

# Korrespondent

## für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießler

59. Jahrg.

Abonnementspreis: Vierteljährlich 1,50 Mk., monatlich 50 Pf., einjährl. Postbefreiung. Nur Postbezug. Erscheinungsort: Dienstag, Donnerstags und Sonnabend. — Jährlich 150 Nummern.

Leipzig, den 19. Mai 1921

Anzeigenpreis: Vereins-, Fortbildungs-, Arbeitsmarkt- und Todesanzeigen 50 Pf. die fünfspaltige Zeile; Anzeig., Verkaufs- und alle sonstigen Reklamanzzeigen 1,50 Mk. Rabatt wird nicht gewährt.

Nr. 56

### Ein Arbeitsstärkengesetz

Bei der Bekämpfung des Tarifvertragswesens arbeiten von jeder die Stimmstürmer auf Arbeitersseite den Schärmachern im Unternehmerlager in die Hände. Die Argumente der ersteren spielen vorwiegend in der Idee des prinzipiellen und unersöhnlichen Kampfstandpunktes, und einen ähnlichen Standpunkt nehmen auch die Anführer im Streit gegen den Abschluß von Tarifverträgen auf Arbeitersseite ein. Unter demagogischer Ausnutzung des Umfandes, daß bei dem tiefsten Ausschwunge, den das Tarifvertragswesen seit der Revolution genommen hat, und bei den vielfach im Stillstand verfallenen Vertragsabschlüssen nicht alles so reibungslos und korrekt vor sich ging wie in normalen Zeiten, versucht ein großer Teil der Unternehmer neuerdings die „Fessel der Tarifverträge“ los zu werden, um ein für sie günstigeres „freies Spiel der Kräfte“ dafür einzutauschen. Aber die einseitige Bindung des Arbeitgebers in den Tarifverträgen gegenüber dem Arbeitnehmer, dem angeblich alle möglichen Freiheiten gegeben seien, wird ein bewegliches Klotzgefäß in der ganzen Unternehmerpresse angeklammert. Die hervorgetretenen Wünsche und Forderungen nach Abschaffung des Tarifvertragswesens münden zum Verfall der Tarifgemeinschaften führen, die Generationenentscheidungen seien so bedenklich, daß über kurz oder lang eine Gegenbewegung gegen eine Entwicklung des Tarifgedankens einsetzen werde und der **Wirtschaftlichen Währungsreform** mehr. Ein neuer Alexander Kille in der Person des Dr. Meißinger von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände nahm in mehreren Artikeln der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ vor einiger Zeit Stellung zur Tariffrage und betonte dabei, daß den Unternehmern wohl bald die Geduld reiben werde. Es fehle an auf disziplinierten Arbeitgeberorganisationen, die durchaus notwendig seien, damit der Tarifvertrag nicht nur „ein feines Papier“ werde. Am unbedenklichsten ist den Unternehmern ohne Frage die grundsätzliche Erklärung der Tarifloshaltung als Mindestföhrer, da diese den Arbeitern die Möglichkeit bietet, den Lohn nach Belieben in die Höhe zu schrauben. Bemerkenswert ist jedenfalls, was Professor Dr. Zimmermann angesichts der neuerlichen Stimmung im Unternehmerlager gegen das Tarifvertragswesen in der „Sozialen Praxis“ ausführt:

Allerdings wird gegenwärtig etwas verdächtig viel von den Arbeitgebern über die Tarifverträge gesprochen! Die Arbeitgeber, die jetzt bei der kritischen Wirtschaftslage und Arbeitsmarktlage Deutschlands und der damit zusammenhängenden Ernüchterung der Arbeiterschaft, Morgenluft wittern, und gestützt auf den Ausbau ihrer Organisationen, sich den Arbeitern gegenüber wieder stark fühlen — vielleicht trägt auch die Verschiebung in der Konstellation der parteipolitischen Ökonomie etwas zu dieser Haltungänderung der Arbeitgeber bei —, bereuen es anscheinend, daß sie sich unter dem Druck der Verhältnisse der letzten zwei Jahre in ein so großes schweres Netz von Tarifverträgen, die ja vor dem Kriege von der Mehrheit der Arbeitgeber noch grundsätzlich bekämpft wurden, haben verstricken lassen, und möchten am liebsten das ganze beengende Netz wieder los sein, also es nicht bloß verbessern und den Lebensverhältnissen der einzelnen Industrien und Gauen und Berufsklassen sorgfältiger und elastischer anpassen. Wenn dem wirklich so wäre — es spricht, wie gesagt, mancher Schein für diese Vermutung —, so wäre das eine bedenkliche Reaktionsbewegung, die einer Verkennerung der politischen sozialen Selbstverwaltung der Arbeitermassen entspräche und zu sehr bösen Kämpfen führen könnte, deren Schaden für die Arbeitgeber weit größer als die bisherige Anzulänglichlichkeit der Tarifverträge sein würde. Es kann sich niemals um eine Beselbständigung der Tarifverträge, sondern nur um ihre Reform, über Verbesserung in bezug auf Gestaltung, Anpassung und Innehaltung handeln.

Es ist nicht zu verkennen, daß in den ungemessen zahlreichen, erst nach der Revolution abgeschlossenen Tarifverträgen mancherlei Anzulänglichlichkeiten und Widersinnigkeiten enthalten sind, die mit der Zeit ausgemerzt werden müssen. Auch kann nicht bestritten werden, daß die Vertragstreue unter den Einwirkungen der Verhältnisse im

wirtschaftlichen und politischen Leben an ihrer von früher her gewöhnlichen Festigkeit eingebüßt hat; aber beliebt nicht bloß auf Arbeiter-, sondern auch auf Unternehmenseite. Keinesfalls ist jedoch an eine Reallösung aller Wünsche der Unternehmerverbände zu denken. Eine „Reform“ solcher Art würde gleichbedeutend sein mit einer vollständigen Vernichtung des Tarifvertragswesens und dem Querillakrieg Tür und Tor öffnen. Von den heute noch vorhandenen Mängeln dürften die meisten bei einer Befestigung des Wirtschaftslebens von selbst verschwinden. Im übrigen könnte die reichsgesetzliche Regelung des Tarifrechts, die durch die vor kurzem erfolgte Veröffentlichung des Entwurfs eines Arbeitsstärkengesetzes spruchreif geworden ist, für den Abschluß und die Einhaltung kollektiver Arbeitsverträge eine festere Grundlage bieten.

Die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge stellt nichts Neues dar. Bereits auf dem Hamburger Gewerkschaftskongress im Jahre 1908 wurde die Frage eines Tarifrechts eingehend behandelt und „eine gesetzliche Grundlage für kollektive Arbeitsverträge (Tarifverträge)“ gefordert. Die Meinungen über eine gesetzliche Tarifvertragsregelung gingen indessen noch lange weit auseinander. Sehr richtig wurde betont, daß die eigene Tat dem gesetzgeberischen Können voranzugehen habe. Vor allem wollten sich die Gewerkschaften nicht festlegen lassen auf eine ziemlich einseitige und weitgehende Schadenersatzpflicht gegenüber den Unternehmern. Unter dem früheren Kurs in der sozialpolitischen und rechtlichen Sprachpraxis wäre durch eine tarifrechtliche Regelung eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit unausweichlich gewesen. Im Jahre 1911 wurde die Frage eines Tarifrechts in einer Vorstandskonferenz der freien Gewerkschaften durch Reipark, den jetzigen Vorsitzenden des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, von neuem aufgerollt, dessen Vortrag auf Beschluß jener Konferenz im Druck erschien. Unter den damaligen Verhältnissen kam er zu folgendem Schluß:

Gesetzliche Vorschriften für die Form des Abschlusses von Tarifverträgen und deren Inhalt sowie für die Erzielung von Vertragsstreitigkeiten und die dazu erforderlichen Instanzen, welche die freie Entschiedenheit der vertragschließenden Organisationen beschränken würden, sind in dem gegenwärtigen Stadium der eigentlichen Entwicklung des ganzen Tarifvertragswesens verfrüht und daher als schädlich für die weitere freie Entwicklung der Tarifverträge abzulehnen.

Im Hinblick auf den allgemeinen Wert der Tarifverträge als Mittel zur vorübergehenden Sicherung des Arbeitsfriedens, zur Hebung der Arbeiterlage und des Gewerbes überhaupt ist eine ernstliche Förderung ihrer Entwicklung dringend zu fordern und deshalb auf die Befestigung aller gegenwärtig noch die Koalitionen hindern und auch die Durchführung der Tarifverträge erschwérenden gesetzlichen Vorschriften hinzuwirken, damit insbesondere der eigentliche Hauptzweck der Tarifverträge erreicht werden kann, nämlich, den zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeiter getroffenen Vereinbarungen Allgemeingeltung im Gewerbe zu verschaffen.

Bis zum Kriegsausbruch blieb die Frage der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge unberührt. Der Tarifvertrag wurde der freien Entwicklung überlassen, die einzelnen Organisationen sicherten sich ihre Rechte und Pflichten im Rahmen der Verträge selbst und schlossen dabei mehr oder weniger ab. Während des Krieges verfielen vereinzelte militärische Stellen — zur Eindämmung der Profitsucht ganzer Unternehmergruppen zum Nachteil ihrer Arbeiter — durch Maßnahmen und Verordnungen Einfluß auf die tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Eine starke Belebung des Tarifinteresses trat erst gegen Ende des Krieges ein durch den Abschluß der vielbekämpften Arbeitsgemeinschaft am 15. November 1918. Zahlreiche Gewerkschaften, die sich bis dahin vergeblich bemüht hatten, zu zentralen Tarifabschlüssen zu gelangen, kamen erst auf dem Umweg über die Arbeitsgemeinschaft auf tariflichem Mitbestimmungsrechte bei der Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen. Nach Ausbruch der Revolution

wurde durch die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenauschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 die Grundlage für eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge geschaffen.

Die Gesellschaft für Soziale Reform, deren große Verdienste um eine Reformierung des Arbeiterrechts unbestreitbar sind, hielt auch die Frage des Arbeitsstärkengesetzes dauernd in Fluß. Seit dem Feinparbeiterkongress im Jahre 1904 haben die Gewerkschaften wiederholt mit der Gesellschaft für Soziale Reform zusammen gearbeitet, und gern folgten sie dabei der Einladung des dieser nabelebenden Bureaus für Sozialpolitik zur Beteiligung an einer Kommission zwecks Beratung der Ausgestaltung des Arbeitsrechts nach dem Krieg. Im September vorigen Jahres fand in Wamborg unter dem Vorsitz von Professor Dr. E. Franke und Professor Dr. H. Sinzheimer eine Tarifrechtskonferenz statt, an der u. a. auch unser Verbandsvorsitzender, Kollege Selb, teilnahm. Den ausgedehnten Beratungen dieser Konferenz lag der Vorentwurf zu einem Arbeitsstärkengesetz zugrunde, der vor kurzem im „Reichsarbeitsblatt“ veröffentlicht worden ist. Der gedankliche Aufbau des Gesetzeswurfs stammt von Sinzheimer, dem anerkannten Sozialpolitiker und geistvollen Interpreten des Arbeiterrechts. Ausdrücklich wurde bei der Veröffentlichung darauf hingewiesen, daß der Entwurf bisher weder dem Reichsarbeitsministerium noch den gesetzgebenden Körperschaften vorgelegen hat. Immerhin weiß ich schon seine Bekanntheit im „Reichsarbeitsblatt“ darauf hin, daß es sich dabei um den Abschluß eines wichtigen Abschnitts der Vorarbeiten zur rechtlichen Regelung des Tarifvertragswesens handelt.

Bei dem Interesse, das ein Arbeitsstärkengesetz in unserem Gewerbe hervorrufen wird, in welchem seit Jahrzehnten ein Tarifvertragsverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern besteht, geben wir nachfolgend den Vorentwurf dazu im vollen Wortlaute wieder:

### Tarifvertrag

#### 1. Allgemeine Vorschriften

§ 1. Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen Arbeitgeber und ihren tariffähigen Vereinigungen und tariffähigen Vereinigungen von Arbeitnehmern zur Regelung des Arbeitsverhältnisses. Zum Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Gesetzes gehören auch das Lehrlingswesen, die Organisation der Arbeit in den Betrieben, einschließlich der Betriebsvertretungen, die Benutzung von Arbeitsnachweiser und Einrichtungen zur Schlichtung oder Entschcheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse. Regelt der Tarifvertrag außer dem Arbeitsverhältnis auch andere Angelegenheiten, so finden auf solche Vereinbarungen die Bestimmungen dieses Gesetzes keine Anwendung.

§ 2. Der Tarifvertrag soll seinen räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereich angeben. Er unterliegt keiner Stempelsteuer.

§ 3. Arbeitnehmer sind im Dienst anderer gegen Entgelt oder als Lehrling beschäftigte Personen. Ihnen liegen Hausgewerbetreibende nach § 119 b der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich und andere Erwerbstätige in ähnlicher Stellung gleich, insbesondere Angehörige freier Berufe, deren Arbeit von anderen zu geschäftlichen oder gemeinnützigen Zwecken verwertet wird, ohne daß sie in ihrem Dienst stehen. Auf öffentliche Beamte findet dieses Gesetz nur insoweit Anwendung, als Beamtenangehörige des Reiches und der Länder den Abschluß von Tarifverträgen vorsehen.

§ 4. Tariffähige sind Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Satzung den Abschluß von Tarifverträgen vorseht und Bestimmungen darüber enthält:

1. von welchen Organen und in welcher Weise Beschlüsse in Tarifangelegenheiten gefaßt und beurkundet werden;
2. welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden.

Als Vereinigungen von Arbeitgebern gelten auch Innungen (freie und Zwangsinnungen). Vereinigungen von Arbeitnehmern sind nur dann tariffähig, wenn sie

1. die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig machen,
2. Arbeitgeber als Mitglieder nicht aufnehmen,
3. die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnehmen.

§ 5. Tariffähige Vereinigungen sind in Angelegenheiten, die einen bestehenden Tarifvertrag betreffen, rechtsfähig.

§ 6. § 152 Absatz 2 der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich gilt für tariffähige Vereinigungen nicht.

§ 7. Fallten Arbeitsverhältnisse in den Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge, so geht zunächst der sachlich engere, im übrigen der räumlich oder persönlich weitere Tarifvertrag vor, wenn nicht der vorgegebene Tarifvertrag anders bestimmt.

§ 8. Sind auf einer Seite mehrere Vertragsparteien beteiligt, so können sie einzeln keine vom Tarifvertrag abweichenden Sonderabschlüsse für gemeinsame Arbeitnehmergruppen treffen. Im übrigen sind sie selbständig berechtigt und verpflichtet. Im Tarifverträge kann anders bestimmt werden.

§ 9. Der Tarifvertrag ist mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen ist, ausgelaufen, wenn sich die Vertragsparteien nicht auf einen früheren Zeitpunkt einigen. Ist im Tarifvertrag eine Zeit nicht angegeben, so können ihn die Vertragsparteien jederzeit unter Ein-









