



Der Steinarbeiter

Organ des Zentralverbandes der Steinarbeiter Deutschlands

„Der Steinarbeiter“ erscheint einmal wöchentlich am Sonnabend. Abonnementspreis durch die Post inkl. Bestellgeld vierteljährlich 1,20 Mk. Nichterbandmitgliedern haben direkt bei der Post zu bestellen.

Redaktion und Expedition:
Leipzig
Seiger Straße 22, IV., Volkshaus
Telephon 733.

Anzeigen: An Gebühren werden von Privaten 40 Pfg. für die einpaltige Bezugszeit oder deren Raum berechnet. — Inserate werden nur gegen vorherige Einzahlung des Betrages aufgenommen. „Der Steinarbeiter“ ist unter Nr. 7528 der Zeitungs-Postliste eingetragen.

Nr. 25.

Sonnabend, den 22. Juni 1918.

22. Jahrgang.

Der gewerkschaftliche Wiederaufbau nach dem Kriege.

Ueber obiges Thema veröffentlicht das „Correspondenzblatt“ der Gewerkschaften Deutschlands eine vorzügliche Abhandlung. In der 21. wird besonders eingehend auf das Kapitel: Tarifwesen eingegangen, wir wollen diese Darlegungen im Auszug unseren Lesern zur Kenntnis bringen, weil das Thema: Tarifwesen in der Großindustrie zur Zeit als sehr aktuell gilt. Das „Correspondenzblatt“ schreibt:

Das Tarifwesen hatte bereits vor dem Weltkriege in Deutschland den hohen Grad der Entwicklung erreicht. Etwa 11.000 Betriebe für 7.000 Betriebe und 1,5 Mill. Arbeiter wiesen die amtlichen Tarifstatistiken aus. Dabei war der Drang nach Einheitlichkeit und Zentralisierung der Vertragsschließung für eine Reihe der wichtigsten Gewerkschaften (Graphische Gewerbe, Baugewerbe, Holzgewerbe, Bergbauergewerbe) unverkennbar — ein Beweis des steigenden Fortschritts des Tarifgebens. In Arbeitgeberkreisen empfand man auch mehr das Mangelnde des ferneren Widerstands. Bemerkenswert ist, daß im Jahre 1912 der Deutsche Handwerks- und Gewerbetag sich auf den Boden der Tarifverträge stellte und sie als wichtig im Interesse der Herstellung und Erhaltung eines gesunden Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anerkannte.

Der Krieg hat die Entwicklung des Tarifwesens natürlich ungünstig beeinflusst. Von einer weiteren Ausbreitung konnte angesichts der Abwertung ganzer Gewerkschaften durch die Kriegswirtschaft keine Rede sein. Es war schon ein beachtlicher Erfolg, daß zwischen den Organisationen in den wichtigsten tariflich geregelten Gewerben Vereinbarungen zustande kamen, nach denen die bestehenden Tarifverträge völlig aufgehoben werden sollten. Das ist denn auch geschehen, und wo innerhalb der Ablaufzeit herangekommen war, wurde die Geltungsdauer in der Regel über den Krieg hinaus verlängert. Trotz der aktiven Entwertung der Tarifverträge während der Kriegswirtschaft ist der Tarifgedanke doch noch so wirksam, daß eine Anpassung an die Kriegsbedürfnisse durch die Vereinbarung von Kriegszuschlägen und Levertarifen zu Stande gekommen ist. In anerkanntester Weise haben die Kriegszuschläge das Tarifwesen durch Schaffung von Tarifverträgen für Kriegsfertigungsgewerbe und durch behördliche Sicherung ihrer Lohnfestsetzungen im Wege rechtsverbindlicher Intraffizierung gefördert.

Die Verlängerung der Geltungsdauer zahlreicher wichtiger Tarifverträge über den Krieg hinaus läßt erhoffen, daß der Tarifgedanke während des Krieges keine erhebliche Abminderung erlitten hat, sondern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit unverminderter Kraft wieder aufgenommen werden wird. Gewisse großindustrielle Kreise werden freilich nach wie vor behaupten, daß die tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse zu entzweieln und sich getreu dem Standpunkte, der im eigenen Hause zu sein, das Recht der einseitigen Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu wahren. Ob die Arbeiterkraft imstande sein wird, diesen Unternehmern paritätische Kollektivverträge aufzuzwingen, wird von der Stärke der Gewerkschaftsorganisation in der Großindustrie abhängig sein. Wir haben ebenfalls Vertrauen zur Zukunft der Gewerkschaften, als auch zu der des Tarifwesens in Deutschland, daß wir seiner Entwicklung mit Ruhe entgegensehen.

So sicher indes mit dem weiteren Ausbau der Tarifverträge nach dem Kriege zu rechnen ist, so wenig darf bezweifelt werden, daß sich die Festlegung des Inhalts dieser Verträge zu einer ernsten Kraftprobe zwischen den organisierten Mächten der Arbeitgeber und Arbeiterschaft halten wird, die nicht immer friedlich verlaufen wird. Darauf deuten zahlreiche Äußerungen aus Arbeitgeberkreisen hin. Im Bericht des Deutschen Braunkohlenindustrievereins für das Jahr 1915 hieß es:

„Nach alledem ist nach dem Kriege mit schwierigen Arbeitsverhältnissen zu rechnen; nicht wirtschaftsfriedlichen, sondern Zeiten höchster Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gehen wir entgegen. Denn trotz aller Anerkennung der Verdienste und des vaterländischen Verhaltens der Arbeiter in Deutschlands schwerer Zeit wird es notwendig sein, den vielfach so falsch beurteilten Herren-im-Hause-Standpunkt zu verteidigen. Unter diesen Umständen lag es nahe, daß man in Arbeitgeber- und Arbeitgeberkreisen den Gedanken der Förderung der nationalen Arbeiterbewegung ... nähergetreten ist.“

In gleicher Richtung bewegt sich die Taktik der „Deutschen Arbeitgeber-Ztg.“, die im Juli 1916 empfahl:

„Die mit großen Opfern erkaufte Hauptaufgabe bei den Tarifverträgen ist für die Baugewerkschaften, daß sie sich damit immer wieder für einige Zeit Ruhe vor den Gewerkschaften verschaffen! Diese Kräfte der Gewerkschaften weist andere Gewerkschaften auf eine größere Hauptaufgabe hin, nämlich darauf, sich die Gewerkschaften nicht erst über den Kopf wachsen zu lassen, sondern durch eine den Interessen des Gesamtgewerbes dienende, von beiderseitigem guten Willen getragene Zusammenarbeit mit wirtschaftsfriedlichen Vereinigungen drückender Art einen gesunden, gesunden Frieden herbeizuführen. Dazu bedarf es keiner hohen Opfer, und alle Beteiligten haben obendrein noch den großen Vorteil, daß wieder Arbeitsfreudigkeit bei ihnen einkehrt.“

Auch aus den Ankündigungen eines Abbaues der Löhne nach dem Kriege vertieft sich nur allzu deutlich die Ansicht gewisser Unternehmerkreise, den Uebergang von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft für Kraft gegen die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft auszunutzen. Die Gewerkschaften haben mit solchen Kämpfen gerechnet und werden sich zu begegnen wissen. Ein anderes freilich ist es, ob diese inneren Wirtschaftskämpfe im Interesse unserer heimischen Uebergangswirtschaft liegen würden. Die Uebergangswirtschaft bedarf nicht nur geordneter Rohstoffbeschaffung, sondern ebenso sehr geordneter Arbeitsverhältnisse und einer möglichst reibungslosen Durchführung derselben im Wege friedlicher Verständigung. Was wäre aber geeigneter, die Arbeitsverhältnisse auf möglichst lange Zeit friedlich zu ordnen, als tarifliche Vereinbarungen, wie sie in der kritischsten Zeit der Kriegswirtschaft mit behördlicher Hilfe herbeigeführt wurden und sich bewährt haben? Die Förderung des Tarifvertragswesens sollte daher als eine der wichtigsten Aufgaben der Sozialpolitik des Reiches betrachtet werden. Mit dieser Tarifpolitik sollte die Schaffung ausreichender Schlichtungsorgane nach Art der im Hilfsdienst erprobten Schlichtungsstellen verbunden werden. Ein Reichseinigungsamt sollte zugleich als Zentralfstelle für Förderung des Tarifwesens, wie als oberste Schlichtungsinstanz für zentrale Verhandlungen errichtet werden. Auch die paritätischen Arbeitsämtern könnten mit Erfolge der Förderung des Tarifwesens nutzbar gemacht werden.

Es läge daher im Interesse einer reibungslosen Durchführung der Uebergangswirtschaft, diese Reformen möglichst bald zu verwirklichen.

Vor allem muß der größte Wert darauf gelegt werden, die Tarifverträge auch in der Großindustrie zur Einführung und Anerkennung zu bringen. Die bisherigen Hindernisse sind weniger in den Unvollkommenheiten des Tarifwesens zu suchen, obwohl es natürlich wie bei allen in der Entwicklung begriffenen Einrichtungen, an solchen nicht fehlt, — sondern in erster Linie in dem Anspruch der Großindustriellen, die Arbeitsverhältnisse ihrer Betriebe als Herren im eigenen Hause allein und willkürlich zu bestimmen. Ein solcher Anspruch ist aber mit der modernen Entwicklung des Arbeiterrechts unvereinbar und kann von der Reichsregierung nicht länger anerkannt werden. Im Gegenteil sollte ihm je eher, desto besser, im Gesetzgebungswege der Boden entzogen werden. Das könnte am wirksamsten geschehen durch die obligatorische Errichtung von Arbeiterausschüssen und durch die Verpflichtung, die Arbeitsordnungen mit den Arbeiterausschüssen zu vereinbaren, sofern die Arbeitsverhältnisse nicht durch einen Tarifvertrag paritätlich geregelt sind. Auch ohne die Gesetzgebung wäre eine Förderung des Tarifwesens in der Großindustrie zu erreichen, wenn bei der Vergabung öffentlicher Aufträge und Arbeiten solche Firmen bevorzugt würden, deren Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag paritätlich geregelt sind wie es bereits seit 1914 hinsichtlich der Vergabung von Druckaufträgen gescheh. Ein Schutz der Tarifvereinbarungen bei öffentlichen Lieferungen dergestalt, daß die den Zuschlag erhaltenden Firmen auf die Innehaltung bestehender Tarifverträge verpflichtet werden, ist unter allen Umständen zu fordern.

Es soll aber auch nicht verkannt werden, daß das Tarifwesen heute noch nicht allen industriellen Bedürfnissen entspricht und daher weiterer Durchbildung bedarf. Das gilt besonders für die Entlohnung in der Maschinenindustrie, soweit es sich um die Herstellung einzelner großer Erzeugnisse handelt, an der größere Arbeitergruppen beteiligt sind. Zwar bliebe auch außerhalb der Lohnfrage noch genügend Raum für paritätische Vereinbarungen über Arbeitsdauer, Reisen, Überarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Lohnzahlungsfrist, Abschlagszahlungen, Zuschläge für Augen- und Montagarbeiten, Arbeitsvermittlung und dergleichen. Aber die Lohnfestsetzung steht doch im Mittelpunkt der Tarifvereinbarungen und es wäre sicherlich erwünscht, auch hier zu Formen zu gelangen, die den Bedürfnissen aller Beteiligten entsprechen. Wir sind nicht im Zweifel darüber, daß die Praxis solche Formen bald schaffen wird, sobald auf allen Seiten das nötige Interesse dafür vorhanden ist. Es liegt dies voraus, daß sich sowohl auf Seiten der Arbeiterschaft, als auf Seiten der Betriebsorganisationen die besten Kräfte in den Dienst der Tarifidee stellen und an deren weiterem Ausbau mitwirken.

Auch in sonstiger Hinsicht haben wir mit einer rapiden Fortentwicklung des Tarifwesens nach dem Kriege zu rechnen. Der Uebergang der Volkstarife zu Bezirkstarifen und dieser zu Reichstarifen wird sich rasch fortsetzen. Das führt nicht nur zu umfangreicheren Tarifbewegungen, sondern zu immer komplizierteren Gestaltungen des Tarifvertrags. Ein guter Kenner des Tarifwesens, Th. Leipert, äußert sich über diese Entwicklung folgendermaßen:

„Die Tarifverträge bringen immer tiefer nicht nur in die Verhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen, sondern auch in die Verhältnisse der Unternehmer, der einzelnen Betriebe ein. Ihre Formulierung wird immer umfangreicher und komplizierter. Mit Schlagworten ist da nichts mehr zu machen. Die praktischen Bedürfnisse müssen beachtet und erfüllt werden. Aus den Ortsverträgen werden Reichstarife, — sind es vielfach schon geworden. Die Unterschiede der tatsächlichen Lebensbedingungen erfordern aber abweichende Vorschriften je nach der Größe und Bedeutung der einzelnen Stadt. Also muß der Reichstarif spezifiziert, müssen Tarifklassen gebildet, muß den Bedürfnissen der stets fortschreitenden Teilung der Arbeit immer mehr Rechnung getragen werden.“

Je mehr man aber spezifizieren, auf Einzelheiten eingehen muß, desto mehr stößt man unmittelbar auf die Praxis, desto mehr verlangen praktische Gründe ihr Recht. Die Unterhändler auf beiden Seiten müssen darin wohl beschlagen sein. Wo im Streit früher eine gute Vermittlungsrede genügt, sind bei den Verhandlungen in Zukunft festgehende berufliche und allgemein-wirtschaftliche Kenntnisse und Erfahrungen notwendig. Es geht nicht mehr, etwa die Einwendungen der Unternehmer, ihre abweichenden Gründe einfach zu bekämpfen und zu verwerfen; sie müssen auf ihren Grund geprüft und müssen vielfach wohl auch beachtet und berücksichtigt werden, denn auch die Unternehmervertreter haben es in Zukunft nicht mehr so leicht wie früher. Sie müssen auf die Forderungen der Arbeiter mit sachlichen Gründen Rede und Antwort stehen; mit dem Herren-im-Hause-Standpunkt, der sich auf Verhandlungen am liebsten gar nicht einlassen wollte, ist damit nichts mehr anzufangen. Die Tarifverhandlungen werden zukünftig immer mehr ein richtiges Berufs- und Industrieamt werden, in dem die Arbeitgebervertreter zwar in erster Linie das Interesse ihrer Partei, der Arbeitgeber auf der einen und der Arbeitnehmer auf der andern Seite wahren, zugleich aber auch immer mehr das gemeinsame Gewerkeinteresse ins Auge fassen werden.“ (S. 43 der Woche, Jg. 1917/18.)

Diese erhöhten Anforderungen, die das Tarifwesen an die zu seiner Beratung berufenen Arbeitnehmer stellt, machen eine gründliche Durchbildung der Gewerkschaftsfunktionäre speziell für die technisch-wirtschaftlichen Bedürfnisse der kollektiven Regelung des Arbeitsvertrags notwendig. Vor allem müssen sie die wirtschaftlichen Existenzverhältnisse ihres Gewerbes oder ihrer Industrie gründlich kennen und die rechnerischen Kalkulationen nicht bloß der Arbeitsausführung, sondern auch der Rohstoffe, Transport-, Betriebs- und Absatzverhältnisse beherrschend lernen, um den Einwendungen der Unternehmervertreter auch auf diesen Gebieten sachverständig folgen und entgegen zu können. Die englischen Gewerkschaften hatten schon vor einem Vierteljahrhundert für die Befragung von Sekretärstellen einwöchige Prüfungsaufgaben entwickelt, die sich auf die kompliziertesten Gewerberechnungen erstreckten. S. u. B. Webb geben in ihrem bekannten Buch über „Theorie und Praxis der britischen Gewerkschaften“ (J. H. B. Diez Nachl., Stuttgart 1898, S. 175) eine Reihe solcher Prüfungsaufgaben der Operative Cottonspinners Provincial Association of Bolton an. District vom Jahre 1895 wieder, aus denen hervorgeht, das ganz besonders auf rechnerische Sicherheit Gewicht gelegt wurde. Den Bewerber wurde verboten, Bücher oder Notizen zu benutzen. So wenig eine formelle Prüfung die Gewähr bietet, daß ein Tarifvertreter alle an ihn herantrübenden schwierigen Tariffragen beherrscht, so dringend erforderlich erscheint uns eine Schulung der Gewerkschaftsvertreter in diesen Fragen. Es empfiehlt sich ferner, mit diesen Aufgaben spezielle Funktionäre zu betrauen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiete durchaus erprobt sind.

Auch in rechtlicher Beziehung ist die Entwicklung des Tarifwesens nicht abgeschlossen. Wenn auch die Beispiele primitiver Vereinbarungen, in denen die wichtigsten Beziehungen aus Verjähren ungeregelte bleiben, glücklicherweise immer seltener werden, so gibt es doch immer noch recht viele Tarifverträge, die den Anforderungen des Rechts nicht genügen. Das kann für die Arbeiter im Streitfall nachteilig werden; noch bedenklicher, wenn die Organisation für die Fassung eines Vertrags entstehen muß. Angesichts der durch die Gesetzgebung nicht ausgeschlossenen Möglichkeit, die Gewerkschaften für die Tarifverträge haftbar zu machen, sollte eine Prüfung durch einen rechtskundigen Beistand wenigstens bei den großen Tarifabmachungen nicht verjährt werden. Wo Gewerkschaften an der Tarifgestaltung mitwirken, darf erwartet werden, daß von dieser Seite her alles getan wird, dem Willen der Tarifparteien einen rechtlich zweifelsfreien Ausdruck zu geben. Das Beispiel der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft, die sich einen Syndikus bestellt hat, wird für Reichstarife sicherlich nicht verjährt bleiben.

Wenn wir auf die Verallgemeinerung des Tarifwesens Gewicht legen, so müssen wir uns auch darüber klar sein, daß die Tarifverträge nach jeder Richtung hin eine unbedingt zuverlässige Geltung und Respektierung des vereinbarten Inhalts seitens der Tarifbeteiligten verbürgen müssen. Die Tariforganisationen dürfen sich in der Durchführung der übernommenen Pflichten durch keinerlei tarifeindliche oder inhaltliche Strömungen aus dem eignen Reich beirren lassen, sondern müssen allen Tarifbrüchen und Tarifverletzungen mit der nötigen Festigkeit entgegenreten. Nur so kann das Vertrauen zum kollektiven Arbeitsvertrag gestärkt werden. Sicherlich wird kein Tarifvertrag restlos alle Arbeiterwünsche erfüllen, denn bei einer Verständigung auf mittlerer Linie werden stets beide Parteien auf einen Teil ihrer Forderungen verzichten müssen. Es wird also stets auch Tarifmißbeurteilungen geben, die von den Ergebnissen nicht befriedigt sind. Unter diesen Mißbeurteilungen darf die lokale Durchführung eines Tarifs nicht leiden, und die unersättlichen Wünsche müssen bis zur nächsten Tariferneuerung zurückgestellt werden. Es ist nicht angängig, sie durch nachträgliche Maßnahmen trotz Tarifabschlusses erzwingen zu wollen. Das würde gegen Treu und Glauben verstoßen und die Vertragswürdigkeit der Organisation in Zweifel stellen.

Die Zuverlässigkeit eines Tarifvertrags muß sich aber auch auf die Zustimmung der Tarifbeteiligten begründen. Wo die Vertragsschließenden von vornherein der Zustimmung ihrer Austraggeber sicher sind, gestützt auf vorgängige Beschlüsse oder auf weitgehendes Vertrauen, mag es dabei bewenden. Im Zweifelsfalle sollte nicht verjährt werden, diese Zustimmung einzuholen, denn ein Tarifvertrag kann keiner Partei gegen ihren Willen aufzuzwingen werden. Nun ist es gewiß nicht angängig, das Zustandekommen eines größeren Tarifwerks von der Zustimmung zufällig zusammengekehrter örtlicher Mitgliederversammlungen abhängig zu machen. Immerhin ist es möglich, um dem Tarifvertrag das Vertrauen der Beteiligten und damit die erforderliche Legalität zu sichern, die vereinbarten Bedingungen durch einen außerordentlichen Verbandstag (bei Reichstarifen) oder durch eine Konferenz gewählter Vertreter des Tarifbezirks bestätigen zu lassen.

Die Durchführung eines Tarifvertrags ist ferner bedingt durch eine auf das Vertrauen der Beteiligten gestützte tarifliche Rechtsprechung. Dieselbe sollte in jedem Fall Selbstverwaltungsorgan der am Tarif beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten bleiben. Es muß daher auf die Errichtung paritätischer Tarifschiedsgerichte Wert gelegt werden. Die Anforderungen, die an diese Schiedsrichter gestellt werden, wachsen mit der Vielseitigkeit der Tarife. Je komplizierter ein Tarifvertrag entwickelt ist, desto beschlagener in der Tarifpraxis müssen auch die Schiedsrichter sein, zumal es bei der Beurteilung der Rechtsfälle noch weit mehr auf die Kenntnis des praktischen Berufslebens ankommt, als bei der Beratung eines Tarifs. Indes ist bei der Tarifgerichtsbarkeit stets auf eine Trennung zwischen Tarifregelung und Tarifanwendung zu halten. Die Organe für Tarifberatung müssen andere sein, als die der Schiedsgerichtsbarkeit. Erstere haben über Wünsche und Forderungen, die sich außerhalb des gegebenen Rahmens des Tarifrechts bewegen, zu verhandeln; letztere hat nur über Tatsachen zu entscheiden und darüber, wie sich das geschriebene Recht zu denselben stellt. Die selbständige Existenz der Tarifgerichte oder Schlichtungsinstanzen ergibt sich daraus von selbst. Ob die Tarifgerichte von einem aus der Mitte ihrer Mitglieder gewählten Leiter, also einem Gewerkschaftsmitglied, geleitet werden, oder ob ein unparteiischer Präsidenten soll, ist nach dem jeweiligen Verhältnis des Zusammenarbeitens beider Parteien zu entscheiden. Wo indes Wert darauf gelegt wird, den Entscheidungen der Schiedsgerichtsbarkeit rechtsverbindliche Kraft zu sichern, darf empfiehlt sich die Hinzuziehung eines Gewerkschaftsrichters als unparteiischen Vorsitzenden, da nach § 6 des Gewerkschaftsgerichtsgesetzes die Urteile solcher Schiedsgerichte vollstreckbar sind. Die Frage, ob Tarife von Organisation zu Organisation oder von unbestimmt umgrenzten Tarifgemeinschaften abzuschließen seien, ist nur nach den jeweils praktischen Bedürfnissen des Berufs zu entscheiden. Beide Systeme haben sich bewährt und jedes derselben hat seine Vorzüge. Für die Organisationsverträge spricht die disziplinarische Macht der Organisationen, die die Anerkennung und Durchführung des Tarifs erzwingen. Für die Tarifgemeinschaften spricht die leichtere Erfassung der gesamten Berufsangehörigen, sobald dieselben verschiedenen Organisationslagern angehören; doch setzt auch dies einen gewissen Hochstand der Organisation voraus. Ueberdies muß auch bei Tarifgemeinschaften die Organisation für die Durchsetzung und Festigkeit eines Tarifvertrags eintreten. Tarifgemeinschaften gehen auch eher der Gefahr aus, daß die Organisationen für Tarifverträge unmittelbar haftbar gemacht werden. Das hat natürlich keine zwei Seiten, denn auch die Arbeiter können ein Interesse daran haben, die Arbeitgeberorganisation für die Durchführung des Tarifvertrags in Anspruch zu nehmen. Bei Organisationsverträgen empfiehlt es sich in jedem Falle, wo verschiedene Gewerkschaften im Gewerbe vorhanden sind, auch diese, soweit sie unabhängig von den Arbeitgebern organisiert sind, durch den Tarif zu erfassen und ihre Mitglieder auf die Anerkennung des Tarifs zu verpflichten. Denn Tarifverträge sollen kollektive Arbeitsverträge sein, die Gesamtheit der Arbeiter des Berufs sein, wie wir auch für ihre Unabdingbarkeit durch Sonderverträge eintreten.

Im allgemeinen muß es unser Bestreben sein, die Festigkeit der Tarifverträge in der Ausschaltung nach den praktischen Bedürfnissen des Gewerbes, in dem Vertrauen der Mitglieder und in der unangenehmen Tarifschlichtungsorganen zu sichern und von weiteren Disziplinarmitteln Abstand zu nehmen. Wo es sich aber als unumgänglich erweisen sollte, einen Tarifvertrag gegen eventuellen Bruch durch Gewerkschaften zu sichern, darf in den Gewerkschaften zu empfehlen, die Haftung durch den Vertrag selbst zu regeln, und zwar im Sinne der Beschränkung der Haftung auf den Höchstbetrag eines Wochenlohnes unter Ausschluß aller weiteren Entschädigungsansprüche. Die Haftung muß selbstverständlich in diesem Falle eine gegenseitige sein. Die Abneigung der Gewerkschaften

