

Empfehlenswertes Angebot.

Dass es doch noch Prinzipale gibt, welche bemüht sind, in ihr Geschäft nur auserwählte Arbeiter aufzunehmen, beweist folgender Fragebogen, den ein hiesiger, stellungsuchender Stein-druckerkollege von der Dietz'schen Hofbuch-druckerei in Coburg kürzlich zugesandt erhalten hat:

»Herrn N. N.!

Wir suchen für sofort einen tüchtigen Stein-drucker, welcher auch perfekt im Umdruck ist und angenehme, dauernde Stellung sucht, und bitten Sie, uns den beiliegenden Fragebogen ausgefüllt zurücksenden zu wollen, falls Sie auf den Posten reflektieren. Für einen soliden und gewissenhaften Arbeiter ist eine angenehme Laufbahn offen.

Der Fragebogen lautet:

»Auf Grund Ihrer Annonce wollen Sie mir gefälligst folgende Fragen umgehend und genau beantworten: Namen? — Stand? — Jetziger Wohnort und Strasse? — Geburtsort und Tag? — Religion? — Bei wem und wann ausgelernt? — Wo konditioniert? Firma: vom . . . bis . . . (9 Mal, also erlaubt die Firma, dass man bereits in 9 Stellungen gewesen sein kann). — Bei wem sind Sie jetzt in Stellung? — Seit wann? — Wie hoch ist Ihr jetziger Gehalt pro Woche? — Wieviel verlangen Sie Gehalt pro Woche? — Warum wollen Sie sich verändern? — Gehören Sie Unterstützungskassen an? (Soll wohl heissen: gehören Sie dem $\dagger\dagger$ Verband an?) — Welchen? — Wann können Sie eventuell eintreten?»

Es fehlen nur noch einige Fragen: Sind Sie Sozialdemokrat? Trinken Sie gern Bier, Schnaps? Wieviel pro Woche? u. s. w. Ich würde der Firma empfehlen, diese wichtigen Fragen noch einzuschalten. Am interessantesten ist, dass einem soliden und gewissenhaften Arbeiter eine angenehme Laufbahn offen steht; nun, so mancher Kollege hat schon empfunden, dass diese Laufbahn in das Geschäft und möglichst bald wieder hinausführt. Bekannt ist die Firma Dietz ja genügend durch ihre Lehrlingsausbildung im Lichtdruckfache, sie war stets bemüht dafür zu sorgen, dass dieser Beruf nicht ausstirbt, indem sie bei einer geringen Gehilfenzahl eine nette »Garde« von Lehrlingen beschaffte. Sie wird vielfach als ein Schmerzenskind in der Lichtdruckbranche betrachtet. — Wie unbescheiden!?

Obiger Kollege verzichtete natürlich darauf, die Fragen zu beantworten und wird sich die Firma ihren Auserwählten nun wo anders suchen müssen.

Gewerbliche »Friedensverträge«.

I.

Wohl keine Epoche wäre weniger dazu angetan, als die gegenwärtige, um sich der beglückenden Hoffnung eines ewigen Klassenfriedens, einer Aera der Harmonie zwischen Unternehmern und Arbeitern hinzugeben. Es gehört schon ein unheilbarer Zustand welkenrückter Vergessenheit, ein wirklicher Somnambulismus dazu, um in der Gegenwart solchen Träumen nachzugehen; denn vor Auge und Ohr nicht geradezu eigenartig vor den Tatsachen verschleiert, denn muss es zum Bewusstsein kommen, dass der Klassenkampf stetig an Umfang und Heftigkeit gewinnt. Nicht erst seit den Tagen von Crimmitschau leuchtet diese Erkenntnis auf, — die Arbeiterklasse war sich schon seit Jahrzehnten des Klassengegensatzes und der Notwendigkeit des Klassenkampfes bewusst. Aber die systematische Organisation und Kriegsrüstung der Unternehmer seit jenem Kampf muss auch den letzten Zweifel bannen, dass das nächste Jahrzehnt der Arbeiterklasse Schlachten bringen wird, wie keines der früheren Decennien. Die ganze Atmosphäre war mit Konfliktsstoff geradezu übersättigt, — selbst geringfügige Arbeiterforderungen lösten Riesenämpfe aus, deren Grösse und Wucht eben nur aus der gewaltig gesteigerten Spannung der Klassengegensätze zu erklären war. So brachten Schichtverlängerungen der westfälischen Bergherren die jahrelange Unzufriedenheit im Ruhrkohlenrevier ganz plötzlich zu einer Explosion, die mehr als 20000 Bergarbeiter zum Kampfe fortriess. Andererseits zeigen uns die Massenaussperrungen der Arbeiter in den rheinisch-westfälischen Brauereien, im Schneidergewerbe, in der Dresdener Zigarettenindustrie, in der bayrischen Metallindustrie, in den Werftbetrieben der Unterweser und in den Bau-gewerben verschiedener Distrikte, dass auch auf der Gegenseite von einer wachsenden Neigung zum Frieden wahrhaftig keine Rede sein kann. So wenig man diese sich anhäufenden Aussperrungen als das Produkt eines planmässigen, einheitlich geleiteten Feldzuges gegen die Arbeiterorganisationen denken

kann, — denn von dieser Stufe der Strategie sind die Unternehmerverbände in ihrer Gesamtheit noch ebenso weit entfernt, wie die Gewerkschaften, — so lassen sie doch die einheitliche Willensrichtung der Unternehmer erkennen, mehr und mehr alle Differenzen zur Machfrage zu gestalten und durch die Macht entscheiden zu lassen. Das war zum Teil auch in früheren Jahren der Fall. Was aber die gegenwärtigen Kämpfe von den früheren unterscheidet, das ist neben der Schlagfertigkeit der Unternehmerorganisationen die rücksichtslose Ausdehnung auf möglichst zahlreiche unbeteiligte Arbeitermassen. Durch Massenaussperrung will das Unternehmertum die Gewerkschaften einschüchtern, von Forderungen und Lohnbewegungen Abstand zu nehmen, und sie in ihrer Aktionskraft schwächen. Ganze Aussperrungssysteme werden ausgeklügelt, um die Arbeiterorganisationen möglichst empfindlich zu treffen, ihnen das Streiken ein für alle Mal zu verleiden. Diese Massnahmen sind natürlich wirkungslos, das scheitern an der wachsenden Organisation der betriebsstättigen Arbeitskräfte; sie können die Gewerkschaften auch nicht hindern, Vorteile zu erkämpfen, da sie, abgesehen von vorübergehenden Ungelegenheiten, die Ausnützung günstiger Situationen und die Arbeits-einstellung der unentbehrlichsten Kräfte nicht ausschliessen können. So nachteilig aber diese Massenaussperrungen auch den Arbeitgebern selbst sind und so rasch letztere daher in der Regel zur Beilegung derselben geneigt sind, so werden sich diese Kämpfe doch immer häufiger und in immer grösserem Umfange wiederholen, da sie eben der Ausdruck der aus feindlichen Interessen zugespitzten Gegensätze sind. Dran ändern auch die friedlichen Vereinbarungen nichts, die den Abschluss dieser Kämpfe bilden, mögen sie nun in der Form von Friedensverträgen oder festen Tarifverträgen getroffen werden. Sie sind nichts anderes als der Ausdruck eines Gleichgewichts der Kräfte, das für den Moment oder für kürzere oder längere Zeit die Bedingungen des Zusammenwirkens regelt. Sie werden wirkungslos, wenn dieses Gleichgewicht auf der Seite der Arbeitgeber oder Arbeiter aufgehoben wird und der Interessengegensatz zu Konflikten führt. Die Geschichte der Tarifverträge ist zugleich eine Geschichte der Tarifbrüche, und besonders der Tarifbruch der rheinisch-westfälischen Bauarbeiter ist äusserst lehrreich für die Bewertung der friedlichen Bindekraft der Tarifverträge.

Anders fassen bürgerliche Sozialethiker das Wesen der Tarifverträge auf. Sie erblicken in ihnen die Brücke, die Kapital und Arbeit zu dauernder Harmonie miteinander verbindet, — sie bewerten sie als Traktate der Klassenversöhnung, des sozialen Friedens. Zu diesen Illusionisten gehört auch Fanny Imle, eine in Gewerkschaftskreisen wohlbekannte Schriftstellerin, deren Werk »Gewerbliche Friedensdokumente« der friedlichen Mission der Tarifverträge ein Hohes Ideal widmet. Auf Grund einer bei ca. 5000 Gewerkschaftsfilialen veranstalteten Fragebogen-Enquête gibt sie eine Darstellung von ca. 730 kollektiven Arbeitsverträgen in ihrer historischen Entwicklung und in ihrem Inhalt, begleitet von kritischen Glossen, ganz erfüllt von der Illusion, dass der Tarifvertrag eine dauernde Sicherung des gewerblichen Friedens herbeiführen und künftige Kämpfe ausschliessen müsse. Sie hat allerdings soviel aus der Gewerkschaftsbewegung begriffen, dass Tarifverträge nur möglich sind auf der Basis getrennter Organisation der Arbeiter und Arbeitgeber. Von der Absurdität anderer bürgerlicher Sozialpolitiker, die Arbeitgeber und Arbeiter in gemeinsamer Organisation vereinigen zu wollen, hält sie sich frei. Aber sie erwartet von jeder der beiden Organisationen so viel Preisgabe des eigenen Interesse und so viel Hingabe für das Interesse des anderen Teils, dass beide nur in gemeinsamen Wohl das eigene erstreben und auf alles verzichten, was diese Harmonie stören könnte. Vor allem sollen die Arbeiter von ihren revolutionären Theorien lassen und sich ganz auf den Boden der bürgerlichen Gesellschaft stellen. »Tarifgemeinschaft und Revolutionarismus sind unauflösbare Gegensätze«, doziert sie bezüglich der ersten Tarifkämpfe im Buchdruckgewerbe, und entsetzt sich über den »Grundstein« der Maurer, welcher schrieb: »Tarifverträge sind keine Freundschaftsbündnisse«. Mit solchen Grundsätzen werde das Organ seiner Aufgabe, »den disziplinlosen Klassenhass dieser derbegearteten Arbeiter zu zügeln«, sich wenig bewusst. Natürlich wird der »Grundstein« eine solche ihm zuge dachte Aufgabe weit von sich weisen und dieselbe nach wie vor darin erblicken, die Mitglieder zum Klassenbewusstsein zu erziehen und sie vor allzu optimistischer Auffassung der Tarifverträge zu warnen. Das ist um so notwendiger in einer Zeit, da sich die Bauarbeiter selbst durch das Odium des Tarifbruches nicht vor sinnlosen Massenaussperrungen abhalten lassen, und ein Oberscharfmacher Felisch sie als das Idealste bezeichnet, was es geben könne. Freilich fügte er hinzu, dass zur Durchführung seines Ideals Macht gehöre. Je kühler und vorsichtiger die Gewerkschaften einer solchen Tarifpolitik der Arbeitgeber gegenüber stehen, desto besser.

*) Fanny Imle: »Gewerbliche Friedensdokumente.« Verlag von Gust. Fischer, Jena, 566 Seiten, Preis 10,— Mk.

Von den Arbeitgebern erwartet sie dagegen nur, dass sie den Herrenstandpunkt aufgeben und mit den Arbeitern gleichberechtigt verhandeln. Das hindert sie indes nicht, in ihrer Sammlung auch Abmachungen wiederzugeben, die nichts anderes als einseitige Arbeitgeberartefakte sind, bei denen der Arbeiterkontrahent völlig fehlt. Auch finden wir Vereinbarungen mit Vergnügungsvereinen, und es ist charakteristisch, welche Begeisterung der Verfasserin sich ob dieser kaum ernst zu nehmenden Vereinbarungen bemächtigt. Sie schreibt anlässlich einer völlig bedeutungslosen Abmachung der Kölner Bäckermeister mit dem katholischen Vergnügungsverein der Bäckergesellen, dass hier »der Gewerkschaftsgedanke sich mit Urgewalt durchdringe und, wenn es nicht anders geht, seine tieferrnste Gestalt im Narrenkleide eines Tanzkränzchenvereins verhülle«.

Im Rahmen einer solchen Auffassung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist natürlich für das Recht des Arbeiters auf Streik nur ein sehr beschränkter Raum. Sie lässt es nur gelten, soweit das konstitutionelle Prinzip des Arbeitsvertrages zur Anerkennung gebracht werden soll. Wo beide Organisationen einander anerkennen, darf es weder Streik noch Aussperrung geben, sondern nur noch Verständigung durch geeignete Organe. Dann müssten aber auch radikale Forderungen der Arbeiter unterbleiben und die letzteren sich stets in den Grenzen dessen bewegen, was die Arbeitgeber ohne grosse Opfer bewilligen können. So nennt F. Imle schon die Stunde Arbeitszeitverkürzung, die 1890 die deutschen Buchdrucker forderten, unüberlegt radikal und macht sie verantwortlich für die nachfolgenden »unseligen Kämpfe«. Nun weist aber die tarifliche Entwicklung nicht selten weit radikalere Fortschritte auf, gegen die der Verfasserin natürlich nichts einzuwenden hat; sie preist diese Erfolge jedoch als Frucht des sozialen Verständnisses der Arbeitgeber, von welchem Lob sie mitunter auch den Arbeitern einen kleinen Schimmer gönnt, wie beispielsweise den kampflustigen Steinsetzern, denen sie eine grosse »Sehnsucht nach dem sozialen Frieden« nachrühmt. Der Kern dieser widersinnigen Ideologie ist der verfehlte Gedanke, dass die Erfolge der Tarifgemeinschaft um so bessere und dauernde seien, je bescheidener und rücksichtsvoller die Arbeiter bei ihren Forderungen sind und dass nur freiwillige oder kampflöse Zugeständnisse der Arbeitgeber für die Arbeiter von bleibendem Werte seien.

Dass eine solche Strategie die Gewerkschaften geradezu unfähig machen würde, die Lage der Arbeiter zu verbessern, weil die Unternehmer nur Zugeständnisse machen, um Kämpfen zu entgehen, bedarf keiner langen Beweisführung. Eine Gewerkschaft, die von vornherein auf jeden ersten Kampf verzichtet, wird nie etwas erreichen. Nicht der Wille zum Frieden, sondern der Wille zum Fortschritt muss für sie das treibende Motiv sein; sie muss rüsten und kämpfen, um selbst den Frieden diktieren zu können. Als kampfbereite Organisation wird sie ihre Forderungen oft auch friedlich, d. h. ohne Streik durchsetzen können. So sind die meisten unserer Gewerkschaften zu ihren Tarifverträgen gekommen, und die kampferprobtesten haben die meisten und besten Tarifgemeinschaften, während die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften trotz ihrer 3½ Jahrzehnte langen Harmonietaktik keinen einzigen bedeutungsvollen Tarifvertrag aufweisen können. Schwächlingen macht man aber keine Zugeständnisse, — der erste Wille zum Kampf und die Macht zu erfolgreichem Kampf ist die Vorbedingung aller tariflichen Erfolge. Hierfür ein Beispiel, das F. Imle selbst anführt: Während in den Warenhäusern die Hausdiener und Packler bereits Kollektivverträge abgeschlossen haben, fehlen solche noch vollständig für das kaufmännische Personal. Ideologisch ist es, dafür die »Ständesillusionen der kaufmännischen Angestellten«, die sich nicht als Arbeiter fühlen und an den wertvollsten Errungenschaften derselben nicht teilnehmen wollen, verantwortlich zu machen. Nein, die Klassenkampfororganisation der Handels-, Transport- und Verkehrsarbeiter ist die Voraussetzung der Erfolge der niederen Angestellten. Einer zielbewussten Kampfororganisation der Handlunggehülfen könnte, wenn ihr Einfluss die Mehrzahl der Angestellten umfasst, das gleiche Zugeständnis ebensowenig versagt werden.

Wie es ohne Klassenkampf keinen Tarifvertrag gibt, so kann auch kein Tarifvertrag den Klassenkampf ausschalten. Langjährige Tarifverträge können wohl Formen festsetzen für den friedlichen Ausgleich kleinerer Differenzen, aber diese Regelung ist undenkbar ohne die hinter solchen Vereinbarungen stehende Macht und Kampfbereitschaft der Organisation, die einen Tarifbruch mit grösseren Nachteilen für den Friedensstörer beantworten würde. Und wie die Macht allein in der Innehaltung der Vertragsbedingungen gewährleistet, so entscheidet sie auch über die Verlängerung und Neugestaltung der Tarife. Daher kann der Tarifvertrag für die Gewerkschaft kein Friedenstraktat, kein Freundschaftsbündnis sein, sondern nur eine Etappe des Klassenkampfes, die Zeit und Gelegenheit bietet, um zu neuen Kämpfen zu rüsten, ein Waffenstillstand mit dem Erfolg der Anerkennung der Gewerkschaft als gleichberechtigte, vertragsfähige Macht. Gewiss ist er auch ein Friedensvertrag, aber nur im Sinne des Abschlusses jeweiliger

