

# Holzarbeiter-Zeitung

Organ des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes.

Ercheint wöchentlich am Sonnabend  
Abonnementpreis: 1.20 pro Vierteljahr. Zu beziehen durch  
alle Buchhandlungen für Verbandsmitglieder unentgeltlich.

Verantwortlich für die Redaktion: M. Rappert, Berlin.  
Für die Expedition und den Anzeigenteil: Edward Steinbrenner, Berlin.  
Redaktion und Expedition: Berlin SO. 16, Am Rühlischen Park 2.

Sperrkreis für die vierteljährliche Beilage über den Raum 1 III.  
Vergütungsangelegenheiten und Arbeitervermittlungen 50 Pf.  
Versammlungsanzeigen 80 Pf.

## Das Recht des Tarifvertrages.

Die revolutionäre Reichsregierung hat in der kurzen Zeit ihres Bestehens durch eine ganze Reihe von Verordnungen den Beweis erbracht, daß es ihr Ernst ist um die Sicherung der wirtschaftlichen Stellung der Arbeiterschaft. Gesetzgebende Maßnahmen, die unter anderen Umständen Gesetzgebungs-Vorbereitungen erfordert hätten, werden nun binnen wenigen Wochen, gewissermaßen im Handumdrehen, erledigt und in Kraft gesetzt und man kann dabei durchaus nicht sagen, daß diese Art der Gesetzgebung dem Bedürfnisse des praktischen Lebens weniger entspricht als der frühere Weg, der für sozialpolitische Gesetze oft ein langer Leidensweg war.

Durch die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 ist jungfräuliches Gebiet von der Gesetzgebung nur zum Teil beschriftet worden. Die Vorschriften über Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten schließen sich an die entsprechenden Vorschriften des Hilfsdienstgesetzes an. Neu ist aber die gesetzliche Regelung der Tarifverträge. Die Tarifverträge sind eine verhältnismäßig junge Einrichtung. Unter ihnen wäre die Ansicht im Lager der Arbeiter lange Zeit recht geteilt. Die Buchdrucker, die auf diesem wie auf anderen Gebieten gewerkschaftlicher Tätigkeit Pionierarbeit verrichtet haben, hatten wegen der von ihnen abgelehnten Tarifgemeinschaft heftige Auseinandersetzungen mit der übrigen Arbeiterschaft zu erdulden. Erst auf dem Gewerkschaftstongress zu Frankfurt a. M. im Jahre 1896 wurde eine Resolution angenommen, in welcher tarifliche Vereinbarungen in den Betrieben als erstrebenswert bezeichnet werden, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer als auch der Arbeiter vorhanden ist.

Von hier an bahnt das Streben der Arbeiterschaft, Tarifverträge abzuschließen und lose Abmachungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen, die auch vorher schon vielfach vorhanden waren, zu Tarifverträgen auszubauen. Dieses Streben hat bei den Unternehmern keineswegs allgemeine Gegenliebe gefunden. In nicht wenigen Gewerkschaften legten die Unternehmer dem Abschluß von Tarifverträgen heftigen Widerstand entgegen. Es waren die Schwärmer, die in dem Abschluß von Tarifverträgen eine Pfandsache des von ihnen sorgsam gehüteten Rechts des freien Willens erblickten. Tarifverträge, die diesen Namen verdienen, können eben nur, wie es in der Frankfurter Resolution ausgesprochen ist, in solchen Betrieben abgeschlossen werden, in denen sowohl Unternehmer wie Arbeiter über starke Organisationen verfügen.

Das Erstarken der Gewerkschaften hat dem Gedanken des Tarifvertrages immer weiter Bahn gebrochen. Auf diese Entwicklung hat die Vereinbarung zwischen den Unternehmern, Arbeitern und Gewerkschaften vom 15. November 1918 den Schlüsselpunkt gesetzt. Hier wird, und zwar in Punkt 6 der Vereinbarung bestimmt, daß die Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen sind. Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und zum Abschluß zu bringen. Das Abkommen vom 15. November entsprang der freien Entscheidung der Parteien, aber ebenso wie die darin enthaltenen Bestimmungen über den Nachweis durch die Verordnung vom 23. November Gesetzeskraft erlangt hat, so wird jetzt die Verordnung über den Abschluß der Tarifverträge durch die Verordnung vom 23. Dezember gesetzlich sanktioniert.

Obwohl die Tarifverträge im Laufe der Jahre eine immer steigende Verbreitung und eine immer größere Bedeutung in unserem Wirtschaftsleben gefunden hatten, fehlte ihnen bisher jede gesetzliche Grundlage. Die Gewerbeordnung, welche die Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern regelt, kennt den kollektiven Arbeitsvertrag nicht. Sie geht von dem Grundgedanken aus, daß die Arbeitsbedingungen durch Einzelabmachungen zwischen Unternehmer und Arbeiter geregelt werden. Die Gewerbeordnung hat eben mit der wirtschaftlichen Entwicklung nicht gleichen Schritt gehalten. Ein Bedürfnis, das Recht des Tarifvertrages gesetzlich festzulegen, hat schon lange bestanden. Über dieses Thema gibt es eine sehr umfangreiche Literatur. Die nächstbeteiligten, die Arbeiter, hatten aber vor dem Kriege ernste Bedenken, das Verlangen nach einer Kodifizierung des Tarifvertragsrechts dringend zu äußern. Der Inhalt der bestehenden Gesetze und der Geist, in dem sie gehandhabt wurden, ließen es geraten erscheinen, den größten Nachdruck auf eine Aenderung der Gesetze zu legen, die der freien Betätigung der Gewerkschaften unerträgliche Fesseln anlegten. Nach der dem Ausdruck der Revolution wurden in dieser Richtung einige vorbereitende Schritte unternommen, von denen insbesondere die Aufhebung des § 158 der Gewerbeordnung vom 15. November gezeigt hat, daß Unternehmern und Arbeiterschaft über den Wert und die Bedeutung der Tarifverträge eines Sinnes sind, was auch die Zeit für die gesetzliche Regelung der Tarifverträge gekommen. Der revolutionäre Zustand, in dem wir uns befinden, hat den Lauf des Gesetzgebungsprozesses bedeutend verkürzt.

Die neue Verordnung beseitigt in erster Linie die Abdingbarkeit der Tarifverträge. Das ist eine alte Streitfrage, die bisher von den Gerichten zumungunsten des Tarifvertrages entschieden wurde. Jetzt ist der Tarifvertrag zwingendes Recht, abweichende Abmachungen sind unwirksam. Zunächst gilt der Tarifvertrag für die Mitglieder der beiderseitigen Organisationen, die ihn abgeschlossen haben. Hat er aber für den Beruf überwiegende Bedeutung erlangt, dann kann er vom Reichsarbeitsamt für allgemein verbindlich erklärt werden; in dem Fall gilt er innerhalb seines räumlichen Geltungsbereichs für alle Unternehmer und Arbeiter, gleichviel, ob sie organisiert sind oder nicht. Der Erlass einer solchen Verfügung des Reichsarbeitsamts kann von jeder Vertragspartei beantragt werden. Der Tarifvertrag wird dann im Reichsanzeiger veröffentlicht, und nach Ablauf der festgesetzten Einspruchsfrist trifft das Reichsarbeitsamt seine Entscheidung. Die allgemein geltenden Tarifverträge werden in ein Tarifregister eingetragen, welches beim Reichsarbeitsamt oder der von ihm bezeichneten Behörde geführt wird.

Der zweite Abschnitt des Gesetzes betrifft die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse. Er lehnt sich, wie erwähnt, an das Hilfsdienstgesetz und bestimmt, daß in allen Betrieben, in denen auf Grund des § 11 des Hilfsdienstgesetzes ständige Arbeiterausschüsse oder Angestelltenausschüsse bestehen, die Mitglieder dieser Ausschüsse neu zu wählen sind, doch bleiben die alten Mitglieder bis zur Durchführung dieser Wahlen im Amt. Das Hilfsdienstgesetz verlangte die Wahl der Ausschüsse in den Betrieben mit mindestens 50 Arbeitern bzw. Angestellten, die neue Verordnung geht weiter, sie bestimmt die Wahl der Ausschüsse in den Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter bzw. Angestellte beschäftigen. Im Gegensatz zum Hilfsdienstgesetz erkennt die neue Verordnung die auf Grund des § 134 b der Gewerbeordnung gewählten Arbeiterausschüsse nicht mehr an. Wo solche bestehen, sind also gleichfalls Neuwahlen vorzunehmen. Ausdrücklich bestimmt die Verordnung, daß die Ausschüsse auch für die Betriebe, Verwaltungen und Bureaus des Reichs, der Bundesstaaten, der Gemeinden und der weiteren Kommunalverbände sowie für die Verwaltungen der Träger der reichsgesetzlichen Arbeiter- und Angestelltenversicherung zu errichten sind.

Für die Wahl der Ausschußmitglieder gelten die zum Hilfsdienstgesetz erlassenen Ausführungsbestimmungen mit einigen Abänderungen, von denen die wichtigste die Herabsetzung des Wahlalters auf 20 Jahre ist. Die Aufgaben der Ausschüsse sind im ersten Absatz des § 13 der Verordnung umschrieben. Es heißt dort:

Die Arbeiterausschüsse und die Angestelltenausschüsse... haben die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Bureau dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen. Sie haben in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, daß in dem Unternehmen die maßgebenden Tarifverträge durchgeführt werden. Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben die Ausschüsse oder Vertretungen im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter oder Angestellten bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft oder der Angestelltenschaft sowie zwischen diesen und dem Arbeitgeber zu fördern. Außerdem haben sie ihr Augenmerk auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Bureau zu richten und bei Betrieben, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen, die Gewerbeaufsichtsbeamten, im übrigen andere in Betracht kommende Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

Diese Bestimmung weist schon darauf hin, daß die Regelung der Löhne und der sonstigen Arbeitsverhältnisse, wo diese nicht durch Tarifvertrag erfolgt ist, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften geschehen muß. Deren Rechte werden in einem folgenden Absatz dieses Paragraphen ausdrücklich anerkannt. Dort wird bestimmt:

Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften in Abs. 1 bis 3 nicht berührt. Ihre bevollmächtigten Vertreter sind, sofern sie im Einverständnis mit dem Arbeiter- oder Angestelltenausschuss oder als dessen Bevollmächtigte auftreten, als Verhandlungsberechtigter anzuerkennen. Diese Umschreibung des Aufgabekreises der Ausschüsse bedeutet einen nicht unwesentlichen Fortschritt gegenüber dem Hilfsdienstgesetz. Letzteres hat dem Arbeiterausschuss die Förderung des guten Einvernehmens übertragen und ihn berechtigt, Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, die sich auf die Betriebsverhältnisse, die Lohn- und

sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebes und seiner Wohlfahrtseinrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern. Jetzt sind die Aufgaben der Ausschüsse fester umschrieben. Daß ihnen insbesondere die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren ausdrücklich übertragen ist, dürfte sich als recht wertvoll erweisen. Die Vorschrift aus dem Hilfsdienstgesetz, nach welcher auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Ausschusses eine Sitzung anberaumt werden muß, ist unverändert in die neue Verordnung übernommen worden.

Auch der dritte Abschnitt der Verordnung, der die Schlichtung von Streitigkeiten betrifft, geht von den Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes aus. Bis zur anderweitigen gesetzlichen Regelung werden am Sitz der seitherigen neuen Schlichtungsausschüsse gebildet. Sie bestehen aus je zwei ständigen und je einem unständigen Vertreter der Unternehmer und der Arbeiter ihres Bezirks. Die seitherigen ständigen Vertreter und deren Stellvertreter treten ohne weiteres in die neuen Ausschüsse ein. Als Ersatz für Auscheidende beruft die Landeszentralbehörde neue Vertreter, soweit als möglich auf Grund von Vorschlagslisten, welche die Gewerkschaften und die Unternehmerverbände einreichen können. Dem Ausschuss bleibt es überlassen, ob er einen unparteilichen Vorsitzenden zu seinen Verhandlungen zuziehen will oder nicht. Es ist auch gestattet, einen Unparteilichen nur für einzelne Fälle zu wählen. Wird ohne Unparteilichen verhandelt, dann wählt der Ausschuss einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter aus seiner Mitte. Die nichtständigen Vertreter werden aus der für die Streitigkeit in Betracht kommenden Berufsgruppe entnommen.

Die Schlichtungsausschüsse treten in Funktion, wenn sie vom Arbeitgeber, vom Arbeiter- oder Angestelltenausschuss oder, wo ein solcher nicht besteht, von den Arbeitern oder den Angestellten eines Betriebes angerufen werden. Die streitenden Parteien können sich aber auch dahin verständigen, statt des Schlichtungsausschusses ein Gewerbegericht, ein Kaufmannsgericht oder das Einigungsamt einer Innung anzurufen. Zur Anrufung der Schlichtungsausschüsse sind unter gewissen Voraussetzungen, insbesondere auch, wenn es sich um die Durchführung von Tarifverträgen handelt, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften berechtigt. Die örtliche Zuständigkeit eines Schlichtungsausschusses wird in erster Linie nicht durch den Sitz der Firma, sondern durch den Beschäftigungsort der beteiligten Arbeiter bestimmt. In wichtigen Fällen kann das Reichsarbeitsamt die Durchführung des Einigungs- und Schiedsverfahrens selbst übernehmen.

Weitere Paragraphen regeln das Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen. Der Vorsitzende kann beteiligte Personen unter Androhung einer Geldstrafe bis zu 100 Mk. im Falle des Ausbleibens vorladen. Das Ziel der Verhandlungen ist auf den Abschluß einer Vereinbarung gerichtet; kommt eine solche nicht zustande, dann ist ein Schiedsspruch abzugeben. Ein solcher ist auch abzugeben, wenn eine der streitenden Parteien nicht erscheint oder nicht verhandelt. Den Parteien wird eine Frist gesetzt, binnen welcher sie zu erklären haben, ob sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Wird keine Erklärung abgegeben, dann gilt der Schiedsspruch als abgelehnt. Nach Ablauf der Frist hat der Schlichtungsausschuss den Schiedsspruch und die darauf abgegebenen Erklärungen der Parteien zu veröffentlichen. Ist weder eine Vereinbarung noch ein Schiedsspruch zustande gekommen, dann ist auch das öffentlich bekanntzumachen.

Das ist der wesentliche Inhalt der neuen Verordnung, deren Bedeutung für die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht zu unterschätzen ist. Unter Anlehnung an den bestehenden Zustand ist ein wichtiger Schritt zur Schaffung eines den modernen Ansprüchen genügenden Arbeiterrechts getan worden. Das Arbeiterrecht, wie es uns vorliegt, umfasst außer den hier in Betracht kommenden noch sehr viele andere Gebiete. Die Rechtsverhältnisse der Arbeiter werden jetzt durch eine ganze Reihe verschiedener Gesetze bestimmt. Deshalb ist das Arbeiterrecht eine recht unübersichtliche Materie. Die Sammlung und die vernünftige Zusammenfassung aller in Betracht kommenden Bestimmungen wird eine wichtige, aber keineswegs leichte Aufgabe der künftigen Gesetzgebung sein. Dafür kann aber, wie es durch die Volksregierung geschieht, nützliche Vorarbeit geleistet werden durch die Auswertung alter und überlebter Bestimmungen und durch die Schaffung neuer Rechte. Solche Arbeit leistet die vorliegende Verordnung, die mit dem Tage ihrer Verkündung, das ist der 27. Dezember 1918, in Kraft getreten ist.

Die Tarifverträge schweben nunmehr nicht mehr in der Luft, sie ruhen unter dem Schutz des Gesetzes, und für den Austrag von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern ist ein geregelter Weg vorgezeichnet. Die Arbeiter und die Angestellten in den Betrieben erhalten eine gesetzlich anerkannte Vertretung mit fest umschriebenen Rechten, und die Gewerkschaften und die Unternehmerorganisationen sind ausdrücklich als Interessensvertretungen der Parteien an-





