

- Weekes, Mellish, Dickens, Lloyd; (1971) *Industrial Relations and the Limits of Law: The Industrial Effects of the Industrial Relations Act*, Oxford.
- Westhoff; (1976) Rede auf dem Kongreß: rechtshulp een bewijs van onvermogen, (Hrg. Stichting Rechtswinkel Amsterdam) Amsterdam, S. 23 ff.
- Wittmann; (1976) Rechtshilfe für Minderbemittelte vor allem in städtischen Regionen, in: *Zeitschrift für Rechtspolitik*.
- Wolf; (1971) Die Klagebefugnis der Verbände, Tübingen.
- Zukunft der Arbeitersekretariate, Die, in: *Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*, Berlin 1919.
- Zuur; (1975/76) De Rechtshulp in België, in: *Jura Falconis*, Vol. XII, Löwen.

ex: Blankenburg, Erhard/Klaus, Ekkehard/Rottleuthner, Hubert (Hrsg.) *Alternative Rechtsformen und Alternativen zum Recht. Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie*, Bd. 6, Westdeutscher Verlag, Opladen 1980: 263-278).

Hubert Rottleuthner

Alternativen in Arbeitskonflikten

Summary

Following a brief clarification of the possible meaning(s) of 'alternatives to law' a distinction is made between three levels on which the 'history' of labor conflicts may be examined:

- On the level of legal regulations, various statutes and institutions can be examined which are relevant or competent for the solution of labor disputes. (A Durkheimian approach, treating norms as societal facts)
- On the level of labor adjudication, information can be gathered on how judges actually settle labor disputes; such information might stimulate hypotheses about conflict history in its pre-court stage. (An institutional approach)
- It can be studied how labor disputes of legal relevance evolve from their initial stage in the field of industrial relations through various formal and informal processes of conflict resolution until they finally reach the stage of possible adjudication. Virtually no research has been done on this subject. The topic of 'alternatives to law' may serve as an incentive to fill this gap. (A basic sociology of law)

Finally, judicial strategies of mediation are briefly discussed as a instance of 'de-legalization' in the court.

Bei einem so vagen und vieldeutigen Thema wie dem der 'Alternativen zum Recht' empfiehlt sich zunächst eine terminologische Vorklärung, eine Erläuterung dessen, wie man das Thema selber versteht. Erst dann läßt sich der eigene Beitrag im Rahmen des explizierten Verständnisses ansiedeln.

1. Terminologische Vorklärung

Anscheinend geht es bei dem Thema 'Alternativen zum Recht' um zwei Komplexe, die relativ selbständig behandelt werden können; jedenfalls springt ein Zusammenhang nicht ins Auge.

- (1) Einmal geht es um die *Geschichte von Konflikten*: ihre Entstehung, Artikulation, Austragung, ihre Regelung und Beilegung. In den unterschiedlichen Phasen einer Konflikt-Geschichte heißt 'Alternativen zum Recht' jeweils verschiedenes:

(a) Es kann um die Frage gehen, warum, unter welchen Bedingungen ein Konflikt 'verrechtlicht' wird, also *rechtliche Aspekte* – Rechtsnormen, der Gang vor Gericht etc. – *thematisiert* werden (oder wann rechtliche Aspekte aus einem bereits derart 'verrechtlichten' Konflikt wieder ausgeschaltet werden: 'Dethematisierung'. Andererseits: Wann, in welchen Arten von Konflikten, zwischen welchen Beteiligten wird kein Bezug auf Rechtsnormen genommen?

(b) Auf einer weiteren Stufe geht es darum, ob und welche der Konfliktregelungs-Instanzen angerufen werden oder sich einschalten. ‚Verrechtlichung‘ heißt hier: ‚Vergerichtlichung‘ eines Konflikts – die Vorphasen der Rechtsberatung eingeschlossen. Alternativen zu einer solchen ‚Vergerichtlichung‘ bestehen entweder im Absehen von einem Gang vor Gericht (Resignation, Vermeidung) oder in der Einschaltung einer anderen, nicht-rechtlichen Konfliktregelungs-Instanz. – Das Spektrum von Alternativen kann sehr breit sein. Es variiert mit den Sozialbereichen, in denen Konflikte entstanden sind (im Arbeitsbereich gibt es mehr und andere Regelungs-Instanzen als zum Beispiel im Wohnbereich); mit den Konfliktthemen und den Konflikt-Beteiligten. Aus der Konfliktforschung sind zahlreiche Typen der Regelung oder des Reglers bekannt: T. Eckhoff unterscheidet zwischen Vermitteln, Richten und Anordnen; F. Schmidt zwischen Vermittlung, Prozeß und Verwaltungsmaßnahme; bei Röhl finden wir im Anschluß an Gessner die Unterscheidung zwischen Ratgeber, Vermittler, Schlichter und Richter; bekannt ist auch die Klassifizierung nach: collective bargaining, arbitration, mediation/conciliation (A. Rose), oder mediation, arbitration, investigation, adjudication (A. M. Ross) (1).

Die ‚Alternativität‘ zum Recht wird dabei in unterschiedlichen Dimensionen festgemacht:

- ob der Zugang zur Konflikt-Regelung freiwillig oder obligatorisch ist;
- ob Kompetenzen, Zuständigkeiten festgelegt sind;
- ob und in welchem Umfang Verfahrensregeln vorgegeben sind;
- ob und in welchem Umfang materielle Regeln vorgegeben sind;
- ob und welche Sanktionsmittel zur Verfügung stehen;
- ob das Personal juristisch qualifiziert ist;
- ob eine Vertretung durch Rechtskundige zulässig und/oder erforderlich ist.

- (2) Ein ganz anderer Themenkreis wird ebenfalls unter dem Stichwort ‚Alternativen zum Recht‘ angesprochen: welche Steuerungsmechanismen stehen dem politischen System, dem Gesetzgeber, aber auch der Verwaltung zur Verfügung; welche neben Gesetzen, Verordnungen etc. *alternative Steuerungsmechanismen* werden angewendet? Noch stärker als bei dem ersten Komplex drängen sich hier internationale und historische Vergleiche auf.

Mag es beim ersten Themenkomplex noch als relativ leicht erscheinen anzugeben, was unter einer ‚Verrechtlichung‘ jeweils zu verstehen ist – was rechtlich-juristische Thematisierungen bzw. Instanzen sind –, so gerät man in diesem zweiten Aspekt unweigerlich in die leidige Diskussion über den ‚Rechtsbegriff‘: was sind überhaupt die konstitutiven Merkmale von Rechtsnormen (Allgemeinheit, Androhung von Zwang etc.)? Welches Spektrum von Mitteln steht dem politischen System zur Verfügung, um bestimmte Ziele zu erreichen? Bedient sich der Staat immer stärker rechtlicher Mittel – auch das wird häufig ‚Verrechtlichung‘ genannt – oder werden Rechtsnormen mehr und mehr durch ein Arsenal anderer Instrumente ersetzt?

In beiden Themenbereichen sollte man darauf achten,

- ob in einem Land *alternativ bestehende* Konfliktregelungs-Möglichkeiten untersucht werden oder ob sich Alternativen erst bei einem internationalen Vergleich ergeben.

- Ob die *Ablösung*, die Ersetzung rechtlicher durch *alternative Regelungen* analysiert wird (Entrechtlichung/Verrechtlichung) (auch hier gilt wieder die Unterscheidung von nationalem und internationalem Bereich).

Schließlich wäre deutlich zu machen, ob es sich um eine *konkurrierende* Alternativität von Regelungen handelt: man kann sowohl den einen Weg beschreiten als auch den anderen, eventuell sogar zur gleichen Zeit; oder um eine *ausschließende* Alternativität: man kann nur entweder das eine oder das andere machen.

Ein Zusammenhang der beiden Themen-Komplexe läßt sich wohl dadurch herstellen, daß man den ersten Komplex seines Grundgedankens beraubt: des Gedankens der *Entwicklung* von Konflikten – und nur noch die verschiedenen Regelungsinstanzen, durch die Konflikte in ihrer Geschichte laufen können, mit ihren Eigenheiten (Normen, Kompetenzen, Personal, Sanktionen) als *staatliche Steuerungsmittel* betrachtet. Dabei wären Institutionen, die Streitparteien ‚privatautonom‘ vereinbart haben (z. B. Schlichtungsstellen), auch als ‚staatliche‘ insofern zu kennzeichnen, als sie bewußt vom politischen System zugelassen, akzeptiert werden, um Konflikte zu regeln (2).

Ob der Etablierung eines neuen Themas für die empirische Forschung Erfolg beschieden sein wird, hängt u. a. davon ab, ob sich fruchtbare Fragestellungen ergeben. Daß mit dem Alternativen-Thema eine Fülle von ‚Theorien‘ oder Forschungsbereichen verknüpft wird, dürfte außer Frage stehen. Das Gemisch ist bunt genug: Konfliktforschung, Aspekte des symbolischen Interaktionismus (Perzeption von Konflikten, deren juristische/soziologische Beschreibung), Justizforschung, Rechtsvergleichung, empirisch gerichtete Staatstheorien, Verwaltungslehre etc. Allerdings scheint das Problem beim Alternativen-Thema darin zu bestehen, daß zwar viele, aber doch sehr heterogene Fragestellungen auftauchen, die unter einen Hut gebracht werden sollen. Das Schicksal einer ‚Alternativen‘-Forschung dürfte sich danach entscheiden, ob es gelingt, diese heterogenen Bereiche in neuen Fragestellungen zu verknüpfen; in Fragestellungen, die deshalb weiteres Interesse beanspruchen könnten, weil sie aus einer, angesichts der bisherigen Forschungslage schrägen Perspektive formuliert werden.

In diesem Beitrag beschränke ich mich auf den ersten Themen-Komplex: die Geschichte von Konflikten, und zwar die Geschichte von Arbeitskonflikten. In der Darstellung wird sich nicht immer deutlich zwischen dem Aspekt der Thematisierung rechtlicher Gesichtspunkte und der ‚Vergerichtlichung‘ des Konflikts unterscheiden lassen. In einem kurzen Schlußteil (3.) gehe ich auf den Aspekt der ‚Dethematisierung‘ ein am Beispiel richterlicher Vergleichsstrategien. Diese sind häufig dadurch gekennzeichnet, daß auf nicht-rechtliche Aspekte verwiesen wird.

2. Die ‚Geschichte‘ von Arbeitskonflikten

Will man sich über die ‚Geschichte‘ von Arbeitskonflikten informieren, so dürften zumindest folgende Möglichkeiten bestehen, einen Zugang zu den relevanten Daten zu gewinnen:

- Man kann Informationen über die Rechtslage sammeln.
- Man kann von den Merkmalen gerichtlicher Konflikte auf deren vorgerichtliche Entstehung und Entwicklung schließen.

- Man kann versuchen, die Entstehung und Entwicklung von Konflikten zu verfolgen – und zwar von ihrem Ausgang im innerbetrieblichen Bereich an.

a) Die rechtlichen Regelungen

Ein Ansatz könnte darin bestehen, daß man sich auf der Ebene der rechtlichen Regelungen die verschiedenen Normen – Gesetze, Gerichtsentscheidungen, Tarifverträge etc. – betrachtet, die in den diversen Konfliktbereichen herangezogen werden können (und von denen man nur vermuten kann, daß sie auch tatsächlich herangezogen werden). In den Normen sind auch die Stellen genannt, die im Falle eines Konflikts durchlaufen werden können. Vom innerbetrieblichen System (am Beispiel der BRD: Betriebsrat, Jugendvertretung, Einigungsstelle) zu überbetrieblichen Stellen der Organisationen (Schiedsgericht, Schlichtungsstelle), über außerbetriebliche Einrichtungen (Gewerbeaufsichtsamt, Ausschuß für Jugendarbeitsschutz) bis zu den Gerichten ließen sich die Eigenheiten der jeweiligen Regelungen auflisten (Zuständigkeiten, Qualifikation und Rekrutierung der Entscheider, Verfahren, Entscheidungsregeln, Kreis der Konfliktbeteiligten, Kreis der Anwesenden, Konfliktthemen etc.).

Konflikt-Ebenen	Konflikt-Instanzen (exemplarisch)
<i>betrieblich</i>	Betriebsrat, Personalrat, Jugendvertreter, betriebliche Einigungsstelle, Organe der Mitbestimmung, (Betriebsjustiz)
<i>überbetrieblich-kollektiv</i>	Schiedsgericht, Schlichtungsstelle,
<i>außerbetrieblich-administrativ</i>	Industrie- u. Handelskammer, Innungen, Gewerbeaufsichtsämter, Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz, Seemannsamt
<i>vorgerichtlich</i>	Rechtsanwälte, Rechtsberater u. Rechtsvertreter der Verbände
<i>gerichtlich</i>	Güteverhandlung (Vorsitzender allein), Kammertermin (streitige Verhandlung: Vorsitzender u. ehrenamtliche Beisitzer von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite)
	höhere Instanzen (LAG, BAG)

Solche Informationen über die Rechtslage mögen gerade bei historischen und eventuell auch internationalen Vergleichen interessant sein. Für die empirische Erforschung eines Gesellschaftszustandes zu einem bestimmten Zeitpunkt sind sie eher von heuristischem Wert (3). Selbst wenn wir unterstellen, daß die Normen in hohem Maße befolgt werden, so wissen wir – z. B. auf der gerichtlichen Ebene – nichts über die Dauer und Häufigkeit von Verfahren, oder über die Häufigkeitsverteilung einzelner Verfahrens- und Beteiligten-Merkmale; wir erfahren auch nichts über die Effektivität der Konfliktregelung (4).

Was bei diesem Ansatz gänzlich außer Acht bleibt, sind *informelle* Konfliktregelungen, die uns gerade unter dem Aspekt der Alternativität interessieren: etwa die Rolle von Kollegen, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Vorgesetzten im Betrieb; Strategien des Betriebsrats gegenüber der Unternehmensleitung; die Funktion gemeinsamer Ausschüsse von Betriebsrat und Unternehmensleitung; die Einschaltung der Familie, von Freunden, von Lehrern (bei Auszubildenden); die Kontakte zwischen Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände etc.

b) Arbeitskonflikte vor Gericht

Ein anderer Weg, die Geschichte von Arbeitskonflikten zu erfassen, könnte sich durch die Auswertung von Gerichtsstatistiken und die Beobachtung von Gerichtsverfahren eröffnen. Man kann gleichsam von der späteren, gerichtlichen Phase des Konflikts her versuchen, dessen Geschichte aufzurollen. Über die Analyse gerichtlich ausgetragener Konflikte lassen sich Vermutungen über gesellschaftliche Konflikte insgesamt und Annahmen über Selektions-Mechanismen begründen (5). Es ist klar, daß wir bei diesem Ansatz nur mehr oder weniger plausible Spekulationen darüber anstellen können, welche Konflikte nicht vor Gericht gelangen; und bei den Konflikten, die vor Gericht gekommen sind, bieten sich meist unterschiedliche Deutungen hinsichtlich ihrer Entstehung und Entwicklung an. Einen gewissen Aufschluß können wir aber für die Frage erlangen, unter welchen Bedingungen Konflikte vor Gericht gebracht werden und welche (vermutlich) typischen Konflikte nicht ‚vergerichtet‘ werden.

Anhand von fünf empirischen Feststellungen, die sich z. T. auf die Gerichtsstatistik, z. T. auf eigene Erhebungen stützen können, möchte ich die (relative) Fruchtbarkeit dieses Ansatzes für eine Analyse der ‚Vorgeschichte‘ von Konflikten demonstrieren.

1. Die Zahl der Klagen vor Arbeitsgerichten hat zugenommen.
2. Über 90 % der Klagen stammen von Arbeitnehmern.
3. Bei Streitigkeiten vor Arbeitsgerichten besteht das Arbeitsverhältnis meist nicht mehr.
4. Die meisten Konflikte vor Arbeitsgerichten stammen aus Klein- und Mittelbetrieben.
5. Es kommen fast ausschließlich individualrechtliche Fälle vor Gericht.

1. Die Zahl der Klagen vor Arbeitsgerichten hat zugenommen

Die Klagen aus den Gerichten („Überlastung“) nehmen mit dem Eingang von Klagen zu. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit läßt sich das letztere durch eine Übersicht über die Zahl der Urteilsverfahren in den verschiedenen Instanzen belegen. Danach ist die Zahl der eingegangenen Klagen fast durchweg angestiegen.

Angesichts dieser Daten läßt sich lediglich spekulieren:

- Die Zahl der innerbetrieblichen Konflikte könnte gestiegen sein; es dürfte sich etwa die Zahl der Kündigungen erhöht haben – aber welche Kündigungen führen zu einem Kündigungsschutzprozeß vor Gericht (6)? Werden Arbeitnehmer angesichts einer unsicheren Arbeitsmarktlage nicht weniger konfliktbereit?

Urteilsverfahren (eingereichte Klagen bzw. Rechtsmittel)
(in Klammern: Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent)

Jahr	Arbeitsgerichte	Landesarbeitsgerichte	Bundesarbeitsgericht
1972	192.061 (+ 5,1)	8.839 (+ 7,7)	615 (+ 19,9)
1973	215.519 (+ 12,2)	9.232 (+ 4,4)	605 (- 1,6)
1974	258.949 (+ 20,2)	11.365 (+ 23,1)	640 (+ 5,8)
1975	263.372 (+ 1,7)	13.732 (+ 20,8)	797 (+ 24,5)
1976	248.210 (- 5,8)	15.065 (+ 9,7)	851 (+ 6,8)
1977	251.492 (+ 1,3)	15.062 (± 0)	1106 (+ 30,0)

(Quelle: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen (Die Rechtsstreitigkeiten in Angelegenheiten der Lohnausgleichskasse für das Baugewerbe und der Zusatzversorgungskasse für das Baugewerbe (ca. 30 000 bis 40 000 im Jahr) vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden sind nicht aufgenommen.)

- Die Einstellungen der Kläger gegenüber der Arbeitsgerichtsbarkeit haben sich gewandelt: sie schätzen ihre Erfolgsaussichten günstiger ein.
- Das Ausmaß vorgerichtlicher Konfliktregelungen ist gesunken; die Parteien pochen stärker auf ihre Rechte; die Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände haben größeres Interesse, Sachen vor Gericht zu bringen: um Rechtspositionen durchzusetzen, um sich ihren Mitgliedern gegenüber attraktiver zu machen etc.
- Schließlich sollte man auch hier nicht unseren neuen rechtssoziologischen Hans Dampf in allen Hypothesen vergessen: die Rechtsschutzversicherungen, die für ihre Klienten die Zugangsbarrieren wenigstens teilweise herabsetzen. Auf jeden Fall hat die Tätigkeit der Rechtsschutzversicherungen auf arbeitsrechtlichem Gebiet erheblich zugenommen (7).

In welchem Umfang diese Hypothesen – zum einen über das betriebliche Konfliktpotential, zum anderen über die Selektivität des Zugangs zum Gericht – zutreffen, bedürfte einer gesonderten Überprüfung, für die unser Daten-Material nichts hergibt.

b) Über 90 % der Klagen stammen von Arbeitnehmern

Auffällig an der Arbeitsgerichtsbarkeit ist die Verteilung der Initiativlast. Kläger ist fast immer der Arbeitnehmer, Beklagter der Arbeitgeber. Die Verteilung der bei den Arbeitsgerichten (1. Instanz) eingereichten Klagen sieht für 1977 folgendermaßen aus:

Urteilsverfahren: Zahl der eingereichten Klagen
(Arbeitsgerichte der BRD u. West-Berlin 1977)

eingereichte Klagen	251.492	(100 %)
davon:		
durch Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Betriebsräte	238.553	(94,9 %)
Arbeitgeber und deren Organisationen	11.432	(4,5 %)
andere	1.507	(0,6 %)

(Quelle: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, H. 4/1978 (ohne LAK und ZVK-Streitigkeiten))

Auf eine Arbeitgeber-Klage kommen etwa 21 Arbeitnehmer-Klagen. Die Gerichtsstatistik sagt aber nichts über die Häufigkeit von Widerklagen des Arbeitgebers und die Zahl der Aufrechnungen von Arbeitgeber-Ansprüchen. – In den nächsten Instanzen (LAG und BAG) werden die Rechtsmittel mehr und mehr zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingereicht. Allerdings sind solche Angaben wegen der Veröffentlichungspraxis der LAGs und des BAG unzuverlässig. Auch diese Daten lassen unterschiedliche Deutungen zu:

- Zinkeisen/Kauffmann/Müller (8) referieren die Behauptung von Arbeitsrichtern, daß Arbeitnehmer weniger Anlaß zu Klagen gäben; auf ihrer Seite lägen weniger Vertragsverletzungen vor. – Hier wird unterstellt, daß die Zahl der Klagen vor Gericht die Zahl der (vermeintlichen) Rechtsverletzungen im Betrieb widerspiegelt. Es wird nicht berücksichtigt, ob etwa nur solche (vermeintlichen) Rechtsverletzungen vor Gericht kommen, gegen die ein Betroffener kein anderes Mittel mehr sieht als die Beschreitung des Rechtsweges. Die Annahme einer eindeutigen Beziehung zwischen (vermeintlicher) betrieblicher Rechtsverletzung und Klage vor Gericht läßt aber gerade die Punkte außer Acht, die uns hier interessieren:
 - alternative Regelungen bereits im Betrieb;
 - Selektivität beim Zugang zum Gericht (andere außerbetriebliche Regelungen, Resignation etc.).
- Arbeitgeber verfügen über innerbetriebliche Durchsetzungsmöglichkeiten (sie kündigen, behalten Arbeitsentgelt ein etc.), während Arbeitnehmer eher auf eine gerichtliche Geltendmachung ihrer Ansprüche angewiesen sind. Die meisten Arbeitgeber-Klagen sind daher auf Schadensersatz gerichtet. Daß Arbeitgeber häufig mit einer Widerklage reagieren, könnte gerade die Vermutung belegen, daß die Initiativlast, die Last vor Gericht zu gehen, dem Arbeitnehmer zufällt aufgrund unterschiedlicher betrieblicher Machtpositionen.
- Zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen, insbes. die speziellen Schutzgesetze, räumen dem Arbeitnehmer Positionen ein, die nur er geltend machen kann (resp. geltend machen muß).
- Arbeitnehmer versprechen sich von den Arbeitsgerichten eher Erfolg. Man hört jedenfalls häufig, daß die Arbeitsgerichte – zumindest in erster Instanz – arbeitnehmerfreundlich seien.
- Arbeitgeber könnten deshalb von Klagen absehen, weil sie ihre Forderungen für uneinbringlich halten (der Arbeitnehmer ist nicht liquide), oder weil ihre Forderungen nicht vollstreckbar sind, z. B. die auf Arbeitsleistung.

3. Es kommen fast ausschließlich individualrechtliche Fälle vor Gericht

Während sich im Jahre 1977 die Zahl der eingereichten Klagen (mit individualrechtlichen Streitgegenständen) vor Arbeitsgerichten auf 251.492 belief, wurden lediglich 4.452 Anträge in Beschlusssachen gestellt.

Beschlußverfahren: Zahl der eingereichten Anträge
(Arbeitsgerichte der BRD u. West-Berlin 1977)

eingereichte Anträge	4.452	(100 %)
davon:		
durch Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Betriebsräte, Wahlvorstände	3.288	(73,9 %)
Arbeitgeber und ihre Vereinigungen	1.164	(26,1 %)

(Quelle: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, H. 4/1978)

Konflikte aus dem kollektiven Arbeitsrecht – Streitigkeiten um die Regelungen der Betriebsverfassung, über tarifvertragliche Bestimmungen, über Koalitionen und Arbeitskämpfmaßnahmen – sind demnach entweder selten oder sie gelangen kaum vor Gericht. Die zweite Vermutung könnte dadurch gestützt werden, daß es für kollektivrechtliche Streitigkeiten – im Unterschied zu individualrechtlichen (9) – zusätzliche Einrichtungen für ihre Austragung gibt: Schiedsgerichte und Schlichtungsstellen. Vermutlich spielen hier innerbetriebliche Gremien ohne gesetzliche Grundlage eine bedeutende Rolle.

Die Arbeitsgerichte haben in der Hauptsache mit individualrechtlichen Konflikten zu tun, die von den Arbeitnehmern an sie herangetragen werden. Daraus ließe sich folgern, daß der einzelne Arbeitnehmer im Unterschied zur organisierten Arbeitnehmerschaft zu schwach ist, um seine Interessen (am Erhalt des Arbeitsplatzes, an besseren Arbeitsbedingungen etc.) im Betrieb zu artikulieren oder durchzusetzen. Der Weg, der ihm selbst noch bleibt, ist das Pochen auf seine Rechtsposition. Wer in einem Konflikt nicht in der Lage ist, aufgrund seiner Machtposition (oder seiner Möglichkeiten, kollektive Unterstützung zu mobilisieren) die eigenen Interessen durchzusetzen, der ist auf die Thematisierung rechtlicher Momente, das Beschreiten des Rechtsweges verwiesen. Insofern könnte man sagen, daß die sog. „Schutzfunktion des Arbeitsrechts“ das rechtliche Pendant zur Schwäche des einzelnen Arbeitnehmers bei der Durchsetzung seiner Interessen ist.

4. Bei Streitigkeiten vor Arbeitsgerichten besteht das Arbeitsverhältnis meist nicht mehr

Beobachtungen bei Arbeitsgerichten zeigen, daß die Zahl der Fälle, bei denen das Arbeitsverhältnis noch besteht, äußerst gering ist. Es handelt sich dabei z. B. um die Zahlung von Weihnachtsgeld oder Einstufungs-Streitigkeiten im öffentlichen Dienst. Der Entschluß, vor Gericht zu gehen, dürfte ein Indikator für die Heftigkeit des Konfliktes sein. Ebenso ist das Aussprechen einer Kündigung meist der Endpunkt einer langen Geschichte von Stirnrunzeln, Abmahnungen, Hinweisen, Ärgernissen etc. – jedenfalls bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. Eine soziale Beziehung ist meist dann zerstört, wenn man sich nur noch vor Gericht widersieht.

Bei einer Untersuchung von Arbeitsstreitigkeiten in Mexiko stellte V. Gessner (10) fest, daß vor den lokalen Arbeitsgerichten keine Klage aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgte, dagegen standen vor dem mexikanischen Bundesarbeitsgericht, das in erster Instanz für Streitigkeiten in „wichtigen Industriezweigen“ (a.a.O., S. 88) zuständig ist, 1/3 der Arbeitnehmer-Kläger noch in einem Arbeitsverhältnis. Es ging dabei um Besserstellung im Arbeitsverhältnis, Arbeitsunfälle, Rückgängigmachung von Sanktionen, Zahlung von Lohnschulden etc. (S. 225). Gessner führte diesen Sachverhalt auf die Betriebsgröße, d. h. genauer die geringere Konfliktempfindlichkeit hochorganisierter Systeme zurück (ebd.).

Vor deutschen Arbeitsgerichten können wir zwar feststellen, daß in den seltensten Fällen (bei Urteilsverfahren) ein Arbeitsverhältnis noch besteht. Umgekehrt wissen wir aber nichts (oder nur sehr wenig s. u. S. 274 f. über die Größe der Zahl jener Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, ohne daß sie dann eine Klage bei Gericht eingereicht haben. Es steht allerdings zu vermuten, daß die Zahl abhängig ist von der

Arbeitsmarktlage. Eine Konfliktlösung durch ‚Vermeidung‘ ist nur für *den* gekündigten Arbeitnehmer ratsam, der einen neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber in Aussicht hat (11).

5. Die Mehrzahl der Konflikte, die vor Arbeitsgerichte gelangen, stammt aus Klein- und Mittelbetrieben

Der Präsident des LAG Frankfurt, H. G. Joachim, teilt folgende Befunde mit (12):

Größe des Betriebs	Anteil an der ges. Beschäftigtenzahl (in %)	Anteil an Prozessen vor dem Arbeitsgericht
bis 100 Besch.	19	46
100 – 1.000 Besch.	42	40
über 1.000 Besch.	39	14

Auch hierzu lassen sich eine Reihe von Hypothesen formulieren:

- In Großbetrieben (und im öffentlichen Dienst, der auch schwach vertreten ist) sind Konflikte seltener. Das könnte daran liegen, daß die Rechtslage in Großbetrieben aufgrund von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen klarer ist; und daß Arbeitnehmer wie Arbeitgeber darüber informiert sind.
- In Großbetrieben gibt es andere Möglichkeiten zur Beilegung von Konflikten. (Aufschlußreich hierzu wären Angaben über das Bestehen eines Betriebsrates in dem Unternehmen, aus dem die Parteien stammen.)
- Unterstellt man 1., daß die Beziehungen in Kleinbetrieben persönlicher sind, jedenfalls nicht so anonym wie in Großbetrieben, und 2., daß die Schwelle für rechtliche Schritte in persönlichen Beziehungen höher ist, dann wäre zu fragen, ob die (umgekehrten) Bedingungen in größeren Betrieben, die eine rasche rechtliche Thematisierung und Vergewaltigung fördern, durch die internen Regelungskapazitäten kompensiert werden (13). – V. Gessner (Fn. 10, S. 121 ff.) weist auf die größere „Konfliktunempfindlichkeit“ von Großbetrieben hin: Solange Konflikte individualisiert und isoliert verlaufen, sind sie in einem komplexen System eher zu verarbeiten.

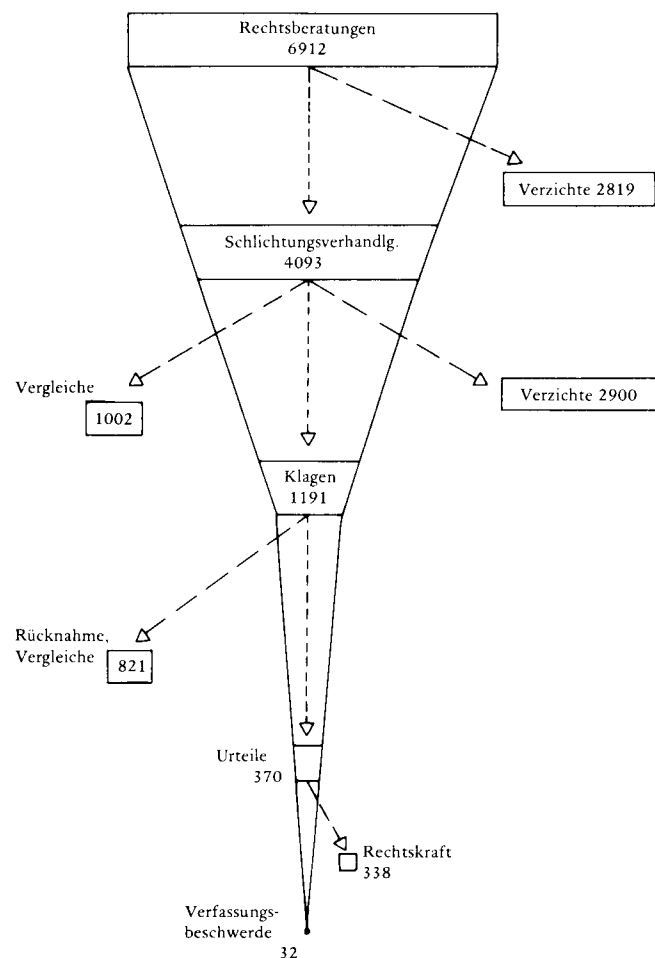
Daten über Konflikte vor Arbeitsgerichten können zur Formulierung von Hypothesen über ihr Vorfeld, betriebliche Konflikte und ihre Geschichte stimulieren:

- über die Häufigkeit betrieblicher Konflikte verschiedener Typen (individualrechtlich/kollektivrechtlich) und verschiedener Streitgegenstände (nach juristischen Kategorien und außerjuristischen Gesichtspunkten);
- über innerbetriebliche Machtverhältnisse;
- über das Geschehen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Warum werden Rechtsnormen zum Thema gemacht?);
- über betriebliche Strategien zur Konfliktvermeidung (formelle Vereinbarungen zur rechtlichen Strukturierung des Arbeitsbereiches, informelle Klimaverbesserungen);
- über betriebliche Konfliktregelungen formeller und informeller Art;
- über die Rolle der Vermittler und Zubringer (Rechtsberater, Rechtsanwälte, sonstige Rechtsvertreter etc.);
- über Instanzen allgemein, die den Gerichten vorgelagert sind und evtl. statt der Gerichte angerufen werden können – die also *statt* oder zumindest *vor* den Gerichten eingeschaltet werden können. Auf diesen Punkt soll im folgenden noch eingegangen werden:

In seiner Studie über Konflikte in Mexiko hat V. Gessner speziell für Arbeitsstreitigkeiten eine Fülle von Schlichtungsstellen untersucht die in der Mehrzahl der Fälle statt der Gerichte bemüht werden und durch deren Netz nur noch ein geringer Teil zu den Gerichten weitergeht (vgl. sein Schema S. 148). Von besonderem Interesse dürfte eine Erhebung sein, die Gessner im Amt für Rechtshilfe beim lokalen Arbeitsgericht im Bundesdistrikt von Mexiko vorgenommen hat. Dieses Amt ist zuständig für die Rechtsberatung, die Durchführung von Vergleichsverhandlungen und die Vertretung von Arbeitnehmern vor den Arbeitsgerichten. Seine Filter- oder Kanalisierungsfunktion wird anschaulich in folgendem Ablauf-Modell, dem die Zahlen aus dem Jahresbericht für die Zeit vom 1.9.1968–31.8.1969 zugrundeliegen. Das Modell ist gegenüber der Vorlage (S. 114) insofern geändert, als die Mengen-Relationen graphisch erfaßt werden.

Der Mexikanische Trichter

(nach Gessner, Recht und Konflikt, S. 114)



Ein solches Modell verlangt geradezu nach seiner Verlängerung in das Feld der Konfliktentstehung hinaus. Die Suche nach Alternativen zu arbeitsgerichtlichen Konfliktlösungen führt zur Frage nach der Konfliktentstehung im betrieblichen Bereich.

c) Betriebliche Konflikte und ihre Geschichte

Die oben formulierten Annahmen über den betrieblichen Bereich – Vermutungen aus der Perspektive des Gerichtsbeobachters – müßten an Daten über innerbetriebliche Konflikte überprüft werden. Die Informationslage ist auf diesem Feld allerdings sehr dünn. Einer Menge umfangreicher Untersuchungen über Arbeitskämpfe, auch noch über tarifliche Auseinandersetzungen stehen einige Befunde über die Betriebsjustiz gegenüber, die sich aber nicht unbedingt mit spezifischen Fällen aus Arbeitsbeziehungen befaßt. Ganz dünn gesät sind Erhebungen über individualrechtliche Konflikte: was geht alles einer Kündigung voraus, wann wird um Arbeitsentgelt und Urlaub gestritten, wann werden Schutzbestimmungen für werdende Mütter, Schwerbeschädigte, Auszubildende etc. verletzt, was geschieht in solchen Fällen?

Es gibt zwar eine Reihe von Disziplinen, die sich mit dem Feld der Arbeitsbeziehungen befassen: Betriebs-, Industrie- Organisationssoziologie, Gewerkschaftsforschung, Arbeitswissenschaft etc. Die Erhebungen leiden aber darunter, daß kaum die Rolle rechtlicher Regelungen in einzelnen Konflikten behandelt wird; nicht deren Thematisierung und auch nicht die Tätigkeit formeller und informeller Regelungs-Instanzen bei bestimmten Konflikten (die Betriebsjustiz ausgenommen). Das liegt vermutlich daran, daß in den Untersuchungen aus den genannten Disziplinen eine kuriose Leichtgläubigkeit gegenüber bestehenden Rechtsnormen herrscht. Die Sozialwissenschaftler informieren ebenso brav (aber meist nicht so gut) wie ein dogmatischer Arbeitsrechtler über die Rechtslage, aber scheuen sich dann nicht weiter um die Art der Handhabung dieser Normen in den Arbeitsbeziehungen, den Konflikten und ihren Regelungen.

Als seltene und rühmliche Ausnahme aus diesem Bereich sei kurz auf die Untersuchung von Dickershoff u. a. (14) verwiesen. Die Autoren führten eine Umfrage unter Auszubildenden durch, in der nach der Betriebspraxis hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub etc. gefragt wurde, nach wahrgenommenen Verstößen, vorgebrachten Beschwerden, Informiertheit über die Regelung des JASchG, die Bereitschaft, sich bei Verstößen zu beschweren etc. Die Verstöße gegen das JASchG variieren je nach Betriebsgröße und Branche. Interessant für unser Thema ist folgender Befund. Es wurde gefragt, bei wem sich die Auszubildenden über (vermeintliche) Verstöße beschwerten (wenn sie es überhaupt taten). Dabei ergab sich folgende Verteilung: (Dickershoff, S. 111; s. Tab. S. 274)

Aufschlußreich ist das Ergebnis insofern, als kaum außerbetriebliche Personen oder Stellen bemüht werden und fast gar nicht die zuständigen Innungen oder Gewerbeaufsichtsämter – von den Gerichten ganz zu schweigen. – Eine Durchsicht der Urteile zum JASchG fällt dann auch entsprechend aus. Wollte man von diesen Urteilen auf die ‚Wirklichkeit des Jugendarbeitsschutzes‘ – das Ausmaß und die Art von Verstößen und Reaktionen darauf – schließen, würde die betriebliche Substanz in einem juristischen Nebel verhüllt.

Beschwerdestelle	N = 420
Meister, Vorgesetzter	86,6 %
Gewerkschaft, Betriebsrat	7,1 %
IHK, Handwerkskammer	2,6 %
Eltern, Familie	2,4 %
Lehrer, Schule	1,0 %
Gewerbeaufsicht	0,5 %
Sonstige Stellen	8,1 %
Keine Angaben	4,3 %
	112,6 % (Mehrfachnennungen)

Einen weiteren Beleg für die geringe Rolle der Arbeitsgerichte bei der Behandlung von betrieblichen Konflikten enthält eine Befragung von Personalchefs hinsichtlich der Reaktion von Betroffenen auf die Abgrenzung von Leitenden Angestellten im Betrieb (15). Die Umfrage bezog sich auf 116 Betriebe mit mehr als 2000 Beschäftigten (insgesamt 2,8 Millionen Beschäftigte).

Alternative	absolut	(in %)
Ausnahmslose Zustimmung	66	
Einwände und Einsprüche	60	100 %
davon:		
Einwände einzelner Mitarbeiter	29	48 %
Einwände des Betriebsrates oder Wahlvorstandes	21	35 %
Einsprüche vor den Arbeitsgerichten	8	13 %
Sonstige Einwände	2	3 %

Das Schwergewicht der Streitgegenstände von Arbeitsgerichten liegt auf Kündigungsklagen (s. o. Fn. 6). Und gewiß stellen auch Kündigungen in der betrieblichen Praxis ein gravierendes Moment dar. Wir wissen aber kaum etwas über die Kündigungspraxis von Arbeitgebern, über Kündigungen von seiten der Arbeitnehmer, über den jeweiligen Anteil an der Personal-, Fluktuation, über das Verhältnis der einzelnen Kündigungsgründe (betriebs-, personen-, verhaltensbedingt etc.). Wir wissen nichts Systematisches über innerbetriebliche Regulierungsmechanismen, den Einfluß des Betriebsrates, von Meistern und Vorgesetzten, über die besonderen Probleme in Betrieben ohne Betriebsrat etc.

Rechtssoziologisch interessant ist nicht nur die Anwendung des Kündigungsschutzrechts durch die Gerichte, sondern mindestens ebenso relevant die Handhabung der Kündigungsschutz-Normen im betrieblichen Bereich (16). Wichtig für die in diesem Abschnitt im Zentrum stehende Fragestellung nach der ‚Geschichte‘ von Arbeitskonflikten – ihre Entwicklung vom Betrieb zum Gericht – wären Angaben über das Verhältnis von (betrieblichen) Kündigungen durch den Arbeitgeber und Kündigungsschutzklagen vor den Arbeitsgerichten. *Wieviele der potentiellen Kündigungskläger reichen tatsächlich Kündigungsschutzklage bei den Arbeitsgerichten ein?*

Bei der Beantwortung dieser Frage lassen uns die offiziellen Statistiken im Stich.

Die Arbeitsgerichtsstatistik weist die Art des Streitgegenstandes nicht bei den *eingereichten* Klagen aus, sondern bei den *erledigten*. Da die Zahlen der eingereichten und erledigten Klagen insgesamt aber nicht sehr stark auseinanderklaffen, dürfte die Zahl der eingereichten Kündigungsklagen auch nicht erheblich von den erledigten differieren. (Dies waren 1977 119.098.) – Über die Zahl der von Arbeitgebern ausgesprochenen Kündigungen (die also Anlaß zu Kündigungsschutzklagen geben könnten) gibt es keine Erhebungen. Wir könnten hier nur versuchen, indirekt vorzugehen und von der Menge der Arbeitslosen auf die Menge der potentiellen Kündigungsschutzkläger schließen. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde eine solche Berechnung angestellt. Es ergab sich ein Anteil von ca. 5 % der Arbeitslosen, die wegen der Entlassung klagen (17). (Zu beachten ist dabei, daß nicht alle Arbeitslosen Kündigungsschutzklagen erheben können!) Für Österreich kam J. J. Hagen (18) zu einem noch niedrigeren Satz.

Nähere Informationen über den Zusammenhang von betrieblichen Kündigungen und Kündigungsschutzverfahren sind unerlässlich bei der Diskussion um eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes. Würde z. B. der Vorschlag des DGB realisiert das Arbeitsverhältnis durch eine Gestaltungsklage aufzulösen, die der Arbeitgeber bei den Arbeitsgerichten einreichen muß: wieviel der Arbeitgeber würden dann den Weg zum Gericht scheuen, wie stark würde die Arbeitsbelastung der Gerichte steigen, wie würden die Gerichte entscheiden; würde sich die Einstellungspraxis der Arbeitgeber ändern etc. (19).

Die im zweiten Teil vorgeführte 3-Stufen-Betrachtung – Normen; staatliche Institutionen; vorgerichtlicher, betrieblicher Bereich – kann man zugleich verwenden, um verschiedene Arten der rechtssoziologischen Betrachtung zu charakterisieren. Die Rechtssoziologie kann einmal die Normen selbst als soziale Fakten nehmen – gleichsam eine Durkheimsche Variante der Rechtssoziologie. Sie kann aber auch die Aktivitäten der staatlichen Institutionen, des Rechtsstabes, besonders der Justiz zum Gegenstand haben. Es ist sicherlich sinnvoll, auf dieser Ebene Informationen zu sammeln, sowie Erklärungen und Prognosen zu versuchen (20). Aber von der ‚Rechtswirklichkeit‘ erfährt man doch nur einen Bruchteil. Man könnte die beiden Ansätze als Varianten einer Überbau-Rechtssoziologie ansehen und sie damit abheben von einer Rechtssoziologie, die sich mit rechtlichen Vorgängen an der ‚Basis‘ beschäftigt. Die Terminologie klingt zwar marxistisch, doch dürfte ein Marxist – vermutlich schon per definitionem – etwas gegen die Zuordnung des Rechts zur vornehmlich ökonomischen Basis einwenden. Was ich unter einer Basis-Rechtssoziologie verstehe – ohne mich weiter in eine Diskussion über die Rolle von Rechtsnormen etwa innerhalb der Produktionsverhältnisse oder dem Ablauf von Arbeitsprozessen einzulassen – ist eine Betrachtung der Entstehung, Entwicklung und der Auswirkungen von rechtlichen Aktivitäten, die Thematisierung von Rechtsnormen, ihre Befolgung, ihre Rolle in sozialen Auseinandersetzungen etc.: im vorgerichtlichen, überhaupt vor-staatlichen Bereich.

Meine Dreiteilung erinnert an die „three roads into exploration of the law-stuff of a culture“, die Llewellyn und Hoebel unterscheiden (21).

1. Normen, die als verbindlich angesehen werden („felt or known norms“, S. 27)
2. Tatsächliches soziales Verhalten („patterns according to which behavior actually occurs“, S. 21);
3. Das Verhalten in Konfliktfällen, autoritative Reaktionen auf Normverletzungen („trouble cases“, „conduct in a dispute“).

Dagegen besteht für mich eine ‚normative‘ Betrachtung (in informativer Absicht) in der Ermittlung der Rechtslage aufgrund der objektiv geltenden Normen; wobei sich ein Rechtssoziologe zur Feststellung geltender Normen der juristischen Kriterien bedient oder sich auf die Kompetenz von Juristen verläßt. Die ‚Rechtslage‘ besteht jedenfalls nicht in der Meinung der Leute von den Rechtsnormen. – Ausserdem unterscheide ich, was die Punkte 2 und 3 betrifft, zwischen rechtlich relevantem sozialen Handeln, in dem auch Konflikte auftauchen können, die aber nicht unbedingt vor zuständige staatliche Stellen getragen werden (müssen) und den Aktivitäten in diesen Institutionen. „Trouble cases“ gibt es für mich auf beiden Ebenen – mir kommt es gerade auf *alternative* Lösungsmöglichkeiten und die *Selektivität* der staatlichen Einrichtungen an. – Schließlich messe ich dem Verhalten der autoritativen Konfliktregelungsstellen nicht die prominente Bedeutung zu, wie das Llewellyn und Hoebel machen. Diese Differenzen haben ihren Grund in dem unterschiedlichen Gegenstandsbereich: primitive Gesellschaften bei Llewellyn und Hoebel, moderne Gesellschaften mit kodifizierten, jedenfalls autoritativ geäußerten Regeln und einem ausdifferenzierten Rechtsstab bei mir.

Die Fruchtbarkeit des Alternativen-Themas besteht, um auf die Einleitung zurückzukommen, darin, daß es die Behandlung der vor-gerichtlichen, überhaupt vor-staatlichen Dimension für die Rechtssoziologie nahelegt, ja geradezu aufnötigt. Alternativen zu Gerichtsverfahren erschließen sich ja nicht nur durch einen auch internationalen Vergleich auf der Justiz-Ebene; sondern gerade durch eine Betrachtung des Vorfalles. Die Alternativen-Problematik führt deshalb über die gepflegte Rechtstabs-Soziologie – Strafrichter, Familiengerichte, Arbeitsgerichte, Verwaltungshandeln etc. – hinaus zu grundlegenden sozialen Prozessen, rechtlichen Basis-Prozessen, die bislang reichlich unterbelichtet geblieben sind.

3. Gerichtliche Entthematisierung im Vergleich

Nach solch fundamentalen Ausführungen kann dem dritten Abschnitt allenfalls noch der Status eines Appendix' zukommen. Es soll jedoch ein Phänomen noch kurz erörtert werden, das bei einem Gang durch die Institutionen auffällt: Ein Konflikt ist ‚vergerichtet‘, er wird unter rechtlich-juristischen Gesichtspunkten betrachtet. Gleichwohl können wir hier – sozusagen auf der Spitze des Eisbergs, in dünner und kühler juristischer Luft – beobachten, daß eine gewisse Art von ‚Entrechtlichung‘ im Sinne einer Dethematisierung oder Entthematisierung rechtlicher Aspekte stattfindet.

Die Parteien haben den Weg zum Gericht gewählt, weil sie sich im Recht wähnen, weil sie nicht nachgeben wollen, um nicht auch moralisch diskreditiert zu sein (22). Wie kann es nun einem Richter gelingen, die Parteien dazu zu bewegen, von ihrem Rechtsstandpunkt Abstand zu nehmen, den *Rechtskonflikt* beizulegen, ohne daß sie sich benachteiligt fühlen. Im Rahmen eines Projekts über Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit haben wir unser Augenmerk u. a. auf richterliche Vergleichsstrategien in Arbeitsstreitigkeiten gerichtet (23). Ein großer Teil der richterlichen Vergleichsbemühungen besteht in *folgenorientierten Argumenten*. Richter sehen ausdrücklich von rechtlichen Erwägungen ab, ja sie arbeiten sogar mit der (noch) unsicheren Rechts- und Beweislage, um die Parteien in ihren Rechtsansichten unsicher zu machen und sie so eher zu einem Abrücken von ihren Positionen zu

bewegen. Sie führen Kosten und lange Prozeßdauer ins Feld. Sie locken mit beiderseitigen materiellen Vorteilen eines Vergleichs zu ungunsten (abwesender) Dritter. Sie weisen auf die psychische Belastung der Prozeßführung hin; man solle doch nicht im Streit auseinandergehen etc. Der Konflikt um Werte oder Normen wird – um das bekannte Begriffspaar von V. Aubert zu bemühen – in einen über *Interessen* verwandelt.

Daß durch einen Vergleich auch ein *Interessenausgleich* erzielt wird, dürfte sich schwer belegen lassen; schon allein deswegen, weil der ‚Erfolg‘ in Arbeitsstreitigkeiten schwer zu operationalisieren ist. (Hat jemand, der auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses klagte, zu 50 % gewonnen/verloren, wenn er statt dessen eine Abfindung von drei Monatsgehältern erhält?) Vergleiche sind eher ein Indiz dafür, daß es dem Richter gelungen ist, die Parteien von ihrem *Rechts*standpunkt zu lösen. Darin dürfte am ehesten die ‚Friedensfunktion‘ der Arbeitsgerichtsbarkeit liegen; daß es ihrem Personal häufig gelingt (24), die rechtliche Thematisierung, die einige Wochen zuvor durch die Parteien vorgenommen wurde, jetzt noch vor Gericht rückgängig zu machen. Wer dabei in seinen Rechten und Interessen den kürzeren zieht, läßt sich dann kaum noch sagen; aber gerade das scheint der Witz eines Vergleichs zu sein.

Anmerkungen

- 1 Torstein Eckhoff, Die Rolle des Vermittelnden, des Richtenden und des Anordnenden bei der Lösung von Konflikten, in: E. E. Hirsch u. M. Rehinder, Hg., Studien und Materialien zur Rechtssoziologie, Sonderheft 11/1967 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Köln u. Opladen 1967, S. 243–270; Folke Schmidt, Vermittlung, Prozeß und Verwaltungsmaßnahme: Drei Methoden der Entscheidungstätigkeit in Arbeitsstreitigkeiten, in: Zur Methode der Rechtsfindung, Berlin 1976, S. 195–215; Klaus F. Röhl, Gegenwärtige Strömungen der Rechtssoziologie, Sonderheft 1 des Informationsbriefes für Rechtssoziologie, Berlin 1977, S. 78 ff.; Volkmar Gessner, Recht und Konflikt, Tübingen 1976, S. 177 ff.; Arnold M. Rose, Needed Research on the Mediation of Labor Disputes, in: 5 Personnel Psychology (1952), S. 187–200; Arthur M. Ross, Artikel „Labor Relations: Settlement of Industrial Disputes“, in: International Encyclopedia of the Social Sciences, vol. 8, S. 507–510.
- 2 Diese Argumentationsfigur ist vertraut aus zahlreichen Rechtsgebieten: vom subjektiven Recht bis zur Tarifautonomie.
- 3 Allein wenn man die Auffassung Durkheims teilt, daß Rechtsnormen „nur konsolidiertes soziales Leben sind“, wird man sich erhoffen können, „das letztere vermittelt seiner Einrichtungen zu erforschen“ – es sei denn, man habe Grund zu der Annahme, „daß das Recht zu einem gegebenen Zeitpunkt nicht den wahren Zustand der sozialen Beziehungen zum Ausdruck bringt“. (Regeln der soziologischen Methode, Neuwied-Berlin 1961, S. 139) – Die Rechtssoziologie scheint gerade von diesem generellen Zweifel zu leben. – Einen Überblick über die diversen Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in der BRD auf einer rein normativen Ebene, durchsetzt mit einigen statistischen Angaben, enthält die Arbeit von W. Dütz, Die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland, in: NJW 1978, S. 291–303.
- 4 In einschlägigen Arbeiten über die Regelung von Arbeitsstreitigkeiten finden wir meist ein Gemisch von Informationen über die Rechtslage und verstreuten empirischen Daten über die Art, Häufigkeit und Wirkung der Handhabung der Regelungen (vgl. die Arbeit von Dütz, Fn. 3).
- 5 Das ist etwa die Strategie bei Erhard Blankenburg, Der Anteil gerichtlicher Verfahren bei der Austragung sozialer Konflikte, in: Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. IV, Opladen 1976, S. 84–97.

- 6 S. dazu unten S. 274 f. — die Zahl der Kündigungsklagen vor Arbeitsgerichten (erste Instanz) hat sich folgendermaßen entwickelt (in Klammern die Zahl der Arbeitsentgelt-Klagen, ohne die ZVK- und LAK-Klagen)
- | | | |
|------|---------|-----------|
| 1975 | 123.620 | (111.529) |
| 1976 | 116.876 | (112.059) |
| 1977 | 119.098 | (106.265) |
- 7 Vgl. dazu die Angaben bei E. Blankenburg/Jann Fiedler, Die Rechtsschutzversicherungen und der steigende Geschäftsanfall der Gerichte, WZB-Papier 1977, S. 40 f.
- 8 H.-J. Zinkeisen/H. Kauffmann/G. Müller, Arbeitsfrieden und Arbeitsgerichte, Köln 1953, S. 92–96.
- 9 Mit Ausnahme besonderer Stellen, die aber mit mehr öffentlich-rechtlichem Charakter die Befolgung von Schutzgesetzen (z. B. JASchG) zu überwachen haben. Anders dagegen in Italien, wo es auch für individualrechtliche Streitigkeiten noch besondere von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingerichtete Stellen gibt.
- 10 Volkmar Gessner, Recht und Konflikt, Tübingen 1976, S. 90, 225.
- 11 William L. F. Felstiner, Influences of Social Organization on Dispute Processing, in: Law and Society Review 1974, S. 63–95; Richard Danzig, Michael J. Lowy, Every day Disputes and Mediation in the United States: A Reply to Prof. Felstiner, in: Law and Society Review 1975, S. 675–694; W. L. F. Felstiner, Avoidance as Dispute Processing: An Elaboration, ebd., S. 695–706.
- 12 H. G. Jochaim, Die gesellschaftspolitische Funktion des Arbeitsrechts, Bad Homburg 1972, S. 4. Dem Text ist nicht zu entnehmen, aus welchem Jahr die Daten stammen.
- 13 Ein interessanter Indikator für vorgerichtliche Bemühungen um die Beilegung von Konflikten dürfte die Zeitspanne sein, die zwischen dem Auftreten des Konflikts und der Klageerhebung liegt. Die arbeitsrechtlichen Regelungen erfordern in diesem Punkt ein rasches Handeln: es dürfen z. B. nur 3 Wochen zwischen Zustellung der Kündigung und Einreichung der Klage vergehen. — Wir wollen trotz Fußnote 3 unterstellen, daß diese Regelung eingehalten wird. (Gleichwohl wären auch hier Informationen über den Umgang mit Form- und Fristmängeln aufschlußreich.)
- 14 Karl-Heinz Diekershoff/Gundolf Kliemt/Sybille Diekershoff, Jugendarbeitsschutz aus der Sicht Jugendlicher, Essen 2. Aufl. 1972.
- 15 Eberhard Witte, Rolf Bronner, Die Leitenden Angestellten, München 1974.
- 16 Dem liegt natürlich die rechtstheoretische Unterscheidung von Anwendung und Befolgung, Reaktionsnorm und Handlungsnorm, sekundäre und primäre Norm zugrunde.
- 17 Mitgeteilt von Dr. Wlotzke auf der 1. Kündigungsschutztagung der IG-Metall (Oktober 1977), Protokoll S. 153.
- 18 Johann J. Hagen, Die Effizienz des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes, in: Das Recht der Arbeit 1977, S. 193–199.
- 19 Vgl. dazu die Protokolle der zwei Kündigungsschutz-Tagungen der IG-Metall Oktober 1977 und März 1978.
- 20 Allein schon um durch die Angabe der praktischen Relevanz ein Korrektiv für die akademische Jurisprudenz zu bilden.
- 21 K. N. Llewellyn u. E. A. Hoebel, The Cheyenne Way, University of Oklahoma Press 1941, S. 20.
- 22 Vgl. Vilhelm Aubert, Courts and Conflict Resolution, in: 11 The Journal of Conflict Resolution (1967), S. 40–51, S. 43 ff.
- 23 Vgl. dazu: H. Rottleuthner, Probleme der Beobachtung von Arbeitsgerichtsverfahren, in: W. Hassemer, W. Hoffman-Riem, M. Weiss, Hrg., Interaktion vor Gericht, Baden-Baden 1978, S. 109–131 (S. 119 ff.); und bereits A. Rose, a.a.O. (Fn. 1), S. 195 ff. zu den Strategien eines 'mediators'. — Zum Problem der 'De-Thematisierung' von Recht s. E. Blankenburg/R. Rogowski/S. Schönholz, Phänomene der Verrechtlichung und ihre Folgen, WZB-Papier 1977, insbes. S. 55 ff.; in diesem Papier finden sich auch eine Fülle von Bemerkungen über den Zusammenhang von betrieblichem und arbeitsgerichtlichem Bereich.
- 24 Art der Erledigung der Klagen vor Arbeitsgerichten 1977:
- | | | |
|---|---------|----------|
| erledigte Klagen insges. | 256.573 | (100 %) |
| durch streitiges Urteil | 30.108 | (11,7 %) |
| durch sonstiges Urteil (z. B. Anerkenntnis) | 26.876 | (10,5 %) |
| durch Vergleich | 109.022 | (42,5 %) |
| auf andere Weise (z. B. Rücknahme) | 90.567 | (35,3 %) |
- (Quelle: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, H. 4/1978; ohne erledigte LAK- und ZVK-Streitigkeiten).

Klaus F. Röhl

Der Vergleich im Zivilprozeß — Eine Alternative zum Urteil?

Summary

The increasing case-loads of the courts and the criticism of the judicial mode of dispute processing lead scholars and politicians to ask for new forms of dispute-settlement by mediation. The court-imposed compromise is to be discussed as a special type of mediation. The court-imposed compromise, however, can scarcely be understood as an alternative to law, because lawyers demand that judges approve only such settlements which correspond with the law. How in fact judges proceed in this matter remains an interesting issue for empirical research. In the second part of the article, the experiences of judges and lawyers in handling law and suits by mediation are summarized. A theoretical model of mediation by the courts is also presented. The model is composed of elements of the sociology of conflict and of the theory of games and negotiations. These elements have led to the formation of a so-called "model of phases" which comprises the competitive, integrative, distributive and finalizing phases.

1. Der Prozeßvergleich als Forschungsproblem der Rechtssoziologie

In der Bundesrepublik werden jährlich — ohne Ehesachen — etwa 1,2 Mill. Zivilprozesse (1) geführt. Sie sind für die Allgemeinheit und für die Beteiligten mit erheblichen materiellen, sozialen und psychischen Kosten verbunden. Die Zahl der als Rechtsstreit ausgetragenen Konflikte wird voraussichtlich weiter ansteigen. Nachdem die Zugangsbarrieren und Defizite, die einer wirksamen Rechtsverfolgung durch die sozial schwächeren Bevölkerungskreise entgegenstehen, zu einem großen Teil aufgedeckt worden sind, wird nun damit begonnen, diese Hindernisse auszuräumen. Das geschieht auf vier Ebenen:

- Der organisatorische Aufbau einer Rechtsberatung für sozial Schwächere steht bevor.
- Zunehmende Aufklärung des Publikums in Bildungsinstitutionen und Medien, gezielte Sozialarbeit und Rechtsberatung machen bisher latente Rechtsbedürfnisse manifest.
- Eine Verbesserung des Armenrechts zur Verfahrenshilfe soll die Kostenbarrieren vor und im Prozeß senken.
- In die gleiche Richtung wirkt die Ausbreitung der privaten Rechtsschutzversicherung.
- Schließlich steht der Aufruf zu kompensatorischer Justiz im Raum.

Es muß damit gerechnet werden, daß diese Entwicklung in großem Umfang neue Rechtsbedürfnisse weckt und die rechtliche Handlungskompetenz des Publikums nachhaltig stärkt. Schon seit einigen Jahren wächst der Geschäftsanfall der Zivilgerichte, stärker allerdings noch die Belastung der Arbeits-, Verwaltungs- und Finanz-