

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 9 (1929-1930)
Heft: 3

Artikel: Das neue Arbeitsrecht in Deutschland [Fortsetzung und Schluss]
Autor: Gitermann, Marcus
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-330227>

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: 03.12.2024

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

aufnötigt. Oesterreich ist das letzte Land, in dem diese *Liquidierung der Revolution von 1918* vor sich geht, und sie ist für die Mitglieder der österreichischen Partei seelisch ein schmerzhafter Prozeß. Aber waren wir ein vorgeschobener Posten und sollen jetzt in die allgemeine Front der internationalen Arbeiterklasse einschwenken, so geschieht es ungeschlagen, mit wehenden Fahnen und in der Erwartung des Tages, der uns und alle wieder vorwärts ruft — zum Sturm.

Das neue Arbeitsrecht in Deutschland.

Von Dr. M. Gitermann.

III. Das Schlichtungsinstitut.

Die Träger des Schlichtungswesens sind die «Schlichtungsausschüsse». Sie sind paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt — unter einem unparteiischen Vorsitzenden, der von der obersten Landesbehörde, nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bestellt wird (Verordnung vom 30. Oktober 1923). Die Schlichtungsausschüsse werden vom Reichsminister nach Bezirken bestellt. Sie übernehmen die Schlichtung in Fällen, die «für das Wirtschaftsleben von besonderer Wichtigkeit sind» — und zwar auf Anruf einer Partei oder «von Amtes wegen». In wichtigen Fällen wird das Verfahren vom Reichsarbeitsministerium selbst übernommen (wie wir es im vorigen Winter im Ruhrkonflikt beobachtet haben). Wird der Schiedsspruch nicht von beiden Parteien angenommen, so kann er für *verbindlich* erklärt werden, «wenn 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». An der Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche wird von radikal gesinnten Arbeitern Kritik geübt, da in manchen Fällen durch einen Streik bessere Resultate, als durch den «verbindlichen» Schiedsspruch, hätten erzielt werden können. Allein das Schlichtungswesen ist eine notwendige soziale Institution, die auf die Kompetenz, einen Schiedsspruch als verbindlich zu erklären, nicht verzichten kann. Insbesondere kann der sozialgesinnte Staat nicht gleichgültig zusehen, wie ein Unternehmerverband durch eine unberechtigte Aussperrung Arbeitermassen mit ihren Familien in namenloses Elend stürzt. Um derartigen sozialen Erschütterungen vorbeugen zu können, müssen die Schlichtungsorgane mit klaren Kompetenzen ausgerüstet und von sozialem Geist beseelt sein.

IV. Das Arbeitsgericht.

Die Handhabung des Arbeitsrechtes ist kompliziert und stellt einen günstigen Boden für heftige Konflikte dar. Wer soll nun derartige Streitigkeiten und Konflikte lösen? Die gewöhnlichen Zivilgerichte, die im Geiste des alten römischen Rechtes erzogen sind und in der Sphäre der kapitalistischen Interessen schweben, stehen den Tendenzen des neuen Arbeitsrechtes fern und sind gar nicht fähig, sich den neuen Problemen und sozialen Forderungen anzupassen. Auch arbeiten die Zivilgerichte mit einem allzu schwerfälligen und formalistischen Apparat, dessen Tempo der schreienden Not des in seinem Rechte verletzten Arbeitnehmers nicht gerecht werden kann. So mußte denn, entsprechend dem neuen Rechte, auch ein spezielles Gericht ins Leben gerufen werden: das *Arbeitsgericht* (Gesetz vom 27. Dezember 1926).

Man unterscheidet drei Instanzen des Arbeitsgerichtes: 1. die Arbeitsgerichte, 2. die Landesarbeitsgerichte und 3. das Reichsarbeitsgericht. Die Arbeitsgerichte stellen die unterste und wichtigste Stufe der Arbeitsgerichtsbarkeit dar. Die Landesarbeitsgerichte sind Berufungs- und Beschwerdestellen gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Das Reichsarbeitsgericht ist Revisionsstelle, die die Einheitlichkeit der Rechtsprechung zu wahren hat. Zur Kompetenz des Arbeitsgerichtes gehören: kollektive Streitigkeiten betreffend Tarifverträge, Einzelstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Lohn, Urlaubsanspruch), Konflikte zwischen Arbeitnehmern, Klagen gegen Kündigung, Geschäftsführungs- und Betriebsverfassungstreitigkeiten aus dem Betriebsrätegesetz u. a.

Ueber die Organisation des Arbeitsgerichtes ist folgendes zu erwähnen: Jedes Arbeitsgericht besteht aus einem juristisch gebildeten (zum Richteramt befähigten) Vorsitzenden, der sich über theoretische und praktische Kenntnisse auf sozialem Gebiet ausgewiesen hat, und aus Laienbeisitzern, die paritätisch aus der Mitte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entnommen werden. Der Vorsitzende wird vom Justizministerium bestellt; die Beisitzer werden von den höheren Verwaltungsbehörden auf die Dauer von drei Jahren berufen — auf Grund der Vorschlagslisten, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen aufgestellt werden («gelbe» Verbände besitzen kein Vorschlagsrecht). Die Beisitzer (Ehrenamt) erhalten kein Gehalt, sondern nur eine angemessene Entschädigung für den Verdienstausschlag. Dem als Beisitzer fungierenden Arbeitnehmer garantiert das Gesetz den Schutz vor der Willkür des Arbeitgebers (Entlassung, Drohungen). — Ueber die *prozessuale* Seite des Arbeitsgerichtes ist zu sagen, daß von dem Gericht nur die von den Parteien vorgebrachten Tatsachen und Beweise zu beachten sind. Daher müssen die Arbeitnehmer durch rechts-

kundige und gewissenhafte Funktionäre vertreten sein. Rechtsanwälte sind als Prozeßbevollmächtigte vor den eigentlichen «Arbeitsgerichten» ausgeschlossen. (Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht besitzen sie Verhandlungsfähigkeit.) So eröffnet sich hier ein weites und fruchtbares Wirkungsfeld für die Arbeitersekretäre und Leiter der Betriebsräte, die als Anwälte der Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten wichtige soziale Dienste leisten können.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit stellt eine große soziale Errungenschaft, die logische Vollendung des Systems des Arbeitsrechtes dar. Da die Beisitzer und die Anwälte der Arbeitsgerichte nur von klassenbewußten Gewerkschaften berufen werden können, wird durch diese Institution der Koalitionsbewegung der Arbeiterklasse ein starker Impuls gegeben.

Was kann die schweizerische Arbeiterschaft aus dem deutschen Arbeitsrecht lernen?

Wenn wir nun einen Blick auf die oben dargestellten Institutionen des deutschen Arbeitsrechtes werfen und dieses mit dem Deutschen Bürgerrecht vergleichen, so werden wir gewahr, daß in den letzten zwei Dezennien innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft eine gewaltige «juristische» Revolution sich vollzogen hat: wie einst der Sieg des Bürgertums das für die Entwicklung der Industrie notwendige individualistische Bürgerrecht (Obligationenrecht) geschaffen hat, so ruft heute die in Koalitionen erstarkte Arbeiterklasse ein neues — kollektivistisches — Recht ins Leben. Die Entwicklung der Volkswirtschaft und die sozialen Kämpfe haben neue Formen des Arbeitsverhältnisses in Erscheinung treten lassen, die auch eine neue juristische Regelung erfordern. Neue Wirtschaftsformen — neues Recht! Während das Bürgerrecht das Kapital beschirmt, schützt das Arbeitsrecht die Arbeit. Der Demokratie in der *Politik* entspricht nun die Demokratie in der *Wirtschaft*. Der Privatunternehmer ist nicht mehr absoluter Herrscher in «seiner» Unternehmung: die Arbeiterschaft, als Kollektiv, hat in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein Wort mitzusprechen. Der bekannte Professor Werner Sombart spricht mit Recht von «öder Bindung der Unternehmer von der Arbeiterseite».

Auch in der Schweiz führt die Entwicklung der Arbeiterbewegung zur Ausbildung des *Arbeitsrechtes*. Wir haben oben gesehen, daß wir eine gesetzliche Grundlage zur Einführung des Gesamtarbeitsvertrages besitzen. Aufgabe der gewerkschaftlichen Organisationen ist es, für die gesetzliche Anerkennung der gerechten Forderungen der Arbeitnehmer zu kämpfen. Der Kongreß des Schweizerischen Metallarbeiterverbandes stellte neulich (September 1929) das Postulat auf, daß der Arbeiterschaft das Mitspracherecht gewährt werde, und daß «die Ar-

beiterkommissionen von den Unternehmern als Vertreter der Gewerkschaften anerkannt werden». Auch forderte der Kongreß die Sektionen auf, «überall eine intensive Propaganda für das Mitspracherecht zu entfalten». Die Arbeiterschaft kann sich aber mit dem passiven «Mitspracherecht» noch nicht zufriedengeben; sie muß auch die aktive Beteiligung an der Wirtschaftsführung, den obligatorischen Tarifvertrag und die Arbeitsgerichtsbarkeit erstreben. In früheren Zeiten kämpfte die Arbeiterklasse nur für eine Verbesserung der materiellen Existenzbedingungen; heute gilt der Kampf der Eroberung eines neuen *Rechtes*. Die neue Rechtsidee besitzt einen hohen ethischen Wert und muß die breitesten Arbeitermassen beseelen. Das Arbeitsrecht soll zum Gegenstand von Vorträgen und Diskussionen in Arbeiterkreisen werden.

Buchbesprechung.

Dr. *Erich Horn*. Die ökonomischen Grenzen der Gemeinwirtschaft. Eine wirtschaftstheoretische Untersuchung über die Durchführbarkeit des Sozialismus. — Halberstadt. Meyers Buchdruckerei und Verlag. 1928. 78 Seiten.

Wer die Entwicklung der staatlichen, kommunalen und genossenschaftlichen Unternehmungen während der letzten Jahre aufmerksam verfolgt hat, weiß, daß die «Gemeinwirtschaft» in stetem Fortschreiten begriffen ist. Diese Entwicklung ist selbstverständlich dem Privatunternehmertum nicht besonders angenehm. Unsere Leser wissen, mit welcher Zähigkeit der Kampf der Privatwirtschaft gegen die Gemeinwirtschaft geführt wird. Wir beobachteten vorher, wie der Kampf auf politischem Boden (Parlament, Kongresse, Presse) ausgefochten wird. Wirtschaftliche und politische Interessen beeinflußten aber auch die Wissenschaft. So ist es denn kein Wunder, daß die «bürgerliche» Volkswirtschaftslehre sich heute bemüht, die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, daß der Gemeinwirtschaft «ökonomische Grenzen» vorausbestimmt seien und daß sie sich gar nicht konsequent entwickeln könne, um die kapitalistische Wirtschaftsordnung zu ersetzen. So will denn der Verfasser der vorliegenden Broschüre den Beweis liefern, daß die ganze Konstruktion der sozialistischen Wirtschaft auf Widersprüche stoße, die die Gemeinwirtschaft in Theorie und Praxis zunichte machen würden. Seine Beweisführung ist etwa folgende:

In Sowjetrußland habe sich die kommunistische Wirtschaftsordnung als undurchführbar erwiesen. Die Berechnung des künftigen Bedarfes der Bevölkerung stoße auf Schwierigkeiten. Den individuellen Ansprüchen der Konsumenten könne die Gemeinwirtschaft (der Sozialismus) nicht Rechnung tragen. Die dem einzelnen zukommenden Produkte könnten nicht gut im Verhältnis zum Einkommen gebracht werden: der sozialistische Staat müßte deshalb auch den Konsum einer strengen Regulierung unterwerfen. Die Folge davon: «Sozialismus und Kommunismus verlieren ihre prinzipiellen Unterschiede». Der Haupteinwand Horns gegen die sozialistische Wirtschaftsordnung ist der: der Gemeinwirtschaft würde die «abstrakte Rechnungseinheit» fehlen, welche heute durch das Geld geboten wird. Das