisende Arbeitsgebiete gesonderte Schiedsstellen zu errichten.

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

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

Im allgemeinen kann festgestellt werden, daß sich die Einigungssämter 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 Borkriegszeit von der Unternehmerschaft und der Arbeitersichaft 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 Berschiedensartigkeit der Aufgaben begründet sind, die den Einigungsämtern vom Gesetzugewiesen wurden. Es sehlt daher auch nicht an Bestrebungen, die auf eine Resorm 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 Betriebsrätegeset und eines Tarisamtes 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. Innershalb des Einigungsamtes selbst sind sie wieder von der rechtsprechenden Tätigkeit in Betriebsräteangelegenheiten vorwiegend in Anspruch ges

nommen, so daß sie vielsach gar nicht in der Lage sind, für die eigentsliche Schlichtungstätigkeit die wünschenswerte Zeit, Geduld und Aussdauer aufzuwenden. Zudem handelt es sich bei der Vermittlung von Arbeitskonflikten, namentlich bei solchen größeren Umfanges und allsgemeiner 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 Erswartungen entsprochen. In solchen Fällen haben sich die Parteien häusig veranlaßt gesehen, wenn die Intervention des Einigungsamtes ersolglos blieb und aus dem Arbeitskonflikte Gesahren für die Allegemeinheit zu entstehen drohten, die Bermittlung von Berwaltungssehörden oder Einzelpersonen anzurusen. So kam und kommt es wiedersholt zu Interventionen der zuständigen Zentralstellen (des Bundessministeriums für soziale Berwaltung, in Bergbauangelegenheiten des Bundesministeriums für Handel und Berkehr), auch die Landeshauptsleute, 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 Resormbedürftigkeit der Einigungsämter ist daher nicht abzuleugnen; die in der Öffentlichkeit gemachten Borschläge 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 Versahren in Betriebs ratsangelegenheiten dor den Einigungsämtern in den Formen der gewerbegerichtlichen Prozesvorschriften. Den Einigungsämtern würde dann neben ihrer Tätigkeit als Tarisamt die eigentliche Schlichtungstätigkeit verbleiben. Bei einer derartigen Umgestaltung der Einigungsämter zu Schlichtungsstellen wäre die Besehung der Stelle des Vors

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

Eine andere wiederholt erörterte Frage ift e3, ob auf dem Gebiete des österreichischen Schlichtungswesens die Zwangsschlichtung (die Verbindlicherklärung gefällter Schiedssprüche), ähnlich wie in Deutschland, eingeführt werden foll. Wie wir gesehen haben, ist den Ginigungs= ämtern keine Zwangsgewalt gegeben; die Verbindlichkeit ihres Schieds= spruches ist davon abhängig, daß die Partzien sich ihm freiwillig unterwerfen. Bei Schaffung bes Gefetes war nun daran gedacht, daß die Autorität der Ginigungsämter genügen wurde, ihren Schiedafpruchen auch über den einzelnen Fall hinaus Geltung zu verschaffen und daß es ihnen auf diese Beise gelingen würde, auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in weiterem Umfange einen bestimmenden Ginfluß zu nehmen. Diefem Zwede follte die Beftimmung des Gefetes bienen, 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 Besugnis zu geben, gefällte Schiedzsprüche für verbindlich zu erklären. Für Österreich küme 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 Berusungsinstanz gegenüber den Sahungsbeschlüssen der Einigungsämter und seine paritätische Zusammensehung am geeignetsten erschiene. Ihm könnte die Aufgabe überstragen 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 ähnsliche Vorschläge, die namentlich von den der Spizenorganisation der völkischen Gewerkschaften angehörigen Angestelltendereinigungen dersvölkischen Gewerkschaften angehörigen Angestelltendereinigungen ber

treten werden, haben im allgemeinen in der österreichischen Öffentslichkeit nur wenig Zustimmung gefunden; es werden gegen diese Lösung dieselben Bedenken geltend gemacht, die auch in Deutschland gegen die autoritäre Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse durch Zwangssichlichtung bestehen. Wenn daher in Österreich an eine Ausgestaltung des Schlichtungswesens geschritten werden sollte, so wären dieser Resorm zweckmäßigerweise die oben angedeuteten Richtlinien zugrundezulegen, und zwar: Ausgestaltung der Einigungsämter zu Schlichtungsstellen unter Wegnahme der mit dieser Funktion nicht in Zusammenshang stehenden Agenden, übertragung der Stelle des Borsissenden an starke Autorität besitzende Personen des Wirtschaftslebens, Ausbau der ganzen Institution im Sinne einer friedensrichterlichen Instanz, allenfalls in Anlehnung an das Borbild der englischen Schlichter, unter Bermeidung einer bürokratisch=autoritären Beeinflussung der Bezieshungen 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 Stabium der Vorberatungen. Der geltende Zustand kennt daher nur spezielle Rechtsnormen auf dem Gebiete des Schlichtungswesens, die im solgenden kurz dargestellt werden sollen:

- 1. Auf dem Gebiete der Gewerbeordnung bestehen noch die schiedssgerichtlichen Ausschüsse der gewerblichen Genossenschaften auf Grund der §§ 122—124 der österreichischen Gewerbeordnung in der gleichen Weise wie in Sterreich zu Recht.
- 2. Nach dem Geset über Betriebsausschüsse vom 12. August 1921, Sammlung der Gesetze und Verordnungen Nr. 330 (samt Durchsührungsberordnung Nr. 2, Sammlung der Gesetze und Verordnungen von 1922), bestehen Schiedskommissionen. Die Betriebsausschüsse entssprechen den Betriebsräten der österreichischen Gesetzgebung. Den Schiedskommissionen obliegt die endgültige Entscheidung über Streitigskeiten aus dem Betriebsausschußberhältnis, und zwar sind dies Streitigsteiten, die zwischen Gruppen von Arbeitnehmern, serner zwischen diesen oder dem Betriebsausschuß einerseits und dem Arbeitgeber anderseits aus dem Grund der Errichtung und Tätigkeit oder der Bedeckung der

Kosten des Betriebsausschusses, ferner namentlich über den Umfang der Pflichten und Rechte der Mitglieder des Betriebsausschusses entstehen. Die Schiedskommissionen entscheiden ferner über Bahlsbeschwerden und über Beschwerden wegen Auflösung der Betriebsausschusswegen Pflichtverletzung. Auch ist ihre Zustimmung zur Entlassung der Mitglieder des Betriebsausschusser Mitglieder des Betriebsausschusses erforderlich.

Die Wirksamkeit der Schiedskommission entspricht also im wesentlichen der rechtsprechenden Tätigkeit der öfterreichischen Ginigungs= ämter in Betriebsratsangelegenheiten. Der Borfitende der Schieds= kommission ift auch hier ein Berufsrichter, der bon dem Borfteber des zuständigen Gerichtshofes ernannt wird. Die Beisitzer werden von der politischen Bezirksverwaltung ernannt und bestehen aus je zwei Bertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sowie einem sozial= politisch oder volkswirtschaftlich tätigen öffentlichen Beamten. Die Schiedskommiffionen bestehen in der Regel in jedem Sprengel einer politischen Bezirksverwaltung. Die Vertretung der Parteien ist in ähnlicher Beise geregelt wie im österreichischen Ginigungsamts= geset. Bleibt eine der Parteien der Verhandlung fern, so bestellt ihr die Kommission einen Kurator mit der Androhung, daß bei der neuer= lichen Verhandlung das Erkenntnis ohne Rücksicht auf das Erscheinen der Partei oder ihres Kurators gefällt wird. Die vor den Schieds= kommissionen geschlossenen Bergleiche und die Erkenntnisse sind gericht= lich vollstreckbar.

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

beteiligten Berufskreisen entnommen. Als Vorsitzender wird ein Fachsmann des betreffenden Erzeugungszweizes bestellt. Das Bersahren ist ähnlich dem der vorher erwähnten Schiedskommissionen. Die Bersgleiche, Erkenntnisse und Entscheidungen werden durch ortsübliche Berslautbarung zur allgemeinen Kenntnis gebracht.

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

- 4. Für Angestellte des beschlagnahmten großen Grundbesites 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 Sit in Prag. Sie führt den Titel "Schiedskommission für die Versorgung der Bediensteten des großen Grundbesites". Nach den tichechoflowatischen Bodenreformgeseten wird nämlich für ständig Bedienstete, die infolge der Durchführung der Bodenreform ihre bisherige Anstellung verloren haben, vom Staate in berschiedener Beise (durch Zuweisung bon Liegenschaften, durch Bermittlung einer anderen Beschäftigung, durch Abfertigung oder durch Alters- ober Invaliditätsversorgung) Borforge getroffen. Bur Sicherstellung der Alters= und Invaliditätsgenüffe der genannten Bedien= steten ist ein eigener Bersorgungsfonds errichtet. Über Beschwerden gegen Verfügungen des staatlichen Bodenamtes hinsichtlich der Bersorgung der Bediensteten sowie gegen Entscheidungen des Ruratoriums des genannten Fonds entscheidet nun die Schiedskommission, und zwar endgültig. Sie ist neungliedrig, der Borfibende und die Beisiber werden von der Regierung ernannt. Als Vorsitzender wird ein Richter bestimmt. Die Beisiger werden dem Stande der Angestellten und der landwirtschaftlichen Fachleute sowie dem Stande der fozial geschulten Beamten und der Versicherungstechniker entnommen.
- 5. Bergbauschiedsgerichte bestehen auf Grund eines Gesets aus dem Jahre 1920, welches gegenwärtig durch das Gesets vom 3. Juli 1924, Sammlung der Gesetse und Berordnungen Nr. 170 (samt Durch-führungsverordnung Nr. 18 aus 1925) ersetst ist. Die Bergbauschiedssgerichte haben ihren Sit in den einzelnen Bergrevieren. In Prag

besteht ein Oberbergbauschiedsgericht. Die Bergbauschiedsgerichte ent= scheiden in Lohn= und Gehaltsangelegenheiten, Disziplinarbeschwerde= sachen 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 Bertretern der Arbeitgeber, der Arbeiter, Angestellten und einem Bor= sigenden, sowie einem Bertreter des Revierbergamtes als Beirat. Die Beisiter werden von den zuständigen Organisationen vorgeschlagen und bom Minister für öffentliche Arbeiten bestätigt. Bemerkenswert ift die Bestimmung, daß der Vorsitende und sein Stellvertreter nicht ernannt, sondern von den Beisigern gewählt werden, und zwar aus dem Kreise der Berufsrichter des bezüglichen Sprengels. Kommt keine einmütige Wahl zustande, so wird der Borsitzende 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 Zivilprozegordnung. Die Bergleiche und Ur= teile 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 Dienstberhältnisse der Angestellten der Metallindustrie entstehen, zu bermitteln oder den Streit durch ein Erkenntnis zu entscheiden. Die Rommission ist neungliedrig und besteht aus je drei Bertretern der Arbeitgeber und der Angestellten und drei unparteiischen Fachleuten. Alle Mitglieder werden von der Regierung ernannt. Der Borsitzende wird aus den unparteiischen Fachleuten bestellt. Das im Falle des Scheiterns eines Bergleiches gefällte Erkenntnis wird dem Ministerium für soziale Fürsorge zur Genehmigung borgelegt. Die Genehmigung kann nur dann bersagt werden, wenn das Erkenntnis gesetzlichen Bestimmungen widerstreitet. Das genehmigte Erkenntnis wird bon 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 Bergleich.

7. Auf Grund des Gesetzes vom 28. März 1928, Sammlung der Gessetze und Verordnungen Ar. 43, über die Baubelvegung, bestehen Lohnsschiedsgerichte für das Baugewerbe.

Für jede Proving besteht ein solches Lohnschiedsgericht; es ist zur Auslegung der kollektiven Arbeitsverträge, zur Entscheidung von kollektiven Streitigkeiten, die aus einem kollektiven Arbeitsvertrage ent= stehen, und in Ermangelung eines Kollektivbertrages zur Festsehung der Arbeits=, insbesondere der Lohnbedingungen im Baugewerbe und in den Unternehmungen, die Baumaterial erzeugen und befördern, berufen. Das Gesetz sieht einen Anrufungszwang bor, indem die Berufs= vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet sind, alle Gesamtstreitigkeiten aus dem Arbeits= oder Dienstberhältnisse dem Lohnschiedsgerichte vorzulegen, sofern sie alle Mittel erschöpft haben, die der Kollektivvertrag für die Erledigung der Streitigkeiten festsett. Befindet sich einer der Teile in Streik oder Aussperrung, so entscheidet das Lohnschiedsgericht nur, falls sich ihm beide Teile durch schriftliche Erklärung unterwerfen. Bum Borfitenden wird von der Regierung ein Berufsrichter ernannt, die Beifiger 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 bom Borfipenden des Gerichtes über Ansuchen der Interessentenorganisationen. Gin abgeschlossener Bergleich oder ein gefälltes Erkenntnis ersett oder ergänzt den Rollektivvertrag und bindet alle beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn nicht abweichende, für lettere günstigere Bestimmungen bereinbart wurden.

Staatliche Verordnungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den nordischen Ländern.

Von

Setr. D. Etblom, Gtaatlider Schlichter bes 6. Bezirts (Stodbolm).

¹ Die vom Autor durchgesehene übersetzung besorgte Frau Dr. Reuen= schwander=Lemmer.

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. Ersneuerung) 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 Bertragsbruch ist und Strafe in Form von Gelostrasen oder Schadenersat nach sich ziehen kann. Man hat ein obligatorisches Rechtsversahren angeordnet, welches die Parteien verpslichtet, in den Fällen, in welchen sie nicht durch freiwilliges Schiedssischem für eine friedliche Lösung von solchen Streitigkeiten garantieren, diese mit bindenden Wirkungen von einem besonderen Staatsorgan aussühren 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 Finnsland dagegen unterliegen sie den allgemeinen Gerichten.

Was die kollektiven Interessenstreitigkeiten betrifft, so hat die Gesetzgebung in Schweden, Dänemark und Finnland in den grundslegenden 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, sons dern die Parteien zu bewegen, ohne Anwendung von Machtmitteln

128 D. Efblom.

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

Das Schlichtungsversahren 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 berpflichtet, sich auf Vorsladung zu Schlichtungsverhandlungen einzusinden, aber irgendeine Strase für ihr Fernbleiben kann ihnen nicht auferlegt werden. Nach der sinnischen Gesetzung 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 zusammengesetten Ausschüffen, fondern aus unabhängigen Schlichtern (in gewissen Fällen aus einer Bereinigung von folden: einer Schlichtungs= kommission). Der Schwerpunkt der Schlichtungsbestimmungen wurde auf die Auswahl von geeigneten Bersonen zur Sandhabung der Schlichtung gelegt. Die Gesetzesbestimmungen sind hauptsächlich Richtlinien für die Schlichter. Sie geben nur ganz allgemeine Anweisung über ihre Aufgaben und treffen teine detaillierten Bestimmungen über ihre Arbeit. Die Bedeutung der Schlichtung und ihre materielle Wirkung hängen kaum von Gesetesbestimmungen ab, hingegen in außerordent= lich hohem Grade von den persönlichen Eigenschaften der Schlichter. Die offizielle Stellung der Schlichter verleiht ihrer Tätigkeit wohl eine gewisse Autorität, aber die wesentlichste Voraussehung für eine aussichtsreiche Vermittlungsarbeit ist erst dann gegeben, Schlichter durch ihre Berfönlichkeit und durch unparteiische und urteils= fräftige Sandlungsweise das Bertrauen der Parteien gewinnen.

Ein hervortretender Bug 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

Schlichter nur in bedeutungsvolleren und umfassenderen Konflikten in Anspruch genommen werden. Wan hat auf diese Weise das Berantswortungsgefühl der Parteien stärken wollen und hat gleichzeitig das durch die Autorität der Schlichtungsstellen erhöht. Auch in den sinnischen Gesetzesbestimmungen scheint man von dem Standpunkt aussegegangen zu sein, daß die staatlichen Schlichtungsorgane nur bei ernstshafteren 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 gleichsgültig, 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 unsumgänglich notwendig betrachtet wird. Zuweilen kommt es vor, daß die Parteien den Schlichtern die Streitpunkte zur Vermittlung überzgeben, 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 Gingreifen 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 borgenommen 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 verluftbringende Arbeitsftreitigkeiten schaffen tönnen. Trot dieser begrenzten Möglichkeit, Arbeitsfrieden zu schaffen, darf ihre Bedeutung nicht unterschätzt werden. Man kann viele Fälle aufzeigen, wo die streitenden Parteien vollkommen zwecklose Verhand= lungen 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 ift. Der augenscheinlichste Beweis für ihre Bedeutung liegt in dem Schriften 179, II.

130 D. Etblom.

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 Arbeitgeber= seite - ju gewissen Beiten ernfte Bejorgnis herrichte, daß die Bewegungefreiheit der Fachverbände durch die Einrichtung der Schlichtungsbehörden eingeschränkt murde, eine Besorgnis, die die ursprunglich reservierte Saltung der Arbeitgeber bestimmt hat. Aus späteren Erklärungen bon berschiedenen Seiten ift zu entnehmen, daß eine Beeinträchtigung nicht eingetreten ift. Deshalb icheint die Schlußfolgerung berechtigt, daß die Eristenz der Schlichtungsinstitution die Arbeitsbedingungen, speziell die Lohnentwicklung, nicht in beachtlichem Mage beeinflußt hat. Allerdings durfte das Schlichtungsverfahren naturgemäß die Tendenz in sich bergen, den in einer gewissen Situation ichwächeren Teil zu ftüten. Aber abgesehen von einer folchen 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 Barteien). Die Bedeutung der Schlichtungsinstitution liegt darin, daß das Resultat ohne Lampf oder mit begrenzterer Anwendung von Machtmitteln erreicht wird.

Bon den nordischen Ländern hat Norwegen die eingehendsten Gesetzsbestimmungen über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Das Schlichtungsschstem kann hier als obligatorisch bezeichnet werden, da die Schlichtung in gewisse Borschriften zwingender Natur eingespannt ist. Es besteht eine Berpflichtung für die Parteien, drohende Arbeitsseinstellungen den Schlichtungsstellen anzukündigen und ihnen dadurch Zeit zu geben einzugreisen, bevor Arbeitsseinstellungen vorgenommen werden. Weiter hat der Schlichter das Recht, ein zeitweiliges Berbot gegen Arbeitseinstellung während der Dauer eines Schlichtungsverssahrens zu erlassen.

Was die Organisation der Schlichtungsbehörden und die der Perssonenfrage 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 Besugnis, selbständig nach eigenem Gutdünken angemessen Anordnungen für das Zustandekommen von Vereinbas

rungen zwischen den Parteien zu treffen. Bemerkenswert ist noch, daß man in Norwegen neben Schlichtern für einzelne geographische Gesbiete 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 Schlichtungsversahrens auf denselben Voraussetzungen zu beruhen, wie die Gesetzebungen der übrigen nordischen Länder. Das Wesentlichste ist nicht das mehr oder weniger obligatorische Eingreisen in Arbeitsstreitigkeiten oder die gesetzliche Anzeigespslicht, 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 Schlichtungsvorgan 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 Schlichtungsversahren in verschiedenen Jahren (1916—1923 mit Ausnahme
von einem Jahr, und 1927—1929) auch den obligatorischen Schieds=
spruch in Interessenstreitigkeiten angewandt. Nach diesen von Zeit
zu Zeit erlassenen befristeten Gesetzen über das Schlichtungswesen, war
es der Regierung vorbehalten, solche Arbeitskämpse, durch welche wichtige Interessen der Allgemeinheit bedroht wurden, einem Zwangsschiedsversahren zu unterwersen. Im Falle eines solchen Zwangsversahrens 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 ansfangs nur in wenigen Fällen zur Anwendung. Seit dem Jahre 1920 wurde das Versahren 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 Schiedsversahren unterworsen. Dieser Sachverhalt übte einen unzünstigen Einsluß auf die Arbeitsmöglichkeiten der Schlichtungsstellen aus. Da die eine oder andere Partei, je nach der allgemeinen Lage,

132 D. Etblom.

glaubte, gewisse Vorteile durch Inanspruchnahme des Schiedsspruches zu gewinnen, wurde das Schlichtungsversahren in hohem Maße erschwert. Die Ersahrungen mit der Gesetzgebung über Zwangsversahren in Interessenstreitigkeiten—wobei man allerdings die stark kommunistisch und syndikalistisch gefärbte norwegische Arbeiterbewegung in Betracht ziehen muß — scheinen, besonders im Jahre 1928, weniger zusriedenstellend zu sein, unter anderem wegen der Schwierigkeit, die Zwangsebestimmungen des Gesetzs gegen den "widerspenstigen" Teil durchzusführen.

Im folgenden wird ein näherer Bericht über die Gesetzesbestim= mungen in den einzelnen Ländern gegeben:

Schweden.

Die sachlichen Organisationen, sowohl auf der Arbeitgeber- als auf der Arbeitnehmerseite, haben in Schweden eine besonders hohe Stuse der Entwicklung erreicht. Raum ein anderes Land dürste im Berhältnis Organisationen von solcher Stärke und Einheitlichkeit ausweisen. Damit hängt zusammen, daß die Bereinbarungen kollektiver Art in besonders ausgedehntem Maße in Anwendung kommen. Die früheste und größte Ausdehnung hat diese Bereinbarungsform 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 sessen. 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 Prazis und Ersfahrungen ausgebildet, unter Mitwirkung der Arbeitgebers und Arbeitznehmerorganisationen, aber ohne direkte Eingriffe der Gesetzebung. Erst im Jahre 1928 wurde ein Gesetz über Kollektivabkommen gesichaffen.

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 Bermittlung in Arbeitsstreitigkeiten zur Berfügung stellte. Ein Organ ähnlicher Art wurde durch das Gesetz zur Bermittlung in Arbeitsstreitigsteiten vom 31. Dezember 1906 sestgelegt. Dieses Gesetz galt bis zum Jahre 1920, wo es durch das Gesetz vom 28. Mai 1920 mit derselben

Bezeichnung erset wurde, und welches heute noch in Kraft ist. Dieses lettgenannte Gesetz stimmt in den Hauptpunkten mit dem ursprüngslichen Bermittlungsgesetz überein.

Das Land ist in sieben Schlichtungsbezirke eingeteilt, für welche bon der Regierung für die Dauer von einem Jahr ein Schlichter ernannt wird. Infolge der starken Konzentration, welche auf dem Gebiet des Organisationswesens und der Rollektivabkommen herrscht, kommt es oft bor, 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 Schlichtungs= kommission, welche aus einem oder mehreren der ordentlichen Schlichter zusammengesett ist oder schließlich einer oder mehreren Ber= ionen mit anerkannter Autorität in dem betreffenden Bezirk. Wenn eine Arbeitaftreitigkeit eine besondere Gefahr für den Arbeitafrieden in sich birgt, hat die Regierung das Recht, einer besonderen Persönlich= keit oder einer Schlichtungskommission den Auftrag zu erteilen, in diesem Konflikt zu vermitteln. Nach dem Geset kann einem Schlichter der ständige Auftrag erteilt werden, alle in einem bestimmten Bewerbezweig vorkommenden Arbeitsstreitigkeiten zu behandeln. Diese Möglichkeit ist jedoch bis jest nie angewandt worden, da das vorher genannte Shitem mit außerordentlichen Schlichtungsorganen eine größere Möglichkeit zu bieten schien, die Bermittlungsarbeit auf die für jeden besonderen Fall geeigneteste Beise 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 Rollektivabkommen und ausgebrochene Arbeitskonflikte gesammelt und veröffentlicht wird.

Der Schlichter hat die Aufgabe, in seinem Arbeitsgebiet die Arbeitsverhältnisse mit Ausmerksamkeit 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-

134 D. Efblom.

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 Prazisging in der Richtung, daß die Schlichter in immer größerem Umsange in Arbeitsstreitigkeiten von relativ geringer Bedeutung eingriffen.

Das Schlichtungsgeset sieht indessen vor, daß die Mitwirkung des Schlichters auch in anderer Art als durch seine Schlichtungsinitiative in den gesetzlich festgelegten Fällen stattsinden kann. Der Schlichter hat nämlich die Pflicht, auf Berlangen den Arbeitzebern und Arbeitern bei der Herbeissührung von Bereinbarungen, die geeignet sind, ein gutes Berhältnis zwischen ihnen zu fördern und störende Arbeitzeinstellungen zu verhüten, behilslich 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 Berhandlungen über Kollektivverträge oder auch bei anderen Berhandlungen zu erhalten. Die Parteien scheinen es als vorteilhaft gesunden zu haben, sich an den Schlichter auch in solchen Streitfällen zu wenden, in denen die Frage der Arbeitseinsstellung gar nicht akut ist.

Für diese Bermittlungsversahren sind bestimmte Borschriften gesetzlich nicht festgelegt. Es besteht keine Strasandrohung für eine Partei, welche sich weigert, der Einberufung des Schlichters zu Schlichtungse verhandlungen Folge zu leisten, noch auch hat der Schlichter irgendeine Besugnis, die Arbeitseinstellung oder andere Maßregelungen zu verbieten in der Zeit, in welcher die Schlichtungsverhandlungen vor sich gehen. In welchem Maße die Borschläge, welche bei diesen Berschandlungen 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 Stellungenahme der öffentlichen Meinung bei ähnlichen früheren Fällen rechnen.

Es mag bemerkt werden, daß die Wirksamkeit der Vermittlungs= institution in Schweden nicht auf die sogenannten Interessenstreitig= keiten begrenzt ist, sondern sich auf Arbeitsstreitigkeiten jeder Art erstreckt, auch auf sogenannte kollektive Rechtsstreitigkeiten. Früher kamen nicht selten Vermittlungsversahren in Streitigkeiten der letzgenannten Art vor, aber seitdem spezielle Gesetze über das Rechts= versahren in solchen Streitigkeiten durchgeführt worden sind, dürfte die Vermittlung nur ausnahmsweise andere als Interessenstreitigkeiten berühren.

Die Schlichtung wurde in Schweden von beiden Parteien mit Ber= trauen aufgenommen. Es wird von diesen und auch von der öffent= lichen Meinung anerkannt, daß sie gute Resultate hervorgebracht hat. Der Antrag auf weiterreichende Gesethestimmungen hat im allge= meinen wenig Fürsprache gefunden, obgleich man von bürgerlicher Seite bei mehreren Vorkommnissen Vorschläge in dieser Richtung ge= macht 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 Borschriften für derartige Fälle zu erganzen durch Ginführung einer bestimmten Un= fündigungsfrist, vor deren Ablauf die Arbeitseinstellung nicht vorgenommen werden darf. Schließlich hat man den Antrag gestellt auf Errichtung eines sogenannten Untersuchungsausschuffes, welcher nach eingehendem Studium der Berhältniffe über den Streitfall einen öffent= lichen Bericht abfassen solle, um es der öffentlichen Meinung möglich zu machen, einen gewissen Ginfluß auf die Parteien auszuüben.

Wie erwähnt, sind die geltenden Grundfate auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes in Schweden in der Hauptsache entstanden ohne direkte Stüte in der Gesetzgebung. Im Laufe der Jahre hat sich ein gewisses Gewohnheitsrecht entwickelt, so auch für die Behandlung von Arbeits= streitigkeiten. In die Kollektivabkommen wurde ein gewisses Verhand= lungssyftem zur Beilegung von Streitigkeiten, die mahrend der Laufdauer der Abkommen entstehen, aufgenommen, wobei gewöhnlich die Berhandlungen den Organisationen der Parteien übertragen werden. Für gemisse Arbeitsgebiete wird borgeschrieben, 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 Barteien konnten, wenn auf Grund der Berhandlungsbestimmungen des Kollektivabkommens und durch eventuelle Inanspruchnahme der amt= lichen Schlichtungestellen kein Bergleich erreicht murde, auch bei Rechts= streitigkeiten während der Laufdauer eines Abkommens zum Kampf= mittel der Arbeitseinstellung greifen.

136 D. Etblom.

Bei verschiedenen Vorkommnissen wurde indes die Frage der Rotwendigkeit einer mehr oder weniger eingehenden gesetzlichen Regelung
dieses Rechtsgebietes akut. Der Versuch einer Gesetzgebung über das
kollektive Arbeitsrecht blieb lange ergebnislos, nicht zum wenigken
deswegen, weil der Vorschlag zu einem Zeitpunkt gemacht wurde, in
dem die Gegensätz 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 Kollektivberträge und im Zusammenhang damit ein Arbeitsgerichtsgesetz angenommen.

Durch dieses Geset wurden sowohl die wichtigsten Rechtswirkungen des Kollektivbertrages und die Berantwortung der Parteien für die Durchführung des Bertrages 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 Berletung von Berspslichtungen aus Kollektivberträgen kann sowohl den Vertragsparteien als auch den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Schadenersatzugebilligt 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 charakterissiert. Diese Tatsache hat den Verhandlungen bei Arbeitsstreitigkeiten in diesem Lande ein bestimmtes Gepräge gegeben. Die grundlegenden Prinzipien sind gemeinsam von Arbeitgebers und Arbeitnehmerorganisationen ausgearbeitet worden. In dem Maße wie die einzelnen Masterien gesetzlich geregelt werden, haben die Gesetze im wesentlichen die Grundsätze von schon sreiwillig festgelegten Anordnungen gesetzlich bestätigt oder übereinkommen der Organisationen ausgebaut.

Am 5. September 1899 wurde zwischen den Hauptorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Abkommen getroffen — gc-wöhnlich "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 Arbeits

geber als für Arbeitnehmer, bindend ist, und man sich durch Austritt aus der hauptorganisation seinen Borschriften, 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 Bunkte dieses Abkommens vervflichteten beide Barteien, eine gewiffe Ankündigungsfrist einzuhalten, bebor eine Ar= beitseinstellung beginnt; fie betreffen Formalbestimmungen über Beschluffassung zur Arbeitseinstellung und legen eine Mindestkundigungs= frift für Kollektivabkommen fest. Mindestens 14 Tage bor Beginn einer Arbeitseinstellung soll die Gegenpartei schriftlich unterrichtet werden, daß ein dahingehender Borichlag 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. Benn 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 Arbeits= bedingungen betreffen, soll eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten gelten.

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

- 1. gewisse Normativbestimmungen, welche die Formen für die Bershandlungen und das Schiedsgericht in Arbeitsstreitigkeiten bestreffen;
- 2. einen Borschlag für ein Arbeitsgerichtsgeset über bestimmte Arsbeitsstreitigkeiten;
- 3. einen Borichlag für ein Gefet über die Schlichtung von Arbeits= kämpfen.

Die vereinbarten Normativbestimmungen, welche noch bestehen und in Rollektivabkommen verschiedener Wirtschaftszweige aufgenommen sind, sehen vor, daß alle Streitigkeiten (also sowohl Rechts= als auch Interessenstreitigkeiten) obligatorisch vor einer besonderen sachlichen tarislichen 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

138 D. Ekblom.

handelt. Sine Rechtsstreitigkeit soll auf Antrag einer Partei einem Schiedsausschuß zur Entscheidung überwiesen werden. In Interessenstreitigkeiten besteht keine Berpflichtung, einen Schiedsausschuß anzususen, doch können beide Parteien sich auf eine solche Anrusung 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 Anderungen unterworsen wurde, wurde ein Spezialgericht sür Streitfälle aus Tarisbruch geschaffen. Das Arbeitsgericht soll hauptsächlich in Funktion treten, wenn die Auslegung von Fachabskommen schwankt und wenn Tarisbruch vorgekommen ist. Durch diese Art der Zuständigkeit soll das tarisliche (fachliche) Verhandlungss und Schiedsversahren in seiner Autorität gestärkt werden. Das Arbeitssgericht soll weiter in Streitigkeiten urteilen, welche aus dem "Sepstemberabkommen" entstehen. Bei Tarisbruch kann das Arbeitsgericht der schuldigen Partei eine Buße zudiktieren. Diese Form der Strase soll teilweise ein strasrechtliches Moment enthalten — nämlich wenn der Tarisbruch keinen Schaden verursacht hat —, teils soll es ein Schadenersatzibilicher Natur sein.

Auf Grundlage des obengenannten Vorschlages der Organisationen wurde ein Gesetzur 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 dürsen, und Interessenstreitigkeiten gezogen. Die letzteren sollen in einem bestimmten Versahrenszuge — gemäß den angegebenen Normalregeln — behandelt werden, nämlich durch Verhandlungen vor der tarisslichen Schlichtungsstelle zwischen den Hauptorganisationen. Nur wenn diese Verhandlungen nicht zu einem positiven Resultat führen, ist eine der ersten Bedingungen für das Eingreisen des Schlichsters gegeben.

Das Gesetz zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten hat mehrmalige Beränderungen 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.

Die Schlichter werden nach dem Borschlag des "Ständigen Schieds= gerichts" 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 Danemark zu rechnen hat, wird keine geographische Aufteilung für die Tätigkeit der Schlichter vorgenommen. Die Schlichter wählen unter fich für ein Jahr einen Borsitzenden, dem die administrative Leitung der Schlich= tungsbehörde obliegt. Im übrigen bestimmen die Schlichter entweder eine für ein Kalenderjahr festgelegte Arbeitsordnung, oder die Arbeit wird für jeden besonderen Fall besonders verteilt. Eine bon einem Schlichter angefangene Vermittlung wird von ihm ohne Mitwirkung der anderen Schlichter durchgeführt, sofern der Streit nicht von weit= tragender allgemeiner Bedeutung ift. In einem solchen Fall können die Schlichter beschließen, daß die Schlichtung von den drei Schlichtern gemeinsam durchgeführt werden foll. Diese lettgenannte Art ift in mehreren Fällen angewandt worden, aber in der Regel wird die Ber= mittlungsarbeit in einem Ronflikt von einem einzigen Schlichter durchgeführt.

Voraussetzung für das Eingreifen der Schlichtungsstelle ift, daß die direkten Berhandlungen zwischen den Parteien ergebnistos geblieben find, daß die Gefahr einer Arbeitseinstellung vorliegt oder eine solche bereits eingetreten ist, und daß der Schlichter dem Konflikt nach seinem Umfang und feiner Birkung 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 Schlichtungs= institution eingreifen und in welchem Stadium der Verhandlungen dies geschehen foll. Nur von wenigen Seiten wurde eine bermehrte An= wendung der Schlichtung vorgeschlagen, während man im übrigen der Unsicht war, daß es im allgemeinen Interesse munschenswert wäre, wenn die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in möglichst ausgedehntem Mage felbst ihre gegenseitigen Beziehungen ordnen. Es sollte die Regel sein, daß die Parteien Streitfragen, die unter den wechselnden öko= nomischen Verhältnissen unvermeidlich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auftreten dürften, im allgemeinen in direkten Berhand= lungen untereinander erledigen, und daß nur dann, wenn ein Konflikt einen solchen Umfang ober solche Formen annimmt, daß wesentliche Befahren für das öffentliche Interesse befürchtet werden muffen, der

140 D. Ekblont.

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

Wenn die genannten Bedingungen borhanden sind, kann der Schlichter aus eigener Initiative oder auf Bunsch einer der Parteien die Streitteile zur Berhandlung einberufen. Die Barteien find verpflichtet, dieser Einberufung nachzukommen, ohne daß jedoch irgendwelche Strafe im Falle des Nichterscheinens berhängt werden kann. Es ift aller= dings in keinem Falle borgekommen, daß sich eine Partei geweigert hat, solcher Borladung zu folgen. Im Jahre 1927 wurde die gesetzliche Beftimmung eingeführt, daß der Schlichter berechtigt ift, in der Zeit der Verhandlungen als Vorbedingung für die Schlichtung von den Parteien zu verlangen, daß keine Arbeitseinstellung borgenommen werden darf, bevor die Berhandlungen vom Schlichter als abgeschloffen erklärt werden. Eine solche Forderung kann jedoch höchstens eine Woche umfassen und kann nur einmal in der gleichen Streitsache gestellt werden. Diese Gesetesänderung 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 zwedmäßig hält, kann er einen Bermittlungsvorschlag 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 Varteien Auskunft über Löhne, Arbeitszeit usw. zu verlangen und er kann auch, wenn ihm die gemachten Angaben zweifelhaft oder unvollständig scheinen, ein Zeugenberhör bor dem "Ständigen Schiedsgericht" berlangen. Die lettgenannte Bestimmung wurde bis jett noch nie angewandt. Der Schlichter hat die Befugnis, Fragen, die nach seiner Auffassung bei den direkten Berhandlungen 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 gewiffen, von ihm festgelegten Frist zurückzuberweisen.

Die Schlichtung hat in Dänemark, quantitativ gesehen, keine besonders große Rolle gespielt. Eine relativ kleine Anzahl von Konflikten war Gegenstand des Eingreisens des Schlichters; aber diese Streitfälle waren in der Regel von großem Umfang. Es herrscht Einigkeit darüber, daß die Schlichtung in ihrer jetigen Gestalt die beste Form für das Eingreisen des Staates in Arbeitsstreitigkeiten darstellt. Bon Arbeitsgeberseite 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 Interessenstreitigskeiten — ist ein starker Widerstand sowohl von Arbeitzebern als Arsbeitnehmern erhoben worden.

Finnland.

Bei der Betrachtung der Verhältnisse in Finnland muß besonders darauf ausmerksam gemacht werden, daß die Industrialisierung in diesem Lande relativ spät einsetze, und daß die Berussorganisationen schwach entwickelt sind. Besonders der letztere Umstand hat die Answendung von Schlichtungsversahren in Arbeitsstreitigkeiten begrenzt, und eine gewisse Schwierigkeit für eine wirksame Anwendung des Schlichtungsprinzips lag in der besonders großen Gegensätlichkeit 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 Boraussehungen zur Schlichtung von Arbeitsftreitigsteiten 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 Bermittlungsversuche zu unternehmen, aber diese Tätigskeit, die sich mit ihren eigentlichen Aufgaben nicht leicht vereinigen ließ, blieb ohne praktische Bedeutung und hörte im Jahre 1918 ganzauf. Bon diesem Zeitpunkt bis einschließlich 1925 wurde die Bermittslungstätigkeit von einer zentralen Staatsbehörde gehandhabt, welche bei Bedarf geeignete Personen auswählte, die in dem bestimmten Fall als Schlichter sungierten. 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.

142 D. Etblom.

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

Auf Grund der gesetzlichen Bestimmung und nach der praktischen Answendung kann die Schlichtung alle Arten von Arbeitsstreitigkeiten umsfassen. Jeder Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welcher kollektiver Art ist, kann der Schlichtung unterworsen 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 Geset über Rollektivsabkommen zustande gekommen ist, nach welchem der Bruch eines Kollektivabkommens, sowie Kampsmaßnahmen, welche gegen ein solches Abkommen oder einzelne seiner Bestimmungen gerichtet sind, mit Strase (Geldstrase) oder Schadenersat geahndet werden. Ein besonderes Gericht für solchen Streitfall aus einem Kollektivabkommen gibt es nicht, sondern er unterliegt der Zuständigkeit des ordentlichen Gerichts.

Bon den Bestimmungen des Gesetzes über das Schlichtungsbersahren möge die Anordnung hervorgehoben werden, nach der der Schlichter in der Regel erst auf das Ersuchen einer der Parteien zur Schlichtung schreiten soll. Bon Amts wegen kann er erst eingreisen, wenn er die Auffassungen beider Parteien eingeholt hat und nicht gegen deren einsstimmigen Pillen. Nur wenn das allgemeine Interesse in größerem Maße von dem Arbeitsstreit berührt wird, hat der Schlichter das Recht, von sich aus einzugreisen, auch wenn die Parteien sich diesem Einsgriff widersetzen. Beiter bestimmt das Geset, daß der Schlichter mit einer zweiten Schlichtung im gleichen Streitfall erst dann eingreisen soll, wenn die Parteien gemeinsam darum ersuchen oder wenn eine Anderung in dem betressenden Streit oder in seinen für die Beurteilung wesentlichen Umständen eingetreten ist. Der Bericht über die Schlichtung zusammen mit dem eventuellen Bermittlungsborschlag soll

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

Das Gesetz enthält keine Strafbestimmungen für die Barteien, sonbern nur für den Schlichter für den Fall, daß dieser unerlaubt Berufsoder Geschäftsgeheimnisse offenbart, welche er in seiner Amtseigenschaft ersahren 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 Berbot gegen Arbeitseinstellung — sei es unbedingt oder zeitlich bestriftet —, 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 Jahrhunderts wende 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 Organissationsbewegung 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 Aufsmerksamkeit der Staatsmacht auf sich. Borschläge 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 ansgenommene "Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten" vom 6. August 1915 enthielt teils Berordnungen zur rechtlichen Beilegung von

144 D. Etblom.

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 Kunkten auf denselben Grundsätzen beruht wie das Gesetz von 1915.

Bwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hatte sich schon frühzeitig eine gewisse Praxis über die Behandlung von Arbeitöstreitigkeiten 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 tarislichen Spruchkammer. Die Trennung in Rechtss und Interessenstreitigkeiten, welche sich auf diese Beise 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 Geset 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 Berantwortlichkeit der Organisationen und über die Bermittlungseinrichtungen.

Die Arbeitseinstellung darf nach dem Gesetz nicht vorgenommen werden bei einem aus Anwendung und Auslegung des Kollektivabskommens 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 vorgeschriedene Bermittlungsversahren stattgesunden hat. In der Zeit, in welcher die Arbeitseinstellung verboten ist, dürsen keine Anderungen in den zur Zeit der Entstehung des Streitsalles geltenden Arbeitss und Lohnbedingungen vorgenommen werden.

Das norwegische Geset über Arbeitsstreitigkeiten beruht somit auf dem Prinzip des Rechtsberfahrens in Rechtsstreitigkeiten und der obligatorischen Schlichtung in Interessenstreitigkeiten. Das Arbeits:

gericht - "arbeidsretten" - ist das einzig zuständige Forum für Rechtsftreitigkeiten aus Unwendung und Auslegung von Kollektibabkommen und für Forderungen aus solchen Abkommen. Doch können die Parteien vereinbaren, daß solche Streitigkeiten durch freiwillige Schiedsstellen entschieden werden. Die Strafbestimmungen für Buwiderhandlungen gegen das Geset und gegen das Urteil des Arbeits= gerichtes sind im Geset von 1927 berschärft worden. Die Veranlassung dazu waren verschiedene Streiks, welche tarifwidrig oder ungesetlich waren und welche in einzelnen Fällen fogar fortgesett 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 zu= rudzuführen sein. Sie wurden von lokalen Fachvereinigungen ober Fachbereinigungsmitgliedern in Bang gefest, welche zu diefem 3med sogenannte Aktionsausschüffe bildeten ("aksjonsutvalg"), welche Hand in Sand mit den betreffenden Fachverbänden arbeiteten. Die Saupt= organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer scheinen sich zu dem Prinzip bekannt zu haben, daß Arbeitseinstellungen auf Grund von Rechtsstreiten nicht vorkommen sollen.

Für Intereffenstreitigkeiten 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. Un der Spize 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 eingesest. Das Geses enthält auch Bestimmungen über einen besonderen Schlichtungserat, welcher aus den Bezirksschlichtern und zwei anderen Mitgliedern besteht, die nach dem Vorschlag der Berufsorganisationen ausgewählt werden; diese Institution ist jedoch bis jest 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 Reichss oder Bezirksschlichter angezeigt werden. Streik oder Schriften 179. II.

146 D. Ekblom.

Aussperrung sollen nicht in Kraft treten, bebor nicht mindestens bier Tage verflossen sind, seitdem diese Anzeige bei dem betreffenden Schlichster 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 Arbeits= einstellung zu verbieten, bis der Bermittlungsversuch gemacht worden ist. Wenn ein solches Berbot gegen die Arbeitseinstellung erlassen worden ift, hat der Schlichter die Aflicht, unmittelbar zur Schlichtung zu schreiten. Dasselbe gilt, wenn ber Schlichter aus eigenem Ermessen eingreifen zu muffen glaubt oder darum von einer Bartei ersucht wird. Es ift Pragis, 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 jest nie den in dem Geset vorgesehenen Vermittlungsrat angewandt. Da= gegen hat man verschiedene Male—unter anderem in gewissen größeren Konflikten in den Jahren 1926 und 1927 — eine kollegiale Bermitt= lungsinstanz 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 Gesschäftsbücher und andere Urkunden zur Klärung des Streites vorslegt. Wenn der Schlichtungsversuch ohne Resultat bleibt, kann der Schlichter einen Vericht veröffentlichen, sofern er dies als zweckmäßig erachtet.

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

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 Berbot zur Arbeitseinstellung ausgesprochen hat, können die Parteien Streiks oder Aussperrungen vornehmen, unsabhängig von der Schlichtung, sofern nur die Kündigungsfristen und das Kollektivabkommen abgelaufen sind.

Einen Monat nach Abschluß des ersten Verfahrens muß bom 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 Bermittlungsvorschläge. Die Organisation hat die Berpflichtung, dafür zu sorgen, daß alle stimmberechtigten Mitglieder den Bermittlungsvorschlag in seiner ganzen Ausdehnung vor der Abstimmung kennen. Benn der Borschlag abgelehnt wird, sollen die Parteien dem Schlichter die Anzahl der sür und gegen den Borschlag 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 Beseutung wurde am 9. Juni 1916 ein prodisorisches Gesetz über Zwangsschiedsversahren ("tvungen voldgift") angenommen. Dieses Gesetz galt bis zum Ende des Weltkrieges.

In hinblick auf die unsichere Lage des Erwerdslebens 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 Gesięts vom Reichstag abgelehnt, aber am 31. März 1922 wurde wiederum für ein Jahr die Möglichkeit des Zwangsschiedsspruchs einsgeführt. Von 1923 an existierte keine solche Gesetzgebung mehr dis zum 5. Mai 1927, wo, besonders als Folge der umfassenden und schwerswiegenden Arbeitskonflikte in der ersten Hälfte dieses Jahres, erneut

148 D. Etblom.

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 Borschlag des Reichsschlichters bestimmen, daß der Streitfall durch Schiedsspruch entschieden werden soll. Die überweisung an das Schiedsgericht konnte auf Streitfragen beschränkt werden, deren Lösung im Schlichtungsversahren nicht geglückt war. Wenn eine solche überweisung stattgefunden hatte, konnte die Regierung auch den Beginn oder Fortsetzung einer Arbeitseinstellung aus Anlaß der Streitigkeit verbieten. Vis 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 Borsitzenden und vier anderen Mitgliedern, von denen die Regierung den Borsitzenden ernannte und zwei Mitglieder, während die zwei übrigen Mitglieder von den Sauptorganisationen 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 mährend der Laufdauer des Spruchs mesentliche Beränderungen in den Berhältniffen eintreten follten, 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 wirtschaft= lichen Lage des betreffenden Industriezweiges —, konnte die Sache auf Verlangen einer Partei erneut verhandelt werden. Gine solche Wiederaufnahme konnte jedoch nur frühestens sechs Monate nach dem ursprünglichen Spruch stattfinden. Bei den neuen Verhandlungen

konnten neue Lohnbestimmungen festgeset, aber keine Anderungen in den übrigen Entscheidungen des Schiedsspruchs vorgenommen werden.

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

Die Voraussetzung zum Erlaß eines Berbotes von Arbeitseinstellungen und zum Eingreifen durch Schiedsversahren sollte nach den prodisorischen Gesetzen die Gefährdung des öffentlichen Interesses durch die Streitigkeit sein. Auf Grund des Rechtes, Shmpathieaussperrungen 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 Miftrauen 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 Schieds= spruch 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 ungunstigen Zwangsschiedsspruch. Das Schiedsgericht fällte im Frühjahr 1928 Entscheidungen in Streitig= keiten im Buchdruck- und im Baugewerbe mit bestimmten Lohnsenfungen. Die Arbeiter erklärten, daß sie die Arbeit niederlegen würden, wenn die Tariffenkung durchgeführt würde. Auf Borschlag des Borsitenden des Schiedsgerichtes warteten die Arbeitgeber einige Bochen mit der Lohnsenkung, um der Leitung der Fachbereinigungen Gelegen= heit zu geben, ihren Ginfluß zur Berhinderung einer ungesetlichen Arbeitseinstellung geltend zu machen. Die Fachvereinigungen bestanden jedoch auf ihrem Beschluß, die Arbeit niederzulegen, falls die Lohn= senkung in Rraft 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 Underungen im Schiedsspruch vorgenommen werden sollten. Im Baugewerbe wurde die Frage auf Antrag der Arbeiter von dem Schiedsgericht wieder aufgegriffen. Aber auch in diesem Gewerbe wurde der Konflikt nicht durch Schiedsspruch beigelegt, sondern die Berhandlungen wurden unter Leitung des Schiedsgerichts aufgenommen und ein Bergleich in der Hauptsache auf derselben Linie wie beim Buchdruckgewerbe erreicht.

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

Die öffentliche Diskuffion ging in Norwegen in späterer Zeit im wesentlichen um den obligatorischen Schiedsspruch in Interessenstreitigzkeiten. 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 Schlichtungseinrichstung selbst — sowie auch über das Gerichtsversahren in Rechtsstreitigskeiten — sind in letzter Zeit Divergenzen kaum aufgetreten. Ursprüngslich haben die Arbeiter die Frage nach einer solchen Gesetzgebung aufsgegriffen. Die Arbeitzgeber waren von Anfang an Gegner jeder Gesetzgebung zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, aber nahmen — unsgesähr 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 Tarisverträge haben die Arbeitzgeber veranlaßt, strengere zivils und strasvechtliche Bestimmungen über Bruch von Kollektivverträgen zu verlangen. Wie schon oben erwähnt, wurden gewisse verschärfte Bestimmungen in das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten vom Jahre 1927 ausgenommen.

Rollektivverträge und Arbeitsgesetzgebung in Italien '.

Von

Prof. Vincenzo Porri, Turin 2.

¹ Der deutsche Fachmann ist gewohnt, bei der Beurteilung des Schlichetungswesens bestimmte Kategorien anzuwenden, die in der Arbeit von Prosessor Porri sich vielleicht nicht ganz deutlich abheben, da seine Darsstellung mit der italienischen Betrachtungsweise und Begriffsbildung rechnet. Dem deutschen Leser dürste das Berständnis durch solgende Feststellungen erleichtert werden:

^{1.} Das italienische Schlichtungsversahren kannte ursprünglich keine Schlichtung nach dem Schliedsprinzip, sondern nur eine Vertragshilse nach dem Einigungsprinzip und daneben eine Rechtsprechung in Tarifrechtssstreitigkeiten. Die Entwicklung hat dahin geführt, daß durch ausdehnende Interpretation des Begriffs der Rechtsftreitigkeit die eigentlich rechtsprechens den 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 insolge der ganzen politischen Utmosphäre einsehen können. Wieweit darin eine Annäherung an Schiedstätigkeit zu erblicken ist, läßt sich im Augenblick nicht exakt ermitteln.

² Die Übersetzung besorgten liebenswürdigerweise Dr. Rosenstein-Rodan und Frau Dr. Dobbert.

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 Ent= stehung der gesetlich anerkannten Syndikate, die eine Berpflich= tung für den gesamten Industriezweig, in dem fie tätig find - bin= dend 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 auf= lösen. Der Anfang bestand darin, daß man nur die eigenen Syndikate anerkannte, die einzigen — wie man annahm —, deren Führer jene politische und moralische Qualifikation auswiesen, die für die geset= liche Anerkennung verlangt wurde: es konnte gleichgültig fein, 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 fie dadurch am Hauptzweck ihres Bestehens und ließ sie nur als freie Bereinigungen für moralische und technische Hilfe ihrer Mitglieder be= stehen; 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 be= rufsständische Tätigkeit wachrief.

Man suchte zu einem einzigen Shnbikat 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

den Unternehmern gelangte man noch leichter zum Ziel; denn hier gab es keine rivalisierenden Berbande. Die Schwierigkeit bestand aber darin, daß in einigen Wirtschaftszweigen, wie im Sandel, Sausbesit, in verschiedenen Zweigen der mittleren und kleineren Unternehmungen sowie im Handwerk jegliche Verbandsorganisation fehlte. Der Staat erzwingt hier keine Berbandsbildung, sondern anerkennt nur einen Berband unter der Boraussetzung, daß die Führer die erforder= lichen moralischen und politischen Qualifikationen und die dem Berbande angehörenden Unternehmungen 10 % der in dem betreffen= den Industriezweige beschäftigten Bersonen aufweisen. Wo die Möglichkeit, einen Borteil mahrzunehmen, wo die Hoffnung, mehr zu gelten und Vergünstigungen zu erhalten, besteht, findet man leicht Mittel und Wege, um einen Verband zu gründen. Tropdem kann man aber weder bei den Arbeitnehmern noch bei den Arbeitgebern sagen, daß man zu einer vollkommenen und geschlossenen Berbandsorganisation gelangt sei. Es fehlen Berbindungsglieder, 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 Organi= sationsarbeit.

Dies alles spielt sich jedoch unter geringster Interessenahme der Sffentlichkeit ab. Die beständig ausgeübte politische Kontrolle, die Ersnennung der Führer von Organisationen — der lokalen Syndikate, Berbände und Bereinigungen —, die vom Bentrum 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 sehlen entweder gute Fachzeitschriften oder sie besprechen nur technische Fragen.

II.

Das einheitliche und einzige Syndikat für jeden der beiden Produkstionsfaktoren führte zur Gegenüberstellung der beiden monopolisstischen Gruppen im Kampfe um die Borteile aus der Unbestimmts

heit des Gleichgewichtspreises: diese Vorteile wurden nicht mehr wie in Zeiten freier Konkurrenz zwischen verschiedenen Unternehsmungen und Arbeitern zu erlangen gesucht; sowohl die Lohnfestsetzung im Kollektivvertrag als auch später jede Preissestsetzung, 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 Ungebots= und Nachfragekurbe, sondern es bildet sich ein ganzer "Kon= traktsektor", der die Bone der möglichen Gleichgewichtspunkte ergibt, bon denen einige der beiden Rurben nahe, andere weit abliegen. Jeder Monopolist zieht es vor, daß der Breis sich in dem Bunkte des "Kontraktsektors" bilde, der bon seiner eigenen Konkurrenzkurbe möglichst weit entfernt ist. Wenn er aber gezwungen ist, die Preisbildung auf dem Punkte der eigenen Angebotskurve anzunehmen, so wird er Lohn= kosten 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 Rosten haben, die sich in ihrer Größe seinem eigenen Gesamtnugen 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 Berbände kam man vor dem 3. April 1926 einem Zustand der Konskurrenz 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 besgrenzte hingegen die Konkurrenz auf eine künstliche Art und nahm dem Markte die ausgleichende Fluidität.

Den bollständigen Abschluß hätte man tropdem nicht erreicht, wenn nicht andere Kräfte hinzugekommen wären, die — ganz anderen Zielen

zustrebend — dazu beitrugen, die Monopolstellung des Syndikates zu verstärken. Um die Kontrolle des Arbeitsangebots zu erreichen, mußte man die fremden Arbeiter aus fremden Jonen, 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 Jonen hansdelte, schloß die Politik des Stadt-Land-Gegensaßes die Landarbeiter aus den Städten aus, wodurch eine kleinere Arbeiterschar versügbar blieb. Auf dem Gebiete der Unternehmungen trugen zwei Umstände zur Berminderung der potentiellen (virtuellen) Angebote und daher zur Begrenzung der Einsuhr von Auslandswaren bei, nämlich die Produktionszölle und ihre sukzessiden 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 entgegengesetten Monopolstellungen gestärft 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 Berbreitung 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 Rartells oder "Trufts" 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 Nach= frage der Produktivgüter führen müssen. Welchen Vorteil gab dies aber, wenn diese Broduktivgüter 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 gor= dischen Knotens durch eine radikale Reform führte: daß im Falle der Meinungsverschiedenheit über die Auslegung der Rollektivkontrakte, oder wenn die bestehenden Abmachungen nicht zufriedenstellend sind und man zu einem neuen Abkommen gelangen will und wird — nach Einigungsbersuchen der Korporationen oder in deren Ermangelung des zuständigen Ministeriums - die Arbeitsgerichte einzuschreiten haben.

III.

Ungegliedert den Appellationsgerichtshöfen (2. Instanz), die in Italien die vorlette Inftang der Rechtsprechung darftellen, über den Friedensrichter, Prätur und Tribunal gestellt, aber unterhalb des Kajsationshofes, der die Urteile wegen Formalfehler aufheben kann, wurde mit Gesets bom 3. April 1926 und Verordnung bom 1. Juli eine besondere Sektion eingesett, bestehend aus drei Richtern und zwei Beisitern, die in Problemen der Arbeit und der Produktion Erfahrung haben. Die letteren werden von Fall zu Fall gewählt nach einem besonderen Berzeichnis, das für jede Industriebranche angelegt ift 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 Renntnissen des Industriemilieus. Bor diesen "Arbeits= gerichtshof" follen die den abgeschlossenen Lohnkontrakten und dem Berlangen nach ihrer Abanderung entspringenden kollektiven Ronflikte gebracht werden. Individuelle Fälle hingegen, bei denen es sich nicht darum handelt, neue Normen festzusetzen, sondern die Arbeits= gesetzgebung anzuwenden, muffen bom 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 bor den obengenannten Arbeits= gerichtshof.

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 Schiedszichter hat man eine Person oder ein Rollegium, 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 unparteissch, von jeder Hoffnung auf unmittelbaren Gewinn weit entsfernt; sein Eingreisen ist angebracht, sobald ökonomische Fragen zu Fragen des öffentlichen Rechtes werden. Auch nicht die Parteien sind es, die auf diese Weise — nicht einmal mittelbar — eingreisen, sons dern der Staat. Durch die Arbeitsgesetzgebung übt der Staat selbst die

Kontrolle aus, ohne auf die Zustimmung der antragstellenden Parteien zu achten, und ergreift so wirtschaftliche Maßnahmen "nach Grundsjätzen 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 Underungen vorgenommen. Vor der Inanspruchnahme der Arbeitsgerichtsbarkeit werden die Vermittlungsbersuche obli= gatorisch; man beauftragte hierzu die Korporationen, Organismen - an der Peripherie noch nicht ausgebildet -, in denen sich die Syn= dikate der Unternehmer und Arbeiter in jeder Probing bereinen; im Bentrum wirkt seit 1930 der Generalrat der Korporationen (Consiglio Generale). Beim Fehlen der Korporationen muß zu Vermittlungs= zwecken das Korporationsministerium eingreifen. Den Antrag einer Rlage an den Appellationsgerichtshof kann nur ein gesetzlich aner= kanntes Syndikat stellen — sei es auch nur ein Syndikat "ersten Grades" oder die Verbände und Vereine (federazioni e confederazioni) — oder die Staatsanwaltschaft. Zuständig ift der Gerichtshof, in deffen Gebiet sich die Streitparteien befinden; wenn mehrere Gebiete betroffen werden, so ist der Appellationsgerichtshof von Rom zu= ständig. Gegen das Urteil kann innerhalb 15 Tagen beim Rassations= gerichtshof Berufung eingelegt werden; bei Unnahme der Berufung wird die Streitfrage einem anderen Appellationsgerichtshof überwiesen, der sich an die borgeschriebenen Richtlinien halten muß. Durch diese Besetzebung bleiben Streiks und Aussperrungen verboten, wenn sie ohne gerechten Brund erfolgen. Sie stellen einen Bewaltakt dar, den der Staat als Verbrechen verurteilt wegen der Schäden, die fie der Produktion und daher der gesamten Nation bringen.

IV.

Dieses Shstem wurde von sehr vielen enthusiastisch, von einigen Bertretern der Unternehmer und Arbeiter mit manchem Zweisel aufsgenommen. Wie kann sich ein Richter über die verwickelte und versänderliche Lage der Industrie Rechenschaft geben? Auf welcher rechtslichen Grundlage kann er die Prüfung der Kollektivabmachungen bassieren, wenn er täglich Entscheidungen über Kontrakte zu treffen hat? Wie wird er die neuen Bedingungen einschäten, wie den "gerechten Lohn"? Man hat ja noch keine Rechtsprechung und nicht einmal einen Marktlohnsat aus anderen gleichartigen Branchen als Richtschnur und

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 Bergleich zur anderen. Dies gibt noch keinen Grund, die Löhne in den anderen Industrien dem gleichzustellen. Der Arbeitslohn bildet eines der Kostenselemente, nur eines von den vielen Daten des wirtschaftlichen Gleichsgewichtes: 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 Lebenssührung 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 Berluftrisiko noch an der Gewinnchance. — Man sagt, die Richtschnur sei im Wahrnehmen des "übergeordneten Borteils der Produktion" (vantaggio superiore della produzione) zu suchen; wie soll man dies aber berftehen? Soll der Arbeitslohn fo 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 Basbeleuchtung bleiben muffen, um keine der Basnehunternehmungen zu schädigen, anftatt den Gebrauch des elektrischen Stromes aufzunehmen? Die verschiedenen Industrien sind untereinander nicht soli= darifch, die Exportinduftrien verfolgen eine Politik, die gang verschieden ist von jenen, die selbst den inneren Markt nicht befriedigen können; die ersteren nehmen größere Wichtigkeit für sich in Unspruch, da sie mit der ganzen Belt in Bettkampf treten. Der "höhere Borteil 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 Reffort der Rorporationen mit ihrem "Consiglio Nazionale", könnten sich diese

Aufgabe und Verantwortung zumessen, indem sie so zu einem vollständigen System der Sozialisierung gelangen. Wenn man auch ansnimmt, daß die Privatinitiative das wirksamste Instrument zugunsten der Nation sei, so muß doch, wenn diese Initiative sehlt oder wenn politische Gründe mitspielen, der Unternehmer zurücktreten. Er ist nicht mehr der allmächtige Herrscher in seinem Unternehmen: er ist verantwortlich für die Nichtlinie 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, ersest werden.

V.

Auf diese Basis gestellt, wäre das der Arbeitsgerichtsbarkeit ans vertraute Problem unlösbar gewesen, wenn man es nicht auf einen einsachen Schiedsspruch beschränkt hätte: man ist dazu gelangt, indem man in der Tat die Zahl der kollektiven Streitigkeiten auf ein Minismum 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 wähsrend einer kurzen Zeit, ungefähr 40 Tage im Jahre, vorzusinden, über Löhne, die ein unentbehrliches Ergänzungseinkommen darstellen, aber doch nur ein ergänzendes Nebeneinkommen.

Im Jahre 1927 wurde, da die Schlichtungsversuche zu keiner Einisgung 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 ansässsigen Arbeiter; aber die Preise der landwirtsschaftlichen 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 Lohnsäßen berücksichtigt.

Die Vertreter der Unternehmer verlangten eine Kürzung der Löhne ohne Unterschied auf 14 Lire, das heißt um 28 und 20 %, die Berstreter der Landarbeiter dagegen schlugen eine neue Herabsetzung von

0,60 Lire, zirka 3—3,4% vor, die, mit der vorhergehenden, im letzten Bertrag 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 versschiedene Unternehmer schon auf eigene Berantwortung 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 Berbandsdisziplin innehielten. Sie mußten den größten Teil davon den Landsarbeitern auszahlen, da das Kollegium den Antrag der Bertreter der Landarbeitersyndikate annahm und die Kürzung von 0,60 Lire vom 7. Juli ab bestimmte, vielleicht unter Berücksichtigung ihres Hauptsbeweisgrundes: So wie ein Preisausschlag zu keiner Erhöhung der Löhne führt, so darf auch ein Preisfturz keinen Kückgang derselben verursachen.

Trothem seit Juli die Preise konstant blieben, kostete der Reis 75 Lire pro Doppelzentner im Bergleich zu 127—150 im borhergehens den Jahr, und verschiedene Branchen konnten sich mit dem rapiden Preissturz, um ein Biertel, der vom Ansang 1926 bis Ende 1927 stattsand, nicht absinden.

Um einige der Rosten auf gleiche Beise zu reduzieren, bereinigte sich im November das "Comitato intersindacale centrale" und sette eine weitere Lohnreduktion, nach der von 10 % im vorhergehenden Winter, fest: man hätte höchstens auf 20 % insgesamt kommen können, ber= bunden 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 Beise 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 Beise 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 bon Urteilen von fast völliger Gleichartigkeit auszusprechen. Aber in= dessen entwickelte sich der schiedsrichterliche Charakter "der Arbeits= gerichtsbarkeit", die in diesem Falle nicht berufen wurde, da die be-Schriften 179. II. 11

treffenden Syndikate die abändernde Bestimmung schon angenommen hatten und die Einigung schon durchgeführt war.

Die ersten Bersuche 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 Waß als dasjenige des Rückganges der Preise und der Fracht= fäte; aber das Arbeitsgericht in Rom verlangte im Februar 1928 eine Ergänzung der Untersuchungen, um die effektiven Verhältnisse in diesem Gewerbe beffer festzustellen, und berfügte, daß im Zeitraum bom 1. Januar bis 30. Juni die alten, schon herabgesetzten Tarife weiterlaufen sollten, die durch Herabsetzung des Lohnniveaus des Versonals der Passagierdampfer zwischen diesen und den Frachtschiffen gleichmäßig berteilt worden waren. In der Boraussicht, daß man nicht fo schnell zu einer definitiven Bereinbarung 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 Bereinbarung, welche bor der Wiederaufnahme der Auseinandersetung erneuert wurde, führte zum endgültigen Bertrag.

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 Inderzahlen der Kleinhandelspreise nur die geringe Verminderung von einem Achtzehntel mährend des ganzen Zeit= raums, und einige Rosten blieben überhaupt unverändert. Mieten, Steuerquote, Gehälter, kurz alle durch Herkommen feststehende oder durch lange Kontrakte und fiskalische Bereinbarungen (concordati fiscali) über drei und vier Jahre figierte Preise anderten sich nicht von selbst. Das Ministerium und die Vertreter der Korporationen verfügten eine allgemeine Berabsetzung 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 Preis= baisse machte es zweckmäßig, sich nicht an die "magistratura" zu

wenden, die viel langfamer und beengter in ihrem Aktionsfeld ift. Nicht alle durch die Syndikatsleiter verfügten Preisherabsetzungen blieben lange bestehen. Einige Gemeindeverwaltungen zeigten sich so= gar störrisch und wollten die Preisreduktionen weder bei den Straßen= bahnen noch bei Gas, Wasser oder der bon ihren Unternehmungen gelieferten elektrischen Kraft durchführen. Die Löhne allerdings blieben herabgesett, ja der Zustand verschärfte sich noch durch die Entlassung einiger Angestellter, die durch jüngere, geringer bezahlte Rräfte wieder ersett wurden. Außerdem häuften sich die Bersuche, die Bestimmungen und Tariffate der Kollektibberträge 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 herabzuseken, die dem untüchtigeren Teil der Arbeiterschaft aus= gezahlt werden. Es stellten sich jene Unterschiede wieder ein, die durch die von den Syndikaten schon durchgeführte Politik auf wenige Rate= gorien reduziert worden waren.

1931 erwachte aufs neue der Streit um den Lohnsat bei der Reisschälerei. Nach einer Preishausse von 95-110 Lire 1928/29 fiel der Preis wieder während der letten Getreidekampagne auf 82-61 und stand einige Wochen sogar auf 48. Und mährend in den dazwischen= liegenden Jahren die gegnerischen Syndikate sich noch durch fort= währende Lohnsenkungen einigen konnten, scheiterten in diesem Jahre die in Turin eingeleiteten Verhandlungen. Das Arbeitsgericht in Rom jollte über diese Streitfrage entscheiden. Es war schwer, den Borichlag der Arbeitgeber anzunehmen, die den Arbeitslohn auf 6 Lire täglich festlegen wollten, kaum das Doppelte des Vorkriegsnibeaus und ein Viertel des im Jahre 1922 erreichten Lohnmagimums. Db= wohl der Arbeitslohn 45-50 % der Gesamtunkosten ausmacht und die Unkostenquote bei der Reisschälerei nicht gering ist, so waren doch da= gegen die Breise der Nahrungsmittel nicht so weit gefallen, daß sie in einem Berhältnis zu einem so radikalen Ginschnitt in die Löhne ge= standen hätten, um so mehr, da es sich um eine schwere und mühselige Arbeit handelt, wie der Schiedsspruch vom 21. Juli zugab. Vom Lohn= einkommen 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 letten Rostenpunkt sette der Schiedespruch auf 1,40 Lire pro Tag fest (während im Jahre 1930 auf 2,15), und

der Lohn wurde um 24 % gekürzt, ein starker Rückschlag, aber immershin war das Lohnniveau doppelt so hoch wie die von den Unternehmerssyndikaten vorgeschlagene Summe. Der Charakter des Schiedsspruchs geht aus den Erwägungen der Richter klar hervor: man berücksichtigte nur teilweise die von den Parteien aufgestellten Kostenrechnungen, erswog vielmehr die durch die Versicherungsquoten herbeigeführte Reduktion und den Charakter des zusählichen 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 prodiviri) 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 Spezial-ausschuß 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 Ausgabe 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 Kollektivderträge, auf die Folgen des nicht hinterlegten Depositums und der nicht stattgesundenen 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 sehlte nicht an Anklagen gegen Kersonen, 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 Innenausschüfse (commissioni interne), welche das Syndikat in der Fabrik vertraten, absgeschafft wurden, wuchs soson die Zahl der unentschiedenen Streits

fragen und die Nichtbeachtung der Bereinbarungen sowie manche Erscheinungen, die Unzufriedenheit und Beschwerden hervorriesen, 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, entsernt lagen.

Bon 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 deffen Delikt= charakter 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 Berbots der Streifs und Aussperrungen, der Selbstberteidi= gung der Rlaffen. 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 Arbeitsbedin= gungen 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 öko= nomischen Fortschritts angemessenen Gewinn. Man wäre aufs neue einer immer wachsenden Intervention berfallen, mit einem immer ber= ichärfteren und ausgedehnteren Protektionismus, um nicht zur vollstän= digen Sozialisierung der wirtschaftlichen Tätigkeit zu kommen. Die strenge Interpretation des Verbots der Streiks und Aussperrungen würde dazu geführt haben; einige Richter folgten diefer Auslegung nicht und erkannten die Streiks für gesetlich an, wenn die Unternehmung Löhne unter den in der Bereinbarung 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 Brotest die Arbeit einzustellen. Auf der anderen Seite wird die Aus= fperrung entschuldigt in Rrifenzeiten oder mahrend des Winters, oder falls zwei Unternehmer in einer kleinen Ortschaft, wo während einer gemiffen Zeit des Jahres ein Betrieb genügt, sich in der Ausübung ihrer Tätigkeit ablösen. Wie immer, wenn es sich um Auslegungen von Gesetexten handelt, können gang widersprechende Urteile ge=

nannt werden, berichiedene Richter und Gerichte hielten jede-Arbeit&= einstellung für strafbar, auch wenn die Unternehmung den Bertrag nicht erfüllte: der Streif blieb Verbrechen in ihrem Urteil, auch wo ein berechtigter Grund vorhanden war. Umgekehrt hielten fie Aussperrungen, denen ein bernünftiges Motib, wie die Rrise, unterlegt wurde, für kein Verbrechen; wenn es sich dagegen um große Unternehmungen handelte, trat die politische Autorität dazwischen, der Statt= halter (il prefetto), um einer Gegend plötliche, schädliche Erschütte= rungen zu ersparen. Einige Richter (pretori) sprachen dagegen Land= arbeiter frei, die sich weigerten, zu Lohnfäten, die unterhalb der ber= einbarten standen, zu arbeiten. Weder Unternehmern noch Arbeitern ift 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 find -, blieb kein Raum mehr für Ginzelabkommen. Gine bon den Richtern (magistrati) erörterte Sauptfrage, verknüpft sich mit der - bestrittenen - Berpflichtung des Unternehmers, die Arbeiter durch die allen ohne irgendwelchen Ausschluß gratis zugänglichen Arbeits= ämter 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 borgezogen werden, die durch Barteimitglieder geleitet werden. Ein Rundschreiben des Finanzministeriums lädt Bersonen, welche bei Bergebung öffentlicher Arbeiten konkurrieren oder welche vom Staat Auftrage 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, berschloffen ift, auch dieses geschlossen, aus dem Prinzip der Auslese heraus und aus politischen Gründen, die bei der Aufnahme maggebend sind. Einige Richter erlaubten, daß man auch ohne Arbeitsamt Arbeiter aufnehmen konnte, wenn dieses Arbeitsamt in der Provinz noch fehlte oder der Beitpunkt noch nicht festgelegt war, von dem an es Pflicht war, sich

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 Arsbeit 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 Amter nötig gewesen, doch sind noch einige Lücken vorhanden. Was nun den Vorzug der bei den Shndikaten Eingeschriebenen betrifft, so ist dies nach dem Urteil einiger Arbeitsgerichte noch keine Pflicht, solange die Shndikatszugehörigkeit noch nicht obligatorisch ist.

VII.

Ein Urteil über die Wirkungen der Wirtschaftspolitik, die die Regelung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Arsbeitern zur Aufgabe hat, ist nicht einsach zu formulieren, da man nicht sagen kann, ob der eine oder andere Produktionssaktor 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 Einkommenz, die den Anteil der wirtschaftlich Schwächeren auf Kosten der Reichsten vergrößert und durch die Sozialversicherungen für eine größere Regelmäßigkeit der Einkünste Sorge trägt. Rühmt man nicht tatsächlich die Steigerung der Produktion in Italien, und jede höhere Ziffer — welche in dem Indez der Statistiken steht —, erregt sie nicht Enthusiasmus? Aber daraus zu schließen, daß man vor allem für das Gedeihen der Unterenehmen sorge, würde übersehen heißen, daß ihre Stellung dem Wohle

¹ Eine Sammlung von Urteilen mit weitläufigen Nommentaren befindet sich in der Zeitschrift "Diritti del lavoro" (Kom, 1927—1931). Über die Art der Regelung geben Bescheid: Balella, Lezioni di legislazione del lavoro (Kom, 1927) — I contratti colletivi nell'agricultura in Italia (Kom, "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. Billand, 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.).

der Gesamtheit untergeordnet wird. Obwohl viele Kollektivberträge nur auf ein Unternehmen beschränkt sind, so ist ihre Organisation doch Sache des Staates und die Leiter sind dafür der Regierung verantwortslich und werden durch diesen wieder ersett. Die Ausshehung derselben oder die Bestimmung der Größe und des Zieles bleiben unter Konstrolle: die Ziele der Produktion dürsen nicht von den privaten Orsganismen, sondern vom nationalen Standpunkt aus beurteilt werden.

Bis jest wendete man sich dreimal, zwischen 1926 und 1930, an die "korporative Organisation", um die Löhne herabzuseten, während man keinen Fall erwähnen kann, in denen jie in An= fpruch genommen wurde, um die Löhne wieder zu heben. Die Zeit der fast durchweg sinkenden Preise mit Ausnahme bon zwei Sahren Stillstand, 1927 bis 1929, rechtfertigt dies. In den Jahren bor der Ausbreitung waren die Korporationen noch nicht tätig, und der Einfluß des faschistischen Regimes wirkte mehr auf eine Baiffe hin. Vom 1921 erreichten Höchstpunkt der Löhne, mit etwas weniger als dem sechsfachen Lohnnibeau der Borkriegszeit, waren die bon der "Cassa nazionale infortuni" errechneten Inderzahlen — ungenügend und wenig gegenständlich, was die absoluten Ziffern anbetrifft, doch bezeichnend, um die Verschiedenheiten im Laufe der Zeit klarzustellen auf das Fünffache 1923 zurudgegangen, um auf das Sechseindrittel= fache drei Jahre später wieder anzusteigen. Die Sohe der Reallohne dagegen schien unverändert im Bergleich zu der Zeit von vor zehn Jahren, da die Steigerung der Kleinhandelspreise ungefähr die gleiche Brofe aufwies. Immerhin war das Gesamteinkommen der Arbeiterfamilie in bemerkenswerter Beije gestiegen, durch die größere Anzahl der beschäftigten Bersonen. Die Kosten der Unternehmungen, die schein= bar gleich blieben, erhöhten sich um ein Fünftel durch die in der Zwischenzeit eingetretene Verkurzung des Arbeitstages von zehn auf acht Stunden. Für den jungften Zeitabschnitt wird der Lohninder auf andere Beije errechnet, auf eine biel größere Maffe bon Individuen aufgebaut: und dies erschwert den Bergleich mit den früher bestehenden Inderzahlen. 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 berkurzt wurden. Andererseits muß man die Quoten der Sozial= versicherung berücksichtigen, die mit zwei Drittel (790 Mill.) auf der

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 Bersgleich (3%) zu den 40 Milliarden, die etwa das Einkommen der Arbeiterklasse erreicht; immerhin übersteigt die Hike, die die Sozials bersicherung bringt, wenn Unfälle, Prankheiten, Alter und Invalidität sich einstellen, mit ihrer Wirksamkeit bei weitem die kleine Quote.

	Bafis 100 für das Jahr 1913						~
Monat	Inder der Großs handelspreise (consiglio prov. dell'- econ. di Milano)		Indez der Lebenstoften (municipio di Milano)		Inder der Tagelöhne		Schwans fungen bes Reallohns im Bers gleich mit
		Schwankg.		Shwantg.		Schwankg.	1910
Juni 1923	539 636 643 485 480 412 439 304	$ \begin{array}{r} + 15 \\ + 1 \\ - 24 \\ - 1 \\ - 14 \\ - 18 \\ - 30 \end{array} $	487 598 649 548 544 531 488 473 (Mai)	$ \begin{array}{r} + 23 \\ + 8 \\ - 15 \\ - 1 \\ - 2 \\ - 9 \\ - 3 \end{array} $	523 559 609 529 529 537 490 460 (April)	$ \begin{array}{r} + 7 \\ + 9 \\ - 13 \end{array} $ $ \begin{array}{r} 1 \\ - 8 \\ - 6 \end{array} $	$ \begin{array}{r} +8 \\ -7 \\ -6 \\ -3 \\ -3 \\ +1 \\ +0,5 \\ -2,5 \end{array} $

Das Verbot, sowohl der Streiks als auch der Aussperrungen, hält jedenfalls den Eindruck der Gleichmäßigkeit in der Behandlung beider Rlaffen aufrecht: auch hier läßt sich kein Borzug des einen Produktions= faktors auf Rosten des anderen erkennen. Immerhin bemerkt man, daß das Berbot schwerer auf den Arbeitern als auf den Unternehmungen laftet. Jenen bleibt vielleicht kein anderes Berteidigungsmittel, mährend diefen noch andere Wege offen bleiben. Und die Rechtsorgane, welche, ohne die Nachforschungen nach den gerechten Ursachen zuzulaffen, jegliche Arbeitseinstellung von feiten ber Arbeiter als Bergeben beurteilen, während sie die Ursache in Erwägung ziehen, falls die Ein= stellung der Arbeit von den Unternehmungen ausgeht, verschlechtern sie nicht die Lage zum Schaden der Arbeiter? Die Verschiedenheit ginge jedenfalls auf eine irrtumliche Auslegung von seiten der Arbeits= gerichtsbarkeit zurud. Aber die Bewegungsfreiheit ift für keine Rlaffe sehr groß. Um zu zeigen, daß die Schließung einer Fabrik keine Aussperrung und daher kein Delikt bedeutet, muß man nachweisen können, 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 Tarisen ausnehmen, ohne sich strasbar zu machen. Er kann nur durch junge Kräste die alten erssehen, wenn der geschuldete Schadenersah nicht die Ersparnis der billigeren Löhne aushebt 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 Arbeiterklaffe entspricht — bringen die Schutzölle, die immer und immer wieder erhöht werden. Aber jest wendet fich das Haupt der Regierung gegen die unendliche und bernichtende Schutzoll= hier könnte man einen Bruch des Gleichgewichts fest= stellen, da dem Arbeiterproletariat als dem Verbraucher der durch die Defensibschranke berteuerten Waren hier indirekt eine Bürde aufgeladen wird. Immerhin hätten fie, 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 bergrößert, sei es nun, daß dieselbe durch die Sindernisse verursacht war, welche die Märkte, die bor dem Rrieg und sofort nach dem Waffenstillstand offen waren, aufrichteten, sei es durch das strenge Berbot der Auswanderung bis zum Sommer 1930. Für die Unternehmungen bergrößert sich der durch die Schutzölle zugesicherte Vorteil mit der Preisbaisse: die Zollfäte 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 Borteil jeder einzelnen immer kleiner, da sich ihre Produktibmittel dadurch verteuern. Zieht man die Quote ab, die den anderen Branchen als Schut konzediert wird und die kaum eine Kompensation bedeutet, so zeigt sich das, was noch übrigbleibt, immer kleiner. Bielleicht versucht die Rlaffe der Unternehmer darum, sich Prämien und Subbentionen bom Staate zu berschaffen und das Rapital so zu erhöhen. Die direkten Begünstigungen geben einen wirklichen Vorteil, ohne Abzüge, und wären unbedingt sowohl den Schutzöllen wie dem Berabsetzen der Transporttarife bei den Gisenbahnen vorzuziehen, wenn sie nicht sofort den Eindruck des Schmaropertums der auf diese Beise geschüpten Industrien herborriefen.

So läßt die Untersuchung der Wirtschaftspolitik, die die Verhält= nisse zwischen Kapital und Arbeit regelt, letten Endes den größeren Borteil, den die Unternehmungen gegenüber der Arbeiterschaft haben, als klein erscheinen. Bebor man dies aber ausdrücklich behauptet, mußte man wissen, inwieweit die syndikalen Bestimmungen in der Realität wirksam werden; ob und in welchem Mage die in den Rollektib= verträgen vereinbarten Löhne tatfächlich umgangen werden; ob schließ= lich die syndikale Verteidigung schnell und kräftig gegen die Unternehmungen einschreitet, die den Bestimmungen zuwiderhandeln. Gine ge= wiffe Anzahl von Arbeitseinstellungen zeigt fich noch, wie aus den Prozessen, die in Berhandlung stehen, hervorgeht. Sollte dies ein Beichen 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 lang= samer als die Arbeit der "commissione arbitrale dei probiviri", nach= dem die Bahl der Breturen und Tribunale feit den jüngsten Reformen reduziert wurde. Dies find zwei verbeffernde Reuordnungen: aber um den Erfolg des korporativen Systems zu sichern, wäre vor allem eine öffentliche Diskuffion der Streitgründe von größter Wirksamkeit, die Teilnahme aller Glieder der daran beteiligten Gruppen an der Brüfung der Probleme, die Mitwirkung der Fachpresse, deren Mitteilungen durch die Tageszeitungen allen zugänglich gemacht werden könnten.

Das Schlichtungswesen in Spanien.

Von

Emil Wehrle, Professor an der Sechnischen Bochschule Rarisrube.

Eine Darftellung des spanischen Schlichtungswesens hat davon auszugehen, daß die neueste Regelung nicht etwa in einer Spezialgeset= gebung wie in Deutschland niedergelegt ift, sondern daß sie in ein Shitem eingebaut ift, das die Aufgabe hat, das foziale und gewerbliche Leben Spaniens nach einheitlichen Grundfäten zu regeln. Aus dem diesem System zugrunde liegenden Gesetzgebungswerk "Berordnung über korporative Organisation des Landes" (Organización corporativa nacional) vom 26. November 1926 foll versucht werden, die für das Schlichtungswesen in Betracht kommenden Bestimmungen herauszuziehen und sie zu einem einheitlichen Aufbau eines Schlichtungsshitems 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 Schlichtungswefens 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 Underungen vornehmen werden.

I. Frühere Versuche einer Regelung des Schlichtungswesens.

Junächst wird es erforderlich sein, einiges zur Vorgeschichte bes Schlichtungswesens in Spanien zu sagen. Wenn wir dabei hören, daß Spanien schon im Jahre 1908 ein Schlichtungsversahren zur Rege-lung von Gesamtstreitigkeiten (Ley de Conciliacion y arbitraje) hatte — das Geseh besteht eigentlich theoretisch heute noch —, wird man unswillkürlich 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 diezenigen nicht unrecht, die den Widerstand der Arbeitgeber hervorheben, aber entsicheidender scheint gewesen zu sein, daß ein derartiges Geseh noch gar

nicht für Spanien paßte. Es stellt eines der häufigen Beispiele dar, daß vielleicht aus Zufälligkeiten heraus mit einer schönen Geste ein Geset aus einem anderen Lande übernommen wurde, das vielleicht für jenes Land paßte, aber nicht z. B. für Spanien.

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 Bersöhnung von Kapital und Arbeit erst in zweiter Linie steht. Dieselben Beweggründe sinden wir auch bei dem noch weiter unten zu behandelnsden "paritätischen Ausschuß" (Comisión paritaria del Trabajo) und der "gemischten Kommission" in Barcelona, und nicht zulest auch bei der Gestgebung über das Korporativschstem.

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 ant= wortet ebenfalls schriftlich, und sollte er ablehnen, bildet der Leiter der Behörde aus der gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Schiedsgericht, dessen Borsitzender er ist. Nach verschiedenen Stadien kommt es zu einem regelrechten Einigungsversuch, der wieder= holt werden kann; kommt es zu keiner Einigung, ist das Versahren er-ledigt.

Wer die spanischen Berhältnisse einigermaßen kennt, wird verstehen, daß dieses Versahren keine praktische Bedeutung erlangen konnte. Einmal sehlte das Druckmittel, an Stelle der Einigung widerstrebender Parteien die entscheidende Stimme des Vorsitzenden in die Wagschale zu wersen 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 unterwersen will. Das Wichtigste scheint uns zu sein, daß das Gesetz einem konstruktiven Fehler unterlag, insosern es besonders auf der Arbeitnehmerseite nicht auf Organisationen aufbaute, die einen korporativen Willen, die wichtigste Vorausssetzung für die Durchführung des Gesetzes hätten bilden können. Wie noch gezeigt wird, holte man das sowohl bei dem Schiedsversahren

¹ Als Borbild diente das englische Shitem von Mundella und Kettle.

in Barcelona und erst recht bei der Bildung des Korporatibshstems nach, indem man dor 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 (Bildao) vermehrte und in Kastilien (Madrid), ja selbst in dem bisher den Poeten reservierten Süden eine Industriearbeiterschaft überhaupt erst schuf.

Borausgeschickt sei noch, daß die Neuregelung des spanischen Schlichstungswesens nicht an die soeben dargestellte Regelung anknüpfte, sondern bewußt ganz neue Wege beschritt.

Eine Reihe kleinerer Berordnungen aus den letten 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 Korporativshiftems 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.) Sier im Zentrum der politi= schen, aber auch der sozialen Unruhen mußten sich die Streiks, die ja, wie schon oben gezeigt, den Stein ins Rollen brachten, besonders auswirken. Pragedes Zancada führt eine Streikstatistik an2, derzufolge in Spanien in der Zeit von 1919-1923 20 Millionen Arbeitstage verlorengingen, mährend zur selben Zeit in England 35 Millionen Arbeitstage, in Stalien 13 und in Frankreich gar nur 10 Millionen Arbeitstage verlorengingen. Bon diesen verlorenen Arbeitstagen fiel ein Großteil auf Barcelona und seine industrielle Umgebung. Mit verursacht durch diese zahlreichen Arbeitskämpse waren zweisellos auch die zahlreichen Attentate, von denen z. B. in der Zeit vom Mai 1919 bis Dezember 1920 173 allein auf Stadt und Provinz Barcelona ent= fielen 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 Altea3, daß dieser

Schriften 179. II. 12

² Prágedes Bancada, Derecho Corporativo Español. Madrid. Juan Ortiz. In Julunft zitiert: Bancada.

³ Altea, Die Korporationen in der spanischen Industrie. Internationale Kundschau der Arbeit 1928, 119.

Erlaß "Anregungen der führenden Industrie- und Sandelskreise und der Sandelsangestellten in Barcelona" enthält, scheint jedoch den Schwerpunkt etwas zugunften der Initiative der Bentralgewalt zu berschieben. In Wirklichkeit war es das Berdienst der führenden Industrieund Sandelskreise und der Sandelsangestellten in Barcelona, eine wirksame Einrichtung getroffen zu haben, die die friedliche Beilegung von Streitigkeiten amischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezweckten. Kür jede der Berufsgruppen, Bank- und Transportgewerbe, Groß- und Rleinhandel, wurde ein paritätischer Ausschuß gebildet, um Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten. Der gemischte Ausschuß, der sich aus den Bertretern der vier paritätischen Ausschüsse zusammensette, 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 Arbeitsverhältniffes, gang besonders aber auch in der Entwicklung der Löhne herbeizuführen und zu diesem Zwecke jede Festlegung von Arbeits- und Lohnbedingungen in den einzelnen Berufen gemiffermaßen bon einer höheren Stelle aus beobachten und überwachen ließ. Diese Einrichtungen waren es, die, juristisch gesehen, auf freiwilliger Bereinbarung beruhten, durch die oben angeführte Berordnung vom Sahre 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 Arbeit= nehmer mittels Vereinbarung zum Reichs=, Bauern= und Landarbeiter= rat zusammen und bereinbarten die sogenannte Landarbeitsordnung. Durch Verordnung des Reichsernährungsamtes erhielt diese private Bereinbarung 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 gang Spanien.

Der Bollständigkeit halber sei noch hinzugefügt, daß es neben dem Korporativshstem noch ein besonderes Bersahren gibt, das wir am besten mit Arbeitsgerichtsversahren bezeichnen, und das seine Regelung im vierten Buch des Código del Trabajo findet. Es sind besondere

⁴ Código del Trabajo. Madrid 1929. Editorial Reus.

Gewerbegerichte (Tribunales Industriales) eingerichtet, deren Zuständigkeit in wesentlichen Teilen der Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte entspricht. Neben einer Reihe sonstiger Streitfälle find ihnen alle privatrechtlichen Einzel= oder Gesamtstreitigkeiten aus Arbeits= berträgen 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 Arbeitsberträgen 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 Organi= sation, das Verhandlungsverfahren usw. soll hier nicht näher dar= gestellt werden. Besondere Hervorhebung verdient die Tatsache, daß der Borfibende 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 Korporativspftem und der Einbau des Schlichtungswesens in dieses etwas grundsätlich Neues, das in keinem direkten Zusammenhang mit der Regelung des Schlichtungsversahrens 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 Bergleich mit der italienischen Regelung aufdrängt und entsprechende Würdigung in der oben erwähnten Literatur sindet. Mit diesem Bergleich ist aber einer ausereichenden Ausbereitung, etwa zu Bergleichszwecken, des in der Regelung des Korporativschstems vorhandenen Materials über das Schlichtungswesen nicht Genüge getan, so daß der etwas mühevollere Weg

der Herausarbeitung von Einzelheiten begangen werden mußte. Erst das Eindringen in Einzelheiten vermittelt eine ausreichende Renntnis der Ideologie und vor allem der tatsächlichen Wirkungsmöglichkeiten des Gesetzebungswerkes.

Was den Ausdruck "korporative Organisation des Landes" angeht, so entspricht dieser der übersetzung des spanischen Gesetzetztes in der Form, wie sie in der Gesetzerihe des Internationalen Arbeitsamtes vorzusinden ist. (Internationales Arbeitsamt Genf, Gesetzereihe 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 Stohes mit "Rationale Organisation der Arbeit" übersetzt. Um Irrtümer zu bermeiden, sind die Fachausdrücke der obenerwähnten Gesetzerihe 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 Grundsäßen regeln, woraus häusig der Schluß gesogen wird, daß diese spanische Organisation nichts anderes als eine Nachbildung der italienischen Organisation des gewerblichen Lebens darstellt. Sicherlich bestehen viele Ahnlichkeiten, und trohdem 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 Insteresse dieser beiden als auch im Interesse des Staatsganzen, wird in eine dem Spanier charakteristische Form gekleidet und läßt den oberssächlichen 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 identissieren.

Die Berordnung enthält 13 Abschnitte mit insgesamt 57 Artikeln. Kurz und bündig erklärt der Artikel 1, daß die Elemente, aus denen sich das spanische Berussleben zusammensetzt, in sachlich gegliederten Körperschaften zusammengesaßt werden, zu deren amtlicher Bertretung

⁵ Die Grundzüge des spanischen Arbeitsrechts. Leipzig 1928.

korporative Organe mit aufsteigender Zuständigkeit geschaffen werden. Diese fachliche Gliederung selbst ist im Artikel 9 vorgenommen. Sämtsliche darin angeführten Beruse bilden in ihrer Gesamtheit das nationale Wirtschaftsleben. Sie werden in drei Hauptgruppen mit zusammen 27 Untergruppen eingeteilt: 1. die Urproduktion (produccion primaria), 2. eine Stuse, die die weiterverarbeitenden Gewerbe umfaßt (produccion secundaria), 3. eine Stuse, Handel, Dienstleistungen und sonstiges umfassend. Da es zu weit führen würde, alle 27 Unterstusen anzugeben, seien einige aus der zweiten Produktionsstuse angeführt, wie z. B. Elektrizität, Gas, Wasser, Eisens und Metallindustrie, Baugewerbe, Möbelindustrie, Textilindustrie, Bekleidungs und Modewarenindustrie, chemische Industrie usw. Ein Vergleich mit dem seinerzeitigen Ausbau der deutschen Arbeitsgemeinschaften liegt nicht allzusern.

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 Land-wirtschaft (wieweit eine Ergänzungsgesetzgebung abändernd wirkt, wird weiter unten gezeigt werden), dann die Heimarbeit, die Haus-angestellten, die freien Berufe usw.

Die paritätischen Organe selbst weisen einen vierstusigen Ausbau auf. Die unterste, schon kurz erwähnte und wohl auch wichtigste Stuse stellen die paritätischen Ausschüsse dar (los comités paritarios locales o interlocales de profesion). Auf sie solgen die gemischten Ausschüsse (comisiones mixtas del trabajo). Diesen sind die Korporationsräte übergevrdnet (consejos de corporaciones), und als oberste Stuse sinden wir den Bertreterausschuß 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 betreffensen Gewerbezweig oder für Gruppen von Gewerbezweigen die Bestingungen festzusehen, 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 Arbeitskämpse zu verhüten und sich um ihre Beis

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 Areis 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 Beruses, Vorschläge für Maßnahmen zugunsten der Entwicklung ihrer Industrie).

In einer späteren, vom Arbeitsministerium anerkannten Abänderung des Gesetzes wird als oberfte Aufgabe eines paritätischen Romitees erklärt, Regeln für seinen Gewerbezweig im allgemeinen aufzustellen und Normen für den Arbeitsbertrag in allen seinen Arten und Abartens zu geben. Gomez Gil, charakterifiert die Aufgaben der paritätischen Ausschüsse als solche legislativer, exekutiver, schlichtender und fürsorgender Art. Legislativer Art, indem sie Regeln für den Berufs= zweig innerhalb seiner geographischen, beruflichen und juristischen Grenzen aufftellen; egekutiver Art, indem fie die Erfüllung der genannten Regel überwachen und indem sie die für ihre Unterstützung wirtschaftlich notwendigen Elemente sammeln; schlichtender Art, indem fie die Streitigkeiten zwischen den Parteien beilegen bzw. ihnen vorbeugen; fürsorgender Art, indem sie Arbeitsnachweise usw. einrichten. Gonzalez Rothvoße fagt einmal, daß die paritätischen Ausschüffe eine wahre Souveränität darstellen, die der Staat den korporativen Elementen verleiht, und daß fie den glucklichen Sat von Aunos ver= vollständigen, daß über die Einzelwillen ein Kollektivgefühl von Disziplin, Ordnung und von Verantwortlichkeit geset 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. D. S. 261.

⁷ Estaban Gômez Gil, Cómo se forma un Comité Paritario. Madrid. Juan Ortiz.

⁸ Gonzáles=Aothvoß und Gil, Guía para el funcion amiento de los Comités paritarios. Madrid. Juan Ortiz.

⁹ Früherer Arbeitsminister und Bater des Gesetzes über das Korporativ- shitem.

organisationen gewählt werden. Dazu kommt ein Vorsitzender und ein stellvertretender Vorsitzender, die dem betreffenden Gewerbszweige nicht angehören dürsen. Ernannt werden sie vom Arbeitsminister in der Weise, daß sie aus einer vom Zivilgouverneur der Provinz aufgestellten und drei Ramen enthaltenden Liste ausgewählt werden. Weitere stellsvertretende Vorsitzende, der Kassens und Rechnungssührer usw., werden von den Arbeitgebers und Arbeitnehmermitgliedern des Ausschusses gewählt, und zwar aus ihrer eigenen Witte. Die Tatsache, daß die Arbeitgebers und Arbeitnehmermitglieder von den entsprechenden Berufsorganisationen gewählt werden, zeigt, welche Bedeutung den letzteren im ganzen Shstem beigelegt wird.

Wie schon oben ausgeführt, bestehen neben diesen örtlichen Ausschüffen auch bezirkliche Ausschüffe, die bei Arbeitgebern und Arsbeitnehmern 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 Ausschüffe umfaßt eine oder verschiedene Provinzen; sie erlangen vielfach nationalen Cha-rakter 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 berschiedenen 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 Berusszensus, das Fehlen von bürokratischen Organen, welche die Wahlbandlungen überwachen, und schließlich die Unmöglichkeit, gleich so viele Persönlichkeiten aufzubringen, die den Erfordernissen ihrer neuen Amter gerecht werden können.

2. Gemischte Arbeitstommiffionen (Comisiones Mixtas del Trabajo).

Die zweite Stufe im Aufbau der Korporationen stellen die gemischten Arbeitskommissionen dar. (Altea übersett mit "Gemischter Ausschuß".) Es sind dies Zusammenschlüsse von paritätischen Ausschüssen, die im Wirtschaftsleben miteinander verbunden sind, sei es durch die Gleiche artigkeit der gewerblichen Tätigkeiten oder sei es im Rahmen irgendeiner vertikalen oder horizontalen industriellen Organisation. Sokönnen sich z. B. die paritätischen Ausschüsse der Korporationsgruppe Eisengewinnung und Metallindustrie und davon abgeleitete Industrien

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 Berarbeitung von Papier, Bearbeitung von Fellen und Häuten. Ieder dieser einzelnen angeschloßenen paritätischen Ausschüsse entsendet je drei Arbeitzeber- und Arsbeitnehmervertreter. Die Organisation dieser gemischten Arbeitzkommission ist so ziemlich dieselbe wie die der paritätischen Ausschüsse; es gibt einen Borsitzenden, stellvertretenden Borsitzenden usw. (vgl. Art. 20), die beide berufsfremd sein müssen und vom Arbeitzministerium 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 pari= tätischen 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 Magnahmen vorschlagen. Bor allem haben sie auf gütliche Beilegung der Streitigkeiten und Meinungsberschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinzuwirken und die Schiedssprüche, denen sich die Parteien unterworfen haben, zur Durchführung zu bringen. Sie sind ferner Aufsichts= und Berufungsinftang für die Beschluffe der angeschloffenen paritätischen Ausschüffe über Arbeitsregelung, Arbeitspausen usw., kurzum für die abgeschlossenen Tarisverträge, 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 Beschlüffe können fie erzwingen durch Berhängung angemessener Strafen "rein wirtschaftlichen Charakters".

Ahnlich 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 dürste 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

etwas keterisch 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.

Bon 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 Besugnisse 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. Sine 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, Entslassung usw. anhängig, während es im Jahre 1927 fast 6000 Fälle waren, worunter 3800 reine Arbeitsvertragsstreitigkeiten.

Wenn auch die praktische Bedeutung der gemischten Arbeits-kommission 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 ergreisen, in der Hauptsache Geldstrasen. Handelt es sich um Verstöße gegen Entscheidungen, die die gemischten Kommissionen im Rahmen der Besugnisse 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 Gesetzebungswerkes.

Auch von der Möglichkeit, gemischte Provinzialarbeitskommissionen zu errichten, wurde nur wenig Gebrauch gemacht¹¹.

3. Die Korporationsräte und die Delegation der Räte (consejos de corporación).

Sie bilden eine sehr wichtige Stufe im Aufbau des spanischen Korsporationswesens. Man kann auch nicht von ihnen, wie oben von den

¹⁰ Bancaba S. 297.

¹¹ Eine nähere Schilderung der gemischten Provinzialarbeitskommission von Lerida sindet sich bei Zancada S. 302.

gemischten Rommissionen fagen, daß sie verhältnismäßig geringen Anklang fanden, was ichon ihr obligatorischer Charakter verhindert. Bunächst einmal die gesetlichen Bestimmungen. Nach Artikel 29 muß jede aus der Gesamtheit der paritätischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerausschüffe gebildete Korporation einen Verwaltungs= rat besiten, 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, Bas und Baffer fungiert. Nicht berftändlich ift, wie Altea in seiner schon mehrfach erwähnten Abhandlung über die Korporationen in der spanischen Industrie den Korporationsrat als eine Bereinigung aller paritätischen Ausschüsse, die aus allen 27 Gewerbegruppen gebildet wird, ansieht. Nach dem klaren Wortlaut des Gesetes handelt es sich um ein berufliches Zentralorgan, das in mancher hinsicht mit der früheren deutschen Reichsarbeitsgemeinschaft der einzelnen Berufe zu vergleichen ift.

Wie üblich, setzt sich der Rat jeder Körperschaft aus derselben Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen (je acht). Dazu kommt ein Vorsitzender und stellbertretender 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 berückssichtigt.

Von grundlegender Bedeutung ist, daß der Vorsitzende und der stells bertretende Vorsitzende nach freiem Ermessen durch das Arbeitsministerium ernannt werden (Art. 31).

Das wird besonders klar, wenn man sich die Besugnisse 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 falsen, oder die nicht von den örtlichen oder zwischenörtlichen paris

tätischen Ausschüssen geschlichtet werden konnten, zu bemühen. Schließelich 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. (Einspruchserecht der Beteiligten gegen derartige Beschlüsse beim Arbeitsministerium, das endgültig nach Anhören der weiter unten noch zu beshandelnden Delegation der Käte entscheidet.)

Bu diesen, mehr oder minder das Schlichtungswesen behandelnden Besugnissen kommen noch eine ganze Reihe anderer, die aber nur ansgedeutet werden sollen, wie Vorschläge über notwendige soziale Maßenahmen 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 berschiedenen Korporationsräte zu einer "Delegation der Räte" (Comisión Delegada de consejos) bereinigt. Da deren Stellung als Schlichstungsorgan 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 Verufsgruppen erfaßt, ergibt sich die verhältnismäßig geringe Einwirkungskrast auf die Arbeitsbedingungen der verschiedenen Veruse.

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 Korporativorgane aufsgebaut sind, auch deren Mitglieder werden wieder von den Berusse vereinigungen gewählt, ergibt sich die zentrale Stellung der Berufssorganisationen. Es wäre deshalb eine Leichtigkeit, mit Hilse einer entssprechenden Regelung des Berufsorganisationswesens maßgebenden staatlichen Einfluß auf die Schlichtung zu gewinnen. Um so bemerkensswerter, daß Spanien ein durchaus freies Berussvereinsrecht schafft, auf das es mit Recht stolz sein kann. Nach Art. 12 II sind Arbeits

nehmervereinigungen im Sinne der paritätischen Regelung diejenigen Bereinigungen, die ausschließlich durch Geistes- oder Handarbeiter gebildet worden sind zur Berteidigung bzw. Förderung der beruflichen Interessen des Gewerbes, der Beschäftigung, der Arbeit, während berufliche Arbeitgebervereinigungen die nach dem Bereinsgesetz gebildeten Arbeitgebervereinigungen und die bürgerlicherechtlichen 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 ordnungs-mäßig errichtet angesehen wird und in die soziale Wählerliste des Arbeitsministeriums eingetragen wird, wenn sie folgende Formalersorder-nisse erfüllt: Sie hat die Statuten einzureichen, serner eine Liste mit Zahl und Namen aller Genossen, eine Bescheinigung des Zivilgouverneurs, die die Existenz der Bereinigung bestätigt, und schließlich noch eine genaue Darstellung der Beziehungen zu den Arbeitgeberverbänden. Auch die Arbeitgebervereinigungen haben als einzige Formalersorderisse die Statuten, die Bescheinigung des Zivilgouverneurs, stbersicht über die Zahl der beschäftigten Arbeiter usw. beizubringen.

Schließlich kommt noch als nicht schwerwiegende Bestimmung hinzu, daß die betreffende Bereinigung 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 trot dieser außerordentlichen Erleichterungen in einer ganzen Reihe von Orten keine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigungen vorhanden sind, ist bezeichnend und beweist, daß man eben die spanischen Berhältnisse nicht ohne weiteres mit denen der westeuropäischen Industrieländer vergleichen kann. Oben wurde schon darauf hin-

gewiesen, daß darin häufig der Grund für die Bildung probinzieller oder gar überprobinzieller Bereinigungen liegt. Dabei ist das nicht einsmal der einzige Ausweg, sondern es besteht noch die Möglichkeit, daß Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die zu keinerlei Bereinigung zussammengeschlossen sind, in einer eigens zum Zwecke der Benennung von Vertretern einberufenen Versammlung sich ihre Vertreter für die paritätischen Ausschüsse bestimmen können.

Sollte trot dieser außerordentlichen Erleichterung einmal die Aufnahme in den Zensus berweigert werden, so besteht das Mecht der Berufung beim Minister. Als wichtigster Streitpunkt bleibt schließelich die Anzweiflung des Charakters einer reinen Arbeitnehmervereinigung. So wurde gelegentlich den sogenannten Bereinigungen mit "caracter católico" die Eintragungsfähigkeit abgestritten. Die Gegner der Eintragung berufen sich dabei darauf, daß die Kleriker, die Mitglieder dieser Berufsvereinigungen sein können, gewissermaßen ein berufssremdes Element darstellen, und daß die Beschlüsse, die eine derartige Bereinigung faßt, aus Motiven heraus beeinflußt sein können, die nicht unmittelbar mit den Berufsinteressen der betreffenden Bereinigung zusammenhängen, sondern weltanschaulicher, religiöser Artsind. Als nicht eintragungsfähig werden ferner diesenigen Arbeitznehmervereinigungen angesehen, deren Bersassiung und deren Tätigkeit durch Arbeitgeber beeinflußt werden.

Aber auch gegen die Aufnahme in den Zensus kann Berufung einsgelegt 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 Urt. 12.

Erwähnt sei noch, daß alle Spanier, die volljährig sind, und denen nicht die Befähigung zur Bekleidung öffentlicher Amter mangelt, das passive Wahlrecht haben, ebenso genießen alle Frauen das aktive und passive Wahlrecht.

2. Die Schiedssprüche und Beschlüffe der paritätischen Rommissionen.

überblickt man noch einmal das bisher Ausgeführte, insbesondere die großzügige Regelung des Rechtes der Berufsvereinigungen, so glaubt man gern den Äußerungen einzelner Bissenschaftler 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 zwischensörtlichen paritätischen Ausschüsse bei dem zuständigen Korporationstat angesochten 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. Sinspruchsberechtigt ist jedes Mitglied des Ausschusses und sämtliche Personen, die ein unmittelbares Interesse an der Angelegensheit 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 undurchsührbar gemacht werden. Nehmen wir an, es handele sich um einen einstimmig angenommenen Tarisbertrag, so kann dieser auf dem soeben angegebenen Wege zur Unwirksamkeit verurteilt werden.

Es gibt aber noch viel weitergehende Einschränkungen, die von der Tarischoheit der Parteien überhaupt nichts mehr übriglassen. Der Art 43 z. B. stellt eine wahre Hindernisdahn dar, die der Schiedsspruch dis zu seiner endgültigen Berwirklichung zu durchlausen 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 prüsen haben, ob die Beschlüsse den Gesehen entsprechen. Bird dabei festgestellt, daß ein Beschluß die geltenden Rechtsnormen verletzt oder daß die Besugnisse des paritätischen Ausschusses überschritten sind, so kann der Zivilgouverneur die Durchsührung dieses Beschlusses aussehen. Gegen diese Aussehung kann der paritätische Ausschuß wieder beim Arbeitsminis

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 trotzem ist diese geradezu einen Regelsall voraussetzende genaue Versahrensweise nicht recht verständlich, oder sollte man etwa daraus entnehmen, daß auf dem Umweg über "überschreitung von Besugnissen" 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 Arbeitsaussichtsbeamte 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 ergreisen. Mit anderen Worten, es kann den Beschluß aussehen. Daß es den zuständigen Korporationsrat zuzieht, ändert an der Tatsache, daß jeder Beschluß ausgehoben werden kann, nichts.

Aber selbst schon seit einiger Zeit bestehende und wirksam durche geführte Beschlüsse unterliegen bezüglich ihrer Dauer nicht ausschließelich dem Willen der Vertragsbeteiligten. Alle Beschlüsse der paritätischen Ausschüsse sind auf Grund eines Antrages der Delegation der Korporationsräte nachzuprüfen, wenn deren Durchführung infolge Zeitsablaufs und der inzwischen beränderten wirtschaftlichen Lage für die Berufsbelange und für die betreffende Industrie von Schaden sein könnten.

Ein ähnliches Bilb ergibt sich, wenn man das Schickfal der Beschlüsse der gemischten Arbeitskommissionen verfolgt. Sie werden in derselben Beise gesaßt 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 Käte unterworfen, und ebenso kann die Durchsührung unter denselben Boraussetzungen wie bei den paritätischen Ausschüssen ausgesetzt werden, mit anderen Worten: das stolze Ges

bäude der Selbstverwaltung erhält auch bezüglich der Arbeitskommission einige deutlich sichtbare Risse. Die Staatsgewalt denkt nicht daran, auch bezüglich dieser Korporationsstuse 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 berhältnismäßig früh ein Einigungs= oder Schiedssihstem bor. 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 Bereinbarungen einzuhalten, wenig auszurichten ift. Auch die praktische Bedeutung des spanischen Schlichtungsgesetzes vom Jahre 1908 war dadurch herabgesett, daß die gefaßten Beschlüsse Zuwiderhandelnden gegenüber nicht durchführbar waren. Das neue Geset vom Jahre 1926 bermeidet diefen Fehler und sieht ausdrücklich 3mangsmagnahmen bor. Jedoch nicht besonders wirksamer Art. Es heißt zwar 3. B. im Art. 47, daß die Beschlüsse der gemischten Arbeitskommissionen für alle in ihnen vertretenen Elemente bindend sind, und daß gegen Buwiderhandelnde Strafmagnahmen ergriffen werden können. Die Tatsache jedoch, daß die Söchststrafe sogar bei Rückfall 1000 Beseten nicht übersteigen darf, wird manchen veranlaffen, lieber die Strafen zu zahlen, als sich den Bedingungen eines ihm ungünstig scheinenden Tarifbertrages zu unterwerfen.

3. Der Vorfikende der paritätischen Ausschüffe.

Der Borsitzende und der erste stellvertretende Borsitzende, die beide berufsfremd sein müssen, werden vom Arbeitsministerium auf Borsichlag des Zivilgouverneurs aus einer Borschlagsliste von drei Kansdidaten ernannt; sie sind also in erster Linie nicht Bertrauenssleute der Parteien, sondern des Ministeriums. In einer interessanten Analogie zum deutschen Berfahren sind auf der ersten Schlichtungsstufe die Parteien gewissermaßen unter sich. Der Borsitzende und sein Stellvertreter haben in diesem Stadium in der Hauptsache beratende und ermahnende Funktion. Sie sollen, wie es im Gesetzeich hinarbeiten. Die Beschlüsse selbst werden in zwei Bersammslungen gesaßt, wobei in der ersten Bersammlung die absolute Stimmens

mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet und in der zweiten Versammlung die absolute Stimmenmehrheit der anwesens den 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 Uneinigsteit der Staat entscheidet, und daß über den Interessen von Arbeitzgebern und Arbeitnehmern das Interesse des Landes steht. Und dies Interesse geht sogar so weit, daß selbst bei einstimmig gesaßten Besichlüssen, 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 Kollektivsinteressen.

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 gesiel, daß die Richter bzw. die Vorsitzenden nicht bloß Paragraphenkenner sein dürsen, sondern über genaueste Kenntnis der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse ihres Landes verfügen müssen.

In einem Punkte jedoch wird die Stellung des Vorsitzenden gesichwächt. Außer ihm selbst und seinem Stellvertreter setzt sich die gesamte übrige menschliche Apparatur aus Arbeitgebers und Arbeitsnehmervertretern 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 durchzussehen 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 Boraussezungen für eine Aushebung 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 besangen werden, die unsittlich sind und das Ansehen und den Rusdes Korporativsssstems schädigen). Gegebenenfalls kann der Zivilsgouberneur die betreffenden schuldigen Organe zeitweilig suspendieren, Schriften 179. II.

und der Arbeitsminister kann die Auflösung anordnen. Der Bollsständigkeit halber sei noch angegeben, daß dasselbe Berfahren nötig ist, wenn die Ausschüsse durch mangelhafte oder unachtsame Amtsssührung dauernd ihre Aufgabe vernachlässigen.

Nicht unintereffant ift die Regelung der Rostenfrage, die in der Hauptsache auf der Grundlage der Selbstfinanzierung beruht. Die paritätischen Ausschüffe 3. B. haben eigene Ginnahmen, die sich einmal aus den für die Berletung der Beschlüffe ausgesprochenen Geldstrafen zusammenseten, und follte das nicht ausreichen, aus Beiträgen ber bertretenen Körperschaften. Nur ausnahmsweise wird bon der Regierung ein Zuschuß geleistet. Nach Angaben von Zancada 12 dürften aber die Rosten überhaupt nicht hoch sein. Das kann man schon glauben, wenn man hört, daß z. B. der Bräsident der Korporation für das Druckgewerbe 1000 Pefeten pro Jahr erhält und in einem anderen Gewerbe der Bräsident gar nur 300. Und schließlich werden fogar noch lobend folche Präsidenten erwähnt, die auf jede Bergütung verzichten. Auch die Roften für das Büro scheinen nicht erheblich zu sein, wenn man hört, daß der Sekretär einer Korporation auf Balma de Mallorca monatlich 20 Pefeten einsteckt. Zweifellos trägt zu diesen geringen Kosten bei, daß die Sitzungen der paritätischen Ausschüsse regelmäßig außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit stattfinden mit dem Busat, daß Arbeitnehmer, die tropdem einmal innerhalb der Arbeitszeit zu einer Sitzung muffen, Anrecht auf Zahlung des ungefürzten Lohnes haben.

4. Das Rorporativsystem 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 ausgeteilt, 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 Kohstossen und deren Berarbeiter. Auch hier wieder finden wir paritätische Kommissionen mit der Ausgabe,

¹² Bancada a. a. D. S. 331.

Arbeitsbedingungen zu regeln, Arbeitskonflikte zu beenden bzw. aussbrechende 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 Beisigern von sich aus eine bestimmte Anzahl ernennt.

Zusammenfassung.

In der Einleitung wurde schon darauf hingewiesen, daß man die italienische Regelung häufig als ein Borbild für das spanische System ansieht. Dem wird aber schon in dem Aufsate von Altea an entgegenzgehalten, daß in Spanien nicht mit einer Anderung der gewerblichen Rechtsverhältnisse begonnen wird, und daß alle gewerkschaftlichen Bereinigungen das Recht haben, sich an der Bahl der Korporationsevertreter zu beteiligen, daß es keine sogenannten begünstigten Gewerkschaften gibt, und daß alles auf der freiwilligen Mitarbeit der beteiligten Parteien beruht. Auch Stope schot in der freien Bildung der Gewerkschaften einen wesentlichen Unterschied zum italienischen Shstem. Diese Ansichten sind zweisellos richtig, doch dürsen wir nicht vergessen, daß durch das umständliche Bersahren bis zur Rechtsgültigskeit 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 Resormprogrammes. Es sind zwar eine Fülle wirtschaftspolitischer Bestimmungen nachweisbar, die ein Sammelsurium von Zollhilsen, Subventionen und Mitteln und Mittelchen des administrativen Protektionismus darstellen und nur bei milder Beurteilung als eine für Spanien thpische Form des "nacionalismo economico" 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. D. S. 119.

¹⁴ a. a. D. S. 72.

¹⁵ Bgl. dazu Wehrle, Spaniens neueste Wirtschaftspolitik. In: Schmollers Jahrbuch. 53, 2.

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 Korporatibstifem, paritätische Ausschüffe usw. nicht irreführen, und vergleichen wir die Organisation als Ganzes und die Ideologie, die ihr zugrunde liegt, mit der deutschen Bereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeit= nehmerverbänden bom 15. Nobember 1918 und mit der Satung der Bentralarbeitsgemeinschaft seligen Angedenkens, so werden wir manche Uhnlichkeit finden. Der Gedanke der Selbstverwaltung auf fast allen sozialen Gebieten unter einheitlicher Zusammenfassung wurde in Deutschland leider berlaffen und ftatt deffen die Aufteilung in die einzelnen sozialen Belange mit eigener Gesetzgebung, Rechtsprechung und, was vielleicht das Gefährlichste ift, mit eigener Verwaltung und eigenem Behördenaufbau gewählt. Ein Beispiel dafür liefert ja auch das Schlichtungswesen, das in Spanien in das Korporativihstem 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 Korporativshstem und der starken Instanzierung. So ift 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 berbunden; um wieviel schwieriger muß das alles in einem Lande wie Spanien, dem Lande der Gegenfätze, sein. Schon für die wirtschaftlich entwickeltsten Gebiete wie Katalanien oder für den Rorden hat jede Bereinheitlichung der Arbeitsbedingungen ihre Schwierigkeiten, die ins Ungemessene steigen, wenn man etwa ganz Spanien ins Auge fassen wollte. Es wird unmöglich sein, bom Lohn gang abgesehen, etwa Urbeitszeit, Urlaub, einheitlich regeln zu wollen. Sicherlich brachten die letten Jahre in der Herausarbeitung eines einheitlichen Arbeitnehmerthps besonders in den wichtigsten Industriezweigen große Fortschritte, und trozdem ist man noch weit davon entsernt, von einem einheitlichen spanischen Arbeitnehmerthp sprechen zu können. Bis sich das Korporationsschstem, auch soweit das Schlichtungswesen in Betracht kommt, in ganz Spanien durchgesetzt hat, wird sich noch manche Anderung in seinem wirtschaftlichen und sozialen Leben ergeben. Vorderhand, und damit wiederholen wir das eingangs Gesagte, verspricht der Kahmen 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 besschleunigen.

Nicht ohne Einfluß wird auch der neue politische Kurs in Spanien sein, zumal die neue Regierung bei ihrem Antritt die Erklärung absab, sämtliche während der Diktaturzeit erlassenen Gesete, Verordenungen usw. nachzuhrüsen und je nach dem Ergebnis der Prüfung die Gesete entweder abzuändern oder ganz aufzuheben. 16.

Ein abschließendes Urteil über die Wirksamkeit des Korporativshiftems 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 entsielen, auf die Gruppen Möbel und graphische Industrie je 40, auf die Gruppe Gasthausgewerbe 50, Körperpslege 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 3 an cada (a. a. D. 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.

- "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 corporativa 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.

Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in Sowjetrußland.

Von

Dr. L. Thal, ebem. Universitätsprofessor in Mostau.

Bor der Revolution waren in Rußland weder Kollektivverträge nuch die Beilegung von Rollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Gegenstand gesetlicher Regelung. Roalition ohne staatliche Genehmigung und Streiks waren bis 1906 strafbare Handlungen. Aber auch nachdem die Roalitionsfreiheit grundfählich anerkannt war, sah man in ihr eine politische Gefahr. Streiks wurden nur dann von der Obrigkeit geduldet (und nicht felten unterstütt), 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 Arbeiterschutgesetzgebung, 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 Unterhand= lungen 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 Gouberneurs oder Polizeipräsidenten entschieden, meist zuungunften der Arbeiter. Während des Krieges wurden in einigen kriegswirtschaft= lichen 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 Selbsthilse und sozialer Selbstbestimmung zu derwirklichen suchte, sehlte vor allem die Koalitionsfreiheit. Ziele und Charakter der russischen Arbeiterbewegung waren daher in erster Reihe politischer Natur, und Wirtschaftskämpse wurden nur als Mittel und Vorbereitung zu einer politischen Revolution gewertet. Führer dieser Bewegung waren nicht die Gewerkschaften, sondern radikal-revolu-

202 Dr. L. Thal.

tionäre Intellektuelle. Diese widersetten sich nach Kräften der Bermittelung staatlicher Beamten (besonders der hierzu gesetzlich verpflichteten Fabrikinspektoren) meist mit dem Hinweis, daß auch diese, ebenso wie die Unternehmer, der Herrenklasse angehören. So sehlten im zaristischen Rußland tatsächlich alle Boraussetzungen für die Entwicklung des Schlichtungswesens; insbesondere die Möglichkeit der organisierten Selbsthilse und Selbstbestimmung der an der Wirtschaft beteiligten sozialen Gruppen.

Das war die Lage der Dinge zur Zeit der Februarrevolution 1917. Die prodisorische Regierung plante eine radikale Resorm 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 prodisorischen Regierung während der kurzen Zeit ihres Bestehens angesertigt hat und die später von der Sowjetregierung zum Teil verwertet worden sind, besand sich auch der Entwurf eines Gesetzes über Schlichtungskammern und Schiedsgerichte. Er wurde in einem Aussichuß, 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. Aur für Streitigkeiten, bei denen es sich um lebenswichtige Interessen handelte, war Einlasswang vorgeschrieben und ebentuell 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 "Arbeiter-kontrolle 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 Verlien 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) Käte "nationalisiert" bzw. "munizipalisiert". Die Unternehmer suchten Kettung vor der drohenden wirtschaftlichen Anarchie in Tarisverträgen und riesen die Vermittlung des Arbeitskommissanzs an. Aber die Gewerkschaften bestanden

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 Arbeitsskommissariat und seinen Abteilen, die ganz unter dem Einfluß der Gewerkschaften standen, das Recht zuerkannt, Entwürfe von "Kollektidbereinbarungen", 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 Berwaltung des Staates ober ihre Stillegung. Es erwies sich schon nach einigen Monaten, daß die anarchische Arbeiterkontrolle mit einer rationellen Birtschafts= führung, wie man sie von der Betriebsleitung verlangte, nicht ver= einbar war. Sie wird in dem im Oktober 1918 erlassenen Roder der Arbeitsgesete auch nicht mehr erwähnt. Soweit die "Arbeits= bedingungen" nicht gesetlich geregelt sind, sollen sie grundsätlich durch Vereinbarung mit der Leitung des Unternehmens bestimmt werden. Rommt jedoch keine Ginigung zustande, so können die Gewerkschaften — wie bereits erwähnt — ihren Entwurf des Tarifvertrages dem Arbeitskommiffariat zur Bestätigung und Registrierung borlegen. übrigens war in den ersten Jahren die Leitung der Betriebe meift eine kollegiale. Obschon die Vertreter der Gewerkschaften nur ein Drittel des Rollegiums bildeten, war ihr Einfluß entscheidend, da die Sachverständigen (vielfach frühere Unternehmer) terrorifiert und machtlos waren. Das Chaos wurde immer größer, und schließlich wurde, trot heftigen Widerstandes, die individuelle Leitung als Regel wieder her= gestellt. Nun entspann sich ein prinzipieller Streit zwischen den Unhängern der Idee, die Gewerkschaften mußten auch im kommunistischen Staat Organe der Vertretung von Arbeiterintereffen bleiben und "ihre Unabhängigkeit selbst gegen die Macht der Sowjets verteidigen" (Lo= sowsky), und der Forderung, daß sie sich lediglich als Organe des Staates betrachten follen, benen die Aufgabe obliegt, "der Arbeiter= schaft 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 Dr= gane, 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=

204 Dr. L. Thal.

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 Intereffenkonflikte entstanden in einem beispiel= losen Ausmaße, und das Bedürfnis nach Errichtung paritätischer Schlichtungsstellen steigerte sich in demselben Berhältnis. Die Unzulänglichkeit dieser Zustände war augenscheinlich. In den Betrieben regelte die Arbeits= und Lohnbedingungen tatsächlich, im Rahmen des Gesetes und der sogenannten Kollektivbereinbarungen, ein gewerkschaftliches Organ, die "Eingruppierungskommission". (Die russische Bezeichnung ist vieldeutig. Der bon G. Flatow in seinen "Grundzügen des Schlichtungswesens" gebrauchte Ausdruck "Eingruppierung" kommt ihr sinngemäß am nächsten.) Rollektivbereinbarungen konnten immer noch ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite vom Bolkskommissariat "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 Volkswirtschafts= rat und die ihm untergeordneten Organe der Birtschaftsberwaltung, insbesondere die Betriebsleiter, widersetten sich diefer Forderung fehr entschieden. Sie verlangten Wiederherstellung des Vertragscharakters der Kollektivbereinbarungen, Mitbestimmung statt Alleinbestimmung der Gewerkschaften in bezug auf die Regelung der Arbeitsbedingungen und Schaffung paritätischer Einigungsämter, Schlichtungskammern und Schiedsgerichte an Stelle der gewerkschaftlichen Schlichtungsausschüffe. Ihre Meinung fand die Unterstützung der Parteileitung und wurde in der zweiten Sälfte des Jahres 1922 drei Gesetzen (im weiten sowjet= ruffischen Sinne des Wortes) zugrunde gelegt: a) einer Bestimmung über die Errichtung von Schlichtungskammern und Schiedsgerichten (Gefetessammlung Nr. 506), b) einem Dekret über Rollektivberein= barungen (G.-S. Nr. 683) und c) einer Verordnung über die Reorganisation der "Eingruppierungs= und Konfliktkommissionen" (G.=S. Mr. 911). Diese Bestimmungen sind mit unwesentlichen Abweichungen in den neuen Roder der Arbeitsgesetze übergegangen, welcher seit dem 15. November 1922 in den Sowjetrepubliken die Grundlage des gelten= den Arbeitsrechts bildet.

Die im Jahre 1922 geschaffenen Schlichtungs= und Schiedseinrich= tungen bilden ein selbständiges Ganzes und haben wesentlich andere Aufgaben als die Arbeitsgerichte, denen auch kein Kontrollrecht

über die Gesehmäßigkeit ihres Verfahrens zustehen. Das Geset unterscheidet drei Kategorien von Streitigkeiten in Arbeitssachen: 1. Solche, für die nur das Arbeitsgericht zuständig ist. Das sind Rechtsstreitig= keiten zwischen einem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern über individuelle Ansprüche aus bestehen= den Arbeitsverträgen oder geltenden Arbeitsnormen; 2. solche, die nur auf dem Wege der Schlichtung baw. Schiedsgerichtsbarkeit beigelegt werden fönnen, und zwar Streitigkeiten über neu abzuschließende Rollektib= vereinbarungen 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 Rollektiv= und Arbeitsverträgen, für welche die Schlich= tungsstelle zwar zuständig, aber ihre Anrufung nicht obligatorisch ist. In bestimmten, im Geset vorgesehenen Fällen muß der Verhandlung im Arbeitsgericht, ebenso wie in der Schlichtungskammer bzw. im Schieds= gericht, ein Einigungsberfuch (fiehe unten) borausgehen. Im Gefet und mehr noch in der Pragis waren die Grenzen zwischen diesen Rate= gorien bon Streitigkeiten oft unklar und berichwommen.

Die Schlichtungsstellen bestanden nach den Bestimmungen des Jahres 1922 aus einem Unterbau, der Eingruppierungs= und Konfliktkom= mission ("R.R.R.") und einem Oberbau — der Schlichtungskammer und dem Schiedsgericht. Letztere haben einen von der R.R.R. verschiedenen Kompetenzkreis, sind aber gleichzeitig zuständig für eine Reihe von Fällen, in denen jener eine Einigung nicht gelingt.

Eingruppierungskommissionen werden bereits im Koder 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 tarismäßigen Kategorien der Lohn= und Leistungsnormen. Nach dem Koder von 1922 sind sie paritätische Ausschüsse, zusammengesetzt aus Vertretern der Gewerkschaftszelle und der Werkleitung. Sie sind, neben ihren lohn= amtlichen Funktionen, zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten, die "auf dem Boden der Erfüllung von Kollektiv= und Arbeitsverträgen entstehen". Der Koder macht ferner die Verbindlichkeit mancher Bestimmungen und Verfügungen der Betriebsleitung von der vorherigen Zustimmung dieser Kommission abhängig, wie Arbeitsordnungen, Leistungsnormen, Aktordlohnsäße, Lohnkategorien, Urlaubsverteilung, überstundenarbeit, Kündigung wegen Untauglichkeit vder Vertrags=

206 Dr. L. Thal.

verletzung u. a. m. Entstehen bei der Ausführung solcher Bestimmungen Streitigkeiten, so sungiert 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 gesfordert.

Die Anrufung der R.R.A. als Schlichtungsstelle ist entweder obligatorisch, d. h. die Sache kann weder vor ein Arbeitsgericht noch vor ein Schiedsgericht gebracht werden, oder sakultativ. Die Fälle, in denen sie obligatorisch ist, sind im Geset ausgezählt. Die wichtigsten sind Zuweisung einer anderen als die vereinbarte Arbeit, Entlassung wegen Untauglichseit, Entlohnung bei Nichtleistung der Arbeitsnorm und Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers, Entschädigung für nicht ausgenutzten Urlaub, unrechtmäßige Kündigung und überstunden. Die obligatorische Anrusung der R.A.A. kann auf dem Bersordnungswege oder durch Kollektivbereinbarung auch auf andere Fälle ausgedehnt werden. Streitigkeiten, die nicht unter die aufgezählten Kategorien fallen, für die also die R.R.A. zwar zuständig ist, aber nicht obligatorisch, können nach Wahl des Arbeitnehmers entweder vor die R.R.A. 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 Bersahrens infolge zu vieler Instanzen und zu langer Fristen, die Beslastung der Schiedsgerichte mit Bagatellstreitigkeiten aus Arbeitsberträgen, wie überhaupt die Verschwommenheit der Grenzen zwischen Rechtsprechung und Rechtschaffung erzeugten allgemeine Unzusriedensheit. Trot unzähliger Erläuterungen und Ergänzungen durch "Zirskuläre" des Volkskommissariats der Arbeit und der Gewerkschaftszentrale wurde auf Kongressen und Versammlungen sowie im Schristum herbe Kritik geübt. Diese beschränkte sich keineswegs auf rechtliche Unzulänglichkeiten. So klagten z. B. die Gewerkschaften darüber, daß die R.R.R. vielsach bloß ein Hilfsorgan der Betriebsleitung darstelle, ganz unter ihrem Einsluß stehe und ihr nur die Berantwortung für die Wahrung der Arbeiterinteressen abnehme, ohne sie selbst außereichend zu wahren, ferner über Bürokratismus und Verschleppung, sowie darüber, daß die Betriebsleitung sich mitunter den Entschies

dungen der A.A.A. 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 anrusen, 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 Bereinsachung und Beschleunigung des Bersahrens und Beschränkung der Zuständigkeit der eigentlichen Schlichtungss dzw. Schiedsstellen auf Streitigkeiten, die mit der Rechtschaffung und nicht mit der Rechtssprechung zusammenhingen. Diese Borschläge lagen dem Gesetz dom 29. August 1928 zugrunde. In Ergänzung und auf Grund dieses Gessetzs erfolgte dann eine Reihe von Berordnungen des Bolkskommissariats der Arbeit über die Einzelheiten der Organisation und des Bersahrens, 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 Arbeit= nehmer. Wir beschränken uns hier auf die ersten beiden. die Arbeitsgerichte in der U.S.S.A., bgl. Kaskels Sammlung von Seminarvorträgen, Bd. IV. 1929. S. 338ff.). Die Zweischichtigkeit der Schlichtungsorganisation bleibt bestehen. Ihren Unterbau bilden die R.R.R., den Oberbau die Schlichtungskammer und Schiedsgerichte. Die R.R.R. sind ständige Ausschüffe, die in Unternehmungen und Anstalten mit eigener Gewerkschaftszelle (Fabrik- oder Angestelltenkomitee) gebildet werden und aus einer gleichen Anzahl von Bertretern dieser Belle und des Arbeitgebers bestehen. Betriebe, die keine eigenen Romitees besitzen, werden zusammengelegt und bilden eine gemeinsame R.R.R. In Unternehmungen, die mehr als 1000 Arbeiter beschäftigen, können neben der betrieblichen auch fachliche ("zünftige") R.R.R. er= richtet werden.

Die R.R.A. 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 Kollektivberträge, 208 Dr. L. Thal.

Leistungsnormen, Aktordlohnsätze, die Eingruppierung von Arbeiten und Stellungen in Tariflohnkategorien, die Höhe des normalen Auß-schusses... und andere neue Arbeitsbedingungen zu bestimmen". Sie ist zweitens zuständig für die "Entscheidung aller Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die bei der Anwendung der Arbeitsgesetz, Kollektiv= und Arbeitsberträge und Arbeitsordnung entstehen".

Die Novelle von 1928 hat die Fristen für die Anrufung der R.A.K. und die Ansehung der Verhandlung erheblich verkürzt und das Versfahren vereinfacht.

Der Vorsitzende und Schriftsührer werden aus der Zahl der Bertreter gewählt, und zwar in der Weise, daß abwechselnd in jeder Situng eine Partei den Vorsitzenden, die andere den Schriftsührer bestimmt. Im Schlichtungsversahren können die Parteien selbst ihre Sache vertreten, nur bei der Beratung über die Entscheidung dürsen 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 verdindlichen Schiedsspruches, soweit sie nicht gesehwidrige 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 Arsbeitsgericht.

Im Gegensatz zu den R.R.R. 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 Umsang des Konfliktes bei einer lokalen Arbeitsbehörde, dem Volkskommissariat der Arbeit einer Republik oder dem Volkskommissariat der Union.

Die Kammer besteht aus je einem Bertreter der den streitenden Parteien übergeordneten Organe der Gewerkschaft und der Wirtschaftsberwaltung (nur bei Streitigkeiten aus bestehenden Tarisverträgen
aus Bertretern der Bertragsparteien selbst) und einem von der
Behörde der die Kammer angegliedert ist bestellten Unparteiischen.
Einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern sind nicht
parteisähig, aber soweit ihre Streitigkeiten in den Grenzen der Zus
ständigkeit der Kammer liegen, können sie durch die Gewerkschaft zum

Gegenstand eines Schlichtungs= bzw. schiedsgerichtlichen Versahrens gemacht werden.

Die Schlichtungskammer ist zuständig für zwei Arten von Streitigkeiten: a) solche, die bei der Abschließung, Anderung und Auslegung von Kollektivbereinbarungen entstehen, b) über die Ausstellung neuer Arbeitsbedingungen, in bezug auf welche in der A.R.A. 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. Bon diesem Grundsat wird jedoch in zwei Punkten abgewichen: durch Einbeziehung von a) Streitigkeiten über die Auslegung von Kollektivbereinbarungen (in diesem Falle werden die Vertreter von den Vertragsparteien ernannt); b) Ansprüche auf Anderung 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 Schlichtungsversahren 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.R.A. Die Verhandlung leitet der Unparteiische, der eine Einigung zwischen den Parteivertretern herbeizusühren sucht. Gelingt ihm das nicht, so ist damit seine Tätigkeit beendet. Kommt eine Einigung zustande, so erlangt sie durch die Unterschrift der Vertreter die Rechtsstraft einer von den vertretenen Parteien abgeschlossenen Gesamtwereinbarung. Handelt es sich um den Inhalt eines Tarisvertrages, so wird die Entscheidung bei der Registrierung des Vertrages als Bestandteil desselben angesehen.

In der Praxis besteht die Tendenz, nicht erst ein Schlichtungsversahren, 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
Schriften 179. II.

210 Dr. L. Thal.

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 Urt. 171 des Roder der Arbeitsgesete das oberste Regierungsorgan (der W.Z.J.A.) aus eigener Initiative ein Schiedsgericht einseten. Das ist, soweit unsere Renntnis reicht, noch niemals geschehen, und in das Geset 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 bon den Parteien gemeinsam erwählten oder bon der Behörde ernannten Unparteiischen. Dieser wird im Gesetz ausdrücklich als "Superarbiter" bezeichnet, kann also, wenn die Bertreter der Barteien sich nicht einigen, einen für diese berbindlichen Schiedespruch nach seinem Ermessen fällen. Das gleiche geschieht, wenn Ginlaffungszwang besteht, demselben aber nicht Folge geleistet wird. Entzieht sich der Bertreter der Partei, welche das Schiedsgericht beantragt hat, der Berhandlung, 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.R.R., Schlichtungskammer und des Schiedsgerichts ist nach Sowjetrecht weder Berufung noch gerichtliche Anfechtung zulässig.

Sie sind Verwaltungsakte, über deren Gesemäßigkeit, 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, bedürsen keinerlei Bestätigung und können nur durch die Organe der Arbeit in Ausübung ihres Aufsichtsrechts aufgehoben werden". Laut Bervordnung vom 12. Dezember 1928 steht dieses Aufsichtsrecht den Bolkskommissariaten der Arbeit und ihren örtlichen "Abteilungen" zu. Sie sind besugt, auf Antrag eines Interessenten oder des Staatsanwalts oder aus eigener Initiative jede Entscheidung der N.R.R., der Schlichtungskammer oder des Schiedsgerichts innerhalb einer bestimmten Frist zu prüsen und aufzuheben, wenn a) die Entscheidung die Arbeitsbedingungen im Vergleich mit den Normen des geltenden

Rechts verschlechtert oder gegen im Gesetz oder Tarifvertrag enthaltene maximale oder minimale Normen verstößt; b) wegen Mängel der Dr= ganisation 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 Berfahren schwebt oder gerichtliches Ur= teil erfolgt ift. Gegen die Berfügung (Aufhebung ober Berweigerung der Aufhebung der Entscheidung) können sowohl die Parteien als auch der Staatsanwalt bei der übergeordneten Arbeitsbehörde Einspruch er= heben. Deren Berfügung ist endgültig. Wird eine Entscheibung der R.R.R. aufgehoben, so muß gleichzeitig verfügt werden, ob die Sache an die R.R.R. zurückgeht oder bor das Arbeitsgericht gehört. Zahlungen, welche auf Grund der aufgehobenen Entscheidung an einen Arbeitnehmer geleistet worden sind, konnen nur zurückverlangt werden, wenn er die Schlichtungsstelle durch gefälschte Dokumente oder unwahre Ungaben irregeleitet hat.

It durch Schiedsspruch ein Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldssumme verurteilt, so ist ein solches Urteil ebenso vollstreckbar wie ein gerichtliches. Dem Arbeitnehmer wird in diesem Falle von der Aufsichtsbehörde eine Aussertigung des Urteils ausgehändigt mit einem "Bisum", welches seine Gesehmäßigkeit bescheinigt. If 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 sehlende ergänzt und die Vollstreckung verfügt, ohne in eine Prüfung der Gesehmäßigkeit 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 Nategorien von Arbeitnehmern (Land= und Wassertrans= port, Handwerkerlehrlinge, Holz= und Flößungsarbeiter, Hausarbeiter u. a.) gibt es besondere Schlichtungskammern. Die Bestimmungen über bieselben enthalten keine wesentlichen Abweichungen und bleiben hier unerörtert.

Die Schlichtung bewegt sich, wie aus der obigen Darstellung herborsgeht, in Sowjetrußland in den gleichen Rechtsformen wie in andern Ländern: Einigung durch hierzu erwählte Bermittler ("Bertreter" im Sinne des öffentlichen Rechts) oder autoritative Entscheidung durch

212 Dr. L. Thal.

Schiedsspruch eines Unparteiischen. Aber sowohl der Aufbau als die Aufgaben der Schlichtungsorgane sind doch wesentlich andere als in den Ländern der privatkapitalistischen Wirtschaft. Im ruffischen 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 Birtschaft - gar nicht gebe. Dem wäre hinzuzufügen, daß das Verbot der Roalition privater Unternehmer und ihre tatfächliche Recht= und Schuplofigkeit gegenüber ben Gewerkschaften hier den "Klassenkampf" erst recht zur leeren Phrase machen. Der gesamte staatliche und wirtschaftliche Avvarat soll den Interessen einer Rlasse — der Berktätigen — dienen. Zwischen den Beteiligten besteht nach der herrschenden Lehre kein Rlassengegensat (in Wirklichkeit keine Rampffreiheit) wie in der privatkapitalistischen Wirtschaft. Das Bedürfnis nach Schlichtung hat hier andere Ur= sachen 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 (trot 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 zusammen= hängen — soziale Normen (im Rahmen der staatlichen Gesetze und Ver= ordnungen) und Eingruppierung in Lohn= oder Leiftungskategorien -, das Produkt eines Einheitswillens der beteiligten Gewerkschaften und Werkleitung bzw. der ihnen übergeordneten Organe sein. Dieser Einheitswille foll sowohl die bisherige Alleinbestimmung der Gewerkschaften als auch — zum großen Teil — die Ausübung einer einseitigen Direktionsmacht durch die Werkleitung erseben. 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 ein= seitigen Verordnungsgewalt der höheren Wirtschaftsorgane sind in bezug auf die Arbeitsbedingungen wesentlich enger gezogen als in anderen Ländern. Auch ihre Verfügungen follen in der Regel der Aus-

druck eines Gemeinschaftswillens der betreffenden Wirtschaftseinheit sein. Dieser Wille soll auf dem Wege einer Einigung zwischen der Ge= werkschaft und der Wirtschaftsverwaltung gebildet werden. Nun sind aber beide in Wirklichkeit öffentlich-rechtliche, an Direktiven der Staatsgewalt (Parteileitung) gebundene Organe und nicht Organe der so= zialen Selbstbeftimmung wirtschaftlicher Gruppen. Die Schlichtung ist somit kein Ausgleich zwischen im Wirtschaftsleben kooperierenden sozialen Gruppen, sondern lediglich die recht= liche 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 Bereinbarung endgültig bestimmt. Innerhalb des Unternehmens hat das Zusammenwirken von Betriebsleitung und Gewerkschaftszelle beständigen Charakter und vollzieht sich nicht in Form von Vereinbarungen und ein= seitigen Willenserklärungen, sondern in anstaltlichen Formen. Das Organ, welches dazu bestimmt ift die kooperative Willensbildung im Unternehmen zu verwirklichen, ist die A.R.R. Auch sie ist keine Interessenbertretung, sondern ein Silfsorgan des Staates mit einem regional und sachlich begrenzten Wirkungskreis. Diesem Charakter ent= spricht es, daß zu ihrem Bestande kein Unparteiischer gehört, denn die R.R.R. ist eine rechtliche Institution mit eigenen Machtbefugnissen. Sie ift kein eigentliches Einigungsamt und keine Schlichtungskammer im üblichen Sinne, sondern ein paritätisch zusammengesetztes Betriebs= organ mit umfassender Entscheidungsmacht, zu beisen Rompetenzen auch die Schlichtung von Streitigkeiten gehört.

Größere formale Ahnlichkeit mit den Schlichtungsftellen 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 Anrusung und die meisten Regeln des Versahrens hat das russische Recht mit dem Recht anderer Länder gemeinsam. Aber auch hier erzeugt die Tatsache, daß für die Organissation der Schlichtung nicht der Gedanke der Vorbeugung oder Beilegung von Arbeitskämpsen bestimmend ist, praktisch wesentliche Untersschiede. Die Rechtschaffung durch Einigung zwischen Gewertschaft und

214 Dr. L. Thal.

Unternehmer (meist ein Organ der staatlichen Wirtschaftsverwaltung), das ift durch Tarifverträge, bedeutet in Sowjetrufland, wie gefagt, nicht die Ausübung einer, von der staatlichen Regelung wesensverschiedenen, sozialen Selbstbestimmung. Die kollektive Normensetzung ist vielmehr, ebenso wie Geset und Verordnung, ein Aft der Wirtschaftsverwaltung durch hierzu befugte staatliche Organe. Die Alleinbestimmung der Betriebsleitung ift beschränkt, und aus dem Fehlen objektiber Normen folgt auch nicht, daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nunmehr frei durch Einzelberträge erfolgen kann. Daber entsteht, wenn keine Einigung zustande kommt, ein Bakuum. Die Schlichtungskammern bam. Schiedsgerichte follen diese Lucke ausfüllen, follen 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 Staatsintereffen gefährdet find, Entscheidung durch ben "Superarbiter", wenn die Bertreter 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.R.A. versagt.

Das erhöhte Interesse, das der Staat an dem Zustandekommen eines sormell und materiell rechtmäßigen Schiedsspruches nimmt, tritt bessonders in dem sehr weitgehenden Aufsichtss 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 herdor, daß sie in nahezu 70% aller Fälle unter Umgehung der Schlichtungskammer und in weiteren zirka 15—20% nach ersolgter Berhandlung in der Schlichtungskammer das Schiedsgericht anrusen, wo die Entscheidung in der Regel nicht durch Einigung, sondern durch Stichentscheid des Superarbiter ersolgt. Und das ist durchaus begreifslich, 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 durchzusühren berusen ist. Beide sind an die Richtlinien des Trägers der Staatsmacht — der

Parteileitung — gebunden. Die Schlichtung ist unter diesen Umständen nicht wie in anderen Ländern ein Akt der Selbsthilse 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.

Die Frage der Schlichtungseinrichtungen in Frankreich, Belgien, Polen und Holland.

Bon

Wolfgang Rrüger, Berlin.

Unmerkung: 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.

Frankreich.

Ein dem deutschen Schlichtungswesen etwa vergleichbares Schlichstungswesen besteht in Frankreich nicht. Insbesondere ist das Instrument der obligatorischen Schiedssprüche bzw. der Verbindlichkeitsserklärung 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 freiswilliger Grundlage in den einzelnen Gewerben geschaffen wurden und teilweise auch die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten sich angelegen sein ließen, dem Friedensrichter eine Bermittlerrolle überträgt. Dieser kann im Konfliktsfall von den Parteien angerusen 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 Maßenahme 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 Gesetentwurf vorgelegt hat, der eine Abänderung der gegenwärtigen gesetlichen Regeslung der Schlichtungsmethode vorsieht. Der damalige Ministerpräsisdent Poincaré hat seinerzeit bei der Genehmigung des Gesetentwurses 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 Gesetentwurses sehen vor, daß vor jeder Arbeitsniederlegung oder Aussperrung auf Antrag einer der beiden Parteien eine Bermittlung unternommen werden muß. Kommt die Bermittlung nicht zustande, so soll der

Präsekt 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 Bertretern 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 Anderungen im Entwurf nach wie vor möglich sind. Nach Abschluß der Kammerberatungen muß die Borlage noch in den Senat gehen, der ersahrungsgemäß in der sozialresormerischen 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 Geset 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 zusammengesett. Auf Anruf durch eine der beiden Parteien im Streitfall hat der Industrierat den Schlichtungs= versuch zu unternehmen. Praktisch sind solche Bermittlungen 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 Geset vom 19. Februar 1924 zuzusprechen, welches bei den Arbeits= ämtern gemischte Industriebeiräte beratenden Charakters eingerichtet hat, die gehalten sind, sich den beiden am Arbeitsprozeß beteiligten Parteien im Streitfalle zur Bermittlung oder Schlichtung zur Berfügung zu stellen. Praktische Bedeutung größeren Ausmaßes scheint diese Einrichtung jedoch auch nicht gewonnen zu haben.

Nach dem belgischen Strafgesethuch § 236 ist für jede bom Staat angestellte oder beschäftigte Person einschließlich des Personals der

Eisenbahn, der Post, der Telegraphie und der Telephonie Streik versboten unter Strafandrohung einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu zwei Jahren oder einer Gelöstrafe.

Polen.

Polen besitzt keinerlei gesetzliche, für alle Gewerbezweige des Landes geltende Magnahmen zur Schlichtung. Lediglich für die Landwirtschaft sind gesetliche Bestimmungen borgesehen. Gin Geset bom 1. August 1919, welches durch eine Verordnung vom 15. August 1919 ergänzt wird, sieht vor, daß in der Landwirtschaft Arbeitskonflikte dadurch bei= gelegt werden können, daß freiwillig abgeschlossene tarifliche Berein= barungen seitens der öffentlichen Gewalt obligatorisch erklärt werden können. Diese Regelung scheint in der Braxis nicht genügt zu haben und ift durch Gesetz bom 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 Borsigenden er ernennt. In diesem Schlichtungshof muffen ein Vertreter des Landwirt= schaftsministeriums, ein Bertreter des Justizministeriums und wenigstens je drei Vertreter der Arbeitgeber= und der Arbeitnehmerseite siten, die bon den entsprechenden Berufsorganisationen benannt wer= den. Beigert sich eine der ftreitenden Barteien, Bertreter zu benennen ober verweigern diese Bertreter die Mitarbeit am Berfahren des Schlichtungshofes, dann kann der Streitfall von den Regierungs= vertretern allein entschieden werden, deren Entscheidung beide Parteien bindet. Die Kommission sett jedoch lediglich kollektive Arbeitsbedingungen für die Landwirtschaft fest. Ihre Entscheidungen können längstens ein Jahr in Rraft bleiben.

Holland.

In Holland ist ein Gesetz vom 4. Mai 1923 in Kraft, welches "die friedliche Beilegung von Arbeitskonflikten und ihre mögliche Berhinderung" 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

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 Bershütung von Arbeitskonflikten, da das Berfahren vor dem Unterssuchungsausschuß stark ausgebaut ist, ähnlich der im englischen Industrial Court Act vorgesehenen Regelung.

Einigungs= und Zwangssysteme im Schlichtungswesen.

(Eine international vergleichende Untersuchung.)

Von

Prof. Dr. Karl Pribram Frankfurt a. M.

Inhaltsverzeichnis.

		Sette
I.	Der Gegensatz zwischen Einigungs- und Zwangsspftemen	225
II.	Die Glieberung ber Schlichtungsschsteme nach ben Verfahrensformen	238
III.	Der Schiedsspruch im Einigungsverfahren und das Urteil im Zwangs-	
	schiedsverfahren	245
rv.	Die Eigenart des deutschen Zwangsspstems	255
v.	Die Maximen bes Schlichtungszwangs	259

I. Der Gegensatz zwischen Einigungssystemen und Zwangssystemen.

Ein Vergleich des deutschen Schlichtungssystems mit den Schlich= tungesinstemen anderer Länder zeigt eine auffallende Gigentumlichkeit des ersteren, die von dem Internationalen Arbeitsamt in einer kürzlich veröffentlichten international bergleichenden Studie1 folgendermaßen charakterisiert wird: "Es verdient hervorgehoben zu werden, daß das deutsche Geset 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 Voraussehungen borfieht. Insofern weicht es ... bon den sonftigen 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 Grundsat der freiwilligen Verständigung der Par= teien festhalten wollen, und daraus auch die entsprechenden Folge= rungen für ihre Bestimmungen über die Aufklärung des Sachverhalts ziehen. Diese bleibt gleichfalls auf die freiwillige Mithilfe der Barteien abgestellt."2

2 a. a. D. S. 107. Die Sperrungen bom Berf. Schriften 179. II.

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 Bersfahrens zur Regelung von Gesamtarbeitsstreitigkeiten" und gewährt eine mit größter Gewissenhaftigkeit versaßte, 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 versknüpften ideengeschichtlichen, soziologischen, sozials und wirtschaftspolitischen Probleme werden, von gelegentlichen in die rechtsvergleichende Darstellung eingestreuten Bemerkungen abgesehen, in dem Schlußkapitel unter der überschrift "Einigungss und Schiedsgrundsaß" kurz erörtert. Die Schrift des Arbeitsamts wird im folgenden unter dem Schlagwort "Erundfragen" zitiert.

Diese Feststellung, daß das Zwangsspstem der deutschen Schlichtungsordnung auf einem anderwärts nur für die freiwillige Berständigung
der Parteien verwendeten Bersahren beruht, führt uns mitten hinein
in die Problematik des Schlichtungswesens und bietet einen vortresslichen Ansah für eine internationale übersicht über die wichtigsten
Then der in Geltung stehenden Systeme. Dieser Bergleich ist wohl
auch geeignet, einen nütlichen Beitrag zu der gerade in Deutschland
vielerörterten Frage nach den für die Ordnung des Schlichtungswesens zu wählenden rechtspolitischen Grundsäpen zu liesern.

Bebor wir indes diese Untersuchung beginnen, sei eine zur Rlärung der Problemstellung unvermeidliche terminologische Vorhemerkung 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 Berwirrungen Anlaß geben würde, wollte man den für eine international vergleichende Untersuchung geeigneten Begriff daran orientieren3. Wir gedenken unter den Ausdrücken "Schlichtung", "Schlichtungswesen" und dergleichen alle jene Einrichtungen zufammenzufaffen, die zur Beilegung bon Meinungsberschiedenheiten über die Regelung von Arbeitsberhältniffen dienen, woferne aus diesen Meinungsverschiedenheiten Betriebaftörungen entstehen können. Es wäre, wie im folgenden noch zu zeigen ist, vor allem für die meisten Syfteme der Zwangsschlichtung ganz unzutreffend, wollte man die Aufgabe einer Förderung bon Gesamtbereinbarungen 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 angelfächsischen, diesem Unterschiede schlechthin keine Bedeutung beilegent. 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 Broblem.

⁴ Bgl. den S. 51 der "Grundfragen" zitierten Art. 8 des englischen Gesseichs über den Industrial Court, der die schlichtungsfähigen "Trade Disputes" definiert.

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 grundsählich dem Schlichtungsversahren 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 Rechtsschstemen verwendeten Schlichtungsmethoden zur Behebung der aus diesen Konflikten resultierenden Störungen offensichtlich ungeeignet, und es besteht daher kein Anlaß, den Schlichtungsbegriff nach dieser Richtung
auszudehnen.

Eine erste Orientierung über die Schlichtungssthsteme der verschiedenen Länder wird zweckmäßigerweise an den auch vom Internationalen Arbeitsamtes formulierten Gegensatz zwischen Einigungs und Zwangssthstemen anknüpsen können. Mit den Einigungssthstemen ist lediglich die Absicht verknüpst, "den Berständigungswillen der Parzteien, teils ohne, teils mit staatlicher Hisper auftärken". Ausschließlich diese Aufgabe ist maßgebend für die Tätigkeit der Schlichtungsorgane in Großbritannien und Kanada, Südafrika, den Bereinigten Staaten; das gleiche gilt grundsätlich für die meisten Staaten des europäischen Kontinents, vor allem für Belgien, Frankreich, die Riederlande, die

⁵ Nur hinsichtlich der zulett genannten Einschränkung läßt sich zur Bestimmung des für eine internationale Untersuchung brauchbaren Begriffs der Schlichtung die von Weddigen (in der vorliegenden Schriftenreihe des Bereins 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 Zwecksichten der Sozialpolitik abzuleiten. Merkwürdig ist der von Frehtag (Die sozialpolitische Schlichtung, Leipzig 1930, S. 30ff.) unternommene Bersuch, die Begriffsbestimmung im Wege der Sprachanalhse vorzunehmen. Die von ihm (S. 33) aufgestellte Definition der Schlichtung ist schon deshalb ansfechtbar, weil sie eine klare Abgrenzung des Begriffs gegenüber den Funkstionen rein lohnamtlicher Einrichtungen vermissen läßt.

⁶ Rgl. "Grundfragen" S. 8 und paffim.

Schweiz, Dänemark, Schweden, Österreich, die Tschechoslowakei und Bolen.

Dagegen sehen die Zwangsspfteme — wie schon der Name besagt — "unter bestimmten Boraussetzungen, gewöhnlich im Falle des Bersagens 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 Außland. Subsidiäre Geltung hat das Zwangsssstem neben dem Einigungsspstem in Italien, Rumänien und in Deutschland. Auch in Norwegen wurde seit 1916 wiederholt mit bestrifteter Wirkungsdauer ein Zwangsspstem eingeführt.

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 Bege, vielfach durch Organe der Heeresberwaltung vorgenommen wurde, hat doch, wie die vorstehende übersicht zeigt, nach Beendigung des Krieges die Gesetzgebung fast aller europäischer Industriestaaten den Bersuch aufgegeben, die aus der Regelung der Arbeitsverhältnisse entstehenden Streitigkeiten mit hilfe eines gegen die Parteien geübten Zwangs zu berhindern. Ausnahmen, die aber regelmäßig nicht in das Gebiet des eigentlichen Schlichtungszwangs gehören (Streikverbote u. dgl.), find vielfach blog für die Arbeitskonflikte in den sogenannten "gemeinnötigen Betrieben" vorgesehen, die für die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern (Wasser, Gas, Elektrizität u. dgl.) unentbehrlich sind8. Um eine Stillegung dieser Betriebe durch Arbeitskämpfe zu verhindern, wird die Berwendung von Mitteln staatlicher Zwangsgewalt für zuläffig 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 Gegensaße zu der vom Internationalen Arbeitsamte bertretenen Auffassung sind wir der Meinung, daß es sich empfiehlt, dem Gegensaß, der zwischen den beiden Shftemen besteht, einen ausschließenden Cha-

⁷ Die lette 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.

rakter beizulegen. Es ist natürlich nicht zu verkennen, daß es auch in zahlreichen Siniaungsspstemen nicht an mannigfachen 3mangsmitteln fehlt, die den Zweck verfolgen, die gegenseitige Verständigung der Par= teien zu fördern, und gunftige Boraussetzungen für die Beilegung des Streites durch eine einvernehmliche Regelung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Das zur Klärung des Sachverhalts dienende Berfahren ift gelegentlich von der Untersuchungsmaxime beherrscht, dem Ginigungs= amte9 werden durch das Gesets - 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 Beugen und Parteien); in manchen Einigungssystemen ist für die Berufsorganisationen die Verpflichtung statuiert, einen schlichtungsfähigen Streitfall bor Eröffnung eines Arbeitskonflikts der Schlichtungsbehörde vorzulegen (Anrufungszwang); mitunter besteht die Verpflichtung der Parteien, vor der Schlichtungsbehörde zu erscheinen und zu ber= handeln (Erscheinungs= und Verhandlungszwang). Mit derartigen tief in die Verhandlungsfreiheit einschneidenden Vorschriften ist manchmal das - entweder unbedingte oder bon dem Ermeffen der Schlichtungs= behörde abhängige — Berbot berknüpft, einen Arbeitskampf bor Er= schöpfung 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 er= gibt, die vom reinen Ginigungesihstem, das jeden 3mang vermeidet, ju den Zwangsshitemen führt, die den Schiedsspruch mit verbindlicher Wirkung ausstatten und die Beobachtung dieses Spruches sogar mit strafrechtlichen Sanktionen sichern. Derartige in Anlehnung an frühere ähnliche Bersuche konstruierte schematische übersichten finden sich z. B. bei D. Martin, Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, Jena 1929, S. 17, bei Frentag a. a. D. S. 65. Weddigen hat in seiner ichon zitierten Untersuchung (a. a. D. S. 19ff.) diesen Gedanken sehr eingehend ausgeführt, indem er alle die mannigfachen 3mangsmethoden auch in ihrem Zusammenhange mit der Organisation und den Aufgaben der Schlichtungsbehörden darftellte und gu einer fein gegliederten "Stufenfolge von Schlichtungsmöglichkeiten" gelangt. Bir halten es indes, vor allem auch im Interesse einer zutreffenden Gliede= rung ber Berfahrensarten, für zwedmäßiger, ben Gegensat zwischen ben Einigungsstiftemen und den 3wangsstiftemen fehr icharf zu betonen.

gewiffen Druck auf die Parteien auszuüben, und den Erfolg der Ginigungsberhandlungen zu fördern, lassen den fundamentalen Gegensat unberührt, der u. E. zwischen den Ginigunges und den 3mangefustemen besteht11, und der seine Wurzeln in einem der tiefsten Brobleme der Sozialpolitik findet: in dem Problem der Bestimmung der Berantwortlichkeit12. Soweit wir es mit Einigungsspstemen zu tun haben, bleibt auch dann, wenn die streitenden Parteien zum Erscheinen vor der Schlichtungsbehörde gezwungen werden, wenn fie verpflichtet find, der Behörde, Rede und Antwort zu stehen und die Wahrheit ihrer Ausfagen durch den Gid zu bekräftigen, wenn Streit und Aussperrung bis zur Erschöpfung des Berfahrens bei strenger Strafe verboten sind, die Verantwortung der Parteien für die Regelung der Arbeitsberhältnisse uneingeschränkt aufrecht, es bleibt ihnen der Rekurs auf das "Kampfrisiko" für den Fall gewahrt, daß die Einigungsverhandlungen ergebnistos verlaufen. Mag in manchen Einigungssystemen die Schlichtungsbehörde nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet sein, nach Erschöpfung aller auf eine Berftändigung 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 Eingreisen in Arbeitsstreitigkeiten oder die gesetzliche Anzeigespslicht, 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 Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und kollektive Arbeitsverträge hat der Bersasser der vorliegenden Abhandlung, der damals (1919) mit der Leitung der legislativen Abteilung des Ministeriums für soziale Berwaltung betraut war, auf die grundsähliche Bedeutung hingewiesen, die der Bestimmung der Berantwortlichkeit für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zukommt. Über die allgemeine Bedeutung dieses Problems für die ganze Sozialpolitik vgl. zwei Aussätze des Bersassers: "Die Sozialpolitik als theoretische Disziplin" im Arch. s. Sozialwiss., Bd. 55, und "Die Deutungen der Sozialpolitik" in Schwollers Jahrbuch, Jahrgang 56, Heft 2 (1932).

In der von der Gesellschaft für soziale Resorm 1929 in Mannheim veranstalteten Erörterung über die Resorm des Schlichtungswesens nahm die Frage, inwieweit die Zwangsschlichtung eine bedenkliche Gesährdung des Berantwortungsgesühls der Bertreter der Berufsvereinigungen zur Folge habe, einen verhältnismäßig breiten Raum ein (vgl. a. a. D. S. 39, 65ff., 79, 99 usw.).

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 Einseitung des Schiedsberfahrens, sei es nach Bekanntgabe des Spruches freiwillig als bindend anerkennen, also einen mit dem Spruche inhaltlich übereinstimmenden Bertrag abschließen. Es mag übrigens nicht unerwähnt bleiben, daß die erwähnten Maßnahmen strengen prozessualen Zwangs (Auskunstspssicht unter Sid u. dgl.) vor allem in den angelsächsischen Shstemen, in denen sie vorgesehen sind, nur dann gehandhabt werden dürsen, wenn die Parteien der Schlichtungsbehörde ausdrücklich den Streitfall zur Entscheidung übertragen haben, im vollen Bewußtsein der weitzgehenden Verpssichtungen, die sie im Hinblick auf die der Behörde einzgeräumten Besugnisse übernehmen.

Im strengem Gegensate zu dem Prinzipe des Ginigungssystems geht der Sinn des Zwangsfustems dahin, daß die Gesetgebung einer Behörde die Befugnis einräumt — sie unter Umständen verpflichtet —, Gesamtstreitigkeiten durch Fällung eines für die Parteien verbind= lichen Spruchs zu erledigen. Hier übernimmt, wenn die Parteien sich nicht einigen können, die Staatsgewalt die Verantwortung für die der umstrittenen Arbeitsverhältnisse, also die gleiche Reaeluna Funktion, die ihr in manchen Ländern durch das Lohnamtssystem vor= wiegend für jene Fälle übertragen ift, in denen mangels ausreichender Organisation der Arbeiterschaft (in den sweated industries, der Heim= arbeit u. dal.) die Gefahr einer für die Arbeiterschaft außerordentlich ungunftigen Regelung der Arbeitsverhältniffe besteht 14. Es ift, wenn wir die Fixierung der Verantwortlichkeit für die Regelung der Arbeits= verhältniffe ins Auge faffen, im Grunde einleuchtend, daß es zwischen einer Regelung, die grundsätlich auf der unbedingten Berantwortlich=

¹³ Die Statuierung einer derartigen Berpflichtung findet sich vergleichse weise selten; meist gilt sie nur für Sondereinrichtungen, die zur Schlichtung von Streitigkeiten in sehr wichtigen Erwerbszweigen (Bergbau, Eisenbahnen) geschaffen wurden.

¹⁴ Die Zwangsschlichtung unterscheibet sich von dem Lohnamtsspfteme durch ihre Friedenssunktion, wenn auch nicht zu verkennen ist, daß in der Praxis die Grenzen zwischen diesen Shstemen der Regelung nicht immer ganz scharf gezogen sind. In seinem zu dem vorliegenden Bande gelieferten Beitrage charakterisiert Neuling (Schlichtungswesen in den britischen Dominien) die Unnäherung der Lohnamtsshsteme einiger australischer Staaten an das Schiedsgerichtswesen.

teit der Parteien beruht, und einer Regelung, die die Parteien einer von ihrem Willen unabhängigen Entscheidung unterwirst, einen übergang überhaupt nicht geben kann, daß dieser Gegensatzweier Shsteme daher ein ausschließender ist. Selbst die Gestzgebung Italiens, die Gewerkschaften und Unternehmerverbände, soweit sie rechtlich anerkannt sind, in den staatlichen Verwaltungsapparat eingegliedert hat, trennt mit aller Schärse das Versahren in jenen Fällen, in denen die zuständigen Verussorganisationen zu einer einverständlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse gelangen, von jenem Versahren, das bei unsüberwindlichen Gegensähen der Parteien zur Entscheidung des Streitsfalles vorgesehen ist. Das gleiche gilt im wesentlichen auch vom Schlichstungsschsteme Rußlands. Die Verteilung der Verantwortung ist also auch hier ganz klar geregelt.

Indem die Gesetzebung der Staatsgewalt die Berantwortung für die Regelung umstrittener Arbeitsverhältnisse — sei es ganz allgesmein, sei es unter bestimmten Boraussetzungen — überträgt, bringt sie eindeutig zum Ausdruck, daß nach den geltenden legislativpolitischen Tendenzen die Rücksicht auf den ungestörten Fortgang des Birtschaftslebens und den sozialen Frieden höher gewertet wird, als die Freiheit und Selbstverantwortlichkeit der Berussorganisationen in der Festsetzung der Arbeitsbedingungen.

Neben dem durch den Hinweis auf die Fixierung der Verantwortlichkeit juriftisch gefaßten Gegensate zwischen den Ginigungs= und den Bwangsspftemen läßt sich ein für die Gestaltung des Schlichtungswesens gleichfalls bedeutsames Gegensappaar bestimmen, das feinen Ursprung in wirtschaftstheoretischen und wirtschaftspolitischen Erwägungen findet. Seit die Regelung der Arbeitsberhältniffe im Bege der freien Konkurrenz der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkte in fort= schreitendem Maße durch kollektive Bereinbarungen der Berufsorga= nisation erset wurde, hat sich — und zwar auch bei manchen Anhängern der liberalistisch orientierten Theorie — die mehr oder weniger ausdrudlich ausgesprochene Auffassung Geltung berichafft, daß die kollektive Normierung, die in letter 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 Machtberhältnisse der Parteien sich voll= ziehenden Entwicklung zu sanktionieren, sei es in der Form der ftill=

schweigenden Duldung des kollektivrechtlichen Shftems — wie dies den angelfächsischen Rechtsshstemen entspricht —, sei es durch formelle Anserkennung, die den kollektiven Bereindarungen, unter Umständen sogar über ihren vertragsmäßig bestimmten Geltungsbereich hinaus, bindende Kraft verleiht. Diese Auffassung findet ihr Widerspiel in der den Einigungsshstemen zugrunde liegenden, mit dem "Kampfrisiko" operiesrenden Berständigungsmaxime: alle Maßnahmen und Einrichtungen zielen hier, ob mit ob ohne Zwang ausschließlich dahin ab, das Zustandekommen freiwilliger, den Machtverhältnissen entsprechender Berseindarungen zu erleichtern und zu fördern. Unter den Einwendungen, die gegen jedes Zwangsshstem erhoben werden, spielt daher das Argusment eine wichtige Rolle, daß es jenen förmlich automatisch auf das wirtschaftliche Optimum hinwirkenden Ausgleich der widerstreitenden Interessen ausschalte und daher die Gesahr einer Störung des Wirkens der Marktgesehe kaum vermeiden könne.

Diesem Einwand ließe sich bei der Organisierung eines 3wangs= systems sehr wohl durch die Vorschrift Rechnung tragen, daß der Inhalt des zwingenden Spruchs an den Machtverhältnissen der Bar= teien 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 3wangsfustem von den gleichen wirtschaftlichen Erwägungen beherrscht, die auch für die kol= lektivrechtliche Ordnung der Arbeitsberhältnisse maßgebend sind. Rach den bisherigen Erfahrungen beruhen aber alle Zwangssthsteme, zum mindestens in ihrer praktischen Sandhabung, auf der entgegengesetten wirtschaftspolitischen überzeugung: daß eine Einigung der Parteien im Sinne ihrer beiderseitigen Machtpositionen eben gerade nicht die ermunichte 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 Hönigschmids Grossich vertreten. In seiner Abhandlung "Die Zwangsschlichtung von Arbeitskämpsen" (Münchner Bolksw. Studien N. F., Heft 10, Jena 1929) sucht er geradezu den Nachweis zu führen, daß die Arbeitskämpse in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung die dauernde unentbehrliche Funktion haben, "durch Abtasten der tatsächlichen Marktlage und ihrer sehr unkenntslichen Möglichkeiten die Auffindung des marktgemäßen Lohns zu ersleichtern" (a. a. D. S. 51).

den Ertragsverhältnissen, den Produktions und Absathedingungen 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 Prinzzips die erforderlichen Korrekturen dorzunehmen 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 zu=gunsten einer anderen — der autoritären Regelung — in den Hinters

¹⁶ In den oben (Unm. 12) zitierten Berhandlungen der Gesellschaft für Soziale Reform war diese Funktion der Zwangsschlichtung hestig umstritten. Sinzheimer warf (a. a. D. S. 42) die Frage auf, ob der freie Tarifvertrag stets den wirtschaftlich "gerechten" Lohn herbeiführe, der Zwangstarif aber die Fähigkeit dazu nicht habe. v. Bederath formulierte (a. a. D. S. 56) das Problem dahin, ob die staatliche Lohnregulierung geeignet sei, innerhalb der ökonomischen Marktgesetze das Marktspiel als Regulator des Arbeits= preises zu erseten, den "richtigen" Lohn, den optimalen Gleichgewichtspreis der Arbeit festzustellen. Er hielt den Gedanken, mit den Mitteln moderner Wirtschafts= und speziell Marktanalhse den verkehrswirtschaftlich richtigen Arbeitspreis zu bestimmen, für außerordentlich verfrüht. Ihm antwortete Min. Dir. Sigler mit der Frage, ob es nicht nötig fei, "ein Schlichtungswesen zu haben, um innerhalb der Grenze der Marktgesetze den sozialen Rot= wendigkeiten zum Durchbruch zu verhelfen" (a. a. D. S. 96). Gang ichroff meinte dagegen Nörpel im Sinne der für die freien Gewerkschaften maßgebenden Auffassung, die Arbeitnehmer seien berechtigt, die Wirtschaft und ihre einzelnen Zweige unter die Belaftungsprobe zu stellen, mit allen ihr zur Berfügung stehenden Mitteln nun zu versuchen, herauszuarbeiten, was die Menschen haben müssen, um als Menschen leben zu können. Das Schlich= tungswesen habe diese soziale, kulturelle Kflicht zu erfüllen (a. a. D. S. 80). Als Bertreter der Arbeitgeber erklärte Grauert (a. a. D. S. 89 ff.) das Rampfrisiko angesichts der sich ungefähr die Waage haltenden Machtverhält= nisse ber Parteien für einen ausreichenden Regulator, was u. a. von Hoeniger (a. a. D. 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 Gegensat wird gelegentlich da= durch verdeckt, daß von dem "Optimum" der Arbeitsbedingungen die Rede ift, das je nach der maggebenden wirtschaftspolitischen Ginftellung eine berschiedene Deutung erfahren kann. Gine Erörterung dieses mit dem all= gemeinen Broblem der Lohnsteigerung verknüpften Fragenkompleres ist im Rahmen der vorliegenden Abhandlung nicht möglich.

grund gedrängt werden muffe. In der Entwicklung des Schiedsgerichts= wesens der auftral-afischen Staaten spielen derartige Gedankengange in der Tat eine wichtige Rolle. In noch weit stärkerem Mage ift die faschistische Gesetzgebung Staliens und wohl auch die ihr verwandte "forporative Organisation des Landes" in Spanien bon dem Gedanken getragen, daß der Berufung auf die Machtverhältniffe der Parteien und dem "Kampfrisiko" bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse über= haupt 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=Rukland -- nach überwindung der chavtischen Betriebsverhältnisse der ersten übergangs= jahre vom alten zum neuen Regime — eine Berücksichtigung der Machtverhältniffe der Gewerkschaften überhaupt nicht in Betracht kommen kann, versteht sich von selbst. Sier sind für die Gestaltung der Arbeitsverhältniffe die Aufgaben der Planwirtschaft maßgebend. Rur von der in Deutschland verfolgten Schlichtungspolitik ift der zwischen den beiden wirtschaftspolitischen überzeugungen bestehende Widerspruch niemals eindeutig entschieden worden. Bährend das deutsche Arbeits= recht grundfählich 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 bon lohnpolitischen Tendenzen beherrscht, die auf eine andere Regelung der Arbeitsverhältnisse abzielen, als jene, die sich im Bege freier kollektiver Vereinbarungen durchsetzen würde 17.

Wie der Gegensatz zwischen den Einigungs= und den Zwangs= systemen ein ausschließender ist, so besteht auch ein ausschließender

¹⁷ Bgl. die sehr bezeichnenden, auf die "Kaufkrafttheorie" geftütten Erklärungen des Reichsarbeitsministeriums in der amtlichen Erinnerungsschrift "Deutsche Sozialpolitik 1918—1929", Berlin 1929, S. 106 st. Ahnlich mannigsache Außerungen 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 Lohnschuzes, schon aus dem Grunde, weil für die sogenannte "Lohnsreiheit" zur Zeit die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Berhältnisse in Deutschland nicht ausreichend gesestigt sind. Der Zwangsschiedsspruch muß aber künftig mehr in den Hintergrund treten. Die Regel muß die freie Bereinbarung sein . . . " (Soziale Praxis 1932, Heft 22, Sp. 671.)

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.

Um deutlichsten läßt sich die Tendenz zur Ausschaltung der kollektiverechtlichen Regelung in Zeiten anhaltender Depression bevbachten, wenn sich die Machtverhältnisse zu ungunsten der Gewerkschaften verschieben, und Preisentwicklung wie Kostengestaltung auf eine allgemeine Senstung der Arbeitslöhne hindrängen.

Für eine Staatsverwaltung, die gewohnt ist, ein Zwangssystem zu handhaben, ergibt sich dann leicht die Bersuchung, 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 Macht= positionen 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 Schlichtungsstiftem ausschließlich von dem Einigungsprinzip beherrscht wird, von einer derartigen Maßnahme ernstlich bisher überhaupt nicht die Rede gewesen, da sie einen Bruch mit dem Grundsaße der Selbstverantwortlichkeit der Berufsvereinigungen für die Bestimmung der Lohnbedingungen und

¹⁸ Wir kommen auf diese Frage in einem anderen Zusammenhange gurud.

eine Verletzung der Maxime "der automatischen Regulierung der Arsbeitsverhältnisse durch das Kampfrisiko" bedeuten würde.

Aber auch wenn wir von jenen weittragenden, aus den Prinzipien des Schlichtungszwangs abgeleiteten Ronfequenzen absehen, so ift doch mit jedem Zwangssysteme die Tendenz verknüpft, die Autonomie der Berufsorganisationen zu beschränken und diese Organisationen, jum 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 juriftisch klar definierten Art als Barteien im Schlichtungsverfahren zugelaffen sind 20. Denn wenn die Staatsber= waltung die Verantwortung für die Regelung der umstrittenen Ar= beitsverhältnisse übernehmen soll, mussen auch die Barteien einwand= frei bezeichnet fein, die ihrerseits der Staatsverwaltung für die Beobachtung des zwingenden Spruchs haften. Für die deutsche Regelung, die den Spruch als Ersat einer Gesamtvereinbarung konstruiert, ist hier der Begriff der tariffähigen Berufsbereinigung maßgebend. In Australien und Neuseeland ist die Barteifähigkeit der Berufsberbande im Schiedsverfahren an die Eintragung ins Berufsvereinsregister ge= knüpft. Beit schärfer sind die Borschriften der italienischen Geset= gebung, die nur den anerkannten Berufsverbänden Rechtsperfönlichkeit

¹⁹ Es ist sehr bezeichnend, daß in Deutschland die literarischen Bertreter des Schlichtungszwanges sämtlich mit der Borftellung operieren, daß die Berufsorganisationen irgendwie in die Staatsverwaltung einzuordnen seien. So faßt Singheimer (Bericht über die Berh. der Bef. f. Sog. 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 Ginheit eingeordnet" sei. Daraus leitet er auch das Recht des Staates ab, die Schlichtungsfunktionen gegen den Willen der Schlichtungsparteien durchzuführen. Nach Weddigen verfolgt (Einigungs= und Schiedsgrundfat, S. 10) die Schlichtung als Magnahme der "vergemeinschaftenden Sozialpolitik das Ziel einer Einschaltung der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung der Gruppen in den Bollzug der Sozialpolitit". Roch viel weiter geht Berichel (Grundfragen der Schlich= tung, Berlin 1931, S. 112), der die Frage aufwirft, ob es denn überhaupt angängig sei, den gesamtvereinbarungsfähigen Barteien die Autonomie zu überlassen; zur wirtschaftlichen Selbstverwaltung gehöre wie zu jeder Selbst= verwaltung als praktisch notwendiges Korrelat staatliche Kontrolle.

²⁰ Bgl. auch die "Grundfragen" S. 53ff.

und Parteifähigkeit gewährt. Selbstverständlich ist auch in Sowjet= rußland nur die staatlich anerkannte Gewerkschaft vor der Schlichtungs= kammer und dem Schiedsgerichte parteifähig.

Die Tendenz zur Eingliederung der Berufsorganisationen in den Apparat der Staatsverwaltung geht in den Ländern mit Zwangssihftemen 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 Arbeitsvershältnisse freiwillig übertragen, ordnen sie sich selbst — freilich mit mancherlei Borbehalten — der Staatsverwaltung ein²¹. Dagegen ist im politischen Systeme Italiens diese Einordnung planmäßig vollsgogen 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 berusen, bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse die Beobachtung der staatlichen Sozialpolitik zu sichern²².

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 Auslehnung
gegen die Autorität des Staates auch strafrechtlich geahndet.

II. Die Gliederung der Schlichtungssysteme nach den Verfahrensformen.

Bietet derart das Gegensatpaar "Einigungs» — Zwangssyfteme" ein sehr einfaches und zutreffendes Einteilungsprinzip bei der Durchsührung eines internationalen Bergleichs der geltenden Schlichtungsvordnungen, so verwertet die Studie des Internationalen Arbeitsamts parallel mit dieser Gliederung eine zweite, die an die verschiedenen "Stufen" des Berfahrens anknüpft und eine Dreiteilung ergibt, die durch folgende Formen des Verfahrens charakterisiert ist: das Einis

²¹ Bgl. auch Otto Kahn-Freund, Der Funktionswandel des Arbeitsrechts, Arch. f. Sozialwissenschaft, Bd. 67 (April 1932), S. 159.

²² Bgl. den Auffat von Thal in dem vorliegenden Bande S. 214.

gungs= (besser Bermittlungs=) Berfahren, das Schiedsverfahren und das Untersuchungsverfahren23.

- a) Das Vermittlungsverfahren besteht regelmäßig in sotm= 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 Bertrauens= männern der Parteien oder besonderer sachkundiger Personen den Par= teien einen formellen Borichlag unterbreiten, auf Grund deffen diese sich einigen sollen". Sier tritt gegenüber der Stufe der Bermittlung "etwas Neues, Urteilsähnliches, eine bestimmte Einigungsformel, ein Schiedsspruch nach außen hervor". In zahlreichen Ländern, in denen die Regelung des Schlichtungswesens durchaus auf dem Einigungs= prinzip beruht, wird der Unterschied zwischen den beiden Stufen des Berfahrens (Bermittlungs= und Schiedsverfahren) fehr nachdrücklich betont; regelmäßig wird für die Schiedssprechung ein anderes Organ beftellt als für die Bermittlung24; in der Schiedsstelle wirken neben einem unparteiischen Borfigenden vielfach unparteiische Beisiger mit, zumeist ift sie eine kollegiale Behörde, die andere Berfahrensgrund= jäte zu beobachten hat als das Bermittlungsorgan. Diese Trennung ift strenge durchgeführt in Finnland, Schweden, den Niederlanden, Rumänien, Frankreich, Belgien und Großbritannien25.
- c) Das Untersuchungs oder Erhebungsverfahren endlich soll der unparteiischen Klärung und Feststellung des Sachverhalts dienen. Es kann seinen Plat in den verschiedensten Stadien der Schlichtungs verhandlungen sinden; es kann einsetzen, wenn das Bermittlungsver sahren erfolglos geblieben ist oder wenn ein ergangener Schiedsspruch nicht die Zustimmung der Parteien gefunden hat, um den Weg für

^{23 &}quot;Grundfragen" S. 9ff. Bei dieser Darstellung bleibt selbstverständlich das ganz formlose Bersahren außer Betracht, das von den in sast allen Ländern bestehenden, durch freiwillige Bereinbarung geschaffenen Schlichstungsstellen geübt wird.

^{24 &}quot;Grundfragen" S. 24. Dieses Prinzip wurde auch in den Borschlägen der englischen Whitlen-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 &}quot;Grundfragen" S. 89.

ein neues Bermittlungs= und Schiedsversahren "in einer Atmosphäre besser gesicherter Sachlichkeit" freizumachen²⁶. Es spielt endlich eine außerordentlich wichtige Rolle in manchen Systemen der Zwangs=schlichtung zur Borbereitung des mit bindender Kraft ausgestatteten Spruchs. Ein charakteristisches Merkmal des Untersuchungsversahrens ist es, daß mit seiner Durchführung regelmäßig eine sowohl von den Parteien wie von der Regierung unabhängige Behörde betraut wird; sie wird von der Gesetzebung meist als "Gericht" bezeichnet.

Es ist offensichtlich — und das wird auch in der Studie des Arbeitssamts hervorgehoben —, daß es ungenau ist, zur Kennzeichnung dieser Dreiteilung von "Stusen" zu reden; es handelt sich um verschiedene Formen des Versahrens, die mitunter gar nicht scharf voneinander geschieden sind. Während der Gegensatzwischen den Einigungss und den Zwangsspstemen ein ausschließender ist, (ihm entsprechen die Gegensatzvare: Autonomie der Parteien — Heteronomie; Selbstversantwortlichsteit der Parteien — Verantwortlichsteit der Staatsgewalt) gestatten die prozessualen Methoden die weitestgehenden Kombinationen, die verschiedensten Arten des übergangs von der einen Versahrenssart zur anderen. Zwischen dem Einigungss und dem Schiedsversahren 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 Zwangsspstemen festzustellen ist, scheint es zweckmäßig zu sein, eine schärfere Sonderung zwischen jenen Bersahrenssormen vorzunehmen, die zur Borbereitung eines den Parteien zu unterbreitenden Bermittlungsvorsschlags dienen, und den Methoden, die angewendet werden, wenn es gilt, einen für die Parteien unmittelbar verbindlichen Spruch zu fällen27. Wir fügen daher der vom Arbeitsamte vorgenommenen Dreisgliederung eine vierte Bersahrenssorm an:

²⁶ Ebenda S. 11.

²⁷ Wenn das Intern. Arbeitsamt es bei der erwähnten Dreigliederung der Bersahrenssormen bewenden ließ, so erklärt sich dies wohl vor allem aus dem Umstande, daß der Bersasser der Studie, Herr Kuttig, ein an der deutschrechtlichen Shstematik geschulter Jurist, an dieser sesthielt, obzwar sie für eine international vergleichende Untersuchung kaum ausreichen dürste. Schon die in den "Grundsragen" einleitend (S. 7) vertretene Aufsassung, "daß Einigung und Schiedssprechung, ganz gleich, wie im einzelnen das Berssahren geregelt sein mag, auf den Gesamtarbeitsvertrag letztlich hinzielen", dürste in dieser Allgemeinheit kaum zutreffen.

d) Das Zwangsschiedsverfahren, das eingeleitet wird, um die Voraussehungen für einen die Parteien unmittelbar bindenden Spruch zu schaffen. Es unterscheidet sich von dem einfachen Schieds= verfahren dadurch, daß es keineswegs dahin abzielt, den Parteien einen für die einverständliche Regelung geeigneten Vermittlungsvorschlag zu machen, sondern in eine rechtsverbindliche Entscheidung mundet, die in der legislativen Terminologie regelmäßig als Urteil bezeichnet wird. Die Frage, ob wir es bei folchen Entscheidungen mit Urteilen im Rechtsfinne zu tun haben, foll uns später noch beschäftigen. Jedenfalls gelten für das Zwangsschiedsverfahren — wenn wir bon der Regelung in Sowjetrugland absehen — stets strenge Vorschriften, wie sie dem Berfahren der ordentlichen Rechtssprechung gemäß sind, und der zur Fällung der Entscheidung berufenen Behörde wird ausnahmslos die völlige richterliche Unabhängigkeit sowohl von den Parteien wie von der Staatsberwaltung zuerkannt. Die Beobachtung und Durchführung der nach diesem Verfahren gefällten Entscheidungen wird endlich durch besondere Sanktionen zivil= und meist auch strafrecht= licher Natur gesichert. Mufterbeispiele einer derartigen Regelung bieten uns die Gesetgebungen Auftraliens, Neuseelands und Staliens.

Wir haben auf diese Beise zwei Einteilungsprinzipien gewonnen: das eine ist materiell=juriftischer Natur, es beruht auf der Bestimmung der Verantwortlichkeit für die Regelung der Arbeitsberhältnisse; das andere gestattet eine Bliederung der berschiedenen Shsteme der Schlichtung nach formalen, prozessualen Merkmalen, nach den Arten des Berfahrens, die von der Gesetgebung gewählt werden. Indem wir diese beiden Einteilungsprinzipien kombinieren, erhalten wir nicht nur eine für eine allgemeine Orientierung ausreichende übersicht über die wichtigsten Then der Schlichtungsordnungen, sondern auch einen Ginblick in die jeweils besonderen, für die einzelnen Typen entstehenden Probleme. Es ist selbstverständlich, daß wir uns darauf beschränken muffen, die bisher feststellbaren Thpen hervorzuheben und ihre praktische Bedeutung durch den Sinweis 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 folsgendes Bild:

Edriften 179. II. 16

I. Einigungsschfteme. In den Ländern, deren Gesetzebung ein Zwangsschiedsversahren vorsieht, ist dieses bisweilen erst dann einzuleiten, wenn die Einigungsverhandlungen ersolglos geblieben sind. Es wird also sowohl das Einigungs- wie das Zwangsschiedsversahren geregelt. Für die Shsteme, die von jedem Schlichtungszwang absehen, den Parteien also die uneingeschränkte Verantwortlichkeit für die Regelung der umstrittenen Arbeitsverhältnisse überlassen, ist es charaketeristisch, 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 Vorsigenden der Schiedsstellen berusen, zunächst einen Verständigungsversuch zu machen.
- 2. Ein Schiedsberfahren, das zumeist erst nach Erschöpfung des Bermittlungsversahrens eingeleitet wird. In der mit der Fällung des Schiedsspruchs beauftragten Behörde fungieren abgesehen von den nordischen Staaten Europas zumeist Bertreter der Berufsorganissationen 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 Interessenbertreter auf Kosten der Berbraucher zu erschweren. In den Ländern, in denen kein Zwangsshstem besteht, sind auch die unparteisschen, keinerlei Organisationen entnommenen Mitglieder der Schiedsstelle regelmäßig von der Staatsberwaltung so weit unabhängig, daß sie in Ausübung ihrer Funktion an keinerlei Weisungen gebunden sind²⁸.

Die freiwillige Unterwerfung der Parteien unter den Spruch oder dessen nachträgliche Unnahme gilt als Abschluß einer Gesamtvereins barung. Im norwegischen, im deutschen und im österreichischen Schlichstungsgesetze ist dies ausdrücklich ausgesprochen; es gilt ebenso für jene Länder, in denen der Kollektivvertrag wenigstens teilweise geregelt ist (Belgien, Dänemark, Finnland, Niederlande, Schweden²⁹).

Nach den ihnen erteilten Befugnissen lassen sich zwei Gruppen bon Schiedsstellen unterscheiden:

²⁸ Bgl. "Grundfragen" S. 37. 29 Ebenda S. 130.

- a) Jene, denen keinerlei gegen die Parteien gerichtete Zwangsgewalt und auch sonst keinerlei Zwangsmittel zur Aufklärung des Sachberhalts zustehen. Zu dieser Gruppe gehören die meisten Einigungssysteme.
- b) Das Gesetz stellt der Schiedsstelle gewisse Zwangsmittel zur Ver= fügung. In Schweden und Dänemark sind die Barteien 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 Gisenbahnen geltenden Schiedsberfahren der Bereinigten Staaten hat das Schiedsamt ähnliche Befugnisse. Noch strenger sind die Zwangsmaßnahmen im niederländischen Schiedsber= fahren, das sogar die Auferlegung von Zeugen=, Sachverständigen= und Parteieneid vorsieht, ferner die Berhängung von Gefängnisstrafen bei Berweigerung der bon der Schiedsstelle geforderten Auskünfte und Aussagen. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, daß das Schieds= verfahren sowohl nach dem erwähnten amerikanischen wie nach dem niederländischen Geset bloß mit Einverständnis der Barteien ein= geleitet werden kann.
- 3. Neben dem Bermittlungs= und dem Schiedsverfahren ist ein be= sonders geregeltes Untersuchungsverfahren vorgesehen. Außer in den Niederlanden findet sich diese Einrichtung vor allem in angel= fächsischen Ländern, so in Großbritannien, Kanada und Indien; in diesen Ländern, deren Schlichtungssysteme unbedingt an dem Eini= gungsgrundsat festhalten, schien es zweckmäßig zu sein, in wichtigen Streitfällen, vor allem solchen, die "gemeinnötige" Wirtschaftszweige mit Störungen bedrohen (Berkehrsunternehmungen, Rohlenproduktion, Erzeugung und Lieferung von Licht und Wärme, Anstalten zur Bahrung der öffentlichen Sicherheit und Hygiene), den Ginfluß der öffent= lichen 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 Schiedsberfahrens, 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-

tischen Geset in verhältnismäßig bescheidenen Grenzen (eidliche Gin= vernahme ist zulässig); nach dem kanadischen Disputes Investigation Act (1907) reichen sie im allgemeinen so weit wie die Befugnisse eines Berichts in burgerlichen Rechtsftreitigkeiten (eidliche Einvernahme bon Beugen, 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 Mufter gedient30, das britische Borbild ift für das im niederlän= dischen Schlichtungswesen 1923 eingeführte Untersuchungsverfahren maßgebend gewesen. Die den angelfächsischen Shitemen eigentümliche Bestimmung, daß der Bericht des Untersuchungsausschusses auch ein Minderheitsgutachten enthalten kann, läßt deutlich erkennen, daß das Berfahren gar nicht als Vorbereitung für die Fällung eines eigent= lichen Schiedsspruches gedacht ist. Eine Bindung der mit der Durchführung der Untersuchung betrauten Organe an Beisungen der Staats= verwaltung 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 Einigungsschstems abspielt und durchgeführt wird, wenn die Vermittlungsverhandlungen ergebnislos verlausen sind. Unter bestimmten Boraussehungen kann der zunächst als Verständis gungsvorschlag 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 Schiedsverwaltung ist ein maßgebender Einfluß auf das Ergebnis des Schiedsversahrens gesichert. Wird der Spruch für verbindlich erklärt, so gilt er als Gesamtvereinbarung. Diese Grundsähe sind sür die Regelung des deutschen Zwangsschstems bestimmend; sie haben bisher keine Nachsahmung gefunden 31.

³⁰ Bgl. die Darstellung bei Neuling, "Das Schlichtungswesen in den britischen Dominien", im vorliegenden Bande.

³¹ Ju dem Vorschlage, auch in Österreich eine ähnliche Regelung einzuschen, von. Sein Aussah von S. Grünberg in der Zeitschrift sur Soziales Recht, 2. Jahrg., Rr. 2, S. 98ff.; serner den Luffag des Berf. über die Zwagsschlichtung und ihre Probleme in derselben Zeitschrift, 2. Jahrg. (1930), Rr. 4.

2. Der bindende Spruch ergeht nach einem besonderen 3wangs= schiedsverfahren; es dient der objektiven Feststellung des Sachverhalts, die durch mannigfache Zwangsmaßnahmen gesichert werden foll: Zeugniszwang, eidliche Bernehmung der Barteien, weitgehende sonstige Besugnisse der Schiedsstelle zur Vornahme von Augenschein, Bucheinsicht u. dgl. Die Organe der Schiedsstelle (Vorsitzende und Beisiker) genießen die richterliche Unabhängigkeit, regelmäßig muß wenig= ftens der Borfigende die Fähigkeit zur Bekleidung des Richteramts besiten. Soferne in einem solchen Schiedsgerichte die an der Entscheidung bes Streitfalls interessierten Organisationen überhaupt bertreten sind, haben ihre gleichfalls amtlich bestellten Vertreter doch nur eine untergeordnete Bedeutung; die Entscheidung liegt bei den unparteiischen Mitgliedern des Kollegiums. Diesem Thous entspricht die Organisation der Schiedsbehörden in Auftralien und Neuseeland und der italienischen Magistratura del Lavoro. Regelmäßig steht es der Behörde frei, den Geltungsbereich der bon ihr gefällten Entscheidungen zu bestimmen. Wie weit die von der Gesetzgebung den Organen der Schiedsstelle gemährte richterliche Unabhängigkeit von der Staatsverwaltung reicht. ist natürlich von Land zu Land sehr verschieden.

Nur in Sowjetrußland ist begreislicherweise von einer derartigen Unabhängigkeit der Mitglieder der — neben den Schlichtungskammern — bestehenden Schiedsgerichte keine Rede, denn auch die Verstreter der Gewerkschaft und des Arbeitgebers sind Organe der Staatssberwaltung, wie der von den Parteien gemeinsam erwählte oder von der Behörde ernannte Unparteiische, der "Superarditer", dem die Entsscheidung zusteht, wenn die Vertreter der Parteien sich nicht einigen. Die staatlichen Arbeitsbehörden haben überdies ein weitgehendes Recht der Prüfung und Aushebung der von den Schlichtungsbehörden gesfällten Entscheidungen, ein Recht, von dem sehr oft Gebrauch gesmacht wird³².

III. Der Schiedsspruch im Einigungsverfahren und das Urteil im Zwangsschiedsverfahren.

Aus der im Borstehenden gegebenen übersicht läßt sich ohne weiteres der bedeutsame Unterschied entnehmen, der zwischen dem Charakter des Zwangsschiedsversahrens und dem Sinne der in den Einigungs-

³² Bgl. die einschlägige Darstellung bei Thal in dem vorliegenden Bande.

systemen vorgesehenen prozessualen Methoden besteht. Für die letzteren handelt es sich immer darum, eine Regelung zu sinden, die ungesähr den Machtverhältnissen der Parteien entspricht, da andernfalls keine Aussicht auf eine gütliche Beilegung des Streitsalls 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 Einigungsspstemen mancher Länder eingefügte, gesondert durchgeführte Untersuchungsversahren bleibt zwecklos, wenn es nicht auf die Machtverhältnisse der Parteien weitgehend Kücksicht nimmt 34. Erfolgt die Beröffentlichung seiner Ergebnisse in der Absicht, einen Druck auf die streitenden Parteien auszuüben, dann kann auf diesem Wege mit psychologischen Mitteln eine gewisse Verschiedung der Machtverhältnisse herbeigeführt werden.

In diesem Falle gehört das im Schlichtungssssteme durchgeführte Berfahren selbst zu den Maßnahmen der Sozialpolitik, die geeignet sind, die Machtpositionen der Parteien zu modifizieren. Diese Machtpositionen, bon deren Gestaltung die praktische Handhabung der Schlichtung in den Einigungsshstemen 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 Kollektivberträge für das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden zukommt; ebenso an den Sinfluß, den die Arbeitsgerichtsbarkeit üben kann, insbesondere dann, wenn ihre Organe zur Entscheidung von Gesamtrechtsstreitig= keiten zuständig sind 36. Eine staatlich organisserte oder aus öffentlichen

³³ Bgl. Internat. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 146.

³⁴ Auch das Internationale Arbeitsamt, das zwischen der Feststellung der Machtlage der Karteien und der Aufklärung des Sachverhalts nachdrücklich unterscheidet, bemerkt ("Grundfragen" S. 87, Anm. 1), daß zwischen diesen beiden Ausgaben der Untersuchung keine ausschließenden Gegensätze bestehen; denn die Machtlage sei ohne Zweisel in weitem Umsange durch die herrschens den wirtschaftlichen Verhältnisse bedingt, so daß die Aushellung dieser gleichszeitig 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. Bgl. die Darstellung bei Eckblom a. a. D.

³⁶ Die Folgen, die sich für das englische Schlichtungswesen aus der Tat- sache ergeben, daß dem englischen Rechtsspsteme Sondergerichte für die Ent-

Mitteln geförderte Arbeitslosenunterstützung ist eine der stärksten Stützen für die Machtstellung der Gewerkschaften³⁷; eine gewisse Kolle können auch lohnamtliche Einrichtungen spielen, deren Kompetenz sich, wie in Großbritannien auf große Gruppen mangelhast organisierter Arbeiter erstreckt, und für diese ein Mindestmaß an Arbeit= und Lohn= bedingungen statuiert.

Mannigfache Kückwirkungen auf die Berteilung der Machtverhältnisse können von der Schutzollpolitik 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 Konkurrenzberhältnissen auf dem Auslandsmarkte entsprechen würde38. Auch Maßnahmen der Währungspolitik sind in diesem Zusammenhange von Bebeutung; es sei vor allem an die sogenannte "kalte Lohnsenkung" als
Folge einer Entwertung der Währung erinnert. Sollte daher ein internationaler Vergleich sich die Ausgabe 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 Anderung dieser Maßnahmen eine Berschiebung 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 Aussatz über das Schlichtungswesen in England sehr nachdrücklich hervorgehoben.

³⁷ Ein interessantes Beispiel für die bewußte Anwendung der Arbeitslosenunterstützung als Mittel zur Berschiebung der Machtlage bietet eine (1926) in Belgien getroffene Maßnahme. Soll eine Gewerkchaft zur Annahme eines Einigungsvorschlags veranlaßt werden, so kann ihr der (nach dem Genter Shstem 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. (Bgl. Int. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 152).

³⁸ Bgl. bei Plaut a. a. D. 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.

durch den Wechsel der wirtschaftlichen Konjunktur beeinflußt, die Abssatz 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 häusig parallel mit den dynamisch bedingten Beränderungen der Wirtschaft.

Gestattet das Einigungssystem all den erwähnten Faktoren einen ungehemmten Ginfluß auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse, so geht die Tendenz des strengen Zwangsschiedsversahrens gerade dahin, diesen Einfluß nach Möglichkeit dadurch auszuschalten, daß die Regelung unabhängig von den Machtberhältniffen der Berufsorganisationen erfolgt. Die von den Parteien geschaffenen freiwilligen Einigungs= und Schiedsstellen werden daher in den Ländern, deren Schlichtungsgeset= gebung das strenge Zwangsschiedsverfahren adoptiert hat, keineswegs begünstigt. Allen Zwangsschiedsspstemen 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 auftralischen Fällen nicht einmal mit Barteibertretern 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 Berwaltungsapparat eingegliedert sind, erfolgt auch jede einverständlich von den berufenen Parteienvertretern porges nommene Regelung der Arbeitsderhältnisse unter dem Einflusse der staatlichen Birtschaftspolitik; freiwillige Einigungsstellen kommen daher überhaupt nicht in Betracht.

Ift in diesen Zwangsspftemen die Berufung auf die Machtverhältenisse und das Kampfrisiko grundsählich ausgeschaltet, so muß dieses Prinzip, dem in den Einigungsspftemen eine die Gestaltung der Ar-

³⁹ Neuling a. a. D., Abschn. II, Kap. 1.

beitsverhältnisse automatisch optimal regulierende Funktion beigemessen wird, durch irgendwelche objektiv gültige Maximen ersest 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 Reuseeland ein Problem, an dessen Lösung vor allem die Richter der Berufungsinstanzen einen entscheidenden Anteil hatten, trot aller Gegnerschaft der Berwaltungsbehörden und maßgebenden politischen Parteien, die immer von neuem den Bersuch machten, den Einfluß der Rechtssprechung 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 ausstellte und eine Richtschnur für den Lohn des gelernten Arbeitnehmers gab, kamen für das wichtigste Gebiet der Schiedssprechung, 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 Gesehen 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 Austral= asien wird von Neuling (a. a. D. 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 Rampf zwischen den zentralistischen und den föderalistischen Tendenzen einer= seits, zwischen den politischen Parteien anderseits hatte zur Folge, daß das auftralische Bundesgeset über das Schlichtungswesen unaufhörlich abgeändert wurde: zwischen 1907 und 1929 nicht weniger als elfmal. 1930 wurde es neuerdings novelliert und bei dieser Gelegenheit durch Erweitc= rung der Kompetenzen der fogenannten Schlichtungsausschuffe den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Befugnis eingeräumt, Streit= fälle vor diese Ausschüsse zu bringen, und sie dadurch der Rechtssprechung zu entziehen. Wird der Beschluß des Ausschusses in die Registratur des Schiedsgerichtshofs eingetragen, fo erlangt er die Rechtswirtfamkeit eines Schiedsspruchs. (Bgl. Foenander, Das neue auftralische Bundesgeset usw. Internationale Rundschau der Arbeit, Februar 1932, S. 128.)

weise engen Grenzen hingewiesen, die ihrer Anwendung gesett sind, und auf die bedenklichen Konsequenzen, die ihre Durchführung zur Folge haben kann41. 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 folche 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 ver= hindere auch den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkte, erschwere die Anpassung der Produktion an Anderungen der Marktverhältnisse43. Das Brinzip 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 foll.

Für die ganze Wirtschafts- und Sozialpolitik, die in der Aufstellung der erwähnten drei Prinzipien zum Ausdruck gelangt, ist as wohl charakteristisch, daß ihr die Vorstellung eines im wesentlichen statischen Wirtschaftsshstems zugrunde liegt, dessen Anderungen lediglich in einer verhältnismäßig langsam sich vollziehenden Erweiterung der Produktion bestehen, ohne plögliche Verschiebungen der Absahrechältnisse, ohne schroffe Störungen des Arbeitsmarkts, ohne tiesgehende Schwankungen der Preise. Wit dieser Auffassung konnte man den Wirtschaftsberhältnissen Australiens und Neuseelands durch lange Zeit so ziemelich gerecht werden, bis mit der revolutionären Bewegung der Preise,

⁴¹ Bgl. dazu u. a. E. M. Burns, Wages and the State, London 1926, S. 390ff. Einige Angaben auch bei Leidig, Das Zwangsschiedsgericht und die Lohnämter in Australien, S. 146ff., in den Münchener Volksw. Studien R. F., Heft 10, Jena 1929.

⁴² Bgl. auch die Kritif, die die British Economic Mission to Australia (1929) an diesem Pringip übte.

⁴³ Gelegentlich wird die Anwendung dieses Prinzips empsohlen, wenn das Zwangsschiedsversahren auf die Streitigkeiten in den sogenannten gemeinnötigen Betrieben beschränkt bleibt. Denn in diesem Falle sei ein Bergleich mit den Löhnen ähnlicher Arbeiterkategorien in verwandten Erwerbszweigen immer durchführbar. (Bgl. Internat. Rundschau der Arbeit, Jahrg. 1927, S. 135.)

vor allem auch der agrarischen Produkte und Rohstoffe auch diese Länder in den Bannkreis der weltwirtschaftlich verlaufenden Konsjunktur gezogen wurden.

In steigendem Make wurde nun für die Schiedssprechung die über= zeugung maßgebend, "daß die wahrscheinlichen wirtschaftlichen Auswirkungen jedes Schiedsspruchs und jeder zu genehmigenden Vereinbarung (ausgenommen die Festsetzung der Minimallöhne) zu berücksichtigen seien." Gine derartige Bestimmung murde auch in das auftra= lische Bundesgeset 1928 aufgenommen, neuerdings aber mit der Motivierung aufgehoben, daß die Aufgaben des Schiedsgerichtshofs schieds= richterlicher und nicht gesetzgebender Natur seien 44. Ebenso hat der Schiedsgerichtshof Neuseelands in zwei deutlich erkennbaren Ctappen feit 1918 die Bevorzugung der Lebenshaltung als Mafftab des Lohnes verlassen und gang bewußt den Versuch gemacht, durch die Bestimmung der Löhne nach produktionspolitischen Gesichtspunkten die Schwankungen der individualistischen Wirtschaft abzuschwächen 45. In dem Mage, in dem sich die Richter von politischen Ginflüssen lösten, erlangten konjunkturpolitische und volkswirtschaftliche Erwägungen einen immer stärkeren Ginfluß auf ihre Entscheidungen, und die Grund= säte, die nunmehr für die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Schieds= verfahren 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 Ar= beiter, wie die Löhne mit Rücksicht auf das Leiftungs= oder Bedarfs= prinzip nach Arbeiterkategorien abzustufen sind, wie endlich die Differenzierung der Arbeitslöhne nach Erwerbszweigen zu erfolgen habe, um bor allem den Intereffen der bon der Absattrise bedrohten Land= wirtschaft 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 Shitem für diese Regelung aufzustellen.

Trot ihrer grundsätzlich ganz anders gearteten Einstellung zu den

⁴⁴ Bgl. Foenander a. a. D., S. 131.

⁴⁵ Nach Neuling a. a. D., Abschn. II, Kap. 2. Neuling kommt (Unm. 24) auf Grund seiner Untersuchung zu dem Ergebnis, daß die Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten (Machtstreitigkeiten) sehr wohl durch Gerichte erfolgen kann.

Problemen des staatlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens ergeben sich ganz analoge Probleme für die faschistische Gesetgebung Italiens46. War es zur Berwirklichung des Prinzips des "totalen" Staats und der ständischen Bliederung der Erwerbszweige erforderlich, den anerkannten Berufsbereinigungen 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 maggebenden strengen Unterordnung des Privatinteresses unter das nationale Gesamtinteresse bei Feststellung der Arbeitsbedingungen "die Grundfäße der Billigkeit und des Schutes nicht nur der einzelnen, sondern der ganzen Produktion bom nationalen Standpunkte aus zu wahren". Da infolgedeffen das Rampf= risiko 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 Pragis freilich nicht immer einheitliche Interpretation. Läßt fich ein Streit über die Regelung der Arbeitsverhältnisse auch nicht durch Bermittlung 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 konseguent, wenn in diesem Falle das den Appellationsgerichtshöfen angegliederte Gericht in Funktion tritt, dessen Mitglieder (3 Richter und 2 Beisitzer) richterliche Unabhängigkeit genießen, während das öffent= liche 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 gultiger Prinzipien für die Gestaltung der Arbeitsberhältnisse und insbesondere für die Festsehung des "gerechten Lohns". In der Diskuffion 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 Bgl. zum folgenden die Abhandlung Porris über Kollektivverträge und Arbeitsgesetzung in Italien in dem vorliegenden Bande der Bereinsschriften.

nehmer^{46a}. In dem Versuch, den "übergeordneten Vorteil der Produktion" (vantaggio superiore della produzione) als Richtschnur zu wählen, klingt die Vorstellung eines dhnamischen 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 Hadung des neuen Systems verlausenen Depressionsjahren in der Richtung einer allgemeinen Lohnsenkung ging. Mannigsache wirtsschaftspolitische Maßnahmen des Protektionismus und staatlichen Insterventionismus spielten dabei eine wichtige ergänzende Rolle.

Mag immerhin das Problem, in einer kapitalistischen Wirtschaft die Arbeitsverhältnisse nach objektiv gultigen Grundsätzen zu regeln47, an die Gesetzgebung und die Judikatur außerordentlich große Anforde= rungen stellen, so kann doch kein Zweifel darüber bestehen, daß den Schiedsgerichten in den Shstemen des strengen Zwangsschiedsverfahrens eine prinzipiell andere Aufgabe gestellt ist als den Schiedskommis= sionen, Einigungsämtern u. dgl. in den auf dem Einigungsprinzip be= ruhenden Systemen, die den Machtverhältniffen der Parteien die ent= scheidende Bedeutung beilegen. Der Aufgabe der Schiedsgerichte, nach Rechtsgrundsäten zu entscheiden, entspricht auch ihre Zusammensetzung: soweit hier neben unabhängigen richterlichen Beamten auch Beisiger bestellt werden, sind diese keineswegs Vertreter von Parteiinteressen, und zwar auch dann nicht, wenn sie aus den Kreisen der Berufsber= einigungen ausgewählt werden; sie sind vielmehr unparteiische Per= sönlichkeiten, 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 abgessprochen wird, weil nicht die Anwendung oder Auslegung schon vorhandenen Rechts in Frage komme⁴⁸.

Diese Auffassung trifft lediglich für die an den Machtberhältnissen der Parteien orientierten Schiedssprüche zu, die auch dadurch nicht zu

⁴⁶a Die gleiche Problematik ist auch für die im Vorjahre erlassene päpstsliche Enzyklika "Quadragesimo anno" maßgebend.

⁴⁷ Belche Grundfäte in der Planwirtichaft Sowjetruflands für diefe Regelung maggebend find, entzieht fich unferer Kenntnis.

^{48 &}quot;Grundfragen" S. 4.

Urteilen werden, daß sie durch die Erklärung einer Verwaltungsbehörde verbindliche Kraft für die Parteien erlangen. Denn hier sehlt es tatsfächlich an der Anwendung abstrakter Rechtssätze auf konkrete Tatbestände, also an der Voraussetzung der für Urteile maßgebenden logischen Operation. Dagegen können die Entscheidungen in den Shstemen des strengen Zwangsschiedsversahrens der Berufung auf abstrakte Rechtssätze nicht entbehren, woserne eine innerlich übereinsstimmende, widerspruchssreie Regelung aller umstrittenen Arbeitsbershältnisse gewährleistet werden soll.

Dabei ist die Frage von untergeordneter Bedeutung, ob die von der Staatsverwaltung unabhängigen Gerichtshöse auch die Funktion der Rechtsbildung zu übernehmen haben, das heißt die Ausgabe, die für die Entscheidungen maßgebenden abstrakten Rechtssätze selbst aufzussinden, woserne die Gesetzgebung es unterläßt, diese Normen klar und eindeutig zu bezeichnen. Diese Funktion hat die Rechtsprechung in den angelsächsischen Rechtsssystemen ja ganz allgemein zu erfüllen 19.

Auch aus dieser Betrachtung ergibt sich, daß dem in der deutschen Schlichtungsliteratur so scharf betonten Unterschiede zwischen Rechtsund 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 künstiger 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 Rechtssäte ausschließenden Charakter, sobald für die Ent=

⁴⁹ Auch das Intern. Arbeitsamt kann nicht umhin, auf diesen Einwand gegen seine These wenigstens in einer Anmerkung hinzuweisen ("Grundstragen" S. 20). Auf die Frage, wie denn eigentlich die Entscheidungen im Zwangsschiedsversahren 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 "öffentlichsrechtliche Normen" (?) bezeichnet. Wieder an anderer Stelle (S. 112) wird — und zwar unter Hinweis auf die Schlichtungsgesetzgebung der australisschen Staaten, Reuseelands und Italiens — die Ansicht geäußert, daß "der Staat, der in die Regelung der Arbeitsbedingungen autoritär eingreift, gleichsam als Gesetzgeber tätig wird".

scheidung nicht mehr die Rücksicht auf die Machtposition der Parteien maßgebend ist, und diese durch die Handhabung eines strengen Streiks verbots der Chance beraubt sind, das Kampfrisiko überhaupt auf sich zu nehmen.

Die Auffassung, die den Entscheidungen im strengen 3mangsschieds= verfahren den Charakter eines Urteils beilegt, läßt sich natürlich auch keineswegs durch den Einwand widerlegen, daß es bisher noch nicht gelungen sei, allgemein gultige und den Bedurfnissen der Schieds= sprechung adäquate, klar formulierte Normen aufzustellen, deren Un= wendung auf die konkreten Tatbestände der Gesamtstreitigkeiten auch ein Optimum der Ertragsfähigkeit der Betriebe, eine "richtige" Berteilung 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 Arbeitsver= hältnissen durch richterlichen Spruch vermieden, und der Beilegung nach dem Einigungsprinzip unter Wahrung des Kampfrisikos der Barteien der Borzug gegeben wird. Es läßt sich indes nicht verkennen, wie stark auch in den Ländern, die bisher konsequent am Einigungs= fystem festgehalten haben — sogar in Großbritannien —, das Be= dürfnis ift, die kollektive Regelung der Arbeitsverhältniffe aus einer Machtfrage in eine Rechtsfrage zu verwandeln.

IV. Die Eigenart des deutschen Zwangssystems.

Wenn wir für die Zwecke eines internationalen Bergleichs das in Deutschland neben einem Einigungsspftem geltende Spftem einer Zwangsschlichtung kurz charakterisieren sollen, so unterscheidet es sich von den ähnlichen Einrichtungen anderer kapitalistischer Länder durch die schon einleitend betonte Eigentümlichkeit, daß es trot des Zwanges an dem "Grundsat der freiwilligen Berständigung der Parteien" sest-zuhalten versucht, daß infolgedessen der die Parteien bindende Spruch nicht das Ergebnis eines Zwangsschiedsversahrens 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 grundsätlich

dahin abzielt, einen den beiden Barteien genehmen Einigungsvorschlag zu machen; ein Schiedsspruch, der seine Sanktion durch die einberständliche Annahme, das heißt den Abschluß einer mit ihm inhaltlich übereinstimmenden Gesamtvereinbarung finden foll. Benn nun ein Organ der Staatsverwaltung (der Schlichter baw. das Reichsarbeits= ministerium) 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 Berbindlichkeits= erklärung erfolgt, die Staatsautorität grundsätlich und in erster Linie eine Berantwortung 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 Sinweis 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 Schlichtungsschstems 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 Kampsrisiko maßgebend ist, und daß eine Berwaltungsbehörde darüber entscheidet, ob dem Spruche überhaupt ein bindender Charakter zu versleihen ist. Das Bersahren bleibt daher in allen seinen Stadien im Bereiche des diskretionären Ermessens von Berwaltungsbehörden.

Es ift nicht uninteressant, daran zu erinnern, daß in dieser von der deutschen Schlichtungsverordnung (1923) prodisorisch gewählten Regelung ein Wandel der von der Reichsarbeitsverwaltung vertretenen grundsätlichen 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

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 ift für die Regelung des deutschen Awangssystems eine Formel maßgebend geworden, die anderwärts nur für das jeden Zwang ausschließende Einigungsverfahren gilt: daß die Tätigkeit der Schlichtungsorgane in allen Stadien des Berfahrens der "Hilfeleistung beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifver= trägen, Betriebsbereinbarungen)" zu dienen habe, daß also auch der Zwang lediglich eine Bollendung dieser Hilfeleistung bedeute. Es ist im Sinne diefer Konftruktion gelegen, daß der bom Schlichtungsorgane gefällte Schiedsspruch, der, wie erwähnt, zunächst einen an die Parteien gerichteten Ginigungsvorschlag bedeutet, im Berbindlich= keitsverfahren ohne Zustimmung der Parteien nicht abgeändert werden kann; daß ferner der für berbindlich erklärte Schieds= spruch lediglich die zivilrechtlichen Wirkungen einer Gesamtber= einbarung 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 muffen 50. Das Schlichtungsorgan ist daher auch nicht in der Lage, in dem der Fällung des Spruchs vorausgehenden Berfahren über die von den Parteien zur Begründung ihres Standpunktes angebotenen Beweismittel hinauszugehen und eine Untersuchung zur Rlärung der für die Regelung der Arbeitsverhältniffe 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 unent= schieden, ob jein Inhalt maßgebend für die Regelung des umstrittenen Arbeitsverhältniffes wird. Es ist eine weitere Konsequenz dieses Shitems, daß auch dem für verbindlich erklärten Spruch die Befolgung straflos verweigert werden kann, wenn er den Machtberhältnissen der Parteien eben nicht ausreichend Rechnung trägt, da er ja als "Gesamt=

Schriften 179. II.

⁵⁰ Es entspricht baher durchaus diesem für das deutsche Schlichtungsshiftem maßgebenden Grundsate, wenn Min.-Dir. Sitzler (Neue Zeitschr. f. Arbeitsercht 1930, Sp. 11) von den Schlichtungsorganen verlangt, daß sie in ihren Schiedssprüchen "auch den realen Machtverhältnissen Rechnung tragen". Anders Herschel a. a. D., S. 71.

vereinbarung" konstruiert und daher lediglich mit den zivilrechtlichen Folgen einer solchen Bereinbarung ausgestattet ist. In der Rechtsliteratur wird er daher als "Zwangsausgleich"⁵¹, als "öffentlich-rechtliches Ersatzeschäft"⁵² u. dgl. charakterisiert.

Gegen die uneingeschränkte Durchführung des dieser Ordnung zugrundeliegenden Gedankens, den für die Berbindlichkeitserklärung geeigneten Schiedsspruch ausschließlich an der Berftändigungsmaxime, das heißt an den Machtverhältnissen der Parteien zu orientieren, dürften vor allem zwei Erwägungen gesprochen haben: daß dieses Ber= fahren keine Gewähr für eine Einheitlichkeit der Schiedssprüche biete, und daß es denn doch fehr zweifelhaft fei, ob die den Machtverhältnissen der Parteien entsprechende Regelung eine wirtschafts= und sozial= politisch wünschenswerte Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sicheres. Dieser Auffassung entspricht die dem Reichsarbeitsministerium erteilte Befugnis, den Schlichtungsorganen allgemein lautende bindende Beifungen zu erteilen und berart auf den Inhalt der Schiedsfprüche im Sinne einer ihm zwedmäßig erscheinenden Wirtschafts= vder Sozial= politik einen Einfluß zu üben. Die Staatsverwaltung übernimmt daher unter Umständen eine — durch das offen gehaltene Kampfrisiko freilich kontrollierte — Berantwortung für eine in den Machtverhältnissen nicht oder nicht ausreichend begründete Regelung der Arbeitsverhält= nisse.

Die Funktion des Kampfrisikos, automatisch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu regulieren, wird also nicht, wie in anderen Zwangsspstemen, unbedingt ausgeschaltet; sie bleibt in Krast, soweit freiwillige Vereinbarungen der Parteien zustandekommen, und soweit die Staatsverwaltung eine von ihr erstrebte, den Machtverhältnissen widersprechende Regelung der Arbeitsbedingungen nicht durchzuseten vermag. Soweit aber die Berufsorganisationen sich passib verhalten, dient die Zwangsschlichtung als Mittel der staatlichen Wirtschaftse und Sozialpolitik, "um innerhalb der Marktgesete den sozialen Rotewendigkeiten zum Durchbruche zu verhelsen" um die Löhne plans

⁵¹ Bgl. Jacobi, Grundlagen des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, S. 417.

⁵² Bgl. Nipperden, Beiträge zum Tarifrecht, S. 102. Ahnlich Herschel, Grundfragen ber Schlichtung, Berlin 1931, S. 15.

⁵³ Bgl. die oben Unm. 17 erwähnten Ausführungen des Reichsarbeits= ministeriums.

⁵⁴ Bgl. oben Unm. 16.

mäßig geänderten Preis- und Marktverhältnissen anzupassen u. dgl. m. Der Widerstreit zwischen den beiden grundsätlich verschiedenen wirtschaftstheoretischen und wirtschaftspolitischen Auffassungen des Kamps-risitos 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 Stüte des kollektivistischen Systems, später ein Werkzeug der staatslichen Sozialpolitik, wird (in der Krise) zu einem entscheidenden Mittel der staatlichen planmäßigen Wirtschaftspolitik".

Für das Schlichtungsorgan, das in einem einfachen Einigungsversfahren einen Schiedsspruch vorzubereiten hat, der einerseits als Berständigungsvorschlag 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 i. "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 vben" (in Deutschland bekanntlich vom Reichsarbeitsminister in zur Geltung zu bringen".

V. Die Maximen des Schlichtungszwangs.

Es ift nicht unsere Aufgabe, uns an dieser Stelle mit der Frage zu beschäftigen, ob es sich grundsätlich empsiehlt, am Zwangssysteme sestzuhalten; wir haben im Rahmen einer international vergleichenden Untersuchung ebensowenig Veranlassung, konkrete Vorschläge für eine Resorm des Versahrens im deutschen Schlichtungswesen zu machen. Wohl aber dürste 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 Ersahrungen übershaupt in Vetracht kommen, und die diesen Maximen jeweils entsprechenden Versahrensarten anzugeben.

⁵⁵ Rahn=Freund a. a. D., S. 158.

⁵⁶ Weddigen a. a. D., S. 54.

⁵⁷ Dieses Dilemma existiert nur im deutschen Schlichtungssthstem.

Mit aller Schärfe heben sich drei Maximen poneinander ab: das Prinzip der Regelung der Arbeitsverhältnisse gemäß den Machtverhältnissen der Parteien (man kann es auch als das Prinzip des Rampfrissos 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 Grundsäße auszuftellen, deren Anwendung auf den konkreten Tatbestand des Streitsfalles eine — sei es wirtschaftlich optimale, sei es sozial gerechte — Gestaltung der Arbeitsverhältnisserhältnisse gestattet.

Man kann den Unterschied der drei Maximen auch dahin formulieren, daß im Sinne der Maxime des Kampfrisikos, ganz wie im Sinigungsschsteme, 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 Grundsäge aufstelle, die, möglichst unabhängig von jeder parteimäßigen Drientierung, 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 Machtvershältnissen entsprechen würde. Je größer diese Chance ist, um so stärker wird für die von ihr begünstigte Partei die Versuchung, den Beg der freiwilligen Verständigung zu vermeiden und an die autoritäre Entscheidung zu appellieren; um so ausgedehnter wird daher — wenn nicht Gegenmaßnahmen ergriffen werden — die praktische Vedeutung des Zwangssystems und der Einfluß, den die bindenden Entscheidunsgen auf die vertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse üben. Darin

⁵⁸ Bgl. auch Kahn-Freund a. a. D., S. 160 ff., der sehr zutressend ausführt, daß die Rechtsprechung des deutschen Reichsarbeitsgerichts mit dem Schlichtungswesen zusammen "in der Richtung einer Ausschaltung des Kampses als rechtsbildenden Faktors und der Unterordnung der Organisationen unter die Zwecke des Staates wirkt".

stimmen die Ersahrungen aller Länder überein, in denen ein solches Shstem zur Anwendung gelangt ist. Wan hat die Abschwächung des Berantwortungswillens, die in dieser Erscheinung zum Ausdruck kommt, vielsach beklagt 59, aber sie ist begreislich, wenn man bedenkt, daß mit dem raschen Bechsel der Konjunkturen die Risiken des Arbeitskampses, dur allem für die Gewerkschaften, ganz außerordentslich steigen.

Bersuchen wir, das jeder der drei Maximen jeweils entsprechende Bersahren zu charakterisieren, so ergibt sich folgender überblick:

1. Der Maxime des Kampfrisikos wäre auch in einem Zwangs= systeme etwa jenes Untersuchungsverfahren adäquat, das im angel= jächsischen Schlichtungswesen erfolgreich verwendet wird: die unter Um= ständen durch prozessuale Zwangsmittel unterstützte Untersuchung des Streitfalls durch ein von der Staatsverwaltung unabhängiges Schieds= organ, in dem auch den Berufsorganisationen eine Bertretung einge= räumt wird. Die Untersuchung bezweckt die Aufklärung des Sachber= halts und dient der Vorbereitung eines Schiedsspruchs, der vor allem die durch die Marktlage bedingten Kräfteverhältnisse der Barteien zu berücksichtigen hat; anderweitige Erwägungen wirtschafts= oder arbeits= politischer Natur hätten außer Betracht zu bleiben. Würde man einem Organ der Staatsverwaltung die Befugnis borbehalten, den Spruch für verbindlich zu erklären, so könnte es sich dabei nur um die Ent= scheidung 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 Bertretern der Parteien die Berantwortung für die Bereinigung von Streitfällen abzunehmen, deren Erledigung nach Durchführung des

⁵⁹ Die Berantwortungsscheu der Parteien und die sich daraus für die Schlichtungspraxis ergebenden Konsequenzen werden in der deutschen Schlichtungsliteratur sehr lebhaft kritisiert. Bgl. u. a. die eingehenden Erörterungen bei D. Martin, Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft, 1929, S. 99ff.; ähnlich Weddigen a. a. D., S. 57ff. Um schärssten wird die Berschiedung der Berantwortlichkeit im Streite um die Regelung der Arbeitssverhältnisse von den unter den Theoretikern der Sozialpolitik allerdings spärlichen konsequenten Bertretern des Klassenkapfgedankens verurteilt, so vor allem von E. Heimann, Soziale Theorie des Kapitalismus, Tübingen 1929, S. 203.

offenen Arbeitskampfes ungefähr gemäß dem Schiedsspruche ausfallen würde 60.

- 2. Dagegen entspricht der wirtschafts und sozialpolitischen Maxime ein Bersahren, 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 if für ein Zwangsspstem dieser Art die Forderung, daß das den zwingenden Spruch vorbereitende Versahren von dem ihm vorausgehenden Einigungsversahren strenge getrennt werde, denn dem Versahren im Zwangsspsteme 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 Zwangsspstem endlich ist durch das Bestreben charakterisiert, die Entscheidung der Gesamtstreitigkeiten sowohl von der Rücksicht auf die Machtverhältenisse der Parteien wie von dem Einflusse wechselnder parteipolitischer Strömungen freizuhalten. Diesem Prinzipe entspricht daher die völlige richterliche Unabhängigkeit des Schiedsorgans, dem, wie sonst im ges

⁶⁰ Es sei daran erinnert, daß die Berussbereinigungen Schwedens dem Schlichter in zahlreichen Fällen die Bestimmung des Inhalts ihrer Gesamtbereinbarungen freiwillig überlassen.

⁶¹ Bgl. Weddigen a. a. D., S. 56. Er formuliert diesen Gedanken gemäß der von ihm vertretenen Theorie als den "Grundsatz der Gleichartigkeit der Schlichtungsstadien"; es wäre indes wohl zwedmäßiger, von dem Grundsatz der Anpassung des Versahrens an die Schlichtungsmaxime zu reden. Der von Weddigen vertretenen Auffassung begegnet Herschel (a. a. D. S. 74) mit der Forderung, daß die Schlichtung in allen ihren Formen, also auch im Einigungsversahren, an der gleichen Maxime, an der "Idee des richtigen Rechts" zu orientieren sei. Im Grunde genommen verssteht er darunter (vgl. S. 77 st.) 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 unterwersen?

richtlichen Verfahren, die erforderlichen prozessualen 3mangsmittel zur Berfügung zu stellen wären. Da sich die Gesetzgebung darauf beschränken muß, die für die Schiedssprechung maggebenden Grundsäte in sehr allgemeiner Form anzugeben, obliegt der Schiedsbehörde in einem in der Rechtsprechung sonst kaum üblichen Ausmaße die Mission der Rechtsfindung, der Aufstellung geeigneter Brinzipien, die es ge= statten, gestütt auf eine durch Sachverständige vermittelte möglichst umfassende Einsicht in die allgemeine Wirtschaftslage und die Berhältnisse des Streitfalls, die Voraussehungen für die Bestimmung einer optimalen Regelung der Arbeitsberhältnisse zu gewinnen. Diese Aufgabe mag außerordentlich schwer lösbar sein; die Gefahr, daß auf einem von parteipolitischen Gegenfähen so beiß umftrittenen Gebiete auch die von der Staatsverwaltung unabhängige Rechtsprechung politischen Einflüssen unterliegt, ift natürlich nicht zu bestreiten; ebenso= wenig die Gefahr, daß die für die Entscheidungen der Gerichte maß= gebenden Wertvorstellungen mit der bon der Staatsberwaltung jeweils verfolgten Wirtschafts- und Sozialpolitik in Konflikt geraten. Diese Bedenken sind zwar fehr ernft, aber kaum schwerer als jene, die gegen eine Verwendung der Zwangsschlichtung im Dienste einer wechselnden staatlichen Wirtschafts= und Sozialpolitik sprechen 62.

^{62 3}m Unschlusse an die Erörterung der den drei Maximen der 3wangs= schlichtung entsprechenden Berfahrensarten läßt sich auch eine den internationalen Problemen entsprechende Gliederung der Funktionen der Schlichtung vornehmen — abweichend von der bekannten von Sinzheimer vertretenen Dreiteilung, die ausichlieflich an dem für Deutschland geltenden Schlichtungsspfteme orientiert ift. (Bgl. Sinzheimers in Mannheim gehaltenes Referat a. a. D. S. 23ff.) Wir können zunächst die Friedens= funktion als eine allgemein für alle Schlichtungsschfteme gültige bezeichnen; sie grenzt diese Shsteme von den Lohnamtsshstemen ab. Der Friedensfunktion untergeordnet find: 1. die follektivrechts-fichernde Funktion, die Aufgabe, ohne Beeinträchtigung der Berantwortlichkeit der Barteien die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Gesamtvereinbarungen zu gewähr= leisten; 2. die autoritär=regulierende Funktion: Ersezung der Ge= samtvereinbarung durch einen die Parteien bindenden behördlichen Spruch. Rebeneinander finden fich diese beiden Funktionen nur dann, wenn die Gesetgebung ein Zwangsshstem neben einem Ginigungsshstem statuiert. Gemäß ben von uns unterschiedenen drei Maximen, die für die 3mangsregelung in Betracht kommen, kann die autoritär-requlierende Funktion in drei Formen auftreten: auf realpolitischer, auf wirtschafts= und sozialpolitischer und auf normativ=regulierender Grundlage.

Bei der Entscheidung zwischen den drei für das Zwangsspftem 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. It die Maxime des Kampfrisikos - trop allen gegen die Parteien geübten 3mangs - mit den Grundfäten 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 Borgänge für unvermeidlich hält, die Bestimmung der für diese Regelung maßgebenden Grundfäße nicht der Staatsberwaltung überläßt, sondern diese Aufgabe einem von der Staatsberwaltung und den wechselnden Einflüssen politischer Barteien unabhängigen Organe überträgt. Sier mündet die Frage des Schlichtungszwangs in das Problem der grundfählichen Abgrenzung der Funktionen der Staatsberwaltung.