richtungen, Rechte der Arbeiterausschüsse uff. rechnen. Hat man Bestimmungen im Tarifvertrag gegen die Lehrlingszuchtung, 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 Bohneinbehaltung, 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 Interessentkämpfen 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 ebenfugut 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

und des Handels. Weicht einmal die Staatsgewalt von diesen Bahnen ab, so wird sie bald von den Mächtigen im Lande auf die „rechte“ Bahn gebracht. Man erinnert sich, daß vor wenigen Jahren die bayerischen Fabriken- und Gewerbeinspektoren angewiesen wurden, den Abschluß von Tarifverträgen zu fördern und Anregungen hierzu zu geben. Die Entrüstung der großen Metallindustriellen, ihre schroffe Haltung der Regierung gegenüber hat das Ministerium gezwungen, den Erlaß so auszulegen, daß ihn selbst die Scharfmacher als ein nichtsagendes und für die Arbeiter wertloses Stück Papier ansehen konnten.

An sich sind die Tarifverträge etwas durchaus Harmloses, das die Autokratie des Staates, die Machtstellung der besitzenden Klassen in keiner Weise in Frage stellt, sie haben unzweifelhaft für die Unternehmer Vorteile, vielleicht größere als für die Arbeiter, sie können nur abgeschlossen werden, wenn die Unternehmer in ihnen einen genügend großen Gewinn finden, sie können somit dem Klasseninteresse der Kapitalisten nicht widersprechen. Hieraus erklärt sich auch, warum das bayerische Ministerium diese billige sozialpolitische Betätigung ihren Fabrikinspektoren empfahl. Wenn trotzdem die Regierung den Rückzug antreten mußte, so nur deshalb, weil die großen Metallindustriellen eine Minderung ihrer Herrschergewalt in den Tarifen sahen. Ebenso ging es im zweitgrößten deutschen Bundesstaat den großen bürgerlichen Parteien, sie empfahlen in ihren Wahlprogrammen bei den letzten Landtagswahlen Tarifverträge. Wo aber die Arbeiter den Kampf um diese begannen, waren die bürgerlichen Parteien taub und stumm, sie stellten sich tot, und die kapitalistische Presse hatte ganz die Programmforderungen vergessen und unterstützte in gewohnter Weise die Unternehmer in der Abwehr der Arbeiterforderungen, auch wenn diese ausdrücklich auf den Abschluß von Tarifverträgen hinarbeiteten.

Die Regierungen richten ihre Stellung zu den Tarifverträgen lediglich nach den Stimmungen der Unternehmer. Dort, wo die Tarifverträge gefestete, unbestreitbare Grundlage des Arbeitsverhältnisses sind, wie im Buchdruckergewerbe, da hat sich die Feindschaft gegen die kollektiven Arbeitsverträge abgeschwächt, viele Regierungen haben sich bereit gefunden, ihre Druckerarbeiten nur an Firmen zu vergeben, die tarifarische Arbeitsbedingungen haben und die in das Verzeichnis der tariftreuen Firmen vom Tarifamt

der deutschen Buchdrucker, das aus Arbeitern und Unternehmern besteht, aufgenommen sind. Freilich ging dies langsam, Jahre hat es bedurft, bis diese formelle Anerkennung des Buchdruckertarifs durchgeführt wurde. Die Regierungen haben auch da, wo ein Widerstand der Unternehmerinteressenten im Gewerbe ausgeschlossen war, ja wo diese die Forderung befürworteten, lange gezögert, weil andere mächtige Unternehmergruppen in den Tarifen etwas Unbequemes, ihnen Unerwünschtes sahen. Als die Anerkennung endlich erfolgte da hatte sie fast gar keine praktische Bedeutung, denn der Buchdruckertarif war schon zur vollständigen Herrschaft durchgedrungen, so daß für die Regierungsarbeiten fast gar keine leistungsfähigen, also für ihre großen Aufträge in Betracht kommenden Buchdruckereien vorhanden waren.

Wäre der Staat wirklich eine selbständige, unabhängige Organisation, die ihr eigenes Interesse höher stellt als das einzelner Berufsgruppen und gesellschaftlicher Mächte, so müßte dieser Staat an der Entwicklung und dem Ausbau der Tarife das lebhafteste Interesse haben. Die Massen sind es, die den Staat durch ihre indirekten Steuerleistungen erhalten; im Deutschen Reiche beruht fast die gesamte Ausgabenwirtschaft auf indirekten Steuern, Zöllen und Gebühren, während alle anderen Leistungen daneben nicht ins Gewicht fallen. Wenn nun die großen Massen der städtischen Bevölkerung, also die im Vergleich zur Landarbeitererschaft mit höherem Einkommen rechnende industrielle Arbeiterschaft ununterbrochene Beschäftigung, gesicherte Lohnhöhe hat, so macht sich dies in den Einnahmen des Reichsschatkantes deutlich geltend. Hieraus folgert ganz naturgemäß, daß ein von der Wahrung der Interessen der besitzenden Klassen nicht berührter Staat nur einen Vorteil in der Steigerung der Lebenshaltung der Arbeiterklasse sehen müßte. Ein viel größerer Anteil der Einnahmen des Proletariats wie der des Kapitalisten wird für Nahrungs- und Genussmittel verwendet, wirkt somit einen bekanntlich nicht unbeträchtlichen Anteil in die Kassen des Reiches. Aber nicht bloß die Steigerung der Löhne liegt im finanziellen Interesse des Reiches und damit natürlich auch im Interesse der Einzelstaaten, deren finanzielle Lage durch die Defizite im Reichshaushalt beeinflusst wird, sondern auch die ununterbrochene Beschäftigung der Arbeiterklasse.

Lange Arbeitslosigkeit, Monate währende Streiks großer Arbeitermassen machen sich fühlbar nicht bloß für die von ihnen be-

troffenen Unternehmer und Arbeiter, sondern auch für weite Kreise der sonstigen Bevölkerung, für Kaufleute aller Art, für Handwerker, Erzeuger der Massenartikel, Hausbesitzer, Zeitungsverleger usw. Alle diese Nachteile machen sich natürlich auch in den Rassen des Reiches und in denen des Einzelstaates fühlbar, weil der verminderte Konsum, weil der erniedrigte Beschäftigungsgrad eine Verringerung der indirekten Steuern, eine ungünstige Beeinflussung der direkten Steuern zur Folge haben muß.

Je mehr Arbeiter zu Löhnen gelangen, die das steuerfreie Minimum überschreiten, desto größer wird der Anteil der Arbeiter an den Einkängen der direkten Steuern. Je gesicherter die Einkommen der Arbeiter durch Tarifabmachungen sind, desto größer wird die Anzahl der direkten Steuerträger aus der Arbeiterklasse sein, desto sicherer werden die Finanzminister der Einzelstaaten auf die Einkänge dieser Steuern auch aus der Arbeiterklasse rechnen können.

Der Staat hat aber noch ein weiteres Interesse an dem Abschluß von Tarifen, weil die Unterbrechung der Produktion für den ganzen Wirtschaftskörper schwere Erschütterung herbeiführt, die auf andere Industrien, auf die Fertigstellung von Arbeiten für den Staat, auf die Erfüllung von Bestellungen des Auslandes und damit auf die Handelsbilanz von großem Einfluß sein kann.

Alle diese Erwägungen müßten den Staat, wenn er ein wirklich eigenes Interesse besäße, auf die Seite der Arbeiter stellen, müßten ihn veranlassen, die Hebung des Einkommens der breiten Volksschichten als seine wichtigste Aufgabe festzustellen, müßten ihn zwingen, die Ausbildung und die Ausnützung des Koalitionsrechtes in jeder Hinsicht zu fördern, weil durch die Besserstellung der breiten Massen der Bevölkerung seine wirtschaftliche Existenz gesichert und gekräftigt würde.

Noch ein anderes Moment rein wirtschaftlicher Art sollte den Staat veranlassen, die Tarife und die sie schaffende oder veranlassende Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen. Je unsicherer die Lage der Arbeiterklasse ist, desto größer wird die Gefahr, daß die Arbeiterschaft der Armenpflege anheimfällt, daß infolge frühen Absterbens der Familienhäupter wegen zu starker Ausbeutung der Arbeiter die Zahl der Witwen und Waisen zunimmt und damit die Unterstützungspflicht der Gemeinden und der Kommunalverbände gesteigert wird.

Auch als Vertreter des Militarismus müßte der Staat dem Streben der Gewerkschaftsbewegung die lebhafteste Förderung zukommen lassen. Unsere Bewegung sucht die Menschen gesünder und widerstandsfähiger zu machen, weil sie durch die Verkürzung der Arbeitszeit die Ausbeutung einengt, die Kräfte der Menschen schont, die Unfallgefahren vermindert und weil sie sich für bessere gesundheitliche Verhältnisse in den Fabriken und damit für die Verminderung der Berufskrankheiten und der aus ihnen erwachsenden dauernden körperlichen Schädigungen der Arbeiter einsetzt.

In dieser Richtung wirkt die Gewerkschaftsbewegung durch ihr Streben nach Erhöhung der Löhne und durch ihre Förderung der Tarife, die eine Gleichmäßigkeit des Einkommens und damit auch der Ernährung und des Wohnwesens, mit einem Worte der gesamten Lebenshaltung bezwecken, günstig auf den Gesundheitszustand der Arbeiterschaft. Die unterernährten, durch schlechte Wohnungsverhältnisse, unhygienische Fabrikzustände, durch zu starke Ausbeutung entkräfteten, in ihrer Widerstandsfähigkeit untergrabenen, zu allen Krankheiten neigenden jungen Leute, deren Eltern schon entkräftet waren, sind ungeeignet, die körperlichen Anstrengungen des Militärdienstes zu ertragen. Je kräftiger, je energischer, je allgemeiner die Gewerkschaftsbewegung die Hebung der Lage der Arbeiterklasse befördert, desto geringer werden die Enttäuschungen im Militärvorsatzgeschäft sein. Der heutige Staat, der rein äußerlich genommen als Militärstaat besonders stark in Erscheinung tritt, müßte an den Wirkungen der Gewerkschaftsbewegung und der erfolgreichen Tarifabmachungen den lebhaftesten sympathischen Anteil nehmen.

Daß sich aber tatsächlich die Staatsgewalt in allen ihren Äußerungen in Gegensatz zu den Gewerkschaften, zu den Kämpfen um Erhöhung der Lebenshaltung der Arbeiterklasse, zu dem Abschluß der Tarife stellt, daß alle diese Erwägungen, die wir hier zusammenstellten, von den Vertretern der Staatsgewalt nicht gemacht werden, beweist aufs deutlichste, daß der Staat nicht das selbständige und nur sich selbst seine Gesetze gebende, über den Parteien und Klassen schwebende Gebilde, beherrscht von Unparteilichkeit und beseelt von Objektivität ist. Die Tatsachen lehren, daß der Staat im Gegenteil alle seine eigenen Interessen hintanstellt, wenn diese im tatsächlichen oder, wie dies im Falle der Tarife liegt, im scheinbaren Widerspruch mit den Interessen der bestehenden und ihn beherrschenden Klassen stehen.

Die Gegnerschaft des heutigen Staates, des Ausschusses der kapitalistischen Gesellschaft, richtet sich gegen die gesamte Arbeiterbewegung, gegen die gewerkschaftliche nicht schwächer wie gegen die politische; die Feindschaft des Staates wendet sich auch gegen die einzelnen Lebensäußerungen und Strebungen der Gewerkschaftsbewegung, selbst gegen die, welche von einem Teil des Unternehmertums als ihre Interessen nicht störend, ja sie fördernd angesehen werden. Dieser Widerspruch gegen das Staatsinteresse tritt in Erscheinung, weil der Staat, bewußt oder instinktiv, alles tut, was das Selbstbewußtsein, die Kraft und den inneren Zusammenhalt der Arbeiterklasse stören könnte. Deswegen schafft der Staat für die Abmachungen der Arbeiterschaft ein Ausnahmerecht, indem er ihnen das Recht der Klagbarkeit entzieht, deshalb hat er den Tarifverträgen der Arbeiter den Schutz nicht zugebilligt, den alle anderen Verträge besitzen. So sieht die Arbeiterschaft nicht in dem staatlichen Rückhalt, nicht in der Möglichkeit der Berufung an die Gerichte eine Garantie für die Abmachungen mit den Unternehmern, sondern ganz ausschließlich in der Macht, die sie sich selbst schafft, in der Kräftigung und Ausbreitung der Gewerkschaften, in dem Respekt, den diese den Unternehmern abringen.

Wird die Arbeiterbewegung im allgemeinen, die Gewerkschaftsbewegung im besonderen, wie ihre Gegner sagen, ein Staat im Staate, der sich selbst sein Recht schafft und seine Errungenschaften sich zu sichern versteht, so ist das auf die Tatsache zurückzuführen, daß der Staat nichts anderes ist und auf absehbare Zeit bleiben wird als eine Organisation der Besitzenden, nicht allein zur Wahrung ihrer berechtigten Interessen, sondern auch bewußt oder unbewußt bestimmt, den Wünschen und Stimmungen der herrschenden Klassen, also in unserem Falle der Unternehmer, Rechnung zu tragen.

25. Rechtszustand der Tarifverträge.

Wie das Koalitionsrecht minderes Recht der Arbeiter im Vergleich zum Rechtszustand der Unternehmer bedeutet, so ist auch der Tarifvertrag nicht bloß weniger geschützt wie der Miet- und Kauf- und jeder sonstige Vertrag, er ist eigentlich ungeschützt. Der Staat verhindert nicht seinen Abschluß, seine Gerichte behaupteten bis vor

kurzem einhellig und heute noch in der Mehrzahl, daß aus dem Tarifvertrag klagbares Recht nicht gefolgert werden könne. Stand bis vor wenigen Jahren die Rechtswissenschaft dem Arbeiterrecht überhaupt, ganz insbesondere aber dem Rechte der Tarifverträge gleichgültig gegenüber, so kann dies heute von den juristischen Streitfragen, die aus dem Abschluß und der Sicherung der Tarifverträge, aus der Begründung von Forderungen aus denselben entstehen, nicht mehr behauptet werden. Eine umfangreiche, von Monat zu Monat wachsende Literatur, zum Teil aus recht umfangreichen Werken bestehend, liegt nun über die Tarifverträge vor. Neben den Nationalökonomern, ja noch mehr als diese haben die Juristen den Tarifvertrag zum Ausgangspunkt eindringlicher, oft auch scharfsinniger Untersuchungen gemacht. Die Tarifverträge waren dem Richter und Rechtsgelehrten, denen die Arbeiterverhältnisse und die aus diesen erwachsenen neuen Streitfragen fremd blieben, etwas Unverständliches, für die er weder in der Geschichte des römischen, noch in der Handhabung des modernen Rechtes eine Vergleichsgelegenheit fand. Kühn und abstoßend standen die Gerichte den Tarifverträgen gegenüber. Runderstein¹ sagt, sie wurden außerhalb des Kreises der rechtlichen Anerkennung und des rechtlichen Schutzes betrachtet, ihre rechtliche Anerkennung war erst zu erkämpfen: der längst vollzogene Änderung des Soziallebens muß die Umgestaltung des der Neuordnung nicht mehr entsprechenden Rechtes früher oder später folgen.

Heute befaßt sich die Rechtswissenschaft sehr eifrig mit der Frage des Tarifvertrags, mit seiner Rechtswirkung, mit der Klagbarkeit von Forderungen, die aus den Tarifverträgen abgeleitet werden. Nicht bloß die theoretische juristische Wissenschaft sah sich genötigt, zum Tarifvertrag Stellung zu nehmen, direkt gezwungen wird hierzu die Rechtsprechung, in besonders hohem Maße das Gewerbegericht. Lange genug hat man den Tarifvertrag als unwesentlich behandelt, man hat an der Theorie festzuhalten gesucht, daß das Gewerbegericht bloß über den Einzelarbeitsvertrag zwischen dem klagenden Arbeiter und dem beklagten Unternehmer zu entscheiden habe, daß alle anderen Abmachungen, so die zwischen den Organisationen der Arbeiter und der Unternehmer das Gericht nicht berühren, die

¹ Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Eine rechtsvergleichende Untersuchung. Leipzig 1906. Seite 1 bis 7.

Urteilsfindung nicht beeinflussen können. Stärker als dieser Standpunkt erwies sich die Macht der sozialen Faktoren, welche Tarife zustande brachten. Auf die tatsächlich abgeschlossenen Tarife bezogen sich Unternehmer wie Arbeiter im Rechtsstreit, aus ihnen ergab sich infolge zahlreicher Verhandlungen für den entscheidenden Richter Erfass für den „ortsüblichen Brauch“ oder die „Usance“, die in der Rechtsprechung in Handelsachen seit Jahrhunderten eine große Rolle spielt und die auch auf Grund des herrschenden Handelsrechtes in allen Zweifelsfällen, bei allen Lücken der Vertragsabschließung herangezogen wird. Die Beisitzer bei den Gewerbegerichten waren oft die Vertragsschließenden, oder sie rechneten sich zu den Vertragsschließenden desjenigen Tarifes, auf den sich die streitenden Parteien vor dem Richterstuhl beriefen, der Vorsitzende des Gewerbegerichtes hatte oft nach langwierigen Verhandlungen den Tarif selbst zustande gebracht. Kläger und Beklagter bestritten auch oft gar nicht, daß sie sich durch den Tarifvertrag gebunden fühlten, ihr Streben drehte sich häufig nur um die richtige Auslegung einer oder mehrerer Bestimmungen des Tarifvertrags.

So eroberte sich der Tarifvertrag trotz der Ablehnung durch die Fachjuristen, trotz ihrer Behauptung, daß er kein klagbares Recht zu schaffen vermöge, immer mehr Terrain. Auch die den Tarifverträgen am meisten abgeneigten Vorsitzenden mancher Gewerbegerichte mußten der Macht der Tatsachen nachgeben und die Bestimmungen des Tarifvertrages im Streite zwischen einem Unternehmer und einem Arbeiter als Erfass des immer häufiger fehlenden individuellen Arbeitsvertrags gelten lassen.

Es kennzeichnet die wissenschaftliche Arbeit überhaupt, aber insbesondere die Rechtswissenschaft, daß eine gelöste Frage zahlreiche neue, der Lösung harrende aufwirft, daß ein Abschluß selten, eine immer weitere Entwicklung die Regel ist. Hat die Praxis der Gewerbegerichte zu einer, wenn auch nicht von der Gesetzgebung ausdrücklich zugestandenem Anerkennung des Tarifvertrags, als Grundlage und Inhalt des Einzelvertrags im zeitlichen und örtlichen Geltungsbereich des Tarifabkommens geführt, so hatte der Richter zu prüfen, ob tatsächlich ein ordnungsgemäß abgeschlossener, den Einzelarbeitsvertrag ersetzender Tarifvertrag abgeschlossen wurde, ob die streitenden Parteien ihm unterworfen seien, vor allem aber, ob der von einer der Parteien angerufene Tarif wirklich ein Tarifvertrag sei. Auf diesem etwas langwierigen, hoffentlich nicht allen

Lesern überflüssig erscheinenden Wege kommen wir dazu, daß die juristische Umgrenzung des Tarifvertrags, die Feststellung der Momente, die zu seinem Wesen gehören, eine wichtige, ja unvermeidliche Aufgabe ist, die, wie die Praxis lehrt, nicht bloß eine theoretische Spielerei ist, sondern oft genug im Interesse der Arbeiter notwendig ist.

Eine rein juristische Auffassung der Tarifverträge ist freilich weder zu wünschen, noch vermag sie den Tarifverträgen gerecht zu werden. Die rechtliche Vergliederung des Tarifvertragsbegriffs wird zu einem lückenlosen System des Tarifwesens nie und nimmermehr führen können. Die rein rechtslogische Methode kann zu Endresultaten führen, die keinesfalls den Bedürfnissen des wirtschaftlichen Lebens und der wirtschaftlichen Entwicklung entsprechen. Selbst da, wo die juristische Konstruktion auf den Tatsachenreihen aufgebaut ist und wo auch die konstruierten Rechtswirkungen der inneren Natur der Tarifvereinbarungen entsprechen, kann der Tarifvertrag nicht gänzlich „im Rechte ausgehen“. Wo die Klassen-gegenstände, die Machtstellung der Parteien, die Bedeutung der wirtschaftlichen Konjunktur, der Zusammenhang der Tarifregelung mit dem Gewoge des wirtschaftlichen Lebens mitspielen und mitsprechen müssen, ist die formell rechtliche Betrachtung nur eine — gewiß unentbehrliche — Begriffscheidung, die das Verwickelte wohl zu vereinfachen, aber nicht im ganzen zu erklären vermag.

Sehr beachtenswert sind die Gründe, die Professor Paul Dertmann für das lange Schweigen der Rechtswissenschaft über die Tarife anführt. Er sagt:¹ Der Tarifvertrag ist ebensowenig wie die ihm nahestehende Arbeitsordnung in seiner vollen Bedeutung mit den Mitteln unseres auf rein individualistischen Gedanken beruhenden Vertragssystems zu erfassen; ihn nur danach zu beurteilen, ist ohne eine erhebliche Menge sei es von Gewalttätigkeit, sei es von Entsaugung nicht möglich.

In dem von der Abteilung für Arbeiterstatistik des Reichsstatistischen Amtes veröffentlichten Werke „Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche“ heißt es:² Die Rechtswissenschaft steht nicht am Ende, sondern am Anfang dieser Aufgabe (der Durcharbeitung

¹ Zur Lehre vom Tarifvertrag. Wolfs Zeitschrift für Sozialwissenschaft. X. Jahrgang 1907. Seite 1.

² Band I, Seite 73.

der ganzen Frage des gewerblichen Arbeitsvertrags und des Tarifvertrags). Der Vorsitzende des Münchener Gewerbegerichtes, Gerichtsrat Brenner, erklärt:¹ Die Meinungen über die rechtliche Konstruktion des Tarifvertrags sind sehr geteilt. Es besteht schon vor allem ein Streit darüber, ob der Tarifvertrag überhaupt als ein Rechtsgeschäft aufgefaßt werden kann. Er ist der Ansicht, daß bindende Versprechungen, nicht sozialpolitische, moralische Erwägungen nach dem beiderseitigen Willen der Zweck der Verhandlungen und das Ziel des Tarifvertrags sind. Er erklärt den Tarifvertrag für zweifellos ein Rechtsgeschäft im Sinne des bürgerlichen Gesetzbuchs.

In seinem Buche über den Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Münchener Volkswirtschaftl. Studien. 76 Stück) sagt Albert Hüglin (Seite 273): In ganz überraschender Weise hat der Tarifvertrag in das gewerbliche Leben Eingang gefunden. Infolge der vorzüglichen Organisation der deutschen Gewerkschaften, unter der verdienstvollen Mitwirkung der Gewerbegerichte hat sich immer mehr eine übereinstimmende Vertragsform herausgebildet, wie sie in Anpassung an die verschiedenen Verhältnisse und Bedürfnisse auf Grund der gemachten Erfahrungen sich als die beste erwiesen hat. Der oft empfohlenen gesetzlichen Vorschriften für Inhalt und Form der Tarifverträge hat es nicht bedurft, im Gegenteil. Die Praxis ist dabei, immer noch weitere Verbesserungen ausfindig zu machen und einzuführen. In Deutschland ist die Lage so, daß man sagen kann: es ist alles da; alles wartet nur auf die Krönung durch den Gesetzgeber.

Der Frankfurter Rechtsanwalt Dr. Singheimer führt aus:² Einfach ist die Materie nicht. Das genügt eigentlich schon, um das zu rechtfertigen, was heute vielfach schon verlangt wird: eine gesetzliche Klarstellung dieser Rechtsfragen. Wenn irgendwo Klarheit und Einfachheit der rechtlichen Gestaltung sein soll, dann auf dem Gebiet des Arbeitsvertrags, wo so leicht der Vorwurf bei zweifel-

¹ Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge. In J. N. Seufferts Blättern für Rechtsanwendung. 72. Jahrgang 1907. Seite 181.

² Beilage zu Nr. 1 des „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“. Verbandstag des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Würzburg, 18. und 19. September 1905. Versammlungsbericht, Spalte 847.

hafter Auslegung erfolgen wird: Klassenjustiz! In der Tat bedürfen wir des gesetzgeberischen Eingreifens schon aus diesem Grunde,¹ trotzdem wir sagen können: der Tarifvertrag gilt und ist wirksam nach geltendem Rechte. Der Tarifvertrag ist aufzunehmen in den Kreis der gesetzlich geregelten Verträge, wie Kauf, wie Miete, wie Dienstvertrag usw. Damit wäre die erwünschte Klarheit und Sicherheit gewonnen. Des weiteren sind die Hemmungen zu beseitigen, die heute noch der vollen Wirksamkeit des Tarifvertrags entgegenstehen. Im Anschluß an Singheimers Darlegungen führte der Leiter des Berliner Gewerbegerichtes, Magistratsrat M. v. Schulz,² aus: Will man der Tarifvertragsbewegung förderlich sein, so sollte man für eine besondere Ordnung des Tarifvertragsrechtes sein und über den Tarifvertrag klar und zusammenhängend Bestimmungen treffen, welche — den Arbeitern und Unternehmern leicht zugänglich — ihnen in Fleisch und Blut übergehen.

Singheimer hat in dem Vorbericht zu dem Referat über die Tarifverträge³ den Tarifvertrag als nicht bloß moralisch wirksam, auch nicht nur als ein durch die Machtstellung der Parteien aufrecht erhaltenes tatsächliches Verhältnis, sondern als ein Rechtsverhältnis mit allen Wirkungen eines solchen bezeichnet. Denn es ist, so führt er weiter aus, ein Vertrag und verstößt weder gegen die guten Sitten noch gegen ein gesetzliches Verbot. Der Tarifvertrag ist eine Verbindung gewisser Gruppen mit verschiedenen Interessen, nämlich zwischen Arbeitern und Unternehmern, und ist eine Vereinbarung über Lohn- und Arbeitsbedingungen. Weder § 152 noch § 153 der Reichsgewerbeordnung kann auf ihn Anwendung finden, wie das Reichsgericht irrtümlich angenommen hat. Die Ausbedingung einer Vertragsstrafe zu seiner Sicherung ist rechtsgültig.

Von dem während der Drucklegung dieser Schrift erschienenen Werke Singheimers „Der korporative Arbeitsnormenvertrag, eine privatrechtliche Untersuchung“⁴ liegt vorläufig bloß der erste Teil vor, der für das Frühjahr 1908 angekündigte zweite Teil wird die

¹ Ein Hinweis auf die Rechtsprechung des Reichsgerichtes allein gibt hierfür Veranlassung.

² A. a. D. Spalte 90.

³ Das Gewerbegericht. Nachtrag zur Verbandstagsvorlage 1905.

⁴ Leipzig 1907. Duncker & Humblot. XIV und 132 Seiten.

hier erörterten Fragen zu behandeln haben. Dem ersten Teile ist wertvolles gesetzgeberisches Material angefügt.

Die Kommission des Berliner Gewerbegerichts-Ausschusses hat unter dem Vorsitz des Gewerberichters Schalhorn folgenden Vorschlag gemacht: Den Titel VII Abschnitt 1 der Gewerbeordnung dahin zu ergänzen: 1. daß auf Tarifgemeinschaften zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern § 152 Absatz 2 der Gewerbeordnung keine Anwendung findet; 2. daß Tarifvereinbarungen für ihre Teilnehmer dergestalt bindend sind, daß von den Teilnehmern abweichende Bestimmungen weder durch den einzelnen Arbeitsvertrag noch durch Arbeitsordnungen getroffen werden können. Dieser Vorschlag wäre ein wirksamer Hemmschuh gegen die Rechtsprechung, welche die Unverbindlichkeit des Tarifvertrags, die Unzuständigkeit der Gerichte für diese Verträge behauptet, ausgehend von der widersinnigen Voraussetzung, daß der Tarifvertrag eine Koalition ist, obgleich er gerade als das Gegenteil der Koalition erkannt werden muß. Koalitionen sind stets Kampforganisationen, mit denen Arbeiter oder Unternehmer ihre Interessen mit den Mitteln der Machtentfaltung gegen die anderen Interessierten durchsetzen wollen, während Tarifverträge Abmachungen friedlicher Art, Waffenstillstände zwischen den sich sonst bekämpfenden Parteien sind. Das Reichsgericht und, ihm folgend, einige Bearbeiter der Tariffragen stehen auf diesem grundfalschen Standpunkt, der die Tarife außerhalb des Vertragsrechtes stellt, obgleich der hervorragendste, gründlichste und scharfsinnige Bearbeiter der Materie, der Berner Professor Lotmar,¹ die Unhaltbarkeit dieses Standpunktes längst nachgewiesen hat.

Über die Notwendigkeit der juristischen Behandlung sagt Lotmar:² Nunmehr ist aber auch seine juristische Behandlung zum Bedürfnis geworden. Denn seine immer zahlreicher werdenden Abschlüsse können nicht versehen, den Gerichten häufig Gelegenheit zur Beurteilung zu geben, sobald in seinen Bereich fallende Arbeitsverträge streitig werden. Auch ohne diesen praktischen Zweck muß sich die Rechtswissenschaft und Rechtsprechung aufgefordert finden, das Ihrige zur Pflege eines Instituts beizutragen, das sich

¹ Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. Leipzig 1907. I. Band, Seite 766.

² A. a. O. S. 759.

ohne Zutun der Gesetzgebung rein naturwüchsig im Kreise der Interessenten entwickelt hat.

Ähnliche Erwägungen drängen sich auch anderen Behandlern dieses interessanten und doch noch fast völlig öden und wüsten Rechtsgebiets auf. Die Unfähigkeit unserer Zeit zur Gesetzgebung, von der in den ersten Jahrzehnten des verflohenen Jahrhunderts der große Rechtslehrer Savigny sprach, erweist sich hier deutlich. Daß hier eine offenbare Lücke der Gesetzgebung klafft, ist heute herrschende Meinung, aber wir haben nicht besonderen Eifer zu entwickeln, um die Schließung dieser Lücke anzuregen und zu erzwingen. Es gibt nicht bloß eine Klassenjustiz, noch unbestrittener ist die Tatsache der Klassengesetzgebung. Die Macht der Scharfmacher, das Streben, die Entwicklung der Arbeiterbewegung zu hemmen, die Gesetzgebung ausschließlich im Interesse der Unternehmer entwickeln zu lassen, ist heute in Deutschland stärker als je vorher. Ein Gesetz über die Rechtskraft der Tarife zu erhalten, wäre nicht schwer, vermutlich würden die Gewerkschaften dann den gegenwärtigen Zustand vorzuziehen haben.

Wie wir an die Frage rühren, wie die rechtliche Garantierung der Tarife beschaffen sein soll, kommen wir auf ein sehr gefährliches Gebiet. Wir müssen fürchten, daß an die Anerkennung eines Tarifgesetzes gefährliche Vorbedingungen geknüpft werden, welche der uns feindlichen Staatsgewalt neue Rechte und neue Eingriffe in das Wirken der Gewerkschaften einräumen, die sehr bedenklich erscheinen. So fordert Dr. Koeppel¹ nicht nur die authentische Feststellung und die gerichtliche Registrierung der Tarifverträge, sondern auch daß die Gesetzmäßigkeit des Zustandekommens wie des Inhaltes der Tarifverträge gerichtlich festgelegt wird. Die Geschichte des § 153 der Gewerbeordnung hat uns von jedem Glauben an die Unparteilichkeit vieler unserer Richter geheilt, wir wissen, daß eine große Anzahl derselben nicht bewußt, aber instinktiv der Arbeiterbewegung feindlich gesinnt ist, und daß sie deswegen uns wenig erwünscht sein können als eine Instanz, wie sie Dr. Koeppel wünscht. Nun könnte man ja an die Stelle der Gerichte die Gewerbegerichte setzen, man müßte aber befürchten, daß in der Praxis die Vorsitzenden der Gewerbegerichte diese Funktionen ausüben würden,

¹ Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung. Contrads Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. September 1906.

wenn die Regierung nicht, wofür sehr viel spricht, diese Aufgaben den Verwaltungsbehörden, also unserer hochwohlwöhllichen Polizei übertragen würde, die ja auch sonst ihr lebhaftes Interesse den Gewerkschaften widmet.

Viel bedeutungsvoller als diese von uns gemachten Einwendungen erscheint uns die Gefahr, daß man, und dies tut nicht nur Dr. Koeppe, die Verbände mit ihrem Vermögen für Vertragsverletzungen, die einem Verband selbst oder seinen Mitgliedern zur Last gelegt werden, haftbar machen will. Es ist bekannt, daß man in England mit diesem Mittel die ganze Tätigkeit der Gewerkschaften in Frage zu stellen suchte, und daß es eines vieljährigen, zähen, ungeheure Summen und Opfer kostenden Kampfes bedurfte, um diese Gefahren für die alten englischen, finanziell bedeutend widerstandsfähigeren und mit weniger einseitigen als den deutschen Richtern rechnenden Trades Unions abzuwenden. Wie gefährlich könnte erst in Deutschland eine derartige Bestimmung werden. Die Befürworter werden freilich erklären, daß auch die Unternehmer haftbar gemacht werden können. Wir kennen aber das Wort eines noch vor kurzem Richtung gebenden preussischen Justizministers von dem zweierlei Recht, wir wissen, daß unzählige Prozesse diesen Rechtsgrundsatz in die Praxis überführt haben. Wir wissen, daß es zu den Idealen des Reichsamts des Innern gehört, den Kontraktbruch unter Strafe zu stellen. Wir haben gar keinen Anlaß, uns in diese Fußangeln zu begeben. Wir wissen, daß man keinen Unternehmer zwingen kann, Arbeiter zu beschäftigen, und ihn deshalb nicht nötigen kann, den Tarifvertrag einzuhalten, aber es ist uns ebenso genau bekannt, daß der Arbeiter aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, Arbeit anzunehmen, und daher genötigt werden kann, sich zu fügen, beziehungsweise wenn er oder eine Mehrheit es nicht tut, die Gewerkschaft dann für den Schaden haftbar gemacht werden könnte, während der aussperrende Unternehmer Formen finden wird, daß weder er noch der Unternehmerverband haftbar gemacht werden kann. Man ersieht hieraus, daß man im angeblichen Interesse der Rechtsicherheit der Tarifverträge zweifelhafte Waffen zu schmieden versteht. Nicht Gesichtspunkte stellt Koeppe auf, um Unterlagen für eine gesetzliche Regelung der Tarifvertragsmaterie zu schaffen.

Der für uns wichtigste ist im Anschluß auf die eben gemachten Betrachtungen der siebente:

„Die beiderseitigen Berufsverbände haften mit ihrem Vermögen für Vertragsverletzungen, die von einem der kontrahierenden Verbände selber oder von einzelnen Mitgliedern derselben begangen werden und vermögensrechtliche Nachteile für den anderen Verband oder für Mitglieder desselben zur Folge haben. Voraussetzungen und Umfang der Regressansprüche des im letzteren Falle ersatzpflichtigen Verbandes gegen das ihm zugehörige Mitglied sind durch besondere Bestimmungen des Gesetzes über die Rechtsfähigkeit eingetragener Berufsvereine zu regeln.“

Kühl, nüchtern und mit allem Mißtrauen gewappnet stehen wir diesen gesetzgeberischen Versuchen gegenüber. Wir haben in den gegenwärtigen Zeitläufen nicht emsig auf eine gesetzliche Behandlung der Tarifmaterie zu drängen.

26. Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge.

Das deutsche Reichsgericht wird mit seinen Urteilen über die Rechtsunverbindlichkeit der Tarifverträge immer mehr vereinsamt. Die Oberlandesgerichte in Nürnberg und Kiel sprachen aus, daß der Tarifvertrag nicht unter die Paragraphen 152 und 153 der Gewerbeordnung falle, sondern ein modernes Rechtsgebilde sei, herausgewachsen aus wirtschaftlichen Verhältnissen. Sie hätten hinzufügen können, daß es Rechtsgebilde sind, die der Gesetzgeber als unfertig zur Zeit der Schaffung der Gesetze nicht ausdrücklich berücksichtigt hat und wegen der Abneigung der Unternehmer gegen sie nicht schützen wollte. Auch die ganze Literatur, von geringen Ausnahmen abgesehen, wandte sich gegen den Standpunkt des Reichsgerichts von der Unverbindlichkeit der Tarifverträge. Wichtiger aber noch als die Meinung einzelner Vertreter der Wissenschaft ist die ganze Art, wie Tarifverträge abgeschlossen werden.

Kennzeichnend ist das Bestreben der Parteien, die Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge festzulegen, überhaupt von dieser Überzeugung ausgehend die Tarifverträge abzuschließen. Beim Abschluß des Tarifvertrages wird ein großes Gewicht auf die Legitimation der Unterhändler gelegt, die von den einzelnen Parteien gestellt werden, das heißt, daß die Parteien Ausschließungsgründe für das ordnungsgemäße Zustandekommen des Tarifvertrages nicht auf-

kommen lassen wollen. Ebenso wird der Kreis, für den der Tarifvertrag Geltung erhalten soll, genau umschrieben, was wieder keinen anderen Zweck haben kann, als festzuhalten, daß es nicht dem einzelnen überlassen bleiben könne, aus dem Personenkreise auszuscheiden, für den der Tarifvertrag Geltung haben soll. Je eingehender und mit Rücksicht auf alle Formalitäten ein Tarifvertrag aufgebaut wird, desto mehr sind die vertragschließenden Teile von der Notwendigkeit der Rechtswirksamkeit ihres Vertragsabschlusses überzeugt. Hierzu gehört die schriftliche Feststellung der von beiden Parteien übereinstimmend angenommenen Bedingungen, sie geschieht nicht nur zur dauernden Festhaltung des Verhandlungsergebnisses, nicht nur zur Klarstellung der einzelnen Abmachung, sondern auch als ein wichtiger Beweis der eingegangenen Verpflichtung. Man begnügt sich nicht mit ehrenwörtlichen Zusicherungen, man vermeidet die mündliche Vertragschließung, man gelangt fast allgemein zur schriftlichen Festlegung der Vertragsbedingungen. Man geht mit der Festlegung noch weiter, indem man das Aushängen der Tarife in den Arbeitsräumen erzwingt und damit nicht bloß den Beteiligten eine stete Gelegenheit zur Information über den Inhalt des Tarifes gewähren will, sondern auch das ständige Bewußtsein der vertragschließenden Teile für die eingegangenen Verbindlichkeiten schafft. Der Unternehmer und die Arbeiter werden durch den Aushang der Vertragsbestimmungen auf ihre Vertragspflichten aufmerksam gemacht, sie weisen sich gegenseitig auf ihre Rechtsverbindlichkeit hin.

Noch weiter geht man mit der Protokollierung der Tarifverträge vor den Vorsitzenden der Gewerbegerichte, und zwar nicht nur bloß in dem Falle, wo der Tarifvertrag durch das Einigungsamt festgestellt wird. Damit hat man ein Organ der Rechtsprechung und der staatlichen Hoheit zum Zeugen, zur Urkundsperson des abgeschlossenen Vertrages gemacht, damit hat die staatliche Gewalt den Tarifvertrag anerkannt; man hat ein Organ der Staatsgewalt in Beziehung gesetzt mit der Überzeugung von der Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertrages. Auch die Festsetzung von Anfang und Ende der Tarifgeltung kann hier angezogen werden. Man kann aus all dem folgern, daß den Parteien daran gelegen ist, der Verabredung den Charakter eines rechtsverbindlichen Vertrages zu verleihen. Die Tarifverträge werden eingegangen, um die gegenseitigen Verhältnisse in die Bahnen der geordneten rechtlichen Rege-

lung zu lenken. Es ist somit unrichtig, daß bei den Parteien keine andere Absicht besteht, als sich bloß moralisch zu binden. Rundstein zieht daraus den richtigen Schluß, daß es nicht angeht, die Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge zu verneinen; man steht auf Schritt und Tritt, daß die Vertragschließenden ausdrückliche und klar formulierte Verpflichtungen übernehmen, wodurch die Einhaltung der verabredeten Bedingungen gesichert werden soll. Darauf weisen die ausdrücklichen Vertragsklauseln hin, so zum Beispiel das Versprechen der „strikten Innehaltung“ der Verabredung während der Dauer derselben, die Verpflichtung, irgend welche Veränderungen der Tariffäße zu unterlassen und demnach über Unzulässigkeit der auf Änderung der Tarife gerichteten Ausstände und Ausperrungen. Oft findet sich in den Tarifverträgen die ausdrückliche Bestimmung, daß die abschließenden Parteien die festgesetzten Bedingungen als für sie bindend anerkennen. Auch wird öfters für den Bruch des Tarifvertrages eine Konventionalstrafe festgelegt. Alle diese Umstände beweisen, daß beim Abschluß des Tarifvertrages die vertragschließenden Parteien und ihre Vertreter von der Überzeugung der Rechtsverbindlichkeit ihrer Abmachungen überzeugt sind.

Freilich ist damit nicht erwiesen, daß die Ansprüche aus diesem Verträge tatsächlich rechtlich geltend gemacht werden können. Es gibt auch sonst Verträge, deren rechtliche Verbindlichkeit feststeht, bei denen aber die Geltendmachung der Ansprüche nicht möglich ist. Es existieren auch Verträge, deren Rechtswirkung eintreten kann, wenn auch einer der Vertragschließenden sich nicht gebunden fühlt. Im Tarifvertrag muß, wie aus seiner ganzen Entstehung hervorgeht, der Beweis zweifellos als erbracht betrachtet werden müssen, daß die Parteien ihren Vertragsverhältnissen den Rechtscharakter verleihen wollen.

Nun gibt es viele Juristen, die dies wohl zugestehen, die aber damit noch nicht zugeben, daß damit von den vertragschließenden Parteien dem Tarifvertrag der Charakter des rechtsverbindlichen Vertrages verliehen wurde. Sie kommen zu diesem Schlusse, weil sie den Tarifvertrag nicht als einen in sich geschlossenen privatrechtlichen Vertrag betrachten, sondern annehmen, daß der Tarifvertrag der Ergänzung bedarf durch einen individuellen Arbeitsvertrag. Hierin liegt die schwierige juristische Seite dieses Gebildes. Selbst wenn diese Auffassung bei gewissen Tarifverträgen richtig wäre und aus der Mannigfaltigkeit der für den einzelnen Arbeiter

möglichen Bestimmungen des Tarifvertrages folgen könnte, so hat doch die Praxis zehntausendfältig erwiesen, daß sehr viele der heute in Geltung stehenden Tarifverträge der Ergänzung durch einen privaten Arbeitsvertrag nicht bedürfen. Wenn die Möbelschreiner in N. N. mit den Unternehmern ausmachen, daß Schreiner zwei Jahre nach Abschluß der Lehrzeit bei achtreiviertelstündiger Arbeitszeit einen Stundenlohn von $57\frac{1}{2}$ Pf. erhalten, und die weiteren Bestimmungen für alle Arbeiter die gleichen sind, so weiß der Unternehmer, so weiß der Tischlergehilfe beim Antritt der Arbeit, unter welchen Bedingungen die Arbeit geleistet wird. Es wird überhaupt über die Arbeitsbedingungen nicht gesprochen, sie liegen fest für den Unternehmer und für den Arbeiter. Sicherlich wird es in N. N. Tischlergehilfen geben, die in der Stunde nicht $57\frac{1}{2}$ Pf., sondern 62 Pf. verdienen. Mit diesen wird der Tischlermeister einen individuellen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, aber nicht mit denjenigen, für die ohne weitere Bemerkung alle Bedingungen des Tarifvertrages mit der Abgabe der Invalidenkarte, ohne daß ein Wort über Lohn und Arbeitszeit verloren wurde, in Kraft getreten sind, so daß der kollektive Arbeitsvertrag an Stelle des individuellen getreten ist. Auch alle individuellen Arbeitsverträge, die im Rahmen des Tarifvertrages geschlossen werden, können nichts anderes sein als Auslegungen des Tarifvertrages, sie fallen somit ausnahmslos in den Bereich des Tarifvertrages. Damit scheint uns der Einwand, daß der Tarifvertrag kein privatrechtlicher Vertrag ist, widerlegt zu sein. Kundstein, der zum Teil von anderen Gesichtspunkten ausgeht, sieht im Tarifvertrag eine negative Bindung, das heißt die vertragschließenden Parteien dürfen nicht abweichen von der festgelegten Regelung, das heißt aber wieder nichts anderes, als daß der Unternehmer, wenn er Arbeiter beschäftigt, sie unter keinen anderen Bedingungen beschäftigen kann als zu den in dem Tarife festgelegten.

Man hat auch den Versuch gemacht, die Rechtsgültigkeit der Tarifverträge davon abhängig zu machen, daß juristische Personen, also in unserem Falle anerkannte Vereine, die Tarifverträge abschließen. Man hätte damit ungeheuer einfach fertig gebracht, alle Tarife für rechtsunverbindlich zu erklären, weil sich ja keine einzige gewerkschaftliche Organisation um die Rechte des anerkannten Vereins auf Grund des Bürgerlichen Gesetzbuches beworben hat und andere anerkannte Vereine, die Tarife abgeschlossen haben

oder abschließen könnten, vorerst nicht bestehen. Es kann aber keinem Zweifel unterliegen, daß Vereinigungen mit dem Rechte der juristischen Person für Tarifverträge durchaus nicht in Betracht kommen müssen, daß die rechtliche Möglichkeit der Vertretung trotzdem gegeben erscheinen kann. Gerade wenn die Rechtsfähigkeit der Vereine zur Voraussetzung des Tarifabschlusses gemacht würde, würden diese Tarife vielfach überhaupt nicht zustande kommen oder ihr Geltungsbereich würde ein weit enger begrenzter sein als gegenwärtig, ihre Bedeutung für die Volkswirtschaft würde vermindert sein, ja es könnte sich die Unmöglichkeit des Tarifvertrages gerade hierdurch ergeben, weil er dann nur für die den anerkannten Vereinen, beziehentlich den geplanten rechtsfähigen Berufsvereinen angehörenden Mitglieder in Betracht kommen würde und so die Freiheit des individuellen Arbeitsvertrages weiterbestehen würde für Unternehmer wie für Arbeiter, die nicht Mitglieder dieser anerkannten Vereine wären. Hierin liegt eine sehr bedeutungsvolle Gefahr, die aus dem Zustandekommen der Regierungsvorlage über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine erwachsen könnte, auf die unseres Wissens noch niemals aufmerksam gemacht wurde.

Die Gegner der Arbeiterbewegung möchten mit der rechtlichen Anerkennung der Tarifverträge die Verpflichtung für die Organisationen verbinden, daß sie für die Einhaltung der Tarifverträge haftbar gemacht werden. Man hat sich schon darauf bezogen, daß in manchen Tarifverträgen die Bestimmung enthalten ist, daß die vertragschließenden Parteien die Einhaltung des Tarifvertrages garantieren. Diese Garantie kann nicht in einer vermögensrechtlichen Haftbarkeit für den durch den Tarifbruch etwa entstandenen Schaden bestehen, der vollständig dem Geiste der Organisation und den Verpflichtungen der Organisation für ihre Mitglieder widersprechen würde, sie bedeutet im Gegenteil, daß die vertragschließenden Parteien sich verbunden halten, auf die Einhaltung der Bestimmungen des Tarifs durch die einzelnen Mitglieder mit der Macht der Organisation hinzuwirken und ihre moralischen und finanziellen Mittel nicht zur Förderung von Handlungen zur Verfügung zu stellen, welche dem Tarifzwecke und der Tarifgeltung widersprechen könnten, also vor allem keine Arbeitseinstellungen zu gestatten und zu unterstützen, die innerhalb der Tarisdauer und für diese eine Änderung der Abmachungen bezwecken. Damit ist auch erklärt, daß die Organisation alle moralischen und Machtmittel

anwenden wird, um ihre Mitglieder von Vertragsbrüchen abzuhalten und um sie zur Einhaltung der Tarifabmachungen anzuhalten.

Mit der finanziellen Schadenersatzpflicht, welche die Scharfmacher so stark herbeisehnen, würden die Kapitalisten sehr schlechte Geschäfte machen. Sie würden die Tarifverträge verlieren und dann erst ihren Wert in der gegenwärtigen Gestalt begreifen, denn die zu großer Machtfülle erwachsenen Gewerkschaftsorganisationen würden beim plötzlichen Fehlen von Tarifverträgen zu einer ununterbrochenen Unruhe der Gesamtindustrie führen. Das Experiment wäre für die deutsche Industrie überaus kostspielig; die Unternehmer würden erst nach diesem Versuche die wahre Bedeutung der Gewerkschaftsorganisation erfassen und vielleicht bei allen Worten, die die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter aus den Tarifverträgen ziehen, doch erkennen, daß der Vorteil für die Unternehmer zum mindesten gleich groß sein dürfte.

27.

Geltungsbereich der Tarifverträge, Klageberechtigung. Die Frage gesetzgeberischer Behandlung.

Je stärker die Organisationen sind, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben und ernstlich beabsichtigen, ihn durchzuführen oder durch die Macht der einen vertragschließenden Partei zur Durchführung gezwungen werden, desto eher ergibt sich eine rechtliche Handhabe zur Durchsetzung der Tarifeinhaltung mit Hilfe der Gerichte. Die Gerichte haben sich mit dem Inhalt des Tarifvertrags nur zu befassen, wenn ein individueller Tarifvertrag, dessen Rechtsgültigkeit von einer Partei bestritten wird, vorliegt, wenn also eine der streitenden Parteien die Rechtsgültigkeit des Einzelvertrags bestreitend sich auf den Inhalt des zwingenden Tarifvertrags in einer von der anderen Seite bestrittenen Auslegung beruft. Dann mag auch der Richter die Rechtswirkung des Tarifvertrags nicht anerkennen und trotzdem genötigt sein, seine einzelnen Bestimmungen als maßgebend und für die Auslegung des Rechtsstreits entscheidend anzusehen. Das kann dadurch geschehen, daß der Tarifvertrag sich so stark in dem betreffenden Orte oder Gerichtsbezirke durchgesetzt hat, daß seine Bestimmungen als Ortsgebrauch zu gelten haben, und daß die vom Richter zu berufenden

Sachverständigen nichts anderes aussagen können, als daß die strittige Arbeit zu keinen anderen Bedingungen in den betreffenden Orten geleistet werden vermag als zu den in dem Tarifvertrag festgesetzten. Dies ist ein deutlicher Beweis, ein wahres Schulbeispiel für das Entstehen von Recht aus Machtverhältnissen. Hierin zeigt sich aber auch die ungeheure Wichtigkeit, den Inhalt des Tarifvertrags zu der allein maßgebenden Arbeitsbedingungen-Festsetzung in seinem Geltungsbereich zu machen. Es liegt dies natürlich im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmer, und im gewerkschaftlichen Interesse der Arbeiter, es ist dies aber auch von ausschlaggebender Wirkung auf die Erzwingung des Rechtsschutzes für die Tarifverträge. Freilich darf man diesen Vorteil nicht überschätzen, denn es wird sich hierbei doch nur um die Erzzielung von Entscheidungen in vermögensrechtlichen Fragen, also um Lohnverhältnisse vor allem handeln können, schwieriger wird es schon sein, ob mit diesem indirekten Mittel die Rechtswirksamkeit anderer Tarifvertragsbestimmungen zum Beispiel der Kündigungsfrist oder ihres Ausschlusses auf dem formalen Rechtswege zu erzwingen wäre. Bei all dem ist der bei den meisten Richtern stark entwickelte Mangel an Verständnis für sozialpolitische Forderungen und Entwicklungen sehr nachteilig; oft wächst sich dieses Unverständnis zu einer instinktiven Gegnerschaft gegen alles aus, was mit den Mitteln der gewerkschaftlichen Arbeiterorganisation erzielt wird, so daß man von Klassenjustiz zu sprechen hat, wenn man dabei auch oft dem einzelnen Richter keinerlei persönliche Schuld beimessen muß. Die ganze Erziehung der Richter an den Universitäten und im praktischen Dienste beruht auf einer besonders scharfen Betonung der Wichtigkeit der privatrechtlichen Zusammenhänge, der individuellen vermögensrechtlichen Forderungen und Streitfälle und der vollständigen Unentwickeltheit eines die neueren Gestaltungen der Gemeinschaften berücksichtigenden Rechtes.

Ausdrücklich ist bloß in der australischen Gesetzgebung der Geltungsbereich der Tarifverträge auf Personen, die in den Vertragsabschluß nicht inbegriffen wurden, ausgedehnt worden. Die Geltung des Tarifes kann dort erstreckt werden auf alle Arbeiter- und Unternehmerverbände des bestimmten Gewerbszweiges, trotzdem sie keine Parteien waren, wenn sie nur in dem Bezirke wirken, für welche der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Es muß aber für alle Tarifverträge, also auch für die im Deutschen Reich abge-

schlossenen, die unbedingte Voraussetzung gelten, daß der Tarifvertrag bezweckt, allgemeine Gültigkeit innerhalb des betreffenden Geltungsgebietes zu erzwingen. Ja man kann sogar viel weiter gehen und mit voller Schärfe behaupten, daß der Abschluß eines ernsthaften Tarifvertrages überhaupt nicht möglich wäre, wenn die beiden vertragschließenden Parteien beim Abschluß nicht überzeugt gewesen wären, die redlichen Absichten natürlich vorausgesetzt, daß sie die Bedingungen des Tarifvertrags zu zwingenden für alle Betriebe ihrer Art innerhalb des Geltungsbezirks machen würden. Bezeichnenderweise muß dies in viel höherem Maße als für die Arbeiter für die Unternehmer gelten, denn für sie sind ja der Kampf gegen die Schmutzkonkurrenz, die Ausgleichung der verschiedenen Elemente der Kalkulation, die Gleichartigkeit der Konkurrenzverhältnisse die wichtigsten Beweggründe für das Eingehen in Tarifverträge. Die in sozialpolitischer Hinsicht am besten erzogenen Unternehmer, die Buchdruckerprinzipale, haben dies auch am klarsten begriffen, indem sie in ihren Tarifverträgen Bestimmungen aufgenommen haben, welche die Erziehung aller seiner Bedingungen bei den tarifuntreu gewordenen oder außerhalb der Tarifgemeinschaft gebliebenen Unternehmern selbst durch die Unterstützung von Streiks bezwecken. Es geht aus dem ganzen Wesen des Tarifvertrags und gerade vom Standpunkte der Unternehmer hervor, daß er in seinem Geltungsbereich zu zwingendem Recht werden müsse. Im Buchdruckergewerbe ist dies für ganz Deutschland geschehen unter weitgehender Anpassung an die mannigfachen Verhältnisse in den einzelnen Landesteilen und Orten des Deutschen Reiches.

Der Gerichtsrat Dr. Brenner, der Vorsitzende des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts München, hat zu den verschiedenen Streitfragen über die Gültigkeit der Tarifverträge darauf hingewiesen, daß das Bürgerliche Gesetzbuch die Nichtigkeit von Verträgen im allgemeinen nicht vermutet, daß sie aus dem Gesetz sich ergeben muß, sei es auf Grund allgemeiner oder spezieller Bestimmungen. Die Nichtigkeit eines individuellen Arbeitsvertrags im Gegensatz zu dem Tarifvertrag, kann seiner Ansicht nach nur behauptet werden unter Bezugnahme auf den § 138 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wonach ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig ist; nur aus diesem Begriff der guten Sitten heraus könnte nach Brenner die allgemeine Rechtsgültigkeit des Tarifvertrags hergeleitet werden. Hier zeigt sich, von welcher großer Bedeutung

das ist, was man mit dem schwer zu umschreibenden Begriffe „öffentliche Meinung“ bezeichnet. Durch die Bestimmung der angezogenen Gesetzesbestimmung soll Rechtsgeschäften, die der moralischen Durchschnittsanschauung des Volkes, dem allgemeinen Sittengesetz und dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden zuwiderlaufen, die Wirksamkeit versagt werden. Der bisherigen individuellen Anschauung über Recht und Sitte soll nicht allein Rechnung getragen werden, sondern insbesondere dem allgemeinen, fortschreitenden sozialen Bedürfnisse weiter Volkskreise. Freilich über das, was das soziale Bedürfnis weiter Volkskreise ist, entscheidet nicht ein mit dem Volke lebendes, fühlendes und denkendes Gericht, sondern Richter, die sich außerhalb, und über dem Volke fühlen, und die als maßgebend für das Volk die Anschauungen der gesellschaftlich und damit wirtschaftlich höchsten Schichten der Gesellschaft ansehen. Nun ist sicherlich der Tarifvertrag kein Spezialinteresse der Nichtbesitzenden, aber die Nichtigkeit dieses Standpunktes haben nur wenige Glieder der besitzenden Klassen erkannt.

Es kann gar keinem Zweifel unterliegen, daß der einzelne, der einen vom Tarifinhalte abweichenden Vertrag abschließt, gegen Treu und Glauben im Verkehrsleben handelt, daß er die andere vertragschließende Partei aber, was für die Entscheidung des Richters noch bedeutungsvoller sein soll, auch alle getäuscht und geschädigt hat, gegen alle wider Treu und Glauben gehandelt hat, die auf der Seite der Unternehmer, wie auf der der Arbeiter das Tarifabkommen getroffen haben. Er hat sich also verstimmt gegen das „Anstandsgefühl aller billig und rechtlich Denkenden“. Diese Erwägungen sind von den auf Einhaltung des Tarifvertrags bei den Gewerbegerichten klagenden Arbeitern mit aller Entschiedenheit zu betonen. Wichtig vorgebracht, durch Beispiele beleuchtet, werden sie unzweifelhaft auch auf den Unternehmerbeisitzer des Gewerbegerichts einen starken Eindruck machen.

Wenn der Schreiner Müller den Tischlermeister Behmann auf die Differenz zwischen den am letzten Freitag abends tatsächlich gezahlten und den um 2 Mk. höheren im Tarife festgelegten Wochenlohn einklagt und sich hierbei auf den Inhalt des Tarifvertrags beruft, so liegt der Fall weit einfacher als wenn der Deutsche Holzarbeiterverband gegen die Unternehmerorganisation als Kläger auftritt und von dem Gericht fordert, daß der Tarifvertrag eingehalten werde. Freilich könnte man auch eine derartige Klage in

Tausende allwöchentlich eingebrachte Individualklagen vor den Gewerbegerichten zergliedern, bei denen es den Unternehmern bald zu bunt werden würde. Durch diese Massenklagen und durch die mannigfachen Unannehmlichkeiten, die den Unternehmern hieraus erwachsen würden, bei den zahlreichen Stundentgang von Arbeitsleistung, die sich daraus ergeben würden, könnte die Einhaltung der Tarifbestimmungen erzwungen werden. Das gilt aber nur für die im individuellen Rechtsstreit durchsetzbaren Bestimmungen des Tarifvertrags, häufig enthalten die Tarifverträge jedoch Bestimmungen, bei denen der Richter leicht zu der Meinung gelangen kann, daß es sich bei der Verletzung nicht um die Schmälerung des Rechtsgutes des Schreiners Schulze, sondern um das einer Gemeinschaft handle, von der es aber wieder bestritten werden könnte, ob sie die Klageberechtigung besitze.

Damit sind wir wieder vor die große und noch immer nicht fest entschiedene Streitfrage gesetzt, ob die Unterfertigung eines Tarifvertrags klagbares Recht schaffe, und ob, selbst dies angenommen, die Berechtigung des Klägers zur Vertretung dieser Rechte von den Gerichten anerkannt werden müsse. Der Richter kann feststellen, daß der Tarifvertrag auf der allgemeinen Vertragsfreiheit beruhe und als solcher gültig sei, aber er kann behaupten, daß die Personen fehlen, die das Gericht zur Durchsetzung des Vertrags veranlassen könnten. Unserer Auffassung nach sind jedenfalls die Personen, welche namens der einen Partei den Tarifvertrag unterzeichnet haben, zur Klageberechtigung berufen, und zwar schafft jede einzelne Unterschrift für den Unterfertiger die Klagelegitimation. Man muß mit aller Entschiedenheit und mit aller Begründetheit den durchaus unberechtigten Versuch abwehren, als ob etwa für die Arbeiter nur die Gemeinschaft aller Personen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, auf die Einhaltung desselben dringen dürfte. Das würde aller sonstigen Auffassung des Vertragsrechts widersprechen. Für uns speziell ist dies von entscheidender Bedeutung. Die verschiedenen gewerkschaftlichen Organisationen, die sich sonst aus Gründen, die hier weiter nicht darzulegen sind, auf das allerentschiedenste bekämpfen, haben schon häufig zum Zweck eines Tarifabschlusses gemeinsam gehandelt und den Tarifvertrag gemeinsam durch ihren Vertreter unterzeichnet. Wir können es selbstverständlich bei der Durchsetzung des Tarifvertrags nicht für nötig erachten, daß die Vertreter dieser ver-

schiedenen Organisationen gemeinsam die Klage erheben müssen, sondern wir haben das in dem sonstigen Vertragsrecht festgelegte zu fordern, daß die eine Organisation allein, ja auch nur ein Vertreter dieser Organisation zur Klageerhebung und Durchführung des Prozesses befugt ist. Der Richter wird freilich die Klagelegitimation vielleicht auch dahin zu prüfen suchen, ob bei dem Vertragsabschluß der gegenwärtige Kläger befugt war, im Namen der Arbeiter des betreffenden Berufs zu verhandeln und den Tarifvertrag abzuschließen. Diese Legitimation ist zu erbringen nicht bloß durch das Zeugnis der Arbeiter, sondern durch das unter Eid abzulegende Zeugnis der Unternehmer, die beim Vertragsabschluß ganz unzweifelhaft, wie ja auch der Vorsitzende der Verhandlungen bezeugen muß, die Vertreterbefugnis unbestritten gelassen, sie ausdrücklich oder stillschweigend anerkannt haben. Auf diese Weise konnte man ja vielleicht den strittigen Punkt umgehen, ob unsere Gewerkschaften klageberechtigt seien, wenn auch diese Klageberechtigung nunmehr von der Rechtswissenschaft vielfach anerkannt wird. Die Befürworter der anerkannten Berufsvereine vor allem behaupten freilich, daß namens des Deutschen Metallarbeiterverbandes nur alle 350000 Mitglieder zusammen, nicht aber der Vorstand, der Unterzeichner eines namens des Deutschen Metallarbeiterverbandes geschlossenen Vertrags, nicht ein einzelnes durch den Bruch des Tarifes benachteiligtes Mitglied des Verbandes die Klagebefugnis habe, daß deshalb die Eintragung als Berufsverein notwendig sei. Wir bestreiten diese Auffassung.

Eine weitere schwierige Frage im Rechtsweg könnte bei Anerkennung des Klageberechtigten die Feststellung und Umschreibung der beklagten Partei bilden. In der Regel wird diese in einem Verein organisiert sein. Man wird fordern müssen, daß als Kreis der Beklagten zum mindesten alle diejenigen angesehen werden, die der vertragsschließenden Partei angehört haben im Zeitpunkt des Abkommens, und die Unternehmer, die seit dem Abschluß des Tarifvertrags dieser Organisation beigetreten sind. Man wird sich aber mit aller Entschiedenheit dagegen zu verwahren haben, daß der Austritt aus dem Verein von der Verpflichtung befreie, den Vertrag des Vereins zu halten. Denn das Mitglied des Vereins hat durch seine Zugehörigkeit zu ihm die Vertragsverpflichtung auf sich genommen nicht für die Dauer seiner Vertragsangehörigkeit, sondern für die Zeit der Geltung des Tarifs.

Die unbedingte Rechtsgültigkeit des Tarifvertrags für alle im Tarifgebiet tätigen Arbeiter des betreffenden Berufs kann auch als ein Hindernis der Tarifdurchführung empfunden, kann dem Interesse der tarifabschließenden Arbeiter widersprechen, kann aber in diesem Falle auch nicht im Geiste des Abkommens liegen und muß deshalb als nicht zu Recht bestehend angesehen werden. Auf einen der sehr seltenen Fälle dieser Art macht unter anderen der Münchener Gewerberichter Dr. Geßler in einem im Gewerkschaftsverein München am 24. September 1907 gehaltenen Vortrag über die rechtliche Grundlage des Tarifvertrags¹ aufmerksam.

Er führt da aus:

„Schließt zum Beispiel ein Maurer tarifwidrig einen Vertrag, in dem statt 5 Mk. ein Tagelohn von 3 Mk. ausgemacht wird, so ist diese Abmachung nichtig und der Maurer konnte seinen tarifmäßigen Lohn verlangen. Dies war wenigstens lange Zeit die Praxis bei den Gewerbegerichten, die rücksichtslos durchgeführt wurde. Doch hat dieser Standpunkt zu Schwierigkeiten geführt. Es kam zum Beispiel besonders bei handwerksmäßigen Betrieben vor, daß ein nichtorganisierter Gehilfe eintrat, einen niedrigeren Lohn vereinbarte und etwa ein halbes Jahr lang arbeitete. Ein tariftreuer Arbeiter blieb dagegen arbeitslos. Wandelte nun den um niedrigen Lohn arbeitenden Gehilfen die Lust an, München wieder zu verlassen, so löste er sein Arbeitsverhältnis, klagte den Meister beim Gewerbegericht um die Lohndifferenz ein, erhielt sie auch zugesprochen und verließ München, mit anständigem Reisegeld versehen. Durch derartige Vorkommnisse wurde natürlich das Gegenteil von dem erreicht, was man mit dem Tarifvertrag wollte, und als sich solche Fälle häuften, beharrte zwar das Gewerbegericht darauf, daß ein tarifwidriger Vertrag an sich nichtig bleibt. Hatte aber der Gehilfe Kenntnis von dem Umstand, daß er unter dem Tarif entlohnt werde, und nahm er am Zahltag trotzdem die geringere Summe an, so nahm das Gewerbegericht an, daß er auf die Differenz verzichtet habe. Diese Praxis hat sich durchgesetzt und war bisher von gutem Erfolg begleitet. Sie schützt den tariftreuen Unternehmer und den tariftreuen Arbeiter gegen Tarifbruch, den ersteren gegen Schmutzkonkurrenz, den letzteren gegen Arbeitslosigkeit.“

¹ Siehe den Bericht der „Münchener Post“, Nr. 220 vom 27. September 1907, S. 3 und 4.

Die Erfahrungen des Auslandes, die zunehmende Bedeutung der Tarifverträge als eine der bedeutungsvollsten Erscheinungen im Vertragsrecht, die zahlreichen Streitfragen, die sich aus dieser neuen Form des Arbeitsvertrags ergeben, die Notwendigkeit der Gesetzgebung, der zunehmenden Umgestaltung unseres wirtschaftlichen Lebens Rechnung zu tragen, wird über kurz oder lang aus dem Gebiet der in beachtenswerter Weise immer mehr anschwellenden Diskussion zu Leistungen der Gesetzgebung führen. Daß wir da bei dem Klassencharakter unserer Parlamentsmehrheiten Schädigungen der Arbeiter, eine Verschlechterung des Rechtszustandes zu gewärtigen haben werden, erscheint ganz unzweifelhaft, zum mindesten höchst wahrscheinlich. Deswegen soll man den an manchen Stellen sich stark äußern Wunsch nach der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge zügeln.

Die Erfahrung hat gelehrt, daß die meisten Tarifverträge tatsächlich im wesentlichen eingehalten werden, daß sich die Rechtsprechung, wenn auch langsam und widerwillig, zur Anerkennung der Tarifverträge und noch weit mehr zu ihrer Berücksichtigung bei der Entscheidung gewerberechtlicher Streitfragen verstehen muß, und daß es Mittel und Wege gibt, um auch auf der Grundlage des geltenden, von den Arbeitern noch lange nicht genügend ausgenützten Rechtes so manchen Erfolg im Kampfe gegen die einseitig individualrechtliche Auffassung der Richter zu erzwingen.

Beachtenswert ist in dieser Beziehung die Ansicht des Münchener Gewerberichters Dr. Geßler in dem schon angezogenen Vortrag. Er schließt ihn mit der nachstehenden Bemerkung:

„Wird der Tarifvertrag gesetzlich geregelt, dann wäre zunächst alles von Übel, was über den einen Paragraphen hinausgeht, der heißen müßte: Einzelverträge, die im Widerspruch mit dem Tarifvertrag stehen, sind nichtig. Alles andere sollte man ruhig der weiteren Entwicklung überlassen. Wir kommen viel rascher zu gesünderen Verhältnissen, wenn man auf dem bisher beschrittenen Wege weiter geht; man übertrage die Ausgestaltung des Tarifvertrags den Händen, in denen sie jetzt liegt, den Schlichtungskommissionen, Schiedsgerichten und Gewerbegerichten, die von fachkundiger Seite aus beiden Lagern beraten sind und ganz von selbst zu richtigem Ergebnis kommen, besonders wenn beide Teile sich auf den Standpunkt stellen: Treu und Glauben für die Auslegung und rücksichtslose Strenge gegen Tarifbrüchige. Kleine Zwischenfälle
Braun, Tarifverträge.

werden sich nie vermeiden lassen, aber sie werden immer mehr verschwinden, je mehr sich der Tarifvertrag im Volke einlebt. Wenn wir aber einen umfangreichen Tarifvertragsgesetzentwurf vorgelegt bekämen, so könnte er leicht zu einer Fesselung der ganzen Entwicklung führen.“

In der Hauptsache handelt es sich bei der dauernden Durchsetzung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen mit und ohne Tariffornn weit mehr als um äußere Rechtsformen um die Schulung, Disziplinierung, um das moralische Pflichtgefühl und sicherlich nicht zuletzt um die Machtverhältnisse und die finanzielle Kraft der vertragschließenden Parteien. Aus all diesen Gründen erscheint es uns erheblich wichtiger, die Kräftigung und die Ausbreitung unserer Organisationen, die Schulung der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter auf den denkbar höchsten Grad zu bringen, als die gesetzliche Sicherung der Tarifverträge auf dem Boden des Parlaments zu erzwingen. Wir können hinsichtlich der Tarifverträge, solange die Aufwärtsbewegung der Gewerkschaften dauert, auskommen; wir werden beim Versuche der gesetzlichen Regelung die parlamentarischen Vertreter der Arbeiterklasse hauptsächlich betätigt sehen mit der Abwehr derjenigen Bestrebungen, welche ein Gesetz betiteln wollen „Schutz der Tarifverträge“, aber ihm einen Inhalt geben wollen, der den gewerkschaftlichen Organisationen zum schwersten Hemmschuh werden könnte.

28. Tarifgesetzgebung in Österreich.

In den meisten europäischen Staaten, selbst in Spanien hat sich das Bedürfnis ergeben, die gesetzliche Regelung der Tarifverträge zu versuchen oder wenigstens zur Debatte zu stellen. Nirgends außer in Australien ist man aber zu einem befriedigenden Ergebnis, zu einem vorläufigen Abschluß gelangt. Die verschiedenartigsten Versuche sind gemacht worden und fast nirgends ist man zu einer gesetzlichen Lösung gelangt.

Eine der letzten Arbeiten des österreichischen Abgeordnetenhauses vor den ersten Wahlen auf Grund des allgemeinen Wahlrechts war eine starke Umgestaltung der Gewerbeordnung unter besonderer Berücksichtigung der zünftlerischen Interessen. In dieses Gesetz wurde als § 114b der Gewerbeordnung eine Be-

stimmung über die Regelung der Tarifverträge aufgenommen und diese damit wenigstens gesetzlich anerkannt. Die Bestimmung bezieht sich freilich nicht auf die gesamte Industrie, sondern bloß auf die handwerksmäßigen Betriebe. Man kann ihre Bedeutung noch nicht abschätzen, da Entscheidungen der Verwaltungsbehörden oder der Gerichte über die Tragweite, die Auslegungsmöglichkeit und die bindende Kraft dieser Bestimmungen nicht vorliegen. Man kann nur sagen, daß man aus diesen Bestimmungen ziemlich weitgehende Schlüsse für die bindende Kraft der Tarifverträge ziehen kann.

Wegen der engen Beziehungen der österreichischen und deutschen gewerblichen Gesetzgebung, wollen wir den Inhalt dieses neuen § 114b der Gewerbeordnung hier wörtlich anführen:

„Die Genossenschaften (die den Zwangszimmungen der Reichsgewerbeordnung entsprechen), sind berechtigt für den Bereich des Gewerbes ihrer Mitglieder innerhalb des Rahmens der gesetzlichen Vorschriften Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Hilfsarbeiter und über die Arbeitspausen, über die Zeit und Höhe der Entlohnung der Hilfsarbeiter und über die Kündigungsfrist feststellen. Diese Feststellung hat durch die Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung nach Geschäftszweigen geordnet zu erfolgen, und ist von der politischen Landesbehörde nach Einvernehmen der Handels- und Gewerbekammer und des etwa bestehenden Genossenschaftsverbandes zu genehmigen.

Diese Vereinbarung ist in den Einzelbetriebsstätten anzuschlagen.

Die Beschlussfassung hat sowohl in der Genossenschaftsversammlung als auch in der Gehilfenversammlung mit Zweidrittelmehrheit zu erfolgen. Mit der gleichen Stimmenmehrheit kann jede der beiden Versammlungen ihren Rücktritt von diesen Bestimmungen, soweit dieselben nicht für eine bestimmte Zeit festgestellt wurden, erklären.

Der bezügliche Beschluß ist der politischen Landesbehörde zur Kenntnis mitzuteilen.

Die erwähnten Bestimmungen haben für den Fall, daß von den der Genossenschaft angehörigen Gewerbeinhabern mit ihren Hilfsarbeitern in dieser Beziehung nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind, für die Parteien rechtsverbindliche Geltung und

schließen insofern die Anwendung der im § 77¹ enthaltenen Vorschriften aus.“

Unklar bleibt der letzte Absatz, der das Verhältnis des Einzelarbeitsvertrages zum Tarifvertrage vieldeutig macht. Die Arbeiter wie die Unternehmer werden diese Bestimmung sicherlich sehr verschieden auslegen. Die Unternehmer werden behaupten, daß der Tarifvertrag bloß Geltung habe, wenn keine besonderen Bestimmungen zwischen den einzelnen Unternehmern und den bei ihm tätigen Arbeiter abgeschlossen wurden. Die Arbeiter werden einwenden, daß der Tarifvertrag alle Einzelverträge aufhebt und daß bloß später abweichende Verträge abgeschlossen werden können, aber es ist auch die Auslegung möglich, daß bloß die vor dem Tarifvertrag abgeschlossenen Einzelverträge Geltung haben, nach ihrem Ablaufe ausschließlich die Tarifverträge entscheidende Wirkung haben können. Man hat hier ein Muster unklarster Gesetzesmacherei vor sich, die sofort beim Inkrafttreten des Gesetzes vor seiner ersten Anwendung mannigfache Auslegungen zuläßt.

29. Tarifgesetzgebung in der Schweiz.

Die Bundesgesetzgebung der Schweiz hat sich mit dem Rechte des Tarifvertrags bisher noch gar nicht beschäftigt und auch die kantonale Gesetzgebung hat auf diesem Gebiete nichts Fruchtbares zutage gefördert. In den Kantonen Basel und St. Gallen sind Bestimmungen erlassen worden zum Zweck der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch ein einigungsamtliches Verfahren. Im Kanton Genf ist der Versuch gemacht worden, den Tarifvertrag gesetzlich zu regeln. Das bezügliche Gesetz vom 20. Februar 1900 wurde am 20. März 1904 abgeändert, ohne daß aber eine praktische Wirkung möglich war. „Gesetz, betreffend die Art der Feststellung der üblichen Tarife zwischen Arbeitern und Unternehmern und die Regelung von Kollektivstreitigkeiten, die zwischen ihnen entstehen

¹ Der § 77 lautet: „Wenn über die Zeit der Entlohnung des Hilfsarbeiters oder über die Kündigungsfrist nichts anderes vereinbart ist, wird die Bedingung wöchentlich Entlohnung und eine vierzehntägige Kündigungsfrist vorausgesetzt. Doch sind Hilfsarbeiter, welche nach dem Stillsitzen entlohnt werden oder in Akkord arbeiten, erst dann auszutreten berechtigt, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsgemäß beendet haben.“

können“, so heißt dieses Gesetz, dessen Grundprinzip ist, daß beim Fehlen besonderer Vereinbarung die Arbeitsbedingungen der Arbeiter hinsichtlich ihres Arbeitsvertrags durch den Brauch geregelt werden. Geltung als Brauch (Usance) besitzen die entsprechend diesem Gesetz aufgestellten Tarife und gemeinsamen Anstellungsbedingungen, die durch Verständigung der Beteiligten, durch Einigung oder durch Schiedspruch zustande kommen können. Voraussetzung ist, daß die Unternehmer- und die Arbeiterverbände vorschriftsmäßig im Handelsregister eingetragen und die Statuten vom Regierungsrat genehmigt sind. An diese Genehmigung sind aber eine Reihe von Bedingungen geknüpft, die keine wirklich ihrem Zwecke dienende Gewerkschaft akzeptieren kann. Das hatte zur Folge, daß die Tarifverträge im Kanton Genf nicht im Rahmen des Gesetzes zustande kommen, daß dieses Gesetz also schon um deswillen vollständig wirkungslos bleibt, was sich die deutschen Gesetzgeber auch merken mögen. Weiter ist zu bemerken, daß keinerlei Strafe auf die Nichterfüllung des Vertrages gesetzt ist, daß es also ganz bei den Parteien steht, ob sie sich um den im Gesetze vorgesehenen Schiedspruch bekümmern oder ihn unberücksichtigt lassen. Strafen sind aber vorgesehen gegenüber jedem Streik oder jeder Aussperrung vor, während oder nach einem Einigungs- und Schiedsverfahren und sogar gegen jede Aufforderung zu einer Arbeitslosigkeit. Die deutschen Sozialpolitiker, die in dieser Gesetzesarbeit eine besondere Leistung erkennen wollten, haben sich gründlich geirrt, weil die Gewerkschaften auf die Anwendung dieses Gesetzes nachdrücklich verzichteten.

30. Tarifgesetzgebung in Frankreich.

Mit der Frage der Tarifverträge hat man sich in Frankreich sehr eingehend befaßt, eine Reihe von Gesetzentwürfen über die Tarifverträge sind ausgearbeitet, aber keiner ist parlamentarisch erledigt worden. Bemerkenswert ist bloß, daß in den Gesetzentwürfen, die der Arbeitsminister Doumergue in der französischen Deputiertenkammer am 7. Juli 1906 einbrachte, der § 18 bestimmte, daß durch einen Einzelarbeitsvertrag der Tarifvertrag nicht geändert werden könne, und daß eine Vertragspartei, die mit Personen, die nicht unter den Tarifvertrag fallen, tarifwidrige Bedingungen abschließt, der Gegenpartei des Tarifvertrages haftbar ist.

31. Tarifgesetzgebung in den Niederlanden.

Das niederländische Gesetz vom 13. Juli 1907 über den Arbeitskontrakt besitzt nachstehende Bestimmung:

„Jede Verabredung zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter, die im Widerspruch steht mit einem kollektiven Arbeitsvertrag, durch den sie beide gebunden sind, soll hinsichtlich der darauf sich gründenden Forderung von jedem, der bei Abschluß des Kollektivvertrags Partei war, mit Ausnahme des Unternehmers selbst, als nichtig erklärt werden (angefochten werden).“

„Unter kollektivem Arbeitsvertrag wird eine Regelung verstanden, die getroffen ist zwischen einem oder mehreren Unternehmern oder einer oder mehreren Rechtspersönlichkeit bestehenden Vereinigungen von Unternehmen einerseits mit einer oder mehreren Rechtspersönlichkeit bestehenden Vereinigungen von Arbeitern andererseits bezüglich der Arbeitsbedingungen, die bei Eingehung von Arbeitsverträgen zu beachten sind.“

Während in diesem Gesetze von den Unternehmern nicht gefordert wird, daß sie einen eine Rechtspersönlichkeit bestehenden Verband bilden, wird dies von den Arbeitern verlangt. Der Tarifvertrag soll dann, wenn sich Arbeiter und Unternehmer durch ihn gebunden haben, alle Einzelverträge aufheben. Der Einzelvertrag soll aber nicht anfechtbar sein, wenn nur eine vertragschließende Partei dem Tarifvertrage untersteht. Die Einzelverträge zwischen Parteien, die dem Tarif unterworfen sind, sollen nur dann ungültig sein, wenn er ausdrücklich von den Parteien angefochten wird. Es ist somit der Prozeßweg notwendig, um den Tarifvertrag zur Geltung zu bringen.

32. Die Tarifverträge in Großbritannien.

In Großbritannien ist die Frage der Tarifverträge am längsten zur Diskussion gestanden, weil die friedliche Regelung von Lohnstreitigkeiten schon seit dem Jahre 1824 die Gesetzgebung beschäftigt hat. Die auf Grund des Gesetzes eingesetzten Einigungsämter haben trotz der langen Dauer ihres rechtlichen Bestandes nicht die Bedeutung gewinnen können wie die noch nicht lange bestehenden Einigungsämter der deutschen Gewerbegerichte. Da-

gegen hat sich das Einigungsverfahren durch die Gewerkschaften stark zu entwickeln vermocht, es gibt ständige „joint committees“ der Gewerkschaften und ebensolche der Unternehmerverbände, die die Differenzen zwischen den beiden Organisationen auszugleichen bemüht sind. Die Methoden der kollektiven Vertragsabschließung sind stark ausgebildet, es sind für große Teile bedeutungsvoller Industrien Tarife abgeschlossen worden, es ist auch der Versuch gemacht worden, das Auf- und Absteigen der Konjunktur in einer parallelen Entwicklung der Löhne in Erscheinung treten zu lassen. Arbeiter und Unternehmer treten dann in kurzen Zwischenräumen zusammen, um für die nächste Zeit die Löhne feststellen zu lassen. Das ständige Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterorganisation hinsichtlich der ununterbrochenen Festsetzung der Löhne findet sich in zahlreichen englischen Industrien. Der Gedanke der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen hat wohl in keinem Lande so stark verwirklicht werden können wie in England. Freilich sind die Methoden noch recht unvollkommen und der Aufbau der Tarifverträge noch zu schwerfällig. Die Rechtsfragen, die mit den Tarifen zusammenhängen, sind in England stark bestritten. Klagbare Verpflichtungen und Berechtigungen ergeben sich aus dem Bestehen der Tarife nicht. Man hat den Organisationen der Arbeiter und Unternehmer empfohlen, die Rechte der juristischen Persönlichkeit zu erwerben, und wollte diese ausdrücklich mit dem Recht ausstatten, kollektive Arbeitsverträge abzuschließen und die Einhaltung dieser Verträge ihren Mitgliedern gegenüber durch Strafen festzusetzen. Die Gewerkschaften haben aber auf die Erwerbung der juristischen Persönlichkeit verzichtet. Man erwartet für die nächste Zeit eine völlige Umgestaltung des Gewerkschaftsrechtes.

33. Tarifverträge in den anderen europäischen Staaten.

In Dänemark, Schweden und Norwegen sind schiedsgerichtliche Einrichtungen ausgebildet worden, um Lohnstreitigkeiten in friedlicher Weise zu ordnen; auf die Frage des Tarifvertrags ist man nicht eingegangen, obgleich, insbesondere in Dänemark, zahlreiche Tarifverträge bestehen.

Italien hat seinem oberen Arbeitsbeirat einen Gesetzentwurf zur Begutachtung überwiesen, worin auch die Formen des Kollektivvertrags eingehend geregelt werden sollen.

In Spanien wurde der Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitsvertrag ausgearbeitet, dessen Artikel 3 lautet: „Wenn der Vertrag abgeschlossen wird zwischen dem Unternehmer und einer Gewerkschaft oder einem Verein im Namen der Arbeiter, so sollen diese Personenmehrheiten direkt für die von ihnen für jedes ihrer Arbeitermitglieder übernommenen Verpflichtungen verantwortlich sein, sie sollen für sich selbst die erforderliche juristische Persönlichkeit besitzen, um die Rechte, die diesen Verpflichtungen entsprechen, auszuüben. Da dieser Entwurf die Vorbereitungsstadien noch nicht passiert hat, ist es müßig, seine Bedeutung jetzt schon zu erörtern.“

34. Tarifverträge in den Vereinigten Staaten.

Ist schon in Europa Großbritannien das Land, in dem die Tarife am meisten ausgebildet sind, so gilt dies von den durch England stark beeinflussten Vereinigten Staaten und von dem australischen Staatenbund, der einen ganzen Weltteil umfaßt, aber doch eine Kolonie Großbritanniens ist, gleichfalls in sehr hohem Grade. Die festen Formen, die die Verhandlung zwischen Unternehmern und Arbeitern in England genommen haben, finden sich in den Vereinigten Staaten zwar auch, aber nicht so allgemein. Nicht das Prinzip der Einigung durch den Schiedsspruch, sondern das der Verhandlung gilt hier. Die Parteien verhandeln bis sie einig sind, und alle Beschlüsse werden dann einstimmig gefaßt. Sind auch die Ortstarife die Regel, so steigt doch die Zahl der einen ganzen Bundesstaat oder mehrere Bundesstaaten umfassenden Tarifverträge, was unzweifelhaft mit der Entwicklung der Trusts zusammenhängt. Welche gewaltigen Kämpfe dem Abschluß der Tarifverträge im Kohlenbergbau vorangegangen sind, wie sehr das hohe Interesse der ganzen Bevölkerung auf diese Verhandlungen gelenkt war, ist uns aus der Geschichte der letzten Jahre noch in Erinnerung.

Zahlreiche Versuche staatlicher schiedsgerichtlicher Einrichtungen sind gemacht worden, so für das ganze Gebiet der Vereinigten Staaten im Transportgewerbe, so für Einzelstaaten für ihr besonderes Gebiet. Außerdem ist der Versuch gemacht worden, durch

eine Vereinigung von Vertretern der Gompers'schen Gewerkschaftsrichtung und Vertretern der Unternehmer eine einigungsamtliche Tätigkeit für das ganze Bundesgebiet zu entfalten. Besonderer Erfolg war diesen Bemühungen trotz aller amtlicher Förderung nicht beschieden.

Weder die Schiedssprüche der staatlichen noch der privaten Schiedsgerichte sind erzwingbar. Ihre Durchführung beruht auf dem guten Willen oder auf der wirtschaftlichen Macht der Parteien. Die zivilrechtliche Haftbarkeit für die Einhaltung der Vereinbarung kann für die Gewerkschaften nur in Betracht kommen, wenn sie die Rechtsstellung von Berufsvereinen erworben, das heißt, wenn sie sich „inorporieren“ ließen, also klagen und verklagt werden können. Versuche, die zivilrechtliche Haftbarkeit auf andere Weise festzulegen, sind verschiedentlich gemacht worden. Übrigens sind Fälle nicht bekannt geworden, daß, abgesehen von kleinen Verletzungen der Verträge, die Tarifabmachungen nicht eingehalten worden wären. Das amerikanische Prinzip, Tarifverträge in der Regel bloß auf kurze Zeit abzuschließen, verstärkt die Sicherung ihrer Durchführung, weil der Inhalt des Vertrages die Voraussetzung, unter der er geschlossen ist, in der Regel während der ganzen kurzen Vertragsdauer den Interessen der vertragschließenden Teile in hohem Maße entsprechen dürfte und Wünsche nach einer Änderung des Tarifes Aussicht haben, in absehbarer Zeit erfüllt zu werden, und falls dies nicht möglich sein sollte, ein tarifloser Zustand eintritt, der es den Arbeitern gestattet, je nach der Machtstellung ihrer Organisation den Wünschen der Mitglieder Rechnung zu tragen.

35. Arbeitsvertragsrecht in Australien.

Die weitestgehende Entwicklung des Tarifvertragsrechtes sehen wir in den australischen Kolonien. In der Übersicht über die ausländischen Tarife, die das Statistische Amt des Deutschen Reiches veröffentlicht hat, heißt es: Die neuseeländische und australische Gesetzgebung über Zwangsschiedsgerichte, die zur staatlichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen geführt hat, hat nach dem Urteil der berufensten Kenner im großen und ganzen ihr Ziel nicht verfehlt, so viele und erhebliche Ausstellungen im einzelnen zu machen sein mögen. Die großen Streiks und Aussperrungen,

von denen die Volkswirtschaft anderer Länder erschüttert zu werden pflegt, sind Australien im letzten Jahrzehnt im wesentlichen erspart geblieben. Diese Gesetzgebung hat das Wachstum der Gewerbe nicht gehindert.

Der erste Gedanke zu dieser Gesetzgebung ist von Neuseeland ausgegangen und ist mit dem Namen des damaligen Arbeitsministers W. P. Reeves eng verknüpft. Am 31. August 1894 wurde nach langen Verhandlungen das Gesetz beschlossen. Es hat im Laufe der Jahre zahlreiche Änderungen erfahren, die sich aber auf den wesentlichen Inhalt nicht beziehen. Es sind Einigungsämter für jeden Industriebezirk und ein Staatschiedsgerichtshof für die ganze Kolonie vorgesehen. Für dreijährige Amtsdauer werden die Mitglieder der Einigungsämter, je zur Hälfte Arbeiter und Unternehmer von den eingetragenen Vereinen derselben gewählt. Sie haben einen Obmann. Ähnlich ist die Organisation des Schiedsgerichtshofs, nur mit dem Unterschiede, daß hier der Gouverneur aus der Zahl der von den Organisationen Vorge schlagenen die Mitglieder ernannt, ebenso den Vorsitzenden. Eine Einigung der Parteien durch das Einigungsamt erhält die Gestalt eines Tarifvertrags mit bindender Kraft, ebenso die Entscheidungen des Staatschiedsgerichtshofs. Findet keine Einigung statt, so geht der Fall vom Einigungsamt an den Staatschiedsgerichtshof, der zwangsweise bindende Entscheidungen trifft. Der Tarif gilt über seinen Endtermin, bis ein neuer Tarifvertrag oder eine neue Entscheidung zustande gekommen ist. Die Durchführung der Tarife wird von den Fabrikinspektoren überwacht, auf Verletzung der Entscheidungen steht Strafe bis 10 000 Mk.

Die Organisation der Arbeiter, die Eintragung ihrer Vereine ist die Voraussetzung des schiedsgerichtlichen Verfahrens. Die Unternehmer unterstehen auch, wenn ihre Vereine nicht eingetragen sind, der Entscheidung des Schiedsgerichtshofs. Die Eintragung der Arbeitervereine ist freiwillig, an sie sind erhebliche Vorteile geknüpft, um die Gewerkschaften zur Eintragung zu veranlassen.

Die Entscheidungen des Schiedsgerichtshofs sind auch für alle gültig, die später in die betreffende Industrie als Unternehmer oder Arbeiter eintreten. Sie haben auch Geltung für die unorganisierten Arbeiter, soweit sie bei einem Unternehmer beschäftigt sind, der dem Schiedspruch unterworfen ist. Der Staatschiedsgerichtshof kann anlässlich eines Streitfalles zwischen zwei Parteien in einer

Industrie nach freiem Ermessen auf Antrag einer Partei die bindende Kraft in den Entscheidungen auf die ganze Industrie in der Kolonie Neuseeland ausdehnen. Das ganze Verfahren kann nur auf Antrag einer Partei in Gang kommen.

Es hat sich natürlich im Laufe der Zeit eine besondere Praxis entwickelt, so vor allem bei der Festsetzung des „angemessenen Mindestlohnes“, unter dem der Staatschiedsgerichtshof den Lohnsatz für einen durchschnittlichen Arbeiter versteht.

Das angestrebte Ziel, die Streiks zu beseitigen, ist durch das Gesetz im allgemeinen erreicht worden. Die Arbeiter sind mit dem Gesetz zufriedener wie die Unternehmer, sie haben gegen die Eintragung, die ihnen nicht schädlich war, die in ihrem Interesse und nicht, wie in Deutschland, zu ihrer Schädigung beabsichtigt war, keinen Widerspruch eingelegt. Vier australische Kolonien sind dem oben geschilderten Beispiele von Neuseeland in der einen oder anderen Weise gefolgt; im Jahre 1904 hat der australische Staatenbund den Schlüsselstein in diesen Teil der australischen Gesetzgebung gelegt. In den verschiedenen Kolonien hat sich diese Gesetzgebung aus wirkungslosen Versuchen zu lebenskräftigen Formen entwickelt.

In Neusüdwales hat man die Einigungsämter, die in Neuseeland nichts Erhebliches wirkten, nicht eingeführt, sondern nur einen Staatsgerichtshof eingesetzt. Freiwillige Vereinbarungen der Parteien können vor ihm niedergelegt werden und werden von ihm mit der gesetzlichen Zwangskraft versehen, ebenso wie die Entscheidungen des Schiedsgerichts, das in ähnlicher Weise auf Grund von Vorschlägen von Arbeitern und Unternehmern von dem Gouverneur eingesetzt wird. Der Schiedsgerichtshof vermag jede Art von Vereinbarung, Regel, Sitte, Arbeitsbedingung oder sonst etwas als „allgemeine Regel des Gewerbes“ zu erklären und für die Verletzung Strafen bestimmen. Während die Verhandlung anhängig ist, darf kein Streik oder keine Aussperrung ausbrechen. Verletzungen dieser Bestimmungen werden mit Geldstrafe bis zu 20 000 Mk. oder Gefängnis bis zu zwei Monaten bestraft, in Neuseeland nur mit Geldstrafe bis zu 10 000 Mk. Die Anwendung der Bestimmungen von der vorzugsweisen Einstellung von Mitgliedern der Gewerkschaften ist wie in Neuseeland auch in Neusüdwales festgelegt.

In Südaustralien ist die Wirkung der Eintragung der Arbeiter- und der Unternehmerverbände die, daß sie Tarifverträge in

gesetzlich bindender Kraft abschließen können, daß die Statuten gesetzliche Kraft gegenüber den Mitgliedern haben und daß die Mitglieder gezwungen sind, sich Schiedsprüchen zu unterwerfen und ihre Streitigkeiten Schiedsgerichten vorzulegen, daß Streiks und Aussperrungen ungesetzlich sind. Eingetragene Vereine können klagen und verklagt werden.

Kollektivvereinbarungen dürfen für höchstens drei Jahre getroffen werden und binden die Parteien und die Mitglieder der Organisationen, sie sind unter den Schutz des gesetzlichen Zwanges gestellt, Verletzungen dürfen mit Geldstrafen bis 10000 Mk. bei einer Organisation, bis 1000 Mk. bei einer Einzelperson gestraft werden.

Neben den privaten Einigungsämtern, die Einrichtungen der Vertragsparteien bilden, bestehen öffentliche Einigungsämter, und zwar örtliche und ein staatliches. Die ersteren sind freiwillig und müssen beim Industrieminister beantragt werden, sie bestehen aus einem Obmann und ebenso vielen Arbeitern und Unternehmern. Das staatliche Einigungsamt besteht aus sieben vom Gouverneur ernannten Mitgliedern. Auf Antrag einer Partei kann die Streitigkeit vor ein lokales Arbeitsamt gebracht werden, das staatliche Arbeitsamt entscheidet über alle ihm von den lokalen Arbeitsämtern oder von den Parteien überwiesenen Fälle. Der Präsident kann, wenn es sich um eingetragene Vereine handelt, die Verweisung der Streitfälle an das staatliche Einigungsamt fordern.

Die lokalen Einigungsämter wie der staatliche Schiedsgerichtshof versuchen zunächst, eine Einigung herbeizuführen; gelingt diese nicht, so erledigen sie den Fall nach Lage der Sache durch eine förmliche, zwangsweis bindende Entscheidung, in der genau die Organisationen oder Personen bezeichnet sind, für welche die Bindung Geltung hat, die nicht mehr wie zwei Jahre dauern darf. Der Austritt aus der Organisation, die durch diese Entscheidung betroffen wird, befreit nicht von den eingegangenen Verpflichtungen. Wegen Verletzung der Entscheidung kann im Prozeßweg die Zahlung eines Betrags bis zu 20000 Mk. von Organisationen, bis zu 200 Mk. von Einzelpersonen verlangt werden. Bei Arbeitsstreitigkeiten, deren Beilegung einem lokalen oder dem staatlichen Einigungsamt obliegt, ist es den Organisationen bei Geldstrafen bis zu 1000 Mk. verboten, selbst an einem Streik oder an einer Aussperrung teilzunehmen oder sie direkt oder indirekt zu unterstützen.

Von praktischer Bedeutung ist dieses Gesetz nicht geworden, weil die Unternehmer den Gedanken des Zwangsschiedsgerichtes ablehnten und weil die Gewerkschaften fürchteten, sich in ihrer Handlungsfreiheit zu beschränken, ohne zu wissen, was sie dafür eintauschen.

Dem neuseeländischen Gesetz nachgebildet ist das für Westaustralien. Es kennt aber nicht die Ausdehnung der Entscheidung auf die sogenannten „verwandten Gewerbe“, ebensowenig die Ausdehnung auf die gesamte Industrie der Kolonie. Die Durchführung der Entscheidung ist nicht der Fabrikinspektion übertragen, sondern den Parteien überlassen. Das völlige Verbot von Streiks und Aussperrung unter Geldstrafe von 1000 Mk. wie auch das Verbot der Aufnahme von Bestimmungen über die Streikunterstützung in die Statuten ist durch das Gesetz ausgesprochen. Da die Parteien direkt an den staatlichen Schiedsgerichtshof gehen können, wird die Instanz der Einigungsämter von ihnen meist übersprungen. Der Staatsgerichtshof hat nun abgelehnt, das Prinzip der vorzugsweisen Beschäftigung für Mitglieder der Arbeiterverbände auszusprechen, er hat als Minimallohn bezeichnet den geringsten Lohn, der dem geringsten Arbeiter in einem Gewerbe zu zahlen ist. Aus allen diesen Gründen hat das Gesetz viele Anfeindungen von den Arbeitern erfahren.

Eine eigenartige Regelung der Tarifverträge, wenn von ihnen da noch gesprochen werden kann, finden wir in dem Gesetz über die staatlichen Mindestlohnämter der Kolonie Victoria. Sie sollen den Mindestlohn festsetzen, der in einem Gewerbe gesetzlich gezahlt werden muß, und die zulässige Zahl der Lehrlinge bestimmen im Verhältnis zu den regelmäßig beschäftigten Arbeitern des Gewerbes. Auch die Lohnsätze der Lehrlinge, dann die für Überstunden, weiter die Länge des gewerblichen Arbeitstags soll von ihnen festgelegt werden. Die Gewerbe, auf die sich ihre Tätigkeit zu erstrecken hat, bestimmt das Parlament. In der praktischen Anwendung wurde fast stets ein Lohn festgesetzt, der dem Begriff des Gewerkschaftslohns, also der von den Gewerkschaften für richtig erkannten Lohnhöhe entsprach. Wir haben es also hier mit einer unter Mitwirkung der beteiligten Parteien bestehenden staatlichen Lohnregulierung zu tun, die die Tarife unnötig machen soll. Im Zusammenhang unserer Darstellung sind die staatlichen Lohnämter nur zu erwähnen, weil die übrigen australischen Kolonien gesetz-

liche Bestimmungen über das Tarifwesen haben, die hier durch eine eigenartige Form der Lohnregulierung ersetzt werden.

Eine der ersten Aufgaben des australischen Staatenbundes war das Gesetz vom 15. Dezember 1904, in dem der Schlüsselstein für die oben geschilderte eigenartige Lohngesetzgebung gelegt wurde. Ein ständiger Staatschiedsgerichtshof wurde eingesetzt, bestehend nur aus dem Präsidenten, der vom Gouverneur aus der Zahl der Richter des höchsten Gerichtshofs gewählt und auf sieben Jahre ernannt wird. Der Präsident seinerseits wählt aus den Mitgliedern des höchsten Gerichtshofs oder aus denen der obersten Gerichtshöhe der einzelnen Staaten eines aus, das er als seinen Beauftragten für alle seine Anordnungen verwendet. Daneben geht eine Registerführung zum Zwecke der Eintragung der Organisationen.

Der Entscheidung des Schiedsgerichtes unterstehen die Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern jeder Art, welche sich über das Gebiet mehr als eines Staates erstrecken oder über die Monopolindustrien des Staatenbundes oder eines Staates. Ferner fallen unter die Gerichtsbarkeit Streitigkeiten, bei denen es im öffentlichen Interesse angesehen wird, daß der Schiedsgerichtshof sich mit ihnen befaßt, weiter Differenzen zwischen Arbeiter- und Unternehmerorganisationen, die in das in diesem Gesetz vorgesehene Register eingetragen sind. Das Gesetz bestimmt ferner, daß der Generalgouverneur auf Vorschlag des Präsidenten des Schiedsgerichtshofs bestimmen kann, daß das Gesetz auf jede beliebige Organisation von Arbeitern und Unternehmern angewandt werden kann. Auch den Einzelstaaten steht es zu, Arbeitsstreitigkeiten dem Schiedsgerichtshof des Staatenbundes zu überweisen, ferner kann er selbst Streitfälle, die vor dem Schiedsgerichtshof eines Einzelstaats schweben, an sich ziehen. Dieser Schiedsgerichtshof versucht zuerst die Einigung der Parteien und entscheidet in letzter Instanz dann, wenn diese Einigung unmöglich war.

Vereinbarungen der Parteien binden nur diese und werden auf Organisationen von Personen außerhalb der Vereinbarung nicht ausgedehnt. Eine Vereinbarung (Tarifvertrag) gilt für höchstens drei Jahre. Unter Beobachtung besonderer Formlichkeiten kann ein Schiedspruch als allgemeine Regel für eine ganze Industrie erklärt werden. Abgesehen davon bindet das Urteil des Schiedsgerichtshofs alle vor dem Gerichtshof erschienenen und alle zum Erscheinen aufgeforderte Parteien und alle Mitglieder der betroffenen Organisationen.

Streiks und Aussperrungen aus Anlaß von gewerblichen Streitigkeiten sind bei Geldstrafe bis 20000 Mk. verboten, ebenso sind Geldstrafen für Verletzung der Schiedssprüche des Schiedsgerichtshofs vorgesehen. Die Verletzung kann ferner die Ausschließung aus dem Verband und den Verlust auf die Unterstützungsansprüche für einzelne Mitglieder des Verbandes, die sich des Vergehens schuldig gemacht haben, nach sich ziehen. Das Recht auf „vorzugsweise Beschäftigung“ soll den Arbeiterverbänden nur gewährt werden, soweit die Verbände unpolitisch sind und nach Ansicht des Schiedsgerichts der Antrag von einer Mehrheit der Mitglieder des Gewerbes, die gleiche Interessen mit den Antragstellern haben, gebilligt wird. Über die Wirkung des Gesetzes, das erst kurze Zeit in Kraft ist, liegen keine Erfahrungen vor.

Die gesamte australische Gesetzgebung über den Arbeitsvertrag ist in hohem Maße eigenartig und sicherlich beachtenswert, aber eine einfache Übertragung ihres Inhaltes und ihrer Formen auf deutsche Verhältnisse erscheint auch im Interesse der Arbeiter einer sehr gründlichen Überlegung zu bedürfen. Die Gesetzgebung und die Verwaltung in den australischen Kolonien ist in besonders hohem Maße bestimmt durch demokratische Grundsätze und durch eine ganz außerordentlich starke parlamentarische Vertretung der Arbeiter, die in einzelnen Staaten, wenn auch nicht als Sozialdemokraten, an die Regierung gelangt waren. Furcht vor gesteigerter Machtstellung der Arbeiter, vor erhöhten wirtschaftlichen Vorteilen der Arbeiter ist in Australien nicht von entscheidender Bedeutung, während sie in Deutschland die Regierungen, Parlamente, die Verwaltungsbehörden und Gerichte in allen ihren Entschlüssen bestimmt. Dann darf auch nicht vergessen werden, daß in den australischen Staaten die industrielle Entwicklung weit zurückgeblieben ist, daß es sich zwar um ein weit ausgedehntes Gebiet, aber um eine sehr geringe Volkszahl und dementsprechend um eine selbst mit der Industrie eines kleinen europäischen Industriestaats kaum vergleichbare Arbeiterbevölkerung handelt. Endlich muß die Isoliertheit des Landes, die ungeheure Entfernung von allen anderen industriellen Produktionsländern in Betracht gezogen werden. Man kann somit aus mannigfachen Erwägungen von Australien nicht einfach auf Deutschland schließen, dortige Bildungen nicht kurzweg auf unsere Verhältnisse übertragen.

36. Verbreitung der Tarifverträge.

Während man noch vor zwanzig Jahren, abgesehen vom Buchdruckergerwerbe, nur ganz vereinzelt Tarifverträge in Deutschland kannte und noch im Jahre 1899 auf dem dritten zu Frankfurt am Main abgehaltenen Gewerkschaftskongress erst nach großen Kämpfen beschlossen wurde, daß tarifliche Vereinbarungen als Beweis der Anerkennung und Gleichberechtigung der Arbeiter zu empfehlen sind, besitzen wir heute schon eine große Anzahl von Tarifverträgen, die wohl für eine Million Arbeiter die Bühne festlegen, die Arbeitszeiten regeln und auch häufig auf die anderen Arbeitsbedingungen einwirken. Über den Umfang der Tarifregelung lassen sich genaue Angaben nicht machen, denn die beiden hierfür in Betracht kommenden Quellenwerke Fanny Simles „Gewerbliche Friedensdokumente, Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaft in Deutschland“ und die „Erhebungen des Statistischen Amtes im Deutschen Reiche über die Tarifverträge“, die im Jahre 1903 begonnen und Mitte 1905 beendet wurden, sind veraltet, waren aber auch schon zur Zeit der Veröffentlichung im hohen Maße lückenhaft. Mitte 1905 besaß die Abteilung für Arbeiterstatistik 1577 Tarife, die freilich von sehr verschiedener Bedeutung waren, so gab es neben Firmentarifen Tarife, die für ein Gewerbe im ganzen Deutschen Reiche Geltung hatten, so daß die Zahl 1577 von keiner hohen Bedeutung ist. Wichtig wäre es, genau festzustellen, für welche Personenkreise diese Tarife Wirksamkeit haben. Die Zahlen, die hierfür angegeben sind, dürften nur mit großer Vorsicht zu verwenden sein. Es würde sich sehr empfehlen, wenn das Statistische Amt des Deutschen Reiches für den Zeitpunkt, an dem die letzte Berufszählung vorgenommen wurde, feststellen wollte, welche Tarife damals Geltung hatten und wieviel Arbeiter ihnen unterworfen waren.

Wie mangelhaft die Sammlung des Statistischen Amtes des Deutschen Reiches war, zeigt ein Vergleich mit den bald darauf erfolgten Erhebungen unserer Gewerkschaften. So gibt das reichsstatistische Amt 162 Tarife für Maurer an, während die mustergültige Zusammenstellung des Zentralverbandes der Maurer Deutschlands über die „Löhne und Arbeitsbedingungen im Maurergewerbe, Statistik und Tarifverträge 1905“ 267 Spezialtarife für Maurer verzeichnet. Das reichsstatistische Amt führt 131 Zimmerertarife an,

während die Sammlung der „Tarifverträge für das Zimmerergewerbe, gültig für das erste Halbjahr 1907“ 318 Tarifverträge im Wortlaute anführt. Rechnet man alle baugewerblichen Tarife, in denen Zimmerer erwähnt sind, zusammen, so besaß das Statistische Amt des Reiches 221 Tarife, also noch immer rund 100 weniger als die Organisation der Zimmerer. Malertarife lagen 62 der statistischen Zentralfstelle vor, während die Arbeit der Vereinigung der Maler, Lackierer, Tüncher, Weißbinder und Anstreicher Deutschlands, „Der Einfluß unserer Organisation auf die Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge“, 160 Lohn- und Arbeitstarife für 250 Orte, 12109 Betriebe mit 39685 beschäftigten Personen für Ende 1906 feststellt. Für die Holzarbeiter führt die amtliche Statistik 105 Tarife mit 5077 Betrieben und 44362 Arbeitern an, während G. Becker in seinem Artikel „Ein allgemeiner Tarifvertrag in der deutschen Holzindustrie?“ (Neue Zeit, 26. Jahrgang, 1. Band, S. 307 ff.) feststellt, daß rund 100000 Arbeiter Tarifen unterstellt sind, von denen 73000 Arbeiter in 99 Orten durch Verträge gebunden sind, welche der Deutsche Holzarbeiterverband mit dem Arbeitgeber-Schutzverband abgeschlossen hat. In weiteren 196 Orten bestehen Tarife mit Innungen, örtlichen Unternehmerorganisationen oder anderen Korporationen.

Im allgemeinen zeigt die amtliche Statistik uns, daß Mitte 1905 Generaltarife bestanden für Buchdrucker, Lithodrucker, Chemigraphen und Kupferdrucker, für Form- und Notenstecher. Nebst diesen nach der Umfassung des ganzen Gewerbes hinielenden Tarifverträgen sind am weitesten in den Tarifabschlüssen vorgeschritten die Baugewerbe. Infolge der Kartellverträge zwischen Maurern, Zimmerern, Bauhilfsarbeitern usw., umfassen schon jetzt viele Tarifverträge, und werden in noch viel höherem Maße künftig die meisten Tarifverträge alle Hauptgruppen des Außenbaues umfassen. Schon zur Zeit, als das Material für die amtlichen Untersuchungen über die Tarife abgeschlossen war, gab es im Baugewerbe bedeutend mehr als die 400 dem Statistischen Amt des Deutschen Reiches bekannten Tarife. Ihre Bedeutung ist auch erheblich größer, als sich aus den einfachen Zahlen feststellen läßt. Die 267 für Maurer die 16 für Spezialgruppen des Maurergewerbes, die 84 für Maurer und andere Bauarbeiter abgeschlossenen Tarife regelten für 122500 Maurer in 4610 Orten, die Lohn- und Arbeitsbedingungen, und zwar in 32 Orten mit 100000 und mehr Einwohnern, in 57 Orten

mit 30000 bis 100000 Einwohnern, in 128 Orten mit 10000 bis 30000 Einwohnern, in 180 Orten mit 5000 bis 10000 Einwohnern und in 4213 Orten mit unter 5000 Einwohner. Das lehrt uns, daß die Tarifverträge in allen Groß- und in den meisten Mittelstädten maßgebend wurden, und daß sie bis in die Landstädte hinein ihre Wirkung ausübten. Die Maler stellten fest, daß 49,3 Prozent der nach ihrer Schätzung in Deutschland überhaupt tätigen Berufsangehörigen Tarifabmachungen besitzen, und daß in 57 Prozent der Orte, wo die Malerorganisation Fuß gefaßt hat, ihre Tarife Geltung haben. Zu den Gewerben, in dem die Tarife am meisten durchgedrungen sind, gehören die Holzarbeiter, über die wir schon sprachen, dann die Brauer mit 156, die Schneider mit 137, die Töpfer mit 118, die Steinseher mit 57, die Hafnarbeiter mit 44, die Glaser, Steinmetzen und Schuhmacher mit je 32 Tarifen, die Buchbinder mit 24, die Dachdecker mit 21, die Lithographen und Steindrucker mit 5 in der amtlichen Statistik notierten Tarifen. Tatsächlich ist die Zahl der Tarife erheblich größer gewesen zur Zeit der Aufnahme, und es sind seitdem in all diesen Gewerben insbesondere bei den Bauarbeitern, Holzarbeitern, Lithographen und Steindruckern, Schneidern und Brauern, viele neue Tarife hinzugekommen.

Zu den tarifarmen Gewerben muß man die Metallindustrie rechnen, obgleich das Statistische Amt des Deutschen Reiches sie nach der Zahl der Tarife, und zwar mit 150 an dritter Stelle aufführt. Es sind das Tarife der Klempner, Metallschläger, Drahtweber, Feilenhauer, Eisen- und Zinngießer und Kupferschmiede, der Heizungsmonteure und Installateure, dann Tarife in der Bau- und Maschinen-schlosserei, der Beleuchtungsindustrie usw., somit fast ausnahmslos für kleingewerbliche Betriebe und mit fast völligem Ausschluß der für die deutsche Metallindustrie charakteristischen Groß- und Riesenbetriebe. In den 4588 Betrieben der Metallindustrie, für die Tarife nach der amtlichen Statistik Geltung haben sollen, waren insgesamt 37674 Arbeiter beschäftigt, also durchschnittlich noch nicht ganz 7 Arbeiter in jedem Betriebe oder insgesamt nicht viel mehr Arbeiter als die Hälfte der bei Krupp allein Beschäftigten. Auch die Textilindustrie mit 6 Tarifen für 93 Betriebe und 8865 Arbeiter zeigt sich überaus rückständig. Weniger wie 7 Tarife sind, abgesehen von den Generaltarifen, für folgende Gewerbe angegeben: Kürschner, Textilarbeiter, Lithographen und Steindrucker, Sattler,

Handschuhmacher und Seeleute, Gärtner, Kupferschmiede, Stempelschneider, Griffelmacher und Barbier. Eine mittlere Verbreitung der Tarife finden wir (die amtlich festgestellte Zahl geben wir in Klammern wieder) im Transportgewerbe (37), bei den Tapezierern (26), Bäckern (22), Dachdeckern (21), Müllern (16), Böttchern (15), Lederarbeitern (14).

Nach der amtlichen Statistik sind 367000 bis 477000 Arbeiter durch Tarife gebunden. Wir glauben mit unserer Schätzung nicht fehlzugehen, wenn wir für Ende 1907 die Zahl der durch Tarife gebundenen Arbeiter mit rund einer Million, eher mit mehr als mit weniger, annehmen. Neben den direkt durch Tarife gebundenen Arbeitern finden sich aber noch Hunderttausende Arbeiter und Arbeiterinnen, deren Lohnbedingungen beeinflusst werden durch die oft weit ausstrahlenden Wirkungen der Tarife. Diese indirekte Wirkung ist oft in hohem Maße bedeutungsvoll und nicht selten der Anstoß für das Entstehen neuer Tarife.

37. Schlußbetrachtungen.

Vermutlich werden wir in den nächsten Jahren, falls nicht eine schwere Krise alle Berechnungen umstößt, entweder Riesenkämpfe der Gewerkschaften haben, die alle bisherigen in den Schatten stellen dürften, oder wir werden zu Generaltarifen für ganz Deutschland in der eigentlichen Holzindustrie, im Baugewerbe usw. kommen. Diese Verträge werden wiederum, wenn sie friedlich oder nach heftigen Kämpfen abgeschlossen werden, auf andere Industrien weiterwirken, die noch nicht so weit in der Erfassung durch Tarife gelangt sind.

Die Unternehmer kommen immer mehr davon ab, die Tarife als einen ausschließlichen Gewinn für die Arbeiter anzusehen, sie begreifen, daß auch sie sehr große, ja vielleicht größere Vorteile von den Tarifen haben wie die Arbeiter. Ja, es scheinen Erwägungen im Gange zu sein, um von den Tarifen als einer neuen Grundlage zur Bekämpfung der Arbeiterorganisationen auszugehen. Es ist deshalb nicht mit einem vorschnellen Frohlocken der Umschwung der Unternehmer in der Auffassung der Tarife zu begrüßen, es wird im Gegenteil angezeigt sein, mit geschärfter Kritik die künftige Stellung der Unternehmer aufmerksam zu verfolgen, die Verhandlungen mit gesteigerter Überlegung und geschärfter Klugheit zu führen, sich nicht, wie der Gewerkschaftssekretär Hueber auf dem letzten

Kongreß der österreichischen Gewerkschaften im Jahre 1907 sagte, vom „Kollektivkoller“ ergreifen zu lassen, nicht Tarife abzuschließen, weil die Form einem gefällt, sondern sich immer vor Augen zu halten, daß bei aller Bedeutung der Tarife niemals ein kollektiver Arbeitsvertrag um seiner selbst willen abgeschlossen werden darf.

Die Arbeiter müssen sich auch bewußt sein, daß selbst die besten Tarife keinen dauernden Erfolg sichern, daß sie mit dem Abschluß der Tarife noch nicht aus ihrer Kampfbereitschaft entlassen sind, daß es nicht nur notwendig ist, starke und finanziell leistungsfähige Gewerkschaften zu besitzen, um Tarife durchzusetzen, daß die wohlgerüsteten, innerlich gefestigten und vor Marodeuren gesicherten Gewerkschaften in voller Kampfbereitschaft dastehen müssen, um Tarifverträge zu sichern, um ihre Einhaltung zu garantieren für jeden Tag der Tarifgeltung. Nichts wäre falscher, als daß die Gewerkschaften sich mit der Tatsache des Tarifabschlusses befriedigt erklären, daß sie ihre Waffen verrostet lassen. Die Tarifverträge sind nicht, wie Fanny Imle meint, Friedensdokumente, sie sind bestenfalls Waffenstillstandsurkunden.*

Keiner gefährlicheren Täuschung könnten sich die Arbeiter hingeben, als wenn sie in den Tarifverträgen den Anbruch einer Periode des sozialen Friedens, eines Ausgleiches von Unternehmerinteressen und Arbeiterbestrebungen sehen würden. Die mit jedem Tage neu sich mehrenden Ursachen des Klassenkampfes können nicht ausgeglichen werden durch Tarifverträge. Unsere gewerkschaftlichen Wünsche sind damit nicht erledigt, auch nicht für die Zeit der Tarifdauer; die wirtschaftlichen Schädigungen der Arbeiter durch den Kapitalismus, unser allgemeines Streben, die uns zu Gegnern der heutigen wirtschaftlichen Ordnung machen, werden durch die Tarifverträge völlig unberührt gelassen.

Abgezurückgebliebene Arbeiterschichten in den Tarifverträgen das Ziel der Arbeiterbewegung sehen, die auf dem Boden des Klassenkampfes stehenden Proletarier werden nüchtern und gerecht die Bedeutung der Tarifverträge abschätzen und werten, sie werden sich aber vor jeder Übertreibung ihrer Bedeutung hüten, sich in ihren Zielen und Streben durch die Tatsache der Tarifverträge nicht beirren lassen.

* So nennt sie Dr. Gerhard Kessler in seinem Buche „Die deutschen Arbeitgeberverbände“, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 24. Band, Leipzig 1907.