

Theorie und Praxis des Arbeitsrechts in Deutschland und England (1850-1930)

Annäherung an einen Vergleich verschiedener Rechtskulturen

Zwei verschiedene Arbeiterwelten

Auf dem internationalen Arbeiterkongreß von Paris im August 1886 kam es zu einem Eklat. Er wurde ausgelöst durch den Auftritt eines Herrn Grimpe aus Zürich, der von der deutschen Sozialdemokratischen Partei autorisiert worden war, in ihrem Namen zu sprechen.¹ Der Kongreß begann mit Vorträgen der Delegierten über die wirtschaftliche und politische Lage der Arbeiterklassen in den jeweiligen Herkunftsländern. Nachdem Teilnehmer aus Belgien, England, Österreich und Schweden gesprochen hatten, erhob sich Herr Grimpe. In seiner schriftlich ausgearbeiteten, auf Französisch mit starkem deutschem Akzent vorgetragenen Rede begnügte sich Grimpe nicht damit, über den Aufschwung und die Ziele der deutschen Sozialdemokratie, die Bismarcksche Unterdrückungspolitik und die gleichwohl expandierende sozialistische Partei- und Gewerkschaftsbewegung in Deutschland zu berichten.² Vielmehr durchsetzte er seinen Vortrag in oberlehrerhafter Manier mit Angriffen auf einzelne Personen des Auslands und kritisierte insbesondere die seiner Ansicht nach unbegründete anti-sozialistische Haltung der englischen trade unions. Als die versammelten Delegierten wegen der Langatmigkeit des Vortrags immer ungeduldiger wurden, ließ Grimpe seine Ansprache in einem – offenbar improvisierten – Schlußwort auslaufen, das eine scharfe Attacke auf die englischen trade unionists und einen ihrer prominentesten Führer, Henry Broadhurst, darstellte. Grimpe hielt den Engländern vor, sie hätten „zuviel Freiheit“ und „zuviel materielle Prosperität“ genossen, um die von den deutschen Sozialisten vertretenen Lehren überhaupt verstehen zu können. Henry Broadhurst im besonderen habe die gemeinsame Sache verraten, indem er sich einem ‘kapitalistischen Kabinett’ angebedert habe, für die

¹ Report of the International Trades Union Congress, Held at Paris from August 23rd to 28th, 1886, by Adolphe Smith, Interpreter at the Congress, o.O. o.J. [1886], S. 4 (ein Exemplar des Berichts in: The Trades Union Congress Annual Reports, 1869ff., Jg. 1886, Microfilm Edition). Grimpe gehörte zur Redaktion der Zeitung *Der Sozialdemokrat*, die während des Sozialistengesetzes in Zürich erschien und nach Deutschland geschmuggelt wurde. Einen Delegierten direkt aus Deutschland zum Pariser Kongreß zu entsenden, schien der SPD wegen des Sozialistengesetzes nicht ratsam.

² Ebd., S. 7f. Grimpe hatte am Tag zuvor die schriftliche Abfassung seiner Rede damit begründet, daß er nicht gut Französisch spreche und wegen der Gefahr der Inhaftierung deutscher Freunde seine Worte sorgfältig wägen müsse (ebd., S. 6).

Unterdrückung der Iren eingetreten sei und dafür auch noch 35.000 Francs pro Jahr kassiere.³ Es sei höchste Zeit, daß sich die englischen Arbeiter von solchen Vertretern lossagten. In Deutschland, so Grimpe, würde ein derartiger Skandal nicht geduldet werden.

Nach den Schlußbemerkungen Grimpes brach große Unruhe im Saal aus. Es kam zu erregten Wortwechseln. Die englischen Delegierten, die nur mitbekommen hatten, daß trade unionists angegriffen worden waren, verlangten die sofortige Übersetzung der ganzen Rede ins Englische, die französischen Organisatoren des Kongresses versuchten unter Hinweis auf die knappe Zeit zu beschwichtigen und zur Einigkeit zu mahnen, und Herr Grimpe goß Öl ins Feuer, indem er erneut das Verhalten von Mr. Broadhurst kritisierte und darin sogar von einem englischen Delegierten unterstützt wurde.⁴ Schließlich einigte man sich darauf, daß die Engländer am nächsten Morgen die Übersetzung hören und Gelegenheit zu einer Antwort haben sollten.

Diese wurde besorgt von John Burnett, Generalsekretär der mächtigen Maschinenbauergewerkschaft (*Amalgamated Society of Engineers*).⁵ Zwar begann Burnett seine Rede mit einem Appell zur Eintracht, was jedoch folgte, war keineswegs geeignet, die Gemüter zu beruhigen. Denn Burnett sparte seinerseits nicht mit überheblicher Selbstbelobigung, gepaart mit beleidigenden Ausfällen, die sich nicht nur gegen Grimpe und die Sozialisten, sondern gegen die deutsche Arbeiterschaft, ja die deutsche 'Nation' insgesamt richteten. Kern des Vorwurfs war, daß die Deutschen zu Billiglöhnen arbeiteten und durch ihre Konkurrenz und Einwanderung nach England dort die Löhne herabdrückten. Die deploralen Arbeitsbedingungen in Deutschland führte Burnett unmittelbar auf die irregeleiteten Vorstellungen der Sozialisten zurück. Wären die Deutschen der 'langsamen aber sicheren' Methode des englischen trade unionism gefolgt, anstatt den Sozialisten nachzulaufen und 'alles auf einmal' zu wollen, brauchten sie jetzt nicht über zu viel englische Freiheit und zu viel englischen Wohlstand zu beklagen. Die englischen trade unions hätten jedenfalls mehr, vor allem höhere Löhne für die Arbeiter erreicht als die deutschen Sozialisten, die durch ihre Agitation sogar dafür gesorgt hätten, daß die deutsche Regierung das schon gewährte Koalitionsrecht zurückgenommen habe. Und in deutlicher Herablassung erklärte Burnett, es sei absurd, wenn der deutsche Delegierte von den engli-

³ Ebd., S. 8. Broadhurst (1840-1911) war Chef der *Friendly Society of Operative Stonemasons* gewesen, 1878 für die Liberalen ins Parlament gewählt worden und im Frühjahr 1886 zum Unterstaatssekretär im *Home Office* aufgestiegen.

⁴ Ebd., S. 8f. Innerhalb der englischen Gewerkschaftsbewegung kam es im Zusammenhang mit den internationalen Kongressen von 1886 in Paris und 1888 in London zu Auseinandersetzungen zwischen der konservativen, dem herkömmlichen *trade unionism* verpflichteten Führung des TUC und einer wachsenden Schar von Kritikern wie John Burns, Tom Mann und Keir Hardie, die den sozialistischen Ideen der kontinentalen Brüder aufgeschlossener gegenüberstanden. Vgl. Sidney u. Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, rev. ed., London 1920, S. 396f.

⁵ *International Trades Union Congress*, 1886, S. 10f. Burnett war seit 1875 Generalsekretär der ASE und wurde 1886, kurz nach dem Pariser Kongreß, zum ersten *Labour Correspondent* im britischen Handelsministerium ernannt.

schen Arbeitern verlange, daß sie ihr 'roast beef beiseitestellen und nur noch Kartoffeln essen sollten, um zu beweisen, daß sie gute Sozialisten seien'.⁶

Nun meldete sich Herr Rackow zu Wort, der Vertreter des Deutschen Kommunistischen Clubs in London, um die nationale Ehre der Deutschen und seine eigene Position als Einwanderter in London zu verteidigen.⁷ Rackow protestierte gegen die undifferenzierte Deutschenschelte in der englischen Presse und erklärte, daß er selbst jahrelang als Zigarrenarbeiter zu trade union rates gearbeitet habe, wie übrigens viele andere Deutsche in England auch. In einem breit angelegten Vergleich der Lebens- und Arbeitsbedingungen kam er zu dem Schluß, daß nach seiner eigenen Anschauung die Lage der englischen Arbeiter und Arbeiterinnen durchaus nicht so rosig sei, wie sie von den Delegierten der trade unions geschildert worden sei. Vieles sei in Deutschland sogar besser geregelt, ausdrücklich nannte Rackow die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (eine Anspielung auf die gewerblichen Schiedsgerichte) sowie die Fabrikinspektion. Auch das deutsche Lohnniveau und die Arbeitszeiten seien im ganzen nicht wesentlich schlechter als in England. Die trade unionists könnten überdies nicht für die gesamte englische Arbeiterschaft sprechen; sie repräsentierten nur eine 'Arbeiteraristokratie' von vielleicht 600.000 Personen. Den eigentlichen Unterschied zwischen der deutschen und englischen Arbeiterbewegung sah Rackow nicht in irgendwelchen konkreten Errungenschaften, sondern in der Herangehensweise an die Probleme und in einem unterschiedlichen Zeithorizont. Der englische Arbeiter sei in erster Linie trade unionist und auf das Nahziel der Lohnerhöhung durch Arbeitskampf fixiert, der deutsche Arbeiter hingegen sei zuerst Sozialist und als solcher bestrebt, 'eine komplette und wissenschaftliche Lösung der gesamten Schwierigkeit' herbeizuführen.

Trade unionism oder Sozialismus – das war die Alternative, um die es jenseits der persönlichen und nationalen Animositäten bei den Wortgefechten zwischen deutschen und englischen Delegierten auf dem Pariser Arbeiterkongreß ging. Mit diesen beiden Vokabeln verbanden die Kontrahenten unterschiedliche Konfliktstrategien und gegensätzliche Einstellungen zu Staat und Gesetzgebung als Instanzen zukünftiger Problemlösung.⁸

⁶ Ebd., S. 11: „If too much freedom and prosperity constituted an unwholesome meal he would not object to dine on it every day, and leave to Herr Grimpe the privilege of maintaining himself on 7½d. ... The German delegate will perhaps say this is bad for us, and that when we have roast beef we ought to push it aside, and eat only potatoes, so as to prove that we are good Socialists.“ Die Bedeutung von *roast beef* in der nationalen Selbstdefinition der Engländer wäre – nebenbei bemerkt – eine eigene Untersuchung wert. Diese müßte spätestens mit den Karikaturen Gillrays, Cruickshanks und anderer zur Französischen Revolution einsetzen (man denke an den fetten, über sein *roast beef* gebeugten John Bull und den abgemagerten, an einer Lauchstange knabbernden Sansculotten) und könnte mit den absonderlichen Reaktionen auf den jüngsten Skandal um *british beef* enden. Das obige Zitat ließe sich gut in eine solche Geschichte einfügen.

⁷ Ebd., S. 11ff. Dort die folgenden, deutsch paraphrasierten Zitate.

⁸ Zur langen Entstehungsgeschichte der divergierenden Einstellungen und ihrer Bedingtheit durch unterschiedliche Handwerkstraditionen und politische Handlungskontexte: Christiane

Kurz gesagt, wollten die deutschen Vertreter den Staat politisch herausfordern, besser noch erobern, um durch Gesetze die Emanzipation der Arbeiterschaft zu beschleunigen, während die englischen Gewerkschaftler allein auf ihre eigene Stärke in der direkten Konfrontation mit den Arbeitgebern setzten und dabei Parlament, Behörden und Justiz möglichst heraushalten wollten. Die Bestrebungen für eine internationale Arbeiterschutzgesetzgebung waren nur eines der Felder, in denen dieser deutsch-englische Gegensatz sichtbar wurde. Es erwies sich auf dem Kongreß von 1886 als unmöglich, eine Verständigung über gemeinsames Vorgehen oder auch nur ein gegenseitiges Verständnis der historischen Voraussetzungen, auf denen die unterschiedlichen Positionen beruhten, zu erzielen. Der belgische Delegierte Eduard Anseele, Vorstandsmitglied der belgischen Arbeiterpartei, brachte es auf den Punkt, als er in versöhnlicher Absicht von 'zwei verschiedenen Arbeiterwelten' sprach, die in den zweitägigen Diskussionen aufeinandergetroffen seien, aber im wesentlichen einander nur mißverstanden hätten.⁹ Die Schlußabstimmung über die Hauptresolution des Kongresses, betreffend eine internationale Konvention über das Verbot von Kinder- und Nachtarbeit, den Achtsturentag, Sicherheits- und Hygienevorschriften sowie die Arbeitgeberhaftung bei Unfällen, bestätigte den Gegensatz. Als einzige verweigerte die englische Delegation ein positives Votum, weil sie kein Mandat dazu habe. Wie John Burnett erklärte, sei nicht mit einer vollständigen Annahme der Vorschläge durch den Trade Union Congress zu rechnen, 'denn die Engländer hätten so viel durch Selbsthilfe und ihre eigenen Organisationen erreicht, daß sie nicht bereit seien, alles den Parlamenten zu überlassen.'¹⁰

Grundlinien des deutsch-englischen Vergleichs in der Arbeitsrechtsgeschichte

In den Kontroversen auf dem Pariser Arbeiterkongreß von 1886 traten Themen und Leitmotive zutage, die sich ebenfalls in der neueren Forschung zur deutschen und englischen Arbeitsrechtsentwicklung wiederfinden. Gewiß wird es unter vergleichend arbeitenden Rechts- und Sozialhistorikern kaum jemanden geben, der mit missionarischem Eifer die Historiker des jeweils anderen Landes von den Vorzügen und Errungenschaften des eigenen Weges überzeugen will. Heute wie damals aber ist die 'Obsession mit der Einzigartigkeit der nationalen Arbeitergeschichten' ein vorherrschendes Motiv, wobei die Beurteilung der eigenen nationalen Exzeptionalismen oder Sonderwege in der neueren Forschung häufig eher negativ ausfällt.¹¹ Letzteres ist vor allem bei Sozialhistorikern der

Eisenberg, Deutsche und englische Gewerkschaften. Entstehung und Entwicklung bis 1878 im Vergleich, Göttingen 1986.

⁹ International Trades Union Congress, 1886, S. 12.

¹⁰ Ebd., S. 20: „Probably all the proposals would not be adopted, for the English, had done so much by self-help and by their own organisations that they were not prepared to hand all over to parliaments.“

¹¹ Vgl. James E. Cronin, Neither Exceptional nor Peculiar. Towards the comparative study of labor in advanced society, in: International Review of Social History 38 (1993), S. 59-75, das Zitat dort auf S. 59. Vgl. auch: Christiane Eisenberg, The Comparative View in Labour Histo-

Fall, während sich die von Juristen betriebene Rechtsgeschichte seltener von der Vergangenheit des eigenen Rechtssystems distanziert. Nationale und systemische Unterschiede bestimmen aber gleichermaßen unter Rechtshistorikern das Bild, wenn Deutschland und England miteinander verglichen werden.¹² Sowohl aus sozialhistorischer wie auch aus rechtshistorischer Perspektive bietet es sich daher zunächst an, einen deutsch-englischen Vergleich des Arbeitsrechts im neunzehnten und frühen zwanzigsten Jahrhundert als Geschichte zweier besonderer Wege zu schreiben.¹³ Zu einer solchen Geschichte gehört selbstverständlich ebenso die Untersuchung der jeweils unterschiedlich verlaufenen Konstitutierung dessen, was heute in beiden Ländern halbwegs gleichbedeutend als 'Arbeitsrecht' (labour law oder employment law) bezeichnet wird, also des Vergleichsgegenstands selbst. Bevor über die Grenzen des Paradigmas der besonderen Wege und mögliche Alternativen dazu nachgedacht wird, seien zunächst jedoch einige Beobachtungen angeführt, die für seine Anwendung sprechen.

Insbesondere im hier untersuchten Zeitraum zwischen 1850 und 1930 wiesen die Zeichen im Bereich der Arbeitsrechtsentwicklung eindeutig auf Divergenz, nicht auf Konvergenz. Was auf dem Pariser Kongreß von 1886 zur Sprache kam, die unterschiedliche Einstellung der beiden nationalen Arbeiterbewegungen zu Selbsthilfe und Staatsintervention, zu gewerkschaftlicher und politischer Strategie, trug wesentlich dazu bei, daß sich das Arbeitsrecht der beiden Länder substanziell, institutionell wie auch in seiner praktischen Relevanz für die Arbeitswelt auseinanderentwickelte. Ein mindestens ebenso wichtiger Faktor war das Eigengewicht der vorgefundenen Strukturen und 'herrschenden Meinungen' in den beiden Rechtssystemen: dem auf Einzelfallentscheidungen gegründeten common law in England, dem auf Kodifikationen und ihrer Auslegung basierenden Recht in Deutschland. Die im Vergleich zu England 'politischere' Strategie der deutschen Arbeiterbewegung läßt sich zum Teil als adäquate Reaktion auf die vorgefundene Form des Rechts deuten. Wer in Deutschland eine Veränderung des geltenden Rechts erreichen wollte, mußte in erster Linie bestrebt sein, auf die Gesetzgebung und hier vor allem auf die großen Kodifikationen – die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch, das Strafge-

ry. Old and New Interpretations of the English and German Labour Movement before 1914, in: *International Review of Social History* 34 (1989), S. 403-432.

¹² Siehe etwa Helmut Coing u. Knut Wolfgang Nörr, *Englische und kontinentale Rechtsgeschichte: ein Forschungsprojekt*, Berlin 1985. Vgl. ferner die entsprechenden Abschnitte bei Konrad Zweigert u. Hein Kötz, *Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts*, 3. neubearb. Aufl. Tübingen 1996. Einen kritischen Überblick über verschiedene Methoden des Vergleichs zeitgenössischer Rechtssysteme gibt Ralf Rogowski, *The Art of Mirroring. Comparative Law and Social Theory*, in: ders. u. G. Wilson (Hg.), *Challenges to European Legal Scholarship*, Aldershot 1996, S. 217-233.

¹³ Der Ausdruck 'Sonderweg' wird hier vermieden, um die Vorstellung auszuschließen, als habe es im Bereich des Arbeitsrechts so etwas wie eine ideale Entwicklung gegeben, die durch eines der Vergleichsländer annäherungsweise verwirklicht worden sei. Allgemein zur Kritik dieser Vorstellung in Bezug auf den deutsch-englischen Vergleich: Wolfgang J. Mommsen, *Britain and Germany 1800 to 1914: Two Developmental Paths Towards Industrial Society* (German Historical Institute London, 1985 Annual Lecture), London 1986.

setzungsbuch, das Bürgerliche Gesetzbuch – Einfluß zu nehmen. Das erforderte kontinuierliche parlamentarische Mitarbeit und eine auf Langfristigkeit angelegte politische Programmatik.

Demgegenüber war Gesetzgebung in England traditionell eine punktuelle Angelegenheit. Im Grunde reagierten die vom Parlament erlassenen Gesetze (Statutes) immer nur auf einzelne Mißstände, die für signifikante Gruppen der Bevölkerung unerträglich geworden waren, so daß entsprechende Reformkampagnen gestartet wurden. War das Ziel erreicht, schloß die politische Bewegung wieder ein. Kodifikationen größerer Rechtsgebiete kamen bis zum Ende des neunzehnten Jahrhunderts nicht zustande und blieben auch später die Ausnahme. Es fehlte dafür ein starkes Motiv, wie es in Deutschland durch die Notwendigkeit der nationalen Vereinheitlichung gegeben war.¹⁴ Zudem wurde der Kodifikationsgedanke von den englischen Juristen und vielen Politikern aus prinzipiellen und interessegeleiteten Gründen abgelehnt.¹⁵ Bis heute ist nur ein kleinerer Teil des englischen Rechts kodifiziert. Die Gesamtheit der englischen Gesetze (das statute law im Unterschied zum common law) machte zu keinem Zeitpunkt die Gesamtheit des englischen Rechts aus. Der Gesetzgeber war im Bewußtsein der Engländer nicht der einzige, ja bis zum Ende des neunzehnten Jahrhunderts nicht einmal der wichtigste Urheber des Rechts. Vielmehr war es das von den Richtern an den höheren Gerichtshöfen gesprochene common law, das mit dem Anspruch auftrat, für alle potentiellen Streitfragen eine rechtliche Lösung bereitzuhalten. Das statute law schuf dagegen stets nur Ausnahmeregeln für bestimmte Personenkreise und Bereiche, zum Beispiel Gewerkschaften, und diese Ausnahmeregeln wurden überdies fast immer so abgefaßt, daß das bisher für die betreffenden Personenkreise und Bereiche geltende common law weiterbestand und bei Bedarf (re)aktiviert werden konnte. Ganz richtig heißt es dazu bei Max Weber: „Der Grundsatz, daß neu geschaffenes Recht das bisherige aufhebt, ist daher im englischen Recht noch heute nicht voll durchgedrungen.“¹⁶

Diese für einen Kontinentaleuropäer nicht leicht zu begreifende Eigenart des anglo-amerikanischen Rechtskreises erklärt zum Teil, warum sich die englische Arbeiterbe-

¹⁴ Hierzu: Michael John, *Politics and the Law in Late Nineteenth-Century Germany. The Origins of the Civil Code*, Oxford 1989.

¹⁵ Selbstkritisch hierzu im vergleichenden Blick auf Deutschland: Frederick W. Maitland, *The Making of the German Civil Code (1906)*, in: *The Collected Papers of Frederic William Maitland*, ed. H.A.L. Fisher, Cambridge 1911, vol. 3, 474-488. Zu den gescheiterten und den wenigen erfolgreichen Kodifikationsbemühungen des 19. Jahrhunderts: Desmond H. Brown, *Abortive Attempts to Codify English Criminal Law*, in: *Parliamentary History* 11 (1992), S. 1-39; Alan Rodger, *The Codification of Commercial Law in Victorian Britain*, in: *Law Quarterly Review* 109 (1992), S. 570-590. Grundsätzlich zur Abneigung der englischen Juristen gegen gesetzgeberische Intervention: David Sugarman, *Legal Theory, the Common Law Mind and the Making of the Textbook Tradition*, in: W. Twining (ed.), *Legal Theory and Common Law*, Oxford/New York 1986, S. 26-61.

¹⁶ Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 5. rev. Aufl. besorgt v. Johannes Winckelmann, Tübingen 1980, S. 450.

wegung bis zum Ende des neunzehnten Jahrhunderts mit punktuellen Reformkampagnen begnügte. Noch 1913 konnten die Webbs in ihrem Werk „Industrial Democracy“ feststellen, daß die Gewerkschaften ‘über keine organisierte Maschinerie zur Nutzung der Methode des legal enactment’ verfügten.¹⁷ Die Webbs, die sich ähnlich wie manche deutsche Beobachter gern als Lehrmeister der englischen Gewerkschaftsbewegung gebärdeten, sahen dies als Defizit, aber die im Vergleich zu Deutschland geringer ausgeprägte politische Schlagkraft und Zielstrebigkeit der englischen trade unions war – so wird hier argumentiert – ebenfalls eine Folge der anders gearteten Form des Rechts. Das Handeln der englischen Gewerkschaften trug dem Umstand Rechnung, daß mit Gesetzen in England immer nur spezifische Sachverhalte zu regeln waren. Dies zu ändern hätte verlangt, das common law als solches zu beseitigen, was außer von Jeremy Bentham von niemandem in England auch nur theoretisch für vorstellbar gehalten wurde. Weder den deutschen Sozialdemokraten noch den englischen trade unions oder der Labour Party fiel es ein, die Grundstruktur des je vorgefundenen Rechtssystems in Frage zu stellen. Diese wurde vielmehr von beiden Arbeiterbewegungen als selbstverständliche Vorgabe des Handelns akzeptiert. Die Bedeutung des Rechts als handlungsbestimmender Faktor für beide Arbeiterbewegungen kann daher gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Die Verschiedenheit der Rechtssysteme wirkte sich, wie sich etwa am Beispiel des Kündigungsrechts zeigen ließe, ebenso auf die materiellen und prozessualen Normen des Arbeitsrechts selbst aus. Mit Blick auf England führt allerdings schon der Ausdruck ‘Normen’ tendenziell in die Irre, denn im deutschen Sprachgebrauch wird damit gewöhnlich assoziiert, daß ein Gesetzgeber da ist, der autoritativ und als Einziger festlegt, was das geltende Recht sein soll. Für England trifft diese Vorstellung aber – wie eben gezeigt – nicht in der gleichen Weise zu, denn hier besaßen die Richter eine mit dem Gesetzgeber konkurrierende und nicht von diesem abgeleitete Autorität, ‘Recht’ zu setzen. Man hat also in England von einem Dualismus zwischen dem common law der Richter und dem statute law des Gesetzgebers auszugehen – einem Dualismus, der sich im späten neunzehnten und frühen zwanzigsten Jahrhundert häufig zu einem Antagonismus steigerte. Nicht selten unterliefen oder unterhöhlten die Richter an den common-law-Gerichten die Gesetzgebung durch ihre Rechtsprechung. Das kollektive Arbeitsrecht war ein Feld, in dem dies besonders eklatant zum Vorschein kam. Damit verglichen erschien das deutsche Recht monolithischer, zumindest von seinem Ursprung und seiner Legitimation her. Die Suprematie des Gesetzgebers besaß in Deutschland eine lange, auf die Ordnungsbefugnis des absolutistisch-bürokratischen Staats zurückgehende Tradition und war im Bewußtsein klarer als in England verankert. Die deutsche Justiz wurde allgemein vorgestellt als ein Organ, das einen legislativen Willen (der Regierung oder gewählten Volksvertretung) auszuführen hatte. Zwar entsprach die Praxis der Strafjustiz im Wilhelminischen Reich gerade was Arbeitskampfmaßnahmen angeht nicht unbedingt diesem Ideal, aber die Ähnlichkeit der anti-gewerkschaftlichen Haltung der einzelnen Richter sollte nicht

¹⁷ Sidney u. Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, o.O. 1913, S. 270.

dazu verleiten, den fundamentalen Unterschied der beiden Rechtssysteme aus den Augen zu verlieren.

Dieser hier nur knapp erläuterte Unterschied der Systeme war schon vor 1800 voll ausgeprägt und schwächte sich auch im Laufe des späteren neunzehnten und frühen zwanzigsten Jahrhunderts nicht ab. Im Gegenteil, mit dem im Jahr 1900 in Kraft gesetzten Bürgerlichen Gesetzbuch wurde in Deutschland im Bereich des privaten Vertragsrechts ein Rahmen abgesteckt, der den Spielraum richterlicher Rechtsfortbildung begrenzte. Zur gleichen Zeit gelang es den common-law-Juristen in England, genau diesen Bereich des privaten law of contract als ihre ureigenste Domäne gegen legislative Interventionen weitgehend abzuschirmen.¹⁸ Das private Vertragsrecht, und das schloß Arbeitsverträge ein, unterlag damit in Deutschland einer viel höheren – und zunehmenden – Regelungsdichte als in England. Neben dem BGB waren hierfür vor allem die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch und die bis 1918 geltenden einzelstaatlichen Gesindeordnungen verantwortlich. Nach dem Ersten Weltkrieg kam eine Fülle von Einzelgesetzen und Verordnungen hinzu. Nicht nur das Geflecht gesetzlicher Vorschriften zum Arbeitsvertrag war dichter geknüpft, sondern die deutschen Gesetze enthielten auch eine viel höhere Zahl unabdingbarer (das heißt durch Willenserklärung der Vertragspartner nicht aufzuhebender) individualarbeitsrechtlicher Bestimmungen, so beispielsweise zu Kündigungsfristen und Entlassungsgründen. Im englischen Recht der individuellen Arbeitsverträge gab es hingegen kaum zwingende gesetzliche Bestimmungen. Was hier als Recht galt, wurde im Einzelfall durch Richterspruch unter Rekurs auf Präzedenzfälle und ‘Gewohnheiten’ ermittelt, und weil die englischen common-law-Juristen die Aufrechterhaltung der individuellen ‘Vertragsfreiheit’ als ihre oberste Maxime ansahen, blieb der (unterstellte) Wille der Vertragspartner oberstes Gebot. Vieles von dem, was in Deutschland durch Gesetze zwingend vorgeschrieben war, überließ man in England der freien Disposition der vertragschließenden Parteien.

Kann man somit für den Bereich des individuellen Arbeitsvertragsrechts im Zeitraum zwischen 1850 und 1930 eine Divergenz feststellen, so gilt dies in vielleicht noch höherem Maße für das kollektive Arbeitsrecht. Hier kam es ebenfalls zu einer gegenläufigen Entwicklung. Während der englische Gesetzgeber seit den siebziger Jahren des neunzehnten Jahrhunderts dahin tendierte, mehr und mehr Freiräume zuzulassen, in denen sich die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen autonom entfalten konnten, fühlten sich Staat und Justiz in Deutschland weiterhin dazu berufen, in Arbeitskämpfe und kollektive Verhandlungen strafend, regulierend oder schlichtend ein-

¹⁸ Auf die Einzelheiten des Kampfes der *common lawyers* gegen Beschneidungen der ‘Vertragsfreiheit’ kann hier nicht eingegangen werden. Vgl. Patrick S. Atiyah, *The Rise and Fall of Freedom of Contract*, Oxford 1979, Reprint 1988. Atiyah diagnostiziert zwar für die zweite Hälfte des 19. und das frühe 20. Jahrhundert einen ‘Niedergang’ der Vertragsfreiheit, aber das ist nur im diachronen nationalen Vergleich zutreffend. Im synchronen internationalen Vergleich springt die exzeptionelle Resistenz des englischen *law of contract* gegen legislative Eingriffe sofort ins Auge.

zugreifen. Von seiten der Justiz geschah dies bis zum Ende des Kaiserreichs vor allem durch strafrechtliche Verfolgung gewerkschaftlicher Aktivitäten, wobei sich die Strafsenate unter anderem des preußischen Vereinsgesetzes, verschiedener Paragraphen des Strafgesetzbuchs (Beleidigung, Nötigung, Erpressung) und des Artikels 153 der Gewerbeordnung (Ausübung des Koalitionszwangs) bedienten.¹⁹ Der Gesetzgeber ließ dies zu, obwohl die Koalitionsfreiheit für Gewerbetreibende seit 1869 verbrieft war.²⁰

In England dagegen waren Koalitionen als solche schon seit 1824/25 vom Straftatbestand der conspiracy ausgenommen; die Sonderstrafregeln gegen das Streikpostenstehen, die Einschüchterung oder Belästigung von Arbeitswilligen und den Kontraktbruch entfielen bis auf wenige Ausnahmen durch eine Serie von Reformen zwischen 1867 und 1875.²¹ Die Freiheit vor strafrechtlicher Verfolgung erhöhte in der Folge die Streikfähigkeit und Verhandlungsstärke der englischen Gewerkschaften. Mehr und mehr regionale und fachspezifische Arbeitgeberverbände gingen dazu über, in freiwilligen Gesprächen, Einigungs-gremien und Schiedsverfahren eine Beilegung kollektiver Streitigkeiten zu suchen. Das setzte die Anerkennung der trade unions als gleichberechtigte Verhandlungspartner voraus – ein Schritt, der in Deutschland auf breiter Basis erst viel später und für die Schwerindustrie erst 1916-18 erfolgte. Das Vaterländische Hilfsdienstgesetz von 1916 mit seinen Zwangsbestimmungen bildete die Krücke, mit deren Hilfe dieses Ziel erreicht wurde.²² Das englische System des kollektiven Verhandeln hatte sich demgegenüber

¹⁹ Die Zivilsenate des Reichsgerichts kritisierten des öfteren öffentlich die Rechtsprechung ihrer Kollegen von den Strafsenaten. Siehe dazu: Rainer Schröder, Die strafrechtliche Bewältigung der Streiks durch Obergerichtliche Rechtsprechung zwischen 1870 und 1914, in: Archiv für Sozialgeschichte 31 (1991), S. 85-102. Vgl. außerdem: Klaus Saul, Gewerkschaften zwischen Repression und Integration. Staat und Arbeitskampf im Kaiserreich 1884-1914, in: Wolfgang J. Mommsen u. Hans-Gerhard Husung (Hg.), Auf dem Wege zur Massengewerkschaft. Die Entwicklung der Gewerkschaften in Deutschland und Großbritannien 1880-1914, Stuttgart 1984, S. 433-453; Gerd Bender, Strukturen des kollektiven Arbeitsrechts vor 1914, in: Harald Steindl (Hg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, Frankfurt/Main 1984, S. 251-293; ders., Die industrielle Ordnung und das Reichsgericht, in: Rechtshistorisches Journal 8 (1989), S. 109-119.

²⁰ Zur Differenz zwischen Theorie und Praxis in diesem Punkt: Gerd Bender, Die schwierige Koalitionsfreiheit. Eine Studie zu Rechtsprechung und Gesetzgebung im Jahrzehnt der Reichsgründung, in: Heinz Mohnhaupt (Hg.), Rechtsgeschichte in den beiden deutschen Staaten (1988-1990). Beispiele, Parallelen, Positionen, Frankfurt/Main 1991, S. 466-490.

²¹ Auf Einzelheiten kann hier nicht eingegangen werden. Einen zuverlässigen Überblick über die Gesetzgebungsgeschichte zum kollektiven Arbeitsrecht in England bis 1906 gibt John V. Orth, Combination and Conspiracy. A Legal History of Trade Unionism, 1721-1906, Oxford 1991. Vgl. außerdem die vergleichende Skizze von John Breuilly, Civil society and the labour movement, class relations and the law: a comparison between Germany and England, in: ders., Labour and liberalism in nineteenth-century Europe. Essays in comparative history, Manchester u. New York 1992, S. 160-196.

²² Vgl. Gerd Bender, Vom Hilfsdienstgesetz zum Betriebsrätegesetz. Zur rechtlichen Regulierung des industriellen Verhandlungssystems zwischen Reform und Revolution (1916-1920), in: Heinz Mohnhaupt (Hg.), Revolution, Reform, Restauration. Formen der Veränderung von Recht und Gesellschaft, Frankfurt/Main 1988, S. 191-210, S. 199ff.

viel früher und ohne die Mithilfe des Gesetzgebers etabliert, so daß rechtliche Sanktionen darin keinen Platz hatten und von den Beteiligten als unnötig empfunden wurden. Freilich waren auch in England nicht alle Arbeitgeber von vornherein bereit, an den freiwilligen Einigungs- und Schiedsverfahren teilzunehmen. Namentlich die Eisenbahngesellschaften suchten nach Mitteln und Wegen, ihre gewerkschaftlichen Gegenspieler mithilfe der Justiz zu schwächen. Ein Resultat dieser Politik war das berühmte Taff-Vale-Urteil des House of Lords von 1901, durch das die Eisenbahner-Gewerkschaft zivilrechtlich für Schäden haftbar gemacht wurde, die durch unerlaubte Handlungen einzelner Mitglieder im Zusammenhang von Streiks entstanden waren.²³ Die daraufhin initiierte politische Kampagne führte zum Trades Disputes Act von 1906.²⁴ Dieses Gesetz räumte den englischen Gewerkschaften eine beinahe vollständige Immunität gegen zivile Schadensersatzklagen ein, nachdem das Strafrecht schon lange vorher ausgeschaltet worden war. Arbeitskämpfe fanden so seit 1906 in England in einem nahezu rechtsfreien Raum statt. Der deutsch-britische Arbeitsrechtler Otto Kahn-Freund bezeichnete diesen Sachverhalt treffend als „collective laissez-faire“.²⁵

Die englischen Gewerkschaften hielten auch nach dem Ersten Weltkrieg unbeirrt an diesem System des freien kollektiven Verhandeln mit den Arbeitgebern fest. Anders als in Deutschland blieb die Zwangsschlichtung in England ein auf die Kriegsjahre beschränktes Experiment, und anders als im deutschen Arbeitsrecht nach 1918 blieben Tarifverträge unverbindliche Vereinbarungen. Es waren gentlemen's agreements, die vor Gericht nicht einklagbar waren. Wurden somit Recht und Justiz aus den industriellen Beziehungen Englands immer weiter herausgedrängt, war es in Deutschland umgekehrt: Durch die Kriegs- und Nachkriegsgesetzgebung, durch staatliche Schlichtungsausschüsse und die Arbeitsgerichte wurde das gesamte Tarif- und Verhandlungswesen in die Rechtsordnung hineingezogen.

Wenden wir uns nach dem individuellen Vertragsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht noch einem dritten Feld zu, dem Arbeiterschutz, also den gesetzlichen Vorschriften über Sicherheit und Hygiene, Unfallprävention, Maximalarbeitszeiten und ähnliches, so lassen sich hier ebenso voneinander abweichende Entwicklungen erkennen, wenngleich die Ähnlichkeiten in diesem Teilgebiet des Arbeitsrechts noch am größten sind. Bis zum Beginn des 'Neuen Kurses' der deutschen Sozialpolitik, also bis etwa 1890, war der englische Vorsprung bei der Fabrik-, Bergwerks- und Werkstättengesetzgebung im wesentlichen unbestritten. In Deutschland ging es nach allgemeiner Ansicht um das Aufholen und

²³ *Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants*, 1901 AC 426 (HL). Eine knappe Zusammenfassung der wesentlichen juristischen und politischen Aspekte des Falles bei Norman McCord, *Taff Vale Revisited*, in: *History* 78 (1993), S. 243-260. Zur Rückwirkung des Falles auf die rechtspolitische Strategie der deutschen Gewerkschaften: Wilhelm Rütten, *Der Taff Vale Case und das deutsche Gewerkschaftsrecht*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 31 (1991), S. 103-121.

²⁴ 6 Edw. 7, c. 47.

²⁵ Otto Kahn-Freund, *Labour Law*, in: Morris Ginsberg (Hg.), *Law and Opinion in England in the 20th Century*, London 1959, S. 215-263, S. 224.

den Nachvollzug dessen, was in England schon verwirklicht war. Dabei bildeten die achtziger Jahre des neunzehnten Jahrhunderts ein Jahrzehnt des Stillstands.²⁶ Erste Bruchstellen zwischen der deutschen und englischen Konzeption von Arbeiterschutz ergaben sich bereits in diesen Jahren, das zeigten etwa die Kontroversen auf dem Pariser Arbeiterkongreß von 1886. Für deutsche Sozialdemokraten, Kathedersozialisten und Regierungsbeamte wie Theodor Lohmann war 'Arbeiterschutz' ein umfassendes Projekt, das auch Eingriffe in die Sphäre der individuellen Arbeitsverträge erwachsener Männer mit einschloß. Dieses umfassende Konzept beruhte auf der in Deutschland weithin geteilten Auffassung, daß die Vertragsfreiheit für Arbeiter nur ein „Schein ohne Realität“ sei, wie es der Rechtswissenschaftler Johann Caspar Bluntschli bereits 1851 formuliert hatte.²⁷

Daß sich ein einzelner Arbeiter beim Vertragsabschluß mit dem Arbeitgeber in der schwächeren Position befand, war eine naheliegende Erfahrungstatsache, derer man sich selbstverständlich in England bewußt war. Aber in der Diskussion um die Fabrik- und Werkstättengesetzgebung²⁸ spielte diese Erfahrung lange Zeit keine Rolle, jedenfalls so weit es um erwachsene Männer ging. Denn für diese gab es auf die individuelle Situation der Schwäche eine bessere Antwort als staatlichen Schutz: den gewerkschaftlichen Zusammenschluß und den gemeinsamen Kampf. So sahen es jedenfalls die bis 1889 tonangebenden Sprecher der etablierten trade unions der gelernten Arbeiter. Einer von ihnen, der bereits erwähnte Henry Broadhurst, faßte diese Auffassung auf dem Trades Union Congress von 1887 in klare Worte und verband damit eine Vorstellung spezifisch englischer Männlichkeit. Staatliche Schutzmaßnahmen waren für Broadhurst etwas für Frauen und Kinder. Männer, so meinte er, könnten sich selber helfen:

„It had never been in the character of Englishmen to ask for protection except for women and children. (Hear, hear.) Men were capable of protecting themselves by their own manhood and independence; and therefore they had gone on, not seeking from Parliament what they could do themselves. (Applause).“²⁹

²⁶ Vgl. Arne Andersen, Arbeiterschutz in Deutschland im 19. und frühen 20. Jahrhundert, in: Archiv für Sozialgeschichte 31 (1991), S. 61-83.

²⁷ Hier zitiert nach Hermann Reichold, Der „Neue Kurs“ von 1890 und das Recht der Arbeit: Gewerbeberichte, Arbeitsschutz, Arbeitsordnung, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 21 (1990), S. 5-41, S. 9. Dort auch weitere Hinweise auf ähnliche Äußerungen von Lujo Brentano, Gustav Schmoller und anderen. Vgl. ferner: Martin Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis in Deutschland. Vom Beginn der Industrialisierung bis zum Ende des Kaiserreichs, Frankfurt/Main 1995, zu Bluntschli dort S. 130-134.

²⁸ Ausdrücke, die dem Begriff 'Arbeiterschutz' entsprachen, wie etwa *protection of labour* oder *protection of workmen*, waren in England unüblich. Man sprach meistens von den konkreten Gesetzen. Auch das scheint mir ein Indiz für ein weniger umfassendes Konzept. Vergleichende begriffsgeschichtliche Untersuchungen zum Wortfeld um Arbeitsrecht, Arbeiterschutz etc. fehlen, wären aber ein lohnendes Feld, um Indikatoren für Auffassungsunterschiede zu gewinnen. Für den deutschen Begriff 'Arbeitsrecht' vgl. Joachim Rückert, „Frei“ und „sozial“: Arbeitsvertrags-Konzeptionen um 1900 zwischen Liberalismen und Sozialismen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 23 (1992), S. 225-294.

²⁹ Report of the Twentieth Annual Trades' Union Congress Held in Swansea, 5-10 September 1887, S. 35 (Microfilm edition).

Diese Sätze richteten sich gegen die auf dem Kongreß von 1887 erhobene Forderung nach einem gesetzlichen Achtstundentag auch für Männer. Freilich gab es hier schon ebenso deutliche Gegenstimmen, welche die Abneigung der alten unionists vom Schlage Broadhursts gegen Staatsintervention und ihr Beharren auf Vertragsfreiheit als Anpassung an die herrschende liberal-konservative Ideologie brandmarkten:

„Be careful not to take thine enemy’s advice. ... Parliament must pass an Eight Hours Bill. Of course, the old stock cry of ‘individual liberty,’ ‘freedom of contract,’ and similar expressions used by the luxurious classes are hurled at us. If individual liberty means allowing a man to starve, of men, women and children to work under miserable, unhealthy, and degrading conditions ... the ‘individual liberty’ and ‘freedom of contract’ are of little benefit to the majority of the people.“³⁰

Für die älteren trade unionists war es jedoch schon aus Gründen der inhaltlichen Konsistenz mit früher vertretenen Forderungen kaum möglich, vom Grundsatz der ‘Vertragsfreiheit’ für erwachsene Männer abzurücken. Gewerkschaftsführer wie Broadhurst hatten sich in ihrem jahrzehntelangen Kampf gegen alle Sonderstrafregeln, insbesondere gegen die im alten master-and-servant-Gesetz von 1823 vorgesehenen Gefängnisstrafen für kontraktbrüchige Arbeiter, auf das Prinzip der strikten formalrechtlichen Gleichbehandlung gestützt. Diese Argumentationslinie hatte 1875 mit der Abschaffung der Strafbestimmungen durch den Employers and Workmen Act zum Erfolg geführt.³¹ Es vertrug sich schlecht mit dieser lange eingeübten und bewährten Argumentation, wenn nun durch den Gesetzgeber neue, diesmal die Arbeiter einseitig begünstigende Sonderregeln erlassen werden sollten. Die zuvor postulierte und endlich durchgesetzte formalrechtliche Gleichstellung der Vertragspartner wäre damit – so sahen es Broadhurst und seine Mitstreiter – wieder rückgängig gemacht worden, und der Gesetzgeber hätte eine neue Handhabe, unter Umständen wieder einseitig den Arbeiter benachteiligende Regeln einzuführen.

In der Konsequenz der Argumentation mit dem Gleichheitsgrundsatz hätte es durchaus gelegen, auch die speziellen Arbeitsverbote und Arbeitszeitbegrenzungen für volljährige Frauen (zumindest die unverheirateten und damit nach englischem Recht rechtsfähigen unter ihnen) wieder abzuschaffen. Tatsächlich traten bereits auf dem Trades Union Congress von 1875 Frauen auf, die sich aus diesem und anderen Gründen zumindest gegen den weiteren Ausbau der Sonderschutzbestimmungen nur für Arbeiterinnen wandten.³² Dem wollten jedoch viele Frauen und die große Mehrheit der männlichen trade unionists nicht folgen, teils weil sie – wie etwa die Textilarbeiter – hofften, auf indirekte Weise von den Arbeitszeitbegrenzungen für Arbeiterinnen zu profitieren, teils weil sie – wie Broad-

³⁰ Ebd., S. 19f. (W. Bevan).

³¹ 38 & 39 Vict., c. 90. Durch die Vermeidung der ein Herrschaftsverhältnis implizierenden Vokabeln *master and servant* verwies das Gesetz schon im Titel auf die Intention der Gleichstellung.

³² Mrs. Paterson, Gründerin der *Women’s Protective and Provident League*. Vgl. Report of the Eighth Annual Trades’ Union Congress held at Glasgow, October 1875, S. 14 (Microfilm edition).

hurst – einen aus sozialen Gründen ‘notwendigen’ Unterschied der Geschlechter sahen, der eine Ungleichbehandlung durch den Gesetzgeber rechtfertigte.³³

Einen scheinbar analogen Geschlechterstreit um Fabrikgesetzgebung und Arbeiterschutz gab es etwas zeitverschoben auch in Deutschland, jedoch zeigen sich hier wiederum bei näherem Hinsehen Unterschiede. Zum einen bestand in Deutschland ein viel weitreichenderer Konsens über die spezielle Schutzbedürftigkeit der Arbeiterin; auch die meisten Frauen, die sich überhaupt zu dieser Frage äußerten, teilten diese Ansicht.³⁴ Zum anderen hatten männliche deutsche Gewerkschaftler und Sozialdemokraten viel weniger Skrupel als ihre englischen Kollegen, auch für sich selbst als Männer schützende Eingriffe von Seiten des Staates zu verlangen. Weil sie sich die Idee (oder Fiktion) der formal gleichen ‘Vertragsfreiheit’ nie argumentativ zu eigen gemacht hatten, war es für sie im Unterschied zu den trade unionists kein Problem, Maßnahmen zu fordern, die sie im Moment des Vertragsabschlusses gegen Zumutungen des Arbeitgebers sicherten. In England waren es im wesentlichen nur die Bergarbeiter und mit Einschränkung die Textilarbeiter, die auf diese Weise den Gesetzgeber gegen die Arbeitgeber zu Hilfe rufen wollten.³⁵ In der deutschen Arbeiterbewegung gehörte dagegen die Forderung nach dem Achtstundentag und anderen Schutzvorschriften für Frauen und Männer zum Allgemeingut. Daß man darüber hinaus mit ähnlichen Argumenten wie in England zusätzliche Schutzgesetze für Frauen wünschte, sollte nicht den Blick auf diesen Unterschied in der männlichen Selbstdefinition verstellen. In Deutschland definierten sich auch die arbeitenden Männer als schutzbedürftig, wenn gleich nicht ganz so sehr wie die Frauen; in der englischen Arbeiterbewegung hingegen überwog bis etwa 1890 der Standpunkt, daß Männer sich selbst schützen konnten, und nach 1890 blieb der Ruf nach gesetzlich zwingenden Arbeitszeitregelungen für Männer und anderen staatlichen ‘Wohltaten’ einschließlich der deutschen Zwangsversicherungsmodelle weiterhin stark umstritten.³⁶

³³ Ebd.: „Mr. Broadhurst further remarked that the proper position of married women was the home, and pointed out that the effect of the improvement which had taken place on the condition of working men had been to withdraw from the labour market the competition of married women.“ Vgl. zum Geschlechterstreit über die Fabrikgesetze: Jane Lewis u. Sonya O. Rose, ‘Let England Blush’. Protective Labor Legislation, 1820-1914, in: Ulla Wikander, Alice Kessler-Harris u. Jane Lewis (Hg.), Protecting Women. Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920, Urbana u. Chicago 1995, S. 91-124; Philippa Levine, Consistent contradictions: prostitution and protective labour legislation in nineteenth-century England, in: Social History 19 (1994), S. 17-35.

³⁴ Vgl. Sabine Schmitt, Der Arbeiterinnenschutz im deutschen Kaiserreich: Zur Konstruktion der schutzbedürftigen Arbeiterin, Stuttgart u. Weimar 1995; dies., „All These Forms of Women’s Work Which Endanger Public Health and Public Welfare“. Protective Labor Legislation for Women in Germany, 1878-1914, in: Wikander, Kessler-Harris u. Lewis (Hg.), Protecting Women, S. 125-149; Kathleen Canning, Languages of Labor and Gender. Female Factory Work in Germany, 1850-1914, Ithaca u. London 1996.

³⁵ Zu den Gründen für die Bevorzugung gesetzlicher Regelungen („method of legal enactment“) bei den Bergarbeitern und Textilarbeitern: Webb, Industrial Democracy, S. 247-276.

³⁶ Zur ablehnenden Haltung der englischen Gewerkschaften gegen Zwangsversicherungen zur Entschädigung bei Unfällen: E.P. Hennock, British Social Reform and German Precedents.

Was nun die Arbeitszeitgesetzgebung angeht, bewegten sich beide Länder trotz dieses Unterschieds bis zum Ende des Ersten Weltkriegs auf ähnlichen Bahnen. Gesetzlich vorgeschriebene Begrenzungen des Arbeitstages, Pausenregelungen usw. erstreckten sich in beiden Ländern mit wenigen Ausnahmen nur auf Frauen und Kinder. Eine deutliche Divergenz begann hier auf der Ebene der Gesetzgebung erst 1918, als in Deutschland der Achtstundentag zur allgemeinen Norm für beide Geschlechter erhoben wurde, während es in England bei je nach Branche unterschiedlichen und im Normalfall für Männer nicht zwingenden Regelungen blieb.³⁷ Daß es 1918 zu dieser Divergenz kam, lag jedoch neben den 'zufälligen' situativen Umständen sicher auch an den weit ins neunzehnte Jahrhundert zurückreichenden Auffassungsunterschieden zum 'Arbeiterschutz' generell. Dieser wurde in Deutschland nicht nur im Hinblick auf die Geschlechterfrage, sondern auch im Hinblick auf die regelungsbedürftigen Gegenstände umfassender als in England verstanden. Neben den 'klassischen' Bereichen Sicherheit, Gesundheit, Arbeitszeit und Entlohnungsmodalität (Truck) erfaßte der Schutzgedanke in Deutschland auch die Kernelemente des individuellen Arbeitsvertrags: den Beginn und vor allem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es war insbesondere der Kündigungsschutz, der in Deutschland viel früher als in England als eine Aufgabe für den Gesetzgeber wahrgenommen und schrittweise in entsprechende Bestimmungen umgesetzt wurde. In England blieben dagegen die Streitigkeiten um Kündigung und Entlassung (wrongful dismissal) bis in die sechziger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts allein eine Angelegenheit des common law.

Das umfassendere deutsche Verständnis von 'Arbeiterschutz' hing zum einen gewiß mit der vergleichsweise ausgeprägten Skepsis deutscher Arbeiterführer, bürgerlicher Sozialreformer, Beamter und Rechtswissenschaftler gegenüber der sogenannten 'Vertragsfreiheit' zusammen. Zum anderen spielte hierbei aber auch die vorgefundene Form des Rechts eine Rolle. Anders als in England wurde die obrigkeitsstaatliche Regelungstradition in Deutschland zu keiner Zeit vollständig gebrochen, trotz mancher Liberalisierungen für Gewerbetreibende im frühen neunzehnten Jahrhundert. Schon in den Krisenjahren vor 1848 setzte mit der Preußischen Gewerbeordnung (1845) und anderen einzelstaatlichen Gesetzen für einzelne Berufsgruppen oder künstlich definierte 'Stände' ein Trend zur Re-regulierung des Arbeitslebens ein, der sich im Vorfeld und im Gefolge der Reichseinigung verstärkte.³⁸ Diese einzelstaatlichen, später bundes- und reichsweiten

The Case of Social Insurance, 1880-1914, Oxford 1987; allgemeiner zum Vergleich der wohlfahrtsstaatlichen Konzeptionen: Gerhard A. Ritter, Sozialversicherung in Deutschland und England. Entstehung und Grundzüge im Vergleich, München 1983; Wolfgang J. Mommsen u. Wolfgang Mock (Hg.), Die Entstehung des Wohlfahrtsstaates in Großbritannien und Deutschland 1850-1950, Stuttgart 1982.

³⁷ Eine Gegenüberstellung der entsprechenden Gesetze im Hinblick auf ihre geschlechtliche Reichweite würde hier zu weit führen. Einen leichten Zugang ermöglichen die Länderartikel zur „Arbeiterschutzgesetzgebung“ in der 3. und 4. Aufl. des Handwörterbuchs der Staatswissenschaften.

³⁸ Den Begriff Re-Regulierung borge ich von Spiros Simitis, The Case of the Employment Relationship: Elements of a Comparison, in: Willibald Steinmetz (Hg.), Private Law and Social

Gesetze und 'Ordnungen' (ein Wort, für das es bezeichnenderweise keine adäquate Übersetzung ins Englische gibt) sorgten dafür, daß für alle möglichen denkbaren Konfliktpunkte im Arbeitsverhältnis bereits ein Platz in der Rechtsordnung reserviert war, konkret: ein Paragraph oder eine Gruppe von Paragraphen im Gesetzestext. Rechtsmaterien, die in England auf viele verschiedene statutes und das common law verstreut waren, erschienen in Deutschland jeweils in einem Text gebündelt, wenn auch vorerst noch berufsständisch differenziert. Diese Integration der potentiell regelungsbedürftigen Materien in Form der 'Ordnungen' oder Gesetzbücher trug zweifellos dazu bei, daß sich im Kaiserreich ein umfassendes Verständnis von Arbeiterschutz herausbilden konnte. Und der gleichen Tatsache ist es auch zu verdanken, daß etwa seit der Jahrhundertwende die Idee eines „einheitlichen Arbeitsrechts“ für alle Arbeitnehmer in den Horizont des Möglichen rückte.³⁹ Die obrigkeitliche Regelungstradition und die neoständische Ideologie des neunzehnten Jahrhunderts waren so in gewisser Weise die Voraussetzung dafür, daß im frühen zwanzigsten Jahrhundert in Deutschland die Idee einer umfassenden arbeitsrechtlichen Kodifikation entstehen konnte. Die Weimarer Reichsverfassung (Art. 157) erhob diese Idee zum Versprechen.⁴⁰ Realisiert wurde es bekanntlich nur in der Schwundstufe einer einheitlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, aber selbst das bedeutete im Vergleich zur fortdauernden Zersplitterung des englischen 'Arbeitsrechts'⁴¹ und der es administrierenden juristischen und außerjuristischen Instanzen einen Zugewinn an Rationalität und Transparenz.

Wenn man den deutsch-englischen Vergleich der Arbeitsrechtsentwicklung bis hierher zusammenfassen soll, so bietet es sich an, dafür auf das Paradigma der „Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen“, wie es Spiros Simitis in einem bedeutenden komparatistisch angelegten Essay entwickelt hat, zurückzugreifen.⁴² 'Verrechtlichung' meint hier primär eine zunehmende gesetzliche Regelungsdichte und darüber hinaus ein immer tieferes

Inequality in the Industrial Age. Comparing Legal Cultures in Britain, France, Germany and the United States of America (erscheint voraussichtlich 1999 bei Oxford University Press).

³⁹ Das wohl eindringlichste Plädoyer findet sich bei Hugo Sinzheimer, Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechts für Deutschland (1914), in: ders., Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, hrsg. v. Otto Kahn-Freund u. Thilo Ramm, 2 Bde., Frankfurt u. Köln 1976, Bd. 1, S. 35-61.

⁴⁰ Vgl. Knut Wolfgang Nörr, Arbeitsrecht und Verfassung. Das Beispiel der Weimarer Reichsverfassung von 1919, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 23 (1992), S. 361-377. Zu den begrenzten Chancen der Realisierung und dem „fatalen“ Glauben der deutschen Arbeiterbewegung an eine einfache Handhabung des Rechts als Handlungsmittel: Joachim Rückert, Soziale Grundrechte und Arbeitsbeziehungen in der Weimarer Reichsverfassung, in: Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung 18 (1997), S. 23-35.

⁴¹ Der äquivalente Begriff *labour law* findet sich in der Singularform in Buchtiteln m.W. erst nach dem Zweiten Weltkrieg – ein wichtiges Indiz für die tatsächliche Zersplitterung. Einer der ersten, der den Begriff *labour law* benutzte, war Otto Kahn-Freund, ein deutscher Arbeitsrechtler, der 1933 nach England emigrierte und dort nach dem Zweiten Weltkrieg zum Begründer des Arbeitsrechts als wissenschaftlicher Teildisziplin wurde.

⁴² Spiros Simitis, Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, in: Friedrich Kübler (Hg.), Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität. Vergleichende Analysen, Frankfurt/Main 1985, S. 73-165.

Eindringen des (vom Staat ausgehenden) Rechts in vorher relativ autonome 'Lebenswelten'.⁴³ Für den hier beobachteten Zeitraum zwischen 1850 und 1930 kann ich (etwas anders als Simitis) eine kontinuierliche und alle Bereiche des Arbeitslebens erfassende 'Verrechtlichung' nur für Deutschland erkennen, während in England in wichtigen Teilbereichen, vor allem im Feld der kollektiven Arbeitsbeziehungen eher das Gegenteil, nämlich eine 'Entrechtlichung' stattfand.⁴⁴ Auch im Bereich des individuellen Arbeitsvertragsrechts gab es in England zumindest einen legislativen Stillstand, der vom Anfang des neunzehnten Jahrhunderts bis in die sechziger Jahre unseres Jahrhunderts andauerte. Das Schweigen des Gesetzgebers und der Richter ging so weit, daß der bereits erwähnte Arbeitsrechtler Otto Kahn-Freund noch 1977 von einer 'Atrophie' des Arbeitsvertrags in England sprechen konnte.⁴⁵ Lediglich der Arbeiterschutz durchlief in England, mit den genannten geschlechtsspezifischen und sachlichen Begrenzungen, eine in etwa parallel laufende Entwicklung, wobei sich der anfängliche Vorsprung gegenüber Deutschland spätestens zum Ende des Ersten Weltkriegs in einen Rückstand verwandelte.

Vom Vergleich der Systeme zum Vergleich der Rechtskulturen

Bis hierher ist unser Vergleich den klassischen Bahnen des Modells der besonderen Wege gefolgt. Es wurden langfristig wirksame Makrostrukturen (die vorgefundenen Rechtssysteme) und bewegende Faktoren (Ideen und Interessen großer Gruppen, hier vor allem der beiden Arbeiterbewegungen) einander gegenübergestellt. Das Ergebnis ist die These einer gegenläufigen Entwicklung im Verhältnis zwischen Arbeitswelt und Rechtssystem: 'Verrechtlichung' in Deutschland v. 'Entrechtlichung' in England. Darüber hinaus wurden für Teilbereiche Ähnlichkeiten und Unterschiede, relative Vorsprünge und Rückstände festgestellt, ohne daß damit notwendigerweise eine Wertung im Sinne einer positiv verstandenen 'Fortschrittlichkeit' des einen Landes gegenüber dem anderen Land verbunden war. So wertvoll diese Ergebnisse sind, so haben Vergleiche dieser Art doch etwas Unbefriedigendes.⁴⁶ Vor allem bleibt unklar, in welcher Weise genau die Makrostrukturen sich jeweils im Handeln und Sprechen der Subjekte reproduzierten und Schritt

⁴³ Kritisch zu den Verrechtlichungsfolgen: Jürgen Habermas, Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats, Frankfurt/Main 1992, bes. S. 487-493.

⁴⁴ Vgl. die ähnlich argumentierende Kritik an Simitis von Jon Clark u. Lord Wedderburn, Juridification – a Universal Trend? The British Experience in Labor Law, in: Gunther Teubner (Hg.), Juridification of Social Spheres. A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law, Berlin u. New York 1987, S. 163-190.

⁴⁵ Otto Kahn-Freund, Blackstone's Neglected Child: the Contract of Employment, in: Law Quarterly Review 93 (1977), S. 508-528, S. 524.

⁴⁶ Vgl. die umfassende, wenngleich überkomplizierte und dadurch in der Zielrichtung nicht immer ganz klare Kritik verschiedener Varianten dieser Form des Vergleichs bei: Thomas Welskopp, Stolpersteine auf dem Königsweg. Methodenkritische Anmerkungen zum internationalen Vergleich in der Gesellschaftsgeschichte, in: Archiv für Sozialgeschichte 35 (1995), S. 339-367.

für Schritt transformierten. Ebenso bleibt offen, auf welchen Wegen und an welchen Orten genau die 'Ideen' und 'Interessen' der Großgruppen so zur Sprache oder zum Vorschein gelangten, daß sie Veränderungen der Strukturen bewirkten.

Die Unzufriedenheit mit den großen 'Erzählungen', mögen sie nun unter Leitvokabeln wie 'Modernisierung', 'Rationalisierung' oder 'Verrechtlichung' laufen, hat in der Geschichtswissenschaft zu mikrogeschichtlichen, teils sprachanalytisch, teils soziologisch fundierten Ansätzen geführt.⁴⁷ So weit das Recht in solchen historischen Forschungen überhaupt thematisiert wird, kommt es bisher hauptsächlich in Gestalt der strafenden oder disziplinierenden Gewalt gegenüber deviantem Verhalten vor. Nicht nur in England ist die historische Kriminalitätsforschung, vor allem zur Frühen Neuzeit, inzwischen derart ausgeübt, daß man von einer „crime wave“ gesprochen hat.⁴⁸ Zivilrechtliche Auseinandersetzungen, zu denen auch die meisten Arbeitsstreitigkeiten gehören, sind dagegen von historischer Seite bisher kaum betrachtet worden.⁴⁹

In der neueren Rechtsgeschichte ist ebenfalls eine, wenn auch verhaltene Hinwendung zur Geschichte des alltäglichen Umgangs mit dem Recht unterhalb der politisch-theoretischen Diskussionen und der höchstrichterlichen Entscheidungen zu beobachten. Von juristischer Seite wird dies hauptsächlich unter den Stichworten 'Justizforschung' und 'Normdurchsetzung' betrieben.⁵⁰ Wie jedoch schon das Stichwort 'Normdurchsetzung' verrät, bleibt die Perspektive hier sehr stark dem juristischen Blick 'von oben' verhaftet.

⁴⁷ Vgl. den instruktiven Überblick von Thomas Mergel, *Geschichte und Soziologie*, in: Hans-Jürgen Goertz (Hg.), *Geschichte. Ein Grundkurs*, Reinbek 1998, S. 621-651. Eine wegweisende vergleichende Arbeit, die mikro- und makrogeschichtliche Analyseformen miteinander verknüpft ist: Richard Biernacki, *The Fabrication of Labor: Germany and Britain 1640-1914*, Berkeley 1995. Vgl. die Rezensionen von Benjamin Ziemann, in: *Mitteilungen des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung* 20 (1998), S. 333-339, und Willibald Steinmetz, in: *Historische Zeitschrift* 265 (1997), S. 734-738. Das Recht als Faktor wird in dieser Arbeit jedoch nur ungenügend berücksichtigt.

⁴⁸ Joanna Innes u. John Styles, *The Crime Wave: Recent Writing on Crime and Criminal Justice in Eighteenth-Century England*, in: *Journal of British Studies* 25 (1986), S. 380-435; R. B. Shoemaker, *The 'Crime Wave' Revisited: Crime, Law Enforcement and Punishment in Britain, 1650-1900*, in: *The Historical Journal* 34 (1991), S. 763-768. Vgl. für Deutschland den Forschungsbericht von Joachim Eibach, *Kriminalitätsgeschichte zwischen Sozialgeschichte und historischer Kulturforschung*, in: *Historische Zeitschrift* 263 (1996), S. 681-715.

⁴⁹ Für den Bereich des Arbeitsrechts sind hier immerhin die Fallstudien von Peter Schöttler zu nennen: Peter Schöttler, *Die rheinischen Fabrikengerichte im Vormärz und in der Revolution von 1848/49. Zwischenergebnisse einer sozialgeschichtlichen Untersuchung*, in: *Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte* 7 (1985), S. 160-180; ders., *Zur Mikrogeschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit am Beispiel der rheinischen Fabrikengerichte im Vormärz und in der Revolution von 1848*, in: *Rechtshistorisches Journal* 9 (1990), S. 127-142; ders., *Aufstieg und Fall eines Fabrikengerichtspräsidenten: Die Karriere des Johann Caspar van der Beeck 1803-1861*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 31, 1991, S. 27-60. Für die ländliche Gesellschaft im deutschen Vormärz ist demnächst die Studie von Monika Wienfort zu den Patrimonialgerichten zu erwarten.

⁵⁰ Führend ist hier das Max-Planck-Institut für Europäische Rechtsgeschichte in Frankfurt. Vgl. den Forschungsüberblick von Barbara Dölemeyer, *Justizforschung in Frankreich und Deutschland*, in: *Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte* 18 (1996), S. 288-299.

Nach wie vor besteht Rechtsgeschichte für die überwiegende Mehrzahl der Juristen nur aus dem, was Juristen selber in der Vergangenheit sagten, dachten oder taten. Das gilt in Deutschland auch für die der Sozialgeschichte gegenüber aufgeschlossenen Frankfurter Rechtshistoriker, und es trifft – mit einigen Ausnahmen – ebenso für die generell experimentierfreudigeren englischen Rechtshistoriker zu.

Es scheint an der Zeit, diese Art der Rechtsgeschichte durch die konsequente Berücksichtigung der Laienperspektive zu erweitern. Wem dies nicht zu anspruchsvoll erscheint, der mag dies eine Geschichte der 'Rechtskulturen' nennen; 'historische Rechtssoziologie' wäre ein anderes Etikett, das man einer solchen Forschungsrichtung aufkleben könnte.⁵¹ Eine Geschichte der Rechtskulturen, das wäre eine Geschichte, in der nicht nur Juristen, Gesetzgeber und politisch agierende Interessengruppen zu Worte kommen, sondern auch diejenigen, die als Kläger, Beklagte und teilnehmende Beobachter in den Gerichtssälen erschienen, sowie die schwer zu fassende Gruppe derjenigen, die sich aus Mißtrauen, Resignation oder Angst von der Justiz fernhielten. Nur wenn das Blickfeld auf diese Weise erweitert wird, lassen sich die Mechanismen der wechselseitigen Einwirkung vom Rechtssystem in die Arbeitswelt hinein und aus der Arbeitswelt in das Rechtssystem zurück angemessen beschreiben. Komparatistische Analysen stehen in diesem noch jungen Forschungsfeld erst ganz am Anfang, und es fragt sich, ob es für einen Vergleich zwischen England und Deutschland angesichts des unterentwickelten Forschungsstands in beiden Ländern nicht noch zu früh ist.⁵² Vorerst erscheinen nur ungleichgewichtige Vergleiche machbar, das heißt solche, bei denen die durch dichte Beschreibung eines Landes gewonnenen allgemeinen Hypothesen durch vergleichende Seitenblicke auf ein anderes Land überprüft werden.

Die denkbaren Gegenstände und Methoden einer vergleichenden Geschichte der Rechtskulturen sind vielfältig. Unerläßlich ist die Analyse des kommunikativen Geschehens in den Gerichtssälen selbst. Beachtung verdienen dabei besonders die unteren Instanzen. Im Falle Englands sind das in erster Linie die Friedensgerichte und die von der Forschung bisher fast völlig ignorierten Grafschaftsgerichte. Daneben müßte man auch alternative Formen der Konfliktlösung einbeziehen. Das waren in England vor allem die freiwilligen Schieds- und Einigungsinstanzen sowie informelle Formen der Streitschlichtung im Betrieb. Im Hinblick auf Deutschland muß in erster Linie die Praxis der Gewer-

⁵¹ Kritisch zum Nutzen des Begriffs 'Rechtskultur' für die Forschung: Roger Cotterrell, *The Concept of Legal Culture*, in: David Nelken (ed.), *Comparing Legal Cultures*, Aldershot 1997, S. 13-31. Cotterrell hält den Terminus für zu vage, um eine sinnvolle Forschungsstrategie darauf aufzubauen. Dagegen: Lawrence M. Friedman, *The Concept of Legal Culture: A Reply*, ebd., S. 33-39. Ähnlich wie für Friedman ist für mich der Begriff 'Rechtskultur' schon deshalb nützlich, weil er ein von der traditionellen Rechtsgeschichte zu unterscheidendes Forschungsfeld definiert.

⁵² Einen ersten Versuch in dieser Richtung unternimmt der von mir herausgegebene, oben (Fn. 38) erwähnte Sammelband. Auch hier überwiegen freilich noch Länderstudien zu analogen Problemfeldern.

be- und Kaufmannsgerichte untersucht werden. Für einen Vergleich mit Frankreich kämen vor allem die *Conseils de Prud'hommes* in Frage.⁵³ In den unteren gerichtlichen wie auch außergerichtlichen Instanzen entschied sich zuerst, welche praktische Bedeutung das Recht für die Arbeitsbeziehungen jeweils besaß. Ob es zur 'Verrechtlichung' oder 'Entrechtlichung' des Arbeitslebens kam, hing nicht nur von legislativen Entscheidungen und politischen Kämpfen ab, sondern von der alltäglichen Bereitschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das Recht zur Lösung ihrer Konflikte zu nutzen. Die mehr oder weniger große Regelungsdichte allein besagt demgegenüber für sich genommen noch recht wenig; in allen Rechtskulturen gibt es Beispiele dafür, daß Gesetze nur dafür da zu sein scheinen, umgangen zu werden oder unbeachtet zu bleiben. Entscheidend für den Verrechtlichungsgrad einer sozialen Sphäre ist vielmehr der alltägliche Gebrauch, der von den Gesetzen jeweils gemacht wurde. Dieser wiederum hing nicht allein davon ab, wie getreu den Intentionen des Gesetzgebers folgend die Richter die Normen 'durchsetzten', sondern mehr noch von der Frage, wie weit die Richtersprüche mit den Vorstellungen der rechtssuchenden Laien über Gerechtigkeit, Standes- oder Berufsehre, Gewohnheit und Sinn der Arbeit vereinbar waren. Wessen 'Normen' und Rechtsbegriffe sich in Gerichtsprozessen durchsetzten, ob die der anwesenden Juristen oder die der Laien, war in jedem Einzelfall Verhandlungssache, und an diesen Verhandlungen nahmen alle Anwesenden teil: Anwälte und Richter gewiß an vorderster Stelle, aber eben auch Kläger, Beklagte, Zeugen, Publikum und Berichterstatter. Deren laienhafte Begriffswelt muß ebenso analysiert werden wie die Sprache der richterlichen Urteile und des Gesetzgebers, die bisher fast ausschließlich die Rechtshistoriker beschäftigt hat.

Eine Geschichte der Rechtskulturen setzt auch die Erschließung neuer Quellen voraus, die über das Rechtsbewußtsein der Laien, in unserem Fall der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der weiteren Öffentlichkeit Auskunft geben. In Frage kommen hierfür neben den Gerichtsakten vor allem die Lokalpresse und die Gerichtsspalten der berufs- und branchenbezogenen Fachpresse, ferner auch Akten der Rechtsabteilungen von Einzelgewerkschaften (für England) und Berichte von Arbeitersekretariaten (für Deutschland), aus denen sich Aussagen über die vorgerichtlichen Stadien, die Zugangsschranken und Hemmschwellen, gewinnen lassen. Für mehrere Länder nebeneinander wäre eine solch aufwendige Erschließungsarbeit nur von einem Team zu leisten. Ein Vergleich der Kommunikationsformen und des Sprachgebrauchs in arbeitsrechtlichen Prozessen vor deutschen und englischen Lokal- und Spezialgerichten, wie er hier skizziert wird, erscheint schon aus diesem Grund gegenwärtig verfrüht.

⁵³ Vgl. den systemtheoretisch angeleiteten komparatistischen Versuch von Ralf Rogowski u. Adam Tooze, Individuelle Arbeitskonfliktlösung und liberaler Korporatismus. Gewerbe- und Arbeitsgerichte in Frankreich, Großbritannien und Deutschland im historischen Vergleich, in: Vorträge zur Justizforschung, Bd. 1, hrsg. v. Heinz Mohnhaupt u. Dieter Simon, Frankfurt/Main 1992, S. 317-386.

Man sollte daher den Vergleich der beiden Rechtskulturen mit bescheideneren Fragen beginnen lassen. Im folgenden wird zunächst der Versuch unternommen, einen Überblick über die Klagetätigkeit und die Klageerfolge in den für Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Lokalgerichten beider Länder zu gewinnen. Wie häufig klagten Arbeitnehmer und Arbeitgeber, und mit welchem Resultat? Bestätigt sich auch auf der Ebene der unteren Instanzen die These, daß wir es in Deutschland mit einer 'Verrechtlichung', in England hingegen mit einer 'Entrechtlichung' der Arbeitsbeziehungen zu tun haben? Mit der Beantwortung dieser Fragen ist ein erster Anhaltspunkt für eine vergleichende Beschreibung der beiden Streitkulturen im Feld des Arbeitsrechts gewonnen. Phänomene wie die von den Richtern (nicht den Anwälten!) aller Länder unisono beklagte Prozeßfreudigkeit (litigation-mania) oder ihr Gegenstück, die Justizverdrossenheit oder Flucht aus den Gerichten in alternative Formen der Konfliktlösung, werden auf diese Weise erst in ihrer relativen Brisanz erkennbar.⁵⁴ Das ermöglicht im Anschluß für jedes Vergleichsland eine genauere Gewichtung der Faktoren, die dort jeweils das Streitverhalten der Rechtssuchenden bestimmten. War es in erster Linie die durch Erfahrung begründete Aussicht auf Erfolg, welche die Kläger in die Gerichte trieb? Ließen sie sich umgekehrt von einer Klage abhalten, wenn vergangene Erfahrungen nur eine geringe Aussicht auf Erfolg versprachen? Oder war es der leichte und schnelle Zugang zu einer gerichtlichen Instanz, der zu einem Anschwellen der Klagefrequenz führte? Machten Kläger ihre Entscheidung, vor Gericht zu ziehen, oder es bleiben zu lassen, davon abhängig, wie schnell ein Urteil zu erreichen war, wie hoch die Kosten im Fall einer Niederlage sein würden, wie peinlich, zeitraubend und unangenehm die Art der Befragung und Beweisführung sich jeweils gestalteten? Diese allgemeinen Fragen weisen über die Geschichte nationaler Sonderwege hinaus. Erst durch den Vergleich lassen sie sich wirklich beantworten.

Ansätze für eine Erklärung unterschiedlichen Streitverhaltens

Die Untersuchung der Frequenz und Erfolge von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberklagen erfordert besonders im Fall der englischen Friedens- und Grafschaftsgerichte einen erheblichen Aufwand, weil die offiziellen statistischen Angaben nur ein unvollständiges Bild vermitteln. Die folgenden Angaben zu England beruhen zum größten Teil auf der Auswertung eines Samples von Gerichtsakten und Presseberichten.⁵⁵ Die beiden engli-

⁵⁴ Von rechtssoziologischer Seite liegen für die Gegenwart bereits einige Untersuchungen vor. Vgl.: Basil S. Markesinis, *Litigation-Mania in England, Germany and the USA: Are We So Very Different?*, in: *Cambridge Law Journal* 49, Nr. 2 (1990), S. 233-276; Erhard Blankenburg, *Mobilisierung des Rechts. Eine Einführung in die Rechtssoziologie*, Berlin etc. 1995, bes. S. 95-105; Michael Freeman (Hg.), *Alternative Dispute Solution*, Aldershot 1995 (Aufsatzsammlung mit Beiträgen von den 1960er bis zu den 1990er Jahren). Eine Übertragung derartiger Untersuchungen auf frühere Zeiten wurde m.W. bisher noch nicht unternommen, hauptsächlich wohl wegen der damit verbundenen methodischen Schwierigkeit, halbwegs vergleichbare Datensätze zu gewinnen.

⁵⁵ Hier können nur die wichtigsten Ergebnisse einer noch nicht abgeschlossenen größeren Studie wiedergegeben werden. Auf Einzelheiten und Nachweise wird hier verzichtet.

schen Lokalgerichte waren in der Hauptsache nicht für Arbeitsstreitigkeiten, sondern für ganz andere Dinge zuständig: die Friedensgerichte als unterste Strafinstanz für die schnelle Aburteilung kleiner Straftäter, Ruhestörer, Trunkenbolde und Verkehrssünder, die Grafschaftsgerichte als unterste Zivilinstanz für die schnelle Eintreibung kleiner Schulden bei lokalen Händlern, Handwerkern, Versandhäusern, Geldverleihern, Ärzten, Gaswerken usw.. Arbeitsstreitigkeiten machten nur einen Bruchteil der in beiden Gerichten verhandelten Klagen aus, und entsprechend gering war das Interesse der Statistiker. Bei den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten des Wilhelminischen Kaiserreichs und der frühen Weimarer Republik sieht die Lage naturgemäß günstiger aus, denn diese Gerichte waren ausschließlich für Arbeitsstreitigkeiten zuständig, so daß man sich zumindest für die absoluten Klagezahlen auf offizielle statistische Angaben stützen kann.

Zentraler Befund ist für Deutschland der enorme, durch den Ersten Weltkrieg nur kurzzeitig unterbrochene Anstieg der Klagezahlen. Dem steht in England ein nicht minder deutlicher Rückgang gegenüber, der um 1875 herum einsetzte, sich nach der Jahrhundertwende verstärkte und nach dem Ersten Weltkrieg in Stagnation auf niedrigstem Niveau überging. Schon wenige Jahre nach ihrer zunächst nur fakultativen Einführung durch das Gewerbegerichtsgesetz von 1890 stieg die Zahl der Individualklagen vor den deutschen Gewerbegerichten auf Werte um 70.000 pro Jahr. Mehr als 90 Prozent dieser Klagen gingen von Arbeitnehmern aus, und dabei blieb es auch in den folgenden Jahrzehnten. Nachdem durch ein Gesetz von 1901 die Gewerbegerichte für alle Orte über 20.000 Einwohner obligatorisch gemacht wurden und außerdem ab 1904 auch gesonderte Kaufmannsgerichte für Streitigkeiten von Handlungsgehilfen hinzukamen, näherte sich die Zahl der Klagen vor beiden Gerichtstypen zusammen bis 1913 der Marke von 150.000 pro Jahr. Nach dem kriegsbedingten Einbruch wurde dieser Wert schon 1923 überschritten, um dann bis 1926, dem Jahr, in dem das neue Arbeitsgerichtsgesetz verabschiedet wurde, auf über 200.000 anzuwachsen. Nach Einführung der neuen Arbeitsgerichte stieg das Klageaufkommen innerhalb kürzester Zeit auf weit über 400.000 im Jahr 1929.

Hält man sich diese Größenordnungen vor Augen, wird der Rückgang der Klagetätigkeit vor den englischen Friedens- und Grafschaftsgerichten um so erklärungsbedürftiger, zumal er von einem ohnehin schon vergleichsweise niedrigen Niveau ausging. Vor den Friedensgerichten sank der Anteil der Arbeitsstreitigkeiten – das waren vor allem Klagen unter den master-and-Servant-Gesetzen⁵⁶ – im Laufe des Untersuchungszeitraums von etwas über zwei Prozent in den sechziger und frühen siebziger Jahren des neunzehnten Jahrhunderts auf Werte um ein Prozent um die Jahrhundertwende und dann weiter auf Werte um 0,5 Prozent in den frühen zwanziger Jahren. Bei den Grafschaftsgerichten ergibt die Auswertung meines Samples aus Gerichtsakten eine ähnliche Tendenz. Hier lag

⁵⁶ Die Klagen unter den Fabrik-, Bergwerks- und Werkstättengesetzen bleiben hier außer Betracht, weil diese Materien in Deutschland nicht in die Kompetenz der Gewerbegerichte fielen.

der Anteil der Arbeitsstreitigkeiten⁵⁷ von vornherein niedriger, blieb aber, wie die beigefügte Tabelle zeigt, länger konstant. Erst um die Jahrhundertwende setzte hier ein deutlicher Rückgang ein.

Tabelle 1: Anteil der Arbeitsstreitigkeiten in den Grafschaftsgerichten

	Arbeitsstreitigkeiten	alle Klagen	Prozent
1847-1876	544	47.272	1,15%
1877-1900	400	36.858	1,09%
1901-1925	344	59.615	0,58%

Quelle: Sample aus Gerichtsakten

So niedrig der Anteil der Arbeitsstreitigkeiten an den vor beiden Gerichten verhandelten Sachen insgesamt erscheinen mag, in absoluten Zahlen handelte es sich dabei gleichwohl nicht um vernachlässigenswerte Größen. Bei den Friedensgerichten lagen die Klagezahlen in den sechziger und frühen siebziger Jahren des neunzehnten Jahrhunderts im Durchschnitt bei über 10.000 pro Jahr mit einem Höhepunkt von über 17.000 im Jahr 1872. Nach 1875 sackte das Klageaufkommen in den Friedensgerichten schlagartig ab, was zum Teil eine Folge der Beseitigung der Strafbestimmungen gegen Kontraktbruch gewesen sein mag, wodurch die Friedensgerichte für Arbeitgeber, die bis dahin das Gros der Kläger (weit über 80 Prozent) gestellt hatten, uninteressanter wurden. Im Durchschnitt der Jahre bis zum Ersten Weltkrieg waren es nun nur noch etwa 6.000 bis 7.000 Klagen pro Jahr mit sinkender Tendenz, nach dem Ersten Weltkrieg dann schließlich nur noch etwa 2.000 bis 3.000 pro Jahr.

Bei den Grafschaftsgerichten verlief die Entwicklung etwas anders. Meine Schätzung auf der Basis des Samples in Verbindung mit den Gesamtzahlen der offiziellen Justizstatistik ergibt von der Mitte der sechziger Jahre bis zur Jahrhundertwende relativ konstante Werte, die bei etwas über 10.000 pro Jahr lagen. Etwa seit der Jahrhundertwende kam es dann

⁵⁷ Das sind in diesem Falle vor allem Klagen wegen unbezahlten Lohns und wegen ungerechtfertigter Entlassung (*wrongful dismissal*). Die entsprechenden Einträge in den Akten lauteten „Wages“ und „Wages in lieu of notice“. Im allgemeinen nicht berücksichtigt wurden Einträge für „Work done“, weil diese Form der Klage sich auch auf einmalige Auftragsarbeiten Selbstständiger beziehen konnte, zum Beispiel Reparaturen oder Anfertigungen nach Maß. Nur wenn begleitende Berufsangaben eindeutig ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Kläger und Beklagtem zeigten, habe ich die entsprechenden Einträge mitgezählt. Ebenfalls unberücksichtigt blieben die Fälle unter den *Workmen's Compensation Acts* von 1897 und 1906, für die ebenfalls die Grafschaftsgerichte zuständig waren. Für diese Kategorie von Gerichtsverhandlungen gibt es in Deutschland kein direktes Äquivalent, weil hier die Sozialversicherung eingriff. Ihre Einbeziehung würde den Vergleich verfälschen, denn die deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichte hatten mit Unfallangelegenheiten und Haftpflichtfragen nichts zu tun.

auch vor den Grafschaftsgerichten zu einem Rückgang in absoluten Zahlen mit Werten um 7.000 vor dem Ersten Weltkrieg, um 4.000 in den frühen zwanziger Jahren. Berücksichtigt man, daß die Zahl der Beschäftigten, also der potentiellen Kläger und Beklagten, im Untersuchungszeitraum zunahm, fällt der Rückgang der Klagetätigkeit um so deutlicher ins Auge. Vor beiden englischen Lokalgerichten zusammen wurden 1923 gerade einmal schätzungsweise 7.000 bis 8.000 Arbeitsstreitigkeiten verhandelt. Allein in den Bayerischen Gewerbegerichten waren dagegen 1923 über 8.600 Sachen anhängig. Angesichts der Zahlen scheint es berechtigt, von einer Flucht der englischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den Gerichten zu sprechen.

Wie ist diese enorme Diskrepanz, wie ist die Prozeßflut in Deutschland, die Flucht aus den Gerichten in England zu erklären? Was zunächst die englischen Friedensgerichte angeht, so könnte eine Erklärung für die nachlassende Klagetätigkeit – wie oben angedeutet – darin liegen, daß nach der Reform von 1875 die Arbeitgeber, die bis dahin etwa 80 Prozent der Kläger gestellt hatten, das Interesse verloren. Diese Vermutung läßt sich jedoch statistisch nicht bestätigen. Meine eigenen Zählungen, basierend auf Gerichtsakten und Presseberichten, zeigen nur einen leichten Rückgang bei den Arbeitgeberklagen. Sie machten nach 1875 immer noch über 75 Prozent der Klagen aus. Dahinter verbirgt sich allerdings ein Wandel der Taktik. Arbeitgeber gingen nach dem Wegfall der Strafbestimmungen für Kontraktbruch immer mehr dazu über, nicht mehr einzelne ‘kontraktbrüchige’ Arbeitnehmer sondern gleich Dutzende oder gar Hunderte auf einmal auf zivilen Schadensersatz zu verklagen. Statt wie früher einzelne ‘Rädelsführer’ herauszupicken und exemplarisch durch die Friedensrichter hart bestrafen zu lassen, versuchten sie nun alle Arbeiter einzeln durch die Klage auf Schadensersatz ‘zur Räson’ zu bringen. Erfolgte in solchen Fällen tatsächlich eine Verurteilung, kamen so sogar ansehnliche Beträge zusammen, selbst wenn jeder einzelne Arbeiter nur zehn oder fünfzehn Shilling zahlen mußte. Diese Massenklagen der Arbeitgeber erschienen nun in den Akten und demzufolge auch in der Statistik als so-und-so-viele Einzelfälle, obwohl es sich de facto vor Gericht oft nur um einen Vorgang handelte, denn meist wurde so verfahren, daß ein Fall alle anderen mitentschied.

Es ist also einerseits richtig, daß Arbeitgeber als Individuen nicht mehr so häufig vor die Friedensgerichte zogen wie vor 1875, andererseits führte dies aber zahlenmäßig kaum zu einer signifikanten Verschiebung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerklagen. Der Rückgang der absoluten Klagezahlen muß somit zum Teil auch auf ein Fernbleiben der Arbeitnehmer zurückzuführen sein.

Dieses ist nun viel schwieriger zu erklären als das nachlassende Interesse der Arbeitgeber. Kann man die mangelnde Anziehungskraft der Friedensgerichte für klagende Arbeiter vor 1875 schon aus der Ungleichheit in den Rechtsbestimmungen selbst ableiten (Arbeiter konnten nur unbezahlten Lohn und eventuell Schadensersatz bei ungerechtfertigter Entlassung einklagen, während sie selbst mit Gefängnisstrafen bedroht waren), fiel diese Ungleichbehandlung durch den Employers and Workmen Act von 1875 weg. Von daher

bestand also für die Arbeiter kein Anlaß mehr, die Friedensgerichte zu meiden. Ein anderer naheliegender Grund für die nachlassende Klagebereitschaft der Arbeiter wäre die vielbeschworene 'Klassenjustiz' der englischen Laien-Friedensrichter. Es ist bekannt, daß viele von ihnen Arbeitgeber waren, die, wenn nicht über sich selbst, so doch über die Arbeitnehmer ihrer Konkurrenten vor Ort zu Gericht saßen.⁵⁸ Aber auch hier paßt das 'Timing' nicht. Denn der große 'Run' der Unternehmer auf die Friedensrichterbänke fand in der früh- und mittelviktorianischen Zeit, also wiederum lange vor 1875 statt. In den späteren Jahrzehnten des neunzehnten und im frühen zwanzigsten Jahrhundert ließ ihr Ehrgeiz in dieser Hinsicht eher wieder nach. Zugleich wurde die Friedensrichterschaft gerade in diesen Jahren und besonders in den Großstädten und Ballungsräumen professioneller; neben London unterhielten nun auch etliche Provinzstädte sogenannte stipendiary Magistrates, bezahlte und juristisch ausgebildete Friedensrichter. Auch die Kontrolle der Spruchfähigkeit der Laien-Friedensrichter durch Berufungsinstanzen und die Öffentlichkeit nahm in diesen Jahrzehnten zu. Für eklatante Fälle von 'Klassenjustiz' lassen sich vor 1875 in der Presse zahlreiche Beispiele finden, nach 1875 dagegen immer seltener. Kurzum, auch die 'Klassenjustiz' scheidet als plausible Erklärung für das Fernbleiben der Arbeiter von den Friedensgerichten nach 1875 aus.

Bei den Grafschaftsgerichten genügen Ungleichbehandlungen durch das Gesetz oder offensichtliche 'Klassenjustiz' ebenfalls nicht als Erklärung für den Rückgang der Klagetätigkeit. Soweit die Grafschaftsgerichte überhaupt für Arbeitsstreitigkeiten in Frage kamen, wurden sie von Anfang an, das heißt seit ihrer Einrichtung im Jahr 1847, vor allem von Arbeitnehmern in Anspruch genommen. Im gesamten Untersuchungszeitraum gingen stets etwa 90 Prozent der Klagen von ihnen aus, nur 10 Prozent stammten von Arbeitgebern. Das entsprach in etwa der Relation, wie sie in den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten und später den Arbeitsgerichten üblich war. Die Relation blieb in den Grafschaftsgerichten konstant. Der Rückgang muß also hier mehr noch als bei den Friedensgerichten auf das nachlassende Interesse der Arbeitnehmer zurückgeführt werden. Eine bedeutende Veränderung der normativen Grundlage, nach der die typischen Konfliktfälle in den Grafschaftsgerichten (Klagen wegen unbezahlten Lohns und ungerechtfertigter Entlassung) entschieden wurden, hat es im Untersuchungszeitraum nicht gegeben. Die Streitwertgrenze wurde 1903 von £50 auf £100 heraufgesetzt, so daß von daher eher eine Zunahme nach der Jahrhundertwende zu erwarten gewesen wäre. Krasse Fehlurteile, die man einem class bias der Grafschaftsrichter zuschreiben müßte, waren seltener als bei den Laien-Friedensrichtern. Als Berufsjuristen waren die Grafschaftsrichter ohnehin nicht direkt dem Verdacht der Parteilichkeit ausgesetzt. Manche von ihnen, etwa Sir Rupert Kettle, Richter in Wolverhampton und Dudley, waren bei der Arbeiterschaft sogar hoch angesehen und wurden gern als Schlichter bei Arbeitskämpfen angerufen.

⁵⁸ Hierzu u.a. Hartmut Berghoff, Englische Unternehmer 1870-1914. Eine Kollektivbiographie führender Wirtschaftsbürger in Birmingham, Bristol und Manchester, Göttingen 1991, S. 163-169.

Schließlich: wie war es um die tatsächlichen Klageerfolge der Arbeitnehmer bestellt? Liegt hier der Schlüssel für die Flucht aus den Gerichten in England? Auch hier zeigt die Auswertung meines Samples aus Gerichtsakten und Presseberichten keine dramatischen Veränderungen, die für eine Erklärung der nachlassenden Attraktivität des Rechtswegs ausreichend wären. Vor den Friedensgerichten hatten klagende Arbeitnehmer nach 1875 im ganzen sogar bessere Chancen als vorher, ihre Prozesse zu gewinnen. Ihre Erfolgsquote stieg von etwa 55 Prozent vor 1875 auf etwa 65 Prozent in den späteren Jahrzehnten. Auch bei den Graftschaftrichtern verbesserten sich die Erfolgsquoten von 55 Prozent vor 1875 auf 65 Prozent im letzten Viertel des neunzehnten Jahrhunderts, um dann allerdings nach der Jahrhundertwende wieder auf Werte um 50 Prozent zurückzugehen. Zumindest hier könnte also die durch Erzählungen oder eigene Beobachtung gewonnene Erfahrung häufigeren Scheiterns nach 1900 den einen oder anderen Arbeitnehmer von einer Klage abgehalten haben. Jedoch lag hier kein dramatischer Einbruch vor, so daß es unwahrscheinlich ist, daß die Zeitgenossen den von mir ex post durch mühevollen Archivarbeit und Auswertung ermittelten Rückgang der Klageerfolge überhaupt wahrgenommen haben. Erklärungen für die Flucht aus den Gerichten müssen daher an anderer Stelle ansetzen.

Hinweise auf einen Funktionswandel von Friedens- und Graftschaftrichtern liefert die genauere Untersuchung der regionalen, branchen- und geschlechtsspezifischen Verteilung klagender Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Pointiert gesagt entwickelten sich die Friedensgerichte vor allem in den nordenglischen Industrievierteln zu einer Art Clearing-Stelle für strittige Punkte im Rahmen kollektiver Arbeitskämpfe. Es kam zu inszenierten Testfällen, in die oft hunderte klagender bzw. beklagter Arbeiter involviert waren und bei denen es meist um die Verhandlung über sogenannte orts- und branchenübliche 'Gewohnheiten' ging. Um individuelle Rechtsstreitigkeiten handelte es sich dabei nur noch pro forma, faktisch wurden hier die Friedensgerichte von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen instrumentalisiert und in das entstehende System des kollektiven Verhandeln eingebunden.

Eine andere Entwicklung nahmen die Graftschaftrichte. Sie wurden – wie gesagt – vor allem von Arbeitnehmern in Anspruch genommen. Theoretisch wäre es somit durchaus denkbar gewesen, daß die englischen Graftschaftrichte eine den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten vergleichbare Funktion hätten übernehmen können. Gegenüber der neo-ständisch differenzierten Arbeitsgerichtsbarkeit des Kaiserreichs besaßen die Graftschaftrichte sogar den Vorzug, für alle Arbeitnehmer gleichermaßen zuständig zu sein. Faktisch verengte sich jedoch das berufliche Spektrum der dort klagenden Arbeitnehmer im späten neunzehnten und frühen zwanzigsten Jahrhundert immer mehr auf bestimmte Sparten des Dienstleistungsbereichs, und hier insbesondere auf solche Beschäftigungszweige, die einen hohen Individualisierungsgrad und einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufwiesen: Hauspersonal, Ladengehilfen, Handlungsreisende, Angestellte in Gaststätten und Amüsierbetrieben, Privatlehrer und dergleichen.

Auffällig ist ferner der hohe Frauenanteil unter den Klägern (weit über 30 Prozent) und der relativ schwächer ausfallende Rückgang der Klageaktivität im Dienstleistungszentrum London. Die Befunde vermitteln den Eindruck, als seien die Grafschaftsgerichte überwiegend nur noch von denen angerufen worden, für die der Weg des kollektiven Arbeitskampfes nicht in Frage kam. Die Flucht aus den Gerichten ist damit insgesamt nicht erklärt, wohl aber sozialgeschichtlich präziser umschrieben.

Ein Erklärungsansatz ergibt sich aber aus der Struktur und Arbeitsweise der Friedens- und Grafschaftsgerichte selbst, und in diesem Zusammenhang ist wiederum der Vergleich mit den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten aufschlußreich. Als unterste Instanzen der ordentlichen Justiz dienten die beiden englischen Institutionen – wie schon erläutert – ganz anderen Zwecken als der Lösung der sehr oft komplizierten und zeitintensiven Streitigkeiten um Kündigungen, Löhne oder Arbeitsunfälle. Die Friedensrichter waren für Kleinkriminalität, die Grafschaftsrichter für kleine Schuldsachen zuständig.

Diese Routineaufgaben bestimmten den Alltag und den Zeitplan in den Gerichtssitzungen; sie legten ein Verfahren nahe, in dem die streitigen Elemente vorherrschten und Kompromisse oder gütliche Einigungen nicht vorgesehen waren. Das machte die englischen Lokalgerichte für Arbeitsstreitigkeiten immer dann ungeeignet, wenn eine oder beide Seiten noch Hoffnungen auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Streit hegten. In den Friedensgerichten prägte zudem die Technik des Kreuzverhörs, wie sie gegen angeklagte Straftäter angewandt wurde, auch die eigentlich dem Zivilrecht angehörenden Streitigkeiten unter dem Employers and Workmen Act. Um ihren Lohn klagende Arbeiter wurden oft durch Fragen so lange in die Enge getrieben, bis sie sich in Widersprüche verwickelten oder sogar unversehens in die Rolle des Angeklagten gerieten, der beweisen mußte, daß er tatsächlich seinen Lohn durch stets pflichttreue Arbeit 'verdient' hatte. Es gibt Beispiele dafür, daß auch in Zeitungsberichten plötzlich vom klagenden Arbeiter als dem 'Angeklagten' oder gar dem 'Gefangenen' die Rede war. Der aufgezwungene Rollentausch mußte nicht einmal beabsichtigt sein, sondern entsprang der richterlichen bzw. journalistischen Routine, die in der Regel in dem schlechter Gekleideten, sprachlich Ungeschickten und weniger 'respektabel' Aussehenden den Angeklagten vermutete. Schließlich mögen oft genug auch die Arbeiter selbst das Gericht vor allem als Ort wahrgenommen haben, an dem man sich zu rechtfertigen hatte; Arbeitgebern war es hingegen viel selbstverständlicher, Gerichte primär als ein Instrument zu sehen, das man in Bewegung setzte, um für sich einen Anspruch durchzusetzen. Angst vor der peinlichen Befragung und das Wissen um die eigene sprachliche Unbeholfenheit waren in jedem Fall Faktoren, die Arbeitnehmer im Schnitt stärker betrafen als Arbeitgeber. Andererseits ist diese Art der Benachteiligung ärmerer und weniger gewandter Personen geradezu archetypisch für die Situation 'vor Gericht' und nicht typisch für irgendeine nationale Rechtskultur. Daher kann sie für die Flucht aus den englischen Friedens- und Grafschaftsgerichten nur in Verbindung mit anderen Faktoren als Erklärung dienen. Die Tat-

sache, daß zivile Rechtsstreitigkeiten vor einem in der Hauptsache mit Strafsachen befaßten Gericht verhandelt wurden, ist ein solcher Faktor.

Anders als vor den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten waren Anwälte vor beiden englischen Lokalgerichten zugelassen und wurden selbst bei geringfügigen Summen nicht selten bemüht; wenn sie dabei waren, erhöhte dies in der Regel den streitigen Charakter der Verhandlung, zumal es dann neben der Sache selbst auch um die Frage ging, wer am Ende ihre Honorare bezahlen mußte. Prozeßkosten stellten generell in England eine viel höhere Schwelle vor Gericht dar als in Deutschland. Die Gebühren für das Einschreiben der Klage und die Anhörung mußten in beiden Lokalgerichten vom Kläger vorgestreckt werden. In den Grafschaftsgerichten machten sie bei kleinen Streitwerten schon 10 bis 15 Prozent der geforderten Summe aus, dazu kamen Gelder für Zeugen, Geschworene und beizubringende Beweismittel. Mußten am Ende auch eigene und gegnerische Anwaltshonorare bezahlt werden, konnten die Kosten des Verfahrens für den Verlierer den ursprünglichen Streitwert bei weitem übersteigen. Eine Armenrechtsprozedur gab es von Rechts wegen in den unteren Instanzen nicht, bei manchen Friedensgerichten bestanden allerdings privat finanzierte *poor boxes*, aus denen auf der Mitleidsbasis gelegentlich die Gerichtskosten armer Kläger genommen wurden. Berufungen an die *common-law*-Gerichte in London waren im Prinzip möglich, bei Fällen unter verschiedenen *master-and-servant*-Gesetzen jedoch zum Teil erst oberhalb bestimmter Streitwerte. Friedensrichter und Grafschaftsrichter hatten es zum Teil selbst in der Hand, ob sie eine Berufung wegen der juristischen Bedeutung des Falles zulassen wollten oder nicht. Für klagende Arbeitnehmer waren diese Regelungen ambivalent, einerseits schränkten sie ihre Chance ein, der oft als willkürlich empfundenen Justiz besonders der Laien-Friedensrichter zu entkommen, andererseits bedeuteten sie auch einen Schutz gegen Berufungen von seiten des Arbeitgebers, die nur aus dem Grund eingelegt (oder angedroht) wurden, um den klagenden Arbeitnehmer vor die Wahl zu stellen, sich finanziell zu ruinieren oder auf sein Recht zu verzichten.

Auch wenn die bis hierher genannten Rahmenbedingungen zum Teil typisch für die Gerichtssituation überhaupt zu sein scheinen und somit für sich genommen jeweils nicht erklären, warum englische Arbeitnehmer den Friedens- und Grafschaftsgerichten zunehmend den Rücken kehrten, verdeutlicht der Vergleich mit der Praxis in den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten, daß ein anderes institutionelles und verfahrensrechtliches 'Angebot' sehr wohl zu einer stärkeren und kräftig ansteigenden 'Nachfrage' nach juristischen Dienstleistungen führen konnte.⁵⁹ Der zentrale Unterschied liegt zunächst

⁵⁹ Zu den Gewerbegerichten gibt es eine reiche Literatur, die sich jedoch hauptsächlich auf den institutionengeschichtlichen Aspekt beschränkt. Vgl. neben den oben genannten Aufsätzen von Rogowski u. Tooze, Individuelle Arbeitskonfliktlösung, und Reichold, Der „Neue Kurs“, vor allem die folgenden Titel: Adelheid v. Saldern, Gewerbegerichte im wilhelminischen Deutschland, in: Karl-Heinz Manegold (Hg.), Wissenschaft, Wirtschaft und Technik. Studien zur Geschichte. Wilhelm Treue zum 60. Geburtstag, München 1969, S. 190-203; Günter Graf, Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926. Weimarer Verfassungsvollzug auf justizpolitischen Irr-

darin, daß es sich bei den deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichten um Sondergerichtsbarkeiten handelte, die mit nichts anderem als Arbeitsstreitigkeiten befaßt waren. Allein das garantierte ein höheres Maß an Sachkundigkeit der Richter. Die in je gleicher Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu wählenden Beisitzer trugen zusätzlich zur Vertrauensbildung in die Kompetenz der Gerichte bei, besonders bei Arbeitnehmern. Darüber hinaus war die Verfahrensordnung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte auf das Ziel hin konstruiert, die streitige Verhandlung zu vermeiden und einvernehmliche Lösungen herbeizuführen. Das Gesetz verlangte vom Vorsitzenden, daß er die Streitparteien zuerst zu einem Vergleich bewegen sollte; nur wenn dies nicht erfolgreich war, sollte zur streitigen Verhandlung geschritten werden. Tatsächlich wurden in den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten die meisten Verfahren durch Vergleich oder auf andere Weise 'gütlich' erledigt. Die Gebührenregelung unterstützte dieses Verhalten der Parteien, indem bei einem erfolgten Vergleich völlige Gebührenfreiheit des Verfahrens eintrat. Günstig für klagende Arbeitnehmer war auch, daß Gebühren in den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten nicht vorgestreckt werden mußten, sondern erst am Ende fällig waren. Anwälte waren – anders als in den englischen Friedens- und Grafschaftsgerichten – grundsätzlich nicht zugelassen, dafür konnten sich aber Arbeitnehmer durch einen Arbeitersekretär unterstützen lassen. Die Kosten blieben auf diese Weise kalkulierbar, und auch die Gefahr von taktischen Verzögerungen durch geschickte Arbeitgeberanwälte entfiel. Schließlich waren Berufungen von Gewerbe- und Kaufmannsgerichten an die Landgerichte erst bei Streitwerten über 100 Mark zulässig, was in Deutschland damals von allen Beteiligten einhellig als eine Begünstigung für Arbeitnehmer angesehen wurde.

All diese Regelungen minimierten in Deutschland das Risiko für klagende Arbeitnehmer. Insbesondere die Aussicht, durch einen kostenlosen, mit sanfter Unterstützung des Gewerberichters durchgesetzten Vergleich vielleicht vielleicht wenigstens eine Teilsumme erwirken zu können, mußte verlockend wirken. Eine von Ignaz Jastrow, einem kenntnisreichen zeitgenössischen Beobachter der Gewerbegerichte, mitgeteilte Begebenheit mag dies verdeutlichen:

„Ein erfahrener Gewerbegerichts-Vorsitzender erzählte, 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 allzu sehr auf Vergleiche hinzuwirken.“⁶⁰

wegen des Kaiserreichs?, Goldbach 1993. Zur alltäglichen Praxis in den Gerichten läßt sich diesen Publikationen allerdings nur wenig entnehmen. Aufschlußreicher sind zeitgenössische Beobachtungen. Vgl. u.a.: Ignaz Jastrow, Die Erfahrungen in den deutschen Gewerbegerichten, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 69 (1897), S. 321-395; Ernst Lautenschlager, Die Rechtssprechung im Gewerbegericht, in: Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich 17 (1893), S. 137-190.

⁶⁰ Jastrow, Erfahrungen, S. 354.

Anders als in England konnte also ein Arbeiter in Deutschland durch einen Prozeß vor dem Gewerbegericht nicht viel mehr verlieren, als er tatsächlich durch Lohn- und Anstellungsverlust bereits erlitten hatte. Selbst bei einer Niederlage – und diese kamen selten vor – waren die dann zu zahlenden Gerichtskosten nicht so hoch, daß sie abschreckend wirkten. Das im Vergleich zu England geringe Risiko dürfte der Hauptgrund dafür sein, daß die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte des Kaiserreichs und der frühen Weimarer Republik für klagende Arbeitnehmer ungleich attraktiver waren als es die ordentlichen Gerichte in England jemals sein konnten.

Die vergleichende Analyse der Klagetätigkeit vor den unteren Gerichtsinstanzen bestätigt für den Bereich des Individualarbeitsrechts die These von der gegenläufigen Entwicklung. Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland drückte sich nicht nur in einer zunehmenden Regelungsdichte, sondern auch in einer zunehmenden Inanspruchnahme des Rechts durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus. Ebenso zeigte sich die Entrechtlichung der individuellen Arbeitsbeziehungen in England nicht nur im Stillstand der Gesetzgebung, sondern auch in der Flucht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den Gerichten. Der Vergleich und die hier resümierten Befunde liefern darüber hinaus Argumente, die auf eine ‘angebotsorientierte’ Theorie des Streitverhaltens hinführen. Das wäre eine Theorie, nach der potentielle Kläger ihre Entscheidung, vor Gericht zu ziehen, oder es bleiben zu lassen, vor allem vom Vorhandensein speziell auf ihre Zwecke zugeschnittener, ‘attraktiver’ Institutionen und Verfahren abhängig machen.⁶¹ Daß dieses ‘Angebot’ für deutsche Arbeitnehmer besser war als für ihre englischen Kollegen, hing auch damit zusammen, daß in Deutschland der Staat und vor allem die Kommunen bereit waren, sich die sozial befriedende Tätigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit etwas kosten zu lassen. Die fehlende Bereitschaft des englischen Staates, für die ‘Bagateljustiz’ viel Geld auszugeben, und die bremsende Wirkung, die dies zweifellos auf die ‘Streitfreudigkeit’ der englischen Arbeitnehmer ausübte, mag man aus deutscher Sicht mit Max Weber eine „faktische Rechtsverweigerung“ nennen.⁶² Ob man freilich deshalb englische Arbeitnehmer rückblickend bedauern sollte, ist nicht gesagt. Die mangelnde Offenheit der Justiz führte zur Entwicklung alternativer Konfliktlösungsformen, deren Resultate für die Arbeitnehmer im Einzelfall nicht schlechter, vielleicht sogar besser gewesen sein mögen, als die Urteile der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Deutschland.

⁶¹ Ein weiterer Faktor, der in diesem Zusammenhang eigens vergleichend untersucht werden müßte, wäre das ‘Angebot’ an Rechtsberatungseinrichtungen. In England waren dies die Sekretäre und Rechtsabteilungen der Einzelgewerkschaften sowie die von philanthropischen Organisationen gegründeten Rechtsberatungsstellen, in Deutschland waren es vor allem die Arbeitersekretariate. In meiner Studie ist dazu ein eigenes Kapitel vorgesehen.

⁶² Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, S. 471; ähnlich ebd., S. 511 u. 564.