

Dennis Vogt

Arbeit am Konflikt

Die Lösung individueller Arbeitsstreitigkeiten  
im Deutschen Kaiserreich, 1890–1918

Studien zur  
europäischen Rechtsgeschichte

Veröffentlichungen des  
Max-Planck-Instituts  
für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie  
Frankfurt am Main

Band 336

Moderne Regulierungsregime 7



Vittorio Klostermann  
Frankfurt am Main  
2023

Dennis Vogt

# Arbeit am Konflikt

Die Lösung individueller Arbeitsstreitigkeiten  
im Deutschen Kaiserreich, 1890–1918



Vittorio Klostermann  
Frankfurt am Main  
2023

Dissertation Goethe-Universität  
Frankfurt am Main, D.30


Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© Vittorio Klostermann GmbH  
Frankfurt am Main 2023

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des Nachdrucks und der  
Übersetzung. Ohne Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet,  
dieses Werk oder Teile in einem photomechanischen oder sonstigen  
Reproduktionsverfahren oder unter Verwendung elektronischer Systeme  
zu verarbeiten, zu vervielfältigen und zu verbreiten.

Druck und Bindung: docupoint GmbH, Barleben  
Typographie: Elmar Lixenfeld, Frankfurt am Main

Gedruckt auf Eos Werkdruck.

Alterungsbeständig  ISO 9706 und PEFC-zertifiziert



Printed in Germany  
ISSN 1610-6040  
ISBN 978-3-465-04543-4

Danksagung		IX
Kapitel I	Arbeit am Konflikt	1
1.	Forschungsfeld	5
a)	Konzepte und Begriffe	5
b)	Zeit und Gegenstand	8
c)	Forschungsfragen	11
2.	Die Untersuchung der Arbeitskonfliktlösung	15
a)	Perspektiven	16
b)	Literatur	18
c)	Quellen	22
Kapitel II	Die Institutionen	29
1.	Grundlagen der Institutionen	29
a)	Arbeitskonfliktlösung bis 1890	30
b)	Konstituierung der konfliktbearbeitenden Institutionen	35
aa)	Politische Rahmenbedingungen	35
bb)	Das Gewerbeberichts-gesetz	39
cc)	Weitere rechtliche Grundlagen	45
c)	Eine Kategorisierung der Institutionen	52
2.	Die Nutzbarkeit der Institutionen	56
a)	Gewerbeberichte	58
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit	58
bb)	Zuständigkeiten und Zugang	75
b)	Kaufmannsgerichte	86
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit	87
bb)	Zuständigkeiten und Zugang	91
c)	Innungsschiedsgerichte	92
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit	92
bb)	Zuständigkeiten und Zugang	97
d)	Verfahren vor dem Gemeindevorsteher	101
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit	101
bb)	Zuständigkeiten und Zugang	103

e)	Ordentliche Gerichtsbarkeit ... ..	105
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit ... ..	105
bb)	Zuständigkeiten und Zugang... ..	107
f)	Rechtsauskunftsstellen... ..	110
aa)	Verbreitung und Verfügbarkeit ... ..	111
bb)	Zuständigkeiten und Zugang... ..	115
3.	Die Konfliktbearbeiter ... ..	118
a)	Vorsitzende der Spezialgerichte ... ..	120
b)	Beisitzer der Spezialgerichte ... ..	128
c)	Gemeindevorsteher ... ..	143
d)	Richter der ordentlichen Gerichte ... ..	145
e)	Konfliktbearbeiter der Rechtsauskunftsstellen ... ..	147
f)	Gerichtsschreiber... ..	151
4.	Das Verfahren ... ..	153
a)	Einleitung des Verfahrens ... ..	154
b)	Hauptphase des Verfahrens ... ..	161
aa)	Gewerbegerichte und Kaufmannsgerichte ... ..	161
bb)	Die anderen Institutionen ... ..	172
cc)	Rechtsauskunftsstellen ... ..	176
c)	Abschluss des Verfahrens ... ..	180
aa)	Ergebnisse... ..	180
bb)	Korrektur und Umsetzung der Ergebnisse ... ..	192
Kapitel III	Die institutionelle Arbeitskonfliktlösung ... ..	197
1.	Der Komplex der Arbeitskonfliktlösung ... ..	197
a)	Das variierende Zusammenspiel der Institutionen ... ..	198
b)	Außer-institutionelle Arbeitskonfliktlösung ... ..	210
aa)	Teil-institutionelle Konfliktlösung ... ..	211
bb)	Nicht-institutionelle Konfliktlösung ... ..	215
2.	Die Konfliktbeteiligten ... ..	218
a)	Sozialstruktur und Beschäftigungsformen im Kaiserreich... ..	219
b)	Sozialstruktur der Konfliktbeteiligten vor den Gewerbegerichten... ..	223
aa)	Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft ... ..	224
bb)	Berufe und Branchen... ..	229
cc)	Geschlecht und Alter... ..	233
dd)	Herkunft und Mobilität... ..	239
c)	Persönliches Erscheinen und Vertretungen ... ..	242

3.	Konflikte in der Welt der Arbeit	248
a)	Recht der Arbeit und Arbeitsvertrag	248
b)	Arbeitsverhältnisse und Arbeitskonflikte	260
4.	Die Funktionsweise der institutionellen Arbeitskonfliktlösung	279
a)	Die Konfliktbearbeitung der Gewerbe- gerichte	280
b)	Die Konfliktbearbeitung der Konflikt- beteiligten	293
5.	Arbeitskonfliktlösung im Krieg	313
Kapitel IV	Arbeitskonfliktlösung und Gesellschaft	327
1.	Kollektive Arbeitskonflikte und Arbeitskonfliktlösung	329
2.	Politische Auseinandersetzungen in der institutionellen Arbeitskonfliktlösung	338
3.	Zeitgenössische Sichtweisen	347
4.	Die institutionelle Arbeitskonfliktlösung, die Arbeitswelt und der Staat	358
Kapitel V	Die Wirkung der institutionellen Arbeitskonfliktlösung	371
Anhang		379
	Abkürzungen	379
	Abbildungen und Tabellen	380
1.	Abbildungen	380
2.	Tabellen	380
Quellen und Literatur		382
1.	Ungedruckte Quellen	382
2.	Gedruckte Quellen	383
a)	Zeitschriften, Periodika, Berichte	383
b)	Aufsätze und Monographien	386
3.	Gesetze, Satzungen und Statuten	390
a)	Gesetze	390
b)	Satzungen und Statuten	393
4.	Literatur	394
	Akte des Gewerbegerichts Worms:	
	Schneider gg. Firma Georg Zucker (Auszug)	405





## Danksagung

Die vorliegende Arbeit entstand als Promotion am Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ermöglicht und gefördert wurde sie durch meine Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Doktorand) am LOEWE-Schwerpunkt »Außergerichtliche und gerichtliche Konfliktlösung« an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ich danke insbesondere den Sprechern des Schwerpunkts, Prof. Dr. Thomas Duve, Prof. Dr. Albrecht Cordes, Prof. Dr. Guido Pfeiffer und Prof. Dr. Moritz Bälz, LL.M., sowie dem Geschäftsführer Andreas Karg und meinen weiteren Kolleg\*innen der Geschäftsstelle. Überaus dankbar bin ich zudem der Promotionsförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung für die ideelle und finanzielle Förderung.

Für die konstruktive, unterstützende Betreuung und die Freiheiten bei der inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung der Arbeit danke ich vielmals meinem Doktorvater Prof. Dr. Andreas Fahrmeir. Ebenfalls bin ich meinem Zweitbetreuer Prof. em Dr. Dr. h.c. Joachim Rückert ausgesprochen dankbar. Er ermöglichte mir durch sachkundigen Blick und intensiven Austausch die Präzisierung der Arbeit sowie deren fundierte Ergänzung um Perspektiven der Rechtswissenschaft. Darüber hinaus danke ich Prof. Dr. Jürgen Müller für die Anfertigung des Drittgutachtens.

Mit zahlreichen Kolleg\*innen, Wissenschaftler\*innen und Forschungsnetzwerken war ich im intensiven inhaltlichen Austausch. Sie haben meine Arbeit bereichert und mir oft entscheidende Impulse gegeben. Zu ihnen zählen die Kolleg\*innen des LOEWE-Schwerpunkts, insbesondere PD Dr. Peter Collin, Dr. Hiroki Kawamura und Yorick Wirth sowie die weiteren Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, mit denen ich in zahlreichen Gesprächen meine Fragestellung entwickeln und meine Arbeit ausgestalten konnte. Aus der Initiative Arbeitsrechtsgeschichte des Max-Planck-Instituts für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie (Frankfurt am Main) und des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (Frankfurt am Main) konnte ich wertvolle Impulse gewinnen. Hier danke ich besonders den Koordinatoren Prof. Dr. Michael Kittner, Prof. Dr. Thorsten Keiser, LL.M., und Gerd Bender für die Initiative und den regen inhaltlichen Austausch.

Auch bei den weiteren Kolleg\*innen des Max-Planck-Instituts für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie möchte ich mich für den vielfältigen Austausch erkenntlich zeigen. Besonders danke ich Prof. Dr. Marietta Auer, Prof. Dr. Thomas Duve und Prof. Stefan Vogenauer für die Aufnahme in die Schriftenreihe sowie Dr. Otto Danwerth, Karin Reichstein und der gesamten Redaktion

für die sachkundige Arbeit am Manuskript. Im gemeinsamen Kolloquium von Prof. Dr. Fahrmeir und Prof. Dr. Christoph Cornelißen erhielt ich wiederholt wertvolle Anregungen aus dem Feld der Neueren und Neuesten Geschichte. Hier möchte ich besonders Prof. Dr. Torsten Riotte für den produktiven Austausch und die langjährige gute Zusammenarbeit danken. Kompetente fachliche Impulse gab mir dankenswerterweise auch das Kolloquium Geschichte der Arbeitswelten und der Gewerkschaften der Friedrich-Ebert-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. Für inhaltlichen Austausch, Beratung und Korrekturen bin ich darüber hinaus Dr. Wilfried Rudloff, Dr. Verena Steller und Dr. Sören Eden zu großem Dank verpflichtet.

Mein Dank gilt ebenso den Mitarbeiter\*innen der von mir genutzten Archive und Bibliotheken, insbesondere des Stadtarchivs Worms mit dessen Leiter Dr. Gerold Bönnen. Ohne die intensive Unterstützung im Zuge der Bearbeitung der Akten des Gewerbegerichts Worms wäre die Arbeit um ein Vielfaches mühsamer geworden.

Schließlich gilt ein besonderer Dank meiner Familie für die stete Unterstützung. Hierbei danke ich vor allem meinem Vater Herbert Vogt, dessen wiederholte Lektorate die Arbeit geschliffen und verbessert haben, sowie meiner Partnerin Clara Kretzschmar. Sie hat mir bei der Weiterentwicklung meiner Texte und Arbeitsweisen stets konstruktiv geholfen und mich immer motiviert und unterstützt.

Dennis Vogt

### Arbeit am Konflikt

Am 1. März 1902 klagte der Bäckergeselle Christian Freß vor dem Gewerbegericht Worms gegen seinen Arbeitgeber, den Bäckermeister August Wagner. Dieser habe ihn ohne Grund fristlos entlassen. Deshalb forderte er vom Beklagten den eigentlich verdienten Lohn im Zeitraum der ordentlichen zweiwöchigen gesetzlichen Kündigungsfrist, zudem die Kosten für Unterbringung und Verpflegung (»Station«), die ebenfalls Bestandteil seines Lohns waren, insgesamt 42 Mark. Vor Gericht rechtfertigte der Arbeitgeber die fristlose Kündigung. Der Geselle habe eine Kundin beleidigt, zudem auch den Meister und seine Ehefrau, und auch Milch und Schmalz entwendet. Innerhalb einer Woche verhandelte das Gericht in zwei Sitzungen und zog auch Zeugen 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. Das Schmalz habe der Geselle zum Einfetten seiner wunden Haut genommen und die Milch einmal nachts, als er Durst gehabt habe. Beide seien jedoch von unbedeutendem Wert und auch als Teil der »Station« anzusehen. Deshalb stünde dem Kläger eine Entschädigung zu, jedoch sei die Station geringer zu berechnen. Entsprechend wurde der Beklagte verurteilt, an den Kläger 34 Mark zu zahlen und die Gerichtskosten in Höhe von 1,50 Mark zu tragen.<sup>1</sup>

Gewerbegerichte waren auf Arbeitskonflikte im gewerblichen Bereich beschränkte »Arbeitsgerichte«, deren Zusammensetzung (neutraler Vorsitzender<sup>2</sup> und Beisitzer von Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft in Parität) sowie Verfahren auf Arbeitskonflikte zugeschnitten sein sollten. Dazu gehörten etwa ein zügiges Verfahren, geringe Gerichtsgebühren und das vorgeschriebene Hinwirken auf eine gütliche Einigung, also einen Vergleich, zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens. Die Gerichte galten vielen Zeitgenossen als sozialpolitische Errungenschaften, und sie bildeten in mehrerer Hinsicht das Zentrum der Arbeitskonfliktlösung in jenen Jahren. Diese umfasste weitere Institutionen und

1 StadtAWo 014, Nr. 175, 1901/02/A262 [Freß gg. Wagner].

2 In dieser Arbeit wird zur Bezeichnung von Gruppen mit Mitgliedern verschiedenen Geschlechts das generische Maskulinum verwendet, ohne damit Geschlechter ausschließen zu wollen.

zahlreiche teil- und außer-institutionelle Optionen, die zur Bearbeitung und Lösung eines individuellen Arbeitskonfliktes beitragen konnten. Die institutionelle Arbeitskonfliktlösung im Deutschen Kaiserreich zwischen 1890 und 1918 wirkte dabei auf vielfache Weise.

Insgesamt vier Geschichten führen in das Thema ein:

Der Kellner Valentin Rückelin hatte nur zwei Tage für Franz Niesler, den Betreiber eines Bahnrestaurants, 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 der Arbeitnehmer am 9. Mai 1902 beim Gewerbegericht Worms gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Aushändigung der Papiere und des Geldes. Das Gericht legte den 13. Mai als ersten Sitzungstermin zur Verhandlung der Sache fest. An diesem Termin erschienen jedoch weder der Kläger noch der Beklagte und die Sache ruhte damit dauerhaft. Vermutlich hatte der Beklagte bereits das Geld und die Papiere ausgehändigt und der Anspruch des Kellners war befriedigt.<sup>3</sup>

Vom 21. Dezember 1907 bis zum 6. Januar 1908 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 zwei Wochen erhob sie am 23. Januar 1908 Klage beim Gewerbegericht Worms. In der Gerichtssitzung, die am darauffolgenden Tag stattfand, einigte sie sich mit ihrem alten Arbeitgeber auf einen Vergleich: Er zahlte ihr 3 Mark.<sup>4</sup>

Vor die Gewerbegerichte, aber auch vor die weiteren Gerichte und Institutionen der Arbeitskonfliktlösung, gelangten viele solcher Fälle. Sie drehten sich um fristlose Kündigungen, um ausstehenden Lohn, um den Inhalt von Arbeitszeugnissen und vieles mehr. Dabei eröffnen sie einen Blick auf Konflikte im Arbeitsleben des Kaiserreichs, aber auch auf die Welt der Arbeit insgesamt. Der Konflikt ist der abhängigen Arbeit im Kapitalismus immer inhärent, ist hierbei doch der Interessengegensatz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zentrales Moment des Arbeitsverhältnisses: Der Arbeitgeber strebt nach unternehmerischem Erfolg, der Arbeitnehmer möchte die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse verbessern. Strukturell befindet sich damit *Arbeit am Konflikt* und wird immer wieder akut und in Form konkreter Streitigkeiten oder in Form von Klagen vor Gerichten sichtbar. Diesen Grundkonflikt und seine Erscheinungen zu »befrieden«, zu kontrollieren, ist das Ziel von Gerichten und weiteren Institutionen der Arbeitskonfliktlösung. In diesen und durch diese erfolgt eine

3 StadtAWo 014, Nr. 159, 1902/A25 [Rückelin gg. Niesler].

4 StadtAWo 014, Nr. 332, 1908/A6 [Bözel gg. Markert].

*Arbeit am Konflikt.* Dabei findet die Arbeitskonfliktlösung an den Institutionen als Aushandlungsprozess zwischen den Konfliktbeteiligten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – sowie den Konfliktbearbeitern der Institutionen statt. Ein Bild des Verhältnisses dieser Akteure zeichnet der Bericht eines Vertreters einer konfliktbearbeitenden Institution. Um das Jahr 1897 erzählte ein

»erfahrener Gewerbegerichts-Vorsitzender [...], daß er in der ersten Zeit seiner Praxis die hohen Vergleichsziffern für den bedeutendsten Erfolg seiner Tätigkeit hielt, bis er eines Tages einem Gespräch zweier halbwüchsiger Burschen zuhörte, von denen der eine behauptete, irgend einen Anspruch an seinen Arbeitgeber zu haben. Der andere, ohne erst lange die Gründe für den Anspruch anzuhören, gab ihm den Rat: ›Geh nur ans Gewerbegericht, *Etwas* kriegst du sicher!‹ Dies machte ihn stutzig. Wenn die Folge seiner Sühnethätigkeit war, daß sein Gericht in den Ruf kam, ›Etwas‹ sicher zu beschaffen, so mußte das ein Fingerzeig sein, nicht allzusehr auf Vergleiche hinzuwirken.«<sup>5</sup>

Die vier Geschichten verdeutlichen eine dreifache Wirkweise der institutionellen Arbeitskonfliktlösung:

- erstens eine unmittelbare über die Institutionen, von denen Konflikte bearbeitet wurden,
- zweitens eine indirekte, etwa als Katalysator einer außer-institutionellen Konfliktbearbeitung,
- und drittens eine allgemeinere, durch Einübung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Recht und ihre Ermächtigung zum selbstbewussten Handeln in der Konfliktbearbeitung.

Die Geschichten fokussieren auf die Konfliktlösung der Gewerbegerichte, doch Gegenstand dieser Untersuchung sind darüberhinausgehend alle Gerichte und ähnliche Einrichtungen – Institutionen in einem beschreibenden Sinne – welche Arbeitskonflikte einzelner Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit der Absicht einer Konfliktlösung bearbeiten konnten. Dies waren konkret die erwähnten Gewerbegerichte, aber zudem die Kaufmannsgerichte (zuständig für Arbeitskonflikte im kaufmännischen Bereich), die Innungsschiedsgerichte (die von Innungen im Handwerk geschaffen werden konnten), das sogenannte Verfahren vor dem Gemeindevorsteher, die ordentliche Gerichtsbarkeit (erstinstanzlich die Amtsgerichte) und zahlreiche Rechtsauskunftsstellen (die aber auch unter anderen Namen firmierten).

5     Hervorhebung im Original als Sperrdruck. Das Zitat wurde von Ignaz Jastrow, einem Zeitgenossen und Kenner des Arbeitslebens und der Arbeitskonfliktlösung aufgezeichnet und in seinem Aufsatz »Die Erfahrungen in den deutschen Gewerbegerichten« 1897 veröffentlicht (S. 354). Siehe zu dieser Episode auch STEINMETZ, *Begegnungen*, S. 328–329; DERS., *Theorie und Praxis*, S. 11.

Die institutionelle Arbeitskonfliktlösung und die außer-institutionelle Arbeitskonfliktlösung stellten sowohl für sich als auch gemeinsam kein vollständig durchdachtes, planvolles System dar. Vielmehr waren sie mosaikhaft, die Errichtung der Institutionen hing von verschiedenen Motiven und Faktoren ab, erfolgte nicht gleichzeitig und nicht wohlabgestimmt – weder gab es eine allumfassende Institution, noch griffen die verschiedenen Institutionen und außer-institutionellen Möglichkeiten reibungs- und lückenlos ineinander. Hier existierte vielmehr ein nur teilweise systematisierter und geordneter Komplex für die Lösung individueller Arbeitskonflikte. Dahinter stecken an vielen Punkten Pfadabhängigkeiten und Entwicklungstendenzen. Mit dem Gewerbegerichtsgesetz etwa wurden neue Institutionen geschaffen, die teilweise andere ersetzten, zugleich behielten die Innungsschiedsgerichte ihre Kompetenz und Existenzberechtigung und auch das als solches neu geschaffene Verfahren vor dem Gemeindevorsteher war grundsätzlich schon zuvor genutzt worden. Dennoch hingen die verschiedenen Institutionen und Möglichkeiten der Arbeitskonfliktlösung in einem Komplex zusammen.

Ein Konflikt musste seine Lösung nicht mit einem Urteil, mit einer eindeutigen Entflechtung des Konflikthergangs, mit der Festlegung exakter Verluste oder Kosten finden, sondern es ging auch und in den meisten Fällen und Institutionen in stärkerem und entscheidenderem Maße um die Beilegung, Besänftigung, Befriedung des Konfliktes auf einer zwischenmenschlichen, emotionalen Ebene. Beide *Konfliktpartner* – die untrennbar durch den Konflikt miteinander verbunden waren – sollten zu einem für sie akzeptablen Ergebnis finden. Auch in diesem Sinne wurde eine Konfliktbearbeitung durch die Institutionen angestrebt.

Gegenstand dieser Untersuchung sind damit auch die Prozesse, die Verläufe, die Handlungen der Lösung und Bearbeitung von Arbeitskonflikten. Dies gilt sowohl für eng institutionelle Verläufe und Handlungen, also etwa formelle Gerichtsprozesse, aber auch für solche außerhalb von Institutionen – mithin implizit innerhalb und außerhalb der institutionellen Bearbeitung stattfindenden Verläufe und Handlungen. Somit werden in dieser Untersuchung immer auch die an den Arbeitskonflikten und der Konfliktbearbeitung beteiligten Menschen, die Handelnden, betrachtet. Dies gilt für die *Konfliktpartner* ebenso wie für jene, die als Konfliktbearbeiter, als Vertreter einer Institution, auftraten. Dabei blickt diese Studie auf die Konflikte, die Institutionen und die Akteure im Deutschen Kaiserreich in dessen letzten drei Jahrzehnten.

Untersucht wird die institutionelle Lösung individueller Arbeitskonflikte im Deutschen Kaiserreich im Zeitraum von 1890 bis 1918. Dabei wird die Frage beantwortet, wie diese Arbeitskonfliktlösung funktionierte, das heißt, welche Regeln und Rahmenbedingungen für die Nutzung der Institutionen bestanden und wie die Konfliktbearbeitung verlief. Die Untersuchung geht in der Folge

über diese »technische«, unmittelbare Ebene hinaus und analysiert die Praxis und die mittelbare, indirekte Funktionsweise der Konfliktlösung. (Beispielsweise konnte der potenzielle Gang zum Gericht als Drohkulisse und damit als Katalysator für eine außergerichtliche Einigung dienen.) Sie nimmt dabei die Sicht der Institutionen und der dortigen Konfliktbearbeiter sowie der Konfliktbeteiligten, also der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ein, wobei sie die Handlungsweisen und Strategien der Akteure untersucht. Schließlich ist auch die Frage relevant, welche Bedeutung Konflikte und Konfliktlösungen im Arbeitsleben und der Gesellschaft des Kaiserreichs um die Jahrhundertwende hatten und wie sie von den Beteiligten wahrgenommen und bewertet wurden.

Bei der Beantwortung dieser Fragen wird deutlich, dass alle Institutionen und auch außer-institutionellen Optionen der Konfliktbearbeitung in einem variierenden Zusammenspiel einen Beitrag zur Arbeitskonfliktlösung leisteten. Zugleich stellte diese einen Raum politischen Handelns dar, in dem gesellschaftliche Positionen austariert wurden. Die (institutionelle) Arbeitskonfliktlösung funktionierte dreifach:

- erstens unmittelbar über die Konfliktbearbeitung der Institutionen,
- zweitens mittelbar über diese sowie
- drittens durch eine Ermächtigung der Konfliktbeteiligten und Teilnehmer des Arbeitslebens, durch deren Einübung in Recht und Einbindung in den (Rechts-)Staat.

## 1. Forschungsfeld

Die institutionellen und nicht-institutionellen Möglichkeiten der Arbeitskonfliktlösung im Untersuchungszeitraum stellen eine komplexe Gemengelage dar, die zum Verständnis systematisch aufgeschlüsselt werden muss. Dafür müssen zunächst terminologische Grundlagen definiert und dann der Untersuchungsgegenstand festgelegt werden. Davon ausgehend werden die zu beantwortenden Forschungsfragen benannt und der sich daraus ergebende Gang der Untersuchung vorgestellt.

### a) Konzepte und Begriffe

Während die historische und gegenwärtige Komplexität des Gegenstandes eine wechselnde und uneinheitliche Verwendung zahlreicher Begriffe zur Folge hat, sollen zugleich für die Untersuchung einheitliche Terminologien und Konzepte definiert werden (kursiv gesetzt). Diese Begriffe und Kategorien helfen, die Vielfalt der Sachverhalte zu erfassen, zu strukturieren und zu vergleichen, auch wenn dafür mitunter der Preis einer starken Vereinfachung der Sachverhalte und der Einebnung begrifflicher Schattierungen zu zahlen ist.

Im Arbeitsleben finden sich *Arbeitsverhältnisse*, die um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert durch einen Dienstvertrag und konkret meist durch einen Arbeitsvertrag (als Unterform des Dienstvertrages) begründet wurden.<sup>6</sup> Im Folgenden wird vom *Arbeitsverhältnis* gesprochen, wenn dieses von einem *Arbeitnehmer* und einem *Arbeitgeber* begründet wurde. Sie sind die zwei Seiten eines Arbeitsverhältnisses, Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft die zentralen Gruppen des Arbeitslebens. Der Begriff *Arbeitnehmer* benennt dabei jeden Menschen in abhängiger Arbeit, der also »keine selbständige Tätigkeit ausübt sondern weisungsabhängig ist.«<sup>7</sup> Dies umfasst beispielsweise Industrierbeiter, Landarbeiter, Handwerksgehilfen und Lehrlinge, Dienstboten / Gesinde usw. Er ist damit umfassender als die Bezeichnung »Arbeiter«. Ein *Arbeitgeber* beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer. Er ist als Handwerksmeister, als Fabrikbesitzer oder Herrschaft von Dienstboten eine natürliche Person, kann jedoch auch eine juristische Person sein, etwa als GmbH. Er wirkt im Arbeitsalltag manchmal auch durch Stellvertreter. Je nach Zusammenhang werden im Folgenden mit den Begriffen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mitunter nur bestimmte Untergruppen benannt – wenn etwa im Kontext von Gewerbe-gerichten von Arbeitnehmern die Rede ist, bezeichnet dies in der Regel nur jene, für die das Gewerbegericht zuständig war.

Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern konnte es zu Konflikten kommen, die dann *Arbeitskonflikte* waren, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis bezogen. Während ein Konflikt also auch Streit im »privaten« oder einem anderen Bereich beschreibt, umfasst ein *Arbeitskonflikt* ein engeres Spektrum an möglichen Konflikten, die konkret mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und Forderungen aus diesem ableiteten. Gleichwohl ist die Grenze nicht immer scharf zu ziehen. Ein Konflikt kann dabei auch dann schon bestehen, wenn nur eine Seite ein Problem empfindet. Dabei ist hier der Begriff (*Arbeits-*)*Konflikt* ein neutral-beschreibender und trägt keine Konnotationen von Schuld oder kämpferischer Auseinandersetzung. *Individuelle* Arbeitskonflikte umfassen alle Konflikte, Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer mit einem einzelnen Arbeitgeber um konkrete Fragen der Entlohnung, der Kündigung und alle anderen Aspekte des individuellen Arbeitsverhältnisses, die jeweils mehr oder weniger offen zu Tage traten. *Kollektive* Arbeitskonflikte betreffen dagegen immer Gruppen von Arbeitnehmern und deren Arbeitgeber oder auch Gruppen von Arbeitgebern, gegebenenfalls auch Gewerkschaften / Verbände beider Seiten. Die Forderungen beziehen sich dann nicht auf einen einzelnen individuellen Arbeitsvertrag oder ein individuelles Arbeitsverhältnis, sondern meist auf die Regelung der Arbeitsbedingungen auf

6 Vgl. etwa RÜCKERT, § 611. Dienstvertrag mit Arbeitsvertrag, S. 974–979.

7 BRAUN, Einführung in die Rechtswissenschaft, S. 224.



betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene. Sie werden in dieser Arbeit nur am Rande betrachtet.

Die Beschäftigung mit Arbeitskonflikten und der Arbeitskonfliktlösung kann dazu verleiten, dem Konflikt im Arbeitsleben eine zu große Bedeutung zuzuschreiben und die Welt der Arbeit nur oder überwiegend aus einer »Konfliktperspektive« heraus zu betrachten. Deshalb ist zu klären, was Konflikt und Konfliktlösung für die Konfliktbeteiligten überhaupt bedeuteten. Konflikte und vor allem institutionell bearbeitete Konflikte sind in den hier herangezogenen Quellen sichtbarer als konfliktfreie Arbeitsverhältnisse, wodurch der Eindruck eines konfliktbeladenen Arbeitslebens entstehen kann. Dadurch können zudem scheinbar nur Aussagen über konfliktvolle Arbeitsverhältnisse getroffen werden. Die Frage nach dem »normalen« – gegebenenfalls konfliktfreien – Arbeitsleben und dessen Funktionieren kann jedoch prinzipiell auch über die Untersuchung der Arbeitskonflikte und ihrer Lösung beantwortet werden: Nicht nur beziehen sich Äußerungen in der Konfliktbearbeitung immer auch auf den Nicht-Konflikt, dessen Herstellung ja das Ziel ist – wenn gegebenenfalls auch in einer idealisierten Version –, auch haben Konfliktlösungsversuche den Nicht-Konflikt als Bezugs- und Referenzpunkt.<sup>8</sup>

Die Worte *Konfliktlösung* oder *Konfliktbearbeitung* individueller Arbeitskonflikte bezeichnen im Folgenden jeweils die Versuche zur Beilegung des Konfliktes, sei es durch formelle Verfahren, informelle Gespräche oder einseitige Handlungen. Dabei muss mindestens eine Seite das Ziel haben, den Konflikt zu bearbeiten oder zu lösen. Ob und wie genau diese Bearbeitung jedoch erfolgte und abgeschlossen wurde, also das *Ergebnis*, ist zunächst nicht von Bedeutung, um von *Konfliktbearbeitung* zu sprechen. Der gesamte Komplex dieser Institutionen, Handlungen und Bestrebungen wird als (*institutionelle*) *Arbeitskonfliktlösung* verstanden. Dabei unterscheiden sich die *Verfahren* der verschiedenen Gerichte und des Verfahrens vor dem Gemeindevorsteher jeweils untereinander sowie von den *Verfahrensweisen* der Rechtsauskunftsstellen und außer-institutionellen Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung.

Die *institutionelle* Konfliktbearbeitung wird in dieser Arbeit im Mittelpunkt stehen. Dabei benennt der Begriff *Institution* rein beschreibend die zu untersuchenden Gerichte und anderen Einrichtungen, um etwaige Verengungen auf Gerichte zu vermeiden. Zugleich bleibt er selbst auch auf die konkreten konfliktbearbeitenden Einrichtungen beschränkt. Er wird hier somit ohne jede wirtschafts-, politik- und sozialwissenschaftliche Konnotation verwendet<sup>9</sup> und

8 Vgl. auch KOCKA, *Work as a Problem*, S. 8; HAUPT, *Angestellte vor Gericht*, S. 227–230; BEJSCHOWETZ-ISERHOLT, *Dienstboten*, S. 120.

9 Etwa im Sinne eines Neo-Institutionalismus als Theorie der Internationalen Beziehungen: LAUTH/WAGNER, *Vergleichende Politikwissenschaft*, S. 107–108.

auch nicht im Sinne einer Institutionengeschichte gebraucht.<sup>10</sup> Als Akteure treten einerseits *Konfliktbearbeiter* auf, welche in den verschiedenen Institutionen und auch außerhalb dieser wirkten und etwa als Richter, Gerichtsschreiber, Beisitzer oder Gemeindevorsteher die konkrete Konfliktbearbeitung betrieben. Andererseits traten im Konflikt die *Konfliktbeteiligten* auf, die zwei Seiten des individuellen Arbeitsverhältnisses, zugleich die zwei Gegenüber im Konflikt und häufig auch die zwei Parteien vor einer Institution. Hiermit ist sowohl jene Seite gemeint, die die institutionelle Konfliktlösung einleitete, der *Recht-suchende*, als auch jene, die dadurch in die Konfliktbearbeitung hineingezogen wurde.

## b) Zeit und Gegenstand

Die Untersuchung blickt dabei räumlich auf das gesamte Deutsche Kaiserreich, auf reichsweite Entwicklungen und Gegebenheiten an zahlreichen Orten im Reichsgebiet. Dabei werden die Konfliktlösungen in bestimmten Orten exemplarisch immer wieder hervorgehoben und detaillierter betrachtet. Die Verbindung der Untersuchung von Mikro- und Makroebenen gewährleistet ein hinreichend genaues und zugleich verallgemeinerbares Bild der Konfliktbearbeitung und ermöglicht, ein Panorama der institutionellen Lösung individueller Arbeitskonflikte zu zeichnen.

Die Untersuchung konzentriert sich auf die letzten drei Jahrzehnte des Deutschen Kaiserreichs. In diesem Kontext, in dem die institutionelle Arbeitskonfliktlösung wirkte, bestand kein Arbeitsrecht im heutigen Sinne, sondern war das Recht der Arbeit von unterschiedlichen Regelungen für verschiedene Arbeitnehmer-Gruppen geprägt und enthielt teilweise auch noch Zwangsbestimmungen.<sup>11</sup> Ebenso stand eine der potenziellen Konfliktparteien, die Arbeitnehmerschaft, in großen Teilen außerhalb der Gesellschaft. Ihr Verhältnis zu den Arbeitgebern war häufig konfliktthaft. Und auch das Verhältnis des Staates und der (organisierten) Arbeiter war zumindest von Spannungen geprägt. Gleichwohl lässt sich zeitgleich neben einer Repression des Staates auch eine reformistische Sozialpolitik konstatieren.<sup>12</sup> In diese fügt sich die Errichtung der Gewerbegerichte ein, welche die Idee der Kooperation in den Vordergrund stellten.

10 OPGENOORTH/SCHULZ, Einführung in das Studium der Neueren Geschichte, S. 212–214.

11 Vgl. KEISER, Vertragszwang und Vertragsfreiheit, S. 276–278, 310–319, 334–337, 389–391.

12 Vgl. RITTER/TENFELDE, Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung, S. 681–682, 712.

Der Beginn des Untersuchungszeitraums ergibt sich aus zahlreichen signifikanten Änderungen und Entwicklungen der Jahre um 1890. 1888 wurde Wilhelm II. Deutscher Kaiser und verkündete 1890 eine innenpolitische Neuorientierung (»Neuer Kurs«).<sup>13</sup> Im selben Jahr lief auch das sogenannte Sozialistengesetz aus, wodurch sich die Arbeitnehmerschaft wieder leichter zu Koalitionen zusammenschließen und ihre Interessen besser durchsetzen konnte.<sup>14</sup> Auch fanden ab dieser Zeit zunehmend Gründungen von Rechtsauskunftsstellen, zunächst vor allem Arbeitersekretariate, statt.<sup>15</sup> Konkret auf die Arbeitskonfliktlösung bezogen wurde 1890 das Gewerbeberichtsgesetz verabschiedet, das die Errichtung und Tätigkeit der Gewerbeberichte und das Verfahren vor dem Gemeindevorsteher regelte sowie deren Verhältnisse zu den Innungsschiedsgerichten festlegte.<sup>16</sup> Ebenfalls fällt eine für die Arbeitskonfliktlösung wichtige Novelle der Gewerbeordnung in das Jahr 1891.<sup>17</sup>

Der Untersuchungszeitraum schließt mit dem Jahr 1918, welches das Ende des Ersten Weltkrieges und auch des Deutschen Kaiserreiches mit sich brachte. Danach führte die neue Ordnung der Weimarer Republik nicht zur sofortigen Auflösung oder Veränderung der untersuchten Institutionen, doch beeinflussten rechtliche und gesellschaftliche Veränderungen die Arbeitskonfliktlösung in einem nicht unerheblichen Maße. Zwar brachte auch der Krieg ab August 1914 wirtschaftliche, politische und soziale Krisensituationen und rechtliche Änderungen mit sich, welche Auswirkungen auf die Arbeitskonflikte und deren Lösung hatten. Hier ist aber der Vergleich dieser »Stressphase« mit den Vorkriegsjahrzehnten erkenntnisbringend und im Rahmen der Arbeit möglich.<sup>18</sup>

Im Untersuchungszeitraum bestanden und bildeten sich mehrere Institutionen, deren primäres Ziel die Bearbeitung von individuellen Arbeitskonflikten war und die deshalb Gegenstand dieser Untersuchung sind. Sie lassen sich nach verschiedenen Kriterien ordnen und auf unterschiedliche Weise in Beziehung setzen. So unterschieden sich etwa ihre rechtlichen Grundlagen, ihre Trägerchaft, ihr Aufbau, ihre Zuständigkeiten, ihre örtliche Verbreitung und ihre Verfahrenspraktiken. Teilweise bestanden institutionelle und personelle Verbindungen zwischen Institutionen, teilweise war ihr Bestehen wechselseitig voneinander abhängig.

13 Vgl. etwa ausführlich BERLEPSCH, »Neuer Kurs«.

14 Vgl. etwa SCHILDT, Arbeiterschaft im 19. und 20. Jahrhundert, S. 17–18.

15 Etwa mit dem ersten Arbeitersekretariat 1894 in Nürnberg. MARTINY, Arbeitersekretariate, S. 156–160.

16 Eigentlich »Gesetz, betreffend die Gewerbeberichte«, mit der Novelle 1901 dann »Gewerbeberichtsgesetz«. In dieser Arbeit immer »Gewerbeberichtsgesetz« genannt. Vgl. GGG 1890, GGG 1901.

17 GewO 1891.

18 Vgl. BIEBER, Rolle von Gewerkschaften, S. 18.

Zentral waren die Gewerbegerichte nach dem Gewerbegerichtsgesetz von 1890, die in vielen – aber längst nicht allen – Gemeinden jeweils auf deren Kosten eingeführt wurden. Ein Gewerbegericht bestand einerseits aus einem Vorsitzenden, der weder der Arbeitnehmer- noch Arbeitgeberseite angehören durfte und keine juristische Ausbildung benötigte, und andererseits aus von Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft paritätisch gestellten Beisitzern. Die Gewerbegerichte waren ausschließlich zuständig für Arbeitsstreitigkeiten in ihrem jeweiligen Bezirk (der meist auf eine Gemeinde beschränkt war) und nur für bestimmte Berufsgruppen, vor allem in Industrie und Handwerk. Das Gericht sollte möglichst eine gütliche Einigung beider Parteien erreichen, konnte aber auch ein Urteil erlassen.

Von 1905 an war durch das Kaufmannsgerichtsgesetz die Errichtung von Kaufmannsgerichten möglich, was auch von einigen Gemeinden genutzt wurde. Diese waren in ihrem Aufbau und ihrer Arbeitsweise stark an die Gewerbegerichte angelehnt, und in vielen Gemeinden teilten sich beide Gerichte dieselben Räumlichkeiten und Vorsitzenden. Sie waren jedoch für Arbeitskonflikte zwischen Kaufleuten und ihre Handlungsgehilfen zuständig. Für Gemeinden ohne Gewerbe- und /oder Kaufmannsgericht wurde in beiden genannten Gesetzen das »Verfahren vor dem Gemeindevorsteher« eingeführt und geregelt. Hierbei konnte in einigen Fällen der Gemeindevorsteher von Personen, für die ein Gewerbe- oder Kaufmannsgericht zuständig gewesen wäre, aufgesucht werden. Vor diesem konnte ein Vergleich geschlossen werden oder er konnte eine Entscheidung erlassen.

Durch die Gewerbeordnung und das Gewerbegerichtsgesetz geregelt wurden die sogenannten Innungsschiedsgerichte, die sich Innungen (also lokale Zusammenschlüsse einzelner Berufsgruppen im Handwerk) errichten und finanzieren konnten. Ihnen oblag die Bearbeitung von Arbeitskonflikten zwischen Innungsmitgliedern, also der Arbeitgeberseite, und deren Gesellen. Dabei musste ein Innungsschiedsgericht ähnlich den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten aus einem Vorsitzenden und paritätisch gewählten Beisitzern bestehen. Durch ihre Zuständigkeit wurde jene eines gegebenenfalls existierenden Gewerbegerichts ausgeschlossen.

Weiterhin bestand die ordentliche Gerichtsbarkeit mit den Amtsgerichten und der höheren Gerichtsbarkeit in Form der Landgerichte, Oberlandesgerichte und des Reichsgerichts. Die Amtsgerichte waren meist die Eingangsinstanz der ordentlichen Gerichtsbarkeit für Arbeitskonflikte aller Berufsgruppen. Die Zuständigkeit eines Gewerbe-, Kaufmanns- oder Innungsschiedsgerichts schloss jedoch jene der ordentlichen Gerichtsbarkeit aus. 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 (ab bestimmten Streitwerten). Das jeweilige Gericht bestand bei diesen Zivilsachen aus einem einzelnen Richter oder einem Senat, in jedem Fall nur aus Berufsrichtern.

Es bestanden auch Institutionen, die hier unter dem Begriff Rechtsauskunftsstellen zusammengefasst werden. Diese nicht-kommerziellen Rechtsauskunftsstellen hatten unterschiedlichste Träger (etwa sozialdemokratische Gewerkschaften, katholische Arbeitervereine oder Kommunen). Ihre Dienste waren regelmäßig unentgeltlich zu nutzen, und ihr Personal, meist juristische Laien, erteilte vor allem den unteren Bevölkerungsschichten Rechtsauskunft, kommunizierte in deren Namen und führte teilweise auch eigene Vergleichsverhandlungen durch. Diese Rechtsauskunftsstellen konnten so häufig direkt oder indirekt für die Beilegung eines Konfliktes sorgen.

Daneben existierten noch andere teil- und außer-institutionelle Möglichkeiten der Arbeitskonfliktlösung im weitesten Sinne. Dazu gehörten etwa Institutionen, deren primäre Aufgabe zwar nicht die Arbeitskonfliktlösung war, die durch ihre Tätigkeit aber dennoch zu dieser beitrugen. Zu nennen sind hier beispielsweise die staatlichen Gewerbe- und Fabrikinspektionen, beziehungsweise eine Gewerbeaufsicht, die für Anliegen der Akteure des Arbeitslebens offene Ohren hatten und öfters bei direkter Anfrage zu vermitteln versuchten. Aber auch private Dritte – die auch zugleich ein Amt innerhalb einer Institution haben konnten – wurden konfliktbearbeitend tätig.

### c) Forschungsfragen

Die Untersuchung folgt diesen Fragestellungen in drei großen Kapiteln, welche drei Dimensionen der institutionellen Arbeitskonfliktlösung nachvollziehen. Dazu gehören erstens die Institutionen mit ihrer formalen Ausgestaltung; zweitens das Zusammenspiel der Institutionen und der handelnden Akteure, Konfliktbeteiligte wie Konfliktbearbeiter, mithin die Funktionsweise der Arbeitskonfliktlösung; drittens die Einbettung dieser in die Arbeitswelt und die Gesellschaft des Kaiserreichs unter Beachtung ihrer Wechselwirkungen.

Die Arbeit analysiert zunächst die jeweiligen formalen und praktischen Funktionsweisen der Institutionen, also die Regeln und Rahmenbedingungen, unter denen sie tätig sein konnten, sowie auch ihre konkrete Tätigkeit, inklusiver typischer Abläufe, Muster oder Probleme. Jede der Institutionen konnte damit Arbeitskonflikte auf ihre Art bearbeiten und lösen. Zu den formalen Regeln gehören unter anderem gesetzliche Vorgaben und gegebenenfalls deren konkrete Ausgestaltung, etwa durch Statuten. In der Praxis der Institutionen etablierten und verfestigten sich meist bestimmte Arbeitsweisen und Abläufe, etwa in Bezug auf Sitzungstage. Durch diese Faktoren wurden etwa die Zuständigkeit und der Zugang einer Institution, der Ablauf des Verfahrens und vieles

mehr geregelt. Damit ergab sich eine Gemengelage von Regelungen, Rahmenbedingungen und Praktiken für die Nutzung dieser Institutionen, die differenziert betrachtet werden muss. Davon ausgehend werden die Praxis der Institutionen und deren Verfahren untersucht, insbesondere übliche Abläufe, Abweichungen davon sowie deren Gründe. Kriterien sind hierbei etwa Zeitspannen und Fristen vor, während und nach einem Verfahren oder mögliche Ergebnisse der Verfahren. Die Institutionen lassen sich dabei kategorisieren: etwa danach, wie formell ihr Verfahren war, wie gut der Zugang zu ihnen war oder wie verbindlich ein Ergebnis. Der hohe Detailgrad dieses Teils der Untersuchung bereitet strukturiert und übersichtlich die komplexe Gemengelage der formalen Regeln der Institutionen auf, um Grundlagen für diese Arbeit und weitere Forschungen zu schaffen.

Analog zur Vielfalt der Institutionen gab es eine Vielfalt der Konfliktbearbeiter, die in den Institutionen wirkten. Sie repräsentierten die Institutionen, leiteten die Verfahren, entschieden über Ergebnisse und waren damit zentral für die Konfliktlösung. Sie zeigen sich insgesamt als eine sehr heterogene Gruppe, die etwa aus juristisch ausgebildeten Berufsrichtern, Laien-Beisitzern, Arbeitersekretären, Gemeindevorstehern und anderen kommunalen Beamten, Bediensteten und Amtsträgern bestand. Die verschiedenen Teilgruppen werden mit ihren Eigenschaften, Qualifikationen und Motivationen beschrieben, ebenso ihre Funktionen und Rollen in der Arbeitskonfliktlösung analysiert, sowie Selbstbilder und Fremdbilder beachtet.

So ertragreich die eingehende Betrachtung der einzelnen Institutionen der Arbeitskonfliktlösung für sich ist, so sehr muss darüber hinaus auf deren Verhältnisse zueinander eingegangen werden. Hier zeigt sich ein variierendes Zusammenspiel, denn die Institutionen bestanden keineswegs isoliert voneinander, sondern gründeten unter anderem auf den gleichen Gesetzen und ihre Zuständigkeiten bedingten sich wechselseitig. Daneben bestanden auch formelle und informelle Zusammenhänge und Berührungspunkte in der Praxis. Dabei fragt die Untersuchung nach Konkurrenzen und Ergänzungen zwischen den Institutionen. Schließlich ist hier auch das Verhältnis zu außer-institutionellen Formen der Konfliktlösung ein zu untersuchender Aspekt.

Zudem lässt sich eine Vielfalt der rechtlichen Grundlagen der Institutionen und der Arbeitskonfliktlösung konstatieren. Zentral für die institutionelle Arbeitskonfliktlösung aber auch das Arbeitsleben allgemein waren rechtliche und andere Normen. Dabei gab es kein Arbeitsgesetzbuch, vielmehr umfasste das *Recht der Arbeit* verschiedene Bestimmungen – etwa der Gewerbeordnung, des Gewerbegerichtsgesetzes oder des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Diese Bestimmungen waren mitunter unklar und mussten von den Konfliktbearbeitern ausgelegt werden, auf Lücken in den Regelungen reagierten sie teilweise mit Rechtschaffung. Sie orientierten sich in ihrer Arbeit auch an Ortsgebräuchen,

also tradierten Formen der Regelung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitskonflikten, und anderen, etwa sozialen, Kriterien.<sup>19</sup>

Das Recht der Arbeit hatte einerseits entscheidende Auswirkungen darauf, was als Konflikt empfunden wurde, und ermöglichte Konflikte teilweise erst, wenn dadurch etwa Ansprüche rechtsverbindlich gemacht wurden, andererseits wirkte es durch klare Regelungen auch konfliktvermeidend. Damit rücken die vielfältigen individuellen Arbeitskonflikte in den Fokus, die Gegenstand der institutionellen Arbeitskonfliktlösung waren. Interessant ist dabei, um welche Aspekte besonders häufig Konflikte entstanden oder aus welchen Bereichen diese vor konfliktbearbeitende Institutionen gebracht wurden, ob sie vielfältig oder auf wenige Gegenstände konzentriert waren. Möglicherweise erschienen manche Arbeitskonflikte geeigneter für eine institutionelle Lösung als andere, die dann gegebenenfalls eher außer-institutionell zu lösen versucht wurden. Auch die Frage, ob institutionalisierte Konflikte andere Konflikte – etwa nicht beklagbare, soziale – verbergen, wird bearbeitet. Hier zeigen sich ebenfalls typische Arbeitsverhältnisse und Praktiken des Arbeitslebens, sie werden vorgestellt und analysiert. Damit hängt auch die Frage nach identitätsprägenden Merkmalen der Konfliktbeteiligten – Geschlecht, Alter, Beruf, Herkunft – sowie nach Unterschieden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Konfliktlösung zusammen.

Neben der Analyse der rein technischen, unmittelbaren Funktionsweise der Institutionen sind für die Untersuchung der institutionellen Arbeitskonfliktlösung unbedingt die mittelbare, indirekte Funktionsweise der Institutionen und der institutionellen Arbeitskonfliktlösung allgemein sowie die diesbezügliche Konfliktbearbeitung durch die Konfliktbeteiligten zu untersuchen. Hier stellt sich zunächst die Frage, wie die Institutionen – aktiv und passiv – wirkten, welche ihrer Verfahrensregeln oder Praktiken wichtig und »effektiv« waren, welche Bedeutung die Modi und Ergebnisse – zum Beispiel streitige Verhandlung und Entscheidung oder gütliche Verhandlungen mit einem Vergleich – ihrer Konfliktlösung hatten. Dabei ist fraglich, wie »gerecht« die Institutionen waren, gerade in Bezug auf Verfahrensgerechtigkeit, also im Sinne gleicher Voraussetzungen für den Gang zum Gericht und die Gleichbehandlung vor diesem.

Die Arbeit untersucht nicht nur die Konfliktbearbeitung durch die Institutionen, sondern auch jene durch die Konfliktbeteiligten. Dazu zählen deren Verhältnis zu den Institutionen und ihre Beweggründe für deren Nutzung oder Nicht-Nutzung und der Wahl einer bestimmten Institution. Dafür wird zunächst festgestellt, welche Optionen ein einzelner Arbeitnehmer oder Arbeit-

19 Vgl. etwa ROGOWSKI / TOOZE, Individuelle Arbeitskonfliktlösung, S. 369–371.

geber faktisch besaß, sowie welche Möglichkeiten ein Rechtsuchender für sich sah und wie er diese bewertete. Abhängig war dies ganz entscheidend von seinem Wissen über, seinen Meinungen von und seinen Erfahrungen mit Institutionen, »Recht« und Arbeitsleben vor Ort – und seinem Bewusstsein dieser Faktoren. Daraus ergab sich das Bild, das sich Konfliktbeteiligte von den verschiedenen Institutionen machten. Sie nahmen manche als vielversprechender war, andere als unattraktiver. Sie tauschten sich auch darüber aus und gaben gewonnene Informationen weiter. Insgesamt wird sich häufig ein pragmatischer Umgang der Akteure mit Arbeitskonflikten und deren Bearbeitung abzeichnen. Der Erste Weltkrieg stellte die deutsche Gesellschaft, die Arbeitswelt, aber auch die institutionelle Arbeitskonfliktlösung vor neue Herausforderungen, wie ein konkreter Blick auf die Kriegsjahre zeigen wird. Zugleich spiegelt sich der Krieg in der Konfliktbearbeitung und an den Institutionen, wodurch auf allgemeine Strukturen in der Arbeitskonfliktlösung und in der Arbeitswelt insgesamt geschlossen werden kann.

Schließlich bestanden Arbeitskonflikte, das Arbeitsleben überhaupt und auch die (institutionelle) Arbeitskonfliktlösung nicht im leeren Raum, sondern sie waren auf vielfältige Weise mit der Gesellschaft, der Politik und dem Rechtssystem des Kaiserreichs verbunden. Deshalb müssen die hier auftretenden Wechselwirkungen zwischen diesen Bereichen und der Arbeitskonfliktlösung in den Blick genommen werden. Dabei spielte die lokale Ebene eine wichtige Rolle für Arbeitskonflikt und Arbeitskonfliktlösung. Das Arbeitsverhältnis war fast immer ein lokales, zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber, die in aller Regel zumindest für einen gewissen Zeitraum am Ort ansässig oder wohnhaft waren: Der Arbeitsplatz befand sich an einem bestimmten Ort in einer Kommune. Auch erstreckte sich die örtliche Zuständigkeit zahlreicher Konfliktlösungsinstitutionen auf eine bestimmte, begrenzte Gemeinde. Die lokale Ebene ist aber auch in Bezug auf die konkrete Konfliktlösung von Bedeutung, denn die jeweilige Wirtschaftsstruktur, die Kenntnis des örtlichen Arbeitslebens allgemein und konkret etwaiger Ortsgebräuche haben einen entscheidenden Einfluss auf Arbeitskonflikte und ihre Bearbeitung.

Kollektive Arbeitskonflikte und deren Lösungen werden in dieser Untersuchung nur eingeschränkt betrachtet. Sie stellen einen separaten Gegenstand dar, der auch schon vielfach untersucht wurde. Interessant sind jedoch die Berührungspunkte und damit das Verhältnis von individuellen und kollektiven Arbeitskonflikten und Konfliktlösungen. Nicht nur gibt es mitunter institutionelle Überschneidungen – die Gewerbeberichte konnten auch als Einigungsämter, zuständig für kollektive Streitigkeiten, agieren – sondern Aspekte der kollektiven Arbeitsbeziehungen beeinflussten auch die individuellen: Dazu zählen die für viele Betriebe obligatorischen Arbeitsordnungen, die zum Beispiel Arbeitszeiten und Verhalten im Betrieb regelten, oder auch die sich im Unter-



suchungszeitraum ausbreitenden und aus kollektiver Konfliktlösung resultierenden Tarifverträge, die etwa durch die Regelung von Lohnhöhen oder Kündigungsfristen auf individuelle Arbeitskonflikte rückwirkten.

Im Rahmen der institutionellen Arbeitskonfliktlösung spiegeln sich auch gesamtgesellschaftliche Konflikte jenseits von Arbeitskonflikten wider. Dies wird unter anderem sichtbar an der Konkurrenz verschiedener Gewerkschaften, Verbände und Wahlzusammenschlüssen im Kontext der Wahl der Beisitzer von Gewerbe- und Kaufmannsgerichten. Hier wurden oft regelrechte Wahlkämpfe geführt, die mit der Einführung der Verhältniswahl (fakultativ bei Gewerbegerichten, obligatorisch bei Kaufmannsgerichten) eine neue Dynamik entwickelten. Neben dem konkreten Erringen von Beisitzerposten ging es dabei auch um die Aushandlung der generellen politisch-gesellschaftlichen Position der jeweiligen Organisation. Ähnliche Konkurrenzen werden zwischen Rechtsauskunftsstellen unterschiedlicher Träger sichtbar, gerade, wenn es um die Gewinnung von neuen Mitgliedern für die jeweiligen Träger-Organisationen ging.

Die Institutionen der Arbeitskonfliktlösung wurden im Kaiserreich in der Öffentlichkeit von verschiedenen Personen und Personengruppen erörtert und diskutiert. Dazu gehörten Politiker, Konfliktbearbeiter, Interessensverbände wie Gewerkschaften und weitere Interessierte. Deren Interpretationen und Bewertungen werden analysiert und ihre Bedeutung für die Konfliktlösung selbst betrachtet. Doch nicht nur in Form von Diskursen und Debatten war die institutionelle Arbeitskonfliktlösung präsent, sie oder ihre Elemente waren auch Gegenstand politischer Prozesse. Dazu werden einzelne Aspekte betrachtet, um die im Rahmen der institutionellen Arbeitskonfliktlösung, aber auch insgesamt gerungen wurde. Zudem analysiert sie gesamtgesellschaftliche Prozesse und ihre Verbindung mit der institutionellen Arbeitskonfliktlösung, um die wechselseitige Bedeutung der einen für die anderen zu identifizieren. Dazu zählen etwa Tendenzen der Verrechtlichung/Entrechtlichung oder Justizialisierung/Institutionalisierung. Schließlich bestimmt die Untersuchung das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitsgebern in der Arbeitskonfliktlösung und in der Gesellschaft sowie ihre Beziehungen zum Staat und den Kommunen. Damit verortet sie institutionelle Arbeitskonfliktlösung in gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und beurteilt ihre Position in Staat und Gesellschaft des Kaiserreichs.

## 2. Die Untersuchung der Arbeitskonfliktlösung

Die Institutionen der Arbeitskonfliktlösung haben in der Forschung schon des Öfteren Beachtung gefunden, ebenso wie auch die damit zusammenhängenden Komplexe – Arbeitskonflikte, das Recht der Arbeit usw. Dabei fokussierten