

Entlassungen vor Gericht

Paritätische Ausschüsse und individuelle Arbeitskonflikte in Spanien 1928-1931

1. Die Arbeitgeber und die Diktatur

In der Nacht vom 12. auf den 13. September 1923 erhob sich in Barcelona Miguel Primo de Rivera, der Generalkapitän von Katalonien, gegen die liberale Regierung in Madrid. Noch am frühen Morgen, sobald die Nachricht von dem Putsch und das Manifest des Generals bekannt wurden, eilte Domingo Sert, Präsident der katalanischen Arbeitgebervereinigung *Fomento del Trabajo Nacional*, zum Palast des Generalkapitäns um ihm seine entschiedene Mitarbeit anzubieten. In einer eilig einberufenen Vorstandssitzung des Verbandes am späten Nachmittag des 13. September wurde die Haltung des Präsidenten von den übrigen Vertretern der Industrie mit lautstarkem Applaus honoriert. Der Vorstand beschloß, augenblicklich eine weitere Abordnung an den General zu senden, um ihn der uneingeschränkten Unterstützung der katalanischen Industrie zu versichern.¹ Einen weiteren Tag später wandte sich die Verbandsspitze erneut, diesmal schriftlich, an den frischgebackenen Diktator, um ihm die „enthusiastische Identifikation“ und die „unverbrüchliche Zustimmung“ der Produzenten von ganz Katalonien zum Regierungsprogramm zu signalisieren, das der General in seinem Manifest vom 13. September entworfen hatte.²

Mit so viel Enthusiasmus für die Putschisten, noch bevor König Alfonso XIII. am 15. September dem General in offenem Bruch der Verfassung den Auftrag zur Regierungsbildung erteilte, hatte sich der *Fomento del Trabajo Nacional* weit vorgewagt. Auch wenn andere Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Spaniens zunächst weitaus vorsichtiger reagierten, ließen weitere Beifallsbekundungen nach einer Konsolidierung der neuen Machtverhältnisse nicht lange auf sich warten. Die Arbeitgebervereinigung *Federación Patronal Española*, in der mittelständische Unternehmen der Bauindustrie dominierten, hatte den Schritt des Generals ebenfalls schon am vierzehnten September begrüßt. Weitere katalanische Wirtschaftsverbände folgten am 18. September, der Dachverband der Industrie- und Handelskammern Anfang Oktober. Auch die baskische Schwerindustrie, organisiert in der *Liga Nacional de Productores*, sprach sich bereits Ende Septem-

¹ Fomento del Trabajo Nacional, Memoria de la Junta directiva correspondiente al ejercicio de 1923-24, Barcelona 1924, S. 63f.

² Schreiben des Fomento del Trabajo Nacional an den Generalkapitän von Katalonien v. 14.9.1923, in: ebd., S. 65.

ber vorsichtig für die neue Militärregierung aus, zumal ihm die Erklärungen ihres Präsidenten über die künftige Wirtschaftspolitik „richtig inspiriert“ zu sein schienen.³

Ein Teil dieser Beifallsbekundungen ist sicherlich auf opportunistische Motive zurückzuführen, aber hinter dem allgemeinen Applaus für das neue Regime verbarg sich auch die tiefe Unzufriedenheit weiter Teile der spanischen Wirtschaft mit der Politik der Restaurationsregierungen. Diese Unzufriedenheit war durch eine Reihe von Auseinandersetzungen um Fragen der Zoll- und Finanzpolitik ebenso genährt worden wie durch die Konflikte um eine Lösung für den wenig erfolgreichen Kolonialkrieg in Marokko. Aber auch jenseits solcher konkreten Konflikte war das liberale System der Restauration in den Augen nicht nur der wirtschaftlichen Kräfte durch dauernde Regierungskrisen, Wahlmanipulationen und Klientelismus sowie durch seine scheinbare Unfähigkeit, mit den wirtschaftlichen und sozialen Problemen der Nachkriegszeit fertig zu werden, gründlich diskreditiert.

Die Inflation der Kriegsjahre, mit der die Löhne nicht Schritt gehalten hatten, eine stärkere und zunehmend besser organisierte Arbeiterbewegung und das Beispiel der revolutionären Bewegungen anderer europäischer Länder führten nach dem Ersten Weltkrieg zu einer Streikwelle, die ihren Höhepunkt 1919 mit über 7 Millionen verlorenen Arbeitstagen erreichte. Obwohl Spanien damit im gesamteuropäischen Vergleich zu denjenigen Ländern mit einer eher geringen Streikrate gehörte, bewirkte die Konzentration der Streikbewegung auf die wenigen industriellen Zentren, daß sie dort vom Bürgertum als besonders bedrohlich empfunden wurde.⁴ Insbesondere Barcelona wurde zu einem Brennpunkt der sozialen Auseinandersetzungen. Dort kämpfte die anarchosyndikalistische *CNT*, die seit 1918 in den schlagkräftigen *Sindicatos Únicos* organisiert war, um ihre Anerkennung durch die Arbeitgeber, die ihrerseits – nicht zuletzt angesichts der einsetzenden Nachkriegskrise – eine zunehmend intransigente Haltung einnahmen und die Zerstörung des Syndikalismus verfolgten. In diesem Klima der Konfrontation gediehen Terrorismus und Konterterrorismus. Arbeitgeber und Militär schlossen sich in einer Allianz gegen die Arbeiterbewegung zusammen, während gleichzeitig die zivilen Autoritäten und insbesondere die Regierungen in Madrid von den Arbeitgeberverbänden wegen ihrer angeblichen Untätigkeit angesichts der Attentate und der sozialen Agitation angegriffen wurden. Es war daher kein Zufall, daß ausgerechnet die katalanischen Arbeitgeber Primo de Rivera die deutlichste Unterstützung gewährten. Eine Zusammenarbeit mit dem Gene-

³ Vgl. „Pro Patria“, in: *La Industria Nacional. Órgano de la Liga Nacional de Productores*, 30.9.1923, S. 1f. Für Reaktionen weiterer Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände vgl. M.T. González Calbet, *La Dictadura de Primo de Rivera. El directorio militar*, Madrid 1987, S. 81ff.; F. del Rey Reguillo, *Proprietarios y Patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*, Madrid 1992, S. 839ff.

⁴ Vgl. I. Olábarri, *El mundo del Trabajo. Organizaciones profesionales y relaciones laborales*, in: *Historia General de España y América*, Bd. 16/1: *Revolución y Restauración (1968-1931)*, Madrid 1982, S. 631f.

ral gegen die Syndikalisten war bereits während des Streiks der Transportarbeiter in Barcelona zwischen Mai und Juli 1923 erfolgreich erprobt worden.⁵

Die sozialen Reformen, die die Restaurationsregierungen sowohl konservativer wie liberaler Ausrichtung in Angriff genommen hatten, waren auf die Opposition der Arbeitgeber in ganz Spanien getroffen. Die Regulierung der Arbeitszeit im Handel und die Einführung des Achtstunden-Tags sowie der obligatorischen Altersversicherung für Industriearbeiter und Angestellte ließen die Arbeitgeberverbände von einer Lawine der Sozialgesetze sprechen, die lediglich die revolutionären Tendenzen stärken würden. Überdies seien die Kosten, die den Unternehmern durch diese Reformen zugemutet würden, in den Zeiten der Nachkriegskrise und angesichts der erneuerten internationalen Konkurrenz nicht mehr tragbar.⁶

Diese Kritik an der Politik der Restaurationsregierungen mündete schließlich in einer Grundsatzkritik an den „Berufspolitikern“ und am liberal-parlamentarischen System selbst. Teile der Arbeitgeberschaft, vor allem in Barcelona, optierten mehr oder weniger offen für autoritäre Lösungen. Diese Neigung zum Autoritarismus konnte sich, wie im Fall des für seine Politik der harten Hand bekannten Arbeitgeberverbandes *Confederación Patronal Española*, in einer Begeisterung für Lösungen italienischen Stils niederschlagen. Mussolini wurde hierbei im Anschluß an die Liberalismus-Kritik des Spaniers Joaquin Costa zum „eisernen Chirurgen“ stilisiert, der die „Krankheiten des Vaterlandes“, konkret Sozialismus, Kommunismus, Revolution und Parlamentarismus, ausmerzen sollte. Als Alternative zum parlamentarischen System erlebten korporativistische Vorstellungen einen starken Aufschwung. In diesen Zusammenhang gehörte auch die Propaganda für die Einführung von Zwangsvereinigungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die seit Beginn des Jahres 1919 vom *Fomento del Trabajo* und der Industriekammer Barcelonas durchgeführt wurde und neben dem Zusammenschluß der Arbeitgeber in einer starken Organisation auch die Neutralisierung und Illegalisierung der freien Gewerkschaften zum Ziel hatte.⁷

⁵ Zu den sozialen Konflikten in Barcelona vgl. G. Meaker, *The revolutionary left in Spain, 1914-1923*, Stanford 1974. Zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Primo de Riveras im Mitte 1923 vgl. González Calbet, S. 37f. und S. Bengoechea, *Organització patronal i conflictitat social a Catalunya*, Barcelona 1994, S. 266-278.

⁶ Diese Position wurde besonders deutlich in den Protesten gegen die Einführung des Achtstundentags 1919, vgl. Rey Reguillo, S. 315- 331 und S. 359-382.

⁷ Für die Kampagne um die Zwangsvereinigungen vgl. F. Gómez Ochoa, *El partido conservador y el problema social durante la crisis final de la Restauración: la sindicación profesional y obligatoria*, in: J. Tusell/J. Gil Pecharromán/F. Montero (Hg.), *Estudios sobre la Derecha española contemporánea*, Madrid 1993, S. 269-288. Für die Begeisterung der Confederación Patronal für Mussolini vgl. S. Bengoechea/F. Rey Reguillo, *En vísperas de un golpe de Estado: Radicalización patronal e imagen del fascismo en España*, in: ebd., S. 301-325. Für die autoritären und korporativistischen Tendenzen innerhalb der Arbeitgeberschaft vgl. auch die Monographien dieser beiden Autoren Rey Reguillo, *Propietarios y Patronos*, S. 794ff. und Bengoechea, *Organització patronal*, S. 251ff.

Als Primo de Rivera in seinem Manifest vom 13. September mit scharfen Worten die „soziale Indisziplin, die die Arbeit unfruchtbar und zunichte macht“ und die „ungestrafte kommunistische Propaganda“ geißelte, und als erste Maßnahmen der aufständischen Militärs „die Besetzung der am meisten angezeigten Orte, wie revolutionäre oder kommunistische Zentren ...“ und die Verhaftung „von verdächtigen und übel beleumundeten Elementen“ ankündigte, nahm er die Wünsche jenes Teils der Arbeiterschaft auf, der sich vor allem eine Zerschlagung der revolutionären Arbeiterbewegung erhoffte.⁸ Die Verhängung des Ausnahmezustands, die Schließung vieler *CNT*-Zentralen, die Verhaftungen von zahlreichen Arbeiterführern und schließlich die Ernennung des Generals Martínez Anido, der für die Verfolgung der anarchosyndikalistischen Gewerkschaften in Barcelona in den Jahren 1920/21 verantwortlich gewesen war, zum Staatssekretär im Innenministerium signalisierten den Willen der Diktatur zum harten Durchgreifen.⁹ Der Erfolg dieser Politik schlug sich in den folgenden Jahren in einem rapiden Rückgang der Streiks nieder. Bereits in seinem Jahresbericht vom Frühjahr 1924 vermerkte der Vorstand des *Fomento del Trabajo Nacional* zufrieden, daß die Diktatur die Erwartungen im sozialen Bereich erfüllt habe. „Diese Region, und vor allem unsere Stadt müssen ewig dankbar sein dafür, daß ihnen der Frieden und die Ruhe zurückgegeben wurden, die seit Jahren und Jahrzehnten verschwunden waren.“¹⁰ Auch der Vorsitzende der *Liga Vizcaína de Productores*, Federico Echevarría, erklärte bei einem Besuch des Diktators in Bilbao 1926, daß es „dank des exzellenten Herrn Primo de Rivera [...] möglich war, die öffentliche Ordnung, den Respekt gegenüber der Autorität, die individuelle Sicherheit wiederherzustellen [und] die Hebung der nationalen Produktion zu erreichen. [...] Es ist ihm gelungen, uns auf den rechten Weg zu bringen und in die Lage zu versetzen, daß Spanien voranschreitet und eines Tages wieder die Höhen erringt, die es in anderen Zeiten hatte, als es die Welt beherrschte.“¹¹ Die Arbeitgeber hatten also allen Grund zufrieden zu sein mit der Diktatur, die sich – entgegen den ursprünglichen Ankündigungen des Diktators, nur neunzig Tage an der Macht zu bleiben – ein ums andere Jahr verlängerte. Doch nur weitere drei Jahre später, 1929, konstatierte der spanische Wirtschaftswissenschaftler Antonio Flores de Lemus in einem Bericht über die Möglichkeiten zur Einführung des Goldstandards in Spanien, daß sich ein großer Teil der Wirtschaft von dem Diktator abgewandt hatte und daß diese Ablehnung in erster Linie auf die Sozialpolitik der Diktatur zurück zu führen sei.¹² Was war geschehen?

⁸ „Al país y al Ejército españoles“, zit. n. M.C. García-Nieto, *Bases documentales de la España contemporánea*. Bd. VII: *La Dictadura 1923 – 1930*, Madrid 1973, S. 53f.

⁹ Da die Diktatur die Ministerämter abgeschafft hatte, hatte Martínez Anido damit faktisch die Position eines Innenministers. Zur Repression unter der Diktatur vgl. González Calbet, S. 203ff.

¹⁰ *Fomento del Trabajo Nacional*, S. 70f.

¹¹ *Información*. Órgano oficial de la Cámara de Comercio de Bilbao, 31.12.1926, S. 785.

¹² *Dictamen de la Comisión del Patrón-Orov*. 3.6.1929, abgedruckt in: *Información Comercial Española*, Feb. 1960, S. 65f. Neben der Sozialpolitik trugen auch die Zollpolitik, das aufgeblähte Budget und der wirtschaftliche Dirigismus zu dieser Gegnerschaft bei, vgl. J.L. Gómez-Navarro, *El régimen de Primo de Rivera*, Madrid 1991, S. 463-485.

2. Die Sozialpolitik der Diktatur: Korporatismus statt Klassenkampf

Wie auch in anderen Politikbereichen fehlte der Diktatur ein klares Programm für die Sozialpolitik. In seinem ersten Manifest nahm Primo de Rivera auf die soziale Frage und die Position der Arbeiter unter seinem Regime lediglich als ein Problem der öffentlichen Ordnung Bezug. Dieser erste, aus der Sicht eines Militärs nicht übermäßig überraschende Zugriff wich jedoch schon bald einer vorsichtigen Annäherung an Teile der Arbeiterbewegung und dem vom Bemühen um eine möglichst breite Unterstützung für das Regime getragenen Werben um die Arbeiterschaft. Nur zwei Wochen nach dem Putsch, am 28. September 1923, richtete sich der Diktator in einem Manifest direkt an die Arbeiter. In diesem Manifest führte er die Inflation und die Schwierigkeiten der spanischen Wirtschaft auf die mangelnde Leistung der Arbeiterschaft zurück, die „eine pervertierte und irriige Führung und Orientierung“ auf den Weg des Widerstandes und des Kampfes gegen die Produktion“ geführt habe. Mit einem Appell an den „Willen zur Arbeit“ und die „Ehre“ der Arbeiter rief der Diktator zur einer Abkehr von Organisationen auf, die „auch wenn sie [für die Arbeiter] Vorteile zu erreichen scheinen, sie schließlich auf den Weg des Ruins führen. Arbeitervereinigungen, ja; für Zwecke der Kultur, des Schutzes und des Mutualismus und sogar für gesunde Politik; aber nicht für Widerstand und Kampf gegen die Produktion.“ Als Preis für dieses Wohlverhalten versprach Primo de Rivera „eine Gesetzgebung, die den Arbeiter gegen Mißbrauch und Ausbeutung“ schütze.¹³

Das Gegenstück zum Manifest an die Arbeiter bildete eine Verlautbarung an die Arbeitgeber, in der er ihnen den Erhalt ihrer Autorität versprach, allerdings unter der Bedingung, daß diese von einem „modernen und humanen Verständnis“ der Arbeitsbeziehungen getragen sein müsse. Gleichzeitig verteidigte Primo de Rivera die „modernen sozialen Errungenschaften, die in legalen Bahnen verlaufen und sich in der Gesetzgebung niederschlagen.“ Wenngleich die Militärregierung es nicht zu ihren Aufgaben zählte, eine Arbeitsgesetzgebung zu erarbeiten, so wollte sie doch die Arbeit derjenigen Organe unterstützen, die schon bisher damit beschäftigt gewesen waren. Dem Staat, so führte der Diktator weiter aus, sei es aufgegeben „mit seiner väterlichen und neutralen Intervention darüber zu wachen, daß die Bedingungen und sozialen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital ganz von gutem Willen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern getragen seien.“¹⁴ Beide Manifeste zeigen den autoritären Paternalismus, der die sozialpolitischen Positionen der Diktatur bestimmte. Während jegliche Bedrohung der öffentlichen Ordnung und der gesellschaftlichen Hierarchie strikt abgelehnt wurde und die nationalen Interessen, in der Chiffre der nationalen Produktion, absolute Priorität genossen, stellte Primo einen dezidierten Interventionismus zugunsten der Arbeiter in Aussicht und zeigte gleichzeitig, daß er wenig geneigt war, den Forderungen aus dem Arbeitgeberlager nach einer grundlegenden Revision der Sozialgesetzgebung nachzugeben. Eine solche Revision war nicht zuletzt auch deshalb unmöglich, weil das Regime seit Ende Dezember 1923 um die Ko-

¹³ Zit. n. García-Nieto, S. 78f.

¹⁴ Verlautbarung an die Arbeitgeber vom 1.10.23, zit. n. ebd., S. 81f.

operation des reformistisch orientierten Sektors der sozialistischen Bewegung warb, die letztlich nur durch eine Respektierung der sozialpolitischen Reformen der letzten Restaurationsjahre möglich war.¹⁵ Während der ersten Jahre stach die Sozialpolitik der Diktatur daher mehr durch die Beachtung des Status Quo als durch große Änderungen oder Innovationen hervor. Selbst die Veröffentlichung des ersten Sozialgesetzbuchs der spanischen Geschichte, des *Código de Trabajo*, im August 1926 hatte lediglich die Zusammenfassung und Systematisierung bestehender Gesetze und nicht deren Neufassung oder Überarbeitung zum Ziel.

Ein umfassendes sozialpolitisches Projekt entwickelte das Regime Primo de Riveras erst im Zusammenhang mit den Konsolidierungsbemühungen nach der Ablösung der Militärregierung durch ein ziviles Direktorium im Dezember 1925. Das Kernstück dieser Sozialpolitik, deren Architekt der Arbeitsminister Eduardo Aunós war, bildete die „Nationale Korporative Organisation“ (*Organización Corporativa Nacional*), die durch ein Dekret vom 26. November 1926 mit Geltung für die gesamte spanische Industrie und den Dienstleistungssektor eingeführt wurde.

Die Grundbausteine dieser korporativen Organisation waren Paritätische *Komitees* (*Comités Paritarios*) mit Vertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines Gewerbes unter dem Vorsitz eines neutralen, vom Arbeitsministerium ernannten Präsidenten. In diesen nach Branchen gruppierten Komitees sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen treffen, in individuellen und kollektiven Auseinandersetzungen vermitteln und Konflikte friedlich beilegen. Solche Komitees ähnlicher oder verwandter Gewerbe konnten in Gemischten Kommissionen (*Comisiones Mixtas*) zusammengeschlossen werden. Auf der Basis der Paritätischen Komitees sollte ein hierarchischer Überbau aus Korporationen entstehen, die die Komitees eines Gewerbes nationseweit zusammenfassen sollten und aus denen heraus ein Korporationsrat gewählt werden sollte, der die gesamte Industrie des Landes repräsentierte. Diese übergeordneten Organisationsstufen wurden jedoch bis zum Sturz der Diktatur nicht mehr verwirklicht; an ihrer Stelle bildete eine Interimskommission im Arbeitsministerium die Spitze des Systems.¹⁶ Das Arbeitsministerium als Vertretung des Staates besaß eine Reihe von entscheidenden Interventionsmöglichkeiten durch die Ernennung der Vorsitzenden von Paritätischen Komitees und Kommissionen, durch seine Rolle als oberste Appellationsinstanz und weil seine notwendige Zustimmung zu den Rahmenvereinbarungen über die Arbeitsbedingungen notwendig war.

Der Korporativismus der Diktatur ist in eine breite Strömung korporativistischer Tendenzen einzuordnen, die seit dem Ende des 19. Jahrhunderts in Europa einen beachtlichen

¹⁵ Zu den Sozialisten unter der Diktatur vgl. J. Andrés-Gallego, *El Socialismo durante la Dictadura, 1923-1930*, Madrid 1977 und E. Moral Sandoval, *El Socialismo y la Dictadura de Primo de Rivera*, in: S. Juliá (coord.), *El Socialismo en España. Desde la fundación del PSOE hasta 1975*, Madrid 1986, S. 191-211.

¹⁶ Real-Decreto-Ley v. 26. November 1926, *Gaceta de Madrid* 27.11.1926.

Aufschwung nahmen und sich als Alternative sowohl zum Liberalismus als auch zum Sozialismus präsentierten. Im spanischen korporativen Projekt trafen sozialkatholisches Gedankengut und eine gewisse Faszination für den italienischen Faschismus mit dem Vorbild von Schlichtungsmodellen in anderen europäischen Staaten und den ersten praktischen Erfahrungen Spaniens mit paritätisch besetzten Gremien, die die Arbeitsbeziehungen regeln sollten, zusammen.¹⁷ Vom Faschismus unterschied sich das spanische Modell vor allem durch seine Akzeptanz freier Gewerkschaften nach dem sozialkatholischen Prinzip der „freien Gewerkschaft in der obligatorischen Korporation“. Dies hatte zur Folge, daß die spanischen Gewerkschaften – mit Ausnahme der Anarchosyndikalisten – auch während der Diktatur über einen relativ großen, wenn auch durch die Zensur und durch die Beschränkung des Versammlungsrechts eingegrenzten Freiraum verfügten. Nutznießer dieses Freiraums waren vor allem die Sozialisten, die während der Diktatur trotz weitgehend stagnierender Mitgliederzahlen ihre organisatorische Struktur ausbauen konnten.

Zugleich verdeutlicht bereits der hierarchische Aufbau der verschiedenen korporativen Organe die autoritäre Ausrichtung des spanischen Korporativismus. Ordnung, Harmonie und Hierarchie waren die Schlüsselbegriffe, um die sich die Argumentation in der Präambel des Dekretes über die korporative Organisation rankte: „Wenn alle Quellen des Reichtums sich artikulieren können, die innere Disziplin der Gewerbe gesichert ist, die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital durch gegenseitige, obligatorische Übereinkommen geregelt sind, wird das spanische Leben in Wohlstand, Frieden und innerer Ordnung verlaufen.“¹⁸ Durch die Komitees sollten langfristig die Klassengegensätze aufgehoben werden. In ihrer Funktion als Produzenten sollten Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in gegenseitiger Übereinkunft die Angelegenheiten ihres Gewerbes regeln. Das Konzept antagonistischer ‘Klassen’ wurde damit durch das ‘organische’ Konzept der produktiven Funktion ersetzt. Quasi auf natürliche Weise sollten die Gewerkschaften, die im liberalen Zeitalter ihre Existenzberechtigung als notwendige Selbstverteidigungsorganisationen der Arbeiterschaft im Klassenkampf hatten, obsolet werden und mit der Zeit in der Korporation aufgehen. Ebenso unübersehbar wie die anti-revolutionäre Ausrichtung ist der anti-liberale Reflex dieses Modells, das von seinen Autoren als die Überwindung des von egoistischem Individualismus geprägten, liberalen Zeitalters präsentiert wurde.

¹⁷ Über die Gewichtung der verschiedenen ideologischen Einflüsse im Korporativismus-Projekt der Diktatur herrscht in der Literatur Uneinigkeit, vor allem was den Faschismus betrifft. Zu dieser Diskussion s. E. Guerrero Salom, *La Dictadura de Primo de Rivera y el Corporativismo*, in: *Cuadernos Economicos de ICE* 10 (1979), S. 111-132; M.A. Perfecto García, *Influencias ideológicas en el Proyecto de corporativismo político-social de la Dictadura*, in: *La Hacienda pública en la Dictadura 1923 – 1930*, Madrid 1986, S. 365 – 376. Zur Einordnung der Diktatur innerhalb der antidemokratischen Bewegungen im Europa der Zwischenkriegszeit vgl. S. Ben-Ami, *Fascism from above. The dictatorship of Primo de Rivera in Spain 1923-1930*, Oxford 1983.

¹⁸ RD. v. 26.11.1926.

In den Augen der Arbeitgeber erlangte dieses sozialpolitische Kernstück der Diktatur, durch das der Klassenkampf dauerhaft abgeschafft werden sollte, jedoch eine völlig andere Bedeutung, wie Flores de Lemus in seinem bereits erwähnten Bericht von 1929 ausführte: „Es ist eine weitverbreitete Auffassung unter den spanischen Unternehmern – so weit verbreitet, daß wir nicht wissen, ob man irgendeine Ausnahme zeigen könnte, daß sich zur Stunde in den paritätischen Komitees der schlimmste Klassenkampf unserer Geschichte vorbereitet. Und diese ernste Vorahnung und diese Ängste bremsen den Unternehmungsgeist unserer Wirtschaft.“¹⁹ Trotz der autoritären Struktur des Regimes sowie der harmonistischen und konservativen Zielsetzung seiner Korporativen Organisation drohte die Sozialpolitik der Diktatur nach Ansicht der Arbeitgeber einen revolutionären Charakter zu entfalten. Offenbar hatten die praktischen Erfahrungen der Arbeitgeber den harmonistischen Diskurs des Regimes ad absurdum geführt.

3. Die Korporative Organisation und die Opposition der Arbeitgeber

Die vorrangige Beschäftigung mit Streiks als den spektakulärsten und am leichtesten quantifizierbaren Äußerungen von Arbeitskonflikten hat, wie der spanische Sozialhistoriker Ignacio Olábarri, Spezialist für die Geschichte der Arbeitsbeziehungen, ausgeführt hat, möglicherweise eine schiefe Perspektive in die Analyse der Arbeitsbeziehungen gebracht: „Streiks nachzuerzählen ist eine der häufigsten Beschäftigungen unserer Geschichtsschreibung über die Arbeiterbewegung gewesen, und dies aus leicht verständlichen Gründen: weil sie die Manifestationen des Konflikts in den Arbeitsbeziehungen sind, gestern wie heute, diejenigen, die die Gesellschaft und die öffentliche Gewalt am meisten mit Sorge erfüllt haben, und weil ihre Quantifizierung leichter ist, als die anderer Aspekte der Arbeitswelt. Aber solche Gründe sollten nicht verbergen, daß das einseitige Insistieren auf den Konflikten die ausgewogene Betrachtung des Charakters der Arbeitsbeziehungen im Spanien der Restauration unmöglich machen kann.“²⁰ Ein vergleichbares Urteil könnte man über die bisherige Historiographie über die Korporative Organisation der Diktatur Primo de Riveras und über deren republikanischen Nachfolgeorgane, die *Jurados Mixtos*, fällen, deren Wirksamkeit immer wieder implizit oder explizit an ihrem Erfolg als Schlichtungsorgane bei Streiks gemessen wird.²¹ Diese Einseitigkeit läßt sich zu einem beträchtlichen Teil bereits auf den harmonistischen Diskurs zeitgenössischer Sozialpolitiker und eher konservativ eingestellter Beobachter zurückführen. Vor allem die Arbeitgeberschaft machte immer wieder deutlich, daß sie den einzigen Sinn der paritätischen Organe in der Vermeidung und Schlichtung von Streiks sah. So forderte zum Bei-

¹⁹ S. o. Fn. 12.

²⁰ Olábarri, S. 634.

²¹ Charakteristischerweise beschäftigt sich auch die einzige Monographie zur Sozialpolitik der Diktatur vorrangig mit der Nacherzählung exemplarischer Streiks und dem Einsatz von Schlichtungs- und Unterdrückungsmechanismen durch das Regime, vgl. A. D. McIvor, *Spanish labor policy during the Dictablanda of Primo de Rivera*, Ph.D., San Diego 1982.

spiel die *Confederación Patronal* im Februar 1930, daß die Aufgaben der Paritätischen Komitees auf Vermittlung und Schlichtung begrenzt werden müßten, und stellte einige Monate später in ihrem Verbandsorgan die Frage: „Wenn sie Streiks nicht verhindern, wozu sind die paritätischen Komitees gut?“²²

Nach den Bestimmungen des Dekrets vom November 1926 gingen die Aufgaben der Paritätischen Komitees jedoch weit über die Vermittlung und Schlichtung in Streiks hinaus, denn die Komitees vereinten in einzigartiger Weise legislative, exekutive und auch judikative Aufgaben. Sie waren als ständige Interventionsorgane angelegt, die nicht nur punktuell bei großen Konflikten eingreifen sollten, sondern durch ihre beständige Arbeit das Entstehen solcher Konflikte vermeiden sollten. Zu ihren Aufgaben gehörten die Festlegung von Normen und Reglements, die als Basis für die Arbeitsverträge dienen konnten, die Vorbeugung und Lösung von industriellen Konflikten und die Lösung von individuellen oder kollektiven Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern.²³ Nicht nur die Ausarbeitung von Normen für die Arbeit der einzelnen Gewerbe, sondern auch die Überwachung ihrer Einhaltung gehörte zu ihren Kompetenzen. Da in den Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen, den sogenannten „*bases de trabajo*“, unter anderem Mindestlöhne, Arbeitszeiten und Feiertage festgelegt wurden, erhielten die Komitees so ein weitreichendes Interventions- und Kontrollrecht, das bis in die einzelnen Betriebe hineinreichte. Die korporativen Vereinbarungen stellten in Spanien einen entscheidenden Schritt im Übergang zu kollektiven Arbeitsbeziehungen dar.²⁴

Einen zumeist übersehenen, aber dennoch großen Teil ihrer Arbeit entfalteten die Paritätischen Komitees in der Beilegung individueller Auseinandersetzungen. Ein zeitgenössischer Beobachter, der Direktor des Internationalen Arbeitsamtes, Albert Thomas, kam sogar zu dem Schluß, daß die Regelung individueller Auseinandersetzungen die vorrangige Funktion der korporativen Organe war, die ihm als eine spanische Version der *Conseils de Proud'hommes* erschienen: „Es geht hier, vielleicht mit einer aktiveren Beteiligung der Berufsorganisationen, um die Bildung gemischter Tribunale zur Regelung individueller, und manchmal sogar kollektiver Konflikte.“²⁵

Tatsächlich bezog sich die Kompetenz der Komitees konkret auf einen ganz bestimmten Konfliktfall: die Entlassung. Bereits nach der ersten Version des Dekrets über die Nationale Korporative Organisation vom November 1926 war es den *Comisiones Mixtas*, die mehrere Komitees nach Branchen oder regional zusammenfaßten, möglich, bei Entlassungen von Arbeitern zu intervenieren. Die Bedeutung, die diese Möglichkeit für die Ar-

²² El Eco Patronal, 15.10.1930. Zur Forderung nach der Beschränkung der Aufgaben der Komitees vgl. das Schreiben der Confederación Patronal an den Arbeitsminister vom 16.2.1930, in: El Eco Patronal, 15.2.1930.

²³ R.D. v. 26.11.1926, Art. 17.

²⁴ Olábarri, S. 625.

²⁵ Undatiertes Schreiben Albert Thomas an Antonio Fabra Ribas [1928/1929], ILO Archives CAT 5-29-6.

beitsbeziehungen hatte, führte der Generalsekretär der sozialistischen Gewerkschaft *UGT*, Francisco Largo Caballero, in einem Vortrag im März 1927 aus: „Bisher wurden Entlassungen des Personals ganz nach der Willkür des Arbeitgebers vollzogen, besonders dort, wo die Organisation [der Arbeiter] schwach gewesen ist.“ Durch die *Comisiones Mixtas* sei die willkürliche Macht der Arbeitgeber eingeschränkt und der Vertretung der Arbeiter beispielsweise bei Reduzierungen der Belegschaften eine Mitsprachemöglichkeit eingeräumt worden.²⁶

Die Rechtsprechung der Paritätischen Komitees in Entlassungsklagen entwickelte sich dagegen erst schrittweise, als diese langsam ihre Arbeit aufnahmen. Den Ausgangspunkt bildete das Bemühen der Komitees, gegen die Entlassungen von Arbeitervertretern vorgehen zu können. Ebenso sollten auch Arbeiter besonders geschützt werden, die die Bildung eines Paritätischen Komitees für ihren Gewerbebezirk beantragt hatten. Diese gegen Repressalien seitens der Arbeitgeber gerichteten Anordnungen wurden schließlich mit einem Dekret vom 30. Juli 1928 auf eine generelle Zuständigkeit der Komitees für Klagen gegen Entlassungen ausgeweitet.²⁷

Gerade dieses Dekret wurde zum Ausgangspunkt für eine Protestkampagne der Arbeitgebervereinigungen, die sich bis zu diesem Zeitpunkt mit eher verhaltener Kritik begnügt hatten. Für die *Federación Montañesa* aus Santander war die Verfügung „eine imminente Gefahr für die Arbeitgeberschaft“, die nun eine gemeinsame Intervention der Arbeitgeberverbände beim Präsidenten erforderte. Zahlreiche Arbeitgeberverbände und Firmen aus dem Baskenland und Santander unterzeichneten die Eingabe. Mit dem Dekret vom 30. Juli, so klagten die Arbeitgeber, werde das Problem der paritätischen Vertretung auf das „schwierigste und gefährlichste, auf das schlüpfrigste aller Terrains“ geführt. Das Argument, das die Arbeitgebervereinigungen gegen die Rechtsprechung der Paritätischen Komitees ins Feld führten, war eine strukturelle Ungleichheit der Parteien gegenüber den Beschlüssen der paritätischen Komitees. Während vom Arbeitgeber stets erwartet werden könnte, Entschädigungssummen für einen Bruch des Arbeitsvertrages zu zahlen, sei die Solvenz eines Arbeiters nicht gegeben, um seinerseits für die durch einen Vertragsbruch verursachten Schäden aufzukommen. Eigentlich war es jedoch nicht die ungleiche Behandlung, die die Arbeitgeber fürchteten, wie das folgende Zitat aus dem Schreiben an Primo de Rivera zeigt: „Weil Sie Soldat sind, wissen Sie, wieviel die Disziplin bedeutet; man kann die Masse, die die Fabriken und Werkstätten bevölkert, die die Metalle aus dem Inneren der Erde hervorbringt und die insgesamt an der Produktion beteiligt ist, mit einem Heer vergleichen. Was würden Sie also, Herr Präsident, vom moralischen und ökonomischen Resultat dieses Gemeinschaftswerkes halten, wenn Sie wüßten, daß man in diesem gigantischen Heer seinen Führern nicht folgt, daß die Masse nicht vom Geist gesunden Gehorsams und der Zusammenarbeit zur Erfüllung ihrer Pflichten geprägt ist? Zu

²⁶ „Organización corporativa paritaria y la organización obrera“, *El Socialista* 11.3.1927.

²⁷ R.D. v. 30.7.1928, *Gaceta de Madrid* v. 5.8.1928.

solch einer anarchischen Situation [...] können die gesetzlichen Bestimmungen, die wir hier diskutieren, führen.“²⁸

Auch die Arbeitgebervereinigung *Estudios Sociales y Económicos*, die die Arbeitgeberschaft in den zentralen Beratungsgremien des Arbeitsministeriums repräsentierte, verwies nicht nur auf die ungleichen Bedingungen für vertragsbrüchige Arbeiter und Arbeitgeber, sondern stellte heraus, „daß es keinen einzigen Arbeiter geben wird, der sich im Falle einer Entlassung nicht an das Paritätische Komitee wendet, womit diese quasi in einer permanenten Sitzung zusammentreten müßten“ und daß daraus eine „Lockerung der Disziplin mit allen unkalkulierbaren Konsequenzen“ entstehen könne.²⁹

Sicherlich wäre es verfehlt, die Arbeitgeberopposition allein auf die Arbeit der Paritätischen Komitees in Entlassungsangelegenheiten zurückzuführen. Vielmehr akkumulierten sich im Herbst 1928 eine Reihe von Faktoren, die zusammengenommen den Proteststurm auslösten. Der Großteil der Komitees nahm nach einer Konstituierungsphase im Jahr 1928 langsam die Arbeit auf, und es zeigte sich, daß die Vertretung der Arbeiter in den meisten Komitees an die Sozialisten fiel. Die finanzielle Belastung durch die Komitees, die durch einen Steueraufschlag auf die Gewerbeabgaben finanziert wurden, wurde in dem Maße spürbarer, in dem die Komitees ihre Budgets erarbeiteten. Ebenso wurde seit der zweiten Hälfte des Jahres 1928 über „*bases de trabajo*“ verhandelt, die in vielen Bereichen zum ersten Mal überhaupt bindende kollektive Vereinbarungen darstellten.

Dennoch scheinen die Entlassungsprozesse eines der wichtigsten Motive der Beunruhigung für die Arbeitgeberschaft und einen Angelpunkt der Kritik gegen die Paritätischen Komitees dargestellt zu haben. Klipp und klar forderte zum Beispiel die *Confederación Patronal* in ihrer Neujahrsbotschaft 1929: „Wir wollen, daß die Streitfälle über Entlassungen zum Industrietribunal zurückkehren, um die verbissenen Kämpfe zu vermeiden, die ihre Behandlung [vor den *Comités Paritarios*] zwischen Arbeitern und Arbeitgebern hervorrufen muß.“³⁰ Ein genauerer Blick auf die Praxis der Kündigungsprozesse vor den Paritätischen Komitees soll ergründen, worin die Motive für diese Befürchtungen lagen.

4. Arbeitsvertrag und Kündigung

Nach dem spanischen Arbeitsvertragsgesetz von 1926 war der Arbeitsvertrag ein Dienstleistungsvertrag, der zwischen Personen oder Personengruppen geschlossen wurde, um eine bestimmte Aufgabe zu einem bestimmten Preis zu verrichten. Diese Aufgabe konnte nach der zu erbringenden Leistung, nach ihrer Dauer oder als Tätigkeit unbestimmter Dauer definiert sein. Technisch gesehen ist eine Kündigung nichts weiter als eine Beendi-

²⁸ Schreiben der Federación Patronal Montañesa v. 22.9.1928 und Schreiben an den Präsidenten des Ministerrats v. 13.9.1928, Archivo Histórico Cámara de Comercio Barcelona 660/9.

²⁹ Schreiben von Estudios Sociales y Económicos an den Arbeitsminister v. 1.12.1928, Archivo Histórico Nacional, Presidencia de Gobierno - Primo de Rivera, 325,1, S. 8f.

³⁰ El Eco Patronal, 1.1.1929.

gung des Arbeitsvertrags vor der dafür vorgesehenen Frist beziehungsweise die Beendigung eines Vertrags von unbestimmter Dauer. Mit dieser rechtlichen Definition von Arbeitsvertrag und Kündigung ist jedoch das Problem nur zu einem geringen Teil erfaßt, denn tatsächlich ist der Arbeitsvertrag weitaus mehr als ein einfacher Dienstleistungsvertrag zwischen zwei gleichberechtigten Partnern. Ein Arbeitsverhältnis ist ein Herrschaftsverhältnis.³¹

Zwar weisen auch Arbeitsrechtler auf die ungleichen Bedingungen zwischen den vertragschließenden Parteien in einem Arbeitsverhältnis hin, die umso prononcierter 'ungleich' sind, je größer die Zahl der Arbeitssuchenden im Verhältnis zu den angebotenen Stellen ist. Die Tatsache, daß hier das freie Spiel des Marktes eben nicht zum „größten Gut für die möglichst große Zahl“ führt, hat seit dem Ende des 19. Jahrhunderts in praktisch allen europäischen Staaten zu staatlichen Interventionen in die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses geführt, sei es durch eine Beschränkung der Arbeitszeit, des Personenkreises der Arbeiter, etwa durch ein Verbot der Kinderarbeit oder eine Einschränkung der Frauenarbeit etc.³² Schließlich wurden seit der Jahrhundertwende – das erste Gesetz, das ausdrücklich den Arbeitsvertrag regelte, war das belgische Arbeitsvertragsgesetz vom 4. März 1900 – zunehmend auch die Arbeitsverträge als besondere Vertragsformen gesetzlich reguliert.³³ In Spanien trat eine spezielle Gesetzgebung über den Arbeitsvertrag zum ersten Mal am 23. August 1926 in Kraft, wenngleich seit 1906 nicht weniger als sieben Entwürfe für ein Arbeitsvertragsgesetz vorgelegt worden waren.³⁴ Besonders der Entwurf, der zwischen 1921 und 1924 im Institut für Soziale Reformen (*Instituto de Reformas Sociales*) beraten wurde und eine sehr weitreichende Regulierung des Arbeitsverhältnisses anvisierte, hatte zu harten Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen im Institut geführt und wurde zu einer der Hauptzielscheiben der Arbeitgeberkritik an der staatlichen Sozialpolitik.³⁵ Das Gesetz von 1926 blieb schließlich weit hinter diesem Entwurf zurück und beschränkte sich auf eine minimale gesetzliche Regulierung des Arbeitsvertrags auf der Basis der bisherigen Praxis vornehmlich individueller Verträge.³⁶

³¹ Vgl. F. Mestiz, Zur Wirkungsgeschichte des Arbeitsrechts, in: H. Steindl (Hg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, Frankfurt/Main 1984, S. 3.

³² Ebd., S. 10ff.

³³ Vgl. A. Soto Carmona, El Trabajo Industrial en la España contemporánea (1874-1936), Madrid 1989, S. 324.

³⁴ Auf den Entwurf von Bernabé Dávila vom 1.11.1906 folgten die von Juan de la Cierva (29.5.1908), Fernando Merino (16.7.1910), José Sánchez Guerra (12.6.1914), Ruiz Jiménez (22.5.1916), Manuel Burgos y Mazo (14.11.1919) und schließlich das Projekt, welches das Institut für Soziale Reformen (*Instituto de Reformas Sociales*) im Februar 1924 vorlegte, vgl. A. Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Madrid 1936, S. 51f. Vgl. auch die Veröffentlichungen des Instituts: Instituto de Reforma Sociales, Datos y antecedentes acerca de anteproyectos de leyes sobre de contrato de trabajo, sindicación profesional y consejos de trabajo, Madrid 1921 und id., Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo, Madrid 1921.

³⁵ Vgl. Estudios Sociales y Económicos, El Contrato de Trabajo. Su discusión en el Instituto de Reformas Sociales. Actuación de la representación patronal, Madrid 1924.

³⁶ Soto Carmona, S. 329. Das Gesetz von 1926 bildete das erste Buch des *Código de Trabajo*

Aus der Sicht des Arbeiters war eine der brutalsten Folgen aus dem Herrschaftsverhältnis, das die Arbeitsbeziehungen darstellten, das Risiko von Kündigung und Arbeitslosigkeit. Denn die Kündigung war für ihn praktisch gleichbedeutend mit dem Verlust der Lebensgrundlage, zumal es in den zwanziger Jahren in Spanien keine staatliche Arbeitslosenversicherung gab und auch die Absicherung durch mutualistische Strukturen unzureichend war und nur einen kleineren Teil der Arbeiter erreichte. Bei einem Überangebot an Arbeitskräften, das unter Umständen eine längere Arbeitslosigkeit erwarten ließ, war die Kündigung daher eine existenzbedrohende Gefahr. Aus der Sicht eines Arbeitgebers waren die Drohung mit der Kündigung und die Kündigung daher exzellente Herrschaftsmittel, mit denen eine Disziplinierung der Arbeiterschaft, eine Einwilligung in geringe Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen erzielt werden konnten. Die Regulierung der Kündigung in der Arbeitsgesetzgebung war daher – neben einer Regulierung des Arbeitsmarktes – eines der wichtigsten Mittel, mit dem die Ungleichheit im Arbeitsverhältnis gemildert und die Herrschaft des Arbeitgebers begrenzt werden konnte.

Bereits vor dem Arbeitsvertragsgesetz von 1926 war die Kündigung in Dienstleistungsverhältnissen sowohl durch das bürgerliche als auch durch das Handelsgesetzbuch geregelt worden, indem Fristen und Entschädigungs- oder Abfindungssummen für bestimmte Berufsgruppen festgelegt worden waren.³⁷ Durch den Text des Arbeitsgesetzbooks von 1926, der sich ausdrücklich auf diese Bestimmungen berief, änderte sich die Rechtslage auch in dieser Hinsicht eigentlich nicht. Ein Arbeitsvertrag durfte demnach nicht durch den Willen nur einer der vertragschließenden Parteien vorzeitig beendet werden, sofern nicht schwerwiegende Gründe hierfür vorlagen. Gerechtfertigt war eine fristlose Kündigung bei wiederholter und schwerer Unpünktlichkeit oder unentschuldigter Abwesenheit, bei Disziplinlosigkeit, Mißhandlungen und Angriffen auf den Arbeitgeber, seine Familie oder andere Arbeiter, Sabotage oder Unfähigkeit für die vertraglich festgelegten Aufgaben. Wenn damit die Fälle, in denen eine Kündigung gerechtfertigt war, definiert wurden, blieb ein anderes Problem jedoch bestehen, denn nach spanischem Recht wurde der Arbeitsvertrag normalerweise für die gleiche Dauer wie die Zeiträume, die für die Zahlung der Löhne vereinbart worden waren, geschlossen. Wurde ein Arbeiter wochenweise bezahlt, endete also sein Vertrag Woche für Woche am Zahlungstag, sofern dies nicht in dem betroffenen Gewerbe anders üblich oder im Vertrag anders festgelegt war, selbst wenn er seit Jahren für den gleichen Arbeitgeber arbeitete.³⁸ Die Vereinbarung von

vom 23.8.1926, der in erster Linie eine Zusammenfassung und Systematisierung der verstreuten Bestimmungen zum Arbeitsrecht sein sollte. Vgl. auch A. Martín Valverde, Estudio preliminar, in: *La legislación social en la historia de España*, Madrid 1987, wo sich auch eine Re-kompilation aller Gesetzestexte und der zitierten Entwürfe findet.

³⁷ So mußte etwa ein Hausangestellter, der ohne gerechtfertigten Grund entlassen worden war, mit der Zahlung von 2 Wochenlöhnen entschädigt werden. Für die Angestellten des Handels galt eine Kündigungsfrist von einem Monat, vgl. Gallart Folch, S. 78f.

³⁸ Ebd., S. 79f.

Formen und Fristen für die Kündigung solcher Verträge war daher auch ein wichtiger Aspekt in den von den Komitees verabschiedeten „*bases de trabajo*“.³⁹

Für eine effektive Absicherung der Rechte von Arbeitern mußte aber nicht nur die Kündigung rechtlich definiert werden, sondern es mußten auch Möglichkeiten geschaffen werden, mit denen diese Rechte eingeklagt werden konnten.

Bis zur Gründung der Paritätischen Komitees entschieden die 1908 ins Leben gerufenen Industriegerichte mit paritätischen Jurys über Forderungen und Streitigkeiten in Arbeitsverhältnissen. Die Wirksamkeit dieser Spezialgerichte blieb jedoch begrenzt, zumal sie nur in den wichtigsten Gerichtsbezirken tatsächlich eingerichtet wurden. Dort, wo es keine Industriegerichte gab, mußten Klagen vor der normalen Gerichtsbarkeit eingereicht werden, was gegenüber den Klagen vor dem Industriegericht mit dem Nachteil eines deutlich längeren Verfahrens und höherer Kosten verbunden war.⁴⁰

Trotz dieser Nachteile verhandelten sowohl die Gerichte der ersten Instanz als auch die Industriegerichte in den zwanziger Jahren eine zunehmende Zahl an arbeitsrechtlichen Streitsachen. So stieg die Zahl der vor den Industrietribunalen verhandelten Fälle zwischen 1924 und 1927 von 4.296 auf 5.830 an. Für Práxedes Zancada, den Leiter der Sektion für die Korporative Organisation im Arbeitsministerium und Sekretär der Interimskommission, war diese Zunahme der Verhandlungen vor den Industriegerichten, zusammen mit dem deutlichen Rückgang der Streiks, ein „klares Indiz dafür, daß die Gewalt sich in eine legalistische Einstellung, voller Vertrauen in die juristischen Staatsorgane verwandelt.“ Und diesem Vertrauen, so führte er weiter aus, müsse der Staat entgegenkommen, indem er die Rechtsprechung in Arbeitsprozessen immer einfacher, schneller und effizienter gestalte.⁴¹ Für die Arbeiter zahlreicher Ortschaften stellten die Paritätischen Komitees seit dem Juli 1928 zum ersten Mal überhaupt eine Möglichkeit dar, ihre Rechtsansprüche einfach, schnell und erfolgversprechend einzuklagen.

5. Entlassung und innerbetriebliche Disziplin: Arbeitsgerichtsprozesse vor den Paritätischen Komitees in Valencia

Über die praktische Tätigkeit der Komitees als Arbeitsgerichte ist vergleichsweise wenig bekannt. Der größte Teil der Literatur über die Paritätischen Komitees beschränkt sich

³⁹ In den „*bases de trabajo*“ trifft man häufig Formulierungen an, die eine Kündigungsfrist von einer Woche festlegten, während der der Arbeiter überdies zwei Stunden täglich zur Arbeitssuche freigestellt werden mußte, vgl. die Vereinbarungen der Hotellerie und der Friseurin in Barcelona oder der Bauindustrie in Madrid in: *Estudios Sociales y Económicos: Boletín de Información* 42 (Februar 1929), A5; 43 (März 1929) A9f. und 45 (Mai 1929), A15.

⁴⁰ Zur Geschichte der Industriegerichte vgl. A. Montero Aroca, *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938)*, Valencia 1976, sowie zusammenfassend: Soto Carmona, S. 379-390.

⁴¹ P. Zancada, *Derecho corporativo español. Organización del trabajo*, Madrid o.J. [1928?], S. 297f.

auf die Darstellung der rechtlichen Anordnungen und ihrer ideologischen Vorbilder.⁴² Zeitgenössische Berichte und Statistiken über die Tätigkeit der Komitees sind selten und lückenhaft,⁴³ die zentrale Überlieferung des Arbeitsministeriums, aus der insbesondere die Akten der Abteilung und der Interimskommission für Korporative Organisation von Interesse wären, ist entweder zerstört oder verlorengegangen. Unter diesen Umständen ist es ein seltener Glücksfall, daß im Archiv des Königreichs Valencia eine Sammlung von 13.000 Akten aufbewahrt wird, die über die Tätigkeit der Paritätischen Komitees, ihrer republikanischen Nachfolgeorganisationen, der *Jurados Mixtos*, und des Industriegerichts von Valencia Auskunft geben. Arbeitsgerichtsverfahren nehmen dabei quantitativ eine herausragende Position ein.⁴⁴

Die Streuung der Akten verdeutlicht dabei, wie langsam die Tätigkeit der Komitees in Gang kam. Zahlreiche Komitees nahmen erst in den Jahren 1929, 1930 oder sogar erst in den Jahren der Zweiten Republik ihre Tätigkeit auf. Mit ihrer Konsolidierung nahm jedoch auch der Umfang ihrer Tätigkeit zu. Während 1928 nur vereinzelte Klagen gegen ungerechtfertigte Entlassungen vor den Komitees eingereicht wurden, stieg deren Zahl in den Jahren 1929 und 1930 an. Die Tätigkeit der paritätischen Organe als Arbeitsgerichte erreichte ihren Höhepunkt aber erst während der Zweiten Republik, nachdem ihre Kompetenzen auch auf Klagen in Lohnangelegenheiten und bei Überstundenvergütungen ausgedehnt worden waren.

⁴² Vgl. beispielsweise die bereits zitierten Arbeiten von Montero Aroca, S. 85 ff., Perfecto García und Guerrero Salom. Soto Carmona, S. 391ff., ordnet die Diskussion der Paritätischen Komitees bezeichnenderweise im Kapitel über Kollektivkonflikte ein.

⁴³ Vereinzelt finden sich solche Angaben in den von korporativen Organen herausgegebenen, ephemeren Informationsblättern, wie dem *Noticario Corporativo*, dem Mitteilungsblatt der paritätischen Organe Zentralspaniens oder dem Supplement der katalanischen *Revista de Trabajo*. Zur Problematik der Rekonstruktion der praktischen Arbeit der Komitees vgl. M. Otacgui Arizmendi, Censo de Comités Paritarios de Guipúzcoa y Vizcaya, in: *La Crisis de la Restauración. España entre la Primera Guerra Mundial y la II República*, Madrid 1987, S. 291 - 313. Ein Versuch, die Effektivität der Korporativen Organisation insgesamt zu bewerten findet sich bei J.H. Rial, *Revolution from above. The Primo de Rivera Dictatorship in Spain 1923-1930*, Fairfax/ London/ Toronto 1986, S. 205-213; auch hier stechen jedoch die Probleme mit der lückenhaften Quellsituation ins Auge. Die Erforschung der Praxis der Paritätischen Komitees und *Jurados Mixtos* hat schon Ignacio Olábarri als *Desiderat* formuliert: vgl. I. Olábarri, *Las relaciones de trabajo en la España contemporánea. Historiografía y perspectivas de investigación*, in: ders., *Lucha de clases o conflictos de intereses?*, Pamplona 1991, S. 109-148. Über die Praxis der *Jurados Mixtos* existiert die lokalgeschichtliche Studie von Oliver P. Olmo, *Control y negociación. Los Jurados Mixtos de Trabajo en las relaciones laborales republicanas de la provincia de Albacete (1931-1936)*, Albacete 1996.

⁴⁴ Archivo Histórico del Reino de Valencia, Fondo Comités Paritarios (im folgenden: ARV). Neben Arbeitsgerichtsverfahren nehmen Akten über Inspektionen und Bruch der „bases de trabajo“ erheblichen Raum ein. Akten über die Vermittlungstätigkeit der paritätischen Organe sind lediglich in Ausnahmefällen zu finden. Nicht enthalten sind in dem zitierten Bestand Protokolle von Plenumsitzungen oder Verhandlungen der Komitees über Vereinbarungen zu Arbeitsbeziehungen oder allgemeiner Schriftwechsel mit den Stellen der Arbeitsverwaltung.

Am Beispiel der Verhandlungen vor den Paritätischen Komitees der Metallindustrie und der Chemischen Industrie in Valencia soll im folgenden die Praxis der Komitees in Kündigungsprozessen in ihren Anfangsjahren, während der Diktatur Primo de Riveras und der Regierungen seiner Nachfolger Berenguer und Aznar, verdeutlicht werden.⁴⁵ Diese beiden Komitees waren im Januar 1930 zu einer Gruppe als Verwaltungseinheit unter demselben Vorsitzenden zusammengefaßt worden. Da jedoch das Komitee der Chemischen Industrie erst am 23. September 1929 konstituiert wurde, nehmen seine Akten gegenüber denen des Komitees der Metallindustrie, das am 5. Juni 1928 seine Arbeit aufnahm, praktisch keinen Raum ein. Der Geltungsbereich beider Komitees umfaßte neben der Provinz Valencia auch die beiden Nachbarprovinzen Alicante und Castellón; lediglich die bedeutende Stahlindustrie Sagunts war seit dem 16. November 1929 in einem eigenen Komitee repräsentiert.

Wenngleich die Wirtschaft der Region um Valencia vorwiegend durch den Anbau von Orangen, Oliven und Wein für den Export geprägt war, hatte die Industrie in den Jahren des Ersten Weltkriegs dort, ebenso wie im übrigen Spanien, bedeutende Fortschritte erzielt. Besonders die chemische und vor allem die Metallindustrie verdankten der Kriegskonjunktur und dem Zusammenbruch der Importe ihre Konsolidierung. Innerhalb weniger Jahre wurde das *País Valenciano* so, nach dem baskischen Vizcaya, zum zweitgrößten Metallproduzenten Spaniens. Allerdings blieben die großen Betriebe, das seit 1914 in Sagunt ansässige Stahlwerk der *Compañía Siderúrgica del Mediterranea* und der valencianische Werftbetrieb *Unión Naval de Levante*, Fremdkörper in einem Sektor, in dem die meisten der 12.000 Arbeiter in kleinen Metallbetrieben in der Stadt Valencia und ihrer näheren Umgebung arbeiteten. Im Paritätischen Komitee der Metallindustrie waren somit sowohl moderne industrielle Großbetriebe als auch eine Vielzahl noch weitgehend handwerklich orientierter mittlerer und kleinerer Werkstätten repräsentiert.⁴⁶

Bis zum Beginn der Diktatur gehörte Valencia zu den traditionellen Hochburgen der anarchosyndikalistischen *CNT*. Dies bedeutete jedoch nicht, daß die *CNT* das Monopol als Arbeiterorganisation der Region beanspruchen konnte. Das *País Valenciano* war keine „eindeutige Region“, was die Arbeiterbewegung anging, so daß man lediglich von einer relativen Dominanz bestimmter Strömungen abhängig von der jeweiligen Region und

⁴⁵ ARV exp. 8275 – 8351 und 13.744 – 13.772. Die Abgrenzung von 1928 bis zum April 1931 orientiert sich an der politischen Geschichte Spaniens und mag in diesem Zusammenhang willkürlich erscheinen. Die gewählte zeitliche Einschränkung folgt jedoch in erster Linie pragmatischen Gründen: wenngleich die paritätischen Komitees zunächst bis zu ihrer Umwandlung in *Jurados Mixtos* im Jahr 1932 weiterexistierten, bedeutet die Ausrufung der Republik und die Übernahme des Arbeitsministeriums durch den Sozialisten Francisco Largo Caballero einen deutlichen Einschnitt für die Geschichte der staatlichen Intervention in den Arbeitsbeziehungen.

⁴⁶ Zur Wirtschaftsstruktur in Valencia vgl. V. Soler Marco, *Guerra i expansió industrial: País Valencià (1914 -1923)*, Valencia 1984, sowie E. Vega, *Anarquistas y sindicalistas 1931-1931*, Valencia 1987, S. 15ff.

dem jeweiligen Gewerbe sprechen kann.⁴⁷ Die spezielle Konstellation der Arbeiterbewegung in Valencia wirkte sich auch auf die Arbeit der Paritätischen Komitees aus. Die Konkurrenz zwischen verschiedenen Richtungen, insbesondere zwischen Sozialisten und den *Sindicatos Libres*, die in der Diktatur zum Auffangbecken für die Mitglieder der aufgelösten *CNT* wurden, und der Kampf der *CNT* nach ihrer Legalisierung im Frühjahr 1930 gegen die sozialistisch dominierten Komitees beeinflussten deren Arbeit. Obwohl die Sozialisten im Metallsektor über eine starke Position verfügten und auch im Paritätischen Komitee der Metallindustrie die Mehrheit der Arbeitervertretung stellten, kam es so im November und Dezember 1930 zu einer Reihe von Streiks, bei denen das Komitee hilflos zusehen mußte, da die *Sindicatos Únicos* seine Einmischung ablehnten.⁴⁸ Wurde die Autorität des Komitees einerseits durch Rivalitäten zwischen den Arbeiterorganisationen eingeschränkt, so waren die Arbeitgeber ihrerseits der Ansicht, daß die Mehrheitsverhältnisse in der Arbeitervertretung des Komitees keineswegs die tatsächliche Konstellation innerhalb der Arbeiterschaft reflektierten, die größtenteils „nichts mit [der sozialistischen] Ideologie zu tun“ habe und bereit sei, sich in freundschaftlicher Weise mit ihren Arbeitgebern zu einigen und jeden Konflikt zu vermeiden.⁴⁹

In diesem Spannungsfeld entfaltete sich die Rechtsprechung der Paritätischen Komitees in Entlassungsangelegenheiten. Insgesamt befaßten sich die Komitees der Gruppe Metallindustrie und Chemische Industrie zwischen dem Oktober 1928 und der Ausrufung der Republik im April 1931 mit 106 Angelegenheiten. Weitaus der größte Teil davon, 90 Verfahren, betrafen Klagen von einzelnen oder Gruppen von Arbeitern gegen ungerechte Entlassungen.

Der Normalfall einer Entlassungsklage sah folgendermaßen aus: Ein Arbeiter wurde im Sekretariat des Komitees vorstellig und klagte, daß er unrechtmäßig entlassen worden sei. In den meisten Fällen wurde der Arbeiter hierzu noch am Tag der Entlassung beim Komitee vorstellig. Die Frist für eine Klage betrug nur drei Tage. Später eingereichte Klagen wurden zurückgewiesen.⁵⁰ Auf einem Vordruck, den das Sekretariat des Komitees bereithielt, konnte der Arbeiter dann die für seine Klage relevanten Daten eintragen. Neben Namen und Wohnort des Arbeiters und des Arbeitgebers waren dies Angaben zur Art und Dauer der Beschäftigung, zum Lohn, zur vom Arbeitgeber angeführten Begründung für seine Entlassung, zu eventuell gezahlten Abfindungen und eine kurze Klagebegründung. Für schreibunkundige Arbeiter füllte der Sekretär des Komitees das entspre-

⁴⁷ X. Paniagua/J.A. Piqueras, *Trabadores sin revolución. La clase obrera valenciana 1868-1936*, Valencia 1986, S. 9.

⁴⁸ Vgl. ARV exp. 13751 - 13754. Unter anderem traten im November 800 Arbeiter der *Unión Naval de Levante* in den Ausstand, um die Anerkennung der *CNT* und neue „bases de trabajo“ zu erreichen.

⁴⁹ Vgl. das Schreiben der Federación Patronal de Valencia y su región an den Arbeitsminister, in: *El Eco Patronal* 15.7.1928. Anlaß für das Schreiben war die Ernennung eines Sekretärs für das Komitee, der - so die Arbeitgebervereinigung - aktives Gewerkschaftsmitglied war und daher nicht die nötige Unparteilichkeit garantieren könne.

⁵⁰ Vgl. ARV exps. 8276, 8385, 8335, 8337.

chende Formular aus und ließ es durch einen Daumenabdruck unterzeichnen. Oft noch am gleichen Tag, spätestens aber am darauffolgenden Tag wurden den Parteien die Vorladungen für den Schlichtungsakt zugestellt, der spätestens innerhalb von sieben Tagen erfolgen mußte, oft jedoch schon ein oder zwei Tage nach Eingang der Klage anberaumt wurde. Die Schnelligkeit des Verfahrens illustriert der Fall eines Metallarbeiters, der am 23. März 1931 entlassen wurde. Noch am Tage seiner Entlassung reichte er Klage vor dem Komitee ein. Ebenfalls noch am gleichen Tag wurde als Termin für die Schlichtungsverhandlung der 25. März festgelegt und den Parteien am 23. und am 24. März die Vorladungen hierzu zugestellt.⁵¹

Am Tag der Schlichtung erschienen der Kläger und der Arbeitgeber persönlich vor dem Vorsitzenden und dem protokollführenden Sekretär des Komitees. Nur wenn der Arbeitgeber eine Aktiengesellschaft war, konnte die Arbeitgeberseite durch einen Bevollmächtigten, der vom Arbeiter ausdrücklich anerkannt werden mußte, vertreten werden. Nun erteilte der Vorsitzende zunächst dem klagenden Arbeiter das Wort, der seine Klage mündlich wiederholte. Als nächster kam dann der Arbeitgeber zu Wort, der Gelegenheit erhielt, die Entlassung zu rechtfertigen. Als nächstes rief der Vorsitzende die Parteien zu einem Vergleich auf, woraufhin man – wie der Großteil der Protokolle über Schlichtungsverhandlungen stereotyp vermerkte – „eine Übereinkunft erreichte“. Die Bedingungen dieser Übereinkunft wurden im Protokoll festgehalten und das Verfahren damit abgeschlossen. Insgesamt 40 der 90 Entlassungsklagen verliefen auf diese Art und Weise. Allerdings war die Schlichtungsverhandlung nicht der einzige Weg, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einer Einigung kommen konnten. Ein Vergleich war zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens, selbst noch nach seinem formellen Abschluß, möglich. Häufig erklärte der Kläger, er habe sich bereits mit seinem Arbeitgeber geeinigt und eine Schlichtung sei nicht mehr notwendig. In einer Reihe von Fällen einigten sich die Parteien aber auch erst nach der Schlichtungsverhandlung. Wenn der Kläger die Klage zurückzog oder nicht zur Schlichtung erschien, wurde das Verfahren eingestellt. Auf die eine oder andere Weise wurde so ein Großteil der Klagen ohne eine Intervention der paritätischen Vertretungen durch eine Übereinkunft der Parteien erledigt, die der Vorsitzende allein mit ihnen aushandelte.

Die hervorstechenden Merkmale dieses – für beide Parteien kostenlosen – Verfahrens sind seine Schnelligkeit und seine strikte Mündlichkeit, sowie die Betonung der persönlichen Beziehung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber durch die Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen. Die Bedeutung dieser Aspekte wird im sozialen und ideologischen Kontext der Diktatur deutlich. Die Mündlichkeit des gesamten Verfahrens, in dem ein klagender Arbeiter praktisch an keiner Stelle irgendein schriftliches Dokument verfassen mußte – selbst die Klage konnte er sich ja vom Sekretär des Komitees ausfüllen lassen – war eine adäquate Antwort auf das weitverbreitete Analphabetentum. Die Kostenfreiheit und die Schnelligkeit des Verfahrens entsprachen der ökonomischen Situation der Arbei-

⁵¹ ARV exp. 13772.

ter, die in der Regel über ein geringes Einkommen verfügten und kaum in der Lage waren, kostspielige Verfahren zu finanzieren oder wochenlang auf eine ausstehende Entschädigungszahlung zu warten. Ein rasches Verfahren war die Voraussetzung, um das Vertrauen der Arbeiter in die neuen Gerichte zu erwerben. Außerdem war ein schnelles Verfahren auch notwendig, um das primäre Ziel der Schlichtung in Entlassungsangelegenheiten, die Wiedereinstellung, zu erreichen, die umso schwieriger wurde, je mehr Zeit seit der Kündigung verstrichen war.

In der Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen vor dem Komitee reflektierte sich eine organozistische oder gremialistische Ideologie, die in den Arbeitsbeziehungen weniger ein rechtliches als ein persönliches, beinahe familiäres Verhältnis sieht, in dem Unstimmigkeiten im Dialog ausgeräumt werden können. Dieses organozistische Denken war jedoch nicht beschränkt auf die Sozialpolitiker der Diktatur, sondern reichte bis in die sozialistischen Gewerkschaften hinein.⁵² Aber auch pragmatische Gründe ließen die Führer der *UGT* für das persönliche Erscheinen der Arbeitgeber plädieren. So führte Largo Caballero in seiner Kommentierung des Dekrets über die Korporative Organisation aus: „In den Paritätischen Komitees geht es darum, Interessen zu versöhnen, und wenn man dem gleichen Prozedere wie bisher folgen würde, würden die Arbeitgeber ihre Anwälte oder andere Personen schicken, die sie für «schlau» halten [...] Wenn es dagegen die Arbeitgeber selbst sind, die mit den Arbeitern diskutieren müssen, wird es auch harte Auseinandersetzungen geben, aber in vielen Fällen wird man zu einer Versöhnung kommen [...] Es ist sicher, daß man besser mit den Arbeitgebern als mit ihren Repräsentanten zu einer Einigung gelangen kann.“⁵³

In gewisser Hinsicht reflektierte das Insistieren in das persönliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern jedoch auch die wirtschaftlichen Bedingungen eines Großteils der spanischen Industrie und des Handels, in denen – wie bereits am Beispiel der valencianischen Metallindustrie deutlich wurde – bis weit in das zwanzigste Jahrhundert kleine und mittelgroße Betriebe dominierten. Das Vorherrschen des traditionellen Familienbetriebs als wirtschaftliche Organisationsform, in dem der Besitzer mit seinen Verwandten selbst die Geschäfte führte und häufig das gesamte Familienvermögen im Betrieb steckte, übersetzte sich in den Arbeitsbeziehungen in einen ausgeprägten Paternalismus.⁵⁴

Die Lösungen, die in diesen Schlichtungsverfahren erzielt wurden, bestanden in erster Linie, aber bei weitem nicht ausschließlich, in der Zahlung einer Abfindung. So war ein fester Bestandteil praktisch aller Klagen die Angabe, daß die Arbeiter ohne vorherige An-

⁵² Zu der aus dem Krausismus herrührenden, organozistischen Komponente im Denken einiger spanischer Sozialisten vgl. M. García Canales, *La teoría de la representación en la España del siglo XX. De la crisis de la Restauración a 1936*, Murcia 1977, S. 70.

⁵³ „Organización corporativa paritaria y la organización obrera“, *El Socialista* 9.3.1927.

⁵⁴ F. Comín/P. Martín Aceña, *Rasgos históricos de las empresas en España. Un panorama*, in: *Revista de Economía Aplicada*, Nr. 12, Bd. IV (1996), S. 79f.

kündigung entlassen worden seien und daß sie auch nicht, wie ortsüblich, während einer Woche täglich zwei Stunden Zeit gehabt hätten, um sich eine neue Stelle zu suchen oder einen Wochenlohn Entschädigung erhalten hätten. Die Einigung im Schlichtungsverfahren bedeutete daher in der Regel, daß der Arbeitgeber den Arbeiter durch Zahlung der entsprechenden Summe abfand.

Allerdings war dies nur eine – nicht die einzige – Formel, unter der eine Einigung stattfinden konnte. So wurde in der Klage eines jugendlichen Arbeiters eine Übereinkunft erzielt, indem der Arbeitgeber versprach, ihm neben der bereits gezahlten Abfindung noch eine Fahrkarte für die Rückkehr zu seiner Familie in Madrid zu bezahlen.⁵⁵ In einem anderen Fall erklärte der Arbeiter im Schlichtungsverfahren, daß er zwei Jahre für seinen Arbeitgeber gearbeitet habe und nun ohne die Angabe von Gründen entlassen worden sei. Er wolle daher lediglich erfahren, warum man ihn entlassen habe. Als der Arbeitgeber daraufhin erklärte, daß er derzeit keine Arbeit in der Spezialität des Arbeiter habe, gab sich der Arbeiter mit dieser Erklärung zufrieden, da ihm seine Abfindung bereits bei der Entlassung gezahlt worden war.⁵⁶ Hier stellte der Schlichter also in erster Linie eine gestörte Kommunikation wieder her. Ein negatives Schlaglicht auf den autoritären Charakter der Arbeitsbeziehungen wirft dieser Fall jedoch insofern, als die Entlassung selbst eines langjährigen Mitarbeiters offensichtlich ohne die Nennung von Gründen erfolgte und erst die Intervention einer höheren Instanz für die gewünschte Auskunft sorgte.

Einen Eindruck von den Existenznöten und der Krise auf dem Arbeitsmarkt können diejenigen Fälle vermitteln, die nicht mit einer Entschädigungszahlung, sondern mit Vereinbarungen über Wiedereinstellungen abgeschlossen wurden. So zog beispielsweise ein Metallarbeiter im April 1930 seine Klage zurück, nachdem ihm sein Arbeitgeber im Schlichtungsverfahren versprach, ihn bevorzugt wieder einzustellen, sobald sich die Auftragslage bessere.⁵⁷ In zwei anderen Fällen vereinbarten die Parteien, daß die Entlassung zurückgenommen und die im Betrieb vorhandene Arbeit gleichmäßig auf alle Arbeiter verteilt werden sollte.⁵⁸ Die Vermittlung des Paritätischen Komitees führte hier zur idealen Lösung der Rücknahme von Kündigungen, die freilich nur durch das Einverständnis der übrigen Arbeiter der betroffenen Betriebe praktikierbar wurde. Ob und auf welche Weise ein solches Einverständnis erzielt werden konnte, ist aus den Akten des Komitees allerdings nicht ersichtlich. Es kann daher nur vermutet werden, daß die Gewerkschaften in solchen Fällen als Schnittstellen für die Umsetzung der Vereinbarungen dienten. Einigungen wie die beiden zuletzt zitierten Fälle können jedenfalls als besondere Erfolge des Komitees verbucht werden, da sie die Effekte der Krise auf dem Arbeitsmarkt zumindest in Einzelfällen abmildern halfen.

⁵⁵ ARV exp. 8302.

⁵⁶ ARV exp. 8294.

⁵⁷ ARV exp. 8315 (28.4.1930).

⁵⁸ ARV exp. 8339 (6.10.1930) und exp. 13.763 (28.1.1931).

Während der relativ große Erfolg der Schlichtungsbemühungen den Gesetzgebern, die sich von den Paritätischen Komitees eine friedliche Beilegung der Zwistigkeiten erwarteten, Recht zu geben schien, zeigten die Fälle, in denen die Schlichtung scheiterte, die Grenzen der Harmonie. Vor den Komitees der chemischen und der Metallindustrie kam es lediglich zu vierzehn Prozessen in Kündigungsklagen.⁵⁹ In ihnen Prozessen lag jedoch die eigentliche Brisanz der Kompetenzen der Komitees auf diesem Gebiet.

Die Wirtschaftskrise und damit ein Mangel an Aufträgen war ein Grund, den Arbeitgeber besonders häufig als Rechtfertigung für Kündigungen anführten. Darin spiegelte sich die kritische Wirtschaftslage, die in Spanien seit Beginn des Jahres 1930 spürbar wurde, als die Infrastrukturprogramme der Primo-Diktatur im Zuge der Haushaltskonsolidierung aufgegeben wurden und die ersten Ausläufer der Weltwirtschaftskrise das Land erreichten.⁶⁰ Allerdings bezweifelten in einer Reihe von Fällen die betroffenen Arbeiter, daß die schlechte Auftragslage der tatsächliche Entlassungsgrund war. Besonders wenn der Betrieb binnen kurzem neue Arbeiter einstellte, lag die Vermutung nahe, daß die Entlassung in Wahrheit eine Repressalie darstellte. In solchen Fällen gaben die Arbeiter im Verfahren an, daß sie in Wahrheit entlassen wurden, weil sie Gewerkschaftsmitglieder waren, auf die Einhaltung der Sozialgesetze bestanden, eine Entlohnung nach der vom zuständigen Komitee vereinbarten Mindestlohntabelle gefordert oder gegen schlechte Behandlung durch Vorgesetzte oder den Arbeitgeber protestiert hatten. Wenn die Kündigung den Charakter einer Disziplinierungsmaßnahme hatte oder doch zumindest von dem klagenden Arbeiter so empfunden wurde, war eine Schlichtung praktisch nicht mehr zu erreichen, und es kam schließlich zu einer Gerichtsverhandlung vor dem paritätischen Tribunal.

Diese Verhandlung mußte spätestens innerhalb von sieben Tagen nach dem Schlichtungsverfahren stattfinden und war ein Jury-Verfahren nach dem Vorbild der Industriegerichte. Wiederum erhielten beide Parteien die Gelegenheit, ihre Argumente darzustellen. Darüberhinaus konnten Zeugen oder schriftliche Beweisstücke einbezogen werden. Wiederum rief der Vorsitzende dann die Parteien dringend zu einer Einigung auf und formulierte anschließend die Fragen für das Verdikt der zu gleichen Teilen aus Arbeitgebern und Arbeitern bestehenden Jury. Dabei durfte er ausschließlich reine Sachfragen formulieren, die keinerlei moralische oder juristische Bewertung enthielten. Für den Fall, daß sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer oder mehreren Fragen nicht auf eine Antwort einigen konnten, entschied der Vorsitzende mit einer Stichentscheidung und fällte, von den so festgestellten Tatsachen ausgehend, sein Urteil.

Die Eckpunkte dieses Verfahrens lagen also in einem weiteren Versuch zur Schlichtung, in der Feststellung der „Tatsachen“ durch die Mitglieder der Jury, die als Angehörige der Branche quasi den Status von Experten hatten, und in der Anwendung der bestehenden

⁵⁹ Rein rechnerisch müßten sich hier fünfzehn Prozesse ergeben. Die Abweichung erklärt sich durch die doppelte Archivierung eines Vorgangs, vgl. ARV exp. 8310 und 8311.

⁶⁰ Zum Einfluß der Wirtschaftskrise in Valencia vgl. Vega, S. 22-27.

Gesetze durch den juristisch versierten Vorsitzenden des Komitees. In der Praxis führte vor allem das Verdikt der Jury zu erheblichen Problemen, denn nur in seltenen Fällen waren die Tatsachen eindeutig feststellbar. Wenn Aussage gegen Aussage stand oder Zeugen widersprüchliche Angaben machten, wurde aus dem Feststellen der Tatsachen eine Glaubens- oder Sympathiefrage, an der sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber entzweiten. Kam es tatsächlich zum Prozeß vor dem Tribunal des Komitees, war daher nicht eine einvernehmliche Entscheidung, sondern Uneinigkeit ein häufiges Ergebnis. Von den vierzehn Prozessen des hier zitierten Komitees wurden neun durch das Votum des Vorsitzenden entschieden. Die Probleme, die in diesen Verfahren auftauchen konnten, sollen durch das folgende Beispiel illustriert werden.

In einem Prozeß um die Kündigung von fünf Arbeitern am 22. Mai 1930 behauptete die Firmenleitung der *Unión Naval*, daß die Arbeiter wegen der schlechten Auftragslage entlassen worden seien. Die Arbeiter dagegen bezweifelten, daß dies der wahre Grund für ihre Entlassung gewesen sei und vermuteten statt dessen, daß das eigentliche Motiv ihre Proteste gegen das grobe Verhalten des Werkstattleiters gewesen seien. Als Beweis für ihre Vermutung brachten sie einen weiteren Arbeiter als Zeugen bei, der die Ansicht äußerte, daß es in der betroffenen Werkstatt derzeit zumindest noch ausreichend Arbeit für einen ganzen Monat gäbe. In der Beantwortung der Fragen für das Verdikt schenkten die Arbeitgebervertreter den Angaben der Firmenleitung Glauben, während die Arbeitervertretung für die Version der entlassenen Arbeiter stimmte. Der Vorsitzende neigte die Waage mit seiner Stichentscheidung schließlich zugunsten der Arbeiter und verurteilte die Firma zur Zahlung einer Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung. Die Firma legte ihrerseits gegen diese Entscheidung des Präsidenten Einspruch vor dem Arbeitsministerium ein. Die Entscheidung des Ministeriums, in der der Richtspruch bestätigt und die Kündigung der Arbeiter eindeutig als Repressalie klassifiziert wurde, erfolgte erst Ende April 1931, also beinahe ein Jahr nach der Verhandlung.⁶¹ Ein entscheidender Vorteil des Verfahrens vor dem Paritätischen Komitee, nämlich seine außerordentliche Geschwindigkeit, wurde so bereits durch einen Einspruch gegen die Entscheidung des paritätischen Gerichts zunichte gemacht. Dies mußte sich zwangsläufig zu Ungunsten der klagenden Arbeiter auswirken, selbst wenn der Arbeitgeber, um Einspruch gegen die Entscheidung einlegen zu können, die im Urteil festgesetzte Entschädigungssumme zunächst beim Paritätischen Komitee deponieren mußte.

Die Bewertung der Glaubwürdigkeit von Zeugenaussagen und der Stichhaltigkeit von Beweisen ist ein neuralgischer Punkt in jedem Gerichtsverfahren, nicht nur in Arbeitsgerichtsprozessen vor paritätisch besetzten Jurys. Allerdings wurde dadurch, daß die Aufgabe der Wahrheitsfindung solchen Jurys übertragen wurde, eine latente Konfrontation zwischen den Vertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorprogrammiert. Der Anspruch einer harmonischen Zusammenarbeit innerhalb der Paritätischen Komitees wurde insofern ad absurdum geführt, als diese mit der Forderung nach objektiven Ent-

⁶¹ ARV exp. 8316.

scheidungen schlicht überfordert waren. Die Befürchtung, die die *Confederación Patronal* in ihrer Neujahrsbotschaft 1929 äußerte, daß die Kündigungsprozesse zu „verbisnenen Kämpfen“ zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervvertretungen der Komitees führen könnten, war daher durchaus berechtigt. Insbesondere in einer historischen Situation der Konfrontation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Machtstrukturen in Betrieben kann das vernichtende Urteil, das der Arbeitsrechtler Salvador Alarcón Horcas 1927 über die spanischen Industriegerichte fällte, auf die Jury in einem Paritätischen Komitee übertragen werden. „Sie kann nicht unparteiisch sein, wenn sie richtet; für die Arbeitgebervertreter wird es dem Arbeiter niemals gelingen zu zeigen, daß er Recht hat, und im Gegenzug werden die Arbeitervvertreter niemals die Richtigkeit in den Ausführungen des verklagten Arbeitgebers anerkennen, und mit solchen Vorurteilen wird das Verdikt immer eine Stimmengleichheit reflektieren, die vom Vorsitzenden aufgelöst werden muß.“⁶²

In dieser Konstellation provozierte die Stichentscheidung des Vorsitzenden weitere Probleme. Grundsätzlich setzte er sich dem Verdacht der Parteilichkeit aus, selbst wenn seine Entscheidungen insgesamt – von den zitierten neun Stichentscheidungen fielen fünf zugunsten des Arbeiters und vier zugunsten des Arbeitgebers aus – keinen Rückschluß auf eine Parteinahme zuließen. Dadurch wurde wiederum die Autorität des Vorsitzenden als Richter in Frage gestellt und seine Position in anderen Funktionen, wie etwa als Vermittler in der Verhandlung von Arbeitsbedingungen oder als Schlichter in kollektiven Konflikten, belastet.

Für die Opposition der Arbeitgeber war jedoch die inhaltliche Dimension der Arbeit der Komitees der entscheidende Punkt. Denn die Rechtsprechungspraxis der Komitees blieb nicht auf die Durchsetzung der Beachtung von Kündigungsfristen und Vereinbarungen über Abfindungen begrenzt. Vielmehr hinterfragten sie auch die Gründe, die zu einer Kündigung führten und verurteilten Arbeitgeber bei Entlassungen, die als Repressalie gegen mißliebige Arbeiter gerichtet waren, selbst wenn die Kündigungsfristen eingehalten worden waren. Damit führten die Komitees, wie Antonio Gallart Folch es ausdrückte, die Anwendung der Theorie des Rechtsmißbrauchs auf die Arbeitsbeziehungen ein. In einer Entscheidung vom 3. Juni 1930 sanktionierte das Arbeitsministerium dieses Vorgehen und erklärte, daß ein Arbeitgeber das Recht, einen Arbeitsvertrag zu kündigen, nicht in Anspruch nehmen könne, „wenn dies aus einem so offenkundig ungerechten Grund geschähe, daß die Ausübung dieses Rechtes offensichtlich einen Mißbrauch darstellte.“⁶³ Damit wurde den Arbeitgebern ein entscheidendes Disziplinierungsmittel entzogen und ihre Herrschaft im Betrieb empfindlich eingeschränkt.

⁶² S. Alarcón y Horcas, *Código de Trabajo (Comentarios, Jurisprudencia y Formularios)*, Madrid 1927, zit. n. Montero Aroca, S. 81.

⁶³ Entscheidung des Arbeitsministeriums vom 3. Juni 1930 zit. n. Gallart Folch, S. 81. Zur Mißbrauchstheorie vgl. ebd.

6. Schlußbetrachtung

Die Sozialpolitik der Diktatur Primo de Riveras erwies sich für die spanischen Arbeitgeber als zweischneidiges Schwert. Diese hatten sich von der Diktatur vor allem die Beendigung der Streikbewegung, die Unterdrückung der revolutionären Gewerkschaften und eine Revision der Sozialgesetzgebung erhofft. Während das autoritäre Regime diese Erwartungen in bezug auf die Bekämpfung von Streiks und die Wahrung der öffentlichen Ordnung durchaus bestätigte, fand eine Revision der Sozialgesetzgebung nicht statt, da diese im Widerspruch zur paternalistischen Einstellung des Diktators und seines Werbens um Unterstützung durch die Arbeiterschaft gestanden hätte.

Gerade im sozialpolitischen Kernstück der Diktatur, in der Nationalen Korporativen Organisation, wurde schließlich das „konservativ-revolutionäre Doppelwesen“⁶⁴ einer Sozialpolitik sichtbar, die nach den Absichten ihrer Schöpfer vor allem konservativen Zielen dienen und den revolutionären Tendenzen der Arbeiterbewegung die Grundlage entziehen sollte. Die Klassengegensätze, die sich im Liberalismus aufgetan hatten und die durch das Erstarken der Arbeiterbewegung zu einer Gefahr geworden waren, sollten in einem organischen und hierarchischen Gesellschaftsaufbau aufgehoben werden. Der Klassenkampf auf der Straße und in den Betrieben sollte durch die Tätigkeit der Paritätischen Komitees in ein harmonisches Miteinander verwandelt werden. Die Schlichtung kollektiver und individueller Auseinandersetzungen unter der beständigen Aufsicht des Staates war ein tragendes Element dieses Programms.

Die staatliche Intervention in den Arbeitsbeziehungen, auch wenn sie unter paternalistischen und autoritären Vorzeichen stattfand, war jedoch im Spanien der späten zwanziger Jahre gleichbedeutend mit einer zunehmenden Verrechtlichung eines bis dahin nur lückenhaft geregelten Raumes. Die Durchsetzung kollektiver Vereinbarungen durch die staatlich sanktionierten „*bases de trabajo*“ und die Überwachung von deren Einhaltung durch die Paritätischen Komitees stellten so eine deutliche Veränderung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dar.

In der Geschichte der Kündigungsprozesse während der Diktaturen Primo de Riveras und seiner Nachfolger zeigt sich, daß diese Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen empfindliche Änderungen bis hinunter auf die innerbetriebliche Ebene nach sich zog.

Dies ist selbst in den Fällen, in denen die Schlichtung durch den Vorsitzenden des Komitees gelang, festzustellen. Denn einerseits endete die Schlichtung in der Regel mit der Vereinbarung einer Abfindung oder Entschädigung und bedeutete so für den Arbeitgeber eine finanzielle Einbuße. Diese finanziellen Belastungen mußten insbesondere bei den kapitalschwachen Kleinbetrieben zu einer Einschränkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit führen. Andererseits bedeutete die Vorladung zu einer Schlichtungsverhandlung jedoch

⁶⁴ Dieser Ausdruck stammt von Eduard Heimann, *Soziale Theorie des Kapitalismus*, Tübingen 1929, zit. n. L. Preller, *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Stuttgart 1949, S. 218.

auch, daß der Arbeitgeber gezwungen war, mit dem Arbeiter zu diskutieren und Rechenschaft über die Entlassung abzulegen.

Darüber hinaus wurde durch die Rechtsprechung der Paritätischen Komitees in Kündigungsprozessen der Handlungsspielraum der Arbeitgeber begrenzt, indem Entlassungen unter bestimmten Umständen als Mißbrauch des Kündigungsrechts gewertet wurden. Damit wurde die Drohung mit der Kündigung als Disziplinierungsmaßnahme oder die Entlassung als Repressalie gegen Arbeiter, die sich organisierten oder Verbesserungen der Arbeitsbedingungen forderten, erschwert. Trotz ihrer zutiefst konservativen Absichten geriet die Sozialpolitik der Diktatur so zu einer „revolutionären“ Kraft. Durch die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, konkret durch die Einschränkung der Möglichkeit für Entlassungen, wurde die Herrschaft der Arbeitgeber empfindlich eingeschränkt. Diese Einschränkung ihrer Herrschaft stand in einem diametralen Gegensatz zu den Erwartungen der Arbeitgeber, die sich von der Diktatur gerade eine Sicherung ihrer Herrschaft durch die Unterdrückung der revolutionären Arbeiterbewegung erhofft hatten. Durch ihren Eingriff in die innerbetriebliche Machtstruktur wurden die Paritätischen Komitees in den Augen der Arbeitgeber zu einem subversiven Element. Damit wurde das korporative System, mit dem eigentlich die sozialen Beziehungen befriedet und das Regime stabilisiert werden sollte, in den letzten Jahre der Diktatur zu einem neuen Brennpunkt der Auseinandersetzungen.

Literaturhinweise

Andrés-Gallego, José: El socialismo durante la dictadura 1923-1930, Madrid 1977.

Ben-Ami, Shlomo: Fascism from above. The Dictatorship of Primo de Rivera in Spain 1923-1930, Oxford 1983.

Bengoechea, Soledad/ Rey Reguillo, Fernando del: En vísperas de un golpe de estado. Radicalización patronal e imagen del Fascismo en España, in: Tusell, Javier/ Gil Pecharroman, Julio/ Montero, Feliciano (Hg.): Estudios sobre la derecha española contemporánea, Madrid 1993, S. 301-325.

Bengoechea, Soledad: Organització patronal i conflictivitat social a Catalunya, Barcelona 1994.

Comín, Francisco/ Martín Aceña, Pablo: Rasgos históricos de las empresas en España. Un panorama, in: Revista de Economía Aplicada 12 (1996), S. 75-123.

Gallart Folch, Antonio: Derecho español del trabajo, Madrid 1936.

García Canales, Mariano: La teoría de la representación en la España del siglo XX. De la crisis de la Restauración a 1936, Murcia 1977.

Gómez Ochoa, Fidel: El partido conservador y el problema social durante la crisis final de la Restauración: la sindicación profesional y obligatoria, in: Tusell, Javier/ Gil Pecharroman, Julio/ Montero, Feliciano (Hg.): Estudios sobre la derecha española contemporánea, Madrid 1993, S. 269-288.

Gómez-Navarro, José Luis: El régimen de Primo de Rivera. Reyes, dictaduras y dictadores, Madrid 1991.

González Calbet, María Teresa: La Dictadura de Primo de Rivera. El directorio militar, Madrid 1987.

Guerrero Salom, Enrique: La Dictadura de Primo de Rivera y el corporativismo, in: Cuadernos Económicos de ICE 10 (1979), S. 111-132.

La legislación social en la historia de España: de la Revolución liberal a 1936, Madrid 1987.

Martín Valverde, Antonio (Hg.): La legislación social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936, Madrid 1987.

McIvor, Anthony David: Spanish labor policy during the Dictablanda of Primo de Rivera, Ph.D, San Diego 1982.

Meaker, Gerald: The revolutionary left in Spain, 1914-1923, Stanford 1974.

Mestiz, Frank: Zur Wirkungsgeschichte des Arbeitsrechts, in: Steindl, Harald (Hg.): Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, Frankfurt/ Main 1984, S. 1-24.

Montero Aroca, Juan: Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero, Valencia 1976.

Moral Sandoval, Enrique: El socialismo y la Dictadura de Primo de Rivera, in: Juliá, Santos (coord.): El socialismo en España. Desde la fundación del PSOE hasta 1975, Madrid 1986, S. 191-211.

Oábarri, Ignacio: El mundo del trabajo. Organizaciones profesionales y relaciones laborales, in: Historia General de España y América, Bd. 16/1: Revolución y Restauración, Madrid 1982.

Olábarri, Ignacio: Las relaciones de trabajo en la España contemporánea. Historiografía y perspectivas de investigación, in: ders.: Lucha de clases o conflictos de intereses?, Pamplona 1991, S. 109-148.

Oliver Olmo, Pedro: Control y negociación. Los Jurados Mixtos de Trabajo en las relaciones laborales republicanas de la provincia de Albacete (1931-1936), Albacete 1996.

Otaegui Arizmendi, María: Censo de Comités Paritarios de Guipúzcoa y Vizcaya, in: La Crisis de la Restauración. España entre la Primera Guerra Mundial y la II República, Madrid 1987, S. 291-313.

Palomeque López, Manuel Carlos: Derecho de trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo (1873-1923), Madrid 1995.

Paniagua, Xavier/ Piqueras, José A.: Trabajadores sin revolución. La clase obrera valenciana 1868-1936, Valencia 1986.

Perfecto García, Miguel Ángel: Influencias ideológicas en el proyecto de corporativismo político-social de la Dictadura, in: La Hacienda pública en la Dictadura, 1923-1930, Madrid 1986, S. 365-376.

Preller, Ludwig: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Tübingen 1949.

Rey Reguillo, Fernando del: Proprietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923), Madrid 1992.

Rial, James H.: Revolution from above. The Primo de Rivera Dictatorship in Spain, 1923-1930, Fairfax/ London/ Toronto 1986.

Soler Marco, Victor: Guerra i expansió industrial: País Valenciá (1914-1923), Valencia 1984.

Soto Carmona, Álvaro: El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936), Barcelona 1989.

Vega, Eulalia: Anarchistas y socialistas durante la Segunda República. La CNT y los sindicatos de oposición en el País Valenciano, Valencia 1987.

Zancada, Práxedes: Derecho corporativo español. Organización del trabajo, Madrid o.J.[1928?].