

Veröffentlichungen des
Deutschen Historischen Instituts London

Publications of the
German Historical Institute London

Veröffentlichungen
des Deutschen Historischen
Instituts London

Herausgegeben von Hagen Schulze

Band 51

Publications of the
German Historical Institute
London

Edited by Hagen Schulze

Volume 51

R. Oldenbourg Verlag München 2002

Willibald Steinmetz

Begegnungen vor Gericht

Eine Sozial- und Kulturgeschichte des
englischen Arbeitsrechts (1850–1925)

R. Oldenbourg Verlag München 2002

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Steinmetz, Willibald:

Begegnungen vor Gericht : eine Sozial- und Kulturgeschichte des englischen Arbeitsrechts (1850 - 1925) / Willibald Steinmetz. - München : Oldenbourg, 2002

(Veröffentlichungen des Deutschen Historischen Instituts London ; Bd. 51)

Zugl.: Bochum, Univ., Habil.-Schr., 2000

ISBN 3-486-56589-3

© 2002 Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München

Rosenheimer Straße 145, D - 81671 München

Internet: <http://www.oldenbourg-verlag.de>

Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Dieter Vollendorf, München

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier (chlorfrei gebleicht).

Gesamtherstellung: R. Oldenbourg Graphische Betriebe Druckerei GmbH, München

ISBN 3-486-56589-3

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	7
I. DIE MEISTERERZÄHLUNGEN UND DIE MARGINALISIERUNG DES INDIVIDUALARBEITSRECHTS	31
1. Die Erzählung der englischen Arbeiterbewegung: Selbst- befreiung aus ‚Klassengesetzgebung‘ und ‚Klassenjustiz‘ . .	31
2. Die Gesetzgebung zu <i>Master and Servant</i> , Arbeiterschutz und Unfällen	49
3. Die Erzählung der <i>Common law</i> -Juristen: Aufstieg und Niedergang der ‚Vertragsfreiheit‘	90
4. Das Arbeitsvertragsrecht zwischen <i>Statute law</i> und <i>Common law</i>	129
II. DIE NACHLASSENDE ATTRAKTIVITÄT DER GERICHTE	155
1. Institutioneller Pluralismus und Angebotstheorie des Streitverhaltens	155
2. Friedensrichter	163
3. Grafschaftsgerichte	210
4. Schieds- und Einigungsstellen	260
5. Vergleich mit den deutschen Gewerbe- und Kaufmanns- gerichten	289
III. SCHWELLEN VOR DEM GANG ZUM GERICHT	333
1. Prozeßkosten und andere Risiken.	333
2. Staatliche und private Hilfsangebote	371
3. Rechtsschutz durch die Trade Unions	389
IV. DIE RICHTSVERHANDLUNG ALS KOMMUNIKATIONS- EREIGNIS	467
1. Zur Theorie des Gerichtsverfahrens	467
2. Ordnung im Gerichtssaal	476
3. Sprachbarrieren und Kreuzverhöre	493
4. Die Öffentlichkeit als teilnehmende Beobachterin.	511

V.	DEFINITIONSKÄMPFE IM GERICHT	535
1.	Herausforderungen der Arbeitswelt – Antworten des Rechts	535
2.	Status und Hierarchie am Arbeitsplatz	542
3.	Streit um ‚Gewohnheiten‘	577
4.	Wert der Arbeit	601
SCHLUSS: DIE ENTRECHTLICHUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IN ENGLAND, 1850–1925		635
ANHANG		647
	Abkürzungsverzeichnis	647
	Verzeichnis der Grafiken und Tabellen	648
	Verzeichnis der englischen Gesetze	650
	Quellen- und Literaturverzeichnis	653
	Danksagung	699
	English Abstract	702
	Register	705

EINLEITUNG

Im ersten Band des „Kapital“, im Kapitel über „Maschinerie und große Industrie“, berichtet Karl Marx in einer seiner materialgesättigten Fußnoten über zwei Gerichtsfälle. Sie sollen veranschaulichen, wie die englische Justiz half, die Arbeiter unter die „kasernenmäßige Disziplin“ des Fabrikregimes zu zwingen.¹

Der eine Fall spielt in Sheffield, Ende 1866. Dort hatte sich ein Arbeiter für 2 Jahre in eine Metallfabrik verdingt. Infolge eines Zwistes mit dem Fabrikanten verließ er die Fabrik und erklärte, unter keinen Umständen mehr für ihn arbeiten zu wollen. Wurde wegen Kontraktbruchs verklagt, zu zwei Monaten Gefängnis verurteilt. (Bricht der Fabrikant den Kontrakt, so kann er nur civiliter verklagt werden und riskiert nur eine Geldbuße.) Nach Absitzen der zwei Monate stellt derselbe Fabrikant ihm Ladung zu, dem alten Kontrakt gemäß in die Fabrik zurückzukehren. Arbeiter erklärt, Nein. Den Kontraktsbruch habe er bereits abgebußt. Fabrikant verklagt von neuem, Gericht verurteilt von neuem, obgleich einer der Richter, Mr. Shee, dies öffentlich als juristische Ungeheuerlichkeit denunziert, wonach ein Mann sein ganzes Leben durch periodisch für dasselbe identische Vergehen, resp. Verbrechen, wieder und wieder bestraft werden könne. Dieses Urteil wurde gefällt nicht von den „Great Unpaid“, provinziellen Dogberries, sondern zu London, von einem der höchsten Gerichtshöfe.²

Der zweite Fall spielt in Wiltshire, Ende November 1863. Ungefähr 30 Dampfstuhlweberinnen, in der Beschäftigung eines gewissen Harrupp, Tuchfabrikant von Leower's Mill, Westbury Leigh, machten einen strike, weil dieser selbe Harrupp die angenehme Gewohnheit hatte, ihnen für Verspätung am Morgen Lohnabzug zu machen, und zwar 6d. für 2 Minuten, 1 sh. für 3 Minuten und 1 sh. 6d. für 10 Minuten. (...) Harrupp hat ebenfalls einen Jungen bestellt, um die Fabrikstunde zu blasen, was er selber manchmal vor 6 Uhr morgens tut, und wenn die Hände nicht grade da sind, sobald er aufhört, werden die Tore geschlossen und die draußen in Geldbuße genommen; und da keine Uhr im Gebäude, sind die unglücklichen Hände in der Gewalt des von Harrupp inspirierten jugendlichen Zeitwächters. Die im „strike“ begriffnen Hände, Familienmütter und Mädchen, erklärten, sie wollten wieder ans Werk gehn, wenn der Zeitwächter durch eine Uhr ersetzt und ein rationeller Straf-tarif eingeführt würde. Harrupp zitierte 19 Weiber und Mädchen vor die Magistrate wegen Kontraktsbruch. Sie wurden verurteilt zu je 6d. Strafe und 2 sh. 6d. Kosten, unter lauter Entrüstung des Auditoriums. Harrupp wurde vom Gericht weg von einer zischenden Volksmasse begleitet.³

¹ Karl Marx, Das Kapital, Bd. 1, MEW 23, S. 447 (MEGA² II.5., S. 348f.)

² Marx, Kapital, MEW 23, S. 448 (MEGA² II.5., S. 349). Als „Great Unpaid“ bezeichnete man die unbezahlten Laienfriedensrichter. Marx nannte deren Gerichte an anderer Stelle „die Patrimonialgerichte der herrschenden Klassen“ (MEW 23, S. 306; MEGA² II.5., S. 229). *Dogberry* = botanisch: Hundsbeere, im übertragenen Sinne: dummer, geschwätziger Amtsträger.

³ Marx, Kapital, MEW 23, S. 448f. (MEGA² II.5., S. 349f.)

Auch dem abgeklärten Leser von heute teilt sich noch die durch ironische Einblendungen kaum gemilderte Empörung mit, die Marx empfunden haben muß, als er diese Zeilen aus irgendwelchen Zeitungsartikeln oder Kommissionsberichten in seine Notizhefte abkritzelte und dann in sein Manuskript einfügte. Wie man die Gerichtsurteile zu bewerten hat – und es besteht kein Grund zu zweifeln, daß sich die beiden Fälle so oder ähnlich tatsächlich zugetragen haben – scheint klar. Es gibt dafür einen Ausdruck, den Marx zwar hier nicht verwendet, aber der seinen Zeitgenossen durchaus geläufig war: ‚Klassenjustiz‘. Sinngemäß meinte Marx genau das, wenn er die „englische Jurisdiktion“ an anderer Stelle als den stets getreuen „Knecht des Kapitals“ bezeichnete und im Zusammenhang mit seinen Ausführungen über die fehlende Durchsetzung der Fabrikgesetze davon sprach, daß in den Friedensgerichten „die Herrn Fabrikanten über sich selbst zu Gericht“ saßen.⁴

‚Klassenjustiz‘ – das meint im alltäglichen Sprachgebrauch den Sachverhalt, daß Richter aufgrund ihrer sozialen Zugehörigkeit bestimmte Vorurteile und Ideologien teilen, die den Mächtigen einer Gesellschaft eigen sind. Wer den Begriff verwendet, geht davon aus, daß die bürgerlichen Richter, selbst wenn sie neutral sein wollen, gar nicht anders können, als die Spielräume, die das Gesetz aufgrund seiner Allgemeinheit lassen muß, einseitig zum Nachteil der Schwächeren auszulegen. ‚Klassenjustiz‘ in diesem Sinne ist nicht gleichbedeutend mit Rechtsbeugung.⁵ Die Urteile in den beiden von Marx berichteten Fällen waren nach den damaligen Grundsätzen des englischen Rechts juristisch vertretbar. Freilich wären nach den gleichen Grundsätzen auch andere Entscheidungen möglich gewesen, wie der Protest zumindest des einen Richters in dem Fall aus Sheffield zeigt.

Hätte es also genügt, das Justizpersonal auszutauschen und Fabrikanten von den Friedensrichterbänken fernzuhalten, um derartige „Ungeheuerlichkeiten“ zu verhindern? Der Ausdruck ‚Klassenjustiz‘ mit seiner Fixierung auf die soziale Zugehörigkeit der beteiligten Personen legt das nahe, und so ist er von den englischen Arbeitern zu Marx’ Zeiten auch verstanden worden. Eben wegen dieser personalisierenden Sicht ist aber der Begriff für eine historische Langzeituntersuchung des Verhältnisses zwischen Rechtssystem und Arbeitswelt wenig geeignet. Er engt die Fragestellung von vorn-

⁴ Marx, Kapital, MEW 23, S. 313 (MEGA² II.5., S. 236); MEW 23, S. 306 (MEGA² II.5., S. 229).

⁵ Vgl. die definitorischen Bemerkungen bei Ernst Fraenkel, Zur Soziologie der Klassenjustiz (1927), wieder in: ders., Zur Soziologie der Klassenjustiz und Aufsätze zur Verfassungskrise 1931–32, Darmstadt 1968, S. 1–41, S. 36 f. u. 40 f.

herein auf einen – zwar nicht unwichtigen, aber doch zeitlich und sachlich beschränkten – Gesichtspunkt ein. Was dem Begriff damals seine polemische und identitätsstiftende Kraft verlieh, die Argumentation *ad hominem*, macht ihn als analytische Kategorie für eine umfassende Sozial- und Kulturgeschichte des Arbeitsrechts, wie sie hier vorgelegt wird, unbrauchbar.⁶

Ungleichheiten vor Gericht sind allerdings ein nicht zu vermeidendes Thema, wenn man sich mit Theorie und Wirklichkeit des Arbeitsrechts im Industriezeitalter beschäftigt. Das gilt nicht nur für England als erste Industrienation der Welt, sondern auch für andere Länder.⁷ Ungleichheiten werden uns daher in den Hunderten von Fallgeschichten, die den Stoff dieses Buches bilden, immer wieder begegnen. Voreingenommene oder befangene Richter sind nur ein Teilaspekt dieser Geschichte. Ein anderer Aspekt sind die ungleichen Chancen, mit denen ungebildete und finanzschwache Kläger und Beklagte in allen Rechtssystemen zu rechnen haben. Glaubt man dem Zeugnis der Kritiker, waren die Zugangsbarrieren zur Justiz in England für Arme besonders hoch. Schließlich enthielt das Recht selbst Asymmetrien, die vor Gericht zu Ungleichbehandlungen führten. Marx macht darauf aufmerksam, daß Arbeitgeber, wenn sie ihre Verpflichtungen aus dem Vertrag nicht erfüllten, nur „civiliter“ belangt werden konnten, während Arbeiter für Vertragsbruch strafrechtlich verfolgt wurden.⁸ Das gleiche Fehlverhalten zog also ungleiche Sanktionen nach sich. Man kann noch weitergehen, als Marx es an dieser Stelle tut, und feststellen, daß die Rechtsfigur des Vertrags selbst, angewendet auf Arbeitsverhältnisse, eine Ungleichbehandlung darstellen konnte. Denn die in der Figur des Vertrags mitgedachte Vorstellung, daß Arbeiter und Arbeitgeber gleich frei waren, einen Vertrag zu schließen oder es bleiben zu lassen, hatte mit der Realität des Arbeitslebens im Industriezeitalter wenig zu tun. Die gleiche Freiheit der Vertragsschließenden war eine Fiktion der Jurisprudenz, hinter der sich das tatsächliche Abhängigkeitsverhältnis verbarg.⁹

⁶ Es ist gewiß möglich und auch versucht worden, den Begriff ‚Klassenjustiz‘ in einer theoretisch anspruchsvolleren Weise zu definieren. Dennoch bleibt er eine starre und zeitgebundene Kategorie, die den Blick auf andere Aspekte der Entwicklung des Verhältnisses von Recht und Sozialbeziehungen versperrt.

⁷ Hierzu die Beiträge in: Willibald Steinmetz (Hg.), *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age. Comparing Legal Cultures in Britain, France, Germany and the United States*, Oxford 2000.

⁸ Diese Gesetzeslage galt bis 1875. In der vierten Auflage des „Kapital“ (1890) fügte Friedrich Engels hinzu, daß der Arbeiter nunmehr dem Arbeitgeber beim Kontraktbruch „gleichgestellt“ sei, indem nun auch er nur zivilrechtlich belangt werden könne, MEW 23, S. 448.

⁹ Vgl. eine von vielen klassischen Formulierungen dieses Sachverhalts bei: Josef Karner [i.e. Karl Renner], *Die soziale Funktion der Rechtsinstitute*, in: Max Adler u. Rudolf Hilferding

War der Arbeiter in Wirklichkeit nicht frei, einen Vertrag einzugehen oder es zu lassen, so hatte er auch auf den Inhalt des Vertrags kaum Einfluß. Gleichwohl gingen die Gerichte davon aus, daß die Arbeiter den einseitig diktierten Fabrikordnungen bei Arbeitsantritt ‚zugestimmt‘ hatten, so daß die Bestimmungen der Fabrikordnung, wie im Falle der dreißig in Streik getretenen Dampfstuhlweberinnen, als implizite Bestandteile der Individualverträge gewertet wurden. Das Recht behandelte also hier Ungleiches, die ungleiche Verhandlungsmacht der Vertragschließenden, gleich. Dies war eine verstecktere Asymmetrie im Recht als die viel offensichtlichere Ungleichheit der Sanktionen. Die Dampfstuhlweberinnen scheinen indes das Prinzip des Vertrags und der Fabrikordnung als impliziten Bestandteil desselben akzeptiert zu haben; sie forderten lediglich eine rationellere, willkürfreie Zeitmessung und Strafgehdpraxis.

Was die Weberinnen aus Wiltshire und der zweimal verurteilte Arbeiter aus Sheffield wirklich dachten, wie sie und die anwesenden Zuschauer die Rechtsprechung erlebten, welche Schlußfolgerungen sie daraus für ihr künftiges Verhalten vor Gericht und außerhalb der Gerichte zogen, läßt sich den Fallberichten nur ansatzweise entnehmen. Hier bleiben viele Fragen offen. Die ‚zischende Volksmasse‘, die den Fabrikanten Harrupp aus dem Gerichtssaal begleitete, deutet darauf hin, daß punktuelle Proteste vorkamen, aber hatten diese Proteste weitergehende Konsequenzen? Führten Skandalurteile wie in den beiden zitierten Fällen zu einem generellen Vertrauensverlust der englischen Arbeiterschaft in die Justiz? Welche Chancen hatten Arbeiter, wenn sie ihrerseits, wie es das Gesetz erlaubte, ihre Arbeitgeber „civiliter“ verklagten, zum Beispiel wegen unbezahlten Lohns, ungerechtfertigter Entlassung, nicht vertragsgemäßer Strafgehdbemessung oder Verletzung infolge eines Arbeitsunfalls? Machten englische Arbeiter überhaupt vom Rechtsweg Gebrauch, um ihre Streitigkeiten mit den Arbeitgebern auszufechten?

Man meint, die Antwort auf diese Fragen zu kennen. Die Geschichten des englischen Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen im 19. und frühen 20. Jahrhundert konzipieren das Verhältnis zwischen Recht und Arbeiterschaft durchweg antagonistisch. Die Justiz erscheint im wesentlichen nur als strafende Gewalt, die Richter stets bestrebt, durch spitzfindige Wortklaubereien die wenigen Freiräume, die das staatliche Gesetz den Gewerkschaften und den einzelnen Arbeitern ließ, noch weiter zu beschneiden.

(Hg.), Marx-Studien. Blätter zur Theorie und Politik des wissenschaftlichen Sozialismus, Bd. 1 (Wien 1904), ND Glashütten 1971, S. 65–192, S. 107. Renner bezog sich hier auf exakt die Stelle im „Kapital“, an der auch die beiden von mir zitierten Gerichtsfälle erscheinen.

Einzelne Gerichtsfälle, ähnlich empörend wie die beiden aus Sheffield und Wiltshire, bilden die Knotenpunkte dieser Erzählungen. Sie plausibilisieren die These, ohne den Beweis im Detail zu führen, daß es zwischen Arbeiterschaft und Recht im Laufe des 19. und frühen 20. Jahrhunderts zu einer Entfremdung gekommen sei. Damit wird zugleich erklärt – zumindest ist dies das Telos der Erzählungen –, warum die industriellen Beziehungen in Großbritannien bis heute vergleichsweise staats- und rechtsfern geblieben sind. Die negativen Erfahrungen mit der Justiz hätten dazu geführt, daß Arbeiter und Gewerkschaften sich von der rechtsförmigen Lösung von Konflikten verabschiedet und statt dessen ganz auf ihre kollektive Kampfstärke besonnen hätten. So erscheint es dann auch folgerichtig, daß es in England, anders als in den meisten kontinentaleuropäischen Staaten, bis 1971 nicht zur Ausbildung einer gesonderten Gerichtsbarkeit für individuelle Arbeitsstreitigkeiten gekommen ist.¹⁰ Es bestand einfach, so die allgemein vertretene Auffassung, kein Bedarf dafür, weil das kollektive Verhandlungssystem und betriebsinterne Beschwerdeprozeduren die Funktionen erfüllten, die etwa in Deutschland von den Arbeitsgerichten wahrgenommen wurden.

Diese große Entfremdungserzählung, beglaubigt durch die darin eingebetteten kleinen Fallgeschichten, besitzt eine geradezu mythische Qualität. Sie hat sich tief in das soziale und kulturelle Gedächtnis der Arbeiterschaft eingegraben. Ihre Wiederholung bestärkte die englische Arbeiterbewegung mindestens bis in die siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts in ihrer Abwehrhaltung gegen Recht und Justiz. Wie beim Kollektiv, so auch bei den Individuen. „Die meisten Arbeiter“, so beginnt der bekannteste englische Arbeitsrechtler der Gegenwart sein grundlegendes Werk, „wünschen vom Recht nichts anderes, als in Ruhe gelassen zu werden.“¹¹ Was für die englischen Arbeiter gilt, traf umgekehrt vom Ende des Ersten Weltkriegs bis zum Beginn der Ära Margaret Thatchers auch auf die Juristen zu: „Es gibt vielleicht kein anderes großes Land der Welt, in dem das Recht eine unbedeutendere Rolle bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen gespielt hat als in Großbritannien...“, so formulierte im Jahr 1954 Otto Kahn-

¹⁰ Die Vorläufer der heutigen *industrial tribunals* entstanden 1964, aber erst 1971 erhielten sie durch den *Industrial Relations Act* jurisdiktionelle Kompetenzen, die sie annähernd vergleichbar mit den Arbeitsgerichten in Deutschland und anderen Staaten werden ließen. Vgl. Ralf Rogowski, *Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law*, in: ders. u. Ton Wilthagen (Hg.), *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*, Deventer u. Boston 1994, S. 53–93, S. 80 ff.

¹¹ K.W. Wedderburn, *The Worker and the Law*, 2. Aufl. Harmondsworth 1971, S. 13: „Most workers want nothing more of the law than that it should leave them alone.“

Freund, der Begründer der englischen Arbeitsrechtswissenschaft.¹² Verläßt man sich auf diese Autoritäten, scheint meine Frage nach dem individuellem Klageverhalten und Rechtsbewußtsein englischer Arbeiter in der zweiten Hälfte des 19. und im frühen 20. Jahrhundert wenig Erkenntnisgewinn zu versprechen. Das Ergebnis, die aus dem Vertrauensverlust der Arbeiter entstandene Entrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in England, stünde schon fest. Wozu also eine Sozial- und Kulturgeschichte des englischen Arbeitsrechts im industriellen Zeitalter?

ERKENNTNISINTERESSE

Die skizzierte große Erzählung operiert mit zahlreichen Unbekannten. Sie ist suggestiv, aber empirisch nur schwach belegt. Dies beginnt schon bei den elementaren Fragen. So ist bisher noch nie untersucht worden, in welchem Umfang die ordentlichen Gerichte in England¹³ von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für Streitigkeiten untereinander genutzt worden sind. Wir wissen nicht, wie oft geklagt wurde, wie sich die Klagetätigkeit auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilte und welchen Erfolg die Klagen hatten. Bevor vage über Vertrauensverluste und Entfremdung zwischen Recht und Arbeitswelt in der kritischen Phase des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts spekuliert wird, ist es notwendig, diese Fragen auf breiter Grundlage zu klären. Das ist das erste Ziel der vorliegenden Arbeit. Hierfür genügt es nicht, wie in der traditionellen Rechtsgeschichte üblich, lediglich die Entscheidungen der *Common law*-Gerichtshöfe in London zu betrachten. Schon wegen der hohen Prozeßkosten gelangte nur ein winziger Bruchteil aller Arbeitsstreitigkeiten vor diese höchsten Instanzen der englischen Justiz. Im Zentrum meiner Untersuchung steht daher die Rechtsprechung der Lokalgerichte.

Hier ist es wiederum nicht ausreichend, sich allein mit den von Marx und vielen anderen vor und nach ihm kritisierten Friedensgerichten zu beschäftigen. Die Zuständigkeit der Friedensrichter in Arbeitsstreitigkeiten war

¹² Otto Kahn-Freund, *Legal Framework*, in: Allan Flanders u. H.A. Clegg (Hg.), *The System of Industrial Relations in Great Britain. Its History, Law and Institutions*, Oxford 1954, S. 42–127, S. 44: „There is, perhaps, no major country in the world in which the law has played a less significant rôle in the shaping of these relations than in Great Britain and in which to-day the law and the legal profession have less to do with labour relations.“

¹³ Wenn im folgenden von England gesprochen wird, so ist Wales stets mitgemeint. Schottland wurde wegen des teilweise anderen Rechtssystems nicht berücksichtigt, auch wenn die meisten Ergebnisse mit geringen Modifikationen übertragbar sein dürften. Irland blieb aus der Untersuchung ausgeschlossen.

personell, sachlich und vom Streitwert her begrenzt. Sie erstreckte sich nur auf Handarbeiter, betraf im wesentlichen nur Rechte und Pflichten, die sich aus ‚Dienstverträgen‘ ergaben, und endete bei einer Streitwertgrenze von zehn Pfund. Für alle anderen Streitsachen mußten sich englische Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Grafschaftsgerichte wenden. Im Jahr 1847 eingerichtet, bildeten die Grafschaftsgerichte die untere Ebene der englischen Zivilgerichtsbarkeit. Sie waren zuständig für alle vertrags- und deliktsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von £ 50 (1903 erhöht auf £ 100). Im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert wurden in den englischen Grafschaftsgerichten Jahr für Jahr über eine Million Klagen erledigt. Darunter waren auch Arbeitsstreitigkeiten, aber wieviele es waren, worum es dabei ging, welche soziale Stellung die Prozeßparteien hatten und wie es um ihre Erfolge bestellt war, ist unbekannt. Gibt es zu den Arbeitsstreitigkeiten vor den Friedensgerichten immerhin einige Studien, die sich allerdings sämtlich nur auf die Zeit vor 1875 beziehen, hat die rechts- und sozialgeschichtliche Forschung das Geschehen in den Grafschaftsgerichten bisher fast völlig ignoriert.¹⁴ Dieses ist um so merkwürdiger, als Arbeitsstreitigkeiten in England seit 1875 bis auf wenige Ausnahmen eine Angelegenheit des Zivilrechts waren. Die noch von Marx beklagte Ungleichbehandlung vor Gericht wurde also zumindest in diesem Punkt beseitigt.

Die Konzentration der bisherigen Forschungen zum englischen Arbeitsrecht auf den strafenden Aspekt der Rechtsprechung und die damit einhergehende Vernachlässigung der niederen Zivilgerichtsbarkeit hat mehrere Gründe. Generell trifft es auch für andere Länder zu, daß sich sozial- und kulturgeschichtliche Untersuchungen zur Rechtswirklichkeit überwiegend auf Kriminalfälle beschränkt haben, während sich die von Juristen betriebene rechtshistorische Forschung erst in den letzten Jahren langsam von der Konzentration auf die Geschichte der höchstrichterlichen Urteilspraxis, der Gesetzgebung und der Rechtstheorie zu lösen beginnt.¹⁵ Die Normalität

¹⁴ Um die Einleitung von umfangreichen Fußnoten zu entlasten, wird überall dort auf ausführliche Literaturangaben verzichtet, wo sich Kommentare zur Forschung und entsprechende Nachweise im Text finden. Vgl. hier Kap. I.2. (Gesetzgebung zu *master and servant*), II.2. (Friedensgerichte) und II.3 (Grafschaftsgerichte). Hervorzuheben sind insbesondere die Arbeiten von Douglas Hay und Gerry M. Rubin.

¹⁵ Vgl. die folgenden Forschungsberichte: Barbara Dölemeyer, Justizforschung in Frankreich und Deutschland, in: *Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte* 18 (1996), S. 288–299; Joachim Eibach, Kriminalitätsgeschichte zwischen Sozialgeschichte und Historischer Kulturforschung, in: *Historische Zeitschrift* 263 (1996), S. 681–715; Joachim Rückert, Zeitgeschichte des Rechts: Aufgaben und Leistungen zwischen Geschichte, Rechtswissenschaft, Sozialwissenschaft und Soziologie, in: *Zeitschrift der Savigny-Stiftung für Rechtsgeschichte, Germanist. Abt.*, 115 (1998), S. 1–85. Hannes Siegrist u. David Sugarman, *Geschichte als historisch-*

der Ziviljustiz fiel lange gleichsam zwischen die Interessen der Disziplinen. Postulate, diesen Zustand zu ändern, gibt es inzwischen recht viele, gehaltvolle empirische Studien dagegen kaum, vor allem nicht für das spätere 19. und das 20. Jahrhundert.¹⁶ Wie etwa in deutschen Amtsgerichten des Kaiserreichs Recht gesprochen wurde, wie die Laien diese Rechtsprechungspraxis aufnahmen, ist ebenso unbekannt wie die Realität in den englischen Grafschaftsgerichten, es sei denn, man könnte sich darauf verlassen, daß die Produzenten der Fernsehserie „Königlich bayerisches Amtsgericht“ sorgfältige historische Recherchen angestellt hätten.

Was nun das englische Arbeitsrecht angeht, so rührt die unbefriedigende Forschungslage nicht nur aus diesen allgemeinen, disziplinär bedingten Blindstellen, sondern auch aus der Sogwirkung, die von der oben skizzierten großen Entfremdungserzählung auf die Definition der Erkenntnisinteressen ausgegangen ist. Britische Sozialhistoriker waren lange – und sind immer noch – vom Phänomen der Klassengesellschaft obsessioniert. In der Zeit zwischen den Weltkriegen, zugespitzt im Generalstreik von 1926, erfuhr der Klassengegensatz seine schärfste Ausprägung. Historikern der Arbeiterbewegung im engeren Sinne ging es in diesem Zusammenhang vor allem um den Prozeß der Selbstfindung der Arbeiterklasse und der Selbstbehauptung der Trade Unions als ihres institutionellen Kerns. Aus diesem Blickwinkel ergab sich wie selbstverständlich eine Auffassung, die das Recht vornehmlich als Repressionsinstrument gegen gewerkschaftliche Zusammenschlüsse und Aktionen zu sehen imstande war, nicht hingegen als Instanz, die es Arbeitern ermöglichte, individuelle Rechte geltend zu ma-

vergleichende Eigentumswissenschaft. Rechts-, kultur- und gesellschaftsgeschichtliche Perspektiven, in: dies. (Hg.), *Eigentum im internationalen Vergleich (18.–20. Jahrhundert)*, Göttingen 1999, S. 9–30; Francine Soubiran-Paillet, *Histoire du droit et sociologie: interrogations sur un vide disciplinaire*, in: *Genèses* 29 (Dez. 1997), S. 141–163; Willibald Steinmetz, *Law, Crime and Society in England 1750–1950*, in: *German Historical Institute London Bulletin* 16, Nr. 1 (1994), S. 1–30; David Sugarman, *Introduction: Histories of Law and Society*, in: ders. (Hg.), *Law in History: Histories of Law and Society*, 2 Bde., Aldershot etc. 1996, Bd. 1, S. XI–XXX.

¹⁶ Für das frühere 19. Jahrhundert jetzt die Arbeit von Monika Wienfort, *Ländliche Gesellschaft und Bürgerliches Recht. Patrimonialgerichtsbarkeit in Preußen 1770–1848/49*, Habilitationsschrift, Bielefeld 1998. Für den engeren Bereich der frühen Arbeitsgerichtsbarkeit vorbildlich die Fallstudien von 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. Siehe auch die umfassende Bibliographie von Joachim Rückert (Hg.), *Beschreibende Bibliographie zur Geschichte des Arbeitsrechts mit Sozialrecht, Sozialpolitik und Sozialgeschichte, Berichtszeitraum 1945–1993*, Baden-Baden 1996.

chen. Die Geschichte des Arbeitsrechts reduzierte sich so für die meisten Sozialhistoriker auf eine Geschichte des Gewerkschafts- und Streikrechts. Mit der Emanzipation der Trade Unions aus rechtlichen Bindungen – endgültig erreicht im Jahr 1906 – konnte diese Darstellung abgebrochen werden.¹⁷ Das Ziel der Geschichte bildete der um die Mitte des 20. Jahrhunderts erreichte Zustand freien kollektiven Verhandelns, und von diesem Ziel her bestimmte sich die Auswahl des Gegenstands.¹⁸

Aus dieser Verengung der Perspektive folgte eine weitere: Recht und Justiz wurden von sozialhistorischer Seite im wesentlichen nur insoweit thematisiert, als die *working class*, also Handarbeiter, betroffen waren. Dies entsprach jedoch nicht der zeitgenössischen juristischen Terminologie von *master and servant*, nach der zum Beispiel auch Büroangestellte, Lehrer oder Hausbedienstete, ja sogar hochbezahlte Manager als *servants* gelten konnten. Rechtsgrundsätze, die in Gerichtsentscheidungen für diese Gruppen entwickelt wurden, wirkten auf die Rechtsverhältnisse der Handarbeiter zurück. Schon deshalb ist eine sozial enggefaßte Definition, die Arbeitsrecht nur als Sonderrecht der handarbeitenden Klassen begreift, kein geeigneter Analyse Rahmen für eine Geschichte der Wechselbeziehungen zwischen Rechtssystem und Arbeitswelt, wie sie hier intendiert ist. Die Rechtsverhältnisse der dienstleistenden Berufe gehören in eine solche Geschichte hinein, und sie werden hier, eben weil sie bisher vernachlässigt wurden, mit besonderer Aufmerksamkeit bedacht.

Eine unzulässige Einengung wäre es aber andererseits auch, wenn man sich bei der Wahl des Gegenstands allein durch die juristischen Begriffe von *master and servant* leiten ließe. Denn einmal waren diese Begriffe im Untersuchungszeitraum selber instabil und ständig umstritten; und zum anderen fielen viele Formen abhängiger Arbeit, etwa diejenigen, die man im Deutschen unter die Kategorie des ‚Werkvertrags‘ fassen müßte, von vornherein nicht darunter. Der vorliegenden Untersuchung liegen daher weitgefaßte Begriffe von ‚Arbeitsrecht‘, ‚Arbeitnehmer‘ und ‚Arbeitgeber‘ zugrunde. Es sollen alle Formen abhängiger Beschäftigung erfaßt werden, auch solche, die nach den damaligen Grundsätzen des englischen Rechts nicht unter die Kategorie des ‚Dienstvertrags‘ fielen. Der Wandel der juristischen und all-

¹⁷ Auch historische Arbeiten von Juristen folgen diesem Muster, vgl. zuletzt: John V. Orth, *Combination and Conspiracy. A Legal History of Trade Unionism, 1721–1906*, Oxford 1991, eine recht zuverlässige Darstellung der Gesetzgebungsgeschichte zum kollektiven Arbeitsrecht bis zum *Trade Disputes Act*, 1906.

¹⁸ Die beste Zusammenfassung von historischer Seite auf dieser Linie: Alan Fox, *History and Heritage. The Social Origins of the British Industrial Relations System*, London 1985.

tagssprachlichen Definitionen von Arbeitsverhältnissen wird im übrigen bei meiner Analyse der Rechtsprechung in den englischen Lokalgerichten stets mitverfolgt. Um den Wandel aber erfassen zu können, darf das Untersuchungsfeld weder durch die damaligen Rechtsbegriffe noch durch die Konturen der *working class* begrenzt werden, seien letztere nun *ex post* konstruiert oder aus den Selbstbeschreibungen der Zeitgenossen abgeleitet.

Zu den unbekannten Größen, mit denen die vorliegenden Geschichten des englischen Arbeitsrechts operieren, gehört nicht nur das Ausmaß der Nutzung der ordentlichen Gerichte durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern auch die Bestimmung der Funktion, die alternativen Formen der Konfliktaustragung bei der Lösung typischer Individualstreitigkeiten um Entlassungen, unbezahlte Löhne, Strafgehalte etc. zukam. Im allgemeinen wird stillschweigend unterstellt, daß englische Arbeiter – von den dienstleistenden Berufen ist kaum die Rede – unter anderem deshalb vom Rechtsweg Abstand nahmen, weil es seit den späten sechziger Jahren des 19. Jahrhunderts in immer mehr Industrien gut funktionierende, paritätisch besetzte Schieds- und Einigungsstellen sowie, etwa seit der Jahrhundertwende, in zunehmendem Maße auch formalisierte innerbetriebliche Streit-schlichtungsverfahren gab, die den Gang zum Gericht für einzelne Arbeiter erübrigten hätten.¹⁹ Wie jedoch die *arbitration and conciliation boards*, *trade boards*, *works committees*, *joint councils*, *shop stewards* und wie dergleichen Gremien noch heißen mochten mit potentiell justiziablen Individualstreitigkeiten umgingen, ist wiederum unerforscht geblieben. Das Frageinteresse wurde auch hier durch das Telos der großen Entfremdungserzählung gelenkt. So wurde wohl die Bedeutung dieser Einrichtungen in den großen Arbeitskämpfen und im Emanzipationsprozeß der Gewerkschaften herausgearbeitet, nicht aber ihre Leistungsfähigkeit in den vielen alltäglichen Disputen zwischen kleinen Gruppen oder einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.²⁰ Meine Arbeit versucht hier ein Stück weiterzukommen, indem ich zumindest für einen Typ dieser alternativen Konfliktlösungsformen, die Schieds- und Einigungsstellen, zu ermitteln versuche, ob und in

¹⁹ Die äußere Entwicklung dieser Gremien und ihre Stellung im Geflecht der kollektiven Akteure – Staat, Gewerkschaften, Unternehmensführungen – sind in groben Zügen bekannt; hierzu die Angaben in Kap. II.4.

²⁰ Zum Teil ist die Forschungslücke auch auf den informellen und daher schwer durchschau-baren Charakter dieser Gremien zurückzuführen. Das gilt insbesondere für die betriebsin-ternen Verfahren. Für die Gegenwart gibt es hier Studien, die auf Umfragen und anderen Methoden der empirischen Soziologie beruhen: K.W. Wedderburn u. P.L. Davies, *Employment Grievances and Disputes Procedures in Britain*, Berkeley u. Los Angeles 1969; Linda Dickens, Michael Jones, Brian Weekes u. Moira Hart, *Dismissed*, Oxford 1985.

welchem Ausmaß sie wirklich eine Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung darstellten.

Fassen wir die bisher genannten Erkenntnisziele zusammen, so geht es zunächst darum, die These von der gegenseitigen Entfremdung zwischen englischen Arbeitnehmern, nicht nur Arbeitern, und dem Rechtssystem auf eine sichere empirische Grundlage zu stellen und – so weit nötig – zu modifizieren. Handelte es sich mit Blick auf das spätere 19. und frühe 20. Jahrhundert nur um einen Mythos, nachträglich ersonnen, um für den Zustand in der Mitte des 20. Jahrhunderts eine Vorgeschichte zu erfinden? Oder änderte sich das Konfliktverhalten in der Zeit zwischen 1850 und 1925 tatsächlich in der Weise, daß man von einer Abkehr der Arbeitnehmer und Arbeitgeber von den ordentlichen Gerichten, insbesondere den Lokalgerichten, sprechen kann? Wenn sich die Frage im zuletzt genannten Sinne beantworten läßt, und – so viel sei hier schon vorweggenommen – das ist mit Einschränkungen der Fall, dann schließt sich die Frage an, durch welche Faktoren und wann genau dieser Prozeß ausgelöst wurde und wie er vorangetrieben wurde. Das zweite Ziel der Arbeit ist daher die Erklärung des Entfremdungsprozesses oder, um in neutraleren Worten zu sprechen, der *Entrechtlichung* der englischen Arbeitsbeziehungen.

Der Ausdruck ‚Entfremdung‘ wird von nun an in der Darstellung nur noch im metaphorischen Sinne verwendet, in allen analytischen Passagen wird er durch den Begriff ‚Entrechtlichung‘ ersetzt. Dies geschieht aus dem Grund, weil ‚Entfremdung‘ bereits eine bestimmte Erklärung suggeriert, eine Erklärung, die primär auf das subjektive Erleben und die Erfahrungsverarbeitung der beteiligten Personen abhebt. Die Untersuchung würde damit zu stark in eine Richtung gelenkt. ‚Entrechtlichung‘ als deskriptiver Terminus läßt dagegen mehrere Antworten auf die Frage nach dem Warum des gemeinten Vorgangs zu.

Die Entrechtlichung eines Lebensbereichs, hier der Arbeitswelt, kann stattfinden, weil die von ‚ungerechten‘ Urteilen betroffenen Personen sich empört oder resigniert, jedenfalls aber bewußt, von der Justiz abwenden und ihre Konflikte auf andere Weise regeln. Entrechtlichung kann auch dadurch zustandekommen, daß der Gesetzgeber sich abinent verhält oder sogar bewußt deregulierend eingreift, so etwa wenn er – wie es in der Ära Margaret Thatchers geschah und in Deutschland zur Zeit diskutiert wird – den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit durch Einzug verschiedener Schwellen erschwert.²¹ Schließlich kann Entrechtlichung auch das Resultat

²¹ In Großbritannien wurde in den achtziger Jahren die Mindestbeschäftigungszeit, die einen Arbeitnehmer zur Klage wegen unfairer Entlassung vor einem *industrial tribunal* berech-

von Prozessen sein, die sich hinter dem Rücken der Beteiligten oder über ihre Köpfe hinweg vollziehen. Entrechtlichung kann zum Beispiel, systemtheoretisch formuliert, eine Folge davon sein, daß sich in einem Land die ‚Systeme‘ der Politik, des Rechts und der industriellen Beziehungen aufgrund der Tatsache, daß sie nur interne Informationen verarbeiten können (nur mit sich selbst kommunizieren), auseinanderentwickeln anstatt aufeinander zu bewegen.²² Dies hätte zur Folge, daß Menschen, wenn sie zwischen den Kommunikationsräumen hin- und herwechseln, also konkret: wenn sie als klagende Arbeitnehmer zu einem Anwalt gehen und dort ihr Problem in ein rechtlich verhandelbares Problem ‚übersetzen‘ müssen, sich nicht mehr verständigen können, ihre Erwartungen nicht mehr erfüllt sehen und daher unverrichteter Dinge von einer weiteren Verfolgung der Klage Abstand nehmen. Von der anderen Seite, der juristischen, her betrachtet würde sich der gleiche Vorgang so ausnehmen, daß für das ‚Problem‘ des Klägers leider keine etablierte Klageform zur Verfügung stehe, daß es sich mithin gar nicht um ein rechtliches, sondern ein moralisches, soziales oder psychisches Problem handle, das besser durch Einschaltung des Betriebsrats oder durch Sozialarbeiter oder Therapeuten zu bewältigen sei. Ähnliche Verständigungsschwierigkeiten und Erwartungsenttäuschungen können sich natürlich auch in der Gerichtsverhandlung selbst einstellen. Kurzum, es gibt verschiedene Erklärungsansätze für Entrechtlichung, genau wie es verschiedene Erklärungen für die Gegenteilstendenz, die Verrechtlichung, gibt. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, daß bei einem derart komplexen Vorgang mehrere Faktoren zusammenwirken, und aus diesem Grund werden hier mehrere Erklärungsmöglichkeiten verfolgt.

Das Buch versteht sich damit auch als historischer Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion um Verrechtlichung und alternative Rechtsformen.²³

tigte, von sechs Monaten auf ein Jahr und dann auf zwei Jahre erhöht. Bei einer gleichzeitigen (und zum Teil dadurch bedingten) Zunahme kurzfristiger Arbeitsverträge ist klar, daß vielen Arbeitnehmern die Klagechance genommen wurde. Für die deutsche Diskussion vgl.: Günter Grotmann-Höfling, Zur Lage der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2000 – Ein Beitrag zur Verringerung der Neuzugänge, in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 18 (1997), S. 205–224; Bernd Rüthers, Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht. Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtsbarkeit, Frankfurt 1996.

²² Diesen Ansatz vertritt in Anlehnung an Niklas Luhmann: Rogowski, Reflexive Labour Law. Vgl. auch: Gunther Teubner, Verrechtlichung – Begriffe, Merkmale, Grenzen, Auswege, in: Friedrich Kübler (Hg.), Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität. Vergleichende Analysen, Frankfurt/Main 1985, S. 289–344, bes. S. 316 ff. u. 325.

²³ Vgl. neben Kübler (Hg.), Verrechtlichung, folgende Bände: Erhard Blankenburg u. a. (Hg.), Alternative Rechtsformen und Alternativen zum Recht (Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 6), Opladen 1980; Rüdiger Voigt (Hg.), Gegenteilstendenzen zur Verrechtlichung (Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 9), Opladen 1983; Gunther

Diese Diskussion beschäftigt nicht nur die Rechtssoziologie und Rechtsanthropologie, sondern unter verschiedenen Vorzeichen auch zeitkritische Philosophen und praktizierende Juristen. So warnt Jürgen Habermas vor einer fortschreitenden „Kolonialisierung“ der Lebenswelten durch das Recht und sieht diese Tendenz zur Verrechtlichung untrennbar mit der „ökonomischen Wachstumsdynamik“ verbunden.²⁴ Die Bereiche, in denen Probleme noch durch informelle, selbstregulierte Kommunikation gelöst werden könnten, sieht er dagegen immer weiter schrumpfen. Juristen beobachten das Phänomen eher unter dem Aspekt einer vermeintlichen oder tatsächlichen „Normenflut“ oder „Prozeßflut“ und suchen nach Auswegen, um mit der daraus resultierenden Überlastung der Gerichte fertig zu werden.²⁵ Fast alle Autoren, die sich an dieser Diskussion beteiligen, ob sie die Verrechtlichung nun beklagen, begrüßen oder als ambivalent beschreiben, stimmen darin überein, daß Verrechtlichung geradezu ein Signum der Moderne sei und in allen industrialisierten Gesellschaften unaufhaltsam voranschreite. Wenn es aber darum geht, die treibenden Kräfte und Faktoren für diese Entwicklung zu benennen, werden die Akzente verschieden gesetzt. Die einen verweisen vor allem auf den ‚aktivistischen Staat‘, der durch Wohlfahrtsmaßnahmen und Arbeiterschutzgesetze bestrebt sei, die Industrialisierungsfolgen aufzufangen.²⁶ Andere machen eher gesellschaftliche Veränderungen für das Eindringen des Rechts in die Lebenswelten verantwortlich: zusammenbrechende Familienstrukturen, Kommunikationsunfähigkeit, größere Reizbarkeit gegenüber Störungen, gestiegene Ansprüche in

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 (enthält verkürzte englische Versionen der Aufsätze in der von Kübler herausgegebenen Publikation, dazu ergänzende Beiträge von britischen, französischen, italienischen und amerikanischen Autoren); Michael Freeman (Hg.), *Alternative Dispute Resolution*, Aldershot 1995; als historische Studie zur deutschen Entwicklung auch: Klaus Eder, *Geschichte als Lernprozeß? Zur Pathogenese politischer Modernität in Deutschland*, Frankfurt/Main 1991, bes. S. 357–395.

²⁴ Jürgen Habermas, *Theorie des kommunikativen Handelns*, 2 Bde., Frankfurt/Main 1981, Bd. 2: *Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft*, S. 522 ff. u. 539 f.; vgl. auch ders., *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*, Frankfurt/Main 1992, bes. S. 490 ff.

²⁵ Vgl. Erhard Blankenburg (Hg.), *Prozeßflut? Studien zur Prozeßtätigkeit europäischer Gerichte in historischen Zeitreihen und im Rechtsvergleich*, Köln 1989; 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.

²⁶ So etwa Spiros Simitis, *Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen*, in: Kübler (Hg.), *Verrechtlichung*, S. 73–165.

Konsum und Freizeit.²⁷ Wieder andere vertreten die Auffassung, daß das ‚Angebot‘ an juristischen Dienstleistungen selbst – die Zahl der Anwälte und Richter, die Erreichbarkeit der Gerichte, die Höhe der Zugangsschwellen, die Geschwindigkeit der Verfahren – entscheidend für die mehr oder weniger ausgeprägte ‚Prozeßfreudigkeit‘ der Bürger sei.²⁸ Es kommt hier nicht darauf an, einem dieser Theorieangebote den Vorzug zu geben. Vielmehr lassen sie sich nutzen, um Kriterien für mögliche Antworten auf die Frage nach den Gründen der Entrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in England zu gewinnen.

Die Geschichte des englischen Arbeitsrechts ist nun mit Blick auf die Verrechtlichungsdiskussion ein besonders interessanter Fall, weil das Arbeitsrecht an sich als das „klassische Verrechtlichungsparadigma“ gilt.²⁹ Spiros Simitis, der diese These in einem bedeutenden vergleichend angelegten Aufsatz ausgeführt hat, will sie ausdrücklich auch auf England, wenngleich mit gewissen Abstrichen, angewendet wissen. Man hat ihm darin sogar mit Blick auf die Gegenwart und jüngste Vergangenheit widersprochen.³⁰ Noch größer sind die Zweifel, wenn man sich der hier betrachteten Periode, dem Zeitraum zwischen 1850 und 1925 zuwendet.³¹ Betrachtet man nur die Gesetzgebung, was Simitis vor allem tut, dann stößt man in England allerdings auf eine große Zahl von Gesetzen, die regulierend in den Betrieb von Fabriken, Bergwerken, Werkstätten und Läden eingriffen. Unfallprävention, Hygiene, Verhinderung der Lohnauszahlung in Waren und Begrenzung der Arbeitszeiten für Frauen und Kinder waren die Hauptzwecke dieser Gesetze. Nicht umsonst galt England bis zum späten 19. Jahrhundert als Pionierland des Arbeiterschutzes, wenngleich es einen äquivalenten Begriff, der die Einzelmaßnahmen unter einen gemeinsamen Zweck subsumierte,

²⁷ So etwa Lawrence Friedman, *The Republic of Choice. Law, Authority, and Culture*, Cambridge Mass. u. London 1990.

²⁸ So vor allem: Erhard Blankenburg, *Mobilisierung des Rechts. Eine Einführung in die Rechtssoziologie*, Berlin 1995.

²⁹ Simitis, *Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen*, S. 74.

³⁰ Jon Clark u. Lord Wedderburn, *Juridification – a Universal Trend? The British Experience in Labor Law*, in: Teubner (Hg.), *Juridification*, S. 163–190.

³¹ Ausführlicher zum folgenden: Willibald Steinmetz, *Theorie und Praxis des Arbeitsrechts in Deutschland und England (1850–1930). Annäherung an einen Vergleich verschiedener Rechtskulturen*, in: *Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung* 22 (1999), S. 85–113. Vgl. außerdem zu Deutschland: Joachim Rückert, *Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland seit dem frühen 19. Jahrhundert*, in: Hans G. Nutzinger (Hg.), *Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland. Eine aktuelle Problematik in historischer Perspektive*, Marburg 1998, S. 213–229. Rückert sieht in der deutschen Arbeitsrechtsentwicklung des 19. Jahrhunderts „einen Vorgang von Entrechtlichung und Verrechtlichung“ (S. 228).

im Englischen bezeichnenderweise nicht gab. Sieht man jedoch genauer hin, so blieb das, was nach dem englischen *Common law* den Kern der Arbeitsbeziehung ausmachte, ja sie überhaupt erst konstituierte, der individuelle Arbeitsvertrag, konsequent aus den legislativen Normierungsversuchen ausgespart, jedenfalls so weit es um erwachsene Männer ging. Das begann sich erst seit den späten sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts zu ändern. Was schließlich den anderen großen Bereich des Arbeitsrechts angeht, das kollektive Arbeitsrecht, so bestreitet auch Simitis nicht, daß hier der Voluntarismus und nicht staatlicher Zwang das leitende Prinzip der britischen Gesetzgebung seit dem späten 19. Jahrhundert bildete.

Läßt sich somit schon aufgrund der Gesetzgebung nur bedingt von einer Verrechtlichung sprechen, so wachsen die Zweifel, wenn man das Streitverhalten der potentiellen Nutzer des Rechtssystems, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in die Betrachtung einbezieht. Simitis schenkt der Klageaktivität der Laien, ihrem Rechtsbewußtsein und ihren Versuchen, das Recht zu umgehen, keine Beachtung. Darin bleibt er einer Auffassung verpflichtet, die Verrechtlichung im wesentlichen als Resultat staatlicher oder richterlicher Normierungsbestrebungen begreift. Die besten Gesetze sind jedoch toter Buchstabe, wenn niemand klagt oder wenn sich herausstellt, daß sie im Justizalltag nicht durchsetzbar sind. Die englischen Fabrikgesetze bieten dafür genügend Beispiele, das wußte schon Karl Marx. Gesetzestexte und eine Handvoll höchstichterlicher Urteile allein können niemals ein ausreichender Indikator für Verrechtlichung oder Entrechtlichung sein. Ob ein Lebensbereich verrechtlicht oder entrechtlicht wird, hängt vielmehr immer auch von denen ab, die das Recht und die Justiz für ihre Zwecke nutzen oder aber, aus welchen Gründen auch immer, nicht nutzen. Wer nach Prozessen der Verrechtlichung oder Entrechtlichung fragt, kommt daher nicht umhin, zu ermitteln, in welchem Umfang die Klagemöglichkeiten vor Gericht tatsächlich in Anspruch genommen wurden. Verrechtlichung oder Entrechtlichung sind also, und darin weicht mein Verständnis dieser Begriffe vom Hauptstrom der Verrechtlichungsdebatte ab, mindestens ebenso ein Resultat des Handelns der rechtssuchenden oder das Recht umgehenden Laien wie des Handelns der Gesetzgeber und professionellen Juristen.

Indem meine Arbeit nicht nur den Motiven der Gesetzgeber und Juristen, sondern auch den Gründen für das Streitverhalten der Laien nachspürt und dabei Theorieangebote aus verschiedenen Disziplinen erprobt, verspricht sie Erkenntnisse, die über den historischen Einzelfall der englischen Arbeitsrechtsgeschichte hinausweisen. Angesichts der aktuellen Bestrebungen in vielen Industrieländern, einer weiteren Verrechtlichung gerade im Bereich des Arbeitslebens entgegenzusteuern, mag es sinnvoll sein, sich an

einem historischen Beispiel die Ursachen und Folgen eines gegenläufigen Prozesses zu vergegenwärtigen. Am englischen Fall läßt sich zeigen, daß ein starker staatlicher Regelungswille in Teilbereichen durchaus mit einer zurückgehenden Bedeutung des Rechts im Arbeitsalltag der meisten Beschäftigten einhergehen konnte. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer verfügten in dieser Situation über andere Möglichkeiten, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Für Arbeitnehmer in individualisierten Beschäftigungsverhältnissen wirkte es sich dagegen nachteilig aus, daß sich das Recht vielfach als unerkennbar erwies und damit den Klageweg risikoreich machte.

Angestoßen durch die technische Entwicklung, Konsum- und Freizeitbedürfnisse, aber auch durch den Wunsch der Arbeitgeber, das mit gesetzlichen Vorschriften umhegte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ auf legale Weise zu umgehen, werden heute immer mehr Arbeitsverhältnisse individualisiert, sei es durch Telenarbeit, Kumulation von Teilzeitbeschäftigungen oder die vielfältigen Formen der Scheinselbständigkeit. Zugleich fallen immer mehr Arbeitnehmer aus gewerkschaftlichen Bindungen und kollektiv ausgehandelten Tarifen heraus.³² Wir nähern uns daher einer Situation, in der sich das Arbeitsrecht – bald europaweit vereinheitlicht – in der Theorie immer weiter perfektioniert und ausdifferenziert, während es in der Praxis unterlaufen und damit für die meisten funktionslos wird. Diese Entwicklung ähnelt in manchem der englischen Situation im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert, jedoch mit dem Unterschied, daß damals der Aufstieg der Gewerkschaften zu kampfkraftigen Massenorganisationen noch bevorstand. In der Gegenwart bestehen hingegen kaum Anzeichen für eine Stärkung der kollektiven Verhandlungssysteme. Um so mehr werden die zunehmend individualisierten Beschäftigten auf die rechtliche Normierung ihrer Arbeitsverhältnisse und zugängliche Arbeitsgerichte angewiesen sein, um minimale Standards im Hinblick auf Löhne, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen und soziale Sicherheit zu halten. Ein genauerer Blick auf die Entrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in England kann davor schützen, die historischen Gewinne der Verrechtlichung geringzuschätzen und leichtfertig preiszugeben.

³² Vgl. Simon Milner, *The Coverage of Collective Pay-setting Institutions in Britain, 1895–1990*, in: *British Journal of Industrial Relations* 33 (1995), S. 69–91. Weniger als 50% der britischen Arbeitnehmer unterlagen nach dieser Studie am Beginn der neunziger Jahre einem kollektiv ausgehandelten Tarif, das ist die niedrigste Rate seit den dreißiger Jahren.

METHODEN, QUELLEN, AUFBAU

Mit diesem Buch bewege ich mich auf der Grenze zwischen Sozialgeschichte, Kulturgeschichte und Rechtsgeschichte. Ich greife dabei Theorieangebote und Methoden mehrerer Teildisziplinen auf: Rechtssoziologie, Kommunikationsanalyse, Begriffsgeschichte, Komparatistik, um nur die wichtigsten zu nennen. Die Methodenvielfalt ist nicht Ausdruck von Beliebigkeit, sondern entspringt der Absicht, das komplexe Phänomen der Entrechtlichung von verschiedenen Seiten aus zu beleuchten.

Von der großen Mehrzahl aller vorliegenden rechtsgeschichtlichen Arbeiten unterscheidet sich meine Darstellung insbesondere durch die konsequente Berücksichtigung der Laienperspektive. Dem liegt eine andere Vorstellung von dem zugrunde, was Recht ist und wie es sich verändert. Ich gehe davon aus, daß das jeweils geltende materielle Recht einer Zeit in der Kommunikation *aller* Beteiligten, einschließlich der Streitparteien und des reflektierenden und kommentierenden Publikums, immer neu ausgehandelt wird. Das Recht ist also keine Setzung ‚von oben‘, vom Gesetzgeber oder von den höchsten Gerichten erlassen, um von den Richtern ‚unten‘ nur angewendet zu werden. Vielmehr ist es Resultat einer Kommunikation, die in beiden Richtungen verläuft. Laien sind an dieser Kommunikation maßgeblich beteiligt, einmal indem sie ständig neue Probleme (Irritationen) in das Rechtssystem einschleusen, zum anderen dadurch, daß sie die Resultate der Rechtsprechung einer permanenten Kritik unterwerfen, die auch die Form einer Abstimmung mit den Füßen annehmen kann. Wird die Rechtsprechung dauerhaft als ‚ungerecht‘, das heißt als inkonsistent und nicht adäquat komplex empfunden, kann es geschehen, daß sich die Rechtssuchenden, etwa Arbeitnehmer und Arbeitgeber, vom Recht abwenden.³³ Es kommt zur Entrechtlichung der entsprechenden Sozialbeziehung. Diese Vorstellung vom Recht, seiner Veränderung und seinem Funktionswandel ist für jemanden, der im anglo-amerikanischen, auf Einzelfällen aufbauen den Rechtsdenken zu Hause ist, vermutlich leichter zu fassen als für Kontinentaleuropäer, die es eher gewöhnt sind, das Recht als Ausfluß von Ordnungsentscheidungen des Souveräns zu sehen, die von der Justiz mehr oder weniger gut ‚durchgesetzt‘ werden. Trotz dieses Unterschieds gilt aber auch für das gesprochene Recht in kontinentaleuropäischen Staaten, daß es Resultat von Verhandlungen ist, in denen die Laien mitreden.

³³ Zu diesem Gerechtigkeitsbegriff vgl. Niklas Luhmann, *Das Recht der Gesellschaft*, Frankfurt/Main 1993, S. 227 ff. u. 356 ff.; siehe auch Kap. V.1.

In der neueren Rechtsgeschichte hat man nun zwar in den letzten Jahren unter den Stichworten ‚Justizforschung‘ und ‚Normdurchsetzung‘ damit begonnen, auch den Gerichtsalltag in den Untergerichten in Augenschein zu nehmen, doch interessiert sich die Mehrzahl der Rechtshistoriker nach wie vor hauptsächlich für das, was Juristen selber in der Vergangenheit sagten, dachten oder taten. Das gilt, mit einigen Ausnahmen, für deutsche wie für britische Rechtshistoriker.³⁴ In diesem Buch werden dagegen nicht nur Richter, Gesetzgeber und Sprecher von Interessengruppen zu Worte kommen, sondern auch diejenigen, die als Kläger, Beklagte, Anwälte 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 durch diese Erweiterung des Blickfelds lassen sich die Mechanismen der wechselseitigen Einwirkung vom Rechtssystem in die Arbeitswelt hinein und aus der Arbeitswelt in das Rechtssystem zurück angemessen beschreiben. Wenn im Untertitel des Buches von einer „Sozial- und Kulturgeschichte“ des Arbeitsrechts gesprochen wird, so soll damit diese Erweiterung der herkömmlichen Rechtsgeschichte erfaßt werden. Um eine Sozialgeschichte handelt es sich deshalb, weil die Frage nach Ungleichheiten, Machtdifferenzen und Klassegegensätzen in der Rechtsprechungspraxis einen leitenden Gesichtspunkt bildet. Die Kulturgeschichte kommt hinzu, weil hier danach gefragt wird, wie sich die großen Strukturen, die Normen, Institutionen, Verfahren und Selbstdefinitionen, in der Kommunikation der Beteiligten immer neu reproduzierten und dabei veränderten.³⁵

Die Rechtssoziologie bietet für dieses Vorhaben Frageraster und Methoden an, die sich zum Teil nutzen lassen. Ein vielversprechender Erklärungsansatz ist vor allem die erwähnte Angebotstheorie des Streitverhaltens.³⁶ Diesem Ansatz folgend, betrachte ich juristische Dienstleistungen und In-

³⁴ Führend in Deutschland ist hier das Max-Planck-Institut für Europäische Rechtsgeschichte in Frankfurt mit seinen Repertorien zu gedruckten und ungedruckten Quellen der Rechtsprechung in Europa, der Zeitschrift „Ius Commune“ und der Reihe „Vorträge zur Justizforschung“. In Großbritannien gingen wichtige Impulse vor allem von David Sugarman, Gerry M. Rubin und Douglas Hay aus.

³⁵ Vgl. Thomas Mergel, *Geschichte und Soziologie*, in: Hans-Jürgen Goertz (Hg.), *Geschichte. Ein Grundkurs*, Reinbek 1998, S. 621–651; ders. u. Thomas Welskopp, *Einleitung: Geschichtswissenschaft und Gesellschaftstheorie*, in: dies. (Hg.), *Geschichte zwischen Kultur und Gesellschaft. Beiträge zur Theoriedebatte*, S. 9–35, bes. S. 24 ff. u. 32 f.

³⁶ Vgl. neben der oben (Fn. 28) erwähnten Publikation die in Kap. II.1. kommentierte Literatur. Außerdem auch: Hubert Rottleuthner (Hg.), *Rechtssoziologische Studien zur Arbeitsgerichtsbarkeit*, Baden-Baden 1984; Erhard Blankenburg, Siegfried Schönholz u. Ralf Rogowski, *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens. Die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*, Neuwied u. Darmstadt 1979.

stitutionen, insbesondere die Friedens- und Grafschaftsgerichte, daraufhin, wie attraktiv oder abstoßend sie für potentielle Kläger waren. Die tatsächliche Nutzung und die Erfolgsquoten sind dafür ein wichtiger Indikator (Kap. II). Daran schließt sich die Frage nach Zugangschancen und Erfolgsbarrieren an, also nach den Kosten des Verfahrens, der Erreichbarkeit der Gerichte, den Möglichkeiten, sich rechtskundig zu machen, der Verfügbarkeit von Anwälten und der Geschwindigkeit, mit der ein Prozeß abgeschlossen werden konnte. Die Ungleichheit der Chancen von reichen und armen Klägern ist dabei, wie in der gesamten Untersuchung, ein leitender Gesichtspunkt. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage erörtert, ob die englischen Gewerkschaften in der Lage waren, einzelnen Mitgliedern bei ihren Rechtsstreitigkeiten mit Arbeitgebern zu helfen, ähnlich wie das in Deutschland die Arbeitersekretariate besorgten. Damit wird ein bisher völlig unbeachtet gebliebener Bereich der englischen Gewerkschaftsgeschichte erschlossen (Kap. III). Anders als dem empirischen Soziologen steht dem Historiker zwar nicht das Mittel der Umfrage zur Verfügung, um etwas über die Motive und die Zufriedenheit der Kläger mit der Justiz zu erfahren, doch erlauben Berichte über Publikumsreaktionen und Kommentare in der Arbeitgeber- und Gewerkschaftspresse zumindest begründete Vermutungen.

Eine weitere Gruppe von vorwiegend rechtssoziologischen Arbeiten, denen ich nützliche Anregungen entnehme, sind Studien zu Kommunikationsformen und Sprachstilen von Laien und Juristen vor Gericht.³⁷ Das Hauptthema bilden hier die Verständigungsprobleme und Machtdifferenzen zwischen den moralisch oder beziehungsorientiert sprechenden Laien und den normenorientiert argumentierenden Juristen (Kap. IV). Auch dieser Punkt kommt als möglicher Grund für die Entrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Frage. Nicht alle gegenwartsbezogenen Beobachtungen der soziologischen und kommunikationstheoretischen Studien lassen sich ohne weiteres auf die Zeit des 19. und frühen 20. Jahrhunderts übertragen, doch wird die Anwendbarkeit dadurch erleichtert, daß es sich bei der Gerichtsverhandlung, anders als bei der politischen Kommunikation, um ein vergleichsweise zeitloses Handlungsschema handelt. Als zusätzlicher Faktor des kommunikativen Geschehens kommt allerdings bei der damaligen englischen Lokalgerichtsbarkeit die Öffentlichkeit ins Spiel, zum einen in Gestalt des anwesenden Publikums, zum anderen, wichtiger noch, in Form der nach heutigen Maßstäben geradezu unglaublich breiten Berichterstattung in

³⁷ Hierzu die Literaturangaben in Kap. IV.1.

der Presse, auch bei juristisch vermeintlich trivialen Fällen. Dieser Tatsache verdanke ich eine meiner Hauptquellen. Ohne die ausführlichen Fallberichte in der Presse wären argumentationsanalytische und begriffshistorische Studien, die einen wesentlichen Aspekt der Arbeit bilden, nicht möglich.

Die Untersuchung des Sprachgebrauches in den Gerichtsverhandlungen ist kein Selbstzweck. Im Rahmen der Suche nach Gründen für die Entrechtlichung geht es dabei um die Frage, wie weit sich die Rechtsbegriffe von den alltagssprachlichen Begriffen klagender Arbeitnehmer und Arbeitgeber entfernten, beziehungsweise ob sie sich zeitweise auch entgegenkamen (Kap. V). Davon hing es ab, ob die Antworten, die das Recht auf die Probleme der Streitparteien geben konnte, als hinreichend adäquat angesehen wurden. Je mehr die Begriffe divergierten, desto größer die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Recht als ungeeigneten Problemlöser wahrnahmen. Im einzelnen betrachtet werden zum einen die Bezeichnungen für Über- und Unterordnungsverhältnisse am Arbeitsplatz, sodann die Kriterien, nach denen Verträge und ‚Gewohnheiten‘ beurteilt wurden, und schließlich der Begriff der ‚Arbeit‘ selbst. Folgt man der Annahme der Systemtheorie, daß Systeme, also hier das Recht und die Arbeitsbeziehungen, nur mit sich selbst kommunizieren und nur auf eigene Probleme antworten, müßte man davon ausgehen, daß Konvergenzen und Divergenzen der beiden Systemsprachen letztlich rein zufällig waren. In den englischen Lokalgerichten, zumal in den mit Laienrichtern besetzten Friedensgerichten, ließen sich jedoch die Systeme und ihre Sprachen nicht sauber trennen. Für konkrete Sprachanalysen erweisen sich die Abstraktionen der Systemtheorie als untauglich. Methodisch stütze ich mich daher bei der Analyse der Definitionskämpfe im Gericht vor allem auf die Begriffsgeschichte und eigene Studien zur historischen Sprachanalyse.³⁸

Als untergeordnetes methodisches Instrument wird an verschiedenen Stellen der Vergleich eingesetzt, wobei Deutschland den Hauptreferenzpunkt bildet. Insbesondere bei der Untersuchung der Nutzungsfrequenz bietet sich der Vergleich mit den deutschen Gewerbegerichten und Kaufmannsgerichten an, um Maßstäbe für die Bewertung der für England ermittelten Zahlen zu erhalten und um den Einfluß unterschiedlicher institutioneller ‚Angebote‘ auf das Klageverhalten zu testen (Kap. II.5.). In den übrigen Teilen werden gelegentlich vergleichende Überlegungen angestellt, vor allem dort, wo es um die Erläuterung der Besonderheiten des englischen

³⁸ Willibald Steinmetz, *Das Sagbare und das Machbare. Zum Wandel politischer Handlungsspielräume: England 1780–1867*, Stuttgart 1993.

Rechtssystems geht. Hier haben die Vergleiche die Funktion, dem deutschen Leser das Verständnis einer Rechtskultur zu erleichtern, die weniger gesetzefixiert und pluralistischer als die deutsche ist.³⁹ Die Konkurrenz verschiedener Rechtsmaterien, insbesondere der Dualismus zwischen dem von den Richtern gesprochenen *Common law* und dem vom Gesetzgeber erlassenen *Statute law*, war ein wesentlicher Faktor in der Entwicklung des englischen Arbeitsrechts und in der Entstehung der ‚großen Erzählung‘, von der eingangs die Rede war. Aus diesem Dualismus entstand eine eigene Dynamik im Rechtssystem, die für die inhaltliche Entleerung des individuellen Arbeitsvertragsrechts und die Entlassung der kollektiven Arbeitsbeziehungen in einen quasi rechtsfreien Raum mitverantwortlich war (Kap. I). Durch die Kontrastierung mit Deutschland läßt sich diese Besonderheit der englischen Entwicklung besser herausarbeiten.

Durch die Methodenvielfalt und den interdisziplinären Ansatz entzieht sich die vorliegende Arbeit einer einfachen Etikettierung. Am ehesten ließe sie sich verstehen als Teil einer noch ungeschriebenen vergleichenden Geschichte der Rechtskulturen.⁴⁰ Dabei geht es um mehr als nur den Vergleich der Rechtssysteme oder des materiellen Rechts selbst. Gegenstand sind nicht einzelne Institutionen und Rechtsinstitute, sondern die Wechselwirkungen zwischen Recht und Gesellschaft, so wie sie hier am Beispiel des Verhältnisses von Arbeitswelt und Rechtssystem in England beschrieben werden. Das Begriffspaar Verrechtlichung und Entrechtlichung bildet für eine solche vergleichende Geschichte der Rechtskulturen einen sinnvollen Bezugsrahmen, weil in diesen beiden Begriffen Recht und Gesellschaft aufeinander bezogen und in ein zeitliches Verhältnis gesetzt werden.

Der Vielfalt der Methoden entspricht eine Vielfalt der Quellen. Neben den offiziellen Justizstatistiken, Gesetzestexten, juristischen Lehrbüchern und Ratgebern, parlamentarischen Kommissionsberichten und den gedruckten *Law Reports* wurden in großem Umfang bislang ungenutzte Protokollbücher der Friedens- und Grafschaftsgerichte, Gewerkschaftsakten und vor allem Berichte aus Lokal- und Verbandszeitungen sowie gewerbespezifischen Presseorganen über Gerichtsfälle herangezogen. Durch diese neu erschlossenen Quellen gelingt es, ein wesentlich dichter und farbigeres Bild vom Geschehen in den englischen Lokalgerichten zu zeichnen als es

³⁹ Zum Konzept des „Legal Pluralism“ die Literaturangaben in Kap. II.1. Ausführlicher zum deutsch-englischen Vergleich des Arbeitsrechts: Steinmetz, Theorie und Praxis des Arbeitsrechts.

⁴⁰ Hierzu ausführlicher: Willibald Steinmetz, Introduction: Towards a Comparative History of Legal Cultures, 1750–1950, in: ders., Private Law and Social Inequality, S. 1–41.

bisher möglich war. Insgesamt liegen der Darstellung annähernd 7000 durch Aktennotizen oder Presseberichte dokumentierte Einzelfälle von den Lokalgerichten zugrunde, verteilt über einen Zeitraum von etwa 1850 bis 1925. In Verbindung mit den Justizstatistiken ergibt dies ein ausreichendes Sample für quantifizierende Analysen.

Bei gut eintausend dieser Fälle sind die Berichte zudem aussagekräftig genug, um über die Daten zur Klagetätigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zur beruflichen und geschlechtlichen Zusammensetzung und zu den Klageerfolgen hinaus die Kommunikationsverhältnisse in den Gerichtssälen und die ausgetauschten Argumente zu untersuchen. Abgesehen von einigen gut dokumentierten Fällen in den Gewerkschaftsakten handelt es sich dabei um Presseberichte, die teils für ein unbestimmtes, lokales oder nationales, teils für ein sachkundiges, berufsspezifisches oder juristisches Lesepublikum geschrieben wurden. Bei der Auswahl der Presseorgane wurde darauf geachtet, daß sie ein breites Spektrum an Industriebranchen und Dienstleistungsberufen abdecken und die Standpunkte von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Juristen und breiterer Öffentlichkeit reflektieren. Aus arbeitsökonomischen Gründen erfolgte die Auswertung der Presseorgane auf bestimmte Jahrgänge zentriert, wobei jeweils Jahre ausgewählt wurden, die zwischen bedeutenden gesetzlichen Innovationen lagen.⁴¹

Die Aktennotizen aus den Friedens- und Grafschaftsgerichten sind anders als in deutschen Gerichten aufgrund der Mündlichkeit des englischen Verfahrens nur dürre Verlaufsprotokolle. Sie eignen sich für die quantifizierende Analyse, aber über die Argumentation vor Gericht und die Umstände des Falls läßt sich ihnen in aller Regel nichts entnehmen.⁴² Sehr aufschlußreich hierfür sind dagegen die Akten einer ganzen Reihe von Gewerkschaften und Rechtshilfeorganisationen, die im Zusammenhang mit der Frage nach den Möglichkeiten für Arbeitnehmer, sich rechtskundig zu machen und finanzielle Hilfe zu erhalten, ausgewertet wurden.⁴³ Diese Akten vermitteln darüber hinaus Einblicke in Bereiche, die der damaligen Öffentlichkeit und den Richtern weitgehend verschlossen blieben. Sie lassen erken-

⁴¹ Im einzelnen sind dies die Jahrgänge 1858, 1870, 1882, 1896, 1912, 1917 und 1923. Längere Serien bzw. zusätzliche Jahrgänge wurden ausgewertet in der „Labour Gazette“, dem „County Courts Chronicle“, „Justice of the Peace“ und in den *Law Reports*. Weitere quellenkritische Ausführungen zu Inhalt und Qualität der Berichterstattung in Kap. IV.4.

⁴² Weitere quellenkritische Bemerkungen zur Aktenführung in Kap. II.2. u. II.3.

⁴³ Hierbei handelt es sich vor allem um die Akten der *Amalgamated Society of Engineers*, der *Operative Bricklayers' Society*, der *London Society of Compositors*, der *Dockers' Union*, der *National Union of Teachers* und der *United Kingdom Commercial Travellers' Association* sowie des *Industrial Law Committee*. Näheres in Kap. III.2. u. III.3.

nen, was im Vorfeld von Gerichtsverhandlungen geschah; sie zeigen die Ängste der Beteiligten, die Pressionen, denen sie durch Arbeitgeber und Versicherungen ausgesetzt wurden, die Vorbereitung von Argumentationsstrategien, die versteckten Kosten der Fälle und schließlich Reflexionen über den Sinn und Unsinn des Prozessierens.

In der Gesamtanlage ist das Buch nach systematischen Gesichtspunkten gegliedert. Innerhalb der Kapitel beziehungsweise Abschnitte werden dann jeweils Veränderungen in der Zeit thematisiert. In einigen Kapiteln überwiegt die Beschreibung gleichbleibender oder unmerklich sich wandelnder Strukturen, so im Kapitel über die Kommunikationsformen, in anderen Kapiteln stehen Prozesse im Mittelpunkt, die sich in ihrer Wirkung aufeinander zur Entrechtlichung der Arbeitsbeziehungen aufsummierten. Für einzelne Gerichtsfälle gehe ich bis an die Grenzen mikrogeschichtlicher Analyse, insgesamt bewegt sich die Darstellung jedoch auf einer mittleren Ebene zwischen Detail und Abstraktion.

Die Darstellung beginnt mit den ‚Mythen‘ des englischen Arbeitsrechts im 19. und 20. Jahrhundert, deren Entstehung und Folgen zum einen aus der Perspektive der Arbeiterbewegung, zum andern aus der Perspektive der *Common law*-Juristen rekonstruiert werden. Eingebettet in dieses erste Kapitel über die ‚Meistererzählungen‘ finden sich Abschnitte, die eher informativen Charakter haben und den deutschen Leser mit der Entwicklung des *Statute law* und des *Common law* zum Arbeitsverhältnis bekannt machen sollen. Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit den Institutionen und ihrer – abnehmenden – Nutzung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neben den Friedensgerichten und Grafschaftsgerichten werden als konkurrierende Organe die freiwilligen Schieds- und Einigungsstellen und im Vergleich die deutschen Gewerbe- und Kaufmannsgerichte behandelt. Die beiden ersten Kapitel sind eher als makrohistorische Überblicke angelegt, die zugleich auch der Information dienen sollen. In den folgenden drei Kapiteln dominieren dann mikrohistorische Fallanalysen, die in einleitenden und resümierenden Passagen auf die leitende Fragestellung bezogen werden. Kapitel drei befaßt sich mit den Schwellen vor dem Gang zum Gericht, vor allem für Arbeitnehmer, und den Hilfestellungen zu ihrer Überwindung. Den Schwerpunkt bildet hier die Untersuchung der gewerkschaftlichen Rechtshilfepraxis. Im vierten Kapitel folgt die Beschreibung der Kommunikationsbedingungen und Sprachstile in der Gerichtsverhandlung. Das geschieht unter der leitenden Frage, ob dort eine produktive Verständigung zwischen Laien und Juristen über die Geltung von Normen überhaupt möglich war. Das fünfte Kapitel schließlich ist der Divergenz (und zeitweisen Konvergenz) von Rechtsbegriffen und allgemeinsprachlichen Begriffen gewidmet.

An Fallbeispielen wird verfolgt, wie die Unschärfe der Rechtsbegriffe zu unvorhersehbaren Prozeßresultaten führte und dadurch das Recht insgesamt als inkonsistent und ‚ungerecht‘ erschien. Den Abschluß bildet eine Reflexion über Erscheinungsformen und Ursachen der Entrechtlichung, welche die verschiedenen Ergebnisse bündelt und die ‚Meistererzählungen‘ des Anfangs kritisiert.

I. DIE MEISTERERZÄHLUNGEN UND DIE MARGINALISIERUNG DES INDIVIDUALARBEITSRECHTS

1. DIE ERZÄHLUNG DER ENGLISCHEN ARBEITERBEWEGUNG: SELBSTBEFREIUNG AUS ‚KLASSENGESETZGEBUNG‘ UND ‚KLASSENJUSTIZ‘

STATIONEN DER UNTERDRÜCKUNG: VON DEN TOLPUDDLE MARTYRS BIS TAFF VALE

Jede große Bewegung hat ihre Märtyrer. Auch in den Annalen der englischen Arbeiterbewegung nehmen sie einen prominenten Platz ein. Ihre Namen waren den Zeitgenossen kaum bekannt, aber die Erinnerung an ihren Opfergang wurde sorgsam gepflegt und lebt bis heute fort. Die Märtyrer der englischen Arbeiterbewegung haben eines gemeinsam: Sie waren Opfer der Justiz, und die Sache, für die sie sich eingesetzt hatten und um derentwillen sie bestraft wurden, hieß *Trade Unionism*. Die Auftritte der Märtyrer vor Gericht markieren die Wendepunkte der englischen Gewerkschaftsgeschichte im 19. Jahrhundert.

Wohl am berühmtesten sind die *Tolpuddle Martyrs* geworden, jene sechs Landarbeiter aus dem Dorf Tolpuddle in der Grafschaft Dorset, die im Jahre 1834 unter Rückgriff auf ein längst vergessenes Gesetz, das die „Abnahme oder Ableistung ungesetzlicher Eide“ unter Strafe stellte, zu sieben Jahren Verbannung nach Australien verurteilt wurden.¹ Die Verurteilten hatten in ihrem abgelegenen Dorf einen Zusammenschluß der Landarbeiter organisieren wollen, um sich der von Robert Owen geführten *Grand National Consolidated Trades' Union* anschließen zu können. Zu diesem Zweck hatten sie den Eintrittswilligen einen Eid abverlangt, der sie an die Regeln der Union binden sollte. Das harte Urteil – es wurde die nach dem

¹ Das Gesetz von 1797 (37 Geo. 3, c. 123) verbot „the administering or taking of unlawful oaths“. Zu den juristischen Aspekten des Falles: Ralph Dickson, *The Tolpuddle Martyrs: Guilty or Not Guilty?*, in: *Journal of Legal History* 7 (1986), S. 178–187. Als Beispiel für die Bewertung des Falles durch die Historiographie der Arbeiterbewegung: G. D. H. Cole, *A Study in Legal Repression*, in: ders., *Persons and Periods* (1938), Harmondsworth 1945, S. 99–116. Zum Nachleben des Falles und zur Fabrikation der Legende um die ‚Märtyrer‘ in der Arbeiterkultur: Clare Griffiths, *Remembering Tolpuddle: Rural History and Commemoration in the Inter-War Labour Movement*, in: *History Workshop Journal* 44 (1997), S. 144–169.

fraglichen Gesetz mögliche Höchststrafe verhängt – mag juristisch haltbar gewesen sein oder nicht, entscheidend in den Augen der protestierenden Arbeiter und ihrer Historiographen war die Tatsache, daß mit diesem Richterspruch die erst vor wenigen Jahren, 1824/25, errungene Koalitionsfreiheit zunichte gemacht schien. Das mühsam erkämpfte Gesetz, das den repressiven *Combination Act* von 1800 zurückgenommen hatte und damit Zusammenschlüsse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen straffrei machte, schien nur toter Buchstabe zu sein.² Zu der Empörung über die Höhe des Strafmaßes kam so das Gefühl, von der Richterschaft und den Mächtigen im Lande, die ihr eigenes Gesetz mißachteten, betrogen worden zu sein.

Ähnliche Fälle von Justizopfern, die zu Märtyrern wurden, durchziehen die Geschichtswerke zur englischen Arbeiterbewegung im 19. Jahrhundert. Zum Beispiel der Fall der sechzehn Landarbeiter-Frauen in Chipping Norton: sie wurden im Mai 1873 wegen „Belästigung“ und „Behinderung“ von Arbeitern, die zur Brechung eines Streiks angeheuert worden waren, zu zehn beziehungsweise sieben Tagen Gefängnis mit *hard labour* verurteilt. Hier war es nicht die Rechtmäßigkeit des Urteils, die in Zweifel gezogen wurde, sondern die Angemessenheit der Strafe.³ Daß es sich um Frauen, zum Teil mit Säuglingen, handelte, die nach Oxford verbracht wurden, um dort ihre Strafe zu verbüßen, und daß die beiden Friedensrichter Kleriker waren, rief den Unmut der armen Landbevölkerung hervor und erregte soviel Aufsehen, daß der Fall Gegenstand eines Briefwechsels zwischen dem Lordkanzler (Selborne), dem Lord Lieutenant von Oxfordshire (Duke of Marlborough) und den beiden Friedensrichtern wurde. Diese Korrespondenz wurde nach einer Anfrage im Unterhaus sogar in den *Parliamentary Papers* abgedruckt. Damit wurde öffentlich, daß selbst der Lordkanzler Bedenken wegen der Härte und mehr noch der Zweckmäßigkeit des Urteils hatte. Er befürchtete, daß solche „exzessiven“ Richtersprüche mehr Sympathie mit den Gesetzesbrechern als mit dem Gesetz hervorrufen würden.⁴

² Zu den Bestimmungen der *Combination Acts* von 1799 und 1800, ihrer zunächst vollständigen Rücknahme im Jahre 1824 und der erneuten Korrektur dieses Gesetzes 1825 vgl. Orth, *Combination*, S. 43–92 u. 156–171.

³ Der *Criminal Law Amendment Act* von 1871 (34 & 35 Vict., c. 32), aufgrund dessen die Verurteilung erfolgte, definierte die Tatbestände der „Belästigung“ und „Behinderung“ so vage, daß jeder, der einem anderen auf der Straße in lärmender, „unordentlicher“ Weise folgte oder sein Haus „dauernd“ beobachtete, deswegen belangt werden konnte.

⁴ PP 1873 (315) LIV, S. 2: „Another obvious consideration is that the effect of such excessive and indiscriminate severity is to create sympathy with the law breakers, rather than with the law ...“.

Nur wenige Monate zuvor, im Dezember 1872, war es schon einmal zu einem sensationellen Fall gekommen, bei dem auch die Rechtmäßigkeit des Urteils zweifelhaft war. Fünf Londoner Gaswerker wurden vor dem *Central Criminal Court* wegen ‚Verschwörung‘ (*conspiracy*) zu zwölf Monaten Haft mit *hard labour* verurteilt.⁵ Die Arbeiter waren in einen Streik getreten und hatten dabei ihren Vertrag gebrochen. Nach dem reformierten *Master and Servant Act* von 1867 war Kontraktbruch im Normalfall nur noch mit einer Geldbuße, höchstens jedoch mit drei Monaten Haft zu bestrafen.⁶ Und nach dem neuen *Trade Union Act* von 1871 hätte eine Anklage wegen ‚Verschwörung‘ eigentlich scheitern müssen, weil diesem Gesetz zufolge die Zwecke einer Gewerkschaft ausdrücklich nicht mehr unter den Tatbestand der ‚Verschwörung‘ fallen sollten.⁷ Auch in diesem Fall waren die Proteste so stark, daß die Königin dem Rat des Innenministers folgte und die Strafe auf vier Monate reduzierte, das war immer noch ein Monat mehr als nach dem *Master and Servant Act* zulässig gewesen wäre.⁸

Die rabulistische Argumentation, mit der es dem Richter, Justice Brett, gelungen war, das Handeln der angeklagten Gaswerker als ‚Verschwörung‘ zu deuten, braucht hier nicht zu interessieren.⁹ Wichtiger für die damalige Wahrnehmung war die Parallele zum Fall der *Tolpuddle Martyrs*. Wieder schienen durch einen Richterspruch eben erst verabschiedete Gesetze, die der Intention nach den Rechtsstatus der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder wenigstens ein Stück weit verbessern sollten, unwirksam gemacht worden zu sein. Für die organisierte Arbeiterschaft war es kaum möglich, diese Art der Urteilsfindung noch als unparteiisch wahrzunehmen. In ihren Augen arbeitete die Justiz, insbesondere die Laien-Friedensrichter auf dem Lande und die Richter an den höheren Gerichtshöfen, aktiv und willentlich darauf hin, jeden auf dem Wege der Gesetzgebung erreichten Fortschritt so weit es ging nachträglich zu hintertreiben. Auch wenn es einmal für längere

⁵ *R. v. Bunn* (1872), 12 Cox CC, S. 316. Vgl. [John Morley], *The Five Gas-Stokers*, in: *Fortnightly Review* 13 (1873), S. 138–141.

⁶ 30 & 31 Vict., c. 141 (1867), ss. 9 u. 14.

⁷ 34 & 35 Vict., c. 31 (1871), s. 2.

⁸ Der *London Trades Council* berief am 31. Dez. 1872 ein Delegiertentreffen ein und organisierte Protestkundgebungen gegen dieses Urteil. Die Sammlung für den zu diesem Zweck und zur Hilfe für die streikenden Gaswerker eingerichteten *Gas Stokers' Fund* erbrachte £ 247 10s. 8d. Vgl. *London Trades Council Minutes*, 1872, Bd. 3, S. 91 (Zeitungsausschnitt zum Delegiertentreffen); *London Trades Council, Annual Report and Balance Sheet*, 1872–73, S. 7 ff. u. 14–17 (Microfilm edition). Der TUC verabschiedete am 17. Jan. 1873 eine Bittschrift, die dem Innenminister Henry Austin Bruce überreicht wurde und um einen königlichen Gnadenerlaß bat. *Fifth Annual Trades Union Congress*, Leeds 1873, S. 3 f. (Microfilm edition).

⁹ Vgl. dazu Orth, *Combination*, S. 142.

Zeit keine offensichtlich einseitigen Urteile gegen Gewerkschaftssekretäre oder einfache Mitglieder gab, genügten doch wenige spektakuläre Fälle, um diese Sicht der Dinge zu bestätigen. Manche Köpfe in der Gewerkschaftsbewegung zogen daraus schon in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts den Schluß, daß man den Staat und seine Organe ganz aus den Arbeitsbeziehungen heraushalten müsse.¹⁰

Seinen Höhepunkt erreichte der Konflikt zwischen Richterschaft und Unions um die Jahrhundertwende mit dem berühmten *Taff Vale Case*.¹¹ Aus der Sicht zumindest der militanteren Teile der Arbeiterbewegung war dieser Fall der endgültige Beweis, daß es die Justiz im Verein mit den Scharfmachern in der Arbeitgeberschaft darauf abgesehen hatte, die Gewerkschaften in ihrer Existenz zu treffen, und zwar nicht mehr mit den alten, grobschlächtigen Methoden des Strafrechts und der Kriminalisierung einzelner Personen, sondern gleichsam auf die elegante Art, mit dem Mittel zivilrechtlicher Unterlassungs- und Schadensersatzklagen. Daß eine Gewerkschaft als Ganzes haftbar sein sollte für Schäden, die durch illegale Aktionen einzelner Mitglieder im Verlaufe von Streiks entstanden waren: dieses Resultat des *Taff Vale*-Falles drohte jede Arbeitskampfmaßnahme zu einem unkalkulierbaren finanziellen Risiko zu machen.

Das Urteil des House of Lords vom Juli 1901 erschien um so skandalöser, als es erneut hinter einen Rechtszustand zurückzufallen schien, der bereits 1871 mit dem *Trade Union Act* als gesichert galt. Einmal mehr wiederholte sich also das altbekannte Muster, nur diesmal auf der Ebene des Zivilrechts. Es mußte so aussehen, als hätten die *Common law*-Juristen nun auf einmal, nach dreißig Jahren relativer Ruhe, einen Weg erfunden,¹² wie man die

¹⁰ Henry Crompton, *Class Legislation*, in: *Fortnightly Review* 13 (1873), S. 205–217, S. 215: „The true progress on these matters is to depend less and less on the power of the state, which has culpably lent itself to the masters' side.“ Vgl. auch mit weiteren Beispielen für Skandalurteile ders., *The Government and Class Legislation*, in: *Fortnightly Review* 14 (1873), S. 25–40. Henry Crompton war in den siebziger und frühen achtziger Jahren Rechtsberater des TUC.

¹¹ *Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants* (1901) A.C. 426–445. Eine knappe Zusammenfassung der wesentlichen juristischen und politischen Aspekte des Falles bietet: Norman McCord, *Taff Vale Revisited*, in: *History* 78 (1993), S. 243–260. Zu der durch das Urteil ausgelösten innergewerkschaftlichen und öffentlichen Debatte: Adolf M. Birke, *Pluralismus und Gewerkschaftsautonomie in England. Entstehungsgeschichte einer politischen Theorie*, Stuttgart 1978, S. 88–115. Zur Rezeption in Deutschland: Wilhelm Rütten, *Der Taff Vale Case und das deutsche Gewerkschaftsrecht*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 31 (1991), S. 103–121.

¹² Vgl. McCord, *Taff Vale*, S. 249 f. u. 252, der die Entscheidung zum Teil als eine Fernwirkung des *Judicature Act* von 1873 interpretiert, in dessen Folge der freiere, erfindungsreichere Urteilsstil des *Equity law* das strengere *Common law* überformte. Nach der *Equity*-Rechtsprechung war es schon vorher möglich gewesen, einzelne Agenten von Körperschaften stellver-

schon als geschützt geltenden Kassen der Gewerkschaften von rachsüchtigen Arbeitgebern plündern lassen konnte. Die im *Taff Vale*-Fall unterlegene *Amalgamated Society of Railway Servants* mußte insgesamt £ 42 000 an Kosten und Schadensersatz zahlen. Ob die Richter und Lords tatsächlich solche feindlichen Absichten hegten, ob sie nicht vielmehr durchaus im Rahmen der Logik juristischer Argumentation blieben, spielte für die Beurteilung des Falles auf Arbeiterseite damals kaum eine Rolle. *Taff Vale* und eine Serie anderer Fälle ähnlicher Tendenz ließen für sie nur den Schluß zu, daß es sich um Klassenjustiz handelte, um den Versuch der finanziellen Kollektivbestrafung, nachdem das Strafrecht gegen Einzelne nicht mehr zur Verfügung stand.¹³

Ben Tillett, der Generalsekretär der *Dockers' Union*, sah in dem Urteil „Klassenkampf“, wie ihn die Menschheitsgeschichte härter noch nicht erlebt habe.¹⁴ Seine Forderung lautete, die „schwerfällige Maschinerie der Gesetzgebung“ in Gang zu setzen, um das von den Richtern gemachte Recht ein für allemal und vollständig aus Arbeitskämpfen auszuschalten.¹⁵ Die Ansichten darüber, was an die Stelle des zurückzudrängenden *Common law* treten sollte, gingen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung auseinander.¹⁶ Tillett favorisierte damals von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewählte Schiedsgerichte, deren Sprüche für beide Seiten bindend sein sollten. Andere Unions, zum Beispiel die Bergarbeiter, setzten mehr auf die eigene Kampfstärke und Verhandlungsmacht bei gleichzeitiger Disziplinierung der

tretend für die ganze Körperschaft zu verklagen. Diese Möglichkeit hatte es im *Common law* vor 1873 nicht gegeben. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts mehrten sich auch in anderen Bereichen die Fälle, in denen dieses Element der *Equity*-Rechtsprechung in die Spruchpraxis der obersten Gerichte eindrang.

¹³ Tatsächlich wurden die Gewerkschaften in den Jahren 1900–1906 mit zivilen Schadensersatzklagen aller Art überflutet, wie ein Blick in die monatlich erscheinende Rubrik „Legal Cases Affecting Labour“ der „Labour Gazette“ zeigt. In diesen Prozessen kam es ab und zu auch einmal zu Siegen der Trade Unions, jedoch oft erst in der zweiten oder dritten Berufungsinstanz.

¹⁴ MRC Mss. 126/DWR/4/1/2, Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union, Thirteenth Annual Report (1902), London 1903, S. 4.

¹⁵ Vgl. MRC Mss. 126/DWR/4/1/2, Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union, Twelfth Annual Report (1901), London 1902, S. 11: „The growth of the Morgan Trust, the Taff Vale decision, the working of Judge made law, all point to the necessity of lifting trade disputes from the Courts, as now constituted, and common law.“ Und: MRC Mss. 126/DWR/4/1/2, Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union, Fifteenth Annual Report (1904), Hull 1905, S. 8: „... it is quite evident the right of combination among workmen is beset with the meshes of the law, such being a fact, the inevitable counter move is, move the cumbersome machinery of the legislature.“

¹⁶ Vgl. die Zusammenstellung verschiedener Reaktionen auf das Urteil bei H.A. Clegg, Alan Fox u. A.F. Thompson, *A History of British Trade Unions since 1889*, Bd. 1: 1889–1910, Oxford 1964, S. 316–320.

militanten Kräfte in der Bewegung. Unter diesem Gesichtspunkt waren gemäßigte Gewerkschaftsführer anfangs sogar bereit, das *Taff Vale*-Urteil als heilsamen Schock hinzunehmen. Sidney Webb wiederum hatte zu diesem Zeitpunkt den Glauben an das freie Spiel des kollektiven Verhandelns verloren und propagierte die gesetzliche Regulierung von Löhnen und eine staatlich unterstützte Zwangsschlichtung nach neuseeländischem und australischem Vorbild. Auch er wollte den mit dem *Taff Vale*-Urteil geschaffenen Rechtszustand akzeptieren, wenn durch eine Reform des Streikrechts und flankierende Maßnahmen sichergestellt würde, daß in Zukunft nur wirklich kriminelle Handlungen zu einem Verfahren gegen eine Gewerkschaft führen könnten. Mit seinen zuletzt im Mehrheitsbericht der *Royal Commission on Trade Disputes and Trade Combinations* (1906) geäußerten Auffassungen setzte sich Webb allerdings in Widerspruch zu der inzwischen gefestigten Mehrheitsmeinung in der Gewerkschaftsbewegung.¹⁷ Denn trotz divergierender Zielvorstellungen hatte sich dort in den Jahren nach dem *Taff Vale*-Prozeß weithin ein Konsens dahingehend gebildet, daß der Richterschaft und dem *Common law* jeder Spielraum für weitere Eingriffe in die kollektiven Arbeitsbeziehungen genommen werden müsse. Der Hebel dazu sollte die Gesetzgebung sein. Das Resultat der entsprechenden Kampagne war der *Trade Disputes Act* von 1906, eine der ersten Maßnahmen der neuen liberalen Regierung nach ihrem Erdrutschsieg des gleichen Jahres.

Dieses Gesetz ging erheblich weiter, als es die gemäßigten Gewerkschaftsführer noch wenige Jahre zuvor für möglich und wünschenswert gehalten hatten. Es räumte den Gewerkschaften nahezu vollständige Immunität ein. Die durch Arbeitskämpfe Geschädigten hatten fortan keine Möglichkeit mehr, eine zivile Schadensersatzklage gegen eine Gewerkschaft (oder eine Arbeitgebervereinigung) als Körperschaft anzustrengen. Auch gewisse Handlungen einzelner Mitglieder wie das Streikpostenstehen oder die Aufforderung zur Arbeitsniederlegung, sofern sie im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen standen, konnten kein Gegenstand einer zivilen Schadensersatzklage mehr werden.¹⁸ Kollektive Arbeitskämpfe fanden seitdem in einem nahezu rechtsfreien Raum statt. Die englischen Gewerkschaften hatten eine Rechtsposition erlangt, die in Europa ihresgleichen suchte. Gegner deuteten diesen Zustand als unzulässige Privilegierung. Man warf den Gewerkschaften vor, daß sie von ihrem eigenen, lange Zeit hochgehaltenen

¹⁷ Zur Position Sidney Webbs vgl. Birke, Pluralismus, S. 98 f., 109, 111 u. 115.

¹⁸ *Trade Disputes Act*, 6 Edw. 7, c. 47 (1906). Vgl. Orth, Combination, S. 150 f.; McCord, Taff Vale, S. 258 f.

Grundsatz der strikten Gleichbehandlung durch das Gesetz abgerückt seien. Sie antworteten, daß der *Trade Disputes Act* für die Arbeitnehmerseite lediglich das statutarisch festhalte, was die Arbeitgeber in der Praxis schon immer genossen hätten, nämlich Freiheit vor Strafverfolgung und Zivilklagen.¹⁹ Die durch den *Trade Disputes Act* geschaffene Rechtslage hatte im wesentlichen, abgesehen von bescheidenen Einschränkungen im Gefolge des Generalstreiks von 1926, bis zu den Reformen der Regierung Margaret Thatchers Bestand.

EIN HAUCH VON WHIGGISMUS: DIE WEBBS & CO.

Für einen Historiker, der von der Mitte des 20. Jahrhunderts aus zurückblickte, war es verlockend, dem gut einhundert Jahre währenden und schließlich erfolgreich abgeschlossenen Kampf der englischen Arbeiterschaft um ihre Rechte eine innere Folgerichtigkeit zuzuschreiben. Dieser Kampf besaß überdies eine dramatische Qualität, die ihn für eine ‚große Erzählung‘ nach whiggistischer Manier prädestinierte. Das Subjekt der Erzählung waren nicht einzelne Arbeiter, sondern die Arbeiterbewegung – „the movement“, wie es in den klassischen Darstellungen von G.D.H. Cole und den Webbs oft verkürzend hieß.²⁰ Den Kern der Bewegung bildeten die organisierten Kollektive, allen voran die Trade Unions. Dahinter rangierten, chronologisch wie von der Bedeutung her, die *Labour Party* und die zahlreichen Kooperativen, Konsumvereine und Selbsthilfegruppen. Gegenstand der Erzählung war das Wachstum der Kollektive und ihre Emanzipation aus rechtlicher Beschränkung und politischer Unmündigkeit. Die Erzählung nahm ihren Anfang mit der zunehmenden Repression seit dem späten 18. Jahrhundert, symbolisch zugespitzt in den *Combination Acts* von 1799 und 1800. Diese Gesetze eröffneten das Drama des 19. Jahrhunderts, das mit dem *Taff Vale Case* von 1901 und seiner legislativen Bereinigung im Jahr 1906 endete. Dazwischen lagen als Stationen auf dem Weg zur vollen Freiheit und Gleichbehandlung die Rücknahme des *Combination Act* 1824/25 und die Kette der Reformen zwischen 1867 und 1875. Durch diese

¹⁹ Vgl. Orth, *Combination*, S. 151.

²⁰ Sidney u. Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, Revised edition, London 1920, S. VIII u. XIII; G.D.H. Cole, *A Short History of the British Working-Class Movement, 1789–1947*, New edition, completely revised and continued to 1947, London 1948, S. 4: „The term ‚movement‘ implies a common end or at least a community of purpose which is real, and influences men’s thoughts and actions, even if it is imperfectly apprehended or largely unconscious.“ Kritisch zu diesem Wortgebrauch: Clegg, Fox u. Thompson, *Trade Unions*, Bd. 1, S. 486 ff.

beiden Ereignisverdichtungen ließ sich die Darstellung strukturieren und in drei, jeweils etwa eine Generation umfassende Zeitabschnitte teilen: eine erste Phase, in der es um das pure Existenzrecht der Gewerkschaften ging (1800–1825), eine zweite Phase, in der die Entkriminalisierung ihrer Aktivitäten und die Erweiterung ihres Handlungsspielraums auf dem Programm stand (1825–1875), und eine dritte Phase, die der Abwehr zivilrechtlicher Haftung für die Folgen gewerkschaftlicher Aktionen gewidmet war (1876–1906). Der Kampf gegen ‚Klassengesetzgebung‘ und ungleiche Rechtsanwendung hatte, so schien es, der Bewegung geholfen, zu sich selbst zu finden. Sie wurde solidarischer nach innen und wuchs nach außen. In den letzten Jahren vor dem Ersten Weltkrieg hatte die Arbeiterschaft dann endlich jenes Maß an Handlungsfreiheit erreicht, das die Triumphe des 20. Jahrhunderts bis hin zur politischen Machtübernahme möglich machte. Das Leiden der Märtyrer fand darin seinen Sinn. Aus den „Opfern des Whiggismus“, als welche George Loveless sich und die anderen fünf *Tolpuddle Martyrs* drei Jahre nach seiner Verurteilung darstellte, waren die Helden einer whiggistischen Geschichtserzählung geworden.²¹

Was den engeren Aspekt der Begegnung mit dem Recht anging, so konnte es aus der Rückschau plausibel erscheinen, in den aufeinanderfolgenden Kampagnen und legislativen Schritten eine gemeinsame Zielrichtung zu erkennen. Sie bestand in der Übertragung des Prinzips der Vertragsfreiheit von den Individuen auf die Kollektive. Vereinigungen und Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern sollten frei sein, genau das zu tun, was nach der herrschenden Lehre des *Common law* und der politischen Ökonomie nur Einzelpersonen erlaubt war: Arbeit anzubieten oder zurückzuhalten, Verträge zu schließen oder zu kündigen, Bedingungen zu akzeptieren oder es bleiben zu lassen. Nichts, was jeder normale Bürger durfte, sollte nur deshalb ungesetzlich sein, weil es ein Arbeiter tat, und nichts was Individuen erlaubt war, sollte verboten sein, bloß weil es mehrere zusammen taten. Das war die Forderung nach Gleichbehandlung, wie sie Frederic Harrison und Thomas Hughes in einem Minderheitsvotum der *Royal Commission on Trade Unions* von 1869 kurz und bündig auf den Punkt brachten.²² Gegen-

²¹ George Loveless, *The Victims of Whiggery; being a statement of the persecutions experienced by the Dorchester Labourers*, London [1837], 8. Aufl. 1838. Vgl. die Bemerkung bei Charles Muir, *Justice in a Depressed Area. A Critical Study*, London 1936, S. 111: „The book which in the writer’s experience has exercised the most powerful influence on working-class estimates of English Judges is the *History of Trade Unionism* by Sidney and Beatrice Webb.“

²² Vgl. *Eleventh and Final Report of the Royal Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, PP 1868–69 (4123) XXXI,

über dem Recht folgte daraus eine eher defensive Einstellung. Die Gesetzgebung sollte ermöglichen, daß Kollektive ebenso wie Individuen frei und von gleich zu gleich miteinander verhandeln konnten. Die Justiz hatte nur in Erscheinung zu treten, wenn die Arbeitskämpfe gewaltsam ausgetragen oder Abmachungen auf ungesetzliche Weise gebrochen wurden. Die legislativen Fortschritte des 19. Jahrhunderts, die jeweils auf die von der Rechtsprechung ausgehenden Rückschläge reagierten, schienen genau auf dieses Ziel hinzuführen. In den Kämpfen des 19. Jahrhunderts bahnte sich somit – so sah es jedenfalls rückblickend aus – jenes System des kollektiven *laissez-faire* an, das für die industriellen Beziehungen Großbritanniens im 20. Jahrhundert charakteristisch geworden ist. Der Arbeitsrechtler Otto Kahn-Freund, der in den fünfziger Jahren des 20. Jahrhunderts den Ausdruck „collective *laissez-faire*“ prägte, charakterisierte das britische System seiner Gegenwart als ein ausgereiftes, für andere westliche Demokratien vorbildliches, zukunftsweisendes Modell.²³

Die um die Mitte des 20. Jahrhunderts erschienenen Überblicke von G.D.H. Cole und Henry Pelling, die meisten Lehrbücher und Quellensammlungen sowie mit Einschränkung das Werk von Hugh Clegg sind in den Teilen, die das Verhältnis zwischen Arbeitern und Recht betreffen, dem hier skizzierten, teleologischen Erzählmuster verpflichtet.²⁴ Diese Darstellungen waren auf die Gewerkschaften als Hauptsubjekt fixiert. Sie orientierten sich am Kanon der Märtyrerfälle von *Tolpuddle* bis *Taff Vale* und an der die Trade Unions betreffenden Gesetzgebung. Das führte bei diesen

S. LIV: „The whole system of special laws as applying to labour seems to us a relic of feudalism, and contrary to the spirit of modern legislation. In every way it violates the principle of equality of all citizens before the law. We can see no ground for special laws relating to the agreements of workmen, which does not apply to the agreements made by any other order of citizens, and no ground for making a threat uttered by a workman penal when a threat uttered by any other citizen would not be penal.“ Siehe auch Cole, *Short History*, S. 204; Birke, *Pluralismus*, S. 64.

²³ 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 („collective *laissez-faire*“); ders., *Inter-group conflicts and their settlement*, in: *British Journal of Sociology* 5, No. 3 (1954), S. 193–227.

²⁴ Cole, *Short History*; Henry Pelling, *A History of British Trade Unionism*, 2. Aufl. Harmondsworth 1971; Clegg, Fox u. Thompson, *Trade Unions*, Bd. 1; Hugh Armstrong Clegg, *A History of British Trade Unions since 1889*, Bd. 2: 1911–1933, Oxford 1985, Bd. 3: 1934–1951, Oxford 1994. Clegg ist mit wertenden oder auch nur vage analytischen Aussagen sehr zurückhaltend, um es vorsichtig auszudrücken. An Quellensammlungen vgl. G.D.H. Cole u. A.W. Filson (Hg.), *British Working Class Movements. Select Documents 1789–1875*, London u. New York 1967; J.T. Ward u. W. Hamish Fraser (Hg.), *Workers and Employers. Documents on Trade Unions and Industrial Relations in Britain Since the Eighteenth Century*, London 1980.

Autoren zu einer Verengung des Blickfelds, mitunter auch zu einer Übertreibung des Gesichtspunkts der ‚Klassengesetzgebung‘ und ‚Klassenjustiz‘. Letzteres gilt in besonderem Maße auch für die Trilogie von Julian und Barbara Hammond zu den ländlichen, städtischen und gelernten Arbeitern, die sich allerdings auf die Frühphase bis 1832 beschränkte und vom Ansatz her schon beinahe als eine, freilich stark moralisierende, Alltagsgeschichte bezeichnet werden kann.²⁵ Friedensrichter und *Common law*-Juristen wurden in diesen Arbeiten fast durchweg als willige Vollstrecker von Arbeitgeberinteressen dargestellt. Dem Leser blieb angesichts der aneinandergereihten Beispiele empörender Urteile kaum eine andere Wahl, als sich dieser Sicht der Dinge anzuschließen. Es wurde die Suggestion erzeugt, daß die Rechtsprechungspraxis des 19. Jahrhunderts im wesentlichen durch die soziale Herkunft des Justizpersonals und dessen (unbewußte) Nähe zur Arbeitgeber-Ideologie zu erklären sei. Das entsprach zwar wahrscheinlich der Auffassung derjenigen, die damals von den Skandalurteilen negativ betroffen waren, ließ aber den Blick auf andere im Rechtssystem wirksame Faktoren, etwa das Zusammenspiel der Institutionen oder das Eigengewicht der juristischen Fachsprache, kaum zu. Die Frage, ob es neben den Skandalfällen auch eine leidlich funktionierende Normalität der Rechtsprechung gegeben hat, wurde überhaupt nicht gestellt. So erschienen die Abkehr der Arbeiterschaft vom Recht und die Ausgrenzung des Handlungsfelds der industriellen Beziehungen aus dem Zugriff der Gerichte als logische Konsequenz aus der Erfahrung der ‚Klassenjustiz‘.

Auch neuere Arbeiten bleiben, was das 19. und frühe 20. Jahrhundert betrifft, dieser teleologischen Vision verhaftet, so etwa die Studie von Alan Fox zu den industriellen Beziehungen oder der Überblick von John Orth zum Rechtsstatus der Gewerkschaften.²⁶ Zwar ist bei beiden Autoren die emotionale Anklage gegen die Parteilichkeit der Richter einer differenzierteren Betrachtung gewichen. Auch hat bei ihnen, wohl aufgrund der Erfahrungen der siebziger und frühen achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts, die uneingeschränkt positive Bewertung der gewerkschaftlichen Aktionsfreiheit nachgelassen und einer skeptischeren Einschätzung Platz gemacht.

²⁵ J. L. u. Barbara Hammond, *The Village Labourer, 1760–1832: a study in the government of England before the Reform Bill*, London 1911; *The Town Labourer, 1760–1832: the new civilization*, London 1917; *The Skilled Labourer, 1760–1832*, London 1919 (zahlreiche spätere Auflagen). Vgl. die Kritik von E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, 2. Aufl. 1968, Harmondsworth 1984, S. 215.

²⁶ Fox, *History and Heritage*; Orth, *Combination*. Bei Fox heißt es (S. XI), daß er auch nach „unterdrückten Alternativen“ Ausschau gehalten habe, doch ist davon erst in den der jüngeren Vergangenheit gewidmeten Abschnitten etwas zu bemerken.

Aber immer noch ist die leitende Frage, wie die industriellen Beziehungen in Großbritannien so geworden sind, wie sie sich um die Mitte des 20. Jahrhunderts darboten: als ein relativ autonomes System, weitgehend unbehelligt von staatlicher Regulierung und weit entfernt von der Justiz. Auch hier führt die Konzentration auf dieses Erkenntnisziel zu einer Vernachlässigung der Alternativen, die sich den Akteuren des 19. Jahrhunderts möglicherweise noch anboten.

Wie leicht mit zunehmendem Abstand vom 19. Jahrhundert der Sinn für die damals noch offene Zukunft der ‚Bewegung‘ abhanden kommen konnte, zeigt ein Vergleich zwischen der ersten und zweiten Auflage des großen Werks von Sidney und Beatrice Webb zu den Trade Unions. Hieß es im Vorwort von 1894 noch, daß „diese Geschichte“ zu Lebenszeiten der Autoren, ja von Generationen danach, nicht abgeschlossen sein werde, klang in der Einführung zur Neuauflage von 1920 der Stolz auf das innerhalb nur einer Generation Erreichte deutlich an. Die Gewerkschaften erfaßten, so vermerkten die Webbs, statt 20 Prozent nunmehr über 60 Prozent der männlichen handarbeitenden Bevölkerung, ihr rechtlicher und konstitutioneller Status sei durch „präzise und unmißverständliche Gesetze“ gesichert, die Gewerkschaftsorganisation sei in vielen Fällen in die „Maschinerie der öffentlichen Verwaltung“ integriert worden, und der neue politische Arm der Bewegung, die *Labour Party*, schicke sich an, die politische Macht zu übernehmen.²⁷ Allerdings brauchten die Webbs im Jahr 1920, wie sie weiter betonten, an ihrer ursprünglichen Interpretation der historischen Entwicklung praktisch nichts zu ändern.²⁸ Denn zu diesem Zeitpunkt mochte es tatsächlich so aussehen, als laufe die wirkliche Geschichte der Bewegung auf genau das Ziel zu, das sich als roter Faden durch die von den Webbs erzählte Geschichte zog. Die enge Verzahnung der Gewerkschaften mit dem Staat, die Verrechtlichung der kollektiven Arbeitsbeziehungen in dem Sinne, daß Tarifabschlüsse bindend und einklagbar werden sollten, schien in den Jahren unmittelbar nach dem Ersten Weltkrieg für kurze Zeit greifbar nahe. Der Whitleyismus als englische Version des Korporatismus hatte damals seinen Höhepunkt erreicht, Zwangsschlichtungsmodelle wurden intensiv diskutiert, die gesetzliche Regulierung von Löhnen und Arbeitszeiten war, so sah es jedenfalls aus, auf dem Vormarsch, eine staatliche Steuerung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt unter Beteiligung der Trade Unions stand auf

²⁷ Sidney u. Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, London u. New York 1894, S. VII; Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. V.

²⁸ Ebd., S. VI.

der Tagesordnung, sogar die Nationalisierung von Schlüsselindustrien schien bevorzustehen.²⁹

Es war diese, auf staatliche Macht und positive Rechte gerichtete Perspektive, welche die historischen Interpretationen und Wertungen der Webbs schon 1894 bestimmt hatte. Unter den Methoden gewerkschaftlichen Handelns war ihnen die Methode der „gesetzlichen Verankerung“ (*legal enactment*) als die beste erschienen.³⁰ Insofern konnten sie sich 1920 bestätigt fühlen und ihre Geschichte nahtlos fortschreiben. Die herausragenden Momente in ihrer Erzählung waren diejenigen, in denen die Gewerkschaftsbewegung politisch wurde und anfangs, eine ganz andere Ordnung des Wirtschafts- und Arbeitslebens für möglich zu halten und aktiv anzustreben.³¹ Neben der auf das Parlament zielenden Agitation waren auch Gerichtsverhandlungen für die Webbs ein Teil der politischen Strategie. Das Recht betrachteten sie als Waffe, die von Arbeitern genutzt werden konnte, nicht bloß als fremde Macht, die abgewehrt werden mußte. Anwälte, welche die Arbeiter lehrten, daß auch sie Rechte hatten und durchsetzen konnten, wie zum Beispiel W.P. Roberts, der „miners' attorney-general“, gehörten zu den Helden ihrer Erzählung.³² Aus Sicht der Webbs sollte sich die Bewegung nicht mit Selbsthilfe und Solidarität im Kampf gegen Arbeitgeber, Justiz und Obrigkeit begnügen. Vielmehr sollte sie versuchen, den Staat zu erobern, um das Recht zu verändern.

Teleologisch war mithin auch die Erzählung der Webbs. Aber das vorgestellte Ziel war ein anderes als in den späteren Werken von Cole, Pelling, Clegg oder Fox. Kollektive Entfaltung im rechtsfreien Raum genügte den Webbs nicht. Sie strebten nach einer Ordnung, die der Arbeiterbewegung

²⁹ Vgl. zu den unterdrückten Alternativen dieser Phase: Douglas Brodie, *The Evolution of British Labour Law*, in: *The Juridical Review*, 1997, part 5, S. 287–313; Fox, *History and Heritage*, S. 280–308.

³⁰ Vgl. Sidney u. Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, London 1902, ND 1913, S. 247–278. Die anderen Methoden („Mutual Insurance“, „Collective Bargaining“ und „Arbitration“) besaßen in ihren Augen Nachteile.

³¹ Vgl. etwa die positive Bewertung der Politik der sogenannten *Junta* in den sechziger und siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts: Webb, *Trade Unionism*, 1894, S. 221–223. Bei der *Junta* handelte es sich um eine Art inneres Kabinett der Gewerkschaftsbewegung. Führende Figuren der großen Gewerkschaften (William Allan, Robert Applegarth, Edwin Coulson, George Odger, George Howell, Henry Broadhurst, George Shipton, Alexander Macdonald) sorgten durch ihre enge Kooperation für eine Politisierung der Bewegung, die zu den Reformen der Jahre 1867–1875 führte und die frühen Jahre des TUC prägte. Obwohl die *Junta*-Mitglieder sehr stark den Werten der Mittelklasse zuneigten, waren sie doch – wie die Webbs meinten – die richtigen Leute zur richtigen Zeit (ebd. S. 222): „For the next ten years, when it was all important to obtain a legal status for trade societies, ... their qualities exactly suited the emergency.“

³² Webb, *Trade Unionism*, 1894, S. 164–167.

statutarische Rechte und einen festen Platz im Staat gab. Für diese Utopie suchten sie in der Vergangenheit Anknüpfungspunkte, auf diese Utopie hin konzipierten sie ihre Darstellung. Eben aus diesem Grund erscheint uns heute die Erzählung der Webbs in manchem weniger teleologisch als die späteren Gewerkschaftsgeschichten. Denn die tatsächliche Geschichte der Begegnung zwischen englischer Arbeiterbewegung und Recht und Staat entwickelte sich in eine andere Richtung. Sie entfernte sich von der Vision der Webbs, wie sich schon bald nach 1920 herausstellen sollte. Deshalb enthält die Erzählung der Webbs aus heutiger Sicht Hinweise auf Alternativen, die nicht verwirklicht wurden. Sie wirkt sperriger und will nicht recht zu dem englischen Weg passen, wie er uns aus den neueren Arbeiten vertraut ist. Die Webbs selber hingegen glaubten um 1920, daß die Geschichte auf ihrer Seite stünde, und insofern waren auch sie – als Historiker – Whigs.

SUBJEKTWECHSEL IN DER ARBEITERGESCHICHTE

Solange die Arbeitergeschichtsschreibung auf die organisierte Arbeiterbewegung als Subjekt fixiert blieb, stand bei der Erörterung rechtlicher Aspekte stets der Status der Gewerkschaften im Mittelpunkt. Andere Gesetze und Rechtsfelder, die fühlbarer und häufiger in den Alltag einzelner Arbeiter eingriffen, wurden nur am Rande gestreift. Sie galten als Nebenkriegsschauplätze. Das betraf einmal die Abfolge der verschiedenen *Master and Servant Acts*, dann den Komplex des Arbeiterschutzes und der Regulierung bestimmter Industrien (*Factory Acts*, *Mines Acts*), schließlich die Rechtsbestimmungen zur Haftpflicht und Entschädigung bei Arbeitsunfällen (*Employers' Liability*, *Workmen's Compensation*).

Noch den größten Raum unter diesen drei Feldern nahm in den klassischen Gewerkschaftsgeschichten die *Master and Servant*-Gesetzgebung ein. Hier gaben insbesondere die einseitigen Strafbestimmungen zum Kontraktbruch den Anlaß zu näherer Untersuchung. Diese Strafbestimmungen boten den Arbeitgebern eine willkommene Handhabe, mit der sie gegen einzelne Streikende oder Unruhestifter vorgehen konnten, wenn sich eine Anklage wegen *combination* oder *conspiracy* mangels Beweisen als zu schwierig herausstellte. Tatsächlich sind unter den *Master and Servant*-Gesetzen weitaus mehr Arbeiter verhaftet und zu Gefängnisstrafen verurteilt worden als unter dem viel Wirbel verursachenden, aber gar nicht so häufig genutzten *Combination Act*.³³ Die Bekämpfung von kollektiven Arbeits-

³³ Zur Nutzung des *Master and Servant Act* siehe unten, Kap. II.2. Zahlen zur Nutzung des *Combination Act* fehlen. Sicher ist, daß das *Home Office* von sich aus keine Strafverfolgung-

niederlegungen war aber längst nicht der einzige Vorteil, den Arbeitgeber aus den *Master and Servant*-Gesetzen ziehen konnten. Von ebenso großer, wenn nicht größerer Bedeutung war im Arbeitsalltag die disziplinierende Funktion gegenüber einzelnen Arbeitern. In den klassischen Werken zur Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung ist dieser Aspekt jedoch völlig in den Hintergrund getreten. Der *Master and Servant Act* von 1823, auf dessen Grundlage bis zur Reform von 1867 Jahr für Jahr tausende von Arbeitern bestraft wurden, wird dort oft nicht einmal erwähnt. Seine Genese bleibt im Dunkeln. Die zeitgleich ausgetragene Schlacht um die Rücknahme des *Combination Act* absorbierte die ganze Aufmerksamkeit der Historiographen.

Man kann dies als einen späten propagandistischen Erfolg des Londoner Berufsradikalen Francis Place werten, dessen Manipulationen damals in erster Linie dafür sorgten, daß die Arbeiter und ihre Fürsprecher der Beseitigung des *Combination Act* Vorrang gegenüber anderen denkbaren Problemlösungen einräumten.³⁴ Welche anderen Lösungen 1823–24 für möglich gehalten wurden, zeigt eine von George White, Gravener Henson und Peter Moore getragene Gesetzesinitiative, die Place nur mit großer Mühe abwenden konnte. Bei dieser Initiative handelte es sich um nichts weniger als eine Totalrevision der bis dahin geltenden Arbeitsgesetze, einschließlich des gerade erst verabschiedeten *Master and Servant Act*. An die Stelle dieser Gesetze sollte ein umfassendes Regelwerk mit zahlreichen, den einzelnen Arbeiter schützenden Bestimmungen treten. Unter anderem waren die Begrenzung von Überstunden, die Abschaffung von Truck, die klare Fixierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in einem jedem Arbeiter auszu-

gen unternahm und auch private Klagen von seiten der Arbeitgeber nicht unterstützte; vgl. Arthur Aspinall (Hg.), *The Early English Trade Unions. Documents from the Home Office Papers in the Public Record Office*, London 1949. Das Gesetz scheint vor allem in den Textilregionen gegen den Versuch neuer Gewerkschaftsgründungen eingesetzt worden zu sein. Die schon bestehenden Vereinigungen und Clubs von gelernten Handarbeitern blieben weitgehend unbehelligt. Über das dem Gesetz innewohnende Drohpotential läßt sich naturgemäß wenig Konkretes sagen. Vgl. Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 74–83; Hammond, *Town Labourer*, 2. Aufl. (1925), ND London 1966, S. 130–136; Fox, *History and Heritage*, S. 77–82. In den zwanziger und dreißiger Jahren des 20. Jahrhunderts hatte Mary Dorothy George behauptet, das Gesetz sei als Instrument der Unterdrückung bedeutungslos gewesen und sei daher in eine Reihe mit älteren, ebenso wirkungslosen *Statutes* des 18. Jahrhunderts zu stellen. Ihre Argumente können heute als im wesentlichen widerlegt gelten. Ausführlich zu dieser Kontroverse: Orth, *Combination*, S. 56–67. Selbst wenn der tatsächliche Effekt gering zu veranschlagen wäre, war die Bedeutung des *Combination Act* als Symbol der Unterdrückung unbestreitbar.

³⁴ Vgl. zum folgenden: E.P. Thompson, *Making of the English Working Class*, S. 563–569; Iorwerth Prothero, *Artisans and Politics in Early Nineteenth-Century London*. John Gast and his Times, Folkestone 1979, S. 172–182.

händigenden Dokument und die Erleichterung von Klagemöglichkeiten für Arbeiter gegen ihre Arbeitgeber vorgesehen.³⁵ Francis Place bezeichnete diese Pläne damals als „kompliziert und absurd“³⁶ und er erreichte es, daß ihre Urheber davon Abstand nahmen, um zunächst wenigstens die Abschaffung des *Combination Act* nicht zu gefährden. Als radikaler Verfechter der Ideen der *political economy* hielt Place regulierende Eingriffe in das Arbeits- und Wirtschaftsleben prinzipiell für schädlich. Wenn man Arbeitern und Arbeitgebern nur die Freiheit ließe, ihre Verhandlungen unbehelligt von gesetzlichen Vorschriften zu führen, würden Konflikte, Streiks und Gewerkschaften von selbst verschwinden – so glaubte er.³⁷ Es mag sein, daß der Konkurrenzplan von White, Henson und Moore im damaligen Parlament tatsächlich chancenlos war, weil die Tatsache, daß etwas ‚kompliziert‘ war, dort in der Regel schon genügte, um eine weitere Debatte darüber im Keim zu ersticken. Daß es Francis Place jedoch mit dieser Weichenstellung gelang, die englische Gewerkschaftsbewegung und ihre Historiographen für mindestens den Rest des Jahrhunderts von jedem weiteren ernsthaften Gedanken an eine umfassende gesetzliche Regulierung des individuellen Arbeitsverhältnisses abzubringen, muß wohl als einer der genialsten Propagandacoups der neueren englischen Geschichte angesehen werden. Indem Place seine umfangreichen Papiere dem Britischen Museum anvertraute, stellte er sicher, daß auch die Nachwelt seine Version der Geschichte weitererzählte. Noch die Webbs reproduzierten, wenn auch mit leisen Zweifeln, seine Sicht des Konkurrenzplans.³⁸ Erst E.P. Thompson ließ White, Henson und Moore Gerechtigkeit widerfahren, indem er darauf hinwies, daß deren

³⁵ Vgl. PP 1823, II, S. 253 ff.: „A Bill to enlarge the Powers of Justices in determining Complaints between Masters and Servants, and between Masters, Apprentices, Artificers, and others.“ Dazu die Debatten in: Hansard 2nd ser., Bd. 8 (3. u. 27. März 1823), Sp. 366–367; Hansard 2nd ser., Bd. 9 (27. Mai 1823), Sp. 546–550. Ferner auch die propagandistische, dem damaligen Innenminister Sir Robert Peel gewidmete Schrift von George White, *A Digest of all the Laws at present in Existence respecting Masters and Work People: with Observations thereon*, London 1824.

³⁶ Zit. nach E.P. Thompson, *Making of the English Working Class*, S. 566.

³⁷ „Repeal every troublesome and vexatious enactment, and enact very little in their place. Leave workmen and their employers as much as possible at liberty to make their own bargains in their own way. This is the way to prevent disputes ...“. Zit. nach E.P. Thompson, *Making of the English Working Class*, S. 567.

³⁸ Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 100. Sie stützten sich dabei auf die im britischen Museum aufbewahrten Place Papers sowie die Darstellungen bei Graham Wallas, *The Life of Francis Place, 1771–1854*, 2. Aufl. London 1918, und George Howell, *Labour Legislation, Labour Movements, and Labour Leaders*, London 1902, S. 43–57. Auch Prothero, *Artisans*, S. 175, folgt dem Verdikt von Place.

Plan, wäre er realisiert worden, den Arbeitern, insbesondere in den Verlagsindustrien, vermutlich mehr greifbare Vorteile gebracht hätte.³⁹

Das Interesse der älteren Arbeiter- und Gewerkschaftshistorie an den *Master and Servant Acts* beschränkte sich meist nur auf die wenigen Jahre der Reformkampagne zwischen dem Beginn der sechziger Jahre des 19. Jahrhunderts und der Verabschiedung des *Employers and Workmen Act* im Jahr 1875. Über die Rechtslage davor und danach und insbesondere über die Praxis der Rechtsprechung unter den *Master and Servant*-Gesetzen war lange so gut wie nichts bekannt. Der ganze Komplex fand nur insoweit Beachtung, wie er zu spektakulären gewerkschaftsfeindlichen Urteilen oder zu politischen Aktionen der Bewegung führte.⁴⁰ Das änderte sich erst mit dem Subjektwechsel in der Arbeitergeschichte, der vor allem durch E.P. Thompson eingeleitet wurde. Seitdem die Wahrnehmungen und Erfahrungen der Arbeiter selbst zum Hauptgegenstand der Arbeitergeschichte geworden sind, ist die einschneidende Wirkung der *Master and Servant*-Gesetze deutlicher geworden. Die Arbeiten Thompsons erstrecken sich indes hauptsächlich auf das 18. und frühe 19. Jahrhundert. Einen zusätzlichen Impuls hat außerdem die für diesen Zeitraum intensiv betriebene Kriminalitätsforschung gegeben, wobei die Arbeiten von Douglas Hay hervorzuheben sind.⁴¹ Die Kenntnisse über die Wirkungsweise der älteren *Master and Servant*-Gesetze haben sich infolgedessen in den letzten Jahrzehnten verbessert.

Dennoch bleiben erhebliche Lücken. Sieht man von den Pionierarbeiten E.P. Thompsons und Spezialuntersuchungen wie denjenigen Douglas Hays ab, spielen rechtliche Aspekte in neueren Darstellungen zur Geschichte des Arbeitslebens und der Arbeitserfahrung eher eine noch geringere Rolle als in der älteren Historiographie. Auch jüngere Arbeiterhistoriker scheinen der Suggestion der älteren Meistererzählung insofern erlegen zu sein, als sie ungeprüft von der Voraussetzung ausgehen, daß das Recht von englischen

³⁹ E.P. Thompson, *Making of the English Working Class*, S. 567.

⁴⁰ Einen ersten Versuch, die Normdurchsetzung auf breiterer Basis ins Auge zu fassen, unternahm Daphne Simon, *Master and Servant*, in: John Saville (Hg.), *Democracy and the Labour Movement. Essays in honour of Dora Torr*, London 1954, S. 160–200. Dieser Aufsatz konzentriert sich auf die beiden Jahrzehnte vor der Reform von 1875.

⁴¹ Vgl. zuletzt: Douglas Hay u. Paul Craven, *The Criminalization of 'Free' Labour: Master and Servant in Comparative Perspective*, in: *Slavery and Abolition* 15 (1994), S. 71–101; Douglas Hay, *Master and Servant in England: Using the Law in the Eighteenth and Nineteenth Centuries*, in: Willibald Steinmetz (Hg.), *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age*, S. 227–264; Douglas Hay, *Patronage, Paternalism, and Welfare: Masters, Workers, and Magistrates in Eighteenth Century England*, in: *International Labor and Working-Class History* 53 (1998), S. 27–48.

Arbeitern des 19. und frühen 20. Jahrhunderts im wesentlichen als repressive und strafende Macht erfahren worden sei, deren Hauptzweck die Unterdrückung gewerkschaftlicher Zusammenschlüsse und Aktionen gewesen sei. Das Recht erscheint – wenn überhaupt – meist nur als störendes Randphänomen, nicht als ein Faktor, der durch seine Formen und Begriffe wie etwa ‚Vertrag‘ den Arbeitsalltag auch außerhalb der gerichtlicher Auseinandersetzungen prägte. Unerörtert geblieben ist weiterhin, ob und in welcher Weise einzelne Arbeitnehmer ihrerseits das Recht, in diesem Falle das Zivilrecht, für ihre Ziele zu nutzen verstanden. Dies gilt vor allem für die Jahrzehnte nach der Reform von 1875. So wissen wir nichts darüber, wie sich die Bestimmungen des neuen *Employers and Workmen Act* in der Praxis bewährten. Es ist nie untersucht worden, ob die mit diesem Gesetz erfolgte Abschaffung der Strafen für Kontraktbruch zu einer arbeitnehmerfreundlicheren Rechtsprechung und einer verstärkten Nutzung der Friedensgerichte geführt haben. Vollends unklar ist die Rolle der Graftschaftsgerichte, also der unteren Ebene der englischen Zivilgerichtsbarkeit, denen durch das Gesetz von 1875 ausdrücklich eine konkurrierende Rechtsprechung übertragen wurde, die sie faktisch vorher schon besaßen. Auch für die Zeit vor 1875 fehlt bisher ein Überblick, der die Theorie und Praxis der *Master and Servant*-Gesetze im Kontext anderer, das Individualarbeitsverhältnis betreffender Rechtsnormen behandelt. Eine neue Meistererzählung, welche die alte, am Fortschritt der Gewerkschaften orientierte Geschichte ablösen könnte, zeichnet sich somit nicht ab. Trotz des Subjektwechsels in der Arbeiterhistoriographie gibt es noch keine Rechtsgeschichte des Arbeitslebens, in der die Erfahrungen und Erwartungen klagender oder beklagter Arbeitnehmer im Mittelpunkt stehen.

Den bisher genannten Schwachstellen in der englischen Arbeitergeschichte, soweit das Recht berührt wird, ist nun noch ein weiterer Punkt hinzuzufügen. Ältere und jüngere Historiker der Arbeiterbewegung pflegen ‚Arbeit‘ und ‚Arbeiter‘ durch das Merkmal der manuellen, lohnabhängigen Tätigkeit zu definieren. Tatsächlich gibt es gute Gründe, gerade dieses Merkmal als konstitutiv für die Selbst- und Fremdbeschreibung der englischen *working class* spätestens seit etwa 1830 herauszugreifen. Insofern ist dagegen nichts einzuwenden, solange die Entstehung, Formierung oder Auflösung der *working class* selbst das Thema der Untersuchung ist. Ein Problem entsteht daraus aber dann, wenn die Interaktion zwischen Rechtssystem und Arbeitswelt betrachtet werden soll. Denn die Definitionen von ‚Herr‘ und ‚Diener‘, von ‚Vertrag‘ und ‚Dienst‘, im englischen Recht erstreckten sich nicht nur auf die manuell tätigen und lohnabhängigen Arbeiter. Sie erfaßten eine Vielfalt von Tätigkeiten und Beschäftigungsformen

und bezogen insbesondere den gesamten Dienstleistungsbereich ein. Nach dem *Common law* galten auch Lehrer, Krankenschwestern, Filialleiter, Handlungsreisende, Schauspieler, Hausmädchen, Büroangestellte, ja unter Umständen sogar Manager großer Firmen als *servants*. Der Begriff des *servant* im *Common law* war weiter gefaßt als im *Statute law*, und die Rechtsbegriffe unterschieden sich wiederum vom allgemeinen Sprachgebrauch.⁴² Keine der genannten Gruppen wird herkömmlicherweise der *working class* zugerechnet. Nach den Kategorien des *Common law* wurden aber auch sie bei Konflikten um Bezahlung, Entlassung, Fehlverhalten oder Unfälle als *servants* behandelt. Rechtsgrundsätze und Urteile, die für diese Gruppen Geltung erlangten, hatten stets Rückwirkungen auf die rechtlichen Belange der *working class*-Angehörigen. Ein Verständnis von Arbeitsrecht, das dieses nur als Sonderrecht der handarbeitenden Klassen ansieht, greift deshalb für die hier intendierte Untersuchung zu kurz. Eine an diesem engen Verständnis orientierte Geschichte müßte sich letztlich reduzieren auf jene Serien von *Statutes* seit 1349, die ein spezielles Recht für Handarbeiter schufen. Mit der Beseitigung der Sondergesetze (oder ihrer Verallgemeinerung für alle Beschäftigten) wäre dann auch jeweils die Geschichte der Interaktion zwischen Arbeitswelt und Rechtssystem zuende.

Die Meistererzählungen der Arbeiterbewegung folgen, was den Faktor Recht angeht, genau diesem Muster: Sie beginnen mit der *Ordinance of Labourers* von 1349 oder einem anderen ersten *Statute* und hören in dem Moment auf, wo die Sondergesetze für Handarbeiter widerrufen oder neutralisiert wurden – im Falle der *Master and Servant*-Gesetze also im Jahr 1875, im Falle der Gewerkschaftsgesetzgebung im Jahr 1906. Indem so jeweils bestimmte Serien spezieller *Statutes* als Leitfaden genommen werden, zerfällt die Geschichte der Wechselwirkung zwischen Recht und Arbeitsleben in partielle Erzählungen. Das Rechtssystem als Ganzes gerät nicht mehr in den Blick, und all diejenigen Arbeitnehmer bleiben außer Betracht, die nicht unter die jeweiligen *Statutes* fielen.

Wenn im folgenden Abschnitt dennoch das *Common law* zunächst ausgeklammert bleibt und wichtige Stationen der Gesetzgebung in drei voneinander getrennten Serien vorgestellt werden (*Master and Servant*, Arbeiterschutz, Unfallgesetzgebung), so geschieht dies vor allem, um die gebotenen Informationen nicht zu komplex werden zu lassen. Die Darstellung folgt insoweit der Wahrnehmung der Zeitgenossen und der soeben kritisierten Historiographie. Sie fragt jedoch auch danach, wie es zu deren beschränkter

⁴² Hierzu ausführlich Kap. V.2.

Wahrnehmung kam. Sie sucht nach Gründen, die dazu führten, daß sowohl die englische Arbeiterbewegung als auch der englische Gesetzgeber immer nur Teilaspekte dessen zu regeln versuchten, was nach heutigem Verständnis das individuelle Arbeitsrecht ausmacht. Der Abschnitt bietet somit, abgesehen von informierenden Teilen, eine erste Erklärung für die zunehmende Verdrängung des Individualarbeitsverhältnisses aus dem Gesichtskreis der englischen Arbeiterbewegung und ihrer großen Historiographen sowie für die darauf zurückgehenden Defizite der modernen Forschung.

2. DIE GESETZGEBUNG ZU MASTER AND SERVANT, ARBEITERSCHUTZ UND UNFÄLLEN

MASTER AND SERVANT

Bis zu den Reformen von 1867 und 1875 war das auffälligste Merkmal der *Master and Servant*-Gesetze die extreme Ungleichheit der angedrohten Sanktionen. Nach dem *Master and Servant Act* von 1823 konnten Arbeiter, die unerlaubt vom ‚Dienst‘ fernblieben, ihre Arbeit vernachlässigten oder sich sonst irgendeines ungebührlichen Betragens oder Vergehens schuldig machten, auf eine beeidete Anklage des Arbeitgebers hin verhaftet werden und in summarischer Prozedur, das heißt ohne Geschworene, von einem oder mehreren Friedensrichtern zu Gefängnis mit *hard labour* bis zu drei Monaten bestraft werden. Wenn hingegen ein Arbeitgeber den vereinbarten Lohn nicht zahlte, also seinerseits den Vertrag nicht erfüllte, konnte er lediglich zu einem Zivilverfahren vorgeladen und nach Anhörung des Falles zur Zahlung des ausstehenden Lohns bis zu einer Höhe von £ 10 verurteilt werden.⁴³ Die Formulierungen zum Tatbestand des Kontraktbruchs auf seiten des ‚Dieners‘ („absent himself“, „neglect to fulfil“, „any other Misconduct or Misdemeanor“) waren so dehnbar gehalten, daß der ‚Herr‘ praktisch jede noch so kleine Widersetzlichkeit zum Anlaß einer Anklage nehmen konnte. Auf der anderen Seite war nur das harte Faktum der Nichtzahlung des Lohns („Nonpayment of his or her Wages“) als Grund genannt, der den ‚Diener‘ zu einer Klage vor dem Friedensrichter berechnete. Auch dies war eine Asymmetrie in dem Gesetz, die freilich hinter den viel ekla-

⁴³ 4 Geo. 4, c. 34 (1823), ss. 3 u. 4. Das Gesetz wurde durch 10 Geo. 4, c. 52 (1829) auf eine große Zahl von Gewerben ausgedehnt, in denen Heimarbeit die Regel war (Textil-, Leder- und Metallverarbeitung).

tanteren Ungleichheiten der Sanktionen und des Verfahrens – Strafsache hier, Zivilprozeß dort – verblaßte.

Die ungleichen Bestimmungen des *Master and Servant Act* von 1823 waren ein Ausdruck dessen, daß das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch nicht konsequent als Vertragsbeziehung gedeutet wurde. Obwohl das Vorliegen eines ‚Dienstvertrags‘ in dem Gesetz von 1823 zu einem Definitionsmerkmal der Beziehung zwischen ‚Herr‘ und ‚Diener‘ wurde, erinnerten die Strafklauseln sowie die Begriffe *master* und *servant* selbst noch an ein älteres Verständnis von Lohnarbeit als Status. Dieses Verständnis ging auf die spätmittelalterliche und frühneuzeitliche Gesetzgebung zurück. Den Ausgangspunkt bildete hier das erste englische Arbeitsgesetz überhaupt, die *Ordinance of Labourers* von Edward III. Dieser Erlaß von 1349, wenig später durch das Parlament bekräftigt und ergänzt, stellte unmittelbar nach der großen Pest den Versuch dar, die sozialen Folgen des eingetretenen Arbeitskräftemangels zu steuern.⁴⁴ Danach konnten alle arbeitsfähigen Männer und Frauen bis zum Alter von 60 Jahren, sofern sie nicht durch Handel, Handwerk, Landbesitz oder Vermögen wirtschaftlich selbständig waren oder bereits jemandem dienten, zwangsverpflichtet werden, in den Dienst eines Arbeitgebers zu treten, und zwar zu den vor der Pest ortsüblichen Lohnraten. Wer sich weigerte oder einen freiwillig angetretenen Dienst eigenmächtig verließ, sollte mit Gefängnis bestraft werden, ebenso wer als gelernter Handwerker mehr für seine Arbeit nahm als vor der Pest üblich gewesen war.⁴⁵

Das *Statute of Artificers* Elisabeths I. von 1562–63 bestätigte die allgemeine Dienstpflicht aller Personen zwischen 12 und 60 Jahren, die nicht wirtschaftlich selbständig oder bereits anderweitig beschäftigt waren.⁴⁶ Wer sich weigerte, konnte solange in Haft genommen werden, bis er zu den angebotenen Bedingungen und nach den festgesetzten Lohnraten zu dienen

⁴⁴ 23 Edw. 3 (1349); bekräftigt und ergänzt durch 25 Edw. 3, st. 2 (1350–51). Zum historischen Kontext dieser Gesetzgebung: R.C. Palmer, *English Law in the Age of the Black Death, 1348–1381: A Transformation of Governance and Law*, Chapel Hill N.C. 1993.

⁴⁵ Zu den Einzelheiten der Gesetzgebung und ihrer Durchsetzung: Bertha Haven Putnam, *The Enforcement of the Statutes of Labourers during the First Decade after the Black Death, 1349–1359*, New York 1908, ND 1970. Die Umsetzung in London beleuchtet: Frank Rexroth, *Das Milieu der Nacht. Obrigkeit und Randgruppen im spätmittelalterlichen London*, Göttingen 1999, S. 81–110.

⁴⁶ 5 Eliz. 1, c. 4 (1562–63). Das Gesetz differenziert nach gelernten Arbeitern in Handwerken, bei denen die Dienstpflicht auf unverheiratete Personen und alle Personen unter 30 Jahren beschränkt blieb (s. 3), und allen anderen Personen, bei denen eine generelle Dienstpflicht zwischen dem 12. und 60. Lebensjahr bestand (s. 5). Zur Datierung des Gesetzes Orth, *Combination*, S. 3.

bereit war. Der Zwang zur Lohnarbeit und somit ihr unfreier Status blieben erhalten. Ebenso wurde auch bestraft, wer einen freiwillig angetretenen Dienst vorzeitig verließ. Das elisabethanische Statut trug allerdings den gewandelten Arbeitsmarkt- und Preisverhältnissen insofern Rechnung, als die Lohnraten, zu denen gearbeitet werden mußte, nun nicht mehr nach einem Normaljahr fixiert wurden, sondern jährlich durch die Friedensrichter neu festgesetzt werden sollten. Neu war auch die stärkere Betonung der Gegenseitigkeit. Der Dienstpflcht stand nun die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung für jeweils ein ganzes Jahr gegenüber. Dadurch sollte verhindert werden, daß insbesondere Landarbeiter während der schlechten Saison in Scharen freigesetzt wurden und über das Land zogen. Das Beschäftigungsverhältnis mußte für ein weiteres Jahr fortgesetzt werden, wenn es nicht von einer Seite mindestens drei Monate vor Ablauf des Jahres gekündigt worden war. Ein Arbeitgeber, der seinen Diener ungerechtfertigt beziehungsweise ohne Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist entließ, mußte 40 Shilling Strafe zahlen; ein Diener, der ohne „vernünftigen und ausreichenden“ Grund oder ohne Beachtung der Dreimonatsfrist ging, wurde mit Gefängnis bestraft (s. 4). Die Ungleichheit der Sanktionen war also hier schon deutlich etabliert.

Mit den Kündigungsklauseln fand 1562–63 ein Element vertraglichen Denkens in das Gesetz Eingang, das in gewisser Weise zu der allgemeinen Dienstpflcht in Widerspruch stand. Die mit der Kündigungsmöglichkeit implizierte Freizügigkeit des Arbeiters wurde jedoch sofort wieder beschnitten durch die Bestimmung, daß er seinen Wohn- und Arbeitsort nur nach Erlaubnis und versehen mit einem Zeugnis der örtlichen Obrigkeit, verlassen durfte.

Das elisabethanische Gesetz enthielt darüber hinaus auch einen ersten Versuch, diejenigen Arbeiter unter Kontrolle zu bringen, die lediglich für den Bau, die Herstellung oder Reparatur bestimmter Dinge oder für bestimmte Aufgaben eingestellt waren, also (in moderner deutscher Terminologie) auf Werkvertragsbasis arbeiteten. Neben Beschäftigten in den Baubereufen betraf dies vor allem Heimarbeiter in der Textil-, Leder- und Metallverarbeitung. Wer ein übernommenes „Werkstück“ nicht zuende führte, war fortan mit einem Monat Gefängnis und einer Geldbuße von £ 5 bedroht (s. 10). Durch die Strafandrohung wurden auch diese – bis dahin theoretisch selbständigen – Arbeiter dem Status von *servants* angenähert. Eine Fülle weiterer regulierender Bestimmungen, insbesondere zur Ausbildung und zahlenmäßigen Begrenzung von Lehrlingen, machte das *Statute of Artificers* zum umfassendsten Versuch einer obrigkeitlich-paternalistischen Ordnung des Arbeitslebens in der englischen Geschichte.

Es ist bis heute unklar, ob das Gesetz jemals konsequent beachtet worden ist. Zumindest in der Regierungszeit Elisabeths I. scheint die Praxis zufriedenstellend gewesen zu sein.⁴⁷ Bei Stellungnahmen seit dem späten 18. Jahrhundert zu diesem Thema ist Vorsicht geboten, weil es dabei fast immer mehr oder weniger versteckt um den Nachweis des Nutzens oder Nachteils legislativer Intervention in Arbeitsverhältnisse überhaupt ging. Mit zunehmender Entfernung vom 16. Jahrhundert scheint aber jedenfalls die Implementation des Gesetzes – von den Strafbestimmungen abgesehen – immer sporadischer, seine Bedeutung als Symbol und Referenzpunkt der Argumentation hingegen immer wichtiger geworden zu sein.⁴⁸ Für die Arbeiter wurde das Gesetz trotz der ungleichen Strafbestimmungen im Laufe des 18. Jahrhunderts zu einem Fluchtpunkt, weil es auch den Arbeitgebern Pflichten auferlegte. Für die Arbeitgeber wurde es dagegen aus eben diesem Grund mehr und mehr zum Ärgernis.

Die Periode bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts war durch zwei Tendenzen gekennzeichnet. Auf der einen Seite wurden all diejenigen Bestimmungen des elisabethanischen Statuts nach und nach ausgehöhlt, die den Arbeitern einen gewissen Schutz gewährten und – jedenfalls aus ihrer Sicht – das Versprechen auf ein auskömmliches Dasein enthielten. Das geschah teils dadurch, daß die arbeiterschützenden Teile des Gesetzes nicht mehr angewendet wurden, teils aber auch, seit der Mitte des 18. Jahrhunderts zunehmend, durch Akte des Gesetzgebers.⁴⁹ Dieser Aushöhlungsprozeß fand seinen vorläufigen Abschluß mit der gesetzlichen Beseitigung der Klauseln zur Lohnraten-Festsetzung durch die Friedensrichter (1813) und zu den Lehrlingen (1814).⁵⁰ Auf der anderen Seite wurden all diejenigen Bestimmungen des elisabethanischen Statuts nach und nach verschärft, ergänzt und ausgedehnt, die der schnellen Bestrafung kontraktbrüchiger, nachlässiger oder widersetzlicher Arbeiter dienten. Das geschah durch eine große Zahl zunächst unzusammenhängender Einzelgesetze, die oft nur ein Gewerbe in einer bestimmten Region oder eine Branche betrafen. Diese Ein-

⁴⁷ Vgl. William Holdsworth, *A History of English Law*, 17 Bde., London 1903–1972, Bd. 4, 3. Aufl. 1945, ND 1966, S. 382.

⁴⁸ Zur Implementation der Strafbestimmungen bis ins 18. Jahrhundert und ihrer Ergänzung durch neue Gesetze: Robert J. Steinfeld, *The Invention of Free Labor. The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350–1870*, Chapel Hill u. London 1991, S. 31–34 u. 113–116.

⁴⁹ Einen Wendepunkt markiert hier das Gesetz 30 Geo. 2, c. 12 (1757), durch das eine erst ein Jahr zuvor (1756) erwirkte Lohnfestsetzungs-Klausel für Handwerker zurückgenommen wurde. Vgl. Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 50f.

⁵⁰ *Wages of Artificers Act*, 53 Geo. 3, c. 40 (1813); *Apprentices Act*, 54 Geo. 3, c. 96 (1814). Zu den Kämpfen um die Lehrlingsbestimmungen vgl. Prothero, *Artisans*, S. 51–61.

zelgesetze wurden dann von Zeit zu Zeit durch zusammenfassende Gesetze konsolidiert beziehungsweise überlagert. Bei diesem Prozeß der Kriminalisierung lassen sich rückblickend drei Serien von Gesetzen unterscheiden. Die eine galt der Kontrolle des Arbeitsprozesses in den Gewerben, in denen für Stücklohn oder in Heimarbeit produziert wurde: Textil, Leder, Metall. Hier wurde im 18. Jahrhundert insbesondere das sogenannte *embezzlement* oder *pilfering*, also das gewohnheitsmäßige Einbehalten kleiner Materialreste durch den Arbeiter, Gegenstand der Gesetzgebung, daneben weiterhin die schon durch das *Statute of Artificers* mit Strafe bedrohte Nicht-Beendigung oder fehlerhafte Fertigung eines Werkstücks.⁵¹ Die zweite Serie betraf die Ausweitung der allgemeinen Klagegründe gegen kontraktbrüchige, unerlaubt abwesende oder sich sonst ‚ungebührlich‘ verhaltende einzelne Arbeiter. Hier ist ein Trend zu dehnbaren Formulierungen festzustellen, während die Klagemöglichkeiten der Arbeiter eng definiert und im wesentlichen auf die Nichtzahlung des Lohns beschränkt blieben.⁵² Das vorläufig letzte Statut dieser Serie war der schon bekannte *Master and Servant Act* von 1823. Eine dritte Serie schließlich bilden die partiellen *Combination Acts* für einzelne Gewerbe, die dann, wie erwähnt, 1799 und 1800 verallgemeinert wurden.⁵³ Was das individuelle Fehlverhalten angeht, so setzte sich der Kriminalisierungsprozeß in einzelnen Branchen noch bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts fort, vor allem in der Textilverarbeitung und im Bergbau.⁵⁴

⁵¹ Ausführlich hierzu, mit einer Liste der entsprechenden Gesetze im Anhang: John Styles, *Embezzlement, industry and the law in England, 1500–1800*, in: Maxine Berg, Pat Hudson u. Michael Sonenscher (Hg.), *Manufacture in town and country before the factory*, Cambridge etc. 1983, S. 173–210. Außerdem: W.G. Carson, *The Conventionalization of Early Factory Crime*, in: *International Journal for the Sociology of Law* 7 (1979), S. 37–60. Das umfassendste Gesetz dieser Serie aus dem 18. Jahrhundert war der *Frauds by Workmen Act*, 17 Geo. 3, c. 56 (1777). Das Gesetz enthielt Strafbestimmungen für *embezzlement* und andere Vergehen, aber auch Bestimmungen zum Verfahren bei Nichtzahlung des Lohns für Arbeiter in der Hutfabrikation, der Woll-, Leinen-, Barchent-, Baumwoll-, Eisen-, Leder-, Pelz-, Hanf-, Flachs-, Mohair- und Seidenverarbeitung, sowie der Textilfärberei. Das Gesetz galt bis 1875 bzw. – für einige Gewerbe – bis zu seiner Änderung 1843. Eine anschauliche Schilderung der Praxis unter diesem Gesetz bei: White, *Digest*, S. 49–54.

⁵² 20 Geo. 2, c. 19 (1746), enthielt eine Strafandrohung von bis zu einem Monat Gefängnis mit „hard labour“ für „any misdemeanour, miscarriage or ill-behaviour“ eines Arbeiters (vgl. Orth, *Combination*, S. 108). Im Gegenzug eröffnete das Gesetz eine Klagemöglichkeit bei nicht bezahltem Lohn, und zwar auch für den Fall, daß keine Lohnrate durch einen Friedensrichter festgelegt war (vgl. Hammond, *Village Labourer*, 4. Aufl. 1927, ND (2 Bde.) London 1948, Bd. 1, S. 129). Weitere Gesetze dieser Serie u.a.: 6 Geo. 3, c. 25 (1766); 31 Geo. 3, c. 11 (1791).

⁵³ Siehe Orth, *Combination*. Zur Praxis der Streiks und *Combinations* von Arbeitern bis 1800: R.C. Dobson, *Masters and Journeymen. A prehistory of industrial relations, 1717–1800*, London 1980.

⁵⁴ Am wichtigsten ist hier der *Hosiery Act*, 6 & 7 Vict., c. 40 (1843). Dieses Gesetz kann als

Die speziellen Gesetze für einzelne Branchen bestanden im 19. Jahrhundert zum Teil neben dem allgemeinen *Master and Servant Act* weiter fort, bis die meisten von ihnen im Zuge der Reform des Jahres 1875 widerrufen wurden. Diese Komplementarität von allgemeinen und branchenspezifischen *Master and Servant Acts* ist bisher kaum beachtet worden.

Nun darf man sich die Doppeltendenz der Aushöhlung des Arbeiterschutzes einerseits, der Kriminalisierung des Kontraktbruchs und kleinerer Vergehen andererseits, nicht so geradlinig vorstellen, wie sie hier skizziert worden ist. Mindestens bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts waren den Zeitgenossen die Alternativen als solche kaum bewußt. Die meisten Beteiligten operierten noch im Rahmen der grundsätzlichen Annahme, daß der Gesetzgeber zur Regelung der Rechte und Pflichten von ‚Herren‘ und ‚Dienern‘ befugt sei und daß ein ausgewogenes, auf Gegenseitigkeit bedachtes Verhältnis sichergestellt werden müsse. Viele Einzelgesetze enthielten deshalb immer noch von beidem etwas: eine Verschärfung der Kontrollen und Strafen, daneben aber auch Schutzbestimmungen.⁵⁵ Erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts verhärteten sich bei einem Teil der Arbeitgeber und bei der Parlamentsmehrheit die ideologischen Positionen. Die Rezeption der Lehre von Adam Smith in ihrer vulgarisierten Form spielte dabei zweifellos eine Rolle. Sie diente vor allem Politikern als Legitimationsstütze, deutlich erkennbar zum Beispiel bei William Pitt.⁵⁶ Für die Arbeitgeber hingegen dürften eher praktische Notwendigkeiten des Managements der größer werdenden Unternehmen, seien es Fabriken oder Verlagsnetze, sowie der

spezieller *Master and Servant Act* für die Woll-, Kammgarn-, Leinen-, Baumwoll-, Flachs-, Mohair- und Seidenstrumpffabrikation angesehen werden. Es enthält Strafbestimmungen (meist Geldstrafen und bei Nichtzahlung Gefängnis) für sogenanntes *embezzlement*, Versäumnis der Rückgabe von überlassenem Material in der vorgeschriebenen Zeit, illegalen Weiterverkauf, unvollständige oder fehlerhafte Ablieferung sowie Arbeitsniederlegung ohne Kündigung. Den Eigentümern von Material und Werkzeugen wird ein Recht zur Inspektion der Heimwerkstätten ihrer Arbeiter eingeräumt. Eine Klausel (s. 17) regelt die Klage wegen unbezahlten Lohns, zwei Klauseln (ss. 18 u. 19) schützen die gemieteten Webstühle, Maschinen etc. vor Pfändung, ausgenommen in dem Fall, daß der Arbeiter Miete oder Geld dem Eigentümer schuldet. Der *Hosiery Manufacture (Wages) Act*, 37 & 38 Vict., c. 48 (1874), verbot die Praxis der Einbehaltung (*stoppages*) von Löhnen für Webstühle, Werkzeuge usw. sowie überhaupt jede Mietzahlung für Produktionsmittel. Für den Bergbau siehe unten S. 75 ff.

⁵⁵ Ein typisches Beispiel ist der *Weavers' Combination Act*, 12 Geo. 1, c. 34 (1725). Der volle Titel lautet: „An Act to prevent unlawful combination of workmen employed in the woollen manufactures, and for better payment of their wages“.

⁵⁶ Laut Walter Bagehot, William Pitt, in: ders., *Collected Works*, hrsg. v. Norman St John-Stevas, 15 Bde., 1965–86, Bd. 3, London 1968, S. 123–155, S. 130, war William Pitt „the first Englishman who read, understood, and valued the *Wealth of Nations*.“ Vgl. auch Hammond, *Town Labourer*, S. 194 ff.

stärkere Konkurrenzdruck ausschlaggebend für die Politik der Disziplinierung und Entrechtung ihrer Arbeiter gewesen sein.⁵⁷

Die Arbeiter selbst wiederum benötigten noch etwas länger, um hinter den einzelnen Maßnahmen zur Einschränkung ‚ihrer‘ alten Rechte und Gewohnheiten eine Strategie der *Masters* als Klasse zu vermuten und sich selbst im Gegenzug als Klasse zu definieren. Ein Bewußtsein, als Kollektiv entrechtet worden zu sein, entstand auf breiter Basis erst, nachdem die alten Rechte und ‚Gewohnheiten‘ fast restlos beseitigt waren, also in den Jahren zwischen dem Ende der napoleonischen Kriege und der Wahlrechtsreform von 1832. E. P. Thompson hat diesen Selbstfindungsprozeß der Arbeiterklasse meisterhaft beschrieben und in diesem Zusammenhang immer wieder auf Gesetzgebung und Rechtsprechung als Faktoren hingewiesen. Während er dabei an der aus Arbeitersicht katastrophischen Einschätzung des frühen 19. Jahrhunderts festhielt, gelangte er in seinen späteren Werken zu einer in Teilen optimistischeren Interpretation des 18. Jahrhunderts.⁵⁸ Seine diesbezüglichen Bemerkungen laufen – kurz gesagt – darauf hinaus, daß die nachlassende Wirkung paternalistischer Ordnungsversuche und die vordringende Ideologie der ‚Herrschaft des Rechts‘ (*rule of law*) bei den handarbeitenden Klassen zumindest in Einzelfällen hier und dort zu aufblitzenden Momenten der Freiheit und des Selbstbewußtseins geführt hätten. Für die Verteidigung ihrer irrtümlich als altes englisches Recht wahrgenommenen Gewohnheitsrechte und Freiheiten seien auch gemeine Landbewohner und Arbeiter im 18. Jahrhundert bereit gewesen, vor Gericht zu gehen. Dabei hätten sie es mit einem Rechtssystem zu tun gehabt, das zwar von der herrschenden Elite gemacht worden sei, dann aber zunehmend seinen eigenen Argumentationsregeln folgte. Deshalb sei, wenigstens gelegentlich, auch gegen die Mächtigen entschieden worden.

Man ist so weit gegangen, Thompson wegen dieser Beobachtungen eine romantisierende Sicht des 18. Jahrhunderts zuzuschreiben.⁵⁹ Unbestreitbar

⁵⁷ Hierzu allgemein Sidney Pollard, *The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Great Britain*, London 1965, ND Aldershot 1993; ders., *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in: *Economic History Review* 16 (1963/64), S. 254–271. Vgl. auch: Gregory Clark, *Factory Discipline*, in: *Journal of Economic History* 54 (1994), S. 128–163. Clarks These, daß die Arbeiter selbst die Disziplin und „hohen Löhne“ in den Fabriken den freieren, aber schlechter bezahlten Arbeitsweisen in Werkstätten vorgezogen hätten, ist überzogen und steht zu den Selbstzeugnissen in krassem Widerspruch.

⁵⁸ Vgl. zum folgenden: E.P. Thompson, *Whigs and Hunters. The Origin of the Black Act* (1975), Harmondsworth 1990, bes. S. 260–269; ders., *Customs in Common* (1991), Harmondsworth 1993, bes. S. 1–15, 36–42.

⁵⁹ Adrian Merriitt, *The Nature and Function of Law: A Criticism of E.P. Thompson's „Whigs*

ist aber, daß vor allem in den Kreisen der gelernten Arbeiter bis zum Ende des 18. Jahrhunderts eine erstaunliche Bereitschaft bestand, zur Wahrung alter Rechte und Gewohnheiten an die Gerichte oder auch – durch Petitionen und Anwälte – direkt an das Parlament zu appellieren. Schon in den Werken der Webbs und der Hammonds finden sich dafür viele Beispiele. Die Webbs sahen sogar die frühen englischen Trade Unions zum Teil aus diesem Bemühen heraus entstehen: als Vereine, die zur juristischen und politischen Verteidigung alter Rechte gebildet wurden.⁶⁰ Die Bezahlung der Anwälte für diese Zwecke scheint eine der wesentlichen Funktionen der frühen Zusammenschlüsse gewesen zu sein. Thompsons eher an literarische Einzelfunde angelehnte Überlegungen werden überdies durch neuere statistische Untersuchungen der Klagetätigkeit von Arbeitern vor den Friedensgerichten bestätigt. Entsprechende Forschungen sind noch im Gange und werden vor allem von Douglas Hay durchgeführt.⁶¹ Die bisherigen Ergebnisse deuten darauf hin, daß Arbeiter noch im späten 18. Jahrhundert wesentlich häufiger als Kläger vor den Friedensrichtern aufgetreten sind als um die Mitte des 19. Jahrhunderts. Folgt man Hay, so sind die *Master and Servant*-Gesetze erst im Laufe der ersten Jahrzehnte des 19. Jahrhunderts zu jenem fast ausschließlich von Arbeitgebern genutzten Instrument geworden, das uns aus der älteren Forschung bekannt ist. Hay kann außerdem nachweisen, daß in eben diesen Jahrzehnten zwischen 1800 und 1830 auch die Zahl und Höhe der verhängten Gefängnisstrafen gegenüber dem 18. Jahrhundert zugenommen hat. Der Vorwurf gegen Thompson, daß er ein zu positives oder gar romantisierendes Bild des 18. Jahrhunderts gezeichnet habe, scheint daher so nicht zuzutreffen – zumindest, wenn man sich die subjektive Perspektive der Arbeiter zu eigen macht.

Wenn man allerdings von der Gesetzgebung ausgeht, dann hat sich die objektive Rechtsposition der meisten Arbeiter bereits im Laufe des 18. Jahrhunderts drastisch verschlechtert. Denn wie Christopher Tomlins in einer scharfsinnigen Kritik an Thompson gezeigt hat, ist ihm entgangen, daß insbesondere durch die Serie der Gesetze, die Heim- und Stücklohnarbeiter betrafen, der Rechtsstatus des *servant* auf immer weitere Kreise von zuvor im Rechtssinne selbständigen, autonom produzierenden Arbeitern ausgedehnt worden ist.⁶² Tomlins ist zuzustimmen, wenn er feststellt, daß die

and Hunters“, in: *British Journal of Law and Society* 7 (1980), S. 194–214; Perry Anderson, *Arguments Within English Marxism*, London 1980, S. 199–205.

⁶⁰ Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 31 f., 44–49, 57 f., 66.

⁶¹ Vgl. zum folgenden Hay, *Master and Servant*.

⁶² Christopher Tomlins, *Subordination, Authority, Law: Subjects in Labor History*, in: *International Labor and Working-Class History* 47 (1995), S. 56–90.

Gesetzgebung des 18. Jahrhunderts Schritt für Schritt eine vorher bestehende Vielfalt rechtlich abgestufter Arbeitsbeziehungen auf ein einziges Rechtsmodell reduziert hat – das Modell der *Master and Servant*-Beziehung. Und Tomlins hat auch recht, wenn er es für verfehlt hält, dieses erst im 19. Jahrhundert weitgehend universalisierte Rechtsmodell ungeprüft auf Arbeitsbeziehungen und Selbstdefinitionen von ‚Arbeitern‘ des 18. Jahrhunderts zurückzuübertragen. Tomlins ist jedoch entgegenzuhalten, daß er offenbar seinerseits die prägende Kraft von Gesetzen auf das Selbstverständnis der Akteure im Rechtssystem, und zwar der Juristen wie der Laien, überschätzt. Es ist sehr gut möglich, daß die Praxis der Arbeitsstreitigkeiten vor den Friedensgerichten relativ wenig mit den Gesetzesbestimmungen zu tun hatte, dafür um so mehr mit den Vorurteilen aller Beteiligten. Eine neue, auf das Recht zentrierte Geschichte von Arbeit, wie Tomlins sie fordert, darf sich nicht auf die Gesetzgebung und das *Common law* beschränken, sondern muß die Rechtsprechungspraxis, insbesondere vor den Lokalgerichten, in den Mittelpunkt stellen.

Unbeschadet der hier skizzierten Auffassungsunterschiede ergibt sich als Bilanz der Forschungen zum 18. und frühen 19. Jahrhundert, daß in diesem Zeitraum für die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten eine allmähliche Verschlechterung der Rechtslage eingetreten ist. Zwar wurden paternalistische, auf dem unfreien Status der Dienenden beruhende Bindungen und Zwänge beseitigt, aber an ihre Stelle trat für die meisten Handarbeiter nicht eine freie Vertragsbeziehung zwischen Gleichen, sondern das ungleiche Verhältnis von ‚Herr‘ und ‚Diener‘, wie es durch den *Master and Servant Act* von 1823 und spezielle Gesetze für einzelne Gewerbebranchen definiert wurde. Nicht nur zeichneten sich diese Gesetze durch ungleiche Sanktionen und Verfahrensnormen aus, sie wurden auch in der Praxis zunehmend härter und einseitiger angewendet. Somit entbehrte das in der englischen Arbeiterschaft bis in die dreißiger und vierziger Jahre des 19. Jahrhunderts hinein verbreitete Gefühl, daß man früher mehr und bessere Rechte besessen habe als in der Gegenwart und daß diese Rechte auch einklagbar gewesen seien, nicht einer gewissen Grundlage.

Von dieser Ausgangsposition her ist es erklärlich, warum das Streben der Arbeiterbewegung mit Blick auf den *Master and Servant Act* hauptsächlich darauf gerichtet war, die Strafbestimmungen abzuschaffen und verfahrensrechtliche Gleichheit herzustellen. Es kam jedoch etwas hinzu. Spätestens seit der Jahrhundertmitte trat bei den Sprechern der etablierten Facharbeiter- und Handwerkervereinigungen (*craft unions*) und der neuen *Amalgamated Society of Engineers* die Orientierung an alten Rechten und überhaupt an der Vorstellung einer besseren Vergangenheit mehr und mehr zu-

rück. Die Gewerkschaftler gingen dazu über, das Ideal des freien Vertrags unter Gleichen zur Grundlage ihrer rechtspolitischen Forderungen zu machen. Sie ließen sich damit auf einen Kerngedanken der liberalen politischen Ökonomie ein. Das in immer neuen Varianten wiederholte Argument lautete nun, daß die Beziehung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber rechtlich genau denselben Prinzipien unterliegen müsse wie jede andere Vertragsbeziehung zwischen normalen Bürgern auch. Jede Sondergesetzgebung gegen Arbeiter müsse verschwinden.

Ob der Übergang zu dieser Argumentation aus innerer Überzeugung oder aus taktischen Motiven heraus geschah, tut hier nichts zur Sache.⁶³ Wahrscheinlich war bei der in den gemäßigten Unions organisierten ‚Arbeiteraristokratie‘ und ihren Sprechern, der sogenannten *Junta*, beides im Spiel. Nur eine genaue quellenkritische Analyse könnte zeigen, welche Motive jeweils den Ausschlag bei der Wahl der Worte gaben. Entscheidend für die weitere Entwicklung des Nachdenkens über ‚Arbeitsrecht‘ in England war aber schon allein die bloße Tatsache, daß die öffentliche Kampagne zur Reform des *Master and Servant Act* auf der Basis dieser Argumentation geführt wurde. Denn damit beschnitten die Gewerkschaftler sich selbst die Möglichkeit, später neue legislative Maßnahmen zugunsten von Arbeitnehmern widerspruchsfrei begründen zu können.⁶⁴ Wer einmal Sondergesetze für bestimmte Personenkreise als unzulässig abgelehnt hatte, weil sie dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderliefen, konnte später keine Maßnahmen mehr verlangen, durch die Arbeiter als Vertragspartner besser gestellt würden als andere Akteure im normalen Wirtschaftsleben. Ein vom allgemeinen Vertragsrecht gesondertes Arbeitsvertragsrecht mit zwingenden Vorschriften, die den vermeintlich schwächeren Partner vor Übervorteilung schützen sollten, ließ sich mit der Position der Trade Unions, wie sie sich in den sechziger Jahren des 19. Jahrhunderts herausgebildet hatte, nicht mehr vereinbaren. Die Gewerkschaftsführer hatten sich in ihrer rechtspolitischen Argumentation an den *status quo* des allgemeinen Vertragsrechts gebunden und konnten davon später, selbst wenn sie es gewollt hätten, nicht ohne

⁶³ Die Erörterung der Frage, warum sich die englischen Trade Unions und allgemein die besser qualifizierten Arbeiter etwa ab der Jahrhundertmitte, nach dem Scheitern des Chartismus, den Werten der Mittelklasse wie Respektabilität, Selbsthilfe und Vertragsfreiheit verschrieben haben, ist eines der Rätsel, an dem sich bereits mehrere Generationen von Historikern versucht haben. Einen Überblick vermittelt: Neville Kirk, *The Growth of Working-Class Reformism in Mid-Victorian England*, Beckenham 1985.

⁶⁴ Das wurde auch von den Webbs bemerkt (Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 292–298), aber sie interessierten sich bezeichnenderweise nur für die Folgen, die daraus für die zukünftige Debatte über kollektive Rechte erwuchsen.

weiteres wieder abrücken. Die während der Reformkampagne ständig wiederholte Beteuerung, man wolle nichts weniger, aber auch nichts mehr, als die volle Gleichbehandlung als Vertragspartner, machte es fast unmöglich, den Gedanken an positive Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten überhaupt nur zu formulieren, ohne sich in Widersprüche zu verwickeln. Nachdem die Reformkampagne innerhalb kurzer Zeit bedeutende Erfolge erzielt hatte, bestand dazu vorerst auch keine Veranlassung. Das eingefahrene Argumentationsmuster konnte sich weiter verfestigen. Dies dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein, daß in der englischen Arbeiterbewegung seit dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts kaum noch über das individuelle Arbeitsvertragsrecht öffentlich nachgedacht wurde.

Die Ereignisse und politischen Diskussionen, die zunächst zum reformierten *Master and Servant Act* von 1867 und dann zu dessen Ersetzung durch den *Employers and Workmen Act* von 1875 führten, sind hinreichend bekannt.⁶⁵ Das akute Stadium der Kampagne begann 1864 mit einer Initiative des *Glasgow Trades Council*, der sich andere örtliche *Trades Councils* schnell anschlossen. Adressaten der Bewegung waren zunächst die Liberalen. Sowohl die Reform von 1867 als auch das Gesetz von 1875 sind jedoch am Ende von konservativen Regierungen erwirkt worden und parteipolitisch im Zusammenhang mit Disraelis Werben um Arbeiterstimmen nach der Wahlrechtsreform von 1867 zu sehen. Die zwischen 1868 und 1874 regierenden Liberalen zeigten sich den Wünschen der Trade Unions gegenüber weniger entgegenkommend. Ihr *Trade Union Act* von 1871 war, wie am Fall der fünf Gaswerker deutlich wurde, nicht so formuliert, daß er die Mitglieder wirksam gegen Strafverfolgung wegen ‚Verschwörung‘ schützte, und der parallel dazu verabschiedete *Criminal Law Amendment Act* definierte die Tatbestände der ‚Nötigung‘, ‚Belästigung‘, ‚Behinderung‘ und des Streikpostenstehens in einer Weise, die Verurteilungen wahrscheinlicher machte; sogar die ‚friedliche Überzeugung‘ Dritter zur Arbeitsniederlegung sollte wieder strafbar sein, nachdem sie ein Gesetz von 1859 bereits straffrei gemacht hatte.⁶⁶ Als dann offensichtlich wurde, daß auch der reformierte *Master and Servant Act* von 1867 den Erwartungen nicht entsprach, weil unter ihm weiterhin Arbeiter in großer Zahl zu Haftstrafen oder Geldbußen verurteilt wurden, reagierte die liberale Regierung hinhaltend und ver-

⁶⁵ Vgl. neben den bereits erwähnten Arbeiten: Jonathan Spain, *Trade unionists, Gladstonian Liberals and the labour law reforms of 1875*, in: Eugenio F. Biagini u. Alastair J. Reid (Hg.), *Currents of Radicalism. Popular radicalism, organised labour and party politics in Britain, 1850–1914*, Cambridge 1991, S. 109–133.

⁶⁶ *Molestation of Workmen Act*, 22 Vict., c. 34 (1859). Vgl. Orth, *Combination*, S. 126–133 u. 140f.

weigerte eine Nachbesserung der Reform.⁶⁷ Die 1874 wieder zur Macht gelangten Tories zeigten sich flexibler. Zwar gingen auch sie nicht sofort auf die Forderungen der Trade Unions ein, sondern beriefen zunächst eine *Royal Commission*. Diese sollte die Wirksamkeit beziehungsweise Unwirksamkeit der vor kurzem erst reformierten ‚Arbeitsgesetze‘ – *labour laws* wie sie im allgemeinen Sprachgebrauch jetzt meist hießen – überprüfen. Die Kommissionsberichte und die Interventionen des TUC, der inzwischen zum mächtigen Sprachrohr der Gewerkschaften aufgestiegen war, überzeugten dann aber die Konservativen, insbesondere deren Innenminister Cross, daß eine weitere Reform der ‚Arbeitsgesetze‘ unumgänglich war und der Regierung Sympathien einbringen konnte.

Das Ergebnis waren im Jahr 1875 zwei einander ergänzende Gesetze. Der *Employers and Workmen Act* regelte von nun an das Verfahren bei allen Streitigkeiten, die den Arbeitsvertrag betrafen.⁶⁸ Die Arbeitsbeziehung wurde jetzt als ziviles Vertragsverhältnis definiert, dessen Bruch auf beiden Seiten nur noch zu einer Schadensersatzklage berechnete. Eine Strafverfolgung war nicht mehr möglich. Die jahrhundertealte Ungleichheit der Sanktionen war damit aufgehoben. Ausdrücklich wurde festgehalten, daß die Friedensgerichte für die Zwecke dieses Gesetzes als Zivilgerichte anzusehen seien und daß eine Geldsumme, zu deren Zahlung jemand verurteilt werden sollte, wie eine Zivilschuld zu behandeln sei. Die Ersetzung der Vokabeln *Master and Servant* durch *Employers and Workmen* signalisierte, daß mit diesem Gesetz ein neues Kapitel der Arbeitsgesetzgebung aufgeschlagen werden sollte. Der gleichzeitig verabschiedete *Conspiracy and Protection of Property Act* nannte die besonderen Tatbestände, die trotz der generellen Definition des Arbeitsverhältnisses als zivile Vertragsbeziehung weiterhin strafbar bleiben sollten.⁶⁹ Kontraktbruch war demnach weiterhin mit einer Geldbuße bis zu £ 20 oder Gefängnis bis zu drei Monaten zu bestrafen, wenn er von Beschäftigten in der Gas- und Wasserversorgung verübt wurde oder wenn voraussehbar war, daß durch ihn Menschenleben gefährdet oder schwere Personen- oder Sachschäden hervorgerufen werden konnten. Des weiteren nahm das Gesetz ausdrücklich gemeinschaftliches Handeln im Zusammenhang mit einem Arbeitskampf vom Straftatbestand der ‚Verschwörung‘ aus und legalisierte das Streikpostenstehen, sofern es nicht mit Gewalt, Nötigung oder Verfolgung von Personen verbunden war. Die vielleicht wichtigste Klausel des *Conspiracy and Protection of Property Act*

⁶⁷ Vgl. die Debatte: Hansard 3rd ser., Bd. 216 (6. Juni 1873), Sp. 572–610.

⁶⁸ 38 & 39 Vict., c. 90 (1875).

⁶⁹ 38 & 39 Vict. c. 86 (1875).

betrifft jedoch die Außerkraftsetzung einer langen Liste von bis dahin geltenden Gesetzen. Mit wenigen Ausnahmen wurden sämtliche alten Gesetze für ungültig erklärt, die sich mit der Bestrafung von Vertragsbrüchen und mit Lohnklagen von Arbeitern befaßten, angefangen von den Restbeständen des elisabethanischen *Statute of Artificers* bis hin zum *Master and Servant Act* von 1867.

Mit dem Reformpaket von 1875 kam die 1349 begonnene *Master and Servant*-Gesetzgebung in England an ihr Ende. Die Gleichbehandlung durch das Gesetz bei Vertragsbrüchen schien bis auf wenige vertretbare Ausnahmen gesichert. Die Sprecher der *Junta*, die inzwischen im TUC den Ton angab, sahen damit alle grundsätzlichen Probleme, die sich auf legislativem Weg überhaupt beheben ließen, als gelöst an. George Howell, der erste Sekretär des *Parliamentary Committee* des TUC, bezeichnete die Gesetze von 1875 „als einen Segen für die industriellen Klassen – als die Charta ihrer sozialen und industriellen Freiheit“. Mehr könne man nicht fordern.⁷⁰ Der Rest waren Aufräumarbeiten, nur die Frage der Haftung und Entschädigung bei Arbeitsunfällen blieb aus der Sicht des TUC in den nächsten Jahren noch strittig. Ansonsten glaubte man, sich allenfalls noch darum kümmern zu müssen, daß die Friedensrichter, denen man nach wie vor mißtraute, die neuen Gesetze einhielten. Die Arbeit der *Trades Councils* und die Kongresse der *Trades Unions* versanken in den Jahren nach 1875 in Routine. Eine Vielzahl von Resolutionen wurden Jahr für Jahr verabschiedet, ohne daß auf Konsistenz geachtet wurde. Erst die Ereignisse um den großen Dockerstreik von 1889 und die Herausforderung durch den ‚neuen‘, radikaleren *Trade Unionism* der ungelerten Arbeiter weckten den TUC aus seiner Lethargie.⁷¹ Doch wurden bis zu den Auseinandersetzungen der Jahrhundertwende um *Taff Vale* und die Folgen kaum noch brisante rechtspolitische Fragen diskutiert, mit Ausnahme des Unfallproblems.

Was die *Master and Servant*-Gesetzgebung angeht, ist die Geschichtsschreibung der Sichtweise George Howells weitgehend gefolgt. Auch für die Historiker der Arbeiterbewegung waren durch den *Employers and*

⁷⁰ George Howell, *A Handy Book of the Labour Laws*, 2. Aufl., London 1876, S. V.

⁷¹ Zur Frage, wie weit es sich bei dem *New Unionism* bloß um einen „Mythos“ handelte, der von Liberalen und Sozialisten in der Gewerkschaftsbewegung zu gegenläufigen Argumentationszwecken konstruiert wurde: Sidney Pollard, *Wirtschaftliche Hintergründe des New Unionism*, 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. 46–75. Pollard kommt zu dem Schluß, daß die Gegensätze zwischen ‚altem‘ und ‚neuem‘ Unionism übertrieben wurden, bestreitet aber nicht die Belebung der gewerkschaftlichen Aktivität seit dem Ende der achtziger Jahre.

Workmen Act offenbar alle Probleme des Individualarbeitsverhältnisses gelöst. Jedenfalls hat es bisher niemanden interessiert, ob und wie sich dieses Gesetz in der Praxis auswirkte. Dabei genügt eine flüchtige Lektüre, um zu erkennen, daß mit ihm im Grunde kein einziger denkbarer Streitpunkt wirklich gelöst war. Denn bei dem *Employers and Workmen Act* handelte es sich um eine reine Verfahrensanweisung. Der Text enthält lediglich Aussagen dazu, wie bei einer Streitigkeit zwischen *Employer* und *Workman* formal zu verfahren sei. Er legte fest, welche Gerichte zur Anhörung befugt waren (Friedensgerichte bis zu Beträgen von £ 10, Grafschaftsgerichte für alle Fälle bis zum Streitwert von £ 50) und welche Möglichkeiten der Beendigung eines Streits den Richtern offenstanden, nachdem Bestrafung als Option nicht mehr in Frage kam (Zuerkennung von Schadensersatz, Befehl zur Vertragserfüllung, Aufrechnung von Ansprüchen, Aufhebung des Vertrags). Über den konkreten Inhalt der Streitigkeiten und über die Rechtsgrundsätze, die zu ihrer Lösung herangezogen werden sollten, wurde in dem ganzen, übrigens sehr kurzen Gesetz bis auf eine einzige, Frauen und Jugendliche betreffende Klausel, buchstäblich nichts gesagt.⁷² Hier oblag also alles dem Ermessen des Richters und dem Geschick der Streitparteien. Deren formale Gleichbehandlung war erkaufte durch eine völlige inhaltliche Entleerung des Gesetzes. In der Praxis bedeutete dies, daß weiter nach den bisher angewendeten Rechtsgrundsätzen und den Präzedenzfällen des *Common law* entschieden wurde. Was dies aber für die vor den Friedensgerichten klagenden Arbeitnehmer oder Arbeitgeber wirklich hieß, ist noch nie untersucht worden.

Unklar ist außerdem, welche Rolle die Grafschaftsgerichte (*County Courts*) spielten. Sie waren seit ihrer Einrichtung im Jahr 1847 befugt, alle aus Verträgen resultierenden Streitigkeiten, auch solche aus Arbeitsverträgen, bis zu einem bestimmten Streitwert zu entscheiden. Sie besaßen also von Anfang an eine mit den Friedensgerichten konkurrierende Gerichtsbarkeit. Durch den *Employers and Workmen Act* wurde diese Kompetenz der Grafschaftsgerichte bestätigt und aufgewertet. Das kam in dem vollen Titel des Gesetzes deutlich genug zum Ausdruck: „An Act to enlarge the powers of County Courts in respect of disputes between Employers and Workmen, and to give other Courts a limited civil jurisdiction in respect of such disputes.“ In der Geschichtsschreibung zur Arbeiterbewegung wurde dies bis-

⁷² Die Ausnahme war s. 11. Jugendliche und Frauen, die den Bestimmungen der *Factory Acts* unterlagen, verwirkten demnach bei Vertragsbruch nicht (wie alle anderen) den gesamten ihnen noch zustehenden Lohn, sondern nur die Beträge, die nach dem Zeitpunkt des Vertragsbruchs noch fällig gewesen wären.

lang völlig übersehen. Die ganze Aufmerksamkeit galt der Handhabung der alten *Master and Servant*-Gesetze durch die Friedensrichter und den gewerkschaftsfeindlichen Urteilen des Obersten Gerichtshofs. Wie weit die schon vor 1875 bestehende Möglichkeit genutzt wurde, Arbeitsstreitigkeiten durch Zivilklagen vor den Grafschaftsgerichten auszutragen, bedarf noch der Überprüfung.

ZERSPLITTERUNG DES ‚ARBEITERSCHUTZES‘: DIE FABRIKGESETZGEBUNG UND DER STREIT DER GESCHLECHTER

Die Fabrikgesetzgebung und ähnliche Gesetze für andere Industrien wurden in der älteren Arbeiterhistoriographie meist nur am Rande oder in separaten Schriften abgehandelt.⁷³ Zum Teil mag das damit zusammenhängen, daß sich die Entwicklung dieses Rechtsgebiets nicht mühelos dem dominanten Erzählmuster einfügen ließ. Zu den Fabrikgesetzen bestanden innerhalb der Arbeiterbewegung zeitweise stark divergierende Auffassungen. Die innere Einheit der Bewegung wurde dadurch eher gestört als gefördert, was dem Telos der Meistererzählungen im Wege stand. Außerdem lief die Geschichte hier nicht auf die Eliminierung von diskriminierenden Sondergesetzen hinaus, sondern auf die Ausdehnung von positiven Schutzmaßnahmen auf immer weitere Kreise von Beschäftigten. Die behördlichen Organe und – mit Einschränkung – die Justiz behielten also hier ihre Einwir-

⁷³ Einen umfassenden Überblick über die Gesetzgebungsgeschichte bis zum Ende des Untersuchungszeitraums bieten B.L. Hutchins u. A. Harrison, *A History of Factory Legislation; with a preface by the Rt. Hon. Sydney Webb*, London 1903 (2. Aufl. 1911, 3. Aufl. 1926). Hier, wie auch in anderen älteren Darstellungen überwog eine Sichtweise, in der die *Factory Acts* Teil eines gradualistischen Fortschrittsprozesses waren, der schließlich in den voll ausgebauten Wohlfahrtsstaat mündete. Die neuere Forschung hat sich vor allem mit der Phase zwischen 1830 und 1860 beschäftigt. Dabei dominierte bis zu den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts die Frage nach den Ursprüngen der Staatsintervention und des (zunehmend kritisch gesehenen) Wohlfahrtsstaats. Daneben war die politische und religiöse Orientierung der *Factory Reformer* und der populären Bewegung ein wichtiges Thema. Seit den achtziger Jahren sind Fragen nach der kulturellen Konstruktion von ‚Arbeit‘, Geschlechterrollen und Hierarchie in und außerhalb der Arbeitswelt sowie die Untersuchung der ‚Sprachen‘ des Patriarchalismus und des Radikalismus in den Kontroversen um die *Factory question* in den Mittelpunkt gerückt. Eine gelungene Synthese dieser neueren Forschungen bietet die Arbeit von Robert Gray, *The factory question and industrial England, 1830–1860*, Cambridge 1996. Sie enthält auch Abschnitte zur Normdurchsetzung und zum Rechtsbewußtsein der Beschäftigten. Die im engeren Sinne rechtlichen Aspekte des Themas werden jedoch ausführlicher und genauer behandelt von Peter J. Bartrip u. Sandra B. Burman, *The Wounded Soldiers of Industry. Industrial Compensation Policy 1833–1897*, Oxford 1983. Diese Arbeit hat überdies den Vorzug, die Fabrikgesetzgebung nicht isoliert, sondern im Kontext anderer Arbeiterschutzmaßnahmen und des *Common law* über einen längeren Zeitraum hinweg zu beobachten.

kungsmöglichkeit und wurden nicht, wie sonst, aus den Arbeitsbeziehungen schrittweise herausgedrängt. Auch das paßte nicht unbedingt zu einer Darstellung, deren Hauptziel die Erklärung der Genese des für England typischen, staats- und rechtsfernen Systems der industriellen Beziehungen war.

Im Fall der Fabrikgesetzgebung wurde die ambivalente Beurteilung in der Arbeiterhistoriographie durch zwei weitere Faktoren verstärkt: zum einen die bürgerliche Herkunft maßgeblicher Förderer und deren philanthropische Motive, zum anderen – wichtiger noch – die nach Geschlecht und Alter differenzierende Geltung dieser Gesetze. Was zunächst die Motive angeht, so ist bekannt, daß die frühen englischen *Factory Acts* vom ersten Kinderschutzgesetz von 1802 bis hin zum *Ten Hours Act* von 1847 der Initiative und publizistischen Aktivität einer bunten Koalition aus Industriellen wie Robert Peel dem Älteren und John Fielden, den Frühsozialisten um Robert Owen, radikalen Tories wie Richard Oastler und paternalistisch gesinnten Evangelikalen wie Michael Sadler und Lord Ashley (später Shaftesbury) zu danken waren.⁷⁴ Sie alle, auch Owen, verfochten ein sozialharmonistisches Ideal.⁷⁵ Die meisten der genannten Führungsfiguren zeigten parteipolitisch deutliche Affinitäten zu den Tories. Es ging ihnen immer auch um die moralische Besserung der Arbeiterfamilien. Vor allem Lord Ashley war überdies ein erklärter Feind der Gewerkschaften.⁷⁶ All dies machte die Fabrikgesetzgebung in den Augen der Arbeiter- und Gewerkschaftshistorie

⁷⁴ Der Umgang mit Etiketten wie ‚radikal‘, ‚paternalistisch‘, ‚Tory‘, ‚evangelikal‘ ist gerade für diese Periode des dauernden Bedeutungswandels solcher Bezeichnungen höchst problematisch. Im Hinblick auf die ‚Evangelikalen‘ sind die Dinge zusätzlich dadurch kompliziert, daß die Mehrheit derjenigen, die man in historischen Darstellungen so bezeichnet zu finden pflegt, Anhänger eines durchaus radikalen Individualismus, auch in Wirtschaftsdingen, waren. Sie redeten einer Verinnerlichung der Lehren der politischen Ökonomie das Wort und waren somit gerade nicht ‚Paternalisten‘, die mit rückwärtsgewandten Tory-Landadligen Allianzen einzugehen gewillt waren, um die Fabrikunternehmer zu treffen. Die *factory question* schnitt also mitten durch die evangelikale Bewegung hindurch, und vielleicht war es das, was sie erst zu einer ‚Frage‘ machte. Siehe Boyd Hilton, *The Age of Atonement. The Influence of Evangelicalism on Social and Economic Thought, 1785–1865*, 2. Aufl., Oxford 1991, bes. S. 91 f., 95 ff. u. 212 f.

⁷⁵ Zur Radikalisierung Owens und seiner Anhänger im Laufe der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts: Gregory Claeys, *Citizens and Saints: Politics and Anti-Politics in Early British Socialism*, Cambridge 1989.

⁷⁶ Die beiden einzigen Referenzen an Ashley bei den Webbs betonen nicht zufällig gerade dieses Motiv: Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 293 u. 310. Auch die anderen führenden *Factory reformer*, mit Ausnahme Robert Owens, werden von den Webbs nur nebenbei erwähnt. Selbst Owen wird scharf abgekanzelt wegen seines naiven Utopismus, der verfrühte Hoffnungen bei den Arbeitern geweckt und eine falsche, nämlich unpolitische Strategie der Gewerkschaftsbildung zur Folge gehabt habe (ebd., S. 158 f.).

ein wenig suspekt. Zwar war die Popularität der genannten Personen bei den Arbeitern und Arbeiterinnen in den Textilbezirken nicht zu leugnen, und mit John Doherty, dem Führer der Baumwollspinner von Lancashire und Gründer der *National Association for the Protection of Labour*, stand immerhin einer der ‚Helden‘ der frühen Gewerkschaftsbewegung an der Spitze der Agitation für kürzere Arbeitszeiten. Der Mobilisierungseffekt der Kampagnen wurde denn auch etwa von G.D.H. Cole gebührend gewürdigt.⁷⁷ Doch die Stoßrichtung zumindest der frühen *Factory*-Gesetzgebung schien ihm, wie den Webbs, vom Wesentlichen eher abzulenken. Das Wesentliche war für sie die Emanzipation der Arbeiter als Klasse und die Erlangung kollektiver Rechte. Der paternalistisch motivierte Schutz der Schwächeren, der Kinder und Frauen, so wohlmeinend er war, erschien demgegenüber sekundär. Auch in neueren Gesamtdarstellungen findet sich noch diese leicht herablassende Sichtweise.⁷⁸ Erst nach dem Subjektwechsel in der Arbeitergeschichte und nach der Verschiebung des Blicks auf die „Kultur der Fabrik“ (Joyce) sind die auf Selbstbestimmung und eine eigene Zeitökonomie zielenden Vorstellungen der arbeitenden Männer und Frauen selbst in die Betrachtung einbezogen worden und haben zu einer differenzierteren Bewertung der Reformbewegung geführt.⁷⁹

Die skeptische Beurteilung der *Factory Acts* in Teilen der Arbeitergeschichte ist auch darauf zurückzuführen, daß sich die Schutzbestimmungen bis zum Ende des 19. Jahrhunderts fast ausschließlich auf Kinder, Jugendliche und Frauen, nicht aber auf erwachsene Männer erstreckten. Ein besonders strittiger Punkt ist bis heute die Frage, wie weit die angeblich schützenden Maßnahmen für Frauen in Wirklichkeit ihre Benachteiligung bewirkten oder sogar bezweckten. Die frühen Gesetze hatten nur Kindern gegolten, das Bergwerksgesetz von 1842 verbot dann die weibliche Arbeit unter Tage, und der *Factory Act* von 1844 brachte erste Arbeitszeitbeschränkungen für erwachsene Frauen. War der Kinderschutz in der Arbeiterbewegung im großen und ganzen unumstritten, rief die zeitliche Begrenzung beziehungsweise gänzliche Untersagung der Frauenarbeit spätestens seit den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts Proteste von Gewerkschaftsfrauen und bürgerlichen Feministinnen hervor.⁸⁰ Letztere forderten unter Berufung auf den

⁷⁷ Cole, *Short History*, S. 71 u. 80.

⁷⁸ Siehe etwa die knappen Bemerkungen bei Fox, *History and Heritage*, S. 107 u. 111 ff.

⁷⁹ Vgl. Gray, *Factory question*; Patrick Joyce, *Work, Society and Politics: The Culture of the Factory in Later Victorian England*, Brighton 1980 (Pb London 1982).

⁸⁰ Vgl. zum folgenden: 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*,

Gleichheitsgrundsatz die uneingeschränkte Vertragsfreiheit für Frauen, wie im zivilen Eigentumsrecht so auch im Arbeitsleben. Durch Henry Fawcett, den Ehemann der Frauenrechtlerin Millicent Fawcett, wurde diese Argumentation 1873 ins Parlament getragen und sorgte dort mit für die Ablehnung eines von A.J. Mundella eingebrachten Gesetzentwurfs zur Verkürzung der Arbeitszeit für Frauen in *Factories* auf neun Stunden.⁸¹ Den Gewerkschaftlerinnen waren andere Aspekte wichtiger als das bürgerliche Postulat gleicher individueller Vertragsfreiheit. Emma Paterson, Gründerin der *Women's Protective and Provident League* (später *Women's Trade Union League*), kritisierte die Fabrikgesetze vor allem, weil sie die arbeitenden Frauen obrigkeitstgläubig hielten und damit in ihrer Selbstorganisation behinderten. Des weiteren fürchtete Mrs. Paterson, daß die Arbeitgeber unter Umgehung der Schutzklauseln Frauen in ungeschützte, noch schlechter bezahlte Gewerbe abdrängen würden. Neue Gesetze erschienen Mrs. Paterson nutzlos. Sie hielt es für besser, so erklärte sie auf dem *Trades Union Congress* von Oktober 1875, wenn den Arbeiterinnen das Übel der Überarbeitung und ihre unbefriedigende Lage voll zu Bewußtsein kämen; dann erst würden sie die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation einsehen.⁸²

Die vermeintlichen Schutzbestimmungen wandelten sich also in den Augen kritischer Frauen zu diskriminierenden Maßnahmen, die den Männern auf dem Arbeitsmarkt Vorteile sichern sollten. Einige männliche Gewerkschaftsführer, so Henry Broadhurst, scheuten sich nicht, offen zu erklären, daß verheiratete Frauen ihrer Ansicht nach an den Herd gehörten und aus dem Wettbewerb um Arbeitsplätze ausgeschaltet werden mußten.⁸³ Im Hinblick auf sein eigenes Handwerk (Broadhurst war Vorsitzender der *Friendly Society of Operative Stonemasons*) vertraute Broadhurst mit einigem Recht der gewerkschaftlichen Kampfkraft, um Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen. Für die Frauen mochte der Staat tätig werden (mit dem Nebeneffekt, daß lästige Konkurrenz beseitigt würde), Männer dagegen

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; Carolyn Malone, Gendered Discourses and the Making of Protective Labor Legislation in England, 1830–1914, in: *Journal of British Studies* 37 (1998), S. 166–191.

⁸¹ Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 311 f.; Cole, *Short History*, S. 221. Ein Jahr später, 1874, brachten die soeben zur Macht gelangten Tories, auch darin den Gewerkschaftswünschen entgegenkommend, ihre *Factories (Health of Women etc.) Bill* durch das Parlament, welche die Arbeitszeit immerhin auf 56½ Stunden pro Woche reduzierte.

⁸² Eighth Annual Trades' Union Congress, Glasgow 1875, S. 14 (Microfilm edition). Zu Paterson Webb, *Trade Unionism*, 1920, S. 336 f.

⁸³ Eighth Annual Trades' Union Congress, S. 14.

könnten sich selbst helfen – so der Tenor seiner Argumentation, die von vielen Arbeitern geteilt wurde: „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.)“⁸⁴ Für die männlichen Textilarbeiter wiederum, die von den Schutzbestimmungen für Frauen indirekt zu profitieren hofften, war die feministische Argumentation ein Störfaktor. Die Männer wußten aus dreißigjähriger Erfahrung, daß gesetzliche Arbeitszeitbegrenzungen für Arbeiterinnen auch ihnen – gleichsam als Trittbrettfahrern – zugute kamen. Sie versteckten sich, wie es einer der damaligen Agitatoren ausdrückte, „hinter den Petticoats der Frauen“.⁸⁵ Aus ihrer Sicht halfen die Feministinnen nur den politischen Gegnern, die jede Form von gesetzlichen Mindeststandards für Beschäftigte überhaupt als ‚sozialistischen‘ Unfug abtaten.

Der Geschlechterstreit setzte sich in den folgenden Jahrzehnten fort und hat seine Spuren in der Historiographie hinterlassen. Es war allerdings keineswegs so, daß die Ausweitung der Fabrik- und Werkstattengesetzgebung im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert nur von männlichen Arbeitern, Inspektoren und Staats-Männern betrieben worden wäre, während die gewerkschaftlich engagierten Frauen darin nur eine Diskriminierung erblickt hätten. Die Fronten waren komplizierter. Auf der einen Seite gab es im Umkreis der männlichen Arbeiterschaft (konservative) Kräfte, die aus prinzipiellen Gründen staatliche Interventionen ablehnten und daher in diesem Punkt den feministischen Standpunkt teilten, wenn sie dies auch in der Regel nicht offen sagten.⁸⁶ Auf der anderen Seite gab es zahlreiche (sozialisti-

⁸⁴ Twentieth Annual Trades' Union Congress, Swansea 1887, S. 35 (Microfilm edition).

⁸⁵ Zit. nach Webb, Trade Unionism, 1920, S. 311.

⁸⁶ Am extremsten in dieser Hinsicht waren Gruppierungen wie die *Vigilance Association for the Defence of Personal Rights* und die *State Resistance Union*. Die zuerst genannte Vereinigung gab eine eigene Zeitschrift heraus, die sich auch im Namen der Frauenrechte gegen die Fabrikgesetze wandte; vgl. etwa: *Journal of the Vigilance Association for the Defence of Personal Rights*, 15. März 1882, S. 35; 15. Juli 1884, S. 68; 15. März 1886, S. 23 f. („The Industrial Freedom of Women“, ein Leserbrief gezeichnet „A Voice from the Factory Districts“); *Personal Rights Journal*, 1. März 1887, S. 22. Ähnlich Standpunkte vertrat auch die *National Free Labour Association*, eine um die Jahrhundertwende zahlenmäßig nicht unbedeutende Streikbrecherorganisation, die ein eigenes Publikationsorgan, die „Free Labour Gazette“, herausgab. Zu dieser Gruppierung: Geoffrey Alderman, *Opposition in der Arbeiterschaft gegen den New Unionism*: Die National Free Labour Association, 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. 375–386.

sche) Frauen in der Bewegung, darunter Beatrice Webb, die langfristig eine Ausdehnung von gesetzlichen Mindeststandards auf ‚männliche‘ Berufe befürworteten und deshalb in dieser Frage ihre Geschlechtsgenossinnen bekämpften.⁸⁷ Beide Positionen, die libertäre wie die interventionistische, ließen sich im übrigen mit dem Gleichheitsgrundsatz begründen. In dem einen Fall sollte die Gleichbehandlung der Geschlechter durch die Abschaffung spezieller Schutzgesetze herbeigeführt werden, im anderen Fall durch ihre Universalisierung, also die Ausweitung auf alle Arbeitnehmer, auch erwachsene Männer.

So extrem wurden die Alternativen freilich zu keiner Zeit formuliert. In der Wirklichkeit suchte man pragmatische, auf einzelne Gewerbe und Berufszweige bezogene Lösungen. Gewisse Vorannahmen über typisch männliche und weibliche Berufe, über die mütterliche und häusliche Rolle der Frau wurden von manchen Feministinnen geteilt und machten es ihnen leicht, im Einzelfall besondere Schutzmaßnahmen zu akzeptieren.⁸⁸ Der radikal-libertäre Feminismus war um die Jahrhundertwende ohnehin auf dem Rückzug, die meisten Frauen befürworteten staatliche Eingriffe, auch wenn diese zunächst nur ihnen galten. Seit 1890 war auch im TUC die Verwirklichung des Achtstundentages für alle Gewerbe auf dem Gesetzgebungswege, nicht allein durch Kampfmaßnahmen, eine routinemäßig wiederkehrende Forderung. Sie blieb dort allerdings immer umstritten und führte nicht zu berufsübergreifenden legislativen Reformkampagnen.⁸⁹ Staatlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeiten und garantierte Mindestlöhne für alle Beschäftigten, Frauen und Männer, erschienen vorerst utopisch. Selbst in den Phasen größter sozialpolitischer Reformfreudigkeit zwischen 1906 und 1912 und nach dem Ersten Weltkrieg hielt niemand so etwas für möglich. Eine Position, die Gleichheit durch Universalisierung des Schutzgedankens herstellen wollte, war zu weit von der Praxis entfernt, um theoretisch vertretbar zu sein.

Immerhin unterschieden aber nun einige Schutzgesetze formal nicht mehr zwischen den Geschlechtern, so der *Trade Boards Act* von 1909, durch den in Niedriglohnbranchen Gewerbeämter (*Trade Boards*) eingerichtet wurden, denen die Festsetzung von Mindestlöhnen oblag.⁹⁰ Faktisch waren davon überwiegend Frauen betroffen, weil sie die Mehrzahl der Beschäftig-

⁸⁷ Beatrice Webb, *Women and the Factory Acts*, Fabian Tract No. 67, London 1896; dies., *The Case for the Factory Acts*, London 1902.

⁸⁸ Hierzu Lewis u. Rose, ‚Let England Blush‘, S. 107 ff.

⁸⁹ Vgl. Clegg, Fox u. Thompson, *Trade Unions*, Bd. 1, S. 293 f.

⁹⁰ 9 Edw. 7, c. 22 (1909).

ten in den betreffenden Gewerben (Konfektionsschneiderei, Papierschachtelherstellung, Kettenschmiede, Spitzenfabrikation) stellten. Mit dem *Coal Mines (Minimum Wage) Act* (1912) und dem *Corn Production Act* (1917) kam es dann zu Mindestlohngesetzen für männlich dominierte Berufe: Bergleute und Landarbeiter.⁹¹ Schon 1893 hatte der *Railway Regulation Act* eine erste Arbeitszeitbegrenzung für männliche Beschäftigte gebracht, in diesem Fall hauptsächlich aus Gründen der öffentlichen Sicherheit.⁹² Mit dem *Coal Mines Regulation Act* von 1908 erreichten die Bergleute für sich den lange umkämpften Achtstundentag.⁹³ Andere Gesetze enthielten wenigstens Ansätze zur Arbeitszeitbeschränkung für erwachsene Männer, so der *Shops Act* von 1912, der einen halben Feiertag pro Woche und Mahlzeitpausen für alle Ladengehilfen vorschrieb.⁹⁴ Wie die Beispiele zeigen, gab es in der Geschlechterfrage nach der Jahrhundertwende keine strikte Linie des Gesetzgebers, und auch in der Arbeiterbewegung selbst gingen die Positionen weit auseinander.

Nicht zuletzt aufgrund des unentschiedenen Geschlechterstreits verwickelte sich der Arbeiterschutz in England zu einem unübersichtlichen Knäuel von Einzelgesetzen. Die Tendenz zur Zersplitterung lag aber mehr noch daran, daß die Gewerkschaften und Interessengruppen nach Industrien getrennt ihre je eigenen Kampagnen unternahmen. Weder zeitlich noch inhaltlich kam es hier zu einem koordinierten Vorgehen. In dem Maße, wie die Fabrikgesetze ausgedehnt und auf andere Industrien übertragen wurden, nahm die Zahl der Ausnahmen und Sonderregelungen zu. Daran konnten auch die von Zeit zu Zeit verabschiedeten Konsolidierungsgesetze nichts ändern.⁹⁵ Neben den immer komplizierteren Fabrik- und Werkstattingesetzen gab es spezielle Gesetze für Seeleute, Bergleute, Bäcker, Eisenbahnangestellte, Ladengehilfen, die Dockarbeiter im Hafen von London, Landarbeiter, Akrobaten- und Schaustellerkinder, Beschäftigte in Wäschereien und andere. Die häufigen Regierungswechsel nach 1867 trugen zu dem erratischen Gesetzgebungsprozeß bei. So beruhten die im frühen 20. Jahrhundert geltenden Schutzgesetze auf zum Teil sehr unterschiedli-

⁹¹ 2 & 3 Geo. 5, c. 2 (1912); 7 & 8 Geo. 5, c. 46 (1917), ss. 4–7. Vgl. Robin Gowers u. Timothy J. Hatton, The origin and the early impact of the minimum wage in agriculture, in: *Economic History Review* 50, 1 (1997), S. 82–103.

⁹² 56 & 57 Vict., c. 29 (1893). Dieses Gesetz gab dem *Board of Trade* die Befugnis, den Eisenbahngesellschaften unter bestimmten Umständen eine Stundenbegrenzung vorzuschreiben.

⁹³ 8 Edw. 7, c. 57 (1908).

⁹⁴ 2 & 3 Geo. 5, c. 3 (1912).

⁹⁵ *Factory and Workshop Act*, 41 & 42 Vict., c. 16 (1878); *Factory and Workshop Act*, 1 Edw. 7, c. 22 (1901).

chen Prinzipien und sahen verschiedene Vollzugsmethoden vor. Die primäre Aufsicht oblag teils Inspektoren, teils den Ortsbehörden. Streitigkeiten sollten teils durch Einschaltung der Friedensrichter, teils durch speziell zu bildende Schiedsinstanzen oder *boards*, teils auf dem Verwaltungswege entschieden werden. Ein halbwegs vollständiger Überblick über diesen Komplex verlangte eine handbuchartige Darstellung.⁹⁶ In den Meistererzählungen der Arbeiterbewegung war für diese Detailfülle verständlicherweise kein Platz. Das Interesse der Historiker richtet sich bis heute entweder auf die frühe, ‚heroische‘ Phase der Durchsetzung der ersten *Factory Acts* oder auf einzelne Aspekte, zum Beispiel Arbeitszeitverkürzung und Achtstundentag,⁹⁷ die Truckgesetzgebung⁹⁸ oder das Problem der Sicherheit am Arbeitsplatz. Letzteres soll im folgenden etwas ausführlicher behandelt werden, weil sich daran die Schwierigkeiten der Normdurchsetzung und die Grenzen des Rechts als Problemlöser besonders gut demonstrieren lassen.

SICHERHEIT IN FABRIKEN UND BERGWERKEN: WANDEL DER VOLLZUGSMETHODEN

Der Geschlechterstreit hatte sich vor allem an den speziellen Zeitregelungen und am Verbot bestimmter Beschäftigungen für Frauen entzündet. Weniger umstritten waren die Teile der Fabrikgesetzgebung, die sich auf Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz bezogen. Aus Arbeitnehmersicht war nichts dagegen einzuwenden, wenn gefährliche Maschinenteile, Schwungräder, Aufzüge und dergleichen verkleidet, Werkshallen frisch gestrichen und Schächte gut belüftet waren. Derartige Vorschriften etablierten zunächst einmal eine einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers. Vertragsfreiheit und Beschäftigungskonditionen des Arbeitnehmers blieben davon unberührt, wenngleich von Arbeitgeberseite gelegentlich gewarnt wurde, daß die hohen Kosten für die Sicherheitsvorrichtungen zu Rationalisierungen und Lohnsenkungen führen müßten. Eine geschlechts- oder altersspezifische Differenzierung derartiger Auflagen war aber nicht die Regel, so daß Inter-

⁹⁶ Neben Hutchins u. Harrison, *Factory Legislation*, ist auch der Artikel ‚Arbeiterschutzgesetzgebung (Großbritannien)‘, in: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, hg. v. Ludwig Elster, Adolf Weber u. Friedrich Wieser, 4. Aufl., 8 Bde. u. Erg.Bd., Jena 1923–29, Bd. 1, S. 405–433, eine brauchbare Zusammenfassung.

⁹⁷ Vgl. neben den bereits erwähnten Titeln die vergleichende Studie von Gary Cross, *A Quest for Time. The Reduction of Work in Britain and France, 1840–1940*, Berkeley 1989.

⁹⁸ Hierzu unten, Kap. I.4.

essenkonflikte zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hier unter normalen Umständen nicht aufkommen konnten.⁹⁹

Differenzen gab es innerhalb der Arbeiterbewegung eher im Hinblick auf die Frage, welche Methode die geeignetste sei, um die Arbeitgeber zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz zu zwingen. Hier rührten die Auffassungsunterschiede hauptsächlich aus den technischen Gegebenheiten und spezifischen Gefahren in den verschiedenen Produktionszweigen und Berufen. Hinzu kamen aber auch Meinungsverschiedenheiten über die richtige Rollenverteilung zwischen Staat, Justiz und ‚freiem‘ Willen der Vertragsparteien. Einigkeit bestand darüber, daß irgendeine Form von Zwang direkter oder indirekter Natur notwendig sei. Denn von den frühen Jahren der Industrialisierung bis ins letzte Drittel des 19. Jahrhunderts hinein waren nur wenige Unternehmer bereit, von sich aus das Nötige zu tun, um die Unfallgefahr entscheidend zu verringern. Zwar verursachten schwere Unglücke wie Schlagwetterexplosionen in Kohlengruben, Dampfkesselexplosionen in Fabriken oder Eisenbahnunfälle längere Betriebsunterbrechungen und hohe Kosten, die auch bei hart kalkulierenden Arbeitgebern ein Interesse an der Vermeidung solcher Katastrophen wecken mußten. Doch galt das nicht für die viel häufigeren ‚kleinen‘ Arbeitsunfälle mit gleichwohl fatalen Folgen: die tausende von abgeschnittenen Fingern, zerquetschten Gliedern, Verbrennungen, Erblindungen durch ätzende Substanzen, Lähmungen oder Todesfälle durch Stürze von Baugerüsten, herabfallende Lasten oder Deckeneinstürze in Kohlengruben. Diese alltäglichen ‚Zwischenfälle‘ störten den laufenden Betrieb kaum, und für den Arbeitgeber entstanden daraus keine nennenswerten Kosten – solange er nicht automatisch Schadensersatz leisten mußte. Gerade die ‚kleinen‘ Unfälle waren aber durch einfache Schutzvorkehrungen viel leichter zu vermeiden als die großen Unglücke, deren genaue Ursachen, vor allem im Fall der Schlagwetter, man erst im Laufe des 19. Jahrhunderts kennenlernte und für die es tatsächlich lange Zeit keine ausreichende technische Abhilfe gab. Besaß somit

⁹⁹ Ein Beispiel für unterschiedliche Behandlung der Geschlechter in Sicherheitsfragen war der *Factory Act* von 1856 (19 & 20 Vict., c. 38), wonach nur noch diejenigen Maschinen verkleidet werden mußten, mit denen Frauen, Kinder oder Jugendliche im Zuge ihrer „normalen Beschäftigung“ in Berührung kamen. Der *Factory Act* von 1844 sah eine solche Differenzierung nicht vor. Die neue Bestimmung war der Versuch des Parlaments, den Textilfabrikanten von Lancashire entgegenzukommen, die über die hohen Kosten der Verkleidung aller Maschinen, auch der Teile, mit denen Beschäftigte normalerweise nicht in Berührung kamen, geklagt hatten. Eine ernsthafte Benachteiligung von Männern bei Prozessen um Entschädigung ist daraus jedoch nicht erwachsen, und es ist umgekehrt auch nicht bekannt, daß Unternehmer Frauen entlassen und Männer eingestellt hätten, um die Kosten zu sparen. Vgl. Bartrip u. Burman, *Wounded Soldiers*, S. 64 ff.

bei großen Katastrophen die Ausrede, daß es sich um menschliches Versagen der Arbeiter selbst oder eben um ‚Schicksal‘ handelte, einige Plausibilität, war es bei den kleinen Zwischenfällen offensichtlich, daß es letztlich dem Geiz oder der Gleichgültigkeit der Unternehmer zuzuschreiben war, daß wirksame Schutzmaßnahmen ausblieben. Hier lag daher der Ansatzpunkt für Überlegungen, durch legislative Änderungen den nötigen Zwang auszuüben.

Allerdings spielte das Sicherheitsproblem, wie Bartrip und Burman gezeigt haben, vor den vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts bei den Überlegungen der philanthropischen *Factory-Reformer* und bei den Arbeitern selbst nur eine untergeordnete Rolle.¹⁰⁰ Bis dahin fehlten Statistiken, die das genaue Ausmaß des Problems sichtbar machten, und es war offenbar bei allen Beteiligten das Bewußtsein verbreitet, daß Arbeitsunfälle ein unvermeidliches Risiko seien, bei dem man lediglich für die medizinische Versorgung und die Hilfe für die Hinterbliebenen eine moralische Verpflichtung der Arbeitgeber zu erkennen meinte. Hier gab es nun stets genügend Einzelbeispiele vorbildlichen Verhaltens, die den weniger generösen Unternehmern vorgehalten werden konnten. Der Gedanke, daß die Gesetzgebung eingreifen müsse, kam erst auf, als die Hinweise in Inspektorenberichten sich verdichteten und verschiedene Untersuchungen die Größenordnung des Problems verdeutlicht hatten.

Einen weiteren Anstoß gab der bedeutsame Fall *Priestley v. Fowler* (1837), in dem entschieden worden war, daß Arbeitgeber grundsätzlich nicht für die Folgen von Arbeitsunfällen haftbar zu machen waren, wenn dabei Nachlässigkeit oder Fehlverhalten von Arbeitskollegen des Geschädigten (*fellow servants*) im Spiel war.¹⁰¹ Nur direktes eigenes Verschulden konstituierte demnach eine Haftpflicht des Arbeitgebers. Dieses nachzuweisen, war aber einem Arbeiter nur in den seltensten Fällen möglich, zumal wenn er in einem Großbetrieb arbeitete, den der Eigentümer womöglich nie betrat. Abgesehen davon kam ein Prozeß vor einem *Common law*-Gerichtshof für Arbeiter schon aus Kostengründen normalerweise nicht in Frage. Eine andere Gerichtsbarkeit, vor der um nennenswerten Schadensersatz geklagt werden konnte, stand zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Verfügung. Die Grafschaftsgerichte wurden, wie schon erwähnt, erst 1847 ein-

¹⁰⁰ Bartrip u. Burman, *Wounded Soldiers*, S. 15–24. Die folgenden Ausführungen beruhen zum größten Teil auf dieser Publikation.

¹⁰¹ *Priestley v. Fowler* (1837) 3 M. & W. 1, 150 E.R., S. 1030–1033. Zu den juristischen Einzelheiten des Falles vgl.: W.R. Cornish u. G. de N. Clark, *Law and Society in England 1750–1950*, London 1989, S. 496 ff.

gerichtet, und der Streitwert blieb dort zunächst auf £ 20, ab 1850 dann auf £ 50 begrenzt. Zivilklagen schieden somit vorerst als mögliche Lösung des Problems aus. Eine wirkliche Lösung stellten sie ohnehin nicht dar, denn der Schaden war ja in diesen Fällen immer schon entstanden. Eine Präventivwirkung konnten Schadenersatzklagen nur indirekt entfalten. Nur wenn das Risiko für Arbeitgeber, in solche Prozesse verwickelt zu werden und sie zu verlieren, groß genug wurde, entstand für sie ein ökonomischer Anreiz, technische Sicherheitsvorkehrungen als ‚billigere‘ Lösung zu wählen. Unter der nach 1837 gegebenen Rechtslage war aber an eine solche Strategie nicht zu denken.

So war es naheliegend, den direkten Weg zu gehen. Dieser bestand darin, in die Fabrikgesetze auch Sicherheitsvorschriften aufzunehmen. Das geschah erstmals mit dem *Factory Act* von 1844.¹⁰² Der direkte Weg bot den Vorteil, daß mit den Fabrikinspektoren bereits eine etablierte und inzwischen von den Industriellen zumindest halbwegs akzeptierte Instanz für die Überwachung und den Vollzug zur Verfügung stand. Der *Factory Act* von 1833, der noch keine Sicherheitsauflagen enthielt, hatte die staatliche Fabrikinspektion ins Leben gerufen.¹⁰³ Mit dem *Mines Act* von 1842, der ebenfalls das Sicherheitsproblem noch außer Acht ließ, wurde auch ein bescheidener Anfang für staatliche Beobachtung der Arbeitsbedingungen im Kohlenbergbau gemacht. Allerdings wurde hier vorerst nur ein einziger Inspektor ernannt, dessen Befugnisse sich lediglich auf die Überwachung der Verhältnisse über Tage, und dabei auch nur auf Empfehlungen und Berichte beschränkten.¹⁰⁴ Demgegenüber wurden die Fabrikinspektoren durch das Gesetz von 1833 mit umfangreichen administrativen *und* jurisdiktionellen Vollmachten ausgestattet. Sie waren befugt, Fabriken jederzeit zu betreten, Arbeitgebern die Einhaltung des Gesetzes zu befehlen und, wenn ihnen Beschwerden wegen Nicht-Einhaltung zugingen, selbst ein Verfahren einzuleiten, durchzuführen und Strafen in der vom Gesetz vorgesehenen Höhe zwischen £ 1 und £ 20 zu verhängen. Die Inspektoren besaßen also selbst die rechtsprechende Gewalt. Es stand ihnen oder den privaten Klägern jedoch auch frei, den Fall vor die örtlichen Friedensrichter zu bringen. Diese

¹⁰² 7 & 8 Vict., c. 15 (1844), s. 19 (Schutz vor Heißwasser und entweichendem Dampf), s. 20 (Verbot des Reinigenlassens von laufenden Maschinen durch Kinder), s. 21 (Verkleidung von Antriebselementen), s. 22 (Meldepflicht für Unfälle mit Personenschaden), s. 23 (amtsärztliche Untersuchung der Unfallursachen), ss. 59 u. 60 (Geldstrafen für Verstöße).

¹⁰³ 3 & 4 Will. 4, c. 103 (1833).

¹⁰⁴ Vgl. Bartrip u. Burman, *Wounded Soldiers*, S. 84 f.; Oliver MacDonagh, *Coal Mines Regulation: The First Decade, 1842–1852*, in: Robert Robson (Hg.), *Ideas and Institutions of Victorian Britain. Essays in honour of George Kitson Clark*, London 1967, S. 58–86.