

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 31 (1939)
Heft: 4: Probleme des Arbeitsrechts

Artikel: Die Arbeitsgerichte im Ausland
Autor: Schweingruber, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352941>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

4. März 1938 hinwegsetzt. Gemäss Artikel 4 kann der Staatsrat Bestimmungen der Kollektivverträge über die Arbeitszeit, über die Minimallöhne, über die Ferien und den Ferienlohn, über Zahlung des Lohnes während des Militärdienstes sowie weitere Bestimmungen allgemeinverbindlich erklären, sofern $\frac{2}{3}$ der Arbeitnehmer und $\frac{2}{3}$ der Arbeitgeber des Berufszweiges zugestimmt haben.

Das Neuenburger Projekt bringt sodann, im Gegensatz zum Genfer Projekt, für die Kollektivverträge die Pflicht zu einem Registereintrag. Und als Voraussetzungen des Registereintrages werden dann wiederum eine ganze Reihe von Bedingungen aufgestellt. Aus der Botschaft zum Gesetzentwurf bekommt man den Eindruck, dass dieser Registereintrag vom Kanton als Gültigkeitserfordernis gedacht sei. Völlige Klarheit herrscht über diesen Punkt allerdings nicht. Aber es ist jedenfalls zu sagen, dass das Gesetz verfassungswidrig wäre, wenn es diese Wirkung beabsichtigen wollte. Denn die Vorschriften über die Gültigkeit oder Ungültigkeit von Gesamtarbeitsverträgen sind im Obligationenrecht erschöpfend geregelt. Es ist ausgeschlossen, dass die Kantone nach dieser Richtung einschränkende Bestimmungen aufstellen.

So zeigt auch das Neuenburger Projekt, dass man sich einstweilen bei diesen kantonalen Gesetzgebungstendenzen auf sehr unsicherem Boden bewegt. Es ist zu hoffen, dass im Bund sobald wie möglich eine Abklärung herbeigeführt werde, welche diejenigen Ergänzungen bringt, welche im Gesamtarbeitsvertragsrecht zur Zeit wünschenswert erscheinen. Von gewerkschaftlicher Seite aus wird man auch hier Vorsicht und Zurückhaltung walten lassen müssen. Es wäre vor allem zu fordern, dass, soweit die öffentlichrechtlichen Eingriffe lediglich krisenbedingt sind, die entsprechende Gesetzgebung sich auch nur als Krisengesetzgebung hin stellt, d. h. für die Anwendbarkeit der Eingriffe zeitlich oder materiell die nötigen Einschränkungen anbringt.

Die Arbeitsgerichte im Ausland.

Von Dr. E. Schweingruber, Aarberg.

Die Tätigkeit der Gewerbegerichte in der Schweiz dürfte ziemlich bekannt sein. In 11 Kantonen bestehen solche Spezialgerichte (Zürich, Bern, Luzern, Basel-Stadt, Freiburg, Solothurn, St. Gallen, Aargau, Waadt, Neuenburg, Genf). Der Kanton Tessin hat sie gemäss einem Gesetz von 1918 ebenfalls vorgesehen, aber bis heute nicht eingerichtet. Teilweise sind die Gewerbegerichte in den genannten Kantonen für das ganze Kantonsgebiet zuständig, meistens aber nur für bestimmte Städte oder Gemeinden mit einem gewissen industriellen Einschlag. Ihre Zusammensetzung und Arbeitsweise ist verschieden. Charakteristisch ist bei

allen die Mitwirkung von Berufsgenossen der Streitparteien im Richterkollegium, und zwar Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Stärke.

Den Vorsitz führt meistens ein Jurist, gelegentlich aber auch ein Mitglied des Berufskollegiums im Wechsel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Gewerbegerichte sind bei uns eingesetzt zur Beurteilung von Einzel- und Privatrechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus einem bestehenden Dienstvertragsverhältnis. Verschieden ist der Streitwert, bis zu welchem sie an Stelle der ordentlichen Gerichte zuständig sind; meistens ist er beschränkt. Verschieden geregelt ist auch die Frage, welche Kategorien von Arbeitsverhältnissen der Gewerbegerichtsbarkeit entzogen sind (etwa Dienstboten, Landwirtschaft). Die Gewerbegerichte haben vor der Beurteilung eines Streites pflichtgemäss auf eine gütliche Erledigung hinzuwirken. Das bezügliche Verfahren ist verschieden ausgestaltet; teils bestehen kleinere Schlichtungskammern, die den Streitfall vorweg behandeln, teils erfolgt der Aussöhnungsversuch zu Beginn oder im Laufe der Gerichtsverhandlung, oder es ist — wie z. B. in Bern — bereits der Gerichtsschreiber oder Sekretär, der die Klagen entgegennimmt, befugt, mit den Parteien im Sinne einer gütlichen Verständigung zu unterhandeln.

Die Rechtfertigung der Gewerbegerichte in ihrer Abweichung von den ordentlichen Gerichten liegt in der Verwirklichung folgender Forderungen¹: a) Sachverständige Behandlung von Streitfällen, deren Beurteilung Berufskennnisse voraussetzt; dem entspricht die besondere Zusammensetzung des Richterkollegiums. b) Rasche Erledigung von Streitfällen aus dem Dienstverhältnis; an diesen beiden Postulaten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermassen interessiert. c) Möglichste Vereinfachung des Prozessverfahrens, besonders im Interesse des Dienstpflichtigen als des wirtschaftlich Schwächern und in Berücksichtigung, dass meistens für seine Existenz wichtige Ansprüche zu beurteilen sind. d) Ermöglichung einer gütlichen Verständigung unter Mithilfe der Gewerberichter als Berufsgenossen.

Noch grössere Mannigfaltigkeit zeigt sich bei den analogen Institutionen des Auslandes. Es ist interessant, sie einmal zusammenzustellen, wie dies das Internationale Arbeitsamt in einer 1938 herausgegebenen Studie getan hat². Das Prinzip eines raschen, einfachen und billigen Rechtsganges ist auch bei ihnen verwirklicht, ebenso die Mitwirkung fachkundiger Berufsgenossen im Gericht. Im Uebrigen, hinsichtlich Zusammensetzung, Arbeitsweise, Kompetenzen, springt die Verschiedenartigkeit dieser Arbeitsgerichte noch mehr in die Augen als innerhalb des schweizeri-

¹ Vgl. Die Gewerbegerichte der Stadt Bern, in Heft 4 des Jahresberichtes 1936 des Statistischen Amtes der Stadt Bern.

² Les tribunaux du travail, Etude internationale des systèmes judiciaires en vigueur pour le règlement des conflits du travail, Genf 1938.

schen Rechtsgebietes. Ja, es zeigt sich, dass die Arbeitsgerichte in einigen Ländern eine wesentlich andere Bedeutung haben als bei uns.

1. Die *Conseils de prud'hommes* in Frankreich dürfen als Vorbild von Arbeitsgerichten für manches Land angesehen werden. 1806 in Lyon eingerichtet, wurden sie bald auch in andern Städten eingesetzt. Die gegenwärtige Gerichtsbarkeit beruht auf der Gesetzgebung von 1927. In allen Städten und Ortschaften (Gemeinden) von einiger Bedeutung funktionieren diese *Conseils de prud'hommes*. Staat und Gemeinde teilen sich in die Kosten. Ursprünglich nur für Industrie und Gewerbe vorgesehen, wurde ihnen seit 1907 auch das kaufmännische Dienstverhältnis unterstellt. Seit 1932 kann ihnen auch das landwirtschaftliche Dienstverhältnis zugeteilt werden, wovon indessen bis jetzt noch kein ausgedehnter Gebrauch gemacht wurde. Hausangestellte unterstehen nicht ihnen, vielmehr der Gerichtsbarkeit des Friedensrichters (*juge de paix*).

Die Gewerbegerichte Frankreichs sind zuständig für alle ihnen wie vorerwähnt unterstellten Einzelstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ohne Beschränkung auf einen gewissen Streitwert.

Nach französischem System werden die *Prud'hommes* in allgemeinen Wahlen je durch die im Gerichtskreis niedergelassenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt, und zwar in genügender Anzahl und für verschiedene Berufsgruppen (*sections*). Die Gewählten wählen dann ihrerseits aus ihrer Mitte, für jede Berufsgruppe, ihre Präsidenten und Vize-Präsidenten, die abwechselungsweise die Gerichtsverhandlungen als Vorsitzende leiten. Das Gericht verhandelt in einer Besetzung von je 2 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrichtern also in Viererbesetzung, wobei einer den Vorsitz innehat. Dabei kann es natürlich vorkommen, dass bei der Abstimmung Stimmgleichheit besteht. In diesem Fall wird die Verhandlung abgebrochen, das Gericht erweitert durch Beiziehung des örtlichen *Juge de paix*, worauf weitergefahren wird. Grundsätzlich wird das Verfahren in 2 Terminen abgewickelt. Zuerst erscheinen die Parteien vor der Schlichtungskammer (*Bureau de conciliation*), gebildet durch das Gericht in reduzierter Zweierbesetzung mit abwechselnder Leitung durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Misslingt die Vermittlung, so wird zur Hauptverhandlung vor dem kompletten Gericht vorgeladen. Interessant ist hauptsächlich das konsequent durchgeführte Prinzip der gleichmässigen Berücksichtigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bei den Wahlen, der Ernennung der Vorsitzenden, ihrem Wechsel, ferner das Fehlen von juristisch gebildeten Vorsitzenden. Es handelt sich also um reine Berufsgerichte. Doch ist eine Appellation an die ordentlichen Zivilgerichte oberer Instanz möglich, wenn der Streitwert 1000 Franken übersteigt. Kündigungs- und Entlassungsstreite überwiegen zahlenmässig (wie bei

uns) alle andern Klagegründe. Nach den statistischen Angaben zu schliessen erfreuen sich diese Gerichte einer grossen Beliebtheit und ziemlich starken Beanspruchung (1932: 78,272 Geschäfte, wovon etwas über die Hälfte vor dem Bureau de conciliation erledigt wurden; 1933: 76,973 Klagen, wovon wiederum 35,578 gütlich erledigt).

Wo kein Arbeitsgericht besteht, soll in Frankreich der Juge de paix im Verfahren analog demjenigen der Prud'hommes urteilen, eventuell das Handelsgericht, wenn der Streitwert 2000 Franken übersteigt.

2. Belgien kann ebenfalls auf eine 100jährige Tätigkeit von Gewerbegerichten zurückblicken. Entsprechend dem industriellen Hochstand dieses Landes besteht seit 1910 ein über das ganze Gebiet ausgedehntes Netz von Arbeitsgerichten. Die geltende Organisation beruht auf der Gesetzgebung von 1926. Zuständig sind sie für die Beurteilung von Einzelstreitigkeiten aus Dienstvertrag, Lehrvertrag, Rückgabe von Kauttionen usw. gemäss genauer gesetzlicher Umschreibung, inbegriffen Streitigkeiten zwischen Handarbeitern, die eine Arbeit auf gemeinsame Rechnung übernommen haben. Dienstboten und landwirtschaftliche Verhältnisse sind ihnen nicht unterstellt.

Die Richter werden ähnlich wie in Frankreich gewählt. Die berufstätigen Frauen sind auch wie in Frankreich stimmberechtigt. Die gewählten Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen, als ihre erste Aufgabe, getrennt je eine Liste von Vorschlägen für die Ernennung eines Präsidenten aus ihrer Mitte auf. Der König, d. h. die Regierung ernennt auf Grund dieser Vorschläge einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmersvorsitzenden, die sich in einem jährlich wechselnden Turnus ablösen. Bestehen mehrere Berufsgruppen, so präsidiert der erwähnte Vorsitzende auch diese Gruppen. Er hat jedoch nur in seiner eigenen Berufsgruppe entscheidende, in den andern nur beratende Stimme. Die Unterteilung der belgischen Conseils de prud'hommes ist zunächst diejenige in eine Kammer für Arbeiter und eine Kammer für Angestellte. Innerhalb dieser Kammern kann es weitere Berufsgruppen geben. Die Gerichte verhandeln in einer Viererbesetzung, eventuell vermehrt um den Präsidenten, sowie — das ist nun anders als in Frankreich — mit einem juristisch gebildeten und von der Regierung ernannten Assessor, der nur beratende, bei Stimmgleichheit aber den Ausschlag gebende Stimme hat und ausserdem die Redaktion des Urteilspruchs besorgt. Zwei Mitglieder des Gerichts konstituieren sich als Schlichtungskammer, vor der die Streitparteien zunächst zu erscheinen haben. Misslingt der Aussöhnungsversuch, so haben die Parteien vor dem ganzen Gericht zu erscheinen, es sei denn der Streitwert betrage nicht mehr als 200 Franken, in welchem Fall die Schlichtungskammer gleich urteilen darf. Gegen ein Urteil ist die Appellation möglich, wenn

der Streitwert 500 Franken übersteigt. Der Fall gelangt dadurch an ein Rekursgericht, das ähnlich zusammengesetzt ist, aber natürlich keine Schlichtungskammer mehr besitzt. Nach den vorhandenen statistischen Angaben werden pro Jahr 14,000 bis 16,000 Geschäfte behandelt. Bemerkenswert ist schliesslich, dass die belgischen Gewerbegerichte neben der privatrechtlichen Beurteilung auch disziplinarische Bussen, allerdings in mässiger Höhe (bis 25 Fr.) aussprechen können «wegen jedem Treubruch, wegen schweren Verstosses gegen die Berufspflichten und jeder Handlung die dahin zielt, die Ordnung und Disziplin in einem Betrieb oder auf einem Arbeitsplatz zu stören». Deutschland hat bekanntlich diese Disziplinargerichtsbarkeit durch Errichtung von Sozialen Ehrengerichten zu besonderer Bedeutung erhoben, nimmt aber, wie wir sehen, zu Unrecht das Verdienst für sich in Anspruch, etwas vollständig Neues und ganz Originelles geschaffen zu haben. Das kleine Belgien hat die Vertragstreue und Ordnung und Disziplin im Betrieb schon längst erkannt und geschützt ohne viel Aufhebens.

3. Das faschistische Italien hat zwar die seit 1893 bestehenden Collegi dei Probiviri, Gewerbegerichte ähnlich dem französischen System, nach anfänglichen Experimenten abgeschafft, aber die Idee von Spezialgerichten für die Beurteilung von Arbeitsstreitigkeiten in anderer Form verwirklicht. Seit 1928 sind es nunmehr die ordentlichen Gerichte, Einzelrichter (pretori) oder Kollegialgerichte (tribunali), die diese Streitigkeiten beurteilen, aber unter Beizug von zwei in Arbeitsfragen sachverständigen Beisitzern, einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Diese haben ungefähr die Stellung von amtlichen Sachverständigen. Die geltende Organisation beruht auf der Gesetzgebung von 1934. Die Ernennung der Beisitzer erfolgt auf Grund von Vorschlägen der staatlich anerkannten Berufsverbände durch die ihnen übergeordneten Organe der Korporationen. Unter Umständen fallen sie weg: wenn keine für das Streitverhältnis passende Fachmänner vorhanden sind, oder die Parteien auf deren Mitwirkung verzichten.

Diese Gerichte sind zuständig für die Beurteilung von Einzelstreitigkeiten «über Arbeitsbedingungen, welche durch bestehende Kollektivverträge geregelt sind oder geregelt werden könnten», ausserdem für die sog. Halbpacht. Die obige Umschreibung entspricht dem bekanntlich in Italien verfolgten Ziel, sämtliche Arbeitsbedingungen möglichst lückenlos durch Kollektivverträge, d. h. Vereinbarungen zwischen den anerkannten Verbänden zu ordnen. Diese werden von Gesetzes wegen verpflichtet, zum Abschluss von Kollektivverträgen Hand zu bieten. Es wird sich also in der Regel um einen Streit aus Kollektivrecht handeln; immerhin muss es sich um eine individuelle Streitigkeit handeln; nur dann ist die Zuständigkeit des Gerichtes in Arbeitssachen ge-

geben. Handelt es sich um eine Verbandsstreitigkeit, so gehört deren Beurteilung in das Tätigkeitsgebiet der *magistratura del lavoro*, derselben Instanz, die die eigentlichen Kollektivkonflikte obligatorisch zu schlichten hat. Das ganze Aussöhnungsverfahren liegt in den Händen der staatlich anerkannten Berufsverbände der betreffenden Berufskategorie, gleichgültig ob die Streitpartei Mitglied ist oder nicht. Die Verbände haben miteinander zu verhandeln, und erst, wenn diese Unterhandlungen den Streit nicht beigelegt haben, kann der Kläger das Gericht anrufen.

Bei einem Streitwert von 2000 Lire ist die Möglichkeit der Appellation an die *magistratura del lavoro* als obere Instanz gegeben.

Die Anzahl der gerichtlich erledigten Arbeitsstreitigkeiten ist beträchtlich. Im Jahr 1934 wurden 27,406 Klagen hängig gemacht, wovon zurückgezogen wurden 9192, durch Vergleich vor Gericht erledigt 5537, durch Urteil erledigt 10,832, die übrigen auf das folgende Jahr übertragen.

Der Einfluss der Berufsverbände ist in Italien bedeutend. Dies gilt aber nur für die staatlich anerkannten und kontrollierten Verbände. Die Schattenseite dieser Einrichtungen ist die Gleichschaltung aller massgebender Verbandsfunktionäre hinsichtlich ihrer Systems- und Regierungstreue.

4. Betrachten wir nun die Arbeitsgerichte in den nordischen Staaten Schweden, Norwegen und Dänemark. Auch hier ist das Arbeitsrecht tatsächlich, aber auf Grund von Vereinbarungen freier Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, weitgehend durch Tarifverträge gesichert, so dass es sich bei vorkommenden Differenzen meistens um die Anwendung von Kollektivrecht handelt. Dem entspricht es, dass die Arbeitsgerichte — in jedem Land nur je eines — nicht nur beiläufige Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden haben, sondern dazu bestimmt sind, ausschließlich Streitigkeiten aus bestehenden Kollektivverträgen zu beurteilen. Dabei zeigt sich eine weitere eigentümliche, aber begreifliche Erscheinung: Während wir gewohnt sind, Einzelstreitigkeiten aus Dienstvertrag und Verbandsstreitigkeiten (Kollektivstreitigkeiten in einem gewissen Sinn) auseinanderzuhalten und z. B. nur die ersteren den Gewerbegerichten unterstellen, die andern dagegen den ordentlichen Gerichten, spielt diese Unterstellung in den Nordstaaten nicht mehr dieselbe Rolle. Der Arbeitsrechtsprechung sind nur Streitigkeiten aus Kollektivverträgen unterstellt. Die andern Arbeitsstreitigkeiten sind offenbar nicht so wichtig, um sie den ordentlichen Gerichten zu entziehen. Die Abgrenzung zwischen einer individuellen Kollektivvertragsstreitsache und einem eigentlichen Verbandsstreit verwischt sich in dem Masse, wie der Einfluss der Verbände zunimmt und vom Gesetzgeber geschützt und gefördert wird. Jede Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen führt demnach zu einer Klage

nicht einfach bloss des benachteiligten einzelnen; vielmehr macht der Verband den Streit mehr oder weniger zu dem seinigen, indem er klagt, sei es neben dem Einzelkläger, oder als geduldeter oder gesetzlicher Vertreter des Klägers, oder sogar im eigenen Namen als Verband, aber unter Umständen doch für Rechnung des benachteiligten einzelnen. Immer handelt es sich um Rechtsprechung, nicht bloss um kollektive Interessenkonflikte, die ja nicht beurteilt, sondern bloss geschlichtet werden können, und die die Nordstaaten natürlich auch kennen. Ihre Gesetzgebung unterscheidet jedoch deutlich Rechtskonflikte (*conflits de droit*) und Interessenkonflikte (*conflits d'intérêts*), die beide grundsätzlich anders erledigt werden. Wir befassen uns hier nur mit den ersteren.

5. In Schweden setzte man 1906 ein Schiedsgericht für Rechtskonflikte betreffend die Auslegung von Kollektivverträgen ein. Sie konnten aber nur urteilen, wenn dies in Schiedsklauseln vorgesehen war oder durch die Parteien vereinbart wurde. Seit 1928 besteht jedoch ein eigentliches *Arbeitsgericht* mit obligatorischer Zuständigkeit, Sitz in Stockholm und Geltung für das ganze Land für die Behandlung aller Klagen, die sich auf einen in Kraft befindlichen Kollektivvertrag stützen.

Das Gericht ist zusammengesetzt aus einem Präsidenten und aus 6 Beisitzern, alle vom König ernannt. Präsident und ein Mitglied, der Vizepräsident ist, sind unabhängige Juristen, ein Beisitzer soll Fachmann für arbeitsrechtliche und gewerkschaftliche Fragen sein. Die übrigen 4 Beisitzer werden für eine Amtsdauer von 2 Jahren auf Grund von Vorschlägen der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften ernannt, nebst 4 Suppleanten.

Die Zuständigkeit dieses Arbeitsgerichts wird wie folgt umschrieben: Alle Streitigkeiten über die Gültigkeit, den Inhalt und die Auslegung eines Kollektivvertrages, alle Feststellungsklagen bezüglich Widerhandlungen gegen eine gesamtarbeitsvertragliche Abmachung sowie die Geltendmachung von Ansprüchen aus einer solchen Vertragsverletzung (Schadenersatzklagen) gehören vor das Arbeitsgericht. Durch eine Schiedsgerichtsklausel kann es ausgeschaltet werden, nicht aber dann, wenn es sich um einen besonders bedeutungsvollen Konflikt handelt, oder wenn eine besonders krasse Vertrags- oder Gesetzesverletzung vorliegt; in einem solchen Fall kann die Schiedsgerichtsklausel auf Verlangen einer Partei hinfällig erklärt werden. Die Klage kann eine Einzel- oder Kollektivklage sein. Tatsächlich klagt meistens der Verband oder er stellt sich als Beklagter. Die Verbände sind nämlich nicht bloss berechtigt, ohne besondere Vollmacht im Namen des einzelnen Mitgliedes den Prozessweg zu beschreiten, vielmehr wird nach gesetzlicher Vorschrift eine Einzelklage nur ausnahmsweise in denjenigen Fällen angenommen, wo nachgewiesenermassen der Verband darauf verzichtet, sich für sein Mitglied einzusetzen. Desgleichen

wird regelmässig als Beklagter der Verband belangt, der sich im Namen des fehlbaren Mitgliedes verteidigt oder die Verteidigung dem Mitglied persönlich überlässt.

Das Gerichtsverfahren unterscheidet sich nicht sehr von einem gewöhnlichen Gerichtsverfahren. Gewöhnlich sehen die Kollektivverträge vor, dass vor Anhebung eines Prozesses die Verbände direkt miteinander verhandeln sollen. Das Arbeitsgericht tritt dann auf eine Klage nur ein beim Nachweis, dass dieses Vorverfahren eingehalten wurde.

6. In Norwegen besteht seit 1927 ein ähnliches einziges Arbeitsgericht in der Hauptstadt Oslo für das ganze Gebiet zur Beurteilung von Rechtsstreitigkeiten aus Kollektivvertrag. Im gleichen Gesetz wurde das Verfahren zur Schlichtung von Kollektivkonflikten geregelt, aber deutlich von den Rechtskonflikten abgegrenzt.

Das Arbeitsgericht besteht aus einem Präsidenten und 6 Beisitzern, wobei der Präsident und 2 Beisitzer vom König ernannt werden. Zwei von diesen drei müssen Mitglieder des obersten Landesgerichts sein. Die vier übrigen Beisitzer werden ernannt auf Grund von Vorschlägen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, wobei vorschlagsberechtigt sind alle Arbeitgeberverbände, die mindestens 100 Arbeitgeber mit mindestens 10,000 Angestellten umfassen, sowie die Gewerkschaften mit mindestens 10,000 Mitgliedern.

Das Gericht ist ausschliesslich zuständig für die Beurteilung von individuellen oder verbandsmässig geltend gemachten Klagen aus Verletzung von Kollektivabmachungen oder wegen ungesetzlicher Arbeitseinstellung (Verletzung der Friedenspflicht). Einzel- und eine Verbandsklage können unter Umständen nebeneinander im gleichen Verfahren erledigt werden, wenn sie sich auf dieselbe Rechtsfrage beziehen.

Das Urteil kann, ähnlich wie in Schweden, in einer gerichtlichen und verbindlichen Feststellung über die Gültigkeit oder den Inhalt eines Gesamtarbeitsvertrages bestehen. Es kann zu Schadenersatz verurteilen, ausserdem Sanktionen gegen die Nichtbeachtung des Spruchs vorsehen. Diese bestehen unter Umständen in der Ermächtigung an die obsiegende Partei, gegen den renitenten Verband einen Streik oder eine Aussperrung zu verhängen. Umgekehrt ist eine solche Kampfhandlung als Reaktion auf den Richterspruch gesetzlich verboten und kann für die verantwortlichen Verbandsorgane Bussen bis zu 25,000 Kronen oder Gefängnisstrafen zur Folge haben, desgleichen bereits bestimmte Vorbereitungshandlungen, die darauf zielen, einen derartigen gesetzwidrigen Konflikt auszulösen. Die Friedenspflicht während der Existenz eines Gesamtarbeitsvertrages wird also unter allen Umständen und mit wirksamen Mitteln geschützt, so dass Konflikte nur im vertragslosen Zustand oder mit Ermächtigung des Gerichts — wenn die

andere Partei ohnehin den Richterspruch sabotiert — geduldet werden.

Die zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit des Verbandes und seiner Funktionäre für Handlungen seiner Mitglieder wird in Norwegen gesetzlich besonders geregelt. Der Berufsverband soll für jede einzelne Verletzung des Kollektivstatuts verantwortlich sein und eingeklagt werden können, es sei denn er leiste den Nachweis, seinerseits alles getan zu haben, um die Widerhandlung zu verhüten; im letztern Fall kann eine Einzelperson ins Recht gefasst werden. Die Beweislast obliegt also dem Verband. Auch die Klagerolle steht grundsätzlich dem Verband zu, und zwar als gesetzlichem Vertreter eines allfällig anspruchsberechtigten Mitgliedes und für dessen Rechnung. Wird zur Bezahlung von Schadenersatz verurteilt, so ist der obsiegende Verband zum Inkasso berechtigt, für Rechnung seines Mitgliedes, und zur Zahlung verpflichtet ist der gegnerische Verband, der eventuell Rückgriff auf sein schuldiges Mitglied hat. Dem gerichtlichen Verfahren müssen nachgewiesenermassen direkte gütliche Unterhandlungen zwischen den Parteien vorausgegangen sein. Anhängig gemachte Prozesse im Jahr 1934: 86, 1935: 82 und im Jahr 1936: 102.

Arbeitsgerichtliche Funktionen übt, wie der Vollständigkeit halber erwähnt werden muss, das sog. **Boykottgericht** aus, ebenfalls ein zentraler Gerichtshof, bestehend aus Präsident, Vizepräsident und 3 Beisitzern. Insofern das Boykottgericht auch den Boykott im Arbeitsverhältnis beurteilt, kann man es zu den Arbeitsgerichten zählen; dies um so eher, als seine Bedeutung gerade auf diesem Gebiet zu liegen scheint. Die Bestimmungen über seine Organisation und Tätigkeit sind gemäss Gesetz vom 6. Juli 1933 als Ergänzungen zum Gesetz vom 5. Mai 1927 betreffend die Arbeitsstreitigkeiten demselben einverleibt worden.

7. **Dänemark** ist ebenfalls ein Land mit weit fortgeschrittener Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Demgemäss liegt auch hier das Schwergewicht der Arbeitsrechtsprechung bei den Verbandsstreitigkeiten. Beim Abbruch einer grossen Aussperung von Bau- und Industriearbeitern im Jahre 1891 wurde erstmals vertraglich eine Instanz für die Beurteilung der aus abgeschlossenen Kollektivverträgen entstehenden Streitigkeiten eingesetzt, die 1900 durch staatliches Dekret bestätigt, aber eigentlich erst durch Erlasse vom Jahre 1910, 1919 mit Ergänzungen vom Jahr 1927 zu einem staatlichen Gericht für Arbeitssachen gestempelt wurde.

Dieses **Zentralarbeitsgericht** mit Sitz in Kopenhagen ist für das ganze Land zuständig und besteht aus einem Präsidenten, den erforderlichen Vize-Präsidenten und 6 Beisitzern mit den erforderlichen Ersatzmännern. Das Gericht ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte zuständig für die Beurteilung aller Klagen, seien es Einzel- oder Verbandsklagen, wegen Verletzung von ge-

samarbeitsvertraglichen Abmachungen. Parteien können sein, wie hier das Gesetz ausdrücklich bestimmt, entweder die Berufsverbände als solche, oder aber einzelne Mitglieder (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer), die aber obligatorisch im Prozess durch den Verband, dem sie angehören, vertreten werden müssen. Bei der Verurteilung zu Schadenersatz gelten die zivilrechtlichen gewöhnlichen Regeln. Es ist keine primäre Haftung des Verbandes vorgesehen. Eine solche kann aber bestehen, wenn ein eigenes Verschulden an einer Vertragsverletzung nachgewiesen ist. Das Arbeitsgericht kann Bussen gegen die Vertragsbrüchigen verhängen. Die Busse wird gegebenenfalls dem Geschädigten zugesprochen.

Das Prozessverfahren weicht von dem der ordentlichen Gerichte wenig ab. Nach Eingang einer schriftlich begründeten Klage und entsprechenden Antwort zitiert der Präsident, ohne Mitwirkung von Beisitzern, die Parteien zu einem Aussöhnungsversuch. Die Statistik beweist, dass es ihm in ungefähr der Hälfte aller Streitfälle gelingt, eine Einigung ohne Gerichtsurteil herbeizuführen; ein bemerkenswertes Ergebnis, das beweist, dass der Vorsitzende des Gerichts offenbar seiner Aufgabe gewachsen ist und die Parteien andererseits den Willen zur Verständigung haben. 1935 wurden beispielsweise erledigt: durch Urteil 1018 Klagen, durch Abstand 262, durch gütliche Erledigung vor dem Präsidenten 905 Klagen, total 2185 Geschäfte. Es soll üblich sein, dass die Kläger, welche Schadenersatz fordern, deren Höhe jeweilen durch den Präsidenten nach seinem Ermessen bestimmen lassen, wodurch die Aufgabe des Gerichts erleichtert wird.

8. Rumänien, Portugal und andere Staaten mit jüngerer industrieller Entwicklung, sowie die Nachkriegsstaaten kennen fast alle spezielle Arbeitsgerichte nach irgendeinem Vorbild. Wir übergehen sie hier. Auch die sowjetrussische Gesetzgebung legt natürlich grosses Gewicht auf die Arbeitsrechtsprechung. England macht wie überhaupt im Rechtsleben auch hier eine Ausnahme, indem es ohne Gewerbegerichte auskommt. Die hochentwickelte Kollektivregelung der Arbeitsbedingungen kommt mit vertraglich eingesetzten Schiedsgerichten aus, die wir hier nicht näher beschreiben, oder es sind die gewöhnlichen Gerichte zuständig.

9. Erwähnen wir zum Schluss noch Deutschland. Die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte, eingesetzt nach der Gesetzgebung von 1926 im ganzen Reich in einer stufenweisen Ueberordnung von Arbeitsgerichten, Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht, alles Spezialgerichte mit juristisch gebildeten Vorsitzenden neben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeisitzern, stand bis zum Anbruch des Dritten Reichs in der Welt in hohem Ansehen und befruchtete die wissenschaftliche Erkenntnis vom Arbeitsrecht ausserordentlich. Die deutschen Arbeitsgerichte waren zuständig für Zivilstreitigkei-

ten zwischen Tarifvertragsparteien unter sich über bestehende Tarifverträge oder unerlaubte Kampfhandlungen gegeneinander; ferner für Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Dienst- oder Lehrverhältnis, inbegriffen unerlaubte Handlungen im Zusammenhang damit; schliesslich für Ansprüche gestützt auf das sog. Betriebsrätegesetz, insbesondere betreffend die Massenentlassungen und den Kündigungsschutz. Das am 1. Mai 1934 in Kraft gesetzte Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit hat die Arbeitsgerichte in ihrer Organisation belassen, jedoch diejenigen Abänderungen in der Zuständigkeit und Organisation vorgenommen, die sich aus der neuen Arbeitsverfassung ergaben. Gestrichen wurde die Gerichtsbarkeit über das Tarifrecht, da es ein solches nicht mehr geben kann, nachdem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände aufgelöst worden sind. Gestrichen wurde hinsichtlich der Wählbarkeit, Wahlanordnung und Prozessvertretung alles, was sich auf die Mitwirkung der Gewerkschaften und Verbände bezog. An die Stelle traten die Befugnisse der Deutschen Arbeitsfront mit ihren Funktionären und Rechtsauskunftsstellen. Die letztern erhielten weitgehende Kompetenzen zur gütlichen Erledigung von Rechtsfällen, sowie zur Vertretung der Parteien vor Gericht. Die Gleichschaltung aller Instanzen, auch der Arbeitsgerichte, in politischer Beziehung ist selbstverständlich. Die Zahl der hängig gemachten Klagen bei den Arbeitsgerichten ist auffällig zurückgegangen, trotz des Hochbetriebes in der Industrie (1930: 438,000, 1932: 371,000, 1934: 200,000, 1936: 174,000 hängige Geschäfte). Es ist verfrüht, über die gegenwärtige Bedeutung der Arbeitsgerichte in Deutschland ein Urteil abzugeben. Bekanntlich wird der «Frieden» im Arbeitsverhältnis heute aufrechterhalten durch die «Reichstrehänder der Arbeit», das sind Beamte mit ungeheuer weitgehenden Machtbefugnissen. Nach unsern Begriffen sind sie nichts anderes als Landvögte in Arbeits-sachen. Sie können Tarifordnungen erlassen, haben Einmischungs- und Verwaltungsbefugnisse und entscheiden über Beschwerden in betrieblichen Angelegenheiten. Von unten her unanfechtbar, sind sie nur nach oben verantwortlich. Der Treuhänder der Arbeit soll an Stelle der kollektiven Selbsthilfe der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen regeln. Es zeigt sich aber schon jetzt, dass Arbeiterschutzgesetzgebung und Vertragsrecht durch ihn buchstäblich in den Schatten gestellt werden; sie brauchen formell nicht einmal aufgehoben zu werden.

Zur Durchsetzung der massgebenden Grundsätze, die nunmehr im Arbeitsverhältnis gelten sollen, nämlich der gegenseitigen Treue, der Ehrung, der Disziplin, des Gehorsams der Gefolgsleute gegenüber dem Betriebsinhaber als ihrem Führer, anderseits der erhöhten Fürsorgepflicht des letztern gegenüber seinen Gefolgsleuten, sind soziale Ehrengerichte neben die bisherigen Institutionen eingesetzt worden, die disziplinarisch eingreifen, wo ein Verstoß gegen die «soziale Ehre» vorkommt. Der Treuhänder der Ar-

beit spielt dabei die Rolle ungefähr eines Staatsanwaltes. Diese Ehrengerichte üben also eine Art öffentlichrechtliche Disziplinarrechtspflege aus, mit Warnung, Verweis, Bussen, Entfernung vom Arbeitsplatz, Unfähigerklärung Führer zu sein. Zuverlässige Angaben über die Ergebnisse dieser «Justiz» fehlen noch. Wir enthalten uns deshalb vorläufig einer eingehenderen Darstellung.

*

Die Mannigfaltigkeit der Verhältnisse in den verschiedenen Staaten zeigt sich bei dieser Zusammenstellung über die Arbeitsgerichte deutlich. Eine Abwägung ihres Wertes gegeneinander darf nicht voreilig vorgenommen werden. Die Verhältnisse sind überall anders. Was sich in einem Land bewährt, kann anderswo undurchführbar sein. Gerade wer aber auf das im eigenen Land geltende System schwören möchte und geneigt ist, die Nase zu rümpfen über die scheinbare Zurückgebliebenheit in andern Staaten, dürfte bei einer Vertiefung in die dortigen Verhältnisse und Einrichtungen betroffen erkennen, dass auch andere Wege gangbar sind, als die man selber zu gehen gewohnt ist.

Ein interessanter Bundesgerichtsentscheid.

Von A. D r o c c o.

In der Sitzung vom 15. Juli 1938 hat die staatsrechtliche Abteilung des Bundesgerichts unter dem Vorsitz von Bundesrichter Steiner ein recht interessantes Urteil gefällt: Sie hat gerichtlich die Befugnis der Berufsorganisationen anerkannt, an Stelle und im Namen geschädigter Arbeitnehmer zwecks Zahlung von Löhnen, welche durch Gesamtarbeitsvertrag festgesetzt, aber nicht voll gewährt werden, gegen einen Arbeitgeber vorzugehen. Dieser arbeitsrechtliche Grundsatz, den alle Gewerkschafter kennen müssen, wurde aufgestellt auf Grund der vom Genfer Staatsrat erlassenen Verfügung, mit der ein Kantonales Einigungsamt errichtet worden ist*.

Da das Fabrikgesetz in Art. 30 die Kantone verpflichtet, solche Einigungsstellen zu errichten, reicht die Tragweite des Entscheids weit über die Grenzen des interessierten Kantons hinaus, zumal das Urteil auf einem Artikel der erwähnten kantonalen Verfügung fusst, in dem die nachfolgenden Vorschriften des Bundesgesetzes über die Fabrikarbeit, Art. 34, wiedergegeben und zugleich erweitert sind:

«Die Parteien können den Einigungsstellen im einzelnen Falle, freiwilligen Einigungsstellen auch allgemein, die Befugnis übertragen, verbindliche Schiedssprüche zu fällen.»

* Verfügung des Staatsrats vom 11. Oktober 1918, abgeändert durch die Verfügungen vom 6. Dezember 1919 und 11. März 1936.