Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften

Von Adolf Braun

AB
2
A18

I. 44

Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften

Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften

Von Adolf Braun

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bibliothek

Stuttgart 1908
Verlag von J. H. W. Dietz Nachf.

A18868

PV 6896

Sozialdemokratische Partei
Deutschlands
Parteivorstand
Bibliothek

Druck von Paul Singer in Stuttgart.

Inhalts-Verzeichnis.

	Seite
Vorwort	VII
1. Allgemeines	1
2. Begriffserklärung	7
3. Geschichtliches	11
4. Die vertragschließenden Parteien	17
5. Ausdehnung des Vertragsgebiets	20
6. Geltungszeit der Tarife	20
7. Tarife und technischer Fortschritt	21
8. Löhne	24
9. Arbeitszeit	28
10. Überstunden	31
11. Pausen	31
12. Arbeitszeit und Organisation	31
13. Ausdehnung der Tarife	32
14. Sicherung der Tarife	33
15. Sicherung des Koalitionsrechtes	35
16. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches	35
17. Tarife und Schmutzkonkurrenz	36
18. Lehrlingswesen	37
19. Kündigung des Arbeitsverhältnisses	37
20. Dauer der Tarifverträge	38
21. Volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge	38
22. Unternehmer und Tarifverträge	42
23. Vorteile für die Arbeiter und die Organisationen	48
24. Staatsgewalt und Tarifverträge	55
25. Rechtszustand der Tarifverträge	60
26. Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge	69
27. Geltungsbereich der Tarifverträge, Klageberechtigung. Die Frage gesetzgeberischer Behandlung	74

Seite

28. Tarifgesetzgebung in Österreich 82
29. Tarifgesetzgebung in der Schweiz 84
30. Tarifgesetzgebung in Frankreich 85
31. Tarifgesetzgebung in den Niederlanden 86
32. Die Tarifverträge in Großbritannien 86
33. Tarifverträge in den anderen europäischen Staaten . . . 87
34. Tarifverträge in den Vereinigten Staaten 88
35. Arbeitsvertragsrecht in Australien 89
36. Verbreitung der Tarifverträge 96
37. Schlußbetrachtungen 99

Vorwort.

In der zweiten Hälfte des Jahres 1907 erschien in der Holzarbeiter-Zeitung eine Artikelreihe über die Tarife. Mehrfacher Aufforderung aus dem Kreise der deutschen Gewerkschaften entsprechend, veröffentliche ich diese Studie nach gründlicher Durcharbeitung mit einigen Kürzungen und den nötigen Erweiterungen als selbständige Schrift.

Die Tarife sind noch nicht zu festen Formen in unserem in ständiger Entwicklung begriffenen sozialen Körper ausgewachsen. Neue Gestaltungen tauchen immer wieder auf, unter mannigfachen Gesichtspunkten werden die Tarife literarisch behandelt. Deshalb wird diese Schrift, so sehr ihr Verfasser bemüht war, die gegenwärtige Art und Bedeutung der Tarife festzustellen, bei einer vielleicht einmal notwendigen zweiten Auflage neu gestaltet werden müssen. Er wird darum sehr dankbar sein, wenn ihm neue Tarife und Materialien über die kollektiven Arbeitsverträge übersandt werden.

Möge die kleine Arbeit einigen Wert haben für die Beamten, Vertrauensmänner und Mitglieder der deutschen Gewerkschaften in der anbrechenden Periode neuer Unternehmerpolitik, in der die Tarife den Boden bilden sollen, auf dem der Kampf zwischen Kapital und Arbeit geführt werden wird.

Wien VII/1, Kandlgasse 18a, Ende Dezember 1907.

Adolf Braun.

1. Allgemeines.

Die Arbeiterbewegung im allgemeinen, in den letzten Jahren in besonders hohem Maße die gewerkschaftliche, hat sich in der öffentlichen Meinung viel mehr Terrain erobert, als die Klassengegner des Proletariats zugestehen möchten. Sicherlich werden unsere Feinde auf lange Jahre hinaus nicht aufhören, von Terrorismus, von Gewissenszwang in der modernen Arbeiterbewegung zu sprechen, sie werden weiter Rühmliches zu erzählen wissen von gelben Gewerkschaften, von Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen, von christlichen Gewerkschaften, von evangelischen Arbeitervereinen, katholischen Gesellenvereinen, von der nationalen Arbeiterbewegung usw. Aber sie müssen auch reden von der gewaltigen Ausbreitung der Arbeiterbewegung, von ihren Wirkungen auf die Lebenslage der Arbeiter, von den neugeschaffenen Rechtsformen des Arbeitsvertrags, von den Tarifen.

Wesen und Bedeutung der Tarifverträge finden sich vielfach erörtert in den Protokollen der Generalversammlungen unserer Gewerkschaften, auch in denen der allgemeinen Gewerkschaftskongresse, wie in der politischen und gewerkschaftlichen Presse, aber es fehlte bisher an einer vom Standpunkt der modernen Gewerkschaften geschriebenen, leicht verständlichen und für die Agitation verwertbaren Schrift. Diese Lücke unserer Literatur versucht die vorliegende Arbeit wenigstens für einige Zeit auszufüllen. Das Bedürfnis nach einer selbständigen Schrift vom Standpunkt der modernen Gewerkschaften erscheint um so dringlicher, als wir eine große Zahl von Arbeiten aus anderen Lagern über die Tarifverträge besitzen. Man ersieht hieraus das starke Bedürfnis weiter bürgerlicher Kreise, sich über Wesen und Bedeutung der Tarifverträge zu unterrichten, die gesetzgeberische Behandlung dieses wichtigen Vertragsgebietes gründlich vorzubereiten und sich auch für die Kämpfe der Arbeiter um Tarife, die ihr Interesse vertreten sollen, zu wappnen und die beste Vertretung der Unternehmerinteressen zu sichern. Die umfangreiche amtliche Veröffentlichung über die Tarifverträge darf wohl als Vorbereitung einer gesetzlichen Regelung dieses Vertragsgebietes angesehen werden.

In der letzten Zeit hat sich eine fast unübersehbare Literatur über die Tarifverträge angesammelt, die allein schon den Beweis liefert, ein wie großes Terrain sich die von den „Herren im eigenen Hause" bitter gehaßten kollektiven Arbeitsverträge erobert haben, wie wichtig sie für die deutsche Volkswirtschaft geworden sind. Juristen und Nationalökonomen, Statistiker und Politiker, Interessenten und Forscher haben Beiträge zu der Lehre der Tarifverträge beigesteuert. Gerade die letzten Monate des Jahres 1907 brachten uns Bücher, Zeitschriftenartikel, statistische Untersuchungen über die Tarife in solcher Fülle, daß sie nur in einer nach Gesichtspunkten geschiedenen Untersuchung besprochen werden können. Wir beschränken uns fast ausnahmslos bloß auf die 1906 und 1907 erschienenen Arbeiten in deutscher Sprache, ohne auf Vollständigkeit Anspruch zu erheben.

Die Arbeiten vom Standpunkt der Unternehmer und die von mehr oder minder wissenschaftlichen Standpunkte behandeln oft viele der mit dem Abschlusse und der Wirksamkeit der Tarife zusammenhängenden Fragen, so daß sich öfters Wiederholungen ergeben, oft aus einer Schrift, in die andere Anschauungen oder Ausführungen übernommen wurden oder mehrere Schriften auf früher erschienenen aufgebaut sind, so ist selbstverständlich das treffliche Buch von Philipp Lotmar über den „Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches" (1. Band. Leipzig 1902, Duncker & Humblot) für alle, die sich mit der rechtlichen Seite der Tarifverträge befassen, von großem Einfluß gewesen, es ist heute noch richtunggebend und unübertroffen. Es bildet den Ausgangspunkt vieler wissenschaftlicher Erörterungen und zwingt alle späteren Bearbeiter zur Stellungnahme.

Wenn wir an die Einteilung der wichtigsten vorliegenden Literatur über die Tarife gehen, so wollen wir damit nicht sagen, daß sie an den nicht erwähnten Seiten des Problems achtlos vorbeigehen, sondern bloß, daß sie die erwähnten Richtungen besonders ausführlich behandeln und deshalb in dieser Hinsicht vor allem erwähnt werden müssen. So befaßt sich der erste der drei Bände über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche (bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amte, Abteilung für Arbeiterstatistik. Berlin 1906, Karl Heymanns Verlag. [Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3.] VIII und 180 Seiten, 8°) eingehend mit der Begriffserklärung des Tarifvertrags, aber wir finden derartige Ausführungen auch in den

später zu erwähnenden Schriften und Abhandlungen von Schmelzer, Prenner, Hüglin, Sinzheimer und anderen.

Manche Schriften behandeln die Frage hauptsächlich im allgemeinen, wie Heft 9 der (christlich-sozialen) Arbeiterbibliothek „Tarifverträge" (1. bis 5. Tausend. München-Gladbach, Verlag der „Westdeutschen Arbeiter-Zeitung". 32 Seiten, 8°), oder die Schrift des Privatdozenten Rocke, des Syndikus der Handelskammer zu Hannover „Über Tarifgemeinschaften", ein Vortrag, gehalten in der Hauptversammlung des Vereins deutscher Salinen am 17. September 1906 zu Dresden (Leipzig, Verlag von Wilhelm Diebener. 32 Seiten, 8°), oder die Schrift von Karl Schwarz „Nützen oder schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? Betrachtungen über den Wert der Tarifgemeinschaften unter besonderer Berücksichtigung der im deutschen Schneidergewerbe gemachten Erfahrungen" (München, Val. Höfling. 76 Seiten, 8°), oder Alfred v. Lindheim, „Die Friedensaufgaben der Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" (Wien 1907, Manzsche Buchhandlung. VI und 81 Seiten, 8°). Auch der erste Teil des Buches von Dr. Albert Hüglin „Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" (Stuttgart und Leipzig 1906. J. G. Cottasche Buchhandlung Nachfolger. XII und 278 Seiten, 8°), wie manche andere der noch zu erwähnenden Schriften gehören hierher.

Die geschichtliche Entwicklung der Tarifverträge finden wir erörtert im 1. Bande der Untersuchung des reichsstatistischen Amtes und im Vortrag von Rocke, dann in der neuesten Veröffentlichung von Dr. Fanny Imle über diesen Gegenstand „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland" (Jena 1907, Gustav Fischer. VI und 159 Seiten, 8°) und in Fritz Schmelzers Buch „Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes" (Leipzig 1906, A. Deichertsche Verlagsbuchhandlung. VI und 143 Seiten, 8°).

Die eingehendste Behandlung findet in der letzten Zeit die rechtliche Seite des Problems. Wir finden sie erörtert im 1. Bande der Untersuchung des Reichsstatistischen Amtes, in den auch schon genau angeführten Schriften von Schmelzer und Hüglin, dann in einer rechtsvergleichenden Untersuchung von Dr. jur. S. Rundstein „Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft" (Leipzig 1906, E. L. Hirschfeld. IV und 208 Seiten, 8°). Derselbe Verfasser

ließ „Tarifrechtliche Streitfragen“ (Tübingen 1907, J. C. B. Mohr. 77 Seiten, 8°) und ein Buch über „Die Tarifverträge im französischen Privatrechte“ erscheinen. Zur Festgabe für Professor Hübner in Berlin hat der Erlanger Rechtslehrer Professor Paul Ortmann eine Studie über „Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung“ beigetragen, die auch als Sonderabdruck erschienen ist (Berlin 1905, Franz Vahlen. 21 Seiten, 8°); von demselben Verfasser rührt ein Aufsatz in Wolfs „Zeitschrift für Sozialwissenschaft“ (10. Jahrgang, 1907, Heft 1) „Zur Lehre der Tarifverträge“ her. In J. A. Seufferts „Blättern für Rechtsanwendung“ (72. Jahrg., Nr. 5 u. 6) äußert sich Prenner, der Vorsitzende des Münchener Gewerbegerichtes „Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge“. In zwei rasch aufeinander folgenden Auflagen erschien im Jahre 1907 eine Schrift des österreichischen Industriellen Alfred v. Lindheim über „Die Friedensaufgaben der Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ (Wien, Manzsche Buchhandlung. VI und 81 Seiten, 8°). Selbstverständlich finden sich im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ und in der „Sozialen Praxis“, auch im „Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik“ jetzt „für Sozialpolitik“, in Conrads „Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik“ und in anderen nationalökonomischen und juristischen Zeitschriften viele Beiträge zur juristischen Seite der Tarifverträge. Als Sonderabdruck aus Iherings „Jahrbüchern für die Dogmatik des bürgerlichen Rechtes“ erschien das Buch von Dr. jur. Wilhelm Schall „Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge“ (Jena 1907, Gustav Fischer. VIII und 306 Seiten, 8°). Endlich publizierte Dr. Hugo Sinzheimer den ersten Teil eines Werkes „Der korporative Arbeitsnormenvertrag. (Leipzig 1907, Duncker & Humblot. XIII und 132 Seiten, 8°.)

Mit der Statistik der Tarifverträge befaßt sich besonders der 3. Band des amtlichen Werkes über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche (Berlin 1906, Karl Heymanns Verlag. 424 Seiten, 8°), dann das vom Zentralverband der Maurer Deutschlands herausgegebene Quellenwerk „Lohn- und Arbeitsbedingungen im Maurergewerbe“ (Statistik 1905 und Tarifverträge von 1891 bis 1905. Hamburg 1906. XXXIX und 372 Seiten, Folio), weiter die von der Vereinigung der Maler, Lackierer, Anstreicher, Tüncher und Weißbinder Deutschlands herausgegebene Schrift über „Die Tarifverträge im Malergewerbe für 1906“ (Hamburg 1907. 98 Seiten, 8°), eine später noch zu erwähnende Veröffentlichung derselben

Organisation, die vom Zentralverband der Zimmerer Deutschlands herausgegebenen „Tarifverträge für das Zimmerergewerbe“. Gültig für das erste Halbjahr 1907. 560 Seiten, 8°, und die schon genannte Schrift von Dr. Fanny Imle.

Die Bedeutung der Gewerkschaften für den Abschluß der Tarifverträge wird in allen nicht rein juristischen Untersuchungen über den Gegenstand mehr oder minder eingehend behandelt, insbesondere sind hier zu nennen die schon erwähnte Veröffentlichung der Maurerorganisation und die von der Vereinigung der Maler usw. herrührende Untersuchung „Der Einfluß unserer Organisation auf die Regelung des Lohn- und Arbeitsverhältnisses durch Tarifverträge“ (Hamburg 1907. 240 Seiten, 8°).

Mit dem Inhalt der Tarifverträge beschäftigen sich alle hier genannten Schriften, insbesondere die von Imle, Hüglin, Schmelzer, die Veröffentlichungen der Organisationen der Maurer und Maler und der 2. Band der amtlichen Publikation über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche (Berlin 1906, Karl Heymanns Verlag. 407 Seiten, 8°).

Selbstverständlich wird auch die allgemein sozialpolitische Seite der Tarifverträge, die Stellung der Unternehmer zu ihnen und vieles andere in dieser reichhaltigen Literatur erörtert, die in der folgenden Darstellung an manchen Stellen Berücksichtigung gefunden hat.

Die vorliegende Schrift beschränkt sich im wesentlichen auf den momentanen Stand der Tarifverträge. Sie unterläßt es, die zahlreichen Entwicklungsmöglichkeiten der Tarife und ihre Wirkungen auf neue gewerbliche Gestaltungen zu erörtern, weil hierzu vorläufig noch nicht genügender Anlaß vorliegt. Aber in dieser Einleitung sei doch darauf hingewiesen, daß die Unternehmer mit den Tarifverträgen weitgehende Absichten zu verknüpfen beginnen zur Ausschaltung jeder unbequemen Konkurrenz, zur Sicherung hoher Preise und zur Ausbeutung des konsumierenden Publikums. Dieselben Unternehmer, welche noch vor kurzem und zum Teil gegenwärtig die größte Entrüstung über Arbeitseinstellungen, über die Fernhaltung von Zuzug, über die Beeinflussung des Arbeitsmarktes durch die Gewerkschaften äußerten, erwägen jetzt, ob man nicht von den Gewerkschaftsorganisationen beim Abschluß von Tarifverträgen Garantien zu fordern habe für die Einhaltung bestimmter Mindestpreise für die hergestellten Waren. Dann sollte

neben dem Tarif, der die Bezahlung der Arbeitskraft bindet, auch ein Tarif bestehen, der das Verhältnis der Preise, welche die Konsumenten zu entrichten haben, zu Regel hat. Die durch den Tarif gebundenen Gewerkschaftsorganisationen sollen dann überall die Arbeit, beziehentlich die Arbeitsvermittlung einstellen, wo ein Unternehmer zu billigeren Preisen seine Waren absetzt, als es in der allgemeinen Preisfestsetzung durch die Unternehmerorganisation bestimmt ist. Dadurch könnten die Gewerkschaftsorganisationen nicht bloß gezwungen werden, die Tendenz zur Verteuerung aller Bedarfsgegenstände erheblich zu fördern und ausdrücklich mit zu bestimmen, sie würden damit zu bewußten Vertretern von Unternehmerinteressen, und sie würden in der öffentlichen Meinung für die Verteuerung der Lebenshaltung verantwortlich gemacht werden. Man kann sich wohl Ausnahmefälle denken, wo der gewerkschaftliche Zweck in keiner anderen Weise erreicht werden kann, wo die bezüglichen Zugeständnisse den Massenkonsum nicht beeinflussen, und wo deshalb ein derartiges Zugeständnis erklärlich erscheinen kann. Aber als Regel, als Bedingung und Voraussetzung des Tarifabschlusses derartige Zugeständnisse zu machen, scheint den Prinzipien der Arbeiterbewegung, den Aufgaben der Gewerkschaften zu widersprechen.

Es gibt heute auch schärfste Gegner der Arbeiterbewegung, die Tarifverträge befürworten und für sie wirken, so der Führer der deutschen Baugewerksmeister, der preußische Landtagsabgeordnete Felisch. In der Nr. 93 in der Baugewerks-Zeitung vom 20. November 1907 veröffentlicht er das Muster eines Arbeitsvertrags, welches bei allen abzuschließenden Tarifverträgen als Grundlage dienen soll. Während bisher die Arbeiter es waren, welche Tarifverträge vorgelegt haben, wollen jetzt die Unternehmer dies tun und damit eine ganze Reihe arbeiterfeindlicher Bestimmungen und Bindungen der einzelnen Arbeiter wie der Organisationen, die bisher unbekannt waren, in die Tarifverträge hineinzwängen.

Man ersieht hieraus, daß der Abschluß von Tarifverträgen immer schwieriger und verantwortungsvoller wird, daß die Vertreter der Arbeiter, die die Verhandlungen führen sollen, so ausgewählt werden müssen, daß sie die größte Erfahrung, Gewandtheit, Schlagfertigkeit und Geschick haben müssen, um Tarifverträge im Interesse der Arbeiter richtig abzuschließen, um all die Absichten der Unternehmer, die sich von rechtskundigen Personen beraten

lassen, und die über die wirtschaftlichen Aussichten während der Tarifdauer naturgemäß besser unterrichtet sein können wie die Arbeiter, zu erkennen und, wo es notwendig ist, mit aller Entschiedenheit den Interessenstandpunkt der Arbeiter, dem der Unternehmer entgegenzustellen. Hierzu gehört neben den erwähnten Fähigkeiten auch ein nicht unbedeutendes Stück diplomatischer Kunst; Kühle und Nüchternheit und ständige Aufmerksamkeit gegen jede Überrumpelung durch die Gegenpartei. Diese mannigfaltigen Eigenschaften sind nicht so häufig als die in jahrzehntelanger Übung entwickelten agitatorischen und organisatorischen Fähigkeiten. Aber die Erfahrung hat gelehrt, daß fast alle deutschen Gewerkschaften auch tüchtige Kräfte und gewandte Vertreter der Arbeiterinteressen für Verhandlungen am grünen Tische herangebildet haben. Man darf sich aber nicht verhehlen, daß die Unternehmer aufs eifrigste bemüht sind, wie die große Literatur über die Tarifverträge beweist, sich für diese Verhandlungen ausgezeichnet vorzubereiten und juristische Spezialisten auf diesem Gebiet heranzuziehen.

Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß wir in nicht zu ferner Zeit auf eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge gefaßt sein müssen. Die zahlreichen in den letzten Jahren erschienenen Schriften über die Tarifverträge beschäftigen sich fast ausnahmslos mit der künftigen Gesetzgebung auf diesem Gebiet. Hier drohen den Arbeitern und ihren Organisationen ganz erhebliche Gefahren, auf die nicht ernstlich genug aufmerksam gemacht werden kann.

---

2. Begriffserklärung.

Wozu, für wen umgrenzt, umschreibt, beschreibt, erklärt, abgrenzt, ja einengt man den Begriff des Tarifvertrags. Wir alle gebrauchen ihn alltäglich, wir wissen, was wir darunter zu verstehen haben. Das ist im allgemeinen unzweifelhaft richtig, aber doch wird es bei mancher Unterhandlung mit den Unternehmern, bei mancher Erörterung eines Streitfalls vor dem Gewerbegericht zu Widersprüchen gekommen sein über den Charakter einer Bestimmung des Arbeitsvertrags. Der Unternehmer wird oft einen „Tarif" aufstellen und für ihn die Anerkennung als Tarifvertrag beanspruchen, der eben kein Tarifvertrag ist, der außerhalb der Definition (Begriffserklärung) des Tarifvertrags fällt, weil ihm die

Voraussetzungen und der Inhalt fehlen. Unter den Angriffen der bürgerlichen Presse auf die Gewerkschaftsbewegung taucht von Zeit zu Zeit auch der auf, daß die Arbeiter einen Tarif gebrochen haben, daß man daher mit den Arbeiterorganisationen keine Verträge abschließen könne, daß es um Treu und Glauben bei den Arbeitern schlecht bestellt sei, daß die Unternehmer besser täten, mit den Arbeiterorganisationen überhaupt keine Tarifverträge abzuschließen. Bei der Oberflächlichkeit, Gehässigkeit und Gewissenlosigkeit der bürgerlichen Presse im Kampfe gegen die Arbeiterbewegung sind derartige Angriffe sehr genau zu prüfen, oft werden sie sich als erfunden, zumeist aber als Behauptungen erweisen, die mit Tarifabschlüssen nicht das mindeste gemein haben. Eine allgemein herrschende Meinung, eine durch den Gesetzgeber aufgezwungene Erklärung des Tarifvertrags liegt nicht vor, es stehen sich manche Abweichungen des allgemeinen Sprachgebrauchs gegenüber, die um den Vorrang und um die allgemeine Anerkennung zu kämpfen haben. Wollte man diesen Gegenstand erschöpfen, alle heute vorliegenden Begriffserklärungen anführen und ihre Begründung und die gegen sie ins Feld geführten Einwendungen aufzählen, so würde man jetzt schon ein kleines Buch damit füllen können, ein Beweis, wie sehr der Gegenstand das Interesse nicht bloß der Sozialpolitiker, sondern auch der Juristen auf sich zu lenken begonnen hat. Wir wollen uns damit begnügen, einige wenige der jüngsten Literatur über die Tarifverträge entnommene Definitionen hier anzuführen.

Man spricht von Kollektiv- und von Tarifverträgen, von Kollektivverträgen um deswillen, weil der Arbeitsvertrag nicht mehr wie nach der bislang herrschenden Annahme der Rechtswissenschaft vom einzelnen Arbeiter mit dem einzelnen Unternehmer, sondern von gesammelten Mehrheiten der Arbeiter und auch der Unternehmer kollektiv abgeschlossen wird. Die Bezeichnung Kollektivvertrag trifft das Wesen des eigenartigen Vertragsabschlusses besser als die vieldeutigere Benennung Tarifvertrag, der vom Inhalt des Tarifs stammt, in dem die Löhne zumeist, aber auch andere Teile des Handels mit der Arbeitskraft „tarifiert" sind.

Daß die Rechtswissenschaft die Fiktion (Erdichtung) des Einzelvertrags als des allein vorkommenden im Arbeitsvertragsrecht aufrecht erhielt, ist aus einer anderen Fiktion gefolgert, aus der der Vertragsfreiheit des Arbeiters, der rechtlichen Gleichheit von Unternehmern und Arbeitern beim Abschluß eines Lohnvertrags. Wo

die wirtschaftliche Ungleichheit so kraß in Erscheinung tritt wie beim Kauf und Verkauf der Arbeitskraft, da kann von einer rechtlichen Gleichheit des Käufers und des Verkäufers keine Rede sein. Diese rechtliche Gleichheit konnte nur erkämpft werden durch das Aufgeben der Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeiters, durch die Schaffung einer neuen wirtschaftlichen Macht, der der Gesamtheit der Arbeiter, die beim Vertragsabschluß mit dem Unternehmer an die Stelle der Ohnmacht des einzelnen Arbeiters tritt. Damit werden die Machtverhältnisse ausgeglichen, deshalb begeistern sich so viele Unternehmer für die Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeiters, die eine Vogelfreiheit ist, deshalb wehren sich so viele „Herren im eigenen Hause" gegen den Tarifvertrag, deshalb verfluchen sie den angeblichen Terrorismus der Arbeiterorganisationen, die an Stelle des macht- und rechtlosen Arbeiterindividuums die Gesamtheit, die Kollektivität der Arbeiter als Vertragschließende den Unternehmern entgegenstellen.

Es gibt aber auch heute schon viele Unternehmer, die den Vorteil des Tarifvertrags insbesondere in der Richtung einer ruhigen Werkfortsetzung und einer sicheren Kalkulation bei Submissionen und Preisfeststellungen erkennen, die das unterschreiben, was in der Untersuchung des reichsstatistischen Amtes über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche (1. Band, Seite 56 f.) steht:

> „Zweck des Tarifvertrags ist, über den einzelnen Arbeitsvertrag hinaus und unabhängig von ihm für die zukünftigen Arbeitsverträge die Arbeitsbedingungen im Gewerbe maßgebend und möglichst einheitlich zu regeln, in einer Weise, bei der beide Parteien für ihre Wünsche ihre Rechnung finden. Darin liegt seine natürliche Tendenz zur Verallgemeinerung, zur möglichst umfassenden Ausgestaltung. . . . Diese Abmachung bedeutet, daß, wenn gearbeitet wird, dies in diesem Gewerbe oder bei diesem Arbeitgeber nur unter diesen festgelegten Bedingungen geschehen soll."

Der Tarifvertrag ist nach Lotmar, dem genauesten juristischen Erforscher der Materie, eine Vereinbarung über die Lohn- und Arbeitsbedingungen künftig zu schließender Arbeitsverträge, die von denjenigen Personen getroffen wird, welche in diesen Arbeitsverträgen als Unternehmer und als Arbeiter einander gegenüberstehen sollen. Hierzu wäre ergänzend zu bemerken, daß auf Seite der

Arbeiter stets eine — meist organisierte — Mehrheit von Personen, auf Seite der Unternehmer in der Regel eine — eventuell erst zu diesem Zwecke zu organisierende oder auch schon organisierte — Mehrheit von Personen als vertragschließende Partei auftritt. Weiter ist zu erwähnen, daß aus der Tatsache des Tarifvertrags, als einer Usance (Gewohnheitsrecht, Ortssitte) des Gewerbes, folgt, daß dort, wo kein Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen wird, der Tarifvertrag substituierend (als Ersatz) an seine Stelle tritt. In der Praxis ist das aber keine Ausnahme, sondern die Regel. Wo Tarife fest eingebürgert sind, nehmen Arbeiter wie Unternehmer den Tarif als das den Arbeitsvertrag regelnde Recht an. Selbst dann, wo der einzelne Arbeiter höhere als die tarifmäßige Minimalentlohnung fordert und bewilligt erhält, erscheint dies nur als eine Änderung *eines* Punktes des Vertrags, während in allen anderen Hinsichten das Recht des Tarifvertrags stillschweigend als Einzelarbeitsvertrag maßgebend wird und bleibt.

Man ersieht schon aus diesen Bemerkungen zu Lotmars Definition, daß der Tarifvertrag noch nicht ein feststehender oder allgemein in gleichem Sinne verwendeter Begriff ist. Hüglin sagt sehr richtig, daß es eine klare, allgemein anerkannte Definition nicht gibt. Der Tarifvertrag ist eben in der Entwicklung begriffen und hat den letzten Kristallisationsprozeß noch nicht hinter sich. Hüglin meint, man könne charakteristische Merkmale des Tarifvertrags feststellen, man müsse aber heute noch mit dem Flusse der Entwicklung rechnen, die viele neue Formen zeitigt und keine allgemein anwendbare Begriffserklärung zuläßt.

Die Geschichte des modernen Tarifvertrags ist noch sehr jung, was in unserer schnellebigen Zeit nicht beachtet wird. Der Tarifvertrag ist heute eine soziale Tatsache, aber noch ein umstrittener juristischer Begriff. Jedes neue Abkommen über kollektive Arbeitsverträge kann neues Material über den Tarifvertrag, seine Formen, Begrenzung, Inhalt usw. schaffen. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter sind bemüht, ihn auszugestalten, ihn zu beleben, ihn gegen Angriffe zu sichern. Es läge gar nicht im Interesse der Arbeiter, wenn man den Begriff der Tarifverträge heute schon fesseln und unabänderlich machen wollte. So erklärt es sich aus dem Stande der Entwicklung der Tarifverträge, daß über seine Begriffserklärung noch Streit herrscht, daß man noch nicht zu einer allgemein anerkannten Definition kommen konnte. Die wissenschaftlichen Erörterungen über den Tarifvertrag zeigen uns, daß die Arbeiterbewegung auf allen Gebieten neues Leben erweckt, daß sie auch die juristische Wissenschaft befruchtet.

3. Geschichtliches.

Anläßlich der großen Metallarbeiteraussperrung in Bayern, die in einem gewissen Zusammenhang mit dem Erlaß der bayerischen Regierung an die Fabrik- und Gewerbeinspektoren stand, in dem die Tarifverträge empfehlend erwähnt wurden, erschienen zur Verfechtung der ablehnenden Haltung der Großindustriellen mehrere Schriften. In einer derselben wurde ausgeführt, daß die Tarifverträge schon im Mittelalter bestanden und sich als ein Hemmnis der gewerblichen Entwicklung erwiesen hatten. Diese Behauptung erwies die mangelhaften sozialpolitischen Kenntnisse des literarischen Soldknechtes der Scharfmacher. Wohl gab es im Mittelalter zünftige Ordnungen der Arbeitsbedingungen und im Konzessionszeitalter obrigkeitliche Bestimmungen über Arbeitsdauer und Löhne, aber sie besaßen nicht den Charakter der tariflichen Vereinbarung, sie waren auch in den weiteren wesentlichen Bestimmungsmomenten von den Tarifen unterschieden. Damals wurde die Höchstleistung der Unternehmer an die Arbeiter festgesetzt, es durfte kein Meister einem Gesellen mehr zahlen, als die Ordnung der Innung bestimmte, weil es sich um einen Meisterschutz, um eine Sicherung gegen die Konkurrenz handelte, während der moderne Tarifvertrag in der Regel festsetzt, was die Mindestleistung der Unternehmer an den Arbeiter zu sein hat. Unter diese darf — abgesehen von ausdrücklich festgestellten Ausnahmen — nicht gegangen werden, doch sind höhere Leistungen an die Arbeiter, geringere Anforderungen hinsichtlich der Arbeitszeit durch den Tarif nicht ausgeschlossen, wie die Praxis der Tarifverträge lehrt, wenn wir auch von zumeist nicht veröffentlichten Abmachungen der Unternehmer wissen, die sich gegenseitig binden, innerhalb des Rahmens der Tarifverträge keine oder bloß die Tarifbestimmungen nur in geringem Maße durchbrechende Abweichungen der Entlohnung und anderer Arbeitsbedingungen im Interesse der Arbeiter und zu ihrer Heranziehung an ein Unternehmen oder zu ihrer Verknüpfung mit ihm zuzulassen.

Wir werden im Mittelalter und im Konzessionszeitalter Lohnfestsetzungen finden, die nur eine entfernte äußerliche Ähnlichkeit mit den, aber eine tatsächliche Wesensverschiedenheit von den Tarifverträgen besitzen, dagegen Tarife nur dort aufzeigen können, wo eine kräftige, für die Arbeiter der betreffenden Industrie Ausschlag gewinnende oder gebende Gewerkschaftsorganisation vorhanden ist. Deshalb kann in England die Tarifbewegung nur etwa ein halbes Jahrhundert älter sein wie im Deutschen Reiche, und hier können wir bloß auf wenige Jahrzehnte zurückgehen, wenn wir uns nicht auf die Feststellung von Ideen und Anregungen einlassen und bloß die Tatsachen sprechen lassen wollen.

Selbst wenn wir noch so weit zurückgehen wollten, werden wir über das Jahr 1848 nicht zurückkommen. In dem Jahre der großen deutschen bürgerlichen Revolution tauchten zahlreiche Bestrebungen auf, die Arbeiter gewerkschaftlich zu organisieren. Überall keimte und regte es sich, besonders kräftige Triebe der Gewerkschaftsbewegung finden sich im Buchdruckgewerbe, wo auch die Forderung tarifarischer Regelung der Arbeitsbedingungen aufgestellt wurde, ja Tarife für ganz Deutschland ausgearbeitet und über diese mit den Unternehmern verhandelt und um diese in großen Arbeitseinstellungen, wenn auch vergeblich, gerungen wurde. Die mit gewaltiger Übermacht einsetzende und in rücksichtsloser Zerstörungswut erfolgreich einsetzende Reaktion vernichtete alle diese Ansätze. Die an den Namen Lassalle anknüpfende politische Arbeiterbewegung hielt sich von gewerkschaftlichen Aufgaben ferne, erst die Schaffung des Koalitionsrechtes eröffnet der modernen Gewerkschaftsbewegung Entwicklungsmöglichkeiten, so daß die Geschichte derselben auf einen Zeitraum von rund 40 Jahren zusammengedrängt ist.

Sicherlich gab es vereinzelte Vorläufer der Tarifverträge vor dem Erstarken der Gewerkschaftsbewegung, wir kennen derartige aus der Geschichte der englischen Gewerkschaftsbewegung von S. und B. Webb. Raynaud führt in seinem Buche „Le contract de travail“ (zitiert bei Hüglin) einen Fall aus dem Jahre 1791 an, wo die Pariser Hufschmiedegesellen jedem einzelnen ihrer Meister nachstehendes Dokument zur Unterschrift vorlegten: „Ich bezeuge hiermit, allen Hufschmiedegesellen, welche bei mir arbeiten werden, die Summe von 1 Livre 16 Sols täglich zahlen zu wollen unter der Bedingung, daß sie die Arbeit um 5 Uhr des Morgens beginnen und bis 7 Uhr des Abends fortführen werden.“ Vermutlich

würde genaue Erforschung besonders im Baugewerbe eine Anzahl tarifartiger Abkommen aus der Periode vor der Koalitionsfreiheit auftreiben können, aber für die Geschichte der Tarifverträge haben diese Vorläufer nur ein Raritätsinteresse. Zum Tarifvertrag, sowohl zu seinem ernsthaften Abschluß wie zur Garantierung seiner Einhaltung, sind Gewerkschaften mit öffentlicher Tätigkeit und moralisch verantwortlichen Organen erforderlich, somit ist das Koalitionsrecht eine Vorbedingung des Tarifabschlusses wie auch seiner Einhaltung.

Nicht die Unternehmer, die Arbeiter waren es, welche den Boden für den Tarifabschluß vorbereiteten. Man schalt und verfolgte die Gewerkschaften als die Verbindungen der Streikbrüder, aber gerade sie waren es, die die Verminderung der Arbeitseinstellungen, die auf Jahre hinaus für das Gewerbe vieler Orte abgeschlossenen kollektiven Arbeitsverträge zustande brachten. Den Unternehmern mußten die Tarifverträge abgerungen werden, sie haben sie nicht aus freien Stücken gewährt. Heute ist die Gewerkschaftsbewegung in vielen Gewerben so erstarkt, daß Tarifverträge vielfach ohne vorausgegangenen Lohnkampf abgeschlossen werden können; bis vor wenigen Jahren noch ging fast jedem Tarifabschluß die Arbeitseinstellung, oft eine sehr langwierige, voraus.

Seitdem die Arbeiter das Kampfmittel des Streiks zum Zwecke der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen anwenden, endete jede erfolgreich durchgeführte Bewegung mit einem Abkommen über die künftige Gestaltung des Arbeitsvertrags für die Frieden schließenden Parteien. Die Arbeiter sahen sich aber nur zu oft genarrt; oft schon nach wenigen Wochen vergaßen die Unternehmer, welchen Preis sie für die Wiederaufnahme der Arbeit zu zahlen verheißen hatten. Sie gingen mit Lohnabzügen, mit der Forderung einer Verlängerung der Arbeitszeit vor und zwangen die nun vereinzelten und ihnen ausgelieferten Arbeiter unter ihren Willen. Nicht selten entbrannten aus diesem Anlaß neue Kämpfe, in der Regel mußten sich aber die vor kurzem siegreichen Arbeiter knirschend unter das Joch der treulosen Unternehmer beugen, weil die Organisationen, die den Streik geführt hatten, durch den Kampf erschöpft oder an anderen Orten mit ihren Mitteln in Anspruch genommen wurden, oder weil der Streik von einer bloß zu diesem Zwecke zustande gekommenen Koalition geführt wurde, die nach dem Aufhören der Arbeitseinstellung Macht oder gar Bestand ver-

loren hatte. So ergab sich für die Arbeiter das Bedürfnis, nach Mitteln zu sinnen, um sich ihre im Kampfe gemachten Errungenschaften zu sichern. Die Stärkung der Gewerkschaften, die weitere Zugehörigkeit ihrer Mitglieder zu ihnen nach Erreichung eines nahen Zieles, die Ansammlung eines Kriegsfonds, der Ausbau der Kampfesregeln in den Streikreglements waren die Methoden, um den Unternehmern den Vertragsbruch zu erschweren. All dies bildete auch die Voraussetzung für die formellen Vertragsabschlüsse zwischen Unternehmer- und Arbeiterorganisationen für ihre Tarifverträge. Daß diese immer mehr ausgearbeitet, mit immer mehr Garantien umgeben wurden, daß sie in immer klarere, willkürlicher Auslegung entrückter Form gebracht wurden, lehrt der Vergleich der Tarife aus früheren Jahren und der in letzter Zeit abgeschlossenen.

Die größten Leistungen auf dem Gebiet des Tarifabschlusses und der Tarifdurchführung weisen die Buchdrucker auf, weil sie am frühesten nach kollektiven Arbeitsvertragsabmachungen gestrebt haben, so daß die Tarife eher als bei den anderen Gewerkschaften Gemeingut aller Arbeiter des Gewerbes wurden, und weil sie lange vorher vortrefflich ausgebildete Organisationen besaßen als die meisten anderen Gewerkschaften, ihnen früher an Mitgliederzahl, durchgebildeter Schulung der Massen und an Geldmitteln überlegen waren. Im Jahre 1848 zog die Bewegung der Buchdrucker die Aufmerksamkeit auf sich; in einer Petition an die deutsche Nationalversammlung stellten sie ein sozialpolitisches Programm auf; sie hielten Gewerkschaftskongresse ab, entwarfen einen Tarif, versuchten Verhandlungen über ihn mit den Unternehmern, führten deshalb einen großen Lohnkampf, gründeten einen Verband, gaben ein Gewerkschaftsblatt heraus, ja sie brachten einen lokalen Tarif in Leipzig zustande. Diese Keime konnten nicht vollständig von der Reaktion vernichtet werden. Nebst den Tabakarbeitern waren die Buchdrucker die ersten, die — Mitte der 1860er Jahre — daran gingen, einen Zentralverband zu schaffen. Weitere lokale Tarife wurden abgeschlossen, Riesenkämpfe um einen deutschen Buchdruckertarif geführt; 1873 trat er in Kraft, aber manche Pausen unterbrachen die Zeit des kollektiven Arbeitsvertrags, der nun festgeankert ist und bei den Unternehmern nicht den mindesten Widerspruch findet. Die Tarifgeschichte der Buchdrucker ist nicht bloß deshalb bedeutungsvoll, weil sie den bestausgebildeten, alle Möglichkeiten berücksichtigenden, durch schiedsgerichtliche Instanzen gesicherten, über das ganze Reich ausgedehnten Tarifvertrag besitzen, sondern auch, weil während der Herrschaft des kollektiven Arbeitsvertrags sowohl die Druck- wie die Satztechnik durch die Einführung von Maschinen vielfach revolutioniert wurde. Es läßt sich sicherlich gegen Abschluß und Inhalt des Tarifvertrags der Buchdrucker auch von Anhängern der Tarife manches einwenden, aber die höchstausgebildete Form, die Ausdehnung des Verbreitungsgebiets, die Mittel zur Sicherung des Abkommens sind mustergültig und für die meisten Gewerkschaften noch ein fernes Ziel. Ohne die Tarifgemeinschaft und die sie stützende Gewerkschaftsorganisation mit ihren reichen Mitteln und ausgedehnten Unterstützungseinrichtungen wie der stark ausgebildeten Schulung und Disziplin der Gewerkschaftsmitglieder wäre die Arbeiterschaft dieses Gewerbes heute elend bezahlt und von einer dauernden Arbeitslosigkeit geplagt. Zu den Gründen für die Erfolge der Buchdrucker beim Abschluß der Tarifverträge gehören natürlich nicht bloß die Organisationsausbildung in diesem Gewerbe, die auch für die Unternehmer gilt, sondern auch technisch-wirtschaftliche Gründe, nach denen zu forschen wir nie unterlassen sollen, weil es falsch wäre, lediglich bei den Organisationen die Ursachen des verschiedenen Grades der Tarifausbildung zu suchen. Immer mehr wird das Buchdruckgewerbe für den Tag bestimmte Waren herstellen, die zahlreichen Zeitungen, Zeitschriften, Flugblätter, Broschüren, Zirkulare, ein erheblicher Teil des Merkantildrucks gehen verloren, lassen sich nicht mehr nachholen, wenn durch eine Arbeitseinstellung eine Unterbrechung eingetreten ist. So liegt es den Unternehmern sehr daran, sich die „Werkfortsetzung" zu sichern. Kaum in einem Beruf hat die Schmutzkonkurrenz, die systematische Unterbietung der geschäftsüblichen Preise durch Druckereien, die mit Lehrlingen und niedrig bezahlten Gehilfen arbeiten, solchen Umfang angenommen wie in diesem Gewerbe, so daß eine große Unsicherheit Platz griff, was den Wert gleicher Produktionsbedingungen, sicherer Kalkulation den Unternehmern predigte.

Wenn im Baugewerbe zahlreiche Tarife seit langem bestehen, so ist dies nebst der Organisation und einem gewissen, rein äußerlichen Zusammenhang der zünftigen Lohntaxe mit dem modernen tarifarisch festgelegten Lohn auf den Umstand zurückzuführen, daß durch unvorhergesehene Umstände — langen Winter, viele Regentage und dergleichen — die dem Gewerbe zur Verfügung stehende Zeit sehr ein-

geengt wird, so daß die Unternehmer weitere Unterbrechungen möglichst vermeiden mußten. Es mag auch hier Wertverminderung durch Bautenunterbrechungen, Geldschwierigkeit bei Unterbrechung des Spekulationsbaues eine Rolle spielen. Im Steinsetzergewerbe ist der Mißstand einer lange aufgerissenen Straße offenkundig, im Gerbergewerbe ist die Gefahr des völligen Verderbens der Ware bei zu langer Dauer des Gerbprozesses, im Brauergewerbe ist die Macht des Konsumenten neben der Wahrscheinlichkeit des Verderbens des Malzes vor vollendetem Mälzungsprozeß, des Bieres vor der Abfüllung in die Fässer ein Faktor, der die Unternehmer zum Abschließen von Tarifverträgen bekehrte. Ebenso einseitig wäre es, lediglich auf diese Umstände den häufigeren Abschluß der Tarifverträge zurückzuführen. Die Organisation, die den Lohnkampf unmöglich macht, die die Streikbrecher fernhält, die die Organe zum Abschluß und zur Überwachung der Tarifverträge liefert, ist unentbehrlich für den Übergang vom individuellen zum kollektiven Arbeitsvertrag.

Die technischen, wirtschaftlichen, Verkehrs- und Abnehmerverhältnisse erklären es aber, warum es in manchen Industrien früher, in anderen, wie in der Textilindustrie, in der Maschinen- und noch weiteren Industrien viel später zum Abschluß des Tarifvertrages kommt. Sicherlich ist heute die Brauindustrie eine Großindustrie mit sehr kapitalkräftigen Unternehmern, aber sie ist von den Massen abhängig, was in diesem Sinne für die meisten Großindustrien nicht gilt. Um in den Textil- und Maschinenindustrien Tarifverträge durchzusetzen, sind weit größere Kraftanstrengungen, viel mehr Mittel, Geduld und Ausdauer erforderlich als im Buchdruckgewerbe. Hier wird der Faktor Organisation eine weit größere Rolle spielen. Um nicht ungerecht gegen manche Organisationen zu sein, ist es notwendig, die außerhalb der Arbeiterbewegung liegenden Gründe, die den Abschluß von Tarifverträgen erleichtern, beziehungsweise erschweren, nicht aus dem Auge zu verlieren.

Solange die Gewerkschaften schwächliche Gebilde sind, werden sie keine Tarife zustande bringen, deshalb haben wir in der Periode vor Verhängung des Sozialistengesetzes und unter seiner Herrschaft nur wenige Tarife zu verzeichnen, so bei den seit langher, wohl noch aus der Zunftzeit organisierten Arbeitern der Solinger Messerindustrie, dann bei den Feilenhauern, vereinzelt in der Möbelindustrie und bei den baugewerblichen Arbeitern und, wie schon

dargelegt wurde, bei den Buchdruckern. Die ersten Jahre nach Aufhebung des Ausnahmegesetzes waren Zeiten schwerer Krise und weitverbreiteter Arbeitslosigkeit, die sich wenig für gewerkschaftliche Erfolge und für den Abschluß von Tarifverträgen eigneten. Es war unter diesen Verhältnissen erklärlich, daß unter den Arbeitern, selbst unter den Leitern der gewerkschaftlichen Organisationen wenig Sympathie und Verständnis für die Tarife vorhanden war. Um die Mitte der 1890er Jahre beginnt eine bis Ende 1907 nur kurz unterbrochene Periode hoher Prosperität für die deutsche Volkswirtschaft. Eine gewaltige, oft nur schwer zu befriedigende Nachfrage nach Arbeitskräften tritt ein, Hunderttausende strömten den Gewerkschaften zu, die Organisationen werden weiter gekräftigt durch erhöhte Leistungen der Mitglieder und durch den Ausbau ihrer Unterstützungseinrichtungen. Zahlreiche Streiks werden siegreich geführt, vielfache Erfolge können unter Vermeidung der Arbeitseinstellung erzielt werden, die Anschauungen über die Tarife ändern sich vollkommen. Tausende kollektive Arbeitsverträge werden abgeschlossen, für Hunderttausende Arbeiter werden die Arbeitsbedingungen in Abkommen der Arbeiterorganisation mit der Unternehmerorganisation festgelegt, indirekt üben diese Verträge auf Millionen anderer Arbeiter günstige Wirkungen.

---

4. Die vertragschließenden Parteien.

Die Mannigfaltigkeit der Gestaltungen, der Reichtum an Formen, die Fülle von Ansätzen zu immer neuen, immer feineren Ausgestaltungen des kollektiven Arbeitsvertragsrechtes setzen einer zutreffenden Klassifizierung erhebliche Schwierigkeiten entgegen, weil die verschiedenen Formen ineinander greifen und weil ein Abschluß der Tarifbewegung in der Richtung der inneren Ausgestaltung nicht abzusehen ist, ja unserem Erachten nach überhaupt nicht denkbar ist, denn starre Formen widersprechen der immer rascher vor sich gehenden volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung. Die gewerkschaftliche Bewegung vermag nur dann lebensfähig und kräftig zu bleiben, nur dann ihrer Aufgabe zu genügen, die Interessen der Lohnarbeiter gegenüber dem Unternehmer und dem Unternehmertum zu vertreten, wenn sie ebenso lebensfrisch und kraftvoll bleibt wie die kapitalistische Entwicklung. Diese schafft aber

immer neue Formen in der Organisation des Betriebs, die Fortschritte der Technik wirken unausgesetzt umgestaltend auf die Einrichtungen der Fabriken. Die Ausbildung der Unternehmerorganisationen, die Tendenz der Kartellbildung und das Streben nach dem amerikanischen Trust, die Vertretung der Unternehmerinteressen durch Justitiare, Syndici, also durch rechtskundige und sonst hochgeschulte Angestellte, gestalten die Verhältnisse der Industrie wie des Arbeitsverhältnisses um, verändern auch die Organisationen und die Personen, mit denen über die Bestimmungen der Tarifverträge verhandelt werden muß. Wie die Person des einzelnen Arbeiters heute schon beim Abschluß des Arbeitsvertrags fast völlig in den Hintergrund zu treten beginnt, so wird dies in absehbarer Zeit auch bei den Unternehmern der Fall sein, wodurch der Vertragsabschluß zu einer rein geschäftlichen, kühlen Angelegenheit werden wird, die an das Geschick, die Fähigkeiten und die Schlagfertigkeit der Gewerkschaftsbeamten die höchsten Anforderungen stellen wird.

Schon heute ist es schwer, alle beim Abschluß eines Tarifvertrags in Betracht kommenden Momente übersichtlich darzustellen. Die erste Voraussetzung ist die Feststellung der vertragschließenden Parteien. Bekanntlich ist dies nicht so einfach, als dies ohne gründliche Kenntnis der tatsächlichen Verhältnisse erscheint. Ein Vertrag hat nur dann Wirkung, wenn die Vertragschließer auch die Fähigkeit besitzen, das Vereinbarte einzuhalten, beziehentlich bei denen, die sie vertreten, auch dauernd durchzusetzen, wozu mehr als guter Wille gehört. Die moderne Industrie hat die Tendenz der Zusammenfassung, woraus sich vereinzelt in der Gegenwart, immer stärker in der Zukunft das Bedürfnis ergeben wird, für Arbeiter verschiedener Berufe gemeinsame Tarifabschlüsse zu machen. Die Bildung der Industrieverbände, so des Holzarbeiterverbandes und des Metallarbeiterverbandes, die Zusammenfassung von Bäckern und Konditoren in einer Organisation, erleichtern bei den Arbeitern die Verhandlungen; bei den Unternehmern haben sich im Baugewerbe zusammenfassende Organisationen gebildet, denen durch Kartellverträge vereinigte, an sich selbständige Arbeiterorganisationen gegenüberstehen. Diese Entwicklung wird, wie das Streben nach Bildung eines Lederarbeiterverbandes, wie der immer festere Zusammenschluß der Unternehmer uns belehrt, weiter gehen müssen, manche Schwierigkeiten beheben können, andere aber neu entstehen

lassen. Besonders im Baugeschäft finden wir immer mehr Arbeiter verschiedenster Art zusammengefaßt, neben Maurern, Zimmerern, Steinmetzen, Bildhauern, Fliesenlegern, Asphalteuren, Dachdeckern, Malern, Töpfern, Glasern, Bauhilfsarbeitern, Bauschlossern, Bauklempnern, Bauschreinern kommen immer neue Arbeiterkategorien in das großkapitalistische Baugeschäft. Zahlreiche, einander leicht störende, zu verschiedenen Zeiten ablaufende Tarifverträge müssen dann abgeschlossen werden, wenn nicht die verschiedenen in Betracht kommenden Arbeiterorganisationen gemeinsam den Tarif abschließen, was eine Gemeinsamkeit vor dem Beginn der Verhandlungen nötig macht, wenn diese auch oft recht spät zustande kommt. Solange die Arbeiterorganisationen nur durch die Verschiedenheit der Berufe natürlich getrennt sind, sie also keine entgegenstehenden Interessen haben, ist die Schaffung einer vertragschließenden Partei nicht schwer.

Schwierigkeiten ergeben sich aus dem Nebeneinanderbestehen von Arbeiterorganisationen im gleichen Beruf, Schwierigkeiten, die freilich auch oft überwunden wurden, die aber, wie der Verrat der „christlichen" Arbeiterorganisationen im Kölner Holzarbeiterstreik bewies, zum direkten Vorteil für die Unternehmer und zum schwersten Schaden für die Arbeiter ausschlagen können. Hier gilt es, durch viel Diplomatie, viele Überwindung und Klugheit eine geschlossene vertragschließende Partei zu schaffen. Selbst wenn dies gelingt, erschwert das Nebeneinanderarbeiten von Leuten, die sich sonst stets bekämpfen, die Sicherheit der Verhandlungen. Hoffentlich werden auch die zurückgebliebenen Arbeiter einsehen, daß sie durch die Zersplitterung der Organisation die Vertretung ihrer Interessen dem Unternehmertum gegenüber erschweren. Die Gegenpartei hat es viel leichter, die Unternehmer sind durch politische und konfessionelle Differenzen bei der Vertretung ihrer Interessen den Arbeitern gegenüber niemals getrennt. Für die Gewerkschaften ist es selbstverständlich von großer Wichtigkeit, zu prüfen, ob die Unternehmer die als vertragschließende Partei in Verhandlungen über einen Tarif zusammentreten, auch die Gewähr bieten, nicht bloß einen Vertrag abzuschließen, sondern auch für seine Einhaltung die erforderlichen Garantien zu bieten.

5. Ausdehnung des Vertragsgebiets.

Man ersieht aus den Auseinandersetzungen im vorangegangenen Abschnitt, wie schwer es ist, schon die ersten Vorbedingungen für den Vertragsabschluß zu schaffen. Die Feststellung der Vertragschließer ist für den Inhalt des Tarifs natürlich von größtem Gewicht. Wichtig ist aber nicht bloß die Umgrenzung des Personenkreises, sondern auch die territoriale Ausdehnung des Kreises des Vertragsgebiets. Am weitesten sind die Buchdrucker gelangt, die freilich nur für die gelernten Arbeiter des ganzen Buchdruckergewerbes einen ganz Deutschland umfassenden Tarif abgeschlossen haben, bei dem die Verschiedenheit der Preise für Mieten und Nahrungsmittel in den zahlreichen Orten, in denen das Gewerbe vertreten ist, durch eine gründlich vorbereitete Abstufung Berücksichtigung fanden. Im Baugewerbe finden wir Tarife für die einzelnen Branchen neben solchen für verschiedene Arbeiterkategorien, so gemeinsame für Maurer, Zimmerer, Dachdecker und Bauhilfsarbeiter, weiter Tarife für einzelne Orte, als welche aber auch Groß-Berlin und andere Großstädte mit ihren umliegenden Ortschaften anzusehen sind. Ferner finden wir Tarife, die mehrere Provinzen, zum Beispiel Rheinland und Westfalen, den Maingau umfassen. Eine weitere Form des Tarifs ist die für einen Ort mit Aufschlägen, falls die Arbeiter dieses Ortes außerhalb desselben Arbeiten auszuführen haben, was besonders bei den Malern sehr ausgebildet ist. Auch Tarife mit einzelnen Unternehmern bestehen, doch spielen sie in der Regel keine erhebliche Rolle, wenn natürlich auch ein Tarif, wenn er mit der Firma Krupp für alle ihre Arbeiter abgeschlossen werden könnte, höhere Bedeutung hätte, wie ein Tarif mit sämtlichen Kupferschmiedmeistern des Deutschen Reiches.

---

6. Geltungszeit der Tarife.

Zu den allgemeinen Bestimmungen der Tarife gehört die Feststellung ihrer Geltungszeit und die Möglichkeit ihrer Kündigung beziehungsweise ihrer automatischen Fortdauer ohne Kündigung. Ob lange oder kurze Tarifdauer günstig ist, wird nicht so leicht zu entscheiden sein. Im allgemeinen sind die Arbeiter für kurze, die Unternehmer für lange Tarifgeltung. Aber auch hier hat uns die

Ausbildung des Tarifwesens belehrt, daß es sich nicht um ein Entweder — Oder handelt. Es gibt auch Tarife, die kein starres Gebilde sind, indem das einmal Abgeschlossene für die ganze Zeit der Tarifgeltung zu bestehen hat, wir besitzen nun auch Tarife, in denen festgesetzt ist, daß innerhalb der Geltungszeit die Löhne steigen und die Arbeitszeiten sich mindern. Das erleichtert den Arbeitern, eine längere Tarifdauer anzunehmen. Die Furcht der Gewerkschaften, daß bei langer Dauer der Tarife die Organisationen an Zusammenhalt verlieren könnten, hat sich nicht als begründet erwiesen, wie der kräftige Mitgliederzuwachs des Buchdruckerverbandes beweist, der freilich in den Tarif selbst Bestimmungen aufnahm, die die Zugehörigkeit zur Organisation den Mitgliedern zur Notwendigkeit machten.

Daß die Tarife bei Unterlassung der Kündigung fortdauern können, ist eine Bestimmung, die die Freiheit der Vertragschließenden nicht stört, weitere Verhandlungen oft erleichtert und unter gewissen Umständen der Organisation von Vorteil sein kann. Die Möglichkeit der Berücksichtigung der Konjunktur ergibt sich aus der Eventualität, bei Unterlassung der Kündigung den Tarif fortdauern zu lassen.

Es gibt, so im Schneidergewerbe, Tarife ohne Festsetzung ihrer Geltungszeit, bei den Buchdruckern dagegen eine fünfjährige Geltungsfrist. 700 Tarife in Deutschland haben keine bestimmte Zeitdauer, ein bis zwei Jahre dauernde Geltung ist am häufigsten, bei 600 Tarifen ist die zweijährige Gültigkeit festgestellt. Drei- bis sechsmonatige Kündigungsfrist bildet die Regel, im Steinmetzgewerbe finden wir auch einjährige Kündigungsfristen.

---

7. Tarife und technischer Fortschritt.

Sind die formalen Fesseln des Tarifvertrags für seine Rechtskraft, für den Kreis der von ihm erfaßten Berufe und Personen, für die Dauer seiner Geltung unentbehrlich, so bildet doch der sachliche Inhalt des Tarifes den Grund seines Bestandes, den Maßstab seines Wertes. Von einfachen Bestimmungen über Zeit, Lohnhöhe und Arbeitszeit bis zur Berücksichtigung aller Möglichkeiten im Arbeitsverhältnis finden wir Tarife in außerordentlicher Mannigfaltigkeit. Der Reichtum der Bestimmungen steigert sich,

wenn mehrere Berufe die Arbeitsbedingungen durch den Tarif geregelt erhalten. Es gibt Lohnsysteme, wie die auch in Europa eingedrungenen amerikanischen Prämienlohnsysteme, die zahlreicher Bestimmungen zur streitlosen Auslegung bedürfen. Alles spricht dafür, daß die in der Zukunft abzuschließenden Tarife noch viel umfangreicher sein werden als die bisherigen. Der Einwand der Unternehmer, daß bloß bei einfachen Verhältnissen, beim Herrschen des Zeitlohnes Tarife möglich sein sollten, ist längst durch die Tatsachen widerlegt, wir besitzen zahlreiche Tarife mit Akkordlöhnen, selbst mit sehr komplizierten für sehr verschiedene Arbeiten und für die Anwendung zahlreicher Arbeitsmaschinen, wie zum Beispiel die deutschen Buchbindertarife.

Ein Einwand von scheinbar durchschlagender Kraft wurde von der Großindustrie gegen den Abschluß von Tarifverträgen gemacht: Sie hemmen den technischen Fortschritt, sie gestatten nicht, neue Fortschritte der Technik in der Produktion rechtzeitig auszunützen, sie zwingen zum Stillstand der Fabrikeinrichtungen. Mit einem Worte läßt sich dieser Einwand aus der Welt schaffen, und dieses Wort heißt Amerika. In den Vereinigten Staaten von Amerika, deren Industrie sich durch die wagemutigste, rascheste und erfolgreichste Ausnützung jedes denkbaren Produktionsfortschrittes auszeichnet, in dem Lande, dessen technische Erfolge und Organisationsleistungen von den europäischen Konkurrenten mit dem lebhaftesten Interesse, ständiger Angst und angespannter Nachahmungssucht verfolgt werden, gibt es wohl mehr Tarife als in allen europäischen Industrien. Die amerikanischen Gewerkschaften bedeuten eine große Macht bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse, sie haben aber die gewaltige Industrieentwicklung in der nordamerikanischen Union nicht gehemmt, man könnte eher behaupten, sie haben den Produktionsfortschritt beflügelt. Wenn nun so viele Tarife in den Vereinigten Staaten und vor allem auch in ihrer Großindustrie bestehen, so muß dort das Problem gelöst sein, daß die Festlegung der Arbeitsbedingungen in Tarifen mit der Anwendung jedes technischen und fabrikorganisatorischen Fortschrittes in Einklang gebracht werden kann. Auch da könnten unsere selbstbewußten und siebenmal gescheiten Unternehmer etwas lernen. Der amerikanische Unternehmer ist für möglichst große Elastizität seiner Dispositionen, er verwirft den langfristigen Tarif, während in Deutschland das Zugeständnis einer möglichst langen Dauer eines Kollektivvertrags

oft die letzte Möglichkeit des Tarifabschlusses bildet. Die amerikanischen Abkommen mit den Arbeiterorganisationen laufen meist auf ein Jahr. Beim Abschlusse des Tarifes weiß der amerikanische Unternehmer, was an Änderungen im Betriebe eines Jahres möglich sein kann. Größere Änderungen, Anschaffung einer neuen Maschineneinrichtung und dergleichen, bedürfen immer längere Zeit, da der Bau der Maschinen, ihre Montage, Ausprobierung usw. doch nicht über Nacht geschehen kann. Freilich erschwert der Abschluß fünfjähriger, auch dreijähriger Tarife die Elastizität des Unternehmens, aber jeder weiß, daß die deutschen Arbeiterorganisationen gerade durch die lange Tarifdauer schwer zur Einsicht der Vorteile des kollektiven Arbeitsvertrags zu gewinnen waren, daß die Unternehmer in Verkennung ihrer wahren Interessen in der langen Tarifdauer den entscheidenden Vorteil sahen.

Auch bei langfristigen Tarifverträgen vermag man neue Maschinen und andere Fortschritte der Produktion anzuwenden, wie das in Europa in sehr großen Fabrikbetrieben mit Erfolg geschehen ist, freilich ist hierzu ein demokratischer Ausbau des Arbeitsverhältnisses erforderlich, zu dem die allermeisten deutschen Unternehmer erst zu erziehen sind. Erfordert die Einführung neuer Maschinen oder sonstige tiefgreifende Änderung des Betriebes vom Standpunkte des Unternehmers eine Neuregelung einzelner Tarifbestimmungen, so hat dies in Form eines schiedsgerichtlichen Verfahrens zu geschehen, für das in dem Tarifabkommen die genauen Voraussetzungen und Bestimmungen festzulegen sind. Auch verschiedene andere Bestimmungen in den Tarifen wurden vorgeschlagen, die für den Fabrikleiter die Möglichkeit, jeden Produktionsfortschritt auszunützen, für die Arbeiter aber einen Anteil an dem wirtschaftlichen Vorteil der Arbeit-Ersparnis schaffen sollten. Hier eröffnen sich neue Probleme für die Gewerkschaftsbewegung, die heute in Deutschland vorläufig nur theoretische Bedeutung haben, die aber für den Unternehmer mit der wachsenden Macht der Gewerkschaften sehr hohes praktisches Gewicht erlangen müssen und damit auch für unsere Organisationen bald aus den Zukunftsaufgaben in den Bereich der Gegenwartsfragen gerückt werden dürften.

8. Löhne.

In den abgeschlossenen Tarifverträgen sind wohl ausnahmslos zwei Hauptpunkte des Arbeitsverhältnisses geregelt: die Arbeitszeit und der Arbeitslohn. Die meisten Verträge enthalten aber auch sonst vielfach Bestimmungen, die mit dem Arbeitsverhältnis in innigem oder in losem Zusammenhang stehen. Die Hauptunterscheidung der Tarife wird nach ihrer Beschränkung auf Lohn und Arbeitszeit und auf ihre Ausdehnung auf andere Arbeitsvertragsbestimmungen zu geschehen haben. Auch wo nur Lohn und Arbeitszeit geregelt sind, wird eine Vielfältigkeit der Gestaltung festzustellen sein. Kann man doch in einem Tarif bloß Stundenlohn und normale Arbeitszeit festlegen oder alle Eventualitäten berücksichtigen. Einiges von dieser Mannigfaltigkeit dürften die Leser aus unserer kurz gedrängten Darstellung erkennen.

Betrachten wir die Tarifverträge unter dem Gesichtspunkt der Lohnregelung, ganz abgesehen von der Lohnhöhe, so müssen wir die Tarife unterscheiden, in denen das Zeitlohnsystem vorherrscht, und diejenigen, in denen die Akkordlöhnung vorwiegend geregelt ist und die Zeitlöhnung bloß als Ergänzung in Betracht kommt, in einer dritten Gruppe finden wir beide Lohnformen nebeneinander. Man kann aber nicht die einzelnen Gewerbe restlos in diese drei Gruppen verteilen, so schließen zum Beispiel von 90 dem Reichsstatistischen Amte vorgelegenen Tarifen der Holzarbeiter 7 die Akkordarbeit ausdrücklich aus oder sie beschränken sie auf die dringendsten Fälle, während die Mehrzahl der Holzarbeitertarife Akkordtarife sind.

Die in den Tarifen vereinbarten Löhne sind Mindest-, Normal-, Durchschnitts- oder Höchstlöhne. Wo Akkordlohn festgelegt ist, sind die vereinbarten Zeitlöhne überall Mindestlöhne, die bei tatsächlicher Akkordarbeit sinngemäß nicht in Anwendung kommen sollten, doch praktische Bedeutung gewinnen könnten, wenn infolge schlechter Konjunktur, oder Unmöglichkeit der Akkordierung einer bestimmten Arbeit, oder aus Unternehmerlaune, oder infolge von Bosheit der Werkführer im Zeitlohn gearbeitet werden muß. Den Unternehmern können so die Mindestlöhne zu einem Mittel werden, mißliebige Arbeiter aus dem Betrieb zu drängen. Es ist deshalb verfehlt, der Festlegung der Zeitlöhne in reinen Akkordlohnbetrieben geringe Aufmerksamkeit zu schenken. Der niedrige Zeitlohn kann sich rächen

und kann dem Unternehmer auch die Festsetzung niedriger Akkordlohnsätze erleichtern.

Der Mindestlohn bildet unserem Erachten nach die Regel bei den deutschen Tarifabschlüssen, das heißt: weniger als in den Tarifen festgesetzt ist, darf keinem Arbeiter gezahlt werden, außer wenn für nicht voll arbeitsfähige Personen — Ausgelernte, Halbinvalide, Unfallrentner und dergleichen — Ausnahmen ausdrücklich festgelegt sind. Das Statistische Amt des Deutschen Reiches freilich steht in seiner Veröffentlichung über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche (2. Band, S. 131) auf einem durchaus anderen Standpunkt, es behauptet, daß das Übliche bei der Lohnfestsetzung Durchschnittslöhne wären. Uns scheint dieser Ausdruck und seine Begründung verfehlt. Wenn die Dachdecker Tarife abschließen, in denen Niedrigst- und Höchstlöhne festgesetzt sind, innerhalb welcher Grenzen das freie Übereinkommen herrscht, so handelt es sich nicht um „Durchschnittslöhne", ebenso sind die in den Brauertarifen festgelegten Zulagen, die mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb erworben werden, keine Durchschnittslöhne. Diese Erscheinungen sind ein Beweis für die Mannigfaltigkeit der Lohnabmachungen und für die bisher auch durch den falschen Begriff Durchschnittslohn nicht überwundene Schwierigkeit, die verschiedenen Lohnformen in ein System zu bringen. Die Höchstlöhne spielen in den Tarifen keine besondere Rolle, doch kommen Höchstlöhne auch dann vor, wenn von ihnen in den Tarifen nicht die Rede ist. Vielfach besteht, so zum Beispiel bei den Brauereibesitzern, neben den mit den Arbeitern abgeschlossenen Tarifen ein Abkommen unter den Unternehmern, das, ohne daß die Arbeiter davon Kenntnis haben, die Tarifabmachung — natürlich zum Schaden der Arbeiter zumeist — ergänzt, so daß zum Beispiel über eine Höchstgrenze die Löhne nicht gesteigert, Zugeständnisse bestimmter Art den Arbeitern nicht gemacht werden dürfen. Die Unternehmer wollen sich dadurch sichern, daß nicht ein besonders kräftiger Betrieb die freie Auswahl unter allen Arbeitern hat und die höchstqualifizierten Arbeitskräfte zum Schaden der anderen Unternehmungen an sich fesseln kann.

Ist die Regelung der Akkordlöhne in den deutschen Tarifen noch in den Kinderschuhen, so finden wir bei den Zeitlöhnen vorwiegend Stundenlöhne, die von den Unternehmern besonders bevorzugt werden, seltener Tagelöhne und gar nicht häufig Wochenlöhne, die

wegen der Bezahlung der Feiertage den Unternehmern am wenigsten erwünscht sind, vereinzelt finden sich auch Monatslöhne.

Da bei den Tarifabschlüssen nur Gewerbe mit entwickelter gewerkschaftlicher Organisation in Betracht kommen, handelt es sich fast ausnahmslos bei der Regelung der Löhne um reine Geldlöhne, doch kommen in den Tarifen auch Bestimmungen über Naturallöhne vor, so zum Beispiel die, daß das Schlafen in den Brauereien abgeschafft ist, daß aber für dasselbe eine Entschädigung in festgesetzter Höhe zu zahlen ist, oder daß eine bestimmte Zahl von Arbeitern zum Schlafen im Betrieb verpflichtet werden können, die anderen einen Schlafgeld- beziehungsweise Wohnungszuschuß zu erhalten haben. Über den Freitrunk in den Brauereien finden sich mannigfache Bestimmungen in den Tarifen, so verschiedene Leistungen an die einzelnen Arbeiterkategorien, dann über die Möglichkeit der Umwandlung des Freitrunkes in Geldlohn oder in andere Naturalleistungen (Eßwaren), über das Verfallen des in einer Woche nicht konsumierten, den Arbeitern tarifmäßig zustehenden Freibiers. Während die Brauerorganisation den Übergang zum Geldlohn in kurzer Zeit fast für alle Großbetriebe und viele Mittel- und manche Kleinbetriebe erzwungen hat, spielt er im Bäckergewerbe noch eine große, im Schneidergewerbe eine nicht unbeträchtliche Rolle. Die Tendenz der Arbeiterorganisationen ist auf die Abschaffung der Naturalleistungen gerichtet, so daß eine Festigung derselben nicht beabsichtigt ist, was die verhältnismäßige Gleichgültigkeit der meisten Organisationen bei den Bestimmungen der Tarife über die Naturalleistungen wohl erklärt.

Im Bekleidungsgewerbe, wo feste Akkordlohnsätze für jedes Kleidungsstück mit Klasseneinteilung nach der Qualität der Arbeit vorkommen — bei der Klasseneinteilung wirkt die Arbeiterorganisation mit —, findet sich auch die Lohnregelung für die Heimarbeit, und zwar höhere Löhne für den Heimarbeiter wie für den Werkstättearbeiter, somit eine Unterscheidung in den Tarifen nach gewerblichen Betriebssystemen. Die meisten Heimarbeiter entbehren aber der tarifarischen Regelung des Arbeitsverhältnisses.

Fast jeder Tarif enthält Bestimmungen über die gesteigerte Bezahlung von Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit. In diesen Bestimmungen wie in den erhöhten Heimarbeitslöhnen steckt mehr als ein Lohnabkommen, hier finden wir auch ein wichtiges Stück gewerkschaftlicher Politik. Den Unternehmern soll durch die erhöhte Bezahlung das Erlangen von Überarbeit, Heimarbeit usw. möglichst kostspielig gemacht werden, so daß sie davon im eigenen Interesse absehen sollen.

Erhöhte Löhne bei Arbeiten außerhalb der Werkstätte, außerhalb des Ortes der Werkstätte finden sich in den Tarifen gleichfalls.

Bestimmungen über den Ort der Auszahlung, wenn Arbeitsstelle und Werkstelle nicht zusammenfallen, über den Tag der Auszahlung, Samstag oder Freitag, über die Zeit der Auszahlung, innerhalb oder nach der Arbeitszeit, über die Dauer der Lohnzahlungsperiode, acht- oder vierzehntägig, über Vorschüsse vor Beendigung langer Akkorde, über die Bezahlung des Stundenlohns, bis der Akkord abgerechnet ist, finden sich in den Tarifen.

Sehr kompliziert ist die Akkordberechnung in den Tarifen, über die wir bisher nur flüchtig gesprochen haben. Ein Eingehen auf die dabei angewandten Methoden würde ein Zurückgehen auf die Technik der einzelnen Industrien erfordern. Nicht bloß in den Vereinigten Staaten, auch in Deutschland finden wir schön ausgearbeitete Akkordlohntarife, so bei den Buchdruckern, den Buchbindern, den Steinsetzern, Metallschlägern, Schneidern, Uhrmachern, auch in der Holzindustrie. Der Einwand, daß in der Großindustrie, zum Beispiel im Maschinenbaugewerbe, Akkordlohntarife unmöglich sind, kann nicht als stichhaltig angesehen werden. Jede große Fabrik hat ihr Kalkulationsbureau, in dem vor Fertigstellung jedes Stück genau berechnet wird; dabei wird die Arbeit in alle ihre Elemente zerlegt, ihre Kosten festgesetzt und danach der Preis der fertigen Ware bestimmt. Was die Fabrik zu ihrem eigenen Gebrauch vermag, könnte auch als Grundlage zu Tarifabschlüssen dienen. Freilich müßten dann die mit der Vertretung der Arbeiterinteressen betrauten Personen eine sehr genaue Kenntnis der Technik besitzen. Auch vor der Riesenindustrie wird das System des kollektiven Tarifabschlusses nicht Halt machen, aber es wird die größten Anforderungen an die Fähigkeiten der Arbeitervertreter stellen, die in Industrien wie der Maschinen- oder der elektrotechnischen Industrie Verträge abschließen.

9. Arbeitszeit.

Es gibt begreiflicherweise nur wenige Tarife, in denen die Arbeitszeit keine Regelung erfährt. Wo das der Fall ist, lassen sich zumeist technische oder organisatorische Gründe, die im Gewerbe oder im Betriebssystem liegen, anführen. Bei den Seeleuten auf den Ozeandampfern ist die genaue Regelung der Arbeitszeit natürlich nicht so einfach wie in einer Holzbearbeitungsfabrik. Der Ausnahmefall einer Gefahr für Leben und Gesundheit bei Unterlassung von Arbeit wird sich auf der schwankenden Betriebsstätte natürlich öfters ergeben wie in der Schuhfabrik. Bei einer gut ausgebauten Seemannsorganisation werden sich aber Methoden finden lassen, die den Ausnahmefall ausgedehnter Arbeitszeit nicht zur Regel werden lassen, die einen Ausgleich langer Arbeitszeiten gewähren und eine Entschädigung der Überstunden einführen. Endlich wird man dafür zu sorgen haben, daß die Zahl der angestellten Seeleute ausreicht, um auch in außerordentlichen Fällen zu genügen. Wenn die Seeleute nicht das gleiche Gewicht auf die Verkürzung der Arbeitszeit legen wie die Arbeiter auf dem festen Lande, so erklärt sich das auch aus dem Umstand, daß die Verwendung der freien Zeit auf dem Meere dem Seemann weniger leicht und vorteilhaft ist wie auf dem Lande.

Dort wo hausindustrielle Arbeiter in die Tarifabmachung einbezogen sind, so bei den Schneidern, ist eine Regelung der Arbeitszeit sehr erschwert, weil eine Kontrolle der Einhaltung der Abmachung den Unternehmern und auch der Gewerkschaft fast unmöglich ist.

Ein anderer Einwand gegen eine Regelung der Arbeitszeit, die Saison, erscheint uns nicht durchschlagend. Gerade die Regelung der Arbeitszeit würde dem Unfug der Zusammendrängung der Arbeit auf kurze Zeit und ihrem Gefolge von langer Überarbeit steuern können. Die Abnehmer der Waren würden sich an frühere Bestellungen gewöhnen können und müssen, wenn die Unternehmer nicht ohne jede Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeiter und Arbeiterinnen jeden gewünschten kurzen Liefertermin zugestehen würden. Auch die Königin Mode ließe sich aus ihrem bisherigen Leichtsinne zu einer geordneten Lebensweise erziehen, wenn die menschliche Arbeitskraft durch feste Tarife nicht zu höchstgesteigerter Elastizität gezwungen würde. Selbst dem gewöhnlichen Spießbürger unmöglich erscheinende Dinge, wie die Abschaffung der Nachtarbeit in den Bäckereien, haben sich, so in einzelnen italienischen Städten, durch die Stärke der Arbeiterorganisation durchsetzen lassen.

Von 1452 dem Reichsstatistischen Amte vorgelegenen Tarifen enthalten 277 keine Bestimmungen über die Arbeitszeit, wobei freilich bei einzelnen die Möglichkeit nicht ausgeschlossen ist, daß ortsübliche Arbeitszeiten oder frühere, stillschweigend als weiter geltende Bestimmungen mit in Betracht zu ziehen wären. Zu dieser Anschauung gelangt man durch die Betrachtung der Gewerbearten, in denen Tarife ohne Bestimmungen über die Arbeitszeit vorhanden sind, was der Fall war bei:

29	Tarifen	im Baugewerbe,
2	=	der Dachdecker,
5	=	= Maler,
1	Tarif	= Stukkateure,
4	Tarifen	= Glaser,
27	=	= Holzarbeiter,
31	=	= Töpfer,
1	Tarif	= Tapezierer,
7	Tarifen	= Steinmetzen,
4	=	= Steinsetzer,
2	=	= Klempner,
4	=	= Bau- und Maschinenschlosser,
1	Tarif	= Beleuchtungsindustrie,
4	Tarifen	= Feilenhauer,
14	=	= Eisen- und Zinngießer,
15	=	= sonstigen Metallindustrie,
22	=	= Brauer,
3	=	= Böttcher,
66	=	= Schneider,
10	=	= Schuhmacher,
20	=	= Hafenarbeiter,
3	=	= Buchbinder.

Daß dieses Fehlen von Bestimmungen der Arbeitszeit keine Notwendigkeit sein muß, geht daraus hervor, daß alle diese Gewerbe auch Tarife mit geordneter Arbeitszeit besitzen. Bloß in wenigen Gewerben überwiegen die Tarife ohne Bestimmungen

über die Arbeitszeit, so bei den Feilenhauern, den Eisen- und Zinngießern.

Über die in den Tarifen festgelegte Arbeitszeit ermittelte das Statistische Amt des Deutschen Reiches, daß in fast drei Fünftel (59,67 Prozent) aller Tarife mit Bestimmungen über die Arbeitszeit der Zehnstundentag vorgesehen ist, 701 Tarife enthalten noch diese Dauer der Arbeitszeit, während 174 Tarife (14,81 Prozent) den neunstündigen Arbeitstag, 164 (13,97 Prozent) den 9½stündigen, 11 Tarife die 8½stündige Arbeitszeit und 6 Tarife die achtstündige festgesetzt haben. In einem Tarife ist die 8¾stündige, in 12 die 9¾stündige Arbeitsdauer festgelegt. Eine mehr als zehnstündige Arbeitsleistung wird gefordert in 106 Tarifen, und zwar die 10¼stündige in einem Tarif, die 10½stündige in 56 Tarifen, die elfstündige in 48 Tarifen und die 11½stündige in einem Tarif. In 1069 Tarifen (90,98 Prozent) fand man eine Arbeitszeit von höchstens zehn Stunden, während in 106 Tarifen (9,02 Prozent) noch längere Arbeitszeit von den Arbeitern zugestanden werden mußte. Die Arbeitszeit bewegt sich für die tarifarisch gebundenen Betriebe fast durchweg zwischen neun und zehn Stunden, bloß ausnahmsweise geht sie unter neun Stunden herab und nur selten über zehn Stunden hinaus.

So einfach die Regelung der Arbeitszeit hinsichtlich der Länge erscheint, so ist sie doch komplizierter. Auch das statistische Amt des Reichs behandelt den Gegenstand nicht erschöpfend, so erörtert es nicht Anfang und Ende der Arbeitszeit. Auch die Verteilung der Arbeitszeit über die einzelnen Tage der Woche ist für die Einrichtung der Arbeitszeit nicht gleichgültig. Wenn wir auch leider — abgesehen von den Brauern — noch nicht so weit sind, die Frage der Ferien in den Tarifverträgen zur Lösung zu bringen, so finden wir doch vereinzelt freie Samstagnachmittage, öfters früheren Arbeitsschluß an Samstagen und Vorabenden der Feiertage, auch späteren Arbeitsbeginn und früheren Arbeitsschluß an Montagen. Schon diese Hinweise zeigen uns, daß die Regelung der Arbeitszeit komplizierter ist, als es dem Fernstehenden erscheinen mag. Es gibt auch vereinzelt, vor allem im Baugewerbe, andere Arbeitszeiten im Sommer und im Winter. Vielfach ist der frühere Arbeitsbeginn im Sommer und zum Teil selbst nach Monaten wechselnd ein veränderter Arbeitsschluß im Winter festgelegt.

---

10. Überstunden.

Die meisten Tarife enthalten auch Bestimmungen für die Überschreitungen der normalen Arbeitszeit, die freilich meist durch Lohnzuschläge geregelt sind. Die Tendenz, Überstunden möglichst kostspielig zu machen, beruht weit weniger auf der Absicht, den Arbeitern ein höheres Lohneinkommen zu schaffen, als auf der, den Unternehmern nahezulegen, daß es für sie wirtschaftlich vorteilhafter ist, ohne Überstunden arbeiten zu lassen, also die normale Arbeitszeit zur Regel zu machen. Am besten haben hier die Buchdrucker vorgearbeitet, bei denen eine Abstufung der Lohnzuschläge der Überstunden, die mit längerer Dauer immer teurer werden, durchgeführt ist. Sie haben auch mit der gleichen Methode eine fast vollkommene Einengung der Sonntags- und eine starke Beschränkung der Feiertagsarbeit wie, abgesehen von den Zeitungsdruckereien, der Nachtarbeit erzielt. Das Statistische Amt des Deutschen Reiches hat auch festgestellt, daß die Nachtarbeit gerade in den Gewerben mit längerer Arbeitszeit häufiger ist als in denen mit ausgesprochen kurzer Arbeitszeit.

---

11. Pausen.

Auch die Pausen finden eine mannigfache und auch in dem einzelnen Tarif nicht stets für das ganze Jahr gleichbleibende Regelung. Bei kurzen Arbeitszeiten im allgemeinen, im Baugewerbe, bei den in der Regel durch die Dauer des Tageslichtes begrenzten Winterarbeitstagen, finden wir kurze Pausen. Vereinzelt sehen wir das Streben nach der englischen Arbeitszeit, bei der durch möglichste Einengung und teilweises Fortfallen der Pausen ein früheres Eintreten des Feierabends erzielt werden soll.

---

12. Arbeitszeit und Organisation.

Daß die Verbreitung der Organisationen auf die Verkürzung der Arbeitszeiten wirkt, ist vom Statistischen Amte des Deutschen Reiches einer besonderen Untersuchung nicht gewürdigt worden. Indirekt wird dies freilich zugestanden durch die

Bemerkung, daß sich übereinstimmend eine Zunahme der täglichen Arbeitszeit vom Westen nach dem Osten Deutschlands findet. Durchweg haben die Industriestädte des Westens die kürzesten Arbeitszeiten, während schon in Mitteldeutschland sich eine Zunahme bemerkbar macht und der Osten die längsten Arbeitszeiten aufweist. Eine Ausnahmestellung nehmen nur die ganz großen Städte, so Berlin und Hamburg, ein, die die kürzesten Arbeitszeiten aufweisen. Bemerkenswert ist auch die Feststellung, daß die Arbeitsdauer in demselben Maße zunimmt, wie die Ortsgröße abnimmt. Die größten Städte haben die kürzesten Arbeitszeiten in den Tarifen, die kleinsten Orte haben die längsten. Dazu kommt noch, daß in den größten Orten die höchsten, in den kleinen die niedrigsten Löhne bezahlt werden. So ergibt sich auch aus dieser Betrachtung der auf das Wirken der Organisationen hauptsächlich zurückzuführende Zusammenfall von kurzen Arbeitszeiten und hohen Löhnen.

---

13. Ausdehnung der Tarife.

Je kräftiger die Organisation der Arbeiter ist, je mehr Tarife sie abgeschlossen hat, desto mehr ist sie bemüht, den Kreis der durch den kollektiven Arbeitsvertrag festzulegenden Bestimmungen auszudehnen, desto weniger sucht man der privaten Vereinbarung zu überlassen. Wenn dies mit der größeren Stärke der Organisationen zusammenhängt, so ist das nicht bloß in dem Sinne zu verstehen, daß damit die Vorbedingung der Macht gegeben ist, den Angriff auf die Selbstherrlichkeit der Unternehmer auszudehnen; die innere Stärke der Gewerkschaft, die Durchbildung ihrer Führer und der Organisierten weitet naturgemäß das Gebiet der Wirksamkeit aus, wenn auch vielfach mit der Ausbildung der Gewerkschaften die spezielle Betonung der gewerkschaftlichen Aufgaben im engeren Sinne zusammenhängt. Innerhalb eines von allen Nebenaufgaben losgelösten rein gewerkschaftlichen Aufgabenkreises findet sich eine Fülle von Anregungen, auf die man in den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung nicht verfallen konnte. Damals sah man nur niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten, die bekämpft werden mußten. Die zahlreichen Differenzierungen des Arbeitsverhältnisses, die vielen Zusammenhänge mit dem ganzen Leben des Arbeiters,

die mannigfachen Ursachen der Abhängigkeit vom Unternehmer kamen dem Arbeiter erst mit dem Fühlen seiner Kraft innerhalb der Organisation, mit dem durch die Arbeiterbewegung gesteigerten Selbstbewußtsein zur Erkenntnis, wodurch sich das Bedürfnis ergab, im Arbeitsvertrag nicht bloß auf Lohnhöhe und Arbeitszeitkürze zu dringen, sondern das gesamte Arbeitsverhältnis unter Einwirkung der Gewerkschaft zu regeln.

„Der Gesamteindruck aus dem vorliegenden Material geht dahin," so heißt es in der Bearbeitung der Tarife durch das Reichsstatistische Amt, „daß in denjenigen Gewerben, in denen der Tarifgedanke bereits in erheblicherem Umfange Boden gewonnen und längere Erfahrung den Ausbau der tariflichen Abmachungen begünstigt hat, für derartige Vereinbarungen (sozialpolitischer Natur) ein größeres Verständnis und vor allem auch ein größeres Entgegenkommen auf beiden Seiten besteht, als in denjenigen, in denen die Tarifbewegung sich noch in den Anfängen ihrer Entwicklung befindet." Da die Tarifbewegung noch nicht alt ist, da vielfach erst das Prinzip des kollektiven Tarifabschlusses den Unternehmern abzuringen war, ja dies in großen Gewerben noch eine Zukunftsaufgabe ist, so sind die Tarife, die über die Löhne und Arbeitszeiten hinaus Bestimmungen treffen, nicht häufig, und sie widerstreben wegen mangelnder Gleichmäßigkeit einer systematischen Behandlung.

---

14. Sicherung der Tarife.

Am nächsten lagen naturgemäß beim Ausbau der Tarife die Bestimmungen zur Sicherung der Einhaltung der Tarife durch Maßnahmen, welche ihre Überwachung gewährleisten und entstehende Differenzen während der Tarifdauer einer friedlichen Lösung entgegenführen. Je ausgebauter ein Tarif ist, desto mehr sind die Einrichtungen zur Schlichtung von Streitigkeiten vervollkommt, somit finden wir die eingehendsten Einrichtungen und die stärksten Garantien in den graphischen Gewerben, in denen die Buchdrucker die längste Zeit Tarife besitzen und die Unternehmer der ganzen Gewerbegruppe mit den kollektiven Arbeitsverträgen vertraut und befreundet gemacht haben. So gut die schiedsgerichtlichen Instanzen in dem Tarife der Buchdrucker festgelegt sind, so

ungenügend sind sie in den meisten anderen Tarifen. Arbeiterausschüsse oder Fabrikkommissionen tragen dem Unternehmer ihre Beschwerden vor, oder die Verhandlungen mit dem eigenen Unternehmer unter Ausschluß der Organisation sind die Voraussetzungen jedes weiteren Verfahrens. Wo Schiedsgerichte mit der gleichen Anzahl von Arbeitern und Unternehmern eingesetzt sind, fehlt zumeist jede Garantie eines unparteiischen Vorsitzes, ein Vertreter der Unternehmer leitet noch oft „selbstverständlich" die Verhandlungen. Vor der Entscheidung des Schiedsgerichtes dürfen nach den Bestimmungen vieler Tarife weder Arbeitseinstellungen, noch Aussperrungen, noch auch Erörterungen des Streitfalles in der Presse stattfinden. Manchmal ist als Berufungsinstanz gegen den Schiedsspruch das Einigungsamt des Gewerbegerichtes vorgesehen. Manchmal findet sich auch eine Bestimmung über den Vorsitzenden des Schiedsgerichtes, als welcher oft der Vorsitzende des Gewerbegerichtes bezeichnet wurde. Bemerkenswert ist in dem Nürnberg-Fürther Brauertarif die Einwirkung des Nürnberger Gewerkschaftskartells auf die Beilegung von Streitigkeiten. Bei den Buchdruckern besteht als Organ zur Festsetzung und Durchführung des Tarifes ein „Tarifausschuß" aus 9 Prinzipalsvertretern und 9 Arbeitervertretern, von denen je einer und seine Ersatzleute in jedem der neun Kreise, in die der Tarif Deutschland teilt, durch getrennte Urabstimmung auf drei Jahre gewählt wird. Der Tarifausschuß wählt ein Tarifamt, das aus je drei Vertretern der Unternehmer und der Arbeiter besteht. Das Tarifamt stellt unter anderem ein Verzeichnis der tarifarisch zahlenden Firmen alljährlich fest, es trifft Maßnahmen zur Anerkennung und allgemeinen Durchführung des Tarifes, es vermittelt zwischen Prinzipalen und Gehilfen in allen Tarifangelegenheiten, falls die Tätigkeit der am Vororte des betreffenden Kreises ansässigen Mitglieder des Tarifausschusses vergeblich war. An allen Kreisvororten werden Kreisämter errichtet mit Schiedsgerichten aus mindestens je zwei Prinzipalen und Gehilfen. Ihre mit Zweidrittelmehrheit gefaßten Beschlüsse sind nicht anfechtbar, sonst ist Berufung an das Tarifamt zulässig. Die Mitglieder der Tarifgemeinschaft sind verpflichtet, in den für das Schiedsgericht zuständigen Fällen die tariflichen Instanzen anzurufen und ihre Entscheidung als verbindlich anzusehen.

Garantien für die Einhaltung der Tarife finden sich formell nur selten festgelegt, so zum Beispiel in der Form, daß die Gewerkschaft sich verpflichtet, tarifbrecherischen Mitgliedern keine Streikunterstützung zu gewähren, sie eventuell aus dem Verbande auszuschließen, auch Geldstrafen für Tarifbrecher trifft man ganz vereinzelt.

Die Gültigkeit und Verbindlichkeit des Tarifvertrages wird zumeist ausdrücklich formell festgestellt, bedeutungsvoller ist die Bestimmung, daß der Tarif auch durchzusetzen ist gegenüber den nicht unter ihn fallenden Unternehmer und daß Unternehmer keinen Arbeitsvertrag mit Gehilfen abschließen dürfen, die den kollektiven Vertrag nicht als bindend erachten.

---

15. Sicherung des Koalitionsrechtes.

Aus dem steigenden Ernste, mit dem auf den Abschluß der Tarife eingegangen wird, ergab sich immer mehr die Notwendigkeit, deren Einhaltung durch schiedsgerichtliche Einrichtungen zu sichern. Größer war der Widerstand der Unternehmer gegen die Forderungen der Arbeiter, daß in den Tarifen das Koalitionsrecht formell anerkannt werden soll. Es handelt sich hierbei um Sicherung gegen Maßregelung und Entlassung wegen Zugehörigkeit zur Organisation und um besondere Garantien für die Vertrauensleute, die sich besonders häufig in österreichischen Tarifen finden. Freilich enthält die Tatsache des Vertragsabschlusses einen Fortschritt im Hinblick auf die Anerkennung des Koalitionsrechtes der Arbeiter, da die Tatsache des Vertragsabschlusses die Anerkennung der Organisation als gleichberechtigt mit der Unternehmervereinigung in sich schließt. Englische und amerikanische Vorbilder besitzen wir für die freilich noch seltenen Bestimmungen, daß nur Organisierte beschäftigt werden dürfen, oder Organisierte mit Nichtorganisierten nicht zusammen zu arbeiten haben. Tarife, die nach mißlungenen Lohnkämpfen abgeschlossen wurden, enthalten häufig die Bestimmung, daß Unorganisierte durch Organisierte an der Arbeit nicht gehindert werden dürfen.

---

16. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches wurde sofort, als er, einer der wenigen Vorteile des neuen Bürgerlichen Gesetzbuches für die Arbeiter, in Kraft trat, durch die Arbeitsordnungen aus-

geschlossen, so daß die Gesetzesbestimmung nicht zu praktischer Bedeutung gedieh. Die Bedeutung dieser Bestimmung hat sich auch durch die Tarife nicht viel gebessert; ihr allgemeine Achtung zu verschaffen gelang nicht. In vielen Tarifen mußten die Arbeiter der Außerkraftsetzung der reichsgesetzlichen Bestimmung ihre Zustimmung erteilen. In den auch sonst vielfach sehr bemerkenswerten Tarifen der Brauer findet sich zwar nicht die Anerkennung des § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wohl aber ein, wenn auch nicht vollgültiger Ersatz desselben, eine Art Entschädigung für die Zustimmung der Arbeiter zum teilweisen Ausschluß dieser Bestimmung. Bei Kontrollversammlungen, Vorladungen zu Gericht zur Zeugenschaft, kurzer Abwesenheit wegen Familienangelegenheiten finden keine Lohnabzüge statt, bei Erkrankungen ist ein Zuschuß zum Krankengeld, bei nicht über einen Monat währenden militärischen Übungen die Zahlung eines Teiles des Lohnes vorgesehen. Dies hängt mit den — abgesehen von den Mälzern — meist sehr dauerhaften Arbeitsverhältnissen im Braugewerbe zusammen. Diese Tatsache bringt es auch mit sich, daß automatische Lohnsteigerungen und Urlaube, deren Dauer mit der Beschäftigungszeit steigt (3 bis 10 Tage) in diesen Tarifen vielfach vorkommen. In anderen Gewerben finden wir ähnliche Abkommen fast gar nicht. Die Freigabe des 1. Mai, die in Österreich in fast allen Tarifen durchgesetzt wird, ist in sehr wenigen deutschen Tarifen festgelegt, oft aber bloß für den Nachmittag des 1. Mai.

17. Tarife und Schmutzkonkurrenz.

Die Tendenz der Unternehmer, die Schmutzkonkurrenz auszuschließen, tritt deutlich hervor in der Bestimmung des Münchener Stukkateurtarifes, wonach die Innung voraussetzt, „daß die Gehilfenschaft den Tarif unter allen Umständen auch bei Nichtinnungsmitgliedern oder anderen Arbeitgebern aufrecht erhält". Bestimmungen ähnlicher Art finden sich auch sonst in den Tarifen, meist werden sie als selbstverständlich nicht ausdrücklich festgelegt. Der Kampf gegen die Schmutzkonkurrenz liegt zuerst im Interesse der Unternehmer, aber er kommt den Arbeitern auch zugute, weil er eine wichtige Garantie für die Einhaltung der Tarifbestimmungen schafft.

18. Lehrlingsfragen.

Viele Tarife suchen das Verhältnis der Lehrlinge zu den Gehilfen zur Hintanhaltung der Lehrlingszüchtung und zum Zwecke der besseren Ausbildung der Lehrlinge zu regeln. Ferner werden Bestimmungen über die Dauer der Lehrzeit, über die Entlohnung der Lehrlinge, über das Verbleiben der Lehrlinge nach Ablauf der Lehrzeit, über die Bezahlung der Arbeit der Ausgelernten vielfach angestrebt, aber außer im Schlägergewerbe und in der graphischen Industrie finden sich hierauf bezügliche Bestimmungen nur ganz ausnahmsweise.

In den Bemühungen, auf das Lehrlingswesen Einfluß zu gewinnen, äußert sich vor allem das gewerkschaftliche Interesse, die Arbeit der Erwachsenen nicht durch die der jungen Leute, Arbeitskraft, die tarifarisch zu bezahlen ist, nicht durch unbezahlte ersetzen zu lassen. Aber es wirkt hierbei noch die weitere Tendenz, mehr noch für die Zukunft als für die Gegenwart auf den Arbeitsmarkt regulierend einzuwirken, damit nicht durch ein späteres, künstlich gesteigertes Überangebot von Arbeitskräften das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern beeinflußt wird und so in absehbarer Zeit die einmal errungenen Gewinne für die Arbeiter wieder in Frage gestellt werden.

19. Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigungsfrist wird in den Tarifen vielfach behandelt, meist ist die Kündigung ausgeschlossen, bei Schuhmachern und Lederarbeitern ist acht- bis vierzehntägige Kündigung oft festgelegt. Zur Fertigstellung angefangener Akkorde werden die Arbeiter durch die Tarife zumeist verpflichtet. Die Tatsache, daß die meisten Tarifverträge die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausschließen, beweist, daß die Tarife keine Arbeitsverpflichtung festlegen, sondern bloß feststellen, daß, wenn gearbeitet wird, zu keinen anderen Bedingungen als zu den im Tarifvertrage festgestellten gearbeitet werden darf. Es ist somit den Arbeitern und natürlich auch den Unternehmern ein gewichtiges Machtmittel in die Hand gegeben, um sich gegen Wünsche zu wehren, um Ansprüche zu erheben, die

durch das Tarifabkommen nicht berührt sind. Es muß aber selbstverständlich in diesen Fällen genau geprüft werden, daß keine Verletzung des Tarifvertrages vorgeworfen werden darf.

20. Dauer der Tarifverträge.

Selbstverständlich enthalten die Tarife in der Regel Bestimmungen über ihre Dauer. Welche Meinungsverschiedenheiten über lange und kurze Tarife bei Unternehmern und Arbeitern bestanden, ist allgemein bekannt. Genaue Begrenzung von Anfang und Ende der Tarife ist die Regel, häufig auch die einjährige Weiterdauer des Tarifes im Falle unterlassener Kündigung, für die auch Fristen, meist vierteljährige, festgelegt sind. Bei den Schneidern finden sich Tarife mit unbestimmter Dauer mit vierteljähriger Kündigung.

Die Abgrenzung der Tarifgeltung ist eine wichtige Voraussetzung der Tarifverträge, ihr Fehlen ist nur ein Ausnahmefall, ja es wird die Ansicht vertreten, daß die Begrenzung der Tarifgeltung Voraussetzung für einen Tarif ist.

Die fast stets vorhandene Bestimmung über die Fortdauer des Tarifes bei Unterlassung der Kündigung und die zumeist für nicht zu lange währende Verhandlungen genügende Kündigungsfrist läßt die Absicht der Vertragsschließenden erkennen, das Tarifverhältnis zu einem dauernden werden zu lassen, jedoch die Möglichkeit offen zu halten, es den veränderten Verhältnissen anzupassen.

21. Volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge.

Wer heute die deutsche Volkswirtschaft und die sie bestimmenden Faktoren darstellen will, wird der Gewerkschaftsbewegung eine wichtige Stelle beizumessen haben. Er wird dann naturgemäß auch von den Tarifen zu schreiben haben. Die Gewerkschaftsbewegung in ihrer vollen wirtschaftlichen Wirksamkeit ausschließlich nach der Zahl ihrer Mitglieder und nach deren Anteil an der Gesamtheit der industriellen Arbeiterschaft zu schätzen, erscheint jedem Tieferblickenden durchaus verfehlt. Den besten Beweis hierfür erbringen die Tarife. Ein kollektiver Arbeitsvertrag regelt für einen Ort oder

ein Gebiet die Arbeitsbedingungen nicht bloß für die organisierten Arbeiter und Arbeiterinnen, sondern für alle in dem betreffenden Gewerbszweig des Tarifgebiets arbeitenden Personen. Aber damit ist die Wirkung der Tarife nicht erschöpft. Über den Kreis der Arbeiter des Gewerbszweigs hinaus machen sie sich bemerkbar. Werkführer, Ingenieure, Kaufleute, Arbeiter anderer Berufe und ungelernte Arbeiter, die mit den Arbeitern, deren Löhne durch Tarife geregelt sind, in denselben Betrieben zusammenwirken, werden in ihren Gehältern und Löhnen günstig beeinflußt durch die von den Gewerkschaften erzielten Tarife. Auch in anderer Richtung wirken Tarife. Die Löhne in den Orten der Umgebung nehmen eine steigende Tendenz an, wenn festgesetzte Tarife in dem Hauptort die Lage der Arbeiter gebessert haben. Wenn wir auch diese Wirkungen nicht zahlenmäßig darstellen können, so besteht doch kein Zweifel, daß die Tarife wie die Gewerkschaften überhaupt die Lage der Arbeiter im allgemeinen nachhaltig beeinflußt haben, daß Hunderttausende deutscher Arbeiter, die den Gewerkschaften noch ferne stehen, von ihren oft schwer und opferreich erkämpften Erfolgen erheblichen Vorteil gezogen haben.

Im Buchdruckergewerbe, in den Baugewerben lassen sich diese Wirkungen der Tarife am besten studieren, aber auch in vielen anderen Gewerbszweigen erkennen wir deutlich die Bedeutung der Tarife für zahlreiche Arbeiter, die vom Abschluß formell nicht berührt waren.

Das sind Vorteile für die gesamte Arbeiterklasse, die noch bedeutsamer sind, wie die einzelne Lohnzulage Gewinn für jeden Industriearbeiter ist. Neben der großen Bedeutung der gewerkschaftlichen Erfolge für viele Hunderttausende Privatwirtschaften sehen wir auch den Gewinn für große Teile der Arbeiterschaft, ja für die Hebung ihrer Klasse. Aber darüber hinaus wird die Volkswirtschaft durch diese Errungenschaften bestimmt. In ihr ist ausschlaggebend der Konsum der Masse, je größer deren Einnahmen sind, desto mehr wird die Produktion gesteigert, desto erheblicher sind die Gewinne der Fabrikanten und Handwerker, der Großkaufleute und der Detaillisten und aller Zwischenglieder in der Produktion und Zirkulation. Der Bedarf an Rohmaterialien und Hilfsstoffen wächst, die Verkehrsmittel werden stärker ausgenützt und abgenützt, so daß zahlreiche Gewinne, ein rascherer Umschlag des Kapitals, ein größerer Bedarf an Arbeitskräften, damit eine

Verminderung der Arbeitslosigkeit und somit ein Zurückgehen der Armenlasten eintritt. Wir können somit behaupten, daß alle Industrien, mit teilweiser Ausnahme der reinen Luxusindustrien und der Kriegsindustrien, durch die von den Gewerkschaften erzielte höhere Lebenshaltung der Arbeitermassen bedeutungsvoll beeinflußt werden. So sehen wir in den Erfolgen der Tarifbewegung einen der wichtigsten Anstöße für die deutsche Produktion, einen gewaltigen Vorteil für die Unternehmer, den nicht zuletzt die großen Scharfmacher im Bergbau und in den Metall verarbeitenden Industrien ernten.

Je konsumkräftiger die Arbeitermassen werden, desto geregelter, desto übersichtlicher wird die heimische Produktion. Wenn es auch lächerlich wäre, zu behaupten, daß die Krisen so aus der Welt geschafft werden können, so können doch die Erfolge der Gewerkschaften, besonders wenn sie durch Tarife fest verankert werden, die Krisengefahr mindern.

Weitsichtige Gewerkschafter haben stets den Streik eine zweischneidige Waffe genannt. Nur Bosheit und Torheit kann glauben, daß geschulte Gewerkschafter den Streik um des Streiks willen wünschen können. Wer mit offenen Augen die Entwicklung der modernen Gewerkschaften verfolgt, der weiß, daß die Taktik der Gewerkschaften, die Beschlüsse ihrer Generalversammlungen, die Streikreglements dahin zielen, möglichst viel auf friedlichem Wege zu erzielen und durch die Tarifabschlüsse das Gebiet zu verkleinern, wo der Streik als Kampfmittel in Betracht gezogen werden muß. Daß dies für die Volkswirtschaft von sehr hohem Werte ist, sollte gerade von den Gegnern des Koalitionsrechts der Arbeiter eingesehen werden; sie sind aber auch Feinde tarifarischer Abmachungen. Wenn die Unternehmer für eine bestimmte, genau bemessene Zeit einen klaren Überblick über die Löhne, die Arbeitszeit und über die weiteren Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie wissen, daß ihre Produktion, die Ausnützung ihres stehenden Kapitals, der rasche Umschlag des ihnen zur Verfügung stehenden umlaufenden Kapitals gesichert ist, so werden sie genauer den Preis ihrer Waren berechnen (kalkulieren) können, so werden sie ihre Lieferungsverträge kaufmännisch richtiger, ihre Angebote bei Submissionen mit größerer Sicherheit machen können. Sie werden bei entsprechender Entwicklung der Gewerkschaften gerade durch die Arbeiterorganisation und durch die Tarife gegen die mit Recht so sehr gefürchtete Schmutzkonkurrenz gesichert werden. Das sind Vorteile nicht nur für den

einzelnen Unternehmer, auch nicht bloß für die Unternehmer eines Gewerbzweiges. Bei der engen Verflechtung fast aller Industrien ist dieser Zustand ein Gewinn für die gesamte Produktion, für die Volkswirtschaft und für ihre Stellung in der Weltwirtschaft. Wenn manche Gegner der Tarife bemerken, daß die kollektiven Arbeitsverträge die Gelenkigkeit der Industrie hemmen, daß es ihr dann nicht mehr möglich ist, von den Konjunkturen den größtmöglichen Nutzen zu ziehen, so ist vor allem einzuwenden, daß die unter Schädigung der Arbeiterklasse erzielten Konjunkturgewinne volkswirtschaftlich nicht gesund sein können.

Bei guter Konjunktur werden die Arbeiter aus den Tarifen weniger Vorteil haben wie die Unternehmer, denn das Streben nach höherem Lohne wird der durch Tarife nicht gebundene Unternehmer bei einer starken Nachfrage nach Arbeitern nicht ablehnen können. Er wird sich auch irren, wenn er meint, dann zu einer schrankenlosen Ausnützung der Arbeitszeit gelangen zu können. Es ist bei der heutigen Entwicklung der Gewerkschaften nicht mehr so einfach, bei ungünstiger Konjunktur die Löhne herabzusetzen und die sonstigen Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Es wäre das aber auch volkswirtschaftlich sehr bedenklich, selbst wenn wir von der Wirkung auf die Arbeiter gänzlich absehen wollten. Würden die verminderten Löhne zum Anstoß gesteigerter Produktion werden, so würde sich bald eine Überproduktion bei gleichzeitiger Ermattung der Konsumkraft der Massen und damit der Ausbruch der Wirtschaftskrise ergeben.

Die Tarife engen wohl die Elastizität hinsichtlich der Bestimmung der Lohnhöhe und der anderen Arbeitsbedingungen ein, sie üben aber keine Einwirkung auf die Zahl der Beschäftigten. Die Möglichkeit, die Zahl der Arbeiter bei sinkender Konjunktur zu vermindern, besteht trotz der Tarife weiter. Das beweist, daß die Vorteile der Tarife für die Arbeiter begrenzt sind, und daß die Unternehmer trotz der Tarife die Konjunktur, vor allem die gefürchtete sinkende Konjunktur, wohl berücksichtigen können. Am klarsten sehen wir dies bei den Buchdruckern, die trotz der Tarife ihre Saisons — parlamentarische Verhandlungen, Versorgung des Weihnachtsbüchermarktes — wohl zu berücksichtigen vermögen und niemals mehr als in diesen Zeiten den Wert des Tarifs hoch einschätzen, weil er ihnen in der Periode größter Gewinnmöglichkeit die Garantie gegen jede Störung durch einen Streik gibt.

Daß die Unternehmer, die sich Tarifen unterwerfen, ihre Arbeiter leichter an ihre Betriebe fesseln können, mehr dagegen gesichert sind, daß ihre Konkurrenten ihnen nicht die besten Arbeitskräfte ablocken, daß sie einen Stamm von guten Arbeitern leichter mit ihrem Unternehmen verknüpfen können, daß damit die Leistungsfähigkeit der Betriebe wächst, ist allgemein betrachtet auch ein volkswirtschaftlicher Vorteil von großer Tragweite.

So erkennen wir in den Gewerkschaften wie im besonderen in den Tarifen Einrichtungen von der höchsten volkswirtschaftlichen Bedeutung, die den Unternehmern nicht fremd sein könnten, wenn ihre Gedankenwelt nicht gar so rückständig wäre.

---

22. Unternehmer und Tarifverträge.

In unserer Darstellung über die volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge haben wir gezeigt, daß die Unternehmer allen Anlaß haben, den kollektiven Arbeitsverträgen Geschmack abzugewinnen. Mit den angeführten Vorteilen ist noch lange nicht der Nutzen für die Unternehmer erschöpft. Die Zahl der Tarifgegner im Lager der Fabrikanten und Meister nimmt immer mehr ab. Es wäre natürlich lächerlich, dies, wie es bürgerliche Sozialpolitiker so gerne tun, zurückzuführen auf eine tiefere sozialpolitische Einsicht, auf größeres Entgegenkommen gegenüber den Arbeitern, auf das Durchringen des Prinzips des „sozialen Friedens". Von all dem ist gar keine Rede, eine Auffassung dieser Art würde auch allen sonstigen Erfahrungen widersprechen, die wir im politischen wie im wirtschaftlichen Leben zu machen haben. Gerade wenn wir nicht mit einer vorgefaßten Meinung den Erscheinungen gegenübertreten, wenn wir uns lediglich durch die Tatsachen zu einem Urteil führen lassen, werden wir den wahren Tatbestand erkennen, werden wir die Ursachenreihen finden. Im gegebenen Falle werden wir feststellen, daß die Unternehmer ihre Taktik gegenüber den Forderungen nach Tarifabschlüssen ändern, weil sie die wirtschaftlichen Vorteile, die ihnen der kollektive Arbeitsvertrag bringt, erkennen, weil sie abzuwägen gezwungen sind, ob die Unsicherheit des Betriebes oder die garantierte Ruhe einen höheren Kaufpreis wert sind.

Die Scharfmacher sagen den Arbeitern so gerne nach, daß sie streiken um des Streiks willen, andere haben sich eine Theorie zurecht gelegt, daß die böse Sozialdemokratie im Interesse der Klassenverhetzung systematisch zum Streiken stachele, weil es ihr ein geradezu teuflisches Vergnügen mache, keine Ruhe im Gewerbe zu dulden und die Arbeiter immer schroffer gegen die Vertreter des Kapitals zu stellen. Daß dies eine ebenso oberflächliche Auffassung des Klassenkampfes, der Taktik der Sozialdemokratie, wie eine durchaus falsche Voraussetzung vom Einfluß der „Sozialdemokratie" auf die Lohnkämpfe ist, weiß jeder, der sich mit dem Wesen und dem Leben der Arbeiterbewegung ernstlich befaßt hat. Wer die Streikstatistik studieren will, der muß sich um das Entstehen und die Entwicklung der Streikreglements bekümmern, aus denen er erkennen wird, daß unseren Gewerkschaften nichts ferner liegen kann, als leichtfertig Streiks zu provozieren, und daß das Gefühl der Verantwortlichkeit für die Einstellung der Arbeit stets groß war und mit dem Erstarken der Organisationen gewachsen ist. Endlich sei auch an den Parteitag der deutschen Sozialdemokratie von 1890 zu Halle a. S. erinnert, wo Kloß und Grillenberger über die Streiks referierten und Grillenberger unter Zustimmung aller Vertreter den Streik eine zweischneidige Waffe nannte. Ist der Streik dies für die Arbeiter, so in noch viel höherem Maße die Aussperrung für die Unternehmer, wenn sie auch viel später als wir zu dieser Erkenntnis gelangen.

Heftige Kämpfe haben um die Tarifverträge stattgefunden, aber sie haben auch vielfach Klärung gebracht. Wenn wir die Umstimmung der Unternehmer kennen lernen wollen, so finden wir wertvolles Material in der Schrift von Karl Schwarz: „Nützen oder schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? Betrachtungen über den Wert der Tarifgemeinschaften unter besonderer Berücksichtigung der im deutschen Schneidergewerbe gemachten Erfahrungen" (München, Verlag von Val. Höfling), und in dem Buche „Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung, mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes" (Leipzig 1906, A. Deichertsche Verlagsbuchhandlung Nachfolger) von Fritz Schmelzer, der fünf Jahre im praktischen Dienste des Berliner Baugewerbes gestanden war, als er seine Schrift verfaßte. Wir lassen somit die Gegner selbst sprechen, wenn wir uns an den Inhalt dieser Arbeiten anlehnen. Wir sehen hierbei vollkommen von der Anführung der Urteile der Buchdruckereibesitzer ab, weil bei diesen die Tarifgemeinschaft hoch ge-

werteter Besitz ist. Die Arbeit von Schwarz, die wissenschaftlich niedriger steht wie die von Schmelzer, zeichnet sich dadurch aus, daß sie auf einer Sammlung von Urteilen der Unternehmerorganisationen beruht. Schon die erste Generalversammlung des Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe war prinzipiell dem Abschlusse von Tarifverträgen geneigt, nachdem jahrelange Kämpfe um die Tarife vorangegangen waren. Im Referat des Hauptvorstandes auf der zweiten Generalversammlung (1904) heißt es: „Es kann nur als ein logisches Vorgehen betrachtet werden, wenn wir anstreben, durch Festlegung von Tarifverträgen Ruhe und Ordnung in unserem Gewerbe zu schaffen und zu erhalten." Um etwaigen Mißverständnissen zuvorzukommen, sei vorweggenommen, daß gerade in der jüngsten Zeit sehr heftige Kämpfe zwischen Unternehmern und Arbeitern im Schneidergewerbe ausgetragen wurden. Hieraus ersieht man, daß die theoretische Anerkennung des Tarifprinzips den Lohnkampf nicht ausschließt. Weder für die Unternehmer noch für die Arbeiter ist der Tarif an sich das Erstrebenswerte, ausschlaggebend bleibt der Inhalt des Kollektivvertrages. Auch die Arbeiter dürfen niemals auf dem Standpunkt stehen, daß schon der Abschluß eines Tarifes ein Gewinn ist, ganz im Gegenteil müssen wir streng daran festhalten, daß kein Tarif viel besser ist, da alle Aussichten auf Erringung des Gewünschten unter günstigen Zeitumständen bleiben, als ein schlechter Tarif. Die Entscheidung über den Wert des Tarifinhaltes ist aus diesen Gründen viel verantwortungsreicher als die über einen anderen Abschluß einer Lohnbewegung.

Kehren wir nach dieser nicht unnötigen Abschweifung zu der Beurteilung der Tarife in der Schrift von Karl Schwarz zurück. Er sagt:

„Weil fast immer der Anstoß von den Gehilfen gegeben wurde, mag also auch angenommen werden, daß es ihnen vor allem dabei um eine Regelung ihrer Arbeits- und Lohnverhältnisse zu tun war. Diese Absicht kann nun eigentlich den Arbeitgebern insofern nicht unwillkommen sein, weil auch sie aus einer Ordnung Vorteile ziehen können. Es sei hierbei der Weitläufigkeiten gedacht, die in einem großen Betrieb beim Einstellen der Arbeit und der Festsetzung des Arbeitsvertrags entstehen müssen, wenn dieser zwischen dem Arbeitgeber und jedem seiner Arbeiter eingegangen wird.

Eine Unsumme von Arbeit und schließlich eine Menge von Verdrießlichkeiten und Unannehmlichkeiten ist damit verbunden; nicht selten entstehen Differenzen, die zu gerichtlicher Entscheidung gebracht werden. Dabei ziehen oft die Arbeitgeber den kürzeren, weil sie meistens viel weniger mit den gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen vertraut sind als ihre Arbeiter.

Durch eine Tarifgemeinschaft wird all diesen Eventualitäten vorgebeugt; sie enthält nach Maßgabe beiderseitigen Übereinkommens die Bestimmungen, welche für die Zukunft zwischen den beiden Parteien gelten sollen. Damit ist eine Norm geschaffen, die jede Einzelfestsetzung der Arbeitsbedingungen überflüssig macht und dabei eine große Vereinfachung und Übersichtlichkeit bietet."

Im einzelnen führt er dann aus:

„Die Arbeitgeber genießen während einer Tarifgemeinschaft die Annehmlichkeit, ruhig ihre Betriebe fortführen zu können. Sie haben nicht zu gewärtigen, daß ihnen über Nacht eine endlose Reihe neuer Forderungen unterbreitet wird. Sie können auch in der eiligsten Geschäftszeit darüber beruhigt sein, daß nicht ein plötzlich vom Zaune gebrochener Streik ihren Betrieb stört und sie um ihren Gewinn bringt. Daß dieser Zustand von den Arbeitgebern sehr geschätzt wird, kann kaum angezweifelt werden.... Nicht nur eine ruhige Betriebsfortführung wird durch Tarifverträge ermöglicht, sondern es wird auch eine Erleichterung der Kalkulation dadurch herbeigeführt, jeder Arbeitgeber ist in die Lage versetzt, seine Preise auf längere Zeit genau berechnen zu können, ohne befürchten zu müssen, damit in ähnliche Ungelegenheiten zu kommen, wie sie schon bezüglich der Betriebsführung erwähnt wurden. Selbst auf die Regulierung der Preise wirken Tarifgemeinschaften etwas ein.... Die Gewißheit, daß ein Konkurrent nicht billiger gearbeitet bekommt, gibt geradezu eine Grundlage für einen angenehmen Verkehr unter den Arbeitgebern."

52 Ortsgruppen des Arbeitgeberverbandes beantworteten die Frage: „Welche Wirkungen hat die Tarifgemeinschaft in wirtschaftlicher und sozialpolitischer Hinsicht?" Wir bedauern, diese Antworten hier nicht wiedergeben zu können, es muß uns genügen, zu erklären, daß fast alle, wenn auch in mannigfachen Abtönungen, tariffreundlich sind. Im wesentlichen beruhen die oben wörtlich angeführten Stellen aus dem Buche von Schwarz auf diesen Antworten.

Schmelzer, der vom Baugewerbe, somit von durchaus anderen Verhältnissen ausgeht, sagt im Vorwort zu seiner oben angeführten Schrift, daß die Tarifgemeinschaften zweifellos bei deutschen Arbeitgebern wie in der gesamten Öffentlichkeit immer mehr an Boden gewinnen. Im Verlauf seiner Untersuchung bemerkt er, daß der Werkstättenvertrag mit der weiteren Entwicklung der Arbeiterbewegung gänzlich von der Bildfläche verschwinden wird, um der gerechteren Tarifgemeinschaft Platz zu machen. Wörtlich sei die folgende Stelle angeführt:

„In dem früher von Streiks mit am heftigsten bedrängten Buchdrucker- und Baugewerbe ist seit Anerkennung der Gewerkschaften und Abschluß der Tarifverträge nach den übereinstimmenden Äußerungen der Arbeitgeber eine Besserung der Arbeitsverhältnisse eingetreten. . . . Die Anerkennung, beziehungsweise die Zubilligung ist sehr häufig die Folge einer durchgreifenden Erkenntnis des inneren Wertes der Kollektivverträge gewesen."

Da sich in Deutschland die großen Unternehmer am meisten gegen den Abschluß von Tarifverträgen sträuben, ist es sehr beachtenswert, daß Schmelzer gerade für diese den Wert der kollektiven Arbeitsverträge besonders hoch anschlägt. Er meint, daß die durch Tarifverträge erzielte Gleichmäßigkeit der Arbeitsbedingungen reinigend und läuternd auf die Konkurrenzverhältnisse wirkt, die Preise reguliert, die schlimmste Schmutzkonkurrenz und ähnliche Auswüchse insbesondere beim Submissionswesen beseitigt. Eine Gefahr für die Unternehmer in der „Aufrechterhaltung der so nötigen Disziplin in den Industrie- und Gewerbebetrieben" bestreitet Schmelzer entschieden.

Die baugewerblichen Unternehmerverbände Deutschlands stehen den Tarifverträgen durchaus nicht mehr feindlich gegenüber. Im November 1907 hielt der Deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe unter dem Vorsitz des konservativen Landtagsabgeordneten Baurat Felisch eine außerordentliche Generalversammlung ab, die von Vertretern des Baugewerbes aus allen Teilen Deutschlands sehr zahlreich beschickt war und an der auch mehrere Delegierte ausländischer Bauverbände teilnahmen. Hauptgegenstand der Beratungen war die Besprechung und Festsetzung einheitlicher Grundbestimmungen für den Abschluß von Tarifgemeinschaften. Man ersieht hieraus, daß die Unternehmer planen, den Kampf gegen die Arbeiter vom Boden der international gleichartig geregelten Tarifverträges zu führen. Nach einer Zusammenstellung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe erklärt der Berliner Lokalverband: „Die Erfahrungen mit den Tarifverträgen sind bisher als durchaus gute zu bezeichnen." Der Breslauer Verband urteilt: „Das Vertragsverhältnis hat Ruhe geschaffen." Der Leipziger Verband erklärt: „Wir haben die denkbar besten Erfahrungen gemacht. Trotz oftmals sehr flotter Beschäftigung und sehr knapper Arbeiterzahl haben die Arbeiter keinerlei Versuch gemacht, den Vertrag zu brechen." Wir könnten Seiten mit ähnlichen Urteilen der Unternehmer füllen, doch diese Versicherung wird genügen. Wichtig ist auch die fast gleichzeitig in der Berliner Gesellschaft für soziale Reform gegebene Erklärung des Führers der deutschen Buchdruckereibesitzer, des Kommerzienrates Büxenstein, daß das ganze Buchdruckergewerbe bis zu 98 Prozent tariftreu geworden ist. Wie gut die Organisation arbeitet, geht daraus hervor, daß unter 100 Fällen bei der Tätigkeit des absolut paritätischen Tarifamtes nur ein einziges Mal ein Beschluß ohne Stimmeneinheit gefaßt wurde. Bisher ist noch niemals der Buchdruckertarif gebrochen worden.

Auch in den Fabrikinspektorenberichten, in den Jahrbüchern der Handelskammern, in der bürgerlichen Presse, in einem Erlaß des bayerischen Staatsministeriums finden sich Zeugnisse für den Vorteil der Tarifverträge. Schrittweise mußten unsere Gegner durch die Macht der Arbeiterorganisationen und durch die ihnen aufgezwungene Erfahrung überzeugt werden, daß die Tarifverträge den Unternehmern zum Vorteil gereichen. Freilich gerade die mächtigsten Unternehmergruppen, die die meisten Arbeiter beschäftigen, stehen noch ablehnend dem kollektiven Vertragsabschluß gegenüber.

Wie scharf sich die Unternehmer der Großindustrie den Tarifverträgen gegenüberstellen, ersieht man am besten aus der Resolution, die die mächtigste deutsche Fabrikantenorganisation, der Zentralverband deutscher Industrieller, im Mai 1905 faßte. Es heißt da:

„Der Zentralverband deutscher Industrieller betrachtet den Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung überaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen ebensowohl dem einzelnen Arbeitgeber

die für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendige Freiheit der Entschließung über die Verwendung seiner Arbeiter, als sie auch die einzelnen Arbeiter unvermeidbar unter die Herrschaft der Arbeiterorganisation bringen. Die Tarifverträge sind nach der Überzeugung des Zentralverbandes, wie auch durch die Erfahrungen in England und Amerika voll bestätigt wird, schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie."

Nach dem Erscheinen dieser Kundgebung, die veranlaßt war durch die Befürwortung der Tarife durch die bayerische Regierung, polemisierte die gesamte Arbeiterpresse gegen diese Scharfmacherei. Es genügt somit, an diese Unternehmerkundgebung zu erinnern, um so mehr, als sie bald bloß noch ein historisches Aktenstück sein wird, da die Unternehmer, teils in besserer Einsicht ihrer Interessen, teils den Umständen Rechnung tragend, billigen Frieden steter Kampfesaussicht vorziehend, ihre Stellung zu den Tarifen weniger feindlich gestalten.

Wie in England und in den Vereinigten Staaten wird eine Wendung eintreten, zum Teil merkt man selbst in der Metallgroßindustrie Anzeichen hierfür. Doch ist die finanzielle Kräftigung der hier in Betracht kommenden Gewerkschaften und die fast vollkommene Aufsaugung der den gewerkschaftlichen Organisationen noch fernstehenden Arbeiter die Voraussetzung des allgemeinen Sieges des Tarifprinzips auch in den „schweren" Industrien.

---

23. Vorteile für die Arbeiter und die Organisationen.

Mit großem Eifer und mit einer Fülle von Argumenten hat man noch vor zehn Jahren den Arbeitern aus ihren eigenen Reihen zu beweisen gesucht, daß der Abschluß von Tarifen nicht empfohlen werden kann, daß er ihr Klassengefühl, ihre Kampfesfreude einlullen werde, daß die Tarife die Organisationen lahmlegen und schwächen, ihre Anziehungskraft mindern werden, daß sie der Wahnidee des sozialen Friedens vorarbeiten und dem Kapitalismus nützen, die bestehende Gesellschaftsordnung stützen würden. Nun besitzen wir genügend Anschauung und Erfahrung, um prüfen zu können, inwieweit oder ob überhaupt diese Befürchtungen begründet waren.

Wir merken heute nichts von einem Wachsen der Hoffnungen des Proletariats auf befriedigende Zustände innerhalb der kapitalistischen Gesellschaftsordnung, der Klassenkampf hat keine Abschwächung erfahren, der soziale Frieden zwischen Kapital und Arbeit wird wie ein naives Kindermärchen belächelt, das Klassengefühl der deutschen Arbeiter, der Klassenkampfcharakter ihrer Bewegung ist verstärkt worden, ihr Mißtrauen gegen die besitzenden Klassen ist im Zeitalter der Blockbildung gefestigter als je vorher. So kann man von einer Stärkung der herrschenden Ordnung wahrlich nicht sprechen, und die braven Phantasten einer Aussöhnung der Arbeiter mit einem zum sozialen Fühlen erzogenen Bürgertum, wie Pastor Naumann und einige linksstehende Kathedersozialisten haben ihre Hoffnungen längst begraben, wie auch ähnliche Erwartungen einiger rechtsstehender Sozialdemokraten nicht mehr an das Licht der Öffentlichkeit treten. Wer die Kämpfe unserer Gewerkschaften verfolgt hat, ihren Mitgliederzuwachs, ihre Ausgaben für Lohnkämpfe berechnet hat, wird auch nicht behaupten können, daß die Organisationen lahmgelegt, ihres Kampfcharakters verlustig wurden, an ihrer Anziehungskraft etwas eingebüßt haben. Ganz im Gegenteil haben sich die Gewerkschaften nach innen wie nach außen, in bezug auf ihre Stärke wie in Hinsicht auf ihre Erfolge in den letzten zehn Jahren in überraschend erfreulicher Weise entwickelt.

Es wäre töricht, diese Erscheinungen ausschließlich oder in besonders hohem Maße auf die immer zahlreicher werdenden Tarifabschlüsse zurückführen zu wollen, wohl kann man sie als Beweis für die Unbegründetheit der an die Verbreitung der Tarife geknüpften Befürchtungen anführen. Die Tarife haben an dem Charakter und dem Geist der Arbeiterbewegung nichts geändert, sie wurden mehr von denen überschätzt, die sie bekämpften, wie von jenen, die ihren Abschluß empfahlen. Die Tendenzen innerhalb der kapitalistischen Gesellschaftsordnung, die, ob man es will oder es befürchtet, zur Verschärfung des Klassenkampfes führen müssen, konnten und können nicht abgelenkt werden durch eine bestimmte Gewerkschaftstaktik, wie es der Abschluß der Tarifverträge ist. So wichtig sie für die Gewerkschaftsbewegung sind, so wenig vermögen sie zum Hemmschuh der Entwicklung unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu werden. Auch die Gedankenwelt der Arbeiter im allgemeinen, der gewerkschaftlich organisierten im besonderen

wird durch so zahlreiche, jeden Tag auf uns einstürmende Erscheinungen des Kapitalismus bestimmt, daß die Geltung eines Tarifes niemals in dieser Gedankenwelt zu einem grundstürzenden Umschwung führen kann. In der Wirkung der Tarife haben sich nicht die Befürworter des kollektiven Arbeitsvertrags in unseren Reihen, sondern nur die im gegnerischen Lager geirrt, ebenso wie die um die Arbeiter und um den Klassenkampf zu besorgten Freunde.

Frei von jeder Überschätzung der Tarife für den Gang der sozialen Entwicklung lassen wir uns doch nicht die Augen verbinden für die Vorteile, die aus ihnen den Arbeitern und ihren Organisationen erwachsen. Nur eine oberflächliche Betrachtung kann in den Tarifen ein Hemmnis des Kampfes um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, somit der ureigenen Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung sehen. So ansehnlich die Vermögensbestände unserer Gewerkschaftsorganisationen sind, so unbedeutend erscheinen sie selbst bei der weitaus reichsten, seit langem von großen Lohnkämpfen bewahrten Organisation, bei der der Buchdrucker. Die 5, 10, 20 Mk. Vermögen und nur theoretisch für Streiks vollständig verfügbaren Mittel der Organisation auf den Kopf der Mitglieder zeigen uns, daß der finanzielle Rückhalt der Gewerkschaften nicht ausreicht, um überall Kämpfe gleichzeitig zu führen, wo Mitglieder den Anspruch erheben, daß ihre wirtschaftlichen Interessen gewahrt werden. Wohl besitzen wir in den meisten Streikreglements mit kluger Überlegung gemachte Gesetze, um die Zahl und den Umfang unserer Angriffsstreiks in vernünftigem Verhältnis mit den zum Kriegführen erforderlichen Geldern zu halten, aber nicht wir allein bestimmen das Kampffeld. Bei den Abwehrstreiks, bei dem Widerstand gegen Aussperrungen sind die Unternehmer die Angreifer; oft genug muß der Kampf aufgenommen werden, wenn die friedliche Schlichtung uns erwünscht erscheinen muß, aber doch nicht durchgesetzt werden kann. Gelingt es uns aber, unter Wahrung der Interessen der Mitglieder das Kampffeld einzuengen, für einen erheblichen Bruchteil der Mitglieder einen zeitlich genau begrenzten Waffenstillstand abzuschließen, so wächst für die anderen Mitglieder die Kraft der Organisation, die Stärke im Angriff, die Aussicht im Abwehrkampf, die Zahl unserer Erfolge, das Ansehen der Organisation. Dieser Vorteil der Tarife ist ein Gewinn für die Mitglieder, die es am nötigsten haben, daß die Organisation ihre Kämpfe um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen stützt. Nehmen

wir ein erdachtes Beispiel: eine Organisation mit 100000 Mitgliedern und 5 Millionen Mark Vermögen besitzt somit 50 Mk. pro Kopf des Organisierten. Bei 12,50 Mk. Streikunterstützung reicht das für *vier Wochen* aus, wenn alle Mitglieder den Kampf zu führen haben, wenn etwa das Scharfmacherideal einer allgemeinen Aussperrung tatsächlich durchgeführt wird. Sind bei der gleichen Mitgliederzahl und demselben Vermögensstand Tarifverträge abgeschlossen für

Mitglieder	so bleiben pro Kopf zur Verfügung Mk.	und die Unterstützung kann dauern Wochen
25 000	66⅔	über 5⅔
50 000	100	8
75 000	200	16
90 000	500	40

Je mehr Mitglieder für die Dauer der Tarifgeltung von dem Bezug der Streikunterstützung aller Voraussicht nach ausgeschlossen sind, desto kräftiger wird die Organisation einzugreifen haben, um die Lage der übrig gebliebenen zu heben, um für diese höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und diese festlegende Tarifverträge durchzusetzen. Selbstverständlich ist dies aber in unserer durch ihre gegenseitige Abhängigkeit eng verknüpften Industrieverfassung von nicht zu unterschätzendem, wenn auch später eintretenden Vorteil auch für die Arbeiter, die durch Tarife vorerst gebunden sind. Nichts ist für hoch gelohnte Arbeiter mit kurzen Arbeitszeiten gefährlicher als das starke Zurückbleiben gleich oder annähernd gleich leistungsfähiger Arbeiter in großer Zahl bei ungünstigeren Arbeitsbedingungen. Wie ein Bleigewicht hemmen sie die Aufwärtsbewegung der besser entlohnten Arbeiterschichten. So ist der konzentrierte Kraftaufwand der Gewerkschaft für die Arbeiter ohne tarifarische Abmachungen von größtem Vorteil für diejenigen Kollegen, deren Tarife gekündigt sind, die nun auf neuer, für die Arbeiter mehr Vorteile bietender Grundlage abgeschlossen werden sollen. Je mehr durch den Waffenstillstand für einen Teil der Mitglieder die Leistungsfähigkeit der Organisation für den anderen Teil gesteigert wird, desto wahrscheinlicher wird die friedliche Auseinandersetzung bei der Durchführung der Lohnforderungen und damit die Ersparnis der Gelder des Verbandes. Nur derjenige, der annimmt, daß die Zersplitterung der Kräfte und die unbegrenzte Ausdehnung

des Kampffeldes den Gewerkschaften, ihren Mitgliedern und ihren Erfolgsmöglichkeiten dienen kann, wird sich unserer Darlegung verschließen können. Die Zeiten sind vorbei, wo die Mitglieder die Bedeutung einiger hunderttausend Mark in der Verbandskasse überschätzen und wo sie glaubten, daß man gleichzeitig in Berlin, Hamburg, ganz Süddeutschland und Rheinland-Westfalen streiken könne, oder wo die Mitglieder jeder Zahlstelle die Gesamtmittel des Verbandes nur in Beziehung zu den Bedürfnissen ihres Ortes in Verhältnis stellten. Je mehr man den Blick auf die Allgemeinheit richtet, je stärker man mit allen Aufgaben und Pflichten des gesamten Verbandes zu rechnen gelernt hat, desto mehr wird man die nur durch Tarifabkommen mögliche Einengung des in Betracht kommenden Kampfgebiets zu würdigen verstehen.

Man kann den Vorteil für die Gesamtheit anerkennen und doch eine ungünstige Nach- und Nebenwirkung der Tarife auf die durch das Tarifverhältnis gebundenen Mitglieder befürchten, sie können lässig, gleichgültig gegenüber der Organisation werden, von ihr abfallen, in ihrem geistigen Interesse nicht gefestigt werden, das Leben der Verwaltungsstellen könnte absterben, eine Zunahme der Mitglieder könnte von einer Abnahme derselben abgelöst werden. Die Erfahrung hat uns überall, nicht zuletzt bei den Buchdruckern mit der am festesten verankerten Tarifgemeinschaft, das Gegenteil gelehrt. Die Arbeiter wissen, daß die Bestimmungen des kollektiven Arbeitsvertrags durch den Schutz der Gerichte nicht gesichert sind, daß es sich bei der Erhaltung der Errungenschaften nur um Macht-, nicht um Rechtfragen handelt, daß die Unternehmer sofort den Tarif brechen würden, wenn ihn nicht eine kräftige Organisation vor jedem Angriff sichern würde. Der Tarif bringt auch nicht den absoluten, einschläfernden Frieden, es entstehen immer wieder Differenzen über die Auslegung des Tarifs, über die Zugehörigkeit von Unternehmern und Arbeitern zur Tarifgemeinschaft, es müssen neue Tarifverhandlungen vorbereitet werden, es gilt oft, Einfluß bei Streiks in benachbarten Orten usw. zu üben. Alle diese Momente bringen Leben in die Mitgliedschaften. Die Unterstützungseinrichtungen, das innere Vereinsleben, der Anteil an der gesamten Arbeiterbewegung des Ortes, der Zuzug neuer Kollegen usf. halten die Werbekraft der Organisation aufrecht und ergeben, wie die Erfahrung lehrt, das Wachstum der meisten Mitgliedschaften während der Tarifgeltung. Die Unternehmer hören auch in der ruhigsten

Zeit nicht auf, den Arbeitern die Notwendigkeit und Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation darzutun.

Selbstverständlich bietet kein Tarifvertrag den Arbeitern eine Garantie, daß sie in schlechter Geschäftszeit, bei Ausbleiben von Aufträgen oder gar in der Zeit der Krise Beschäftigung haben werden, wohl kann aber durch einen Tarifvertrag festgelegt werden, daß, solange das Unternehmen im Betrieb bleibt, keine Arbeiterentlassungen stattfinden, sondern bei verkürzter Arbeitszeit, die dem verringerten Beschäftigungsgrade entspricht, von allen Arbeitern gearbeitet wird. Das ist ein Vorteil, der ohne Tarife und bei abnehmender Geschäftskonjunktur von den Unternehmern nicht zugestanden werden dürfte. Leider fehlen ähnliche Bestimmungen in den meisten Tarifen, aber daß sie eine Notwendigkeit und mit dem Wesen des kollektiven Arbeitsvertrags ausgezeichnet vereinbar sind, steht fest.

Man hat den Tarifverträgen den Vorwurf gemacht, daß sie die Arbeiter hindern, gute Konjunkturen auszunützen. Sicherlich ist das nicht falsch, aber die gute Konjunktur ist heute fast stets keine lokale, sondern eine auf das ganze Wirtschaftsgebiet wirkende Erscheinung. Im ganzen Wirtschaftsgebiet, gleichzeitig an allen Orten die Konjunktur auszunützen, sind unsere Organisationen nicht stark genug, sie werden es auch auf lange absehbare Zeiten nicht sein. Selbstverständlich schließen die Gewerkschaften neue Tarife nur ab in der für sie günstigen Konjunkturperiode; da sie dies nicht überall gleichzeitig zu tun vermögen, so muß sich eine bestimmte Reihenfolge entwickeln. Ist der Abschluß des Tarifs in der Zeit günstiger Konjunktur geschehen, so spricht die Wahrscheinlichkeit dafür, daß den Arbeitern die Vorteile des Tarifabschlusses in der Zeit heruntergehender Konjunktur auch noch zugute kommen. Diese Erwartung ist begründeter, als daß sie Verluste haben wegen der Unmöglichkeit, die Prosperitätszeiten für sich auszunützen. Jedenfalls würde die Gegenüberstellung des denkbaren Schadens und des sicheren Nutzens für die Arbeiter ein vorteilhaftes Resultat zeitigen. Die Zeiten schlechter Konjunktur sind nicht durch eine große Zahl von Tarifabschlüssen gekennzeichnet. Wenn man, wie zu Ende des Jahres 1907, mit dem baldigen Ausbruch der Wirtschaftskrise zu rechnen hat, müssen wir in den Tarifen eine wichtige Sicherung der in den guten Zeiten errungenen Arbeitsbedingungen, der Dauer des Arbeitstags, der Pausen, Höhe des Lohnes, hygienischer Ein-

richtungen, Rechte der Arbeiterausschüsse usf. rechnen. Hat man Bestimmungen im Tarifvertrag gegen die Lehrlingszüchtung, gegen die Nachfeierabendarbeit, gegen die Heimarbeit, gegen Abzüge, gegen die Beistellung von Hilfsstoffen (Fournituren) durch die Arbeiter und Arbeiterinnen, so im Schneider- und Schuhmachergewerbe, gegen Lohneinbehaltung, über Einstellung früher entlassener Arbeiter, über Zeitlohn statt Akkordlohn, so ist der Vorteil der Sicherung dieser Bestimmungen für die Arbeiter in der Periode des absteigenden Geschäftsganges von oft nicht hoch genug zu schätzender Bedeutung.

Die Zeiten der Krise sind die Perioden, in denen die Unternehmer den Arbeitern wieder abringen wollen, was sie in den Tagen der Prosperität gewonnen haben. In diesen sorgenvollen Zeiten wird die Kraft der Gewerkschaft gewaltig gehoben, wenn ein starker Bruchteil der Arbeiter durch Tarifverträge aus den Kämpfen ausgeschaltet bleibt.

Der Abschluß des Tarifs ist die formelle und uneingeschränkte Anerkennung der Organisation und das Zugeständnis der Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital.

Die deutschen Arbeiter haben es sicherlich niemals den Leitern der Organisationen schwer gemacht, einen Streik zu proklamieren, eher ließe sich das Gegenteil behaupten; aber es ist jedem Arbeiter klar, daß selbst aussichtsvolle Streiks mit schweren Opfern für die Arbeiter und ihre Familien verknüpft sind, daß die Unsicherheit auf die Arbeiter schwer lastet, daß sie vielleicht viele Wochen im Jahre mit der Arbeitseinstellung zu rechnen haben. Wenn sie von dieser Sorge für einige Zeit durch günstige Tarifverträge bewahrt werden, so ist dies ein nicht gering anzuschlagender Nutzen für die Arbeiter.

Endlich muß festgestellt werden, daß ein klug und erfolgreich abgeschlossener Tarifvertrag den Arbeitern mehr Vorteile als ein gewöhnliches, auch durch einen Streik zustande gekommenes Lohnabkommen bringen kann, weil die Unternehmer nicht geringe Opfer zu leisten bereit sind, wenn man gewillt ist, ihnen für einige Jahre Ruhe und unveränderbare Arbeitsbedingungen zu garantieren.

So zeigt unsere Darlegung, daß die Vorteile der Tarifverträge für die Arbeiter nicht gering sind, natürlich nicht, weil es Tarifverträge sind, die abgeschlossen wurden, sondern nur dann, wenn durch diese kollektiven Arbeitsverträge eine völlige Ausnutzung aller für die Arbeiter an einem bestimmten Zeitpunkt erreichbaren Vor-

teile geschehen ist. Der Tarifvertrag an sich bietet aber noch keinen Nutzen, dies muß streng festgehalten werden. Die Form ist nicht das Entscheidende, sondern der Inhalt.

---

24. Staatsgewalt und Tarifverträge.

Nirgends besser, als wenn wir die Stellung des Staates zu den sozialen Aufgaben prüfen, läßt sich das Wesen des Staates als eines Ausschusses der besitzenden Klassen feststellen. Die Theoretiker des allgemeinen Staatsrechtes, die Rechtsphilosophen, insbesondere die heuchlerischen Politiker des Bürgertums, nicht zuletzt die leitenden Staatsmänner haben den Glauben zu erwecken gesucht, daß der Staat ein selbständiges, von den Kämpfen der Parteien, vom Zwiespalt der sozialen Klassen unabhängiges Gebilde sei, das unparteiisch seine Wohltaten verteilt. Wie die Könige sich von Gottes Gnaden, das heißt als von menschlichen Einflüssen freie Personen verehrt wissen wollen, so soll auch die Staatsgewalt etwas Unabhängiges, hoch über den Interessenkämpfen Thronendes sein. Wer aber tiefer forscht, schärfer sieht und mit kritischem Ohre hört, der weiß wohl, daß der Staat niemals das war, was ihm von interessierter Seite angedichtet wird, daß er nichts anderes ist und nichts anderes zu sein vermag als der ausführende Ausschuß der herrschenden Klassen, als der politische Ausdruck ihrer wirtschaftlichen Interessen, als ein Mittel der Abwehr gegen die Forderungen der unterdrückten und ausgebeuteten Klassen, als ein Werkzeug zur Erhaltung der Macht und zur Bereicherung der herrschenden Klassen. Man sieht dies ebensogut in Republiken wie in Frankreich und in den Vereinigten Staaten, wie in den absoluten Monarchien, wie es Rußland trotz seiner Verfassung ist, wie in Italien mit seiner ausgebildeten Parlamentsherrschaft, in wenigen so deutlich, wie gerade im Deutschen Reiche.

Die Handhabung der Gesetze geschieht zur Befriedigung der besitzenden Klassen, zum Unwillen der ausgebeuteten Schichten der Bevölkerung, in demselben Sinne waltet die Verwaltung ihres Amtes, und bei allen neuen sozialen Erscheinungen bestimmt sich die Stellung der Staatsgewalt nach den Bedürfnissen der Vertreter des Kapitals, des beweglichen wie des unbeweglichen, der Interessengruppen der Unternehmer in der Landwirtschaft, der Industrie