



Staats- und
Universitätsbibliothek
Bremen

Staats- und Universitätsbibliothek Bremen

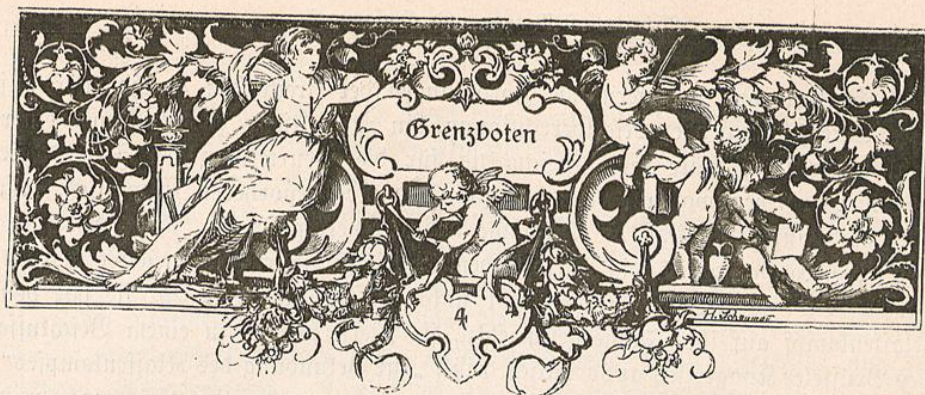
DFG Projekt Die Grenzboten

Die Grenzboten

Berlin u.a., 1841 - 1922

Frankenstein, Kuno: Arbeitseinstellungen und Einigungsämter

urn:nbn:de:gbv:46:1-908



Arbeitseinstellungen und Einigungsämter

Von Kuno Frankestein



Die Arbeitseinstellungen im deutschen Buchdruckgewerbe haben in letzter Zeit hier und da Anlaß zu Erwägungen gegeben, wie Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitern am besten zu schlichten wären. Bei der großen und allgemeinen Bedeutung der Sache bedarf es wohl keiner besondern Rechtfertigung, wenn wir auch an dieser Stelle einiges dazu bemerken.

Innerhalb des deutschen Buchdruckgewerbes stehen sich in dem Verein deutscher Buchdrucker und dem Unterstützungsverein deutscher Buchdrucker Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeiter gegenüber. Einen Einigungspunkt besitzen jedoch der Arbeiter- (Gehilfen-) Verband und der Arbeitgeber- (Prinzipal-) Verein in der Tariskommission, einem Organ, das zu gleichen Teilen aus Arbeitgebern und Arbeitern besteht und u. a. berufen ist, Streitigkeiten um Änderungen des Arbeitsvertrages, d. h. um die Bedingungen und den Inhalt eines neu abzuschließenden Vertrages (Lohnhöhe, Dauer der Arbeitszeit, Art der Lohnzahlung u. s. w.), zu schlichten. Da außerdem im Buchdruckgewerbe eine Gleichartigkeit der Produktionsverhältnisse vorhanden ist wie in wenigen andern Industriezweigen, so ist ohne Zweifel auch die erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Wirksamkeit einer Organisation gegeben, die ernstere Bemühnisse, Arbeitseinstellungen u. s. w. verhindern will. Trotzdem wurden die Verhandlungen der Tariskommission, jenes Einigungsamtes für Deutschlands Buchdrucker, geschlossen, ohne daß ein Ergebnis erzielt werden konnte; der Streik brach aus. Das hat alle überrascht, die in den Einigungsämtern im allgemeinen wie in der Tariskommission der Buchdrucker im besondern geeignete Einrichtungen zur Verhütung von Arbeitseinstellungen zu sehen pflegten.

Es liegt uns nun fern, die Forderungen der streikenden Buchdrucker auf ihre Berechtigung oder Nichtberechtigung hin zu prüfen; das Ergebnis einer solchen Prüfung wäre auch gleichgiltig für die Beurteilung der Frage, die wir hier erörtern wollen. Nur das glauben wir hervorheben zu müssen, daß sich nach unsrer Ansicht die Sachlage dadurch verändert hat, daß die Buchdruckerbewegung vollständig in sozialdemokratisches Fahrwasser geleitet worden ist. *) Die Sozialdemokratie erstrebt nicht den sozialen Frieden; sie hat den Klassenkampf auf ihre Fahne geschrieben, sie feiert, wie es in einem Beschlusse des Brüsseler Kongresses ausdrücklich heißt, „zur Befundung des Klassenkampfes“ alljährlich den ersten Mai. In dem Augenblicke, wo der Unterstützungsverein deutscher Buchdrucker in das sozialdemokratische Lager übergang, hörte er auch auf, ein dem Prinzipalverein gleichartiger Kontrahent zu sein. Ein Verband von Arbeitern, der so enge Fühlung mit der Sozialdemokratie gesucht und gefunden hat, wie der Gehilfenverband im Buchdruckgewerbe, wird nimmermehr als eine Organisation betrachtet werden können, die unter Anerkennung der berechtigten Interessen der Unternehmer die Erhaltung des Friedens fördern will. Anders war es, als der Verband noch im Gegensatz zu den sozialdemokratischen Bestrebungen stand. Daß zu dieser Zeit eine Einigung zwischen Prinzipalen und Gehilfen nicht erzielt wurde, legt es uns nahe, zu untersuchen, ob die Zusammensetzung der Tariffkommission für Deutschlands Buchdrucker auch wirklich die Gewähr einer erfolgreichen Thätigkeit als Einigungsamt bot.

Zum bessern Verständnis dieser Frage ist ein Rückblick auf die Geschichte der Einigungsämter überhaupt nötig.

Einigungsämter zur Entscheidung von Streitigkeiten um Änderungen des Arbeitsvertrages wurden zuerst in England in den sechziger Jahren von Mundella und Kettle errichtet. Nach diesen Männern unterscheidet man auch ein „System Mundella“ und ein „System Kettle.“ Der Unterschied liegt im wesentlichen in zwei Punkten. Nach dem System Mundellas wählen die Mitglieder des Einigungsamtes, die zur einen Hälfte aus Vertretern der Arbeitgeber, zur andern aus Vertretern der Arbeiter bestehen, den Vorsitzenden aus ihrer Mitte; nach dem System Kettles ernennen die Mitglieder des Einigungsamtes einen Unparteiischen, der nötigenfalls eine Entscheidung fällt. Das letzte System ermöglicht auch die Durchführung des Schiedsspruches durch Zwang (durch die Grafschaftsgerichte, wenn die Entscheidung nicht gesetzwidrig ist), es schafft als Grundlage solcher Durchführung einen für beide Teile bindenden Vertrag und befaßt sich natürlich nur mit Streitigkeiten solcher Arbeitgeber und Arbeiter, die in ihrem Arbeitsvertrage die rechtlich bindende Verpflichtung, sich dem Spruche des Einigungsamtes zu unterwerfen, übernommen

*) Vergleiche darüber den Aufsatz im 48. Hefte der Grenzboten von 1891.

haben. Das System Mundellas kennt eine Durchführung des Schiedspruches durch Zwang nicht, es überläßt die Unterwerfung unter den Spruch dem freien Willen der streitenden Parteien.

Stehen sich fest organisirte Verbände von Arbeitgebern und Arbeitern gegenüber, so ist die Art der Erledigung von Streitigkeiten um Änderungen des Arbeitsvertrages (namentlich der Arbeitszeit und des Arbeitslohnes) folgende. *)

Die allgemeinen Grundsätze für die Ordnung des Arbeitsverhältnisses werden durch die Verbände oder durch Ausschüsse dieser Verbände auf bestimmte Zeit vereinbart. Kommt es zu keiner Verständigung, so wird die Entscheidung entweder einem unparteiischen Schiedsrichter, vor dem die Vertreter der Verbände deren Sache als Anwälte führen, oder aber einem aus dem Unparteiischen und den Vertretern der Verbände gewählten Schiedsgericht übertragen; der Schiedsrichter wird entweder von den Verbänden oder deren Ausschüssen oder auch von den Vertretern dieser gewählt. Darnach kommt das System Kettles mit geringen Änderungen auch da zur Anwendung, wo festgeordnete Verbände von Arbeitgebern und Arbeitern um Machtfragen streiten.

Die englische Gesetzgebung hat den Entscheidungen der Einigungsämter, die sich unter das Gesetz stellen, rechtliche Giltigkeit beigelegt. Die vorher erwähnte Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und der Schiedspruch erlangen dadurch Rechtskraft, daß der Arbeitgeber dem Arbeiter ein gedrucktes Exemplar einer solchen Vereinbarung übergibt, und daß der Arbeiter nicht binnen achtundvierzig Stunden dagegen Widerspruch erhebt; die Unterwerfung dauert jedoch nur solange, als sich der Arbeitsvertrag in Kraft befindet.

In England hat die Ausdehnung der Einigungsämter, namentlich der durch die Gesetzgebung begünstigten Ämter nach dem Kettleschen System, während der letzten zehn Jahre große Fortschritte gemacht. Wenn auch in einigen Streiks die Vermittlung dieser Ämter zurückgewiesen wurde, so ist doch ihre Thätigkeit im übrigen sehr erfolgreich gewesen, und eines der großen Kennzeichen der gegenwärtigen Arbeiterbewegung in England ist, wie Professor Munro 1890 in der Generalversammlung des Vereins für Sozialpolitik bemerkte, die Forderung, die Errichtung von Einigungsämtern so weit als möglich auszudehnen.

In Deutschland sind Einigungsämter nur in bescheidenem Umfange errichtet worden. Meist hat man sich hier dem System Mundellas angeschlossen. Allein in den Fällen, wo die Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern besonders heftig geworden waren, ist durch die nach diesem System errichteten Einigungsämter im allgemeinen kein Erfolg erzielt worden. So führte erst

*) Näheres hierüber bei Schulze-Gävernitz, Zum sozialen Frieden, und bei Brentano in den Schriften des Vereins für Sozialpolitik Band 45 und 47; auch bei Schönberg, Handbuch, Band II, S. 729 — 733.

im vergangnen Jahre ein Ausstand (Lohnstreit) von weit über 2000 Feilenhauern in den Kreisen Remscheid und Lennep zur Auflösung der Vergleichskammer, die gebildet worden war, um Streitigkeiten zwischen den zu je einem Verein zusammengeschlossenen Fabrikanten und Arbeitern zu schlichten. Auch die Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe wird kaum fortbestehen, möge der Kampf ausgehen, wie er will. Bessere Erfahrungen hat man mit dem nach Art des Kettleschen Systems gebildeten Einigungsamte des Berliner Stock-(Drechsler-)Gewerbes gemacht; den Bemühungen des unparteiischen Dritten dieses Einigungsamtes ist es gelungen, daß selbst ernstere Streitfälle in befriedigender Weise geschlichtet wurden.

Die Gesetzgebung ist in Deutschland der Frage der Errichtung von Einigungsämtern dadurch nahe getreten, daß das Gesetz über die Gewerbegerichte vom 29. Juli 1890 auch eine Thätigkeit der Gewerbegerichte als Einigungsämter vorgesehen und geregelt hat. Darnach soll das Gewerbegericht, das in diesem Falle neben dem Vorsitzenden mindestens aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeiter bestehen muß,*) dann als Einigungsamt thätig sein, wenn es von beiden Teilen um Vermittlung angerufen wird; eine Durchführung des Schiedspruches durch Zwang findet jedoch nicht statt. Das Verfahren vor dem Einigungsamte ist folgendes. Zunächst ist ein Einigungsversuch zwischen den streitenden Parteien zu machen. Hat dieser Erfolg, so ist der Inhalt der Vereinbarung durch eine von sämtlichen Mitgliedern des Einigungsamtes und von den Vertretern beider Teile zu unterzeichnende Bekanntmachung zu veröffentlichen. Kommt keine Einigung zu stande, so hat das Einigungsamt einen Schiedspruch über die streitigen Fragen abzugeben. Doch kann sich der Vorsitzende in dem Falle, daß sich die Stimmen sämtlicher von den Arbeitgebern abgeordneten Beisitzer und Vertrauensmänner den Stimmen sämtlicher von den Arbeitern gewählten bei der Beschlußfassung über den Schiedspruch gegenüberstehen, seiner Stimme enthalten und feststellen, daß ein Schiedspruch nicht zu stande gekommen ist. Der Schiedspruch ist sowohl mit den Erklärungen der Parteien durch eine von sämtlichen Mitgliedern des Einigungsamtes unterzeichnete Bekanntmachung zu veröffentlichen, als auch den Vertretern beider Teile mit der Aufforderung zu eröffnen, sich binnen einer bestimmten Frist zu erklären, ob sie sich ihm unterwerfen wollen. Ist weder eine Vereinbarung noch ein Schiedspruch zu stande gekommen, so hat der Vorsitzende das öffentlich bekannt zu machen.

Zu diesen Bestimmungen bemerken die Motive zum Gesetz:

Daß eine auf diese Weise herbeigeführte und öffentlich kundgegebene Vereinbarung von allen Beteiligten für die Bedingungen des weiteren Arbeitsverhältnisses

*) Das Einigungsamt kann sich durch Vertrauensmänner der Arbeitgeber und der Arbeiter in gleicher Zahl ergänzen; es muß das geschehen, wenn es von Vertretern beider Teile unter Bezeichnung der zuzuziehenden Vertrauensmänner beantragt wird.

als maßgebend anerkannt wird, kann zwar durch äußere Mittel nicht erzwungen werden, wird aber als Regel angenommen werden dürfen. Auch wenn eine Einigung zwischen den Vertretern beider Teile nicht erzielt wird, soll das Einigungsamt seine Bemühungen, eine Beilegung der Streitigkeiten herbeizuführen, nicht ohne weiteres einstellen, vielmehr den Versuch machen, über die Bedingungen, auf welche hin eine Einigung billigerweise erwartet werden kann, seinerseits zu einem Beschlusse zu gelangen, und den auf Grund dieses Beschlusses abzugebenden Schiedsspruch den Vertretern beider Teile zur Erklärung vorzulegen. Das moralische Gewicht, welches einem solchen Schiedsspruche beivohnt, wird um so größer sein, je sorgfältiger und objektiver das Einigungsamt bei der Feststellung der Thatfachen und bei den Einigungsverhandlungen vorgegangen ist, und es ist die Hoffnung nicht ausgeschlossen, daß — namentlich wenn die neue Einrichtung erst länger in Wirksamkeit gewesen ist — in nicht seltenen Fällen beide Teile sich schließlich dem Schiedsspruche unterwerfen werden. Dies wird allerdings in der Regel dann nicht zu erwarten sein, wenn auch innerhalb des Einigungsamtes die Ansicht sämtlicher für die Arbeitgeber zugezogenen Beisitzer und Vertrauensmänner derjenigen sämtlicher für die Arbeiter zugezogenen gegenüber gestanden hat und der Schiedsspruch nur durch die ausschlaggebende Stimme des Vorsitzenden zu stande gekommen ist. Deshalb soll in solchen Fällen der Vorsitzende berechtigt sein, sich seiner Stimme zu enthalten und zu konstatieren, daß ein Schiedsspruch nicht zu stande gekommen ist. Auch in dem Falle, in welchem nur eine der beiden Parteien oder keine von beiden sich dem Schiedsspruche unterworfen hat, soll eine Veröffentlichung des letztern stattfinden, da die Möglichkeit nicht ausgeschlossen ist, daß trotzdem größere oder kleinere Kreise der Beteiligten auf beiden Seiten sich entschließen, unter den im Schiedsspruche angegebenen Bedingungen das Arbeitsverhältnis fortzusetzen oder wieder aufzunehmen. Unter allen Umständen wird die Veröffentlichung des Schiedsspruchs den Wert haben, daß sie auf die öffentliche Meinung, deren Bedeutung für den Ausgang der in Frage stehenden Streitigkeit erfahrungsgemäß eine sehr erhebliche ist, aufklärend und berichtigend einzuwirken geeignet ist.

Von der Regelung, die die Errichtung und die Thätigkeit von Einigungsämtern durch die deutsche Gesetzgebung gefunden hat, versprechen wir uns keinen Erfolg. Erstens halten wir die Verquickung von Einigungsämtern mit Gewerbegerichten überhaupt nicht für glücklich, zweitens sind wir der Ansicht, daß der nach dem Gesetz zum Vorsitzenden des Einigungsamtes berufene, von der zuständigen Behörde ernannte Vorsitzende des Gewerbegerichts keineswegs in jedem einzelnen Falle von vornherein das Vertrauen der Mitglieder des Einigungsamtes wie der streitenden Parteien genießen wird, wie es notwendig wäre, wenn man die Herbeiführung eines friedlichen Ausgleichs für aussichtsvoll und gesichert halten soll; drittens lehrt uns die Erfahrung, daß da, wo die Rechtsverbindlichkeit und Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche der Einigungsämter gesetzlich nicht eingeführt wurde, die Wirksamkeit der Einigungsämter im großen und ganzen nur gering gewesen ist. So hat auch in Belgien, einem der wenigen Staaten, die sich eine Förderung der Einigungsämter durch die Gesetzgebung als Aufgabe gestellt haben, das in seinen Grundzügen dem deutschen Gesetze vom 29. Juni 1890 ähnliche Gesetz über die conseils de

l'industrie et de travail vom 16. August 1887 bisher keinen Erfolg gehabt. Im deutschen Reiche hat sich die Regierung bisher der Hoffnung hingegeben, daß durch die Organe der Gewerbeinspektion die Errichtung von Einigungsämtern sehr gefördert werden würde. Hierbei hat man aber übersehen, daß in dem größten deutschen Bundesstaate, in Preußen, infolge dessen, daß hier die Gewerbeaufsichtsbeamten neuerdings mit den Lasten der Kesselrevision beschwert worden sind, die Gewerbeinspektoren selbst in einer bedeutend erhöhten Zahl nicht in der Lage sein würden, sich um die Gründung von Einigungsämtern energisch zu bemühen. Von preussischen Gewerbeinspektoren ist uns versichert worden, daß ihre hauptsächlichsten Berufsgeschäfte und namentlich auch ihre Thätigkeit als Kesselrevisoren so große Ansprüche an ihre Arbeitszeit stellen, daß sie sich schon aus diesem Grunde der Förderung einer friedlichen Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten nicht widmen könnten. Abgesehen hiervon darf auch nicht außer acht gelassen werden, daß die vermittelnde Thätigkeit der Gewerbeinspektoren hier und da an dem Widerstande gewisser übermächtiger Einflüsse und Gewalten scheitert. Es ist das im wesentlichen eine Folge jener partikularistischen Organisation unserer Gewerbeaufsicht, der wir es nicht allein verdanken, daß sechsundzwanzig Landesregierungen verschiedene Instruktionen für die Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassen, sondern daß auch innerhalb dieser Landesregierungen wieder für jede Provinz, jeden Bezirk und Kreis, ja für jede Stadt und jedes Dorf die obern und die untern Verwaltungsbehörden nach eigenem Belieben Anordnungen treffen, während der Gewerbeinspektor selbst machtlos dasteht.

Wie wir erwähnt haben, lehrt die Erfahrung, daß die Thätigkeit der Einigungsämter im allgemeinen nur da von Erfolg begleitet gewesen ist, wo ein das Vertrauen beider Teile genießender Vermittler einen friedlichen Ausgleich herbeizuführen suchte und sich die streitenden Parteien verpflichtet hatten, sich dem Schiedspruch zu unterwerfen. Es ist auch erklärlich, daß die Verständigung zwischen den streitenden Teilen in Frage gestellt wird, wenn diese unmittelbar verhandeln, und wenn die nicht selten durch unverständige Führer irregleiteten Arbeiter erbittert in den Kampf eintreten und vielleicht unberechtigte oder unerfüllbare Forderungen stellen. Bei solchen unmittelbaren Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern wird statt der Besonnenheit und ruhigen Überlegung sehr oft leidenschaftliche Erregung die Oberhand gewinnen. Die Verhandlungen der Tarifkommission und der Ausbruch wie der Verlauf des Streiks im Buchdruckgewerbe bestätigen das. Wäre von Anfang an ein Vermittler vorhanden gewesen, der einerseits das Vertrauen beider Teile genossen, andererseits sachkundig und objektiv die Verhältnisse im Buchdruckgewerbe zu beurteilen vermocht hätte, so wäre der Streik samt seinen bedauernswerten Folgen vielleicht vermieden worden. So viel steht

aber fest, daß die Zusammenfügung der Tariffkommission von vornherein keine Gewähr einer erfolgreichen Wirksamkeit bei ernsthaften Interessenstreitigkeiten bot.

Man wird einwenden, daß sich die Parteien bei Streitigkeiten um Änderungen des Arbeitsvertrages wegen der Person eines unparteiischen Dritten schwer einigen werden, zumal dann, wenn der Kampf sehr erbittert geworden ist. Allein auch hiergegen spricht die Erfahrung. Selbst der Verlauf des Buchdruckerstreiks zeigt, daß es nicht schwer gewesen wäre, Personen zu finden, die das Vertrauen der Arbeitgeber wie der Arbeiter besaßen und die Bürgschaft ihrer Unparteilichkeit und Sachkenntnis geboten hätten. Das Richtige ist jedenfalls, daß zweckmäßig organisierte Einigungsämter, d. h. solche unter dem Voritze eines Unparteiischen, schon in Friedenszeiten geschaffen werden. Wenn das geschieht, so ist ohne Zweifel die Möglichkeit gegeben, daß entstehende Zerwürfnisse rechtzeitig erkannt und beseitigt werden. Einmal veräußertes läßt sich später mit allem guten Willen und mit aller Mühe oft nicht nachholen.

Wir glauben, daß die Regierung erwägen sollte, inwieweit die Wirksamkeit der sozialpolitisch so wichtigen Einrichtung der Einigungsämter durch die Gesetzgebung gefördert werden könnte. Die geltenden Bestimmungen sind ohne Frage ganz unzureichend. Vor allem halten wir für mangelhaft, daß die deutsche Gesetzgebung keine Rechtsverbindlichkeit und Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche der Einigungsämter kennt. Wir wünschen nicht, daß die Einigungsämter obligatorisch gemacht werden; wir wollen sie als freiwillige Organe errichtet wissen, aber wir wollen sie auch mit Befugnissen ausgestattet sehen, die eine Sicherung des sozialen Friedens gewährleisten.

Wir gehen keineswegs soweit, in den Einigungsämtern das einzige Mittel zur friedlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu erblicken. Aber wir sind der Ansicht, daß ein gut organisiertes Einigungsamt unter Umständen sehr viel Gutes stiften kann. Deshalb erachten wir es auch für eine wichtige Aufgabe des Staates, daß er die Entstehung und Wirksamkeit dieser für die Sicherung des innern Friedens immerhin sehr bedeutungsvollen Organe kräftig fördere und unterstütze. Das beste Mittel, Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern zu verhüten, wird nach wie vor freilich darin bestehen, daß die Arbeitgeber stets von der Bedeutung und Größe ihrer sozialen Aufgaben und Pflichten durchdrungen sind, opferwillig durch ideelle und materielle Leistungen für das Wohl ihrer Arbeiter eintreten und namentlich auch rein menschliche Beziehungen zu ihren Arbeitern anzubahnen und zu pflegen suchen. Dieses Mittel wird auch den wirksamsten Damm gegen alle Bestrebungen der Sozialdemokratie bilden, die darauf gerichtet sind, ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitern zu stören oder gar zu lösen.

