

## Das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

Von Dr. Günther Müller, stjlly. Abt.-Leiter  
in der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge

Durch § 65 Ziff. 7 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit beseitigte der Hitlerstaat auch die Verordnung über das Schlichtungswesen aus dem Jahre 1923. Damit wurde zunächst ein Schlußstrich unter eine bis dahin kontinuierliche Entwicklung auch auf diesem Gebiet des Arbeitsrechts gezogen. Mit dem Gesetz Nr. 35 über das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20. 8. 1946 hat der Kontrollrat an den Rechtszustand aus der Zeit vor 1933 wieder angeknüpft und damit einen weiteren Beitrag zur Neugestaltung unseres Arbeitsrechts gegeben, nachdem bereits kurz vorher das Arbeitsgerichtsgesetz (Gesetz Nr. 21) und das Betriebsrätegesetz (Gesetz Nr. 22) erlassen worden waren. Alle drei Gesetze hängen miteinander zusammen und ergänzen sich gegenseitig.

Das Arbeitsgerichtsgesetz regelt das Verfahren über die gerichtliche Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten in Arbeitssachen. Es ist darauf beschränkt, das Verfahren jener Streitigkeiten zu regeln, die darauf beruhen, daß eine Partei einer anderen ihr Recht streitig macht. Das Ausgleichs- und Schiedsverfahren hingegen hat einen weiteren Anwendungskreis. Denn Streitinhalt ist hier nicht die Frage, was rechtens ist, welche Löhne und Arbeitsbedingungen bestehen, wie die Vereinbarungen auszulegen sind, sondern welche Gesamtregelung der Löhne und Arbeitsbedingungen zukünftig gelten sollen, welche Regelung gerecht und billig und daher konstitutiv zustande zu bringen ist. Diese Streitigkeiten werden im Unterschied zu den eigentlichen Rechtsstreitigkeiten Regelungsstreitigkeiten genannt; eine Unterscheidung, die nicht nur für das Arbeitsrecht von Bedeutung, sondern ganz allgemeiner Natur ist und alle Streitigkeiten betrifft, die sich innerhalb einer Rechtsgemeinschaft ergeben können. Der Rechtsstreitentscheidung des Arbeitsgerichtsverfahrens steht also im Ausgleichs- und Schiedsverfahren ein Zwangsausgleich gegenüber, ein „Schiedsspruch“ im wörtlichsten Sinne dieses Begriffs. Aber es beschränkt sich, wie schon angedeutet, nicht auf die Verfahrensvorschriften für die Interessenstreitigkeiten, sondern umfaßt ohne Ausnahme alle Arbeitsstreitigkeiten einschließlich der Rechtsstreitigkeiten und einschließlich aller Auseinandersetzungen, die insbesondere in den Vorschriften der §§ 91 ff. Arb.Ger.Ges. 1926 enthalten sind.

Die außerordentliche Bedeutung dieses Gesetzes über das Ausgleichs- und Schiedsverfahren wird aber erst ersichtlich, wenn man das dritte, bereits erwähnte arbeitsrechtliche Grundgesetz berücksichtigt, das der Kontrollrat erlassen hat, nämlich das Betriebsrätegesetz. Gerade dieses Gesetz nämlich läßt mit besonderer Deutlichkeit erkennen, daß das System der Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Tarifverordnungen, oder wie das AOG sie nannte, „Tarifordnungen“, wieder zugunsten einer Regelung durch vertragliche Vereinbarungen, nämlich Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, aufgegeben wird. Wenn ein „Treuhand“ der Arbeit mehr oder minder — vor allem aber mehr — willkürlich die Lohn- und Arbeitsbedingungen festsetzte, war allerdings für ein Ausgleichs- und Schiedsverfahren zur Beilegung vor allem der Interessenstreitigkeiten kein Raum. An die Stelle der obrigkeitlichen Verordnung tritt jetzt wieder die kollektive Vereinbarung. Der im Betriebsrätegesetz des Kontrollrats geregelten Betriebsvereinbarung

ist ein so weitgesteckter Rahmen gesetzt, daß mit ihrer sinnvollen Anwendung nicht allein eine neue Wirtschaftsverfassung entstehen kann, sondern vielmehr geradezu eine Neugestaltung der gesamten kapitalistisch orientierten Gesellschaftsordnung in Richtung auf eine sozialistische Wirtschaftsverfassung möglich erscheint. Daß dabei „Interessenstreitigkeiten“ auftreten, bedarf keines besonderen Hinweises. Und hier nun kommt das Ausgleichs- und Schiedsverfahren, wenn nötig, zum Zuge.

Nachdem die SMA mit Befehl Nr. 61 vom 14.3. 1947 die Möglichkeit zum Abschluß von Tarifverträgen geschaffen hat, ist damit der werktätigen Bevölkerung das vierte arbeitsrechtliche Grundgesetz gegeben, in welchem bemerkenswert fortschrittliche Gedanken gesetzliche Gestaltung gefunden haben. In gleicher Weise wie beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen gibt es auch beim Abschluß von Tarifverträgen Interessengegensätze, deren Ausgleich und Beilegung im Ausgleichs- und Schiedsverfahren erfolgt.

Dieses im Kontrollratsgesetz Nr. 35 geregelte Ausgleichs- und Schiedsverfahren weist nun eine Reihe bemerkenswerter Unterschiede zur Schlichtungsverordnung von 1923 auf, aus deren vergleichender Betrachtung vielleicht am besten die Wesensmerkmale dieses neuen Gesetzes aufgezeigt werden können, zumindest einige sozialpolitisch hochbedeutsame.

Zunächst ist das Anwendungsgebiet des Gesetzes über das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten bedeutend umfassender als das der Schlichtungsverordnung von 1923. Mit der letzteren sollten die „Gesamtstreitigkeiten“ geregelt werden. Nach allgemein anerkannter Ansicht wurden darunter nur die Regelungs- und nicht die Rechtsstreitigkeiten verstanden. Das Kontrollratsgesetz dagegen umfaßt eindeutig alle Arbeitsstreitigkeiten für eine Beilegung im Ausgleichs- oder Schiedsverfahren. Doch hierin liegt nicht das Bedeutsame der Neuregelung. Es mag hier daher mit dem Hinweis sein Bewenden haben, daß die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Arbeitsgerichtsverfahren und Schiedsverfahren aus einer objektiven Norm zu einer subjektiven Willensentscheidung der beteiligten Parteien geworden ist.

Eine der umstrittensten Bestimmungen der Schlichtungsverordnung von 1923 war die sogenannte „Verbindlichkeitserklärung“. Mit dieser Verordnung wurden nämlich staatliche Schlichtungsbehörden geschaffen, die dann in Funktion zu treten hatten, wenn für den Abschluß von Gesamtvereinbarungen keine vereinbarten Schlichtungsstellen bestanden oder, wenn diese bestanden, sie nicht in der Lage waren, die erstrebte Gesamtvereinbarung zustande zu bringen. Die Regelung der Verbindlichkeitserklärung trägt so unverhüllt einen Kompromißcharakter zur Schau, daß ersichtlich ist, daß erhebliche sozialpolitische Gegensätze dahintersteckten. Die von diesen staatlichen Schlichtungsbehörden erlassenen Schiedssprüche sollten nämlich grundsätzlich nur durch Annahme beider Parteien verbindliche Wirkung erhalten. Bei Ablehnung durch eine oder beide Parteien konnten sie jedoch dennoch für verbindlich erklärt werden „wenn die im Schiedsspruch getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entsprach und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich war“.

Abgesehen von einer Verbindlichkeitserklärung bei der Beteiligung einer Besatzungsmacht an der Arbeitsstreitigkeit kennt das Kontrollratsgesetz eine solche Möglichkeit, Schiedssprüche für verbindlich zu erklären, nicht. Diese Abweichung gegenüber