

Individuelle Arbeitskonflikte und ihre institutionelle Lösung in Deutschland, 1890-1918

DENNIS VOGT, FRANKFURT A.M.

ZUSAMMENFASSUNG: Der Beitrag gibt einen Überblick über die Untersuchung des Autors in seiner Dissertation und behandelt die Entwicklung institutioneller Konfliktlösung im Arbeitsleben in Deutschland im Übergang vom 19. zum 20. Jahrhundert. Die Bedeutung und Wirkung von Arbeitskonflikten und ihrer Lösung wird einführend auch anhand von ausgewählten Fällen vor dem Gewerbegericht Worms illustriert.

I. Einführung

Die Welt der Arbeit im Deutschen Kaiserreich war im Übergang vom 19. zum 20. Jahrhundert vielfältig, mit herkömmlichen und neuen Wirtschaftszweigen und unterschiedlichen Formen und Rechtsgrundlagen der Beschäftigung. So arbeiteten Menschen in Fabriken und Industriebetrieben, im Handwerk und Kleingewerbe, in der Landwirtschaft oder als Dienstbot:innen. In jedem dieser Bereiche, in allen Arten der Arbeitsverhältnisse gab es individuelle Konflikte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen: um ausstehenden Lohn, um die Kündigung, um ein Arbeitszeugnis und vieles mehr. Diese Konflikte zu lösen, war das Ziel unterschiedlicher Institutionen, die ebenso von Vielfalt gekennzeichnet waren. An diesen Institutionen fand die Konfliktlösung als Aushandlungsprozess zwischen den Konfliktbeteiligten – Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in – sowie den Konfliktbearbeiter:innen der Institutionen statt.

Meine Untersuchung fokussiert auf die Frage, wie diese institutionelle Bearbeitung und Lösung von Arbeitskonflikten funktionierte, direkt und indirekt, und welche Bedeutung Konflikte und Konfliktlösungen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft des Kaiserreichs hatten. In diesem Aufsatz gebe ich einen Überblick über meine Untersuchung¹ und stelle ausgewählte Ergebnisse näher vor. Drei vor dem *Gewerbegericht Worms* bearbeitete Konflikte führen in die Thematik ein.²

Der Bäckergehilfe *Christian Freß* klagte vor dem Gewerbegericht wegen der fristlosen Entlassung durch seinen Meister. Er forderte von ihm den eigentlich verdienten Lohn im Zeitraum der ordentlichen zweiwöchigen gesetzlichen Kündigungsfrist, zudem die Kosten für Unterbringung und Verpflegung, die als »Station« ebenfalls Bestandteil seines Lohns waren. Insgesamt beliefen sich seine Forderungen auf 42 Mark. Innerhalb einer Woche verhandelte das Gericht in zwei Sitzungen und zog auch Zeug:innen zur Klärung des Sachverhaltes hinzu. Schließlich stellte es in einem Urteil fest, dass zwar der Kläger nach einer Kundin mit Mehl geworfen und er auch den Meister beleidigt habe, jedoch nicht so grob, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sei. Dem Kläger stünde eine Entschädigung zu, jedoch sei die Station geringer zu be-

rechnen. Entsprechend wurde der Beklagte verurteilt, an den Kläger 34 Mark zu zahlen und die Gerichtskosten in Höhe von 1,50 Mark zu tragen.

Gut zwei Wochen stand das Wirtsmädchen *Anna Bözel* beim Wirt *Markert* in Worms im Dienst. Ihrer Ansicht nach war dieser ihr auch danach aus dem Arbeitsverhältnis noch Lohn in Höhe von 7,50 Mark schuldig. Nach 14 Tagen erhob sie deshalb Klage beim Gewerbegericht. In der Gerichtssitzung, die am darauffolgenden Tag stattfand, einigte sie sich mit ihrem alten Arbeitgeber auf einen Vergleich: Er zahlte ihr 3 Mark.

Der Kellner *Valentin Rückelin* hatte nur zwei Tage für *Franz Niesler*, den Betreiber eines Bahnhofsrestaurants, gearbeitet, als er »wegen Drohung« durch den Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendete. Der Arbeitgeber lehnte es daraufhin ab, ihm seine Arbeitspapiere zurückzugeben und jene 4,70 Mark zu zahlen, die der Kellner für Postkarten und belegte Brote vorgelegt hatte. Deshalb klagte *Rückelin* beim Gewerbegericht auf Aushändigung der Papiere und des Geldes. Das Gericht legte einen ersten Sitzungstermin zur Verhandlung fest, zu diesem erschienen jedoch keiner der Beteiligten. Die Sache ruhte damit dauerhaft. Vermutlich hatte der Beklagte bereits das Geld und die Papiere ausgehändigt und der Anspruch des Kellners war befriedigt.

Fälle wie diese werden sichtbar in den zentralen Quellen der Untersuchung, den Prozessakten der Gewerbegerichte, konkret jene der *Gewerbegerichte Worms* und *Bad Aibling*.³ Sie eröffnen einen Blick auf die einzelnen Konflikte und deren jeweilige Bearbeitung. Erkenntnisreich war hier das intensive qualitative Studium der Prozesse. Zudem können durch eine quantitative Auswertung Aussagen getroffen werden, die sonst nicht möglich wären – beispielsweise zur üblichen Dauer der Verfahren oder zum Geschlecht der Konfliktbeteiligten. Daneben liefern die Verwaltungsakten der Institutionen und der Politik⁴ wichtige Einblicke in Hintergründe und die Praxis. Die von vielen Institutionen und Verbänden veröffentlichten Jahresberichte⁵ bereiten relevante Daten und Kennzahlen auf, enthalten Bewertungen und benennen Probleme. Die Zeitschrift

¹ Eine ausführliche Betrachtung der gesamten Thematik findet sich in meiner Dissertation: *Vogt, Arbeit am Konflikt. Zur institutionellen Lösung individueller Arbeitskonflikte in Deutschland, 1890-1918*, 2023.

² Stadtarchiv Worms, Bestand 014 »Gewerbe- und Kaufmannsgericht«, Nr. 175, 1901/02/A262 (*Freß gg. Wagner*); Nr. 332, 1908/A6 (*Bözel gg. Markert*); Nr. 159, 1902/A25 (*Rückelin gg. Niesler*).

³ Stadtarchiv Worms (Fn. 2); Staatsarchiv München, Bestand »Gewerbegericht Bad Aibling«.

⁴ Unter anderem Geheimes Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz (GStA PK) (Berlin-Dahlem) I. HA Rep. 120 (Ministerium für Handel und Gewerbe) und Bundesarchiv (Berlin-Lichterfelde) R 1501 (Reichsamt des Innern).

⁵ Beispielsweise Arbeiter-Sekretariat Frankfurt a.M., (Erster, Zweiter usw.) Jahresbericht für (1899, 1900 usw.) (Zusatztitel ab 1900: nebst einem Jahres-Bericht des Gewerkschafts-Sekretairs), Frankfurt (1900, 1901 usw.). Universitätsbibliothek Frankfurt a.M., Signatur FfmQ 6/555.

»Gewerbe- und Kaufmannsgericht«⁶ und andere Publikationen enthalten Sichtweisen aus Praxis, Politik und Wissenschaft mit Blick auf das ganze Reichsgebiet und eröffnen dadurch weitere Perspektiven.⁷

II. Die Institutionen der individuellen Arbeitskonfliktlösung

Zentral für die Arbeitskonfliktlösung waren die Gewerbe-gerichte, die durch einzelne Gemeinden freiwillig errichtet wurden und dann örtlich für diese zuständig waren. Die Zahl der Gewerbe-gerichte stieg ab den ersten Gründungen 1891 kontinuierlich an. Im Vorkriegsjahr 1913 bestanden reichsweit 504 Gerichte. Die Gewerbe-gerichte waren ausschließlich zuständig für Arbeitsstreitigkeiten in ihrem jeweiligen örtlichen Bezirk und nur für bestimmte, gewerbliche Berufsgruppen, also vor allem für Industrie und Handwerk.⁸

Ein Gewerbegericht bestand aus einem Vorsitzenden und aus von Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft paritätisch gestellten und gewählten Beisitzern. Frauen konnten die Gerichte nutzen, hatten jedoch weder aktives noch passives Wahlrecht. Der Vorsitzende durfte weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber sein und benötigte keine juristische Ausbildung, hatte diese jedoch häufig. In der Regel war er Bürgermeister oder Gemeindebeamter, aber auch Rechtsanwälte und Amtsrichter wurden hier tätig.⁹ Die Gerichtsschreiber waren im Übrigen als *gate keeper* und Rechtsauskunftgeber wichtige Akteure der Konfliktbearbeitung.¹⁰

Die Klage konnte mündlich und schriftlich erhoben werden. Das Verfahren verlief mündlich. Gerichtsgebühren fielen keine oder nur geringe an. Im Übrigen waren Rechtsanwälte als Prozessvertreter von den Gerichten ausgeschlossen.¹¹ Insgesamt waren die Gewerbe-gerichte für die Konfliktbeteiligten sehr leicht zugänglich. Die häufigsten Klagegründe vor den Gewerbe-gerichten drehten sich um Lohnforderungen und Entschädigungen bei (vermeintlich) unberechtigter fristloser Kündigung. Zudem wurde von Arbeitnehmer:innen mitunter die Ausstellung oder Korrektur eines Arbeitszeugnisses oder die Herausgabe von Eigentum verlangt. Immer wieder umfasste ein Konflikt auch mehrere dieser Streitgegenstände. Meist erfolgte eine Klage erst, nachdem das Arbeitsverhältnis nicht mehr bestand.¹² Das Gericht sollte möglichst eine gütliche Einigung beider Parteien, einen Vergleich, erreichen, konnte aber

auch ein Urteil erlassen.¹³ Die Verfahren der Gerichte wurden häufig innerhalb kurzer Zeit beendet.¹⁴

Ab dem Jahr 1905 konnten Kaufmannsgerichte errichtet werden. Diese waren in ihrem Aufbau und ihrer Arbeitsweise stark an die Gewerbe-gerichte angelehnt und in vielen Gemeinden teilten sich beide Gerichte dieselben Räumlichkeiten und Vorsitzenden. Sie waren jedoch ausschließlich für Arbeitskonflikte zwischen Kaufleuten und ihren Handlungsgehilf:innen zuständig.¹⁵

Für Gemeinden ohne Gewerbegericht und/oder Kaufmannsgericht wurde das sogenannte Verfahren vor dem Gemeindevorsteher geregelt. Hierbei konnte in einigen Fällen der Gemeindevorsteher von Personen, für die ein solches Gericht zuständig gewesen wäre, aufgesucht werden. Vor diesem konnte ein Vergleich geschlossen werden oder er konnte eine Entscheidung erlassen.¹⁶

Innungen, also lokale Zusammenschlüsse einzelner Berufsgruppen im Handwerk, konnten Innungsschiedsgerichte errichten. Diesen oblag dann die Bearbeitung von Arbeitskonflikten zwischen Meistern der Innung und deren Gesellen oder Arbeiter:innen. Durch ihre Zuständigkeit wurde jene eines gegebenenfalls existierenden Gewerbegerichts ausgeschlossen. Dabei bestand ein Innungsschiedsgericht aus einem Vorsitzenden und paritätisch gewählten Beisitzern.¹⁷

Die Amtsgerichte waren die Eingangsinstanz der ordentlichen Gerichtsbarkeit für Arbeitskonflikte aller Berufsgruppen, sofern kein Gewerbe-, Kaufmanns- oder Innungsschiedsgericht für das jeweilige Arbeitsverhältnis zuständig war. Amtsgerichte waren auch bei einem Widerspruch gegen die Entscheidungen von Gemeindevorstehern und Innungsschiedsgerichten zuständig, die höheren Gerichte vor allem bei Berufungen und Beschwerden gegen die Entscheidungen von Amts-, Gewerbe- und Kaufmannsgerichten, bei letzteren beiden erst ab bestimmten Streitwerten. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit wirkten ausschließlich Berufsrichter.¹⁸

Außerdem bestanden als nicht-kommerzielle Rechtsauskunftsstellen zu verstehende Institutionen mit unterschiedlichen Trägern (etwa sozialdemokratische Gewerkschaften, katholische Arbeitervereine oder Kommunen). Ihre Dienste waren regelmäßig unentgeltlich zu nutzen. Ihr Personal, meist juristische Laien, erteilte vor allem den unteren Bevölkerungsschichten Rechtsauskunft, kommunizierte in deren Namen und führte teilweise auch eigene Vergleichsverhandlungen durch.¹⁹

6 Gewerbe- und Kaufmannsgericht (bis September 1905 Das Gewerbegericht), 1. Jg. 1896, 2. Jg. 1896/97 bis 24. Jg. 1918/19 (zitiert: GKG).

7 Vgl. zur gesamten Quellenlage Vogt (Fn. 1).

8 Vgl. Gesetz, betreffend die Gewerbe-gerichte vom 29.7.1890, in: Reichsgesetzblatt (zitiert: RGBl.), Bd. 1890, Nr. 24, S. 141-162 (zitiert: GGG 1890); Bekanntmachung, betreffend den Text des Gewerbegerichtsgesetzes in der vom 1.1.1902 ab geltenden Fassung vom 29.9.1901, in: RGBl., Bd. 1901, Nr. 41, S. 353-375 (zitiert: GGG 1901); Bundesarchiv (BAArch) (Benutzungsort Berlin-Lichterfelde) R 1501 (Reichsamt des Innern), 106901; Reichs-Arbeitsblatt, 1. Jg. 1903/04, 2. Jg. 1904 bis 18. Jg. 1920, Berlin 1904, 1904 bis 1920; im 18. Jg.: Sonderbeilage Statistik der Tätigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in den Jahren 1914 bis 1918 und ansonsten Vogt (Fn. 1), Kpt. II.2.a.

9 Vgl. § 10-11 GGG 1890; Vogt (Fn. 1), Kpt. II.3.a.

10 Vogt (Fn. 1), S. 151-153 und exemplarisch Das GG. Reichenbach i. B. im ersten Jahre, in: GKG, 8. Jg. (1902/03), Sp. 125-126; Starke Inanspruchnahme der Gerichtsschreiberei bei dem Kgl. GG. Köln, in: GKG, 10. Jg. (1904/05), Sp. 101.

11 Vgl. § 29 GGG 1890.

12 Vgl. Stadtarchiv Worms (Fn. 2), Prozesse des Gewerbegerichts Worms der Jahre 1895, 1902, 1908, 1916; Staatsarchiv München (Fn. 3), Prozesse des Gewerbegerichts Bad Aibling der Jahre 1908, 1916; Vogt (Fn. 1), S. 266-277.

13 Vgl. § 30 GGG 1890.

14 Vgl. Prozesse des Gewerbegerichts Worms des Jahres 1908 (Fn. 12); Vogt (Fn. 1), S. 170-172.

15 Gesetz, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.7.1904, in: RGBl., Bd. 1904, Nr. 30, S. 266-272 (zitiert: KGG 1904); vgl. Vogt (Fn. 1), S. 88-89.

16 §§ 71-75 GGG 1890; § 19 KGG 1904. Hier wurde auch auf die Zivilprozessordnung verwiesen. Vgl. Vogt (Fn. 1), S. 101-105.

17 § 79 GGG 1890; §§ 98, 98a-98b Gewerbeordnung nach dem Gesetz, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung vom 18.7.1881, in: RGBl., Bd. 1881, Nr. 19, S. 233-244 (zitiert: GewO 1881) bzw. §§ 81b, 83-85 Gewerbeordnung nach dem Gesetz, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung vom 26.7.1897, in: RGBl., Bd. 1897, Nr. 37, S. 663-706 (zitiert: GewO 1897). Vgl. Vogt (Fn. 1), S. 92-94, 97-101.

18 Vgl. §§ 23, 71 Gerichtsverfassungsgesetz vom 27.1.1877, in: RGBl., Bd. 1877, Nr. 4, S. 41-76 (zitiert: GVG 1877); §§ 55, 72 GGG 1890; § 16 KGG 1904; Vogt (Fn. 1), S. 108-109.

19 Vgl. Arbeitervertretungen, in: Reichs-Arbeitsblatt, 10. Jg., S. 444; Brüchert-Schunk, Städtische Sozialpolitik vom wilhelminischen Reich bis zur Weltwirtschaftskrise. Eine sozial- und kommunalhistorische Untersuchung am Beispiel der Stadt Mainz 1890-1930, 1994, S. 126-131; Kawamura, Die Geschichte der Rechtsberatungshilfe in Deutschland. Von der wilhelminischen Zeit bis zur Entstehung des Beratungshilfegesetzes von 1980, 2014, S. 51, 93-94, 98-111, 141-153; Tenfelde, Arbeitersekretäre. Karrieren in der deutschen Arbeiterbewegung vor 1914, 1993, S. 23-27; Vogt (Fn. 1), Kpt. II.2.f.

Die Institutionen unterschieden sich somit etwa in ihren rechtlichen Grundlagen, ihrer Trägerschaft, ihrem Aufbau, ihren Zuständigkeiten, ihrer örtlichen Verbreitung und ihren Verfahrenspraktiken. Teilweise bestanden infrastrukturelle und personelle Verbindungen zwischen Institutionen, teilweise war ihr Bestehen wechselseitig voneinander abhängig. Manchmal standen sie in einem Konkurrenzverhältnis zueinander, ergänzten sich mitunter oder stellten eine Korrekturinstanz für eine andere Institution dar. An einzelnen Orten konnten somit zahlreiche Kombinationen verschiedener Institutionen bestehen. All diese Institutionen und auch die außer-institutionellen Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung standen damit in einem variierenden Zusammenspiel und leisteten alle für sich einen Beitrag zur Arbeitskonfliktlösung. Jedoch stellte »die institutionelle Arbeitskonfliktlösung« kein vollständig durchdachtes, planvolles System dar und die verschiedenen Institutionen und außer-institutionellen Möglichkeiten griffen nicht reibungs- und lückenlos ineinander.

III. (Strategisches) Handeln in der Arbeitskonfliktlösung

Die Konfliktlösung der Gewerbegerichte war vom Gedanken der gütlichen Einigung geprägt. Insgesamt wurden an den deutschen Gewerbegerichten fast 42 % der Prozesse mit einem Vergleich abgeschlossen, 17 % mit einem Endurteil und 41 % mit einem anderen Ergebnis beendet. Zu letzteren zählten vor allem Klagerücknahmen und das Liegenlassen der Klagen. Die beiden letzteren Kategorien verbergen häufig auch außergerichtliche Einigungen, wodurch insgesamt mehr als die Hälfte aller Prozesse vor einem Gewerbegericht durch einen gerichtlichen oder außergerichtlichen Kompromiss gelöst wurden.²⁰ Der Vergleich war auch gesetzlich fixiert. Das Gericht hatte stets »auf eine gütliche Erledigung des Rechtsstreits hinzuwirken.«²¹ In der Praxis handelten die Gewerbegerichte dann auch sehr kompromissorientiert und dies wurde von vielen Beobachter:innen und Nutzer:innen der Gerichte positiv gesehen.²²

Zugleich scheinen Gerichte auch durchaus auf einen Vergleich gedrängt zu haben. Die zeitgenössische Kritik an Gewerbegerichten war auch insgesamt eng mit der Kritik am häufigen Vergleichsschluss und am Vergleich selbst verknüpft, gerade von Seiten der Arbeitgeber:innen.²³ Deshalb rief die Zeitschrift »Gewerbe- und Kaufmannsgericht«, das Verbandsorgan der Gerichte, dazu auf, mit Bedacht an das Thema gütliche Einigung heranzugehen.²⁴

Für die Konfliktlösung ebenso wichtig wie die Institutionen und die in ihnen wirkenden Konfliktbearbeiter:innen waren die Konfliktbeteiligten. Dies nicht nur, weil durch sie

ein Konflikt erst konstituiert und eine Konfliktbearbeitung eingeleitet wurde, sondern auch, weil sie ihrerseits handelten und konfliktbearbeitend tätig wurden. Sie standen häufig vor der komplexen Gemengelage der Zuständigkeiten und Zugänge zu den verschiedenen Institutionen und mussten in diesem Feld agieren. Dabei konnten ihre Handlungen willkürlich und zufällig, aber auch strategisch und absichtsvoll sein. Beispielsweise werden immer wieder Versuche sichtbar, eine Institution bei unklarer oder eindeutiger Nicht-Zuständigkeit dennoch zu nutzen.²⁵

Die verschiedenen institutionellen und außer-institutionellen Optionen konnten parallel oder nachgeschaltet genutzt werden. So mündete eine Klage am Gewerbegericht häufig gar nicht in eine umfangreiche gerichtliche Verhandlung und Klärung der Sache, sondern wirkte als Katalysator für eine außergerichtliche Einigung – absichtlich oder unabsichtlich. Dabei wurde eine strategische Klage am Gewerbegericht dadurch unterstützt, dass das Risiko und die Kosten für die Kläger:innen gering waren. Hier ging es dann für sie mitunter auch eher um eine Art Entschädigung für Erlittenes und weniger um konkrete benennbare Ansprüche.²⁶ Zugleich finden sich auch immer wieder Hinweise, dass Klagen gerade nicht leichtfertig erfolgten und erst nach der Einholung von Rechtsauskunft oder am Ende von außergerichtlichen Einigungsversuchen standen.²⁷

IV. Arbeitswelt und Gesellschaft im Spiegel der Arbeitskonfliktlösung

Die Welt der Arbeit mit ihren Arbeitskonflikten und der institutionellen Arbeitskonfliktlösung stellte Räume bereit, in denen die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen, aber auch gesellschaftliche Beziehungen und Abhängigkeiten politisch-symbolisch ausgehandelt wurden. Dazu gehört vor allem das Verhältnis von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen sowie das ihrer Organisationen, aber auch das Verhältnis beider zum Staat.

Die strukturelle Überlegenheit der Arbeitgeber:innen auf verschiedenen Ebenen (ökonomisch, sozial, kulturell) wurde dabei zumindest in einigen dieser Räume, etwa bei Gewerbegerichten, reduziert. Denn Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen trafen vor diesen gleichberechtigt aufeinander. Dadurch konnte auch und gerade der oder die einzelne Beschäftigte seinen:ihren Arbeitgeber:in unter Androhung staatlicher Sanktion vor die Institution »zwingen« – gewissermaßen

20 Zahlen nach: Bundesarchiv (Fn. 8), R 1501/106901; Reichs-Arbeitsblatt, u.a. 18. Jg., Sonderbeilage (Fn. 8); vgl. Rudloff, Einleitung, in: Ders. (Hg.), Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914. III. Abteilung: Ausbau und Differenzierung der Sozialpolitik seit Beginn des neuen Kurses (1890–1904). 4. Band: Arbeiterrecht, Darmstadt 2011, S. xiii–lxvi, hier S. xxxiv; Vogt (Fn. 1), S. 186–188.

21 § 39 Abs. 1 GGG 1890.

22 Vgl. von Saldern, Gewerbegerichte im wilhelminischen Deutschland, in: Manegold (Hg.), Wissenschaft, Wirtschaft und Technik, 1969, S. 190–203, hier S. 195–196; Vogt (Fn. 1), S. 285–288.

23 Vgl. Flesch, Der Jahresbericht des Gewerbegerichts Berlin, in: GKG, 2. Jg. (1896/97), Sp. 53–56; Vorsitzende und Beisitzer im Gewerbegerichte, in: GKG, 4. Jg. (1898/99), Sp. 8–9; Vergleichspressen, in: GKG, 6. Jg. (1900/01), Sp. 106–107.

24 Vergleichspressen (Fn. 23).

25 Vgl. exemplarisch Stadtarchiv Worms, 014 (Fn. 2), Nr. 343, 1895/A74 (Schmitt gg. Firma Friedrich Gropp); Jastrow, Die Erfahrungen in den deutschen Gewerbegerichten, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik III. Folge, Band 14 = Band 69 (1897), S. 321–395, hier S. 354; 1. Wer betreibt das Verhandeln vor Gewerbegerichten geschäftsmäßig? (...), in: GKG, 3. Jg. (1897/98), Sp. 49–51; Frivole Klagen, in: GKG, 5. Jg. (1899/1900), Sp. 42; Ortmann, Jenseits von Klassenjustiz. Ein Blick in die ländliche Gesellschaft des deutschen Kaiserreichs, in: Geschichte und Gesellschaft 35 (2009), S. 629–658, hier S. 635–637; ansonsten Vogt (Fn. 1), Kpt. III.4.b.

26 § 57 GGG 1890; Jastrow, Erfahrungen (Fn. 25); Resultate der Rechtsprechung eines größeren Gewerbegerichts, in: GKG, 4. Jg. (1898/99), Sp. 187–189; Haupt, Angestellte vor Gericht. Ein Beitrag zur Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Frankreich um 1900, in: Münkler/Schwarzkopf (Hg.), Geschichte als Experiment. Studien zu Politik, Kultur und Alltag im 19. und 20. Jahrhundert, 2004, S. 227–241, hier 235–236; Steinmetz, Theorie und Praxis des Arbeitsrechts in Deutschland und England (1850–1930). Annäherung an einen Vergleich verschiedener Rechtskulturen, in: Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung 22 (1999), S. 85–113, hier S. 111–113; ansonsten Vogt (Fn. 1), Kpt. III.4.b.

27 Vgl. exemplarisch Stadtarchiv Worms, 014 (Fn. 2), Nr. 341, 1895/A16 (Schradowsky gg. Valckenberg); Nr. 343, 1895/A61 (Christmann gg. Adam Lucht&Sohn); Nr. 188, 1902/A85 (Schreiber gg. Filter- und Brautechnische Maschinen-Fabrik AG, vormals L.A. Enzinger); ansonsten Vogt (Fn. 1), Kpt. III.4.b.

eine Umkehrung der im Betrieb geltenden Verhältnisse.²⁸ Zur Gleichstellung von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen trug ebenfalls ihre Einbeziehung als Beisitzer:innen an den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten bei, die zu gleichen Teilen erfolgte.²⁹

Der Staat und die Kommunen wiederum beanspruchten hierbei eine dritte, über den Arbeitsmarktparteien stehende Position. Sie waren um den Ausgleich und die Kanalisierung der Konflikthaftigkeit des Arbeitslebens bemüht, um eine soziale Befriedung und Stabilisierung in der Gemeinde und in der Gesellschaft. Sie machten dabei ein Angebot an die Arbeitsmarktparteien und gaben durchaus ein Versprechen, sich für eine gerechte Arbeitskonfliktlösung einzusetzen, beide Arbeitsmarktparteien anzuerkennen und das Ergebnis durchzusetzen. Zugleich forderten sie auch ein, dass sich Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen ihrerseits an diese »Abmachung« hielten. Der Staat war in diesem Bereich und in dieser Hinsicht Rechtsstaat und zugleich Obrigkeitsstaat, vielmehr Rechtsstaat im Obrigkeitsstaat.³⁰

Die Arbeitsmarktparteien – und hier die Arbeitnehmer:innen mehr noch als die Arbeitgeber:innen – ließen sich häufig darauf ein, nahmen das Angebot an und forderten es ein. Dies gilt auch für die organisierte Arbeitnehmer:innenschaft. Zugleich verließen sie sich nicht darauf und übten Kritik.³¹ Und sie gingen auch selbstbewusst mit ihren Möglichkeiten und der Arbeitskonfliktlösung als Ganzer um, bemächtigten sich dieser und nutzen sie eigenwillig. In diesem Sinne ordnet sich die institutionelle Arbeitskonfliktlösung in allgemeine Entwicklungen des Kaiserreichs ein. Hier fand sich einer jener Bereiche, der Teil einer auf Interessenausgleich und Kooperation zielenden Politik war. Gerade im Bereich der Gewerbe- und Kaufmannsgerichtsbarkeit fand, wenn auch über Regionen und den Zeitverlauf hinweg variierend, eine Integration der Arbeitnehmer:innen und ihrer Organisationen in den Staat und die Gesellschaft statt.

V. Die dreifache Wirkung der Arbeitskonfliktlösung

Insgesamt, so das zentrale Ergebnis der Untersuchung, funktionierte und wirkte die institutionelle Arbeitskonfliktlösung in dreifacher Weise: Erstens unmittelbar über die Institutionen, über deren Verfahren und Ergebnisse, wie sie in Gesetzen und Statuten vorgesehen waren. Hier trafen sich die Parteien vor der Institution, verhandelten und erzielten ein bestimmtes Ergebnis, das den Konflikt formal und tatsächlich beenden konnte. Hierbei war die gütliche Einigung, der Vergleich, als Modus zentral, doch ebenso wurden auch Urteile und Entscheidungen erlassen.

Zweitens trugen die Institutionen der Arbeitskonfliktlösung auch auf indirekte Weise zur Konfliktbearbeitung bei. So gab es eine Funktionsweise der Konfliktlösung, die manchmal eher unterschwellig, verdeckt und schlecht wahrnehmbar erfolgte. Hierbei wurden die Institutionen beispielsweise in Folge einer Verlagerung des Konflikts genutzt oder fungierten als Katalysator einer außer-institutionellen Arbeitskonfliktbearbeitung, aber halfen etwa auch, Konflikte zu vermeiden.

Drittens: Durch ihre Existenz, ihre Nutzung und ihre Wirkung vermittelten die Institutionen Wissen zum Recht der Arbeit, politisierten und ermächtigten auch die Bevölkerung im Sinne einer bewussten Wahrnehmung von Rechten. Sie trugen insgesamt zu einer Einübung in Recht, Justiz und Rechtsstaat und somit dem Staat als Ganzes bei – was die Konfliktbeteiligten und auch die Konfliktbearbeiter:innen wiederum als Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen und Potenziale in eine Konfliktlösung einbrachten.

Insgesamt war und blieb die institutionelle Arbeitskonfliktlösung im Deutschen Kaiserreich unvollständig – geht man von einem Idealbild der gleichberechtigten, effizienten und reibungslosen Konfliktbearbeitung aus. Sie bot jedoch gewollt und ungewollt für viele der Konfliktbeteiligten Ansatzpunkte, Potenziale und Handlungsräume, die nicht auf die konkreten Institutionen beschränkt blieben, sondern sich auch auf außer-institutionelle Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung und auf Zwischenräume bezogen, in einem fließenden Feld in der Gesellschaft des Kaiserreichs. Dass die institutionelle Arbeitskonfliktlösung eine breite konfliktbearbeitende Wirkung entfaltete, lag dabei in Teilen an den Institutionen, vor allem aber auch an den vielen Akteur:innen, die sich auf sie einließen, sie nutzten und dadurch die Konfliktlösung erst vollzogen.

²⁸ Vgl. Brand, Arbeitsrecht: Gesellschaftliche Selbstregulierung in der Welt der Arbeit des 19. Jahrhunderts, oder: Im Westen nichts Neues, in: Collin u.a. (Hg.), Selbstregulierung im 19. Jahrhundert. Zwischen Autonomie und staatlichen Steuerungsansprüchen, 2011, S. 231–250, hier S. 247; Brüchert-Schunk, Soziale Errungenschaft vor hundert Jahren. Das Mainzer Gewerbegericht – Vorläufer des Arbeitsgerichts, in: Mainz. Vierteljahreshefte für Kultur, Politik, Wissenschaft, Geschichte 11,4 (1991), S. 107–114, hier S. 108; Vogt (Fn. 1), S. 365–367.

²⁹ Vgl. v. Saldern (Fn. 22), S. 203; Brüchert-Schunk (Fn. 28), S. 108; Vogt (Fn. 1), S. 365–367.

³⁰ Vgl. Vogt (Fn. 1), S. 366–369.

³¹ Vgl. Vogt (Fn. 1), S. 367.