

der Sozialisierungsgesetze zugewiesen. Dazu tritt bei dem Reichswirtschaftsrat noch eine Mitwirkung bei der Gesetzgebung (vgl. oben S. 8).

Die Einzelgesetze, in denen die nähere Ausgestaltung der Wirtschaftsräte vorzunehmen ist, sind bisher noch nicht ergangen. Auch die Entwürfe sind bisher nicht veröffentlicht worden. Ein vorläufiger Reichswirtschaftsrat soll durch Verordnung errichtet werden, doch ist auch diese bisher nicht erlassen.

## Fünfter Teil. Arbeitsstreitigkeiten.

### § 54.

#### Allgemeines.

Arbeitsstreitigkeiten sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Sie bestehen entweder zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer bzw. einer Mehrheit von Arbeitnehmern andererseits, oder zwischen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers<sup>1)</sup>.

I. Die Arbeitsstreitigkeiten zerfallen in zwei **Arten**, je nach dem Rechtsgrunde, auf dem sie beruhen, und dem Ziel, das sie verfolgen. Eine Arbeitsstreitigkeit beruht nämlich entweder auf dem Einzelarbeitsvertrage, der zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen ist. Dann besteht sie lediglich zwischen den Parteien dieses Einzelarbeitsvertrages, also zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer, und sie betrifft Rechte und Pflichten, die für die streitenden Parteien auf Grund dieses Vertrages und aus ihm bestehen. Solche Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Einzelstreitigkeiten“.

Eine Arbeitsstreitigkeit kann aber auch über den einzelnen abgeschlossenen Arbeitsvertrag hinausgehen und entweder die Auslegung und Anwendung eines Tarifvertrages oder die Regelung des künftigen Arbeitsverhältnisses zum Gegenstande haben.

---

<sup>1)</sup> Auch Streitigkeiten zwischen Mitgliedern desselben Berufsvereins aus der Zugehörigkeit zum Verein gehören an sich hierher, sind aber unpraktisch, solange nach herrschender Ansicht (anders oben S. 166 Anm. 1) der § 152, Abs. 2 Gew.O., der den Vereinigungsabreden den Gerichtsschutz versagt, nicht als aufgehoben gilt.

Eine solche Streitsache besteht nicht zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, sondern zwischen der ganzen Arbeiterschaft oder einer Gruppe oder einem Teil von ihr und ihrem Arbeitgeber (oder einer Mehrheit von Arbeitgebern). Solche Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Gesamtstreitigkeiten“. (Näheres über den Begriff der Gesamtstreitigkeit vgl. unten S. 245ff.)

II. Für die Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bestehen zwei verschiedene **Formen** von grundsätzlich verschiedenem Rechtscharakter und verschiedenem Ziel.

Eine Arbeitsstreitigkeit kann nämlich entweder ebenso wie eine andere Streitsache des öffentlichen oder privaten Rechts im Wege einer Rechtspflege ausgetragen werden, also durch Klage, Prozeßverhandlung und vollstreckbares Urteil eines hierzu gesetzlich ermächtigten Gerichts, das unter Zugrundelegung der Normen des bestehenden objektiven Rechts den Standpunkt beider Parteien prüft und auf Grund dieser Prüfung den Standpunkt der einen Partei für richtig und den der anderen für falsch erklärt. Diese Form der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Arbeitsgerichtsbarkeit“. Ihre Organe sind die Arbeitsgerichte.

Die Austragung einer Arbeitsstreitigkeit kann aber auch in der Weise erfolgen, daß eine gesetzlich eingesetzte oder auf Vereinbarung der Parteien beruhende Stelle einen Interessenausgleich zwischen den Streitteilen versucht und, unter Berücksichtigung der tatsächlichen (wirtschaftlichen, sozialen, Macht-) Verhältnisse und den sich daraus ergebenden Grundsätzen der Zweckmäßigkeit und Billigkeit<sup>1)</sup>, die verschiedenen Standpunkte der Parteien einander anzunähern, auszugleichen und zu versöhnen<sup>2)</sup> sucht. Diese Form der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Schlichtung“ oder „Einigung“. Ihre Organe sind vor allem die Schlichtungsausschüsse.

III. Grundsätzlich werden Einzelstreitigkeiten im Wege der Arbeitsgerichtsbarkeit, Gesamtstreitigkeiten im Wege der Schlichtung ausgetragen. Doch hat die neue Gesetzgebung auch bestimmte Einzelstreitigkeiten den Organen der Schlichtung überwiesen.

---

<sup>1)</sup> Nach der Verfügung des Preußischen Handelsministers vom 8. 10. 19 (Mitteilungsblatt 8, S. 81) handelt es sich „um die Auswertung wirtschaftlicher Verhältnisse und tatsächlicher Beziehungen“.

<sup>2)</sup> Vgl. Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Ludwigshafen vom 27. 10. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 148.

Hiernach zerfällt die Lehre von der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten in die Lehre von der Arbeitsgerichtsbarkeit (Kap. I) und von der Schlichtung (Kap. II).

## Erstes Kapitel.

### § 55.

#### Die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist die Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten. Sie ist ihrem Wesen nach echte Gerichtsbarkeit und unterscheidet sich von der allgemeinen Gerichtsbarkeit nur durch ihre gegenständliche Beschränkung auf Einzelstreitsachen aus dem Arbeitsverhältnis.

Nach bisherigem Recht bestand auch für diese Streitsachen regelmäßig keine besondere Gerichtsbarkeit, vielmehr fielen grundsätzlich auch die Einzelstreitigkeiten aus einem Arbeitsvertrage unter die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte. Nur soweit hierfür Sondergerichte bestellt waren, bestand vielmehr nach bisherigem Recht eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit. Als solche Sondergerichte zur Entscheidung von Einzelstreitsachen aus dem Arbeitsverhältnis bestanden bisher nur die Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte, Berggewerbegerichte, Innungsschiedsgerichte und Innungen, sowie die Seemannsämtler. Diese Sondergerichte waren nur zur Entscheidung von Streitigkeiten einzelner Berufsstände (gewerblicher Arbeiter und niedrig gelohnter technischer und kaufmännischer Angestellter, Seelöute) berufen. Nur insoweit war daher bisher eine besondere Gerichtsbarkeit für Arbeitsstreitigkeiten begründet, durch welche die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen war. Nur insoweit bestanden also für Arbeitsstreitigkeiten besondere Gerichtsbehörden und ein besonderes vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren vor diesen Behörden, während im übrigen die ordentlichen Gerichte auch zur Entscheidung in Arbeitsstreitigkeiten berufen waren und diese Entscheidung in dem Verfahren nach den Vorschriften der Z.P.O. zu treffen hatten.

Dieser Rechtszustand ist bisher unverändert geblieben, nur daß bestimmte Arbeitsstreitigkeiten auf Grund der Demobilisierungsverordnungen, des Schwerbeschäftigtengesetzes, des Betriebsrätegesetzes und der Landarbeitsordnung den an sich hierfür gar nicht bestimmten Schlichtungsbehörden überwiesen sind (vgl. unten S. 264ff.).