

Die Arbeit

Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde

1929

HERAUSGEBER: THEODOR LEIPART, BERLIN
SCHRIFTFLEITER: LOTHAR ERDMANN, BERLIN

HEFT 7

Zur Verteilung der Reparationsersparnis

Von Kurt Bloch

Durch den sogenannten Young-Plan, der die Grundlage der noch bevorstehenden politischen Verhandlungen über die endgültige Festsetzung der deutschen Reparationsleistung bildet, werden die Jahreszahlungen Deutschlands eine nicht unerhebliche Senkung erfahren. Soweit eine Entlastung im laufenden Etatsjahre eintritt (sie dürfte etwa 500 Millionen Mark betragen), kann infolge der Finanzlage des Reiches und der an das Reich gestellten Anforderungen keine Rede von einer Abgabensenkung sein; denn sowohl das Defizit des Jahres 1928 wie das ohne die Reparationsentlastung mit Sicherheit zu erwartende Defizit des Jahres 1929 werden die Entlastung voll ausgleichen, wenn nicht gar das Defizit grösser ausfallen sollte als die Reparationsersparnis.

Für das Rechnungsjahr 1930 beträgt die vom Young-Plan vorgesehene deutsche Reparationsleistung rund 1708 Millionen Mark, also 792 Millionen Mark weniger als die Reparationsbelastung, die im Reichshaushaltsplan für 1929 angenommen wird.

Zu dieser Reparationslast tritt jedoch eine Reihe von Aufwendungen hinzu, und zwar:

1. der Dienst der sogenannten Dawes-Anleihe von 1924 mit rund 90 Millionen Mark;
2. die mit Belgien noch zu vereinbarende Entschädigung für die von der belgischen Regierung nach Friedensschluss gegen Franken eingetauschten Mark-Noten, die in Belgien während des Krieges von den deutschen Besatzungstruppen in Umlauf gesetzt waren, in noch unbestimmter Höhe, die sich auf etwa 20 Millionen Mark jährlich stellen wird, sowie voraussichtlich
3. Besatzungskosten und ein Besatzungsschädenausgleich, den man mindestens in gleicher Höhe annehmen muss.

Alsdann stellt sich die gesamte Reparationsbelastung auf mindestens 1850 Millionen Mark, es verbleibt also eine *Erparnis von höchstens 650 Millionen Mark*. Dieser Betrag stellt die Summe dar, die bei einer Finanzreform den ersten Ausgangspunkt bilden müsste.

Eine solche Finanzreform kann mit einer dreigeteilten Gruppe von Massnahmen verbunden werden, die geeignet ist, neben den 650 Millionen Mark möglicher Steuersenkung eine *weitere Entlastung um rund 160 Millionen Mark* herbeizuführen. Nach dem Dawes-Plan war das Reich gehalten, die Zinsen auf die 1923 und 1924 auf die landwirtschaftlichen Grundstücke eingetragene Renten-

bankgrundschuld weiter zu erheben und für die Tilgung seiner Schuld bei der Deutschen Rentenbank zu verwenden. Dabei handelt es sich um 5 Prozent von 2 Milliarden Mark, also jährlich 100 Millionen Mark. Seit 1925 werden jedoch auf Grund des Gesetzes über die Rentenbankkreditanstalt dem Kapitalstock dieses Instituts jährlich 25 Millionen Mark zugeführt, während nur der Rest, der sich stets unter der rechnerischen Höhe von 75 Millionen Mark hielt, für die Rentenbank-Schuldtilgung verwandt wurde. Daneben brachte das Reich jährlich einen Betrag von 60 Millionen Mark für die Tilgung seiner Schuld bei der Rentenbank aus allgemeinen Steuermitteln auf, während ausserdem der sehr kleine Anteil des Reichs am Reingewinn der Reichsbank ebenfalls hierfür verwandt wurde.

Soweit das Reich auf diese Weise Tilgungszahlungen auf seine Schuld leistete, wurden Rentenbanknoten aus dem Verkehr gezogen und teils durch vom Reich geprägte Münzen, teils durch Reichsbanknoten ersetzt. Grundsätzlich ist dieser Vorgang überflüssig; bei einem Verzicht des Reichs auf einen Teil der Münzprägung und der Reichsbank auf die stete Gewinnerhöhung, die mit dem Ersatz von Rentenbank- durch Reichsbanknoten verbunden ist, hätte der gesamte Umlauf an Rentenbanknoten im Verkehr erhalten werden können. Jedoch ist zuzugeben, dass eine dauernde, unverzinsliche Schuld des Reiches, der eine Notenausgabe in Höhe des Umlaufs der Rentenbanknoten entspräche, nicht mit den formalen Idealen moderner Finanz- und Notenbankpolitik in Einklang zu bringen wäre. Andererseits aber erscheint eine jährliche Belastung in der gegenwärtigen Höhe nicht erforderlich, sondern auch ein langsames Tempo der Tilgung würde zur Beseitigung dieses Schönheitsfehlers ausreichen. *Daher ist es möglich, auf die Erhebung der Rentenbankzinsen zu verzichten, die allgemeinen Steuermittel für die Tilgung ebenfalls nicht mehr heranzuziehen und die Tilgung nur aus dem Anteil des Reiches am Reingewinn der Reichsbank zu bestreiten.* Voraussetzung hierfür ist freilich eine Änderung des Reichsbankgesetzes in der Weise, dass der Gewinnanteil des Reiches wieder dem Werte des von ihm der Reichsbank verliehenen Notenausgabemonopols entspricht.

Berücksichtigt man die Streichung der Rentenbankzinsen, so beläuft sich die Gesamtentlastung der Wirtschaft durch die neue Reparationsregelung und die mit ihr auch hinsichtlich der Rentenbankschuldentilgung wieder frei gewordene Gesetzgebung des Reiches auf rund 800 Millionen Mark, die knapp 5 Prozent des Steueraufkommens ausmachen. *Die Aufhebung der Rentenbankzinsen entlastet die deutsche Landwirtschaft um mehr als 10 Prozent ihrer gesamten Steuerleistung.* Weitere steuerliche Massnahmen zur Entlastung der Landwirtschaft brauchen daher in einem Steuerentlastungsprogramm nicht berücksichtigt zu werden. Denn allein durch diese Massnahme wird sie verhältnismässig stärker entlastet als die ganze übrige Wirtschaft.

Von industrieller Seite wird gefordert, dass der Betrag von 700 Millionen Mark, der nach Beseitigung der Rentenbankgrundschuld für den Reichshaushalt noch zur Verfügung steht, in erster Linie in der Weise zur Entlastung der Industrie herangezogen werden soll, dass die im Dawes-Plan wurzelnde Aufbringungsgesetzgebung, durch die die Industrie mit einem Betrage von 300

Millionen Mark jährlich zu den Reparationsleistungen herangezogen wird, fällt. Diese Forderung würde einen sehr grossen Teil der Reparationsentlastung ausschliesslich dem engen Kreise von wirtschaftlichen Unternehmungen zugute kommen lassen, deren Vermögen mehr als 20 000 Mk. beträgt. Demgegenüber erscheint es notwendig, darauf hinzuweisen, dass es bei der Besteuerung von Handel und Gewerbe dringlichere Aufgaben zu erfüllen gibt als die Entlastung gerade der grossen und reichen Unternehmungen, ganz abgesehen davon, dass es nicht unberechtigt erscheint, dass gerade diese Unternehmungen so lange eine Sonderlast tragen, wie Deutschland Reparationen zahlt.

Andererseits erscheint die Forderung, die vielfach überlastete *städtische Wirtschaft von direkten Steuern zu entlasten*, durchaus gerechtfertigt. Nach dem Vorbild der von Churchill durchgeführten englischen Realsteuerreform erscheint als der geeignetste Weg hierzu die *Übernahme etwa der Hälfte der Gewerbesteuer auf das Reich* in der Form, dass als Äquivalent für eine Senkung der Gewerbesteuer in Ländern und Gemeinden die Überweisungen an Reichssteuern erhöht werden. Der Bedarf hierfür würde sich auf etwa 350 Millionen Mark belaufen. Dadurch, dass das Reich auf die im Haushaltjahr 1929 erstmals vorgenommene Senkung der Anteile von Ländern und Gemeinden an den Überweisungssteuern verzichtet, würde ein reichliches Viertel des erforderlichen Betrags aufkommen. Soweit darüber hinaus noch eine Erhöhung der Überweisungen nötig ist, geschieht sie am zweckmässigsten in der Weise, dass das Reich Ländern und Gemeinden gegenüber eine erhöhte Mindestgarantie für die Höhe der Steuerüberweisungen übernimmt und aus der Reparationsersparnis diese Garantie erfüllt, bis das Steueraufkommen die zur Ausfüllung der Garantie erforderliche Höhe erreicht hat. Gleichzeitig wäre durch Reichsgesetz festzulegen, dass eine Erhöhung der Gewerbesteuer in einem der deutschen Länder oder in einer Gemeinde über ein festzulegendes Höchstmass hinaus der besonderen Genehmigung des Reichsfinanzministeriums bedarf, um den Erfolg der erhöhten Steuerüberweisungen des Reichs sicherzustellen. Eine solche Bestimmung würde grundsätzlich nichts Neues darstellen. Bereits heute hat der Reichsfinanzminister theoretisch das praktisch niemals ausgenutzte Recht, übermässige Realsteuern in Ländern und Gemeinden zu beanstanden.

Eine derartige Regelung würde allen Kreisen von Handel und Gewerbe, insbesondere auch dem Mittelstande, zugute kommen, und dort, wo freie Konkurrenz besteht, würden auch die Abnehmer von Handel und Gewerbe in gewissem Umfange aus der Steuersenkung Nutzen ziehen, da die freie Konkurrenz der steuerlichen Entlastung entsprechende Preissenkungen herbeiführen könnte.

Die Finanzschwierigkeiten in Reich, Ländern und Gemeinden ebenso wie die ausserordentliche Enge und Unbeweglichkeit des deutschen Kapitalmarktes überhaupt rühren weitgehend daher, dass der Zusammenhang des deutschen Kapitalmarktes mit den internationalen Kapitalmärkten durch den Einkommensteuerabzug vom Kapitalertrag, insbesondere soweit er vom Zinsertrag festverzinslicher Wertpapiere erhoben wird, künstlich zerschnitten wird; in der Forderung auf *Beseitigung des Einkommensteuerabzuges vom Kapitalertrag bei*

festverzinslichen Werten stimmen daher seit Jahren nicht nur alle von diesem Steuerabzug betroffenen, an sich steuerfreien Institute, wie vor allem die Sparkassen, die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute überhaupt sowie die Träger der Sozialversicherung überein, sondern auch aus Kreisen des freien Bankgewerbes und von zahlreichen Sachverständigen ist immer wieder auf seine Schädlichkeit hingewiesen worden. Seine Beseitigung, die der Wiederbelebung des Hypothekarkredits und des für die öffentlichen Stellen zur Verfügung stehenden Kapitalmarktes dienen soll, darf daher in einem allgemeinen Steuerentlastungsprogramm nicht fehlen, zumal dem Einnahmeverlust des Reiches, den man auf höchstens 100 Millionen Mark für das Rechnungsjahr 1930 und etwa 50 Millionen Mark für die Zukunft schätzen darf, so zahlreiche und mannigfache Gewinne sowohl der öffentlichen Körperschaften wie der Privatwirtschaft gegenüberstehen, dass man annehmen darf, dass gesamtwirtschaftlich ein vielfacher Ausgleich des Verlustes des Reiches erfolgen wird.

Eine alte Forderung der deutschen Landwirtschaft und der organisierten Arbeitnehmer müsste bei dieser Gelegenheit ebenfalls erfüllt werden. Die *Zuckersteuer*, die den ohnehin im Vergleich mit anderen Ländern geringen Zuckerverbrauch Deutschlands beschränkt und bei der Wichtigkeit des Zuckers für die Volksernährung wirtschaftspolitisch nicht mehr verteidigt werden kann — sie stammt aus einer Zeit, in der der Zucker noch allgemein als ein Gegenstand des Luxuskonsums angesehen wurde —, mit einem Ertrage von rund 150 Millionen Mark *kann nunmehr abgeschafft werden*.

Die bisher aufgeführten Massnahmen werden das Reich im ganzen kosten:

Halbierung der Gewerbesteuer	rund 350 Millionen Mark
Abschaffung des Steuerabzuges vom Kapitalertrag bei festverzinslichen Werten	„ 100 „ „
Abschaffung der Zuckersteuer	„ 150 „ „

Zusammen rund 600 Millionen Mark

Ihnen stehen gegenüber eine Ersparnis von rund 60 Millionen Mark bei der Tilgung der Rentenbanknoten sowie ein Mehreinkommen an Überweisungssteuern von mindestens 150 Millionen Mark, so dass noch etwa rund 250 Millionen Mark für weitere Massnahmen verfügbar wären.

Diese rund 250 Millionen Mark können in mannigfacher Weise der Steuer senkung dienen. Am nächsten liegt meiner Meinung nach eine Änderung der Vermögenssteuer dahin, dass *Vermögen von 5000 Mk. bis 10 000 Mk.*, die heute bereits der Steuer unterliegen, von ihr *freigestellt* werden, um gerade die Bildung kleiner Vermögen zu fördern. Die Kosten einer solchen Reform würden sich auf höchstens 60 Millionen Mark Steuerausfall belaufen, denen eine gewisse Ersparnis an Verwaltungskosten gegenüberstehen müsste. Da diese Forderung bisher noch selten aufgestellt wurde, sei sie hier besonders begründet. Invaliden- und Angestelltenversicherung gewähren heute bereits vielfach Renten, die einen höheren Kapitalwert als 5000 Mk. haben. Im Laufe der Jahre werden die Renten der Sozialversicherung steigende Tendenz zeigen und in vielen Fällen sogar höher sein, als einem Sparkapital von 10 000 Mk. entspräche. Es erscheint

unbillig, dass die Vermögenssteuer heute Vermögen steuerlich erfasst, die kleiner sind als der Wert der Ansprüche, die die Arbeiter und Angestellten gegen die Sozialversicherung haben. Daher erscheint es mir wünschenswert, auf die Besteuerung der kleinen Vermögen zu verzichten, zumal hiervon auch eine gewisse Anregung für die Kapitalbildung zu erwarten ist, obwohl im allgemeinen die Zusammenhänge zwischen der Besteuerung von Einkommen und Vermögen und der Kapitalbildung recht locker sind und die vielfach aufgestellte Behauptung, unser Steuersystem erschwere die Kapitalbildung, bis heute unbewiesen geblieben ist und nur als demagogisches Interessentenargument betrachtet werden kann.

Der Rest von rund 200 Millionen Mark sollte nicht zu weiterer Steuersenkung verwendet werden, sondern in erster Linie dazu dienen, die von der bisherigen Knappheit der Reichsfinanzen am härtesten betroffenen Bevölkerungsschichten etwas besser zu stellen. Es erscheint mir geboten, diesen Betrag zu einer *Erhöhung der Kriegsbeschädigten- und Kriegerhinterbliebenenrente um 15 Prozent zu verwenden*. Diese Aufbesserung sollte freilich grundsätzlich nur solchen Rentenbeziehern zugute kommen, deren Einkommen einen Höchstbetrag von etwa 3000 Mk. unterschreiten. Grundsätzlich ähnlich sollten etwaige Überschüsse, die sich dann noch ergeben, zunächst dazu verwandt werden, den Trägern der *Sozialversicherung* die durch Krieg und Inflation erlittenen Verluste an Kapitalvermögen zu ersetzen. Voraussetzung hierfür wäre eine genaue Feststellung der Ausfälle, die tatsächlich entstanden sind. Im Laufe der Jahre müssten dann die Leistungen, insoweit sie auf der Anrechnung von vor dem Kriege und in Kriegs- und Inflationszeit geleisteten Beiträgen beruhen, eine entsprechende Aufbesserung erfahren.

Wenn in dem vorstehend skizzierten Finanzprogramm weder ein systematischer Umbau unseres Steuersystems noch eine Neuordnung des Finanzausgleichs für die nächste Zukunft empfohlen wird, so ist hierfür eine Reihe von Gründen massgebend. Das deutsche Steuersystem ist in seinen Grundzügen knapp vier Jahre alt. Selbst über das erste Jahr seiner Geltung liegen noch nicht einmal die für jedes Urteil unentbehrlichen statistischen Unterlagen vor. Seine Wirkung kann daher nur sehr allgemein betrachtet, aber nicht im einzelnen untersucht werden. In vieler Hinsicht trägt es die Merkmale einer Übergangsregelung.

Die *Umsatzsteuer* in ihrer heutigen Höhe bedarf zweifellos einer Korrektur nach unten. Der jetzt geltende Satz von $\frac{1}{2}$ Prozent jedes Umsatzes ist noch immer viel zu hoch. Ebenso ist das *steuerfreie Existenzminimum* bei der Einkommensteuer zu niedrig angesetzt. Beide Steuern werden in diesem Augenblick, insoweit sie die Landwirtschaft belasten, einer grundsätzlichen Prüfung unterzogen, deren Ergebnis nach Möglichkeit eine Vereinheitlichung der gesamten Besteuerung der Landwirtschaft sein soll.

Mit einer derartigen Reform der *Besteuerung der Landwirtschaft* würde ein grundsätzlich neuer Weg beschritten werden. Während heute das Einkommen aus verschiedenen Quellen nach grundsätzlich gleichen Massstäben erfasst wird

und nur die Erhebungsmethoden nach den Einkommensquellen differenziert werden, würde hier das Einkommen aus einer bestimmten Einkommensquelle, nämlich dem landwirtschaftlichen Betrieb, bewusst von allen anderen Einkommen geschieden und in grundsätzlich anderer Weise erfasst werden. Damit würde ein völlig neues Moment in die deutsche Steuerpolitik getragen werden.

Wird eine derartige Vereinheitlichung der gesamten Besteuerung der Landwirtschaft durchgeführt, so ergibt sich meines Erachtens die Notwendigkeit, die hier gemachten Erfahrungen abzuwarten, ehe man der Frage nähertritt, ob nicht dieser neue Weg einheitlicher Besteuerung nach Merkmalen, die der Eigenart der verschiedenen Einkommensquellen angepasst sind, verallgemeinert werden sollte und wie er sich am besten beschreiten liesse. Damit würde an die Stelle von Einkommen- und Umsatzsteuer je eine neue Steuer für das gewerbliche Einkommen, für das Einkommen aus Kapitalvermögen, für das Arbeitseinkommen treten. Welche Form hierfür gewählt wird, ob eine Zerlegung der Einkommensteuer in verschiedene sogenannte „Schedulen“ mit verschiedener Staffelung der Steuersätze bei verschiedenen Einkommensquellen oder irgendeine andere, ist bei einem derartigen *grundsätzlichen Umbau der Einkommensteuer*, der meines Erachtens mit der Beseitigung der Umsatzsteuer zu verbinden wäre, gleichgültig.

Eine solche Steuerreform würde jedoch Zeit erfordern und kann bestimmt nicht in der kurzen Zeit bis zur Verabschiedung des Haushaltsplans für 1930 verwirklicht werden. Sie müsste mit einer Finanzreform Hand in Hand gehen, die eine Herabsetzung des Gesamtaufkommens an Einkommen- und Umsatzsteuer ermöglichte, bei der vor allem *die kleinen Einkommen bis zu etwa 3000 Mark überhaupt von jeder Einkommensteuer freizustellen* wären. Eine solche Finanzreform erfordert vor allem eine Neuordnung unserer indirekten Besteuerung. Nachdem die Salzsteuer gefallen ist und mit dem Haushaltsplan für 1930 auch die Zuckersteuer fortfiel, beruht die indirekte Besteuerung entscheidend auf den Alkoholsteuern.

Im Rahmen der grossen Finanzreform, deren Kernstück eine Reform der Einkommensteuer wäre, müssten, um das Verschwinden der Umsatzsteuer und die Einkommensteuerreform zu ermöglichen, diese ergiebigen Steuerquellen besser ausgenutzt werden. Dabei wäre es grundsätzlich berechtigt, die *Alkoholsteuern* nicht wie bisher fast ausschliesslich dem Reich zukommen zu lassen, sondern auch Ländern und Gemeinden als Ersatz für die verminderten Überweisungen an Einkommen- und Umsatzsteuer einen Anteil an diesen Steuern zu gewähren. Es erscheint möglich, dass bei einer derartigen Regelung z. B. der bayerische Widerstand gegen eine erhebliche Erhöhung der Biersteuer wesentlich schwächer werden würde. Voraussetzung einer solchen Finanzreform ist freilich die Wiederherstellung der *Weinsteuer*.

Bei dieser Änderung des Einkommensteuergesetzes wäre gleichzeitig eine Umstellung der *Reichssteuerüberweisungen* in der Weise herzustellen, dass nicht mehr, wie heute, bei der Verteilung der Einkommensteuerüberweisungen des Reichs als Verteilungsmassstab das örtliche Aufkommen an Einkommensteuer

zugrunde gelegt würde, sondern an seine Stelle ein Massstab träte, der dem Finanzbedarf von Ländern und Gemeinden besser entspricht, etwa die Zahl der nicht erwerbsfähigen Kinder und Jugendlichen.

Bei dieser Finanzreform wäre gleichzeitig auch die Frage „Vermögenssteuer oder Erbschaftssteuer“ neu zu lösen. Abweichend von der englischen Regelung, die *das Schwergewicht der Vermögensbesteuerung in die Erbschaftssteuer* verlegt hat, hat die deutsche Gesetzgebung von 1925 der Erbschaftssteuer eine bescheidene Rolle, der Vermögenssteuer den ersten Platz in der Vermögensbesteuerung angewiesen. Es erscheint grundsätzlich wünschenswert, hier das deutsche dem englischen System anzupassen. Die Lösung von 1925 ging entscheidend von dem Finanzbedarf aus. Bei der starken Verminderung aller Privatvermögen durch die Inflation blieb daher kaum ein anderer Ausweg als die laufende Vermögenssteuer, da die Erbschaftssteuer zunächst hohe Erträge nicht hätte ergeben können. Bei der fortschreitenden Vermögensbildung in Deutschland verlieren die Gründe, die damals für die Vermögenssteuer sprachen, an Gewicht.

So bleiben als grosse Aufgaben der grossen Finanzreform nach den vorläufigen Massnahmen, die zunächst von mir empfohlen wurden, der Abbau der Umsatzsteuer, der Umbau der Einkommensteuer, der Ausbau der Alkoholbesteuerung, ein möglichst weitgehender Ersatz der Vermögens- durch die Erbschaftssteuer und im Zusammenhang mit den steuerlichen Massnahmen eine Reform des Finanzausgleichs, die das Reich als eine Einheit ansieht und das Steueraufkommen nach der Höhe des Finanzbedarfs verteilt.

Der Zeitpunkt für diese grosse Finanzreform ist zweckmässig hinauszuschieben. Die in sich zerfallende Regierungskoalition im Reich ist der Grösse der Aufgabe nicht gewachsen, die Zeit für die Reform zu kurz, wenn sie auf den Reichshaushalt von 1930 schon einwirken soll. Wünschenswert ist aber schon in der Gegenwart eine Prüfung der schwierigen und ernstesten Probleme, die sich mit ihr verbinden. Der neue Reichswirtschaftsrat scheint die gegebene Instanz für eine solche Prüfung zu sein.

Die Tarifverträge in Deutschland und ihre statistische Erfassung

Von Wladimir Woytinsky

I. Geschichte und Kritik.

Gewerkschaften und Tarifvertrag.

Tarifverträge setzen heutzutage in Deutschland die rechtliche Basis für die Lebensbedingungen der Mehrheit der Arbeitnehmer fest. Tarifverträge sind das wichtigste Gebiet der gewerkschaftlichen Tätigkeit, sie stehen im Brennpunkt des wirtschaftlichen Klassenkampfes, sie bilden das materielle Objekt heftiger Auseinandersetzungen über die staatliche Schlichtung, sie gehören zu den wich-

tigsten Hebeln des komplizierten Wirtschaftsmechanismus der neuen Zeit. Der Hochkapitalismus ist ohne ein System der Tarifverträge ebensowenig denkbar wie die moderne Industrie ohne Maschinen.

Wie alt sind die Tarifverträge? Die Frage lässt keine genaue Antwort zu. Lohntarife waren bereits im Altertum bekannt, sie erhielten im Mittelalter in der gebundenen Wirtschaft der Zünfte eine allumfassende Verbreitung und wurden erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts durch individuelle Arbeitsverträge abgelöst¹⁾. Von den modernen Tarifverträgen unterscheiden sich aber die Lohntarife des kaiserlichen Roms und der mittelalterlichen Städte dadurch, dass ihnen das Merkmal der *freien kollektiven Vereinbarung* fehlte. Die Anfänge der *modernen* Tarifbewegung tauchen in Deutschland erst in der Mitte des 19. Jahrhunderts auf. „Nicht die Unternehmer, die Arbeiter waren es, welche den Boden für den Tarifabschluss vorbereiteten“, schreibt in seinem bekannten Buch Ad. Braun²⁾. Vielleicht darf man als Pioniere des Gedankens des kollektiven Arbeitsvertrages die Teilnehmer der ersten Versammlung der deutschen Buchdrucker in Mainz ansehen, die im Jahre 1848 tagte und an die Frankfurter Nationalversammlung die berühmte Petition über die Gründung eines deutschen Arbeitsministeriums, Abschaffung der Wanderungseinschränkungen für die Arbeiter, Überwachung des Lehrlingswesens usw. richtete. Die Versammlung rief den „Nationalen Buchdruckerverein“ ins Leben und leitete eine Aktion ein, die bis auf die Einzelheiten der modernen gewerkschaftlichen Taktik bei den Tarifkämpfen entspricht.

Nach der Hochflut des Jahres 1848 kam die Ebbe. Die Verwirklichung eines allgemeinen Tarifes der Buchdrucker blieb aus. Aber 20 Jahre später lebte der Gedanke der Mainzer Versammlung wieder auf. Im Jahre 1870 gelang es dem neuen „Verband deutscher Buchdrucker“, die Unternehmer zur Bildung eines Schiedsgerichtes mit den Funktionen einer Tarifkommission zu bewegen, und bald danach wurde in Leipzig der erste, das ganze Reich umfassende Tarifvertrag für das Buchdruckgewerbe abgeschlossen.

Bemerkenswert ist allerdings, dass die Tarifbewegung in Deutschland sich Jahrzehnte hindurch fast ausschliesslich auf die Buchdrucker beschränkte, auf die anderen — damals weniger organisierten — Berufe übte die neue Vertragsform so gut wie keinen Einfluss aus. Erst nach Überwindung des Sozialistengesetzes, als die Arbeiterorganisationen in allen Berufen Fuss fassten und der eigenen Kraft bewusst wurden, verbreitete sich die Tarifbewegung. Das war allerdings erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts, zur Zeit der wirtschaftlichen Hochkonjunktur, die bekanntlich grosse Nachfrage nach Arbeitskräften verursachte und den Gewerkschaften die Stärkung ihrer Position ermöglichte.

In den neunziger Jahren mussten die deutschen Gewerkschaften dem Tarifvertrag gegenüber Stellung nehmen. Ganz einfach war die Frage nicht: einerseits lag es auf der Hand, dass die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft grosse Vorteile versprach und in der Richtung der modernen

¹⁾ Vgl. „Die Welt in Zahlen“, Bd. II, S. 148.

²⁾ Adolf Braun, „Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften“, Stuttgart 1908, S. 13.

Arbeiterbewegung lag; anderseits erschien sie wie eine Abstumpfung des Klassenkampfes, eine Art sozialen Friedens, was zwar die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine locken mochte, aber dem Geiste der jungen freien Gewerkschaften widersprach; auch die Möglichkeit eines vollen Ausgleichs der Arbeitsbedingungen für die opferwilligen, kampflustigen Arbeitergruppen und ihre abseits stehenden Klassengenossen musste Bedenken erwecken. Daraus lässt sich der Streit erklären, der sich um die Frage der Tarifverträge in den gewerkschaftlichen Kreisen entfesselte.

Es genügt hier, nur an eine Episode zu erinnern, um die Problematik des Tarifwesens zu jener Zeit zu beleuchten. Im Jahre 1896 schlossen in Leipzig die Buchdruckergehilfen einen Reichstarif mit den Unternehmern ab, der in vielen Beziehungen einen glänzenden Erfolg der Arbeiter darstellte. Der Tarif sollte am 1. Mai 1896 in Kraft treten, seine Dauer wurde auf 5 Jahre festgesetzt. Sein Abschluss erweckte aber in den Reihen der Gewerkschafter anderer Berufe scharfe Kritik, die das Leipziger Gewerkschaftskartell veranlasste, folgende Resolution zu fassen:

„In Erwägung, dass die Tarifgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Interessen und die Weiterentwicklung der Organisation der Arbeiter schädigt, ist diejenige Gewerkschaft, die diesen Standpunkt vertritt, als nicht auf dem Standpunkt der modernen Arbeiterbewegung stehend zu betrachten. Da nun aber das Leipziger Gewerkschaftskartell auf dem Boden der modernen Arbeiterbewegung steht, werden nur diejenigen Delegierten jeder Gewerkschaft anerkannt, welche obigen Anforderungen entsprechen.

Das Kartell beschliesst: Diejenigen Vertreter der Buchdrucker, welche Anhänger der Tarifgemeinschaft sind, infolgedessen auf Hirsch-Dunckerschem Standpunkt stehen, nicht anzuerkennen, da diese Bestrebungen mit denen des Kartells nicht in Einklang zu bringen sind⁽³⁾.

Dieser Resolution, der ein Versuch, den Buchdrucker-Verband zu spalten, folgte, traten der Berliner „Vorwärts“ sowie zahlreiche gewerkschaftliche Organisationen entgegen. In schärfster Weise wurde der Beschluss des Leipziger Kartells vom Mainzer Kartell angegriffen. Auch die Generalkommission der Gewerkschaften nahm gegen diesen Beschluss Partei. Anfänglich beschränkte sie sich allerdings auf formalorganisatorische Kritik des Vorgehens: das Leipziger Kartell habe kein Recht, sich in die Taktik des Buchdrucker-Verbandes einzumischen⁽⁴⁾. Bald darauf äusserte sie sich aber auch über die strittige Frage: die Buchdrucker hätten vollständig recht, einen Tarifvertrag abzuschliessen, weil sie ihn durch lange, schwere Kämpfe erzwungen haben. „Allgemein können wir bemerken“, schrieb das „Korrespondenzblatt“, „dass wir Tarifvereinbarungen mit den Unternehmern, welche aus der durch wirtschaftliche Kämpfe oder durch die Stärke der Organisation herbeigeführten Machtstellung entspringen, als einen Punkt weiterer Entwicklung der gewerkschaftlichen Bewegung betrachten⁽⁵⁾“.

³⁾ „Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche“, Berlin 1906, Bd. I, S. 1.

⁴⁾ „Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ 1897, Nr. 18, S. 96.

⁵⁾ „Korrespondenzblatt“ 1897, Nr. 22, S. 123.

Eine grundsätzliche Bejahung der neuen Vertragsform war diese Stellungnahme noch nicht, wohl aber eine entschiedene Verneinung ihrer Verneinung durch den Beschluss des Leipziger Kartells.

Erst zwei Jahre später schien die Frage reif geworden zu sein. Auf dem 3. Gewerkschaftskongress (Mai 1899) wurde eine Resolution angenommen, zu der noch heute nicht vieles hinzuzufügen wäre:

„Tarifliche Vereinbarungen, welche die Löhne und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer als auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten. Dauer und Umfang der jeweiligen Vereinbarungen lassen sich noch nicht schematisieren, sondern hängen von den Eigenarten des betreffenden Berufes ab“⁶⁾.

Damit erkannten die freien Gewerkschaften die richtige Bedeutung der Tarifbewegung sowie auch die objektiven Bedingungen, die ihr zugrunde liegen: erst starke Organisation, dann Kampf und möglichst günstigen Tarifvertrag.

Bald darauf, in den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts, verbreiteten sich Tarifverträge in sämtlichen Berufen und Wirtschaftszweigen. Die Buchdrucker und die ihnen nahestehenden Berufe blieben mit ihren „Generaltarifen“ an der Spitze der Bewegung. Ihnen folgten die Bauarbeiter, Brauer, Metallarbeiter, Schneider, Töpfer, Holzarbeiter. Die Zahl der Tarifverträge stieg mit jedem Jahr, zugleich vermehrten sich auch ihre Formen. Es entstand ein Netz verschiedenartiger General-, Lokal- und Firmentarife. Ein neues Element trat in das wirtschaftliche und soziale Leben Deutschlands.

Die Anläufe der amtlichen Tarifstatistik.

Im Jahre 1903 erkannte das *Kaiserliche Statistische Amt* die Notwendigkeit, dieses neue Element zu erforschen. Es packte das Problem von der richtigen Seite an: ohne der Methode und dem Standpunkt der weiteren Bearbeitung des Materials vorzugreifen, begann es mit der *Sammlung* der Tarifverträge. Im Juni 1903 wurde im „Reichsarbeitsblatt“ ein Aufruf an die Arbeitgeber und Arbeiter veröffentlicht, dem Statistischen Amt die in ihrem Gewerbe bestehenden Tarife zuzusenden zu wollen.

Über den Erfolg dieses Aufrufes berichtete später das Statistische Amt: „Diese Aufforderung fand *namentlich in den Kreisen der Arbeiter und ihrer Organisationen* Beachtung. Auf Veranlassung der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands wurden die in den einzelnen Gewerben abgeschlossenen Tarife, soweit die Gewerkschaften daran beteiligt waren, von den Zweigvereinen gesammelt und durch die Generalkommission dem Kaiserlichen Statistischen Amte zugestellt“⁷⁾. Auch die Hirsch-Dunckerschen und christlichen Gewerkschaften

⁶⁾ „Korrespondenzblatt“ 1899, Nr. 19, S. 107.

⁷⁾ „Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche“, Bd. II, S. 2. Vgl. Vorwort des ersten Bandes: „Infolge dieser Aufforderung ist dem Kaiserlichen Statistischen Amte ein grosses Material zugegangen, anfänglich hauptsächlich von seiten der Arbeiterverbände, insbesondere der freien Gewerkschaften durch Vermittlung der Generalkommission.“

nahmen an dieser Arbeit teil. Die Arbeitgeber trugen allerdings eine würdige Zurückhaltung zur Schau.

Mitte 1905 wurde die *erste Sammlung von Tarifverträgen* abgeschlossen, und man konnte zur Bearbeitung des Materials übergehen. Dem Statistischen Amt wurden im ganzen 1577 Tarife mitgeteilt, die nach den Angaben der Arbeitnehmer 367 000 Arbeiter umfassten. Die Arbeitgeber schätzten allerdings die Zahl der von den Tarifen erfassten Bauarbeiter bedeutend höher als die Gewerkschaften⁸⁾, so dass ihrer Berichtigung zufolge die Zahl der von den Tarifen erfassten Arbeitnehmer im ganzen 477 000 betragen sollte.

Die Bearbeitung dieser ersten Sammlung von Tarifverträgen, die Dr. Leo mit aner kennenswerter Energie und Verständnis führte, wurde bereits im Jahre 1906 beendet; ihre Ergebnisse wurden in drei Bänden unter dem Titel „*Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche*“⁹⁾ der Öffentlichkeit bekanntgegeben.

Der *erste Band* enthielt Angaben über die Geschichte und rechtliche Regelung des Tarifwesens in Deutschland sowie im Ausland. Der *zweite Band* brachte eine systematische Analyse der Bestimmungen der Tarifverträge über die Arbeitszeit, den Arbeitslohn sowie die anderen durch die Tarife geregelten Fragen. Im *dritten Bande* waren die wichtigsten Tarifverträge einzelner Berufsgruppen (im ganzen 121 Tarife) abgedruckt.

Es entstand ein Werk, das auch heute noch als eine hervorragende Leistung zu erkennen ist. Der *moderne* Begriff der *Tarifstatistik* deckt sich allerdings nicht mit dem Inhalt dieser ersten Veröffentlichung des Statistischen Amtes über die Tarifverträge. Die letztere enthielt zwar einige Angaben über den *Umfang* der Tarifbewegung (was ohne Zweifel zur Tarifstatistik gehört), in erster Linie strebte sie aber an, auf Grund der Tarifverträge die Arbeitsbedingungen zu erforschen (was eher die Aufgabe der Arbeitszeit- und Lohnstatistik ist). Was den Umfang der Tarifbewegung zum Zeitpunkt des Abschlusses der Sammlung (Mitte 1905) betrifft, so wurden die Ergebnisse der Erhebung wie folgt zusammengefasst:

„... Mit einer Einschränkung für die Metallindustrie hat die eigentliche Grossindustrie Tarifverträge noch nicht aufzuweisen. Die tarifliche Regelung des Arbeitsverhältnisses beschränkt sich ... ganz überwiegend auf die noch mehr oder weniger *handwerksmässig* betriebenen Gewerbe. Hier weisen die polygraphischen Gewerbe mit ihren Generaltarifen, die Buchdrucker, die auch für die übrigen Berufszweige vorbildlich gewirkt haben, an der Spitze, die vollkommenste Regelung auf. Unter den übrigen Gewerben mit lokaler tariflicher Regelung stehen das Baugewerbe und hier wiederum die Maurer und Zimmerer weit obenan, hieran gliedern sich in mehr oder weniger weiten Abständen die übrigen Gewerbe. So wenig im ganzen die Tarifbewegung und ihr Fortschreiten zu verkennen sind, so hat doch anderseits die Erhebung ergeben, dass sie *von der Gesamtheit der deutschen Arbeiter erst einen ganz geringen Bruchteil umfasst*“¹⁰⁾.

Die Bewegung steckte noch in den Kinderschuhen. Die Methoden ihrer statistischen Erfassung waren noch auszuarbeiten, und das Statistische Amt nahm

⁸⁾ Es ist anzunehmen, dass dieser Widerspruch auf die jahreszeitlichen Schwankungen der Zahl der Beschäftigten im Baugewerbe zurückzuführen war.

⁹⁾ „Beiträge zur Arbeiterstatistik“, Nr. 3, 4 und 5.

¹⁰⁾ Bd. II, S. 13.

diese Arbeit unmittelbar nach dem Abschluss seiner ersten Erhebung in Angriff. Die beteiligten Parteien wurden gebeten, dem Amte alle neuabgeschlossenen Tarife zuzusenden. Diese wurden einer regelmässigen statistischen Bearbeitung unterzogen, und im Jahre 1908 war das Statistische Amt imstande, einen stattlichen Band „*Die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reiche*“ zu veröffentlichen¹¹⁾. Mit diesem Bande beginnt die deutsche amtliche Tarifstatistik im eigentlichen Sinne. Allerdings hatte diese Veröffentlichung einen schwerwiegenden Mangel: es wurde nur der *Zugang* an Tarifverträgen im Laufe des Berichtsjahres erfasst, der *Bestand* der Tarife am Anfang und am Schlusse des Jahres blieb aber unbeachtet.

Trotzdem liess die neue Erhebung erkennen, dass die Tarifbewegung in schnellem Aufschwung begriffen war.

Im Laufe des Jahres 1906 wurden 1646 neue Tarifverträge mitgeteilt, die sich auf 46 033 Betriebe mit 380 401 Arbeitern bezogen. Die *durchschnittliche Zahl der Arbeiter auf 1 Betrieb* blieb auffallend niedrig (8,3), in einigen Wirtschaftszweigen wurden aber auch verhältnismässig grössere Betriebe von Tarifen erfasst. Von den Tarifverträgen hatten 370 eine *Dauer* von 1 Jahr und weniger, 633 eine Dauer von 1 bis 2 Jahren, 255 eine Dauer von 2 bis 3 Jahren und 61 Tarife waren auf die Dauer von mehr als 3 Jahren abgeschlossen. In 676 Fällen wurden von den Tarifverträgen besondere *Schlichtungskommissionen* vorgesehen. Nach dem *Charakter der Kontrahenten* gliederten sich die Tarifverträge des Jahres 1906 wie folgt: 351 zweiseitige Verbandstarife, 1079 einseitige Verbandstarife und 78 Innungstarife. Nach dem *örtlichen Geltungsbereich* unterschieden sie sich folgendermassen: 555 Firmentarife, 815 Lokaltarife, 217 Bezirkstarife, 5 Nationaltarife und 54 Tarife, deren Geltungsbereich nicht ersichtlich war.

Nebst der Bearbeitung der Tarifverträge nach diesen (und noch anderen) Merkmalen enthielt der vom Statistischen Amt herausgegebene Band wertvolle Angaben über den materiellen Inhalt der neuabgeschlossenen Tarife, die durch Aufsätze über die Form der Tarifverträge, die Rechtsfragen des Tarifvertrages und den Stand der internationalen Gesetzgebung ergänzt wurden. Im Anhang war eine Reihe neuer Tarifverträge wörtlich wiedergegeben.

Ich bin auf die Einzelheiten der ersten Veröffentlichung des Statistischen Amtes über die Tarife eingegangen, weil *sie im Vergleich mit den späteren amtlichen Veröffentlichungen ein fernliegendes Ideal darstellen*: wenn man sie mit den dünnen, geistlosen, langweiligen Heften der neuen Serie „*Tarifverträge im Deutschen Reiche*“ vergleicht, glaubt man sich vor den Ruinen einer alten, in Vergessenheit versunkenen Kultur zu befinden.

Im Jahre 1907 wurde den Tarifverträgen keine besondere Veröffentlichung gewidmet, sie wurden lediglich in kurzen Aufsätzen im „Reichsarbeitsblatt“ behandelt. Seitdem erscheinen die Tarifstatistiken in Sonderbeilagen bzw. Sonderheften zum „Reichsarbeitsblatt“, wobei neben der Statistik der abgeschlossenen Tarifverträge auch die des Bestandes der Tarife am Schlusse des Berichtsjahres (oder am Anfang des folgenden Jahres) geführt wird.

¹¹⁾ „Beiträge zur Arbeiterstatistik“, Nr. 8.

Gewerkschaften und Tarifstatistik.

Bereits im Jahre 1907 begann die Tarifstatistik sich von dem Tarifarchiv des Statistischen Amtes loszulösen. Ihre *Zusammenstellung* ging nämlich *auf die Verbände* — hauptsächlich auf die freien Gewerkschaften — über, diese füllten umfangreiche Formulare des Statistischen Amtes aus, dem letzteren blieb nur noch die endgültige Bearbeitung der eingegangenen Nachweisungen übrig.

Beachtenswert ist es, dass die Gewerkschaften sich die grösste Mühe gaben, die Tarifstatistik zu fördern, während die Arbeitgeber nur unwillig mitmachten. Dem Statistischen Amte wurde über neuabgeschlossene Tarifverträge berichtet¹²⁾:

Im Jahre	Seitens der Arbeitnehmer	Seitens der Arbeitgeber
1907	über 2811 Tarife	über 319 Tarife
1908	„ 2252 „	„ 343 „
1909	„ 2360 „	„ 234 „
1910	„ 4866 „	„ 547 „
1911	„ 4330 „	„ 272 „

Das Statistische Amt musste also seine Tarifstatistik auf den Einsendungen der Arbeitnehmerverbände aufbauen und die Berichte der Arbeitgeber sowie diejenigen von Gewerbegerichten nur zur Kontrolle und Ergänzung des Arbeitermaterials benutzen¹³⁾. Dieser Zustand besteht auch heutzutage unverändert.

Die Verbreitung des Tarifwesens.

Die Bedeutung der Tarifverträge hat sich in den ersten 6 Jahren ihrer statistischen Erfassung mehr als verdoppelt.

Es standen in Geltung	Tarifverträge	Für Betriebe	Mit beschäftigten Personen
Ende 1907	5 324	111 050	974 564
„ 1908	5 671	120 401	1 026 435
„ 1909	6 578	137 214	1 107 478
„ 1910	8 293	173 727	1 361 086
„ 1911	10 520	183 232	1 552 827
„ 1912	12 437	208 307	1 999 579

Einwandfrei sind allerdings diese Zahlen nicht:

1. Es ist anzunehmen, dass die Angaben der *ersten* Jahre *grössere Lücken* als die späteren Berichte aufweisen.

2. In den angeführten Zahlen sind nicht unbeträchtliche *Doppelzählungen* enthalten.

Die letzteren entstanden in erster Linie dadurch, dass ein Unternehmer nicht selten denselben Vertrag mit mehreren Arbeiternehmerverbänden (z. B. mit der freien Gewerkschaft, mit dem Gewerkverein und mit den Christlichen) abschloss. Jeder Verband berichtete über den *von ihm* unterzeichneten Tarif, und im Statistischen Amte wurden alle Berichte einfach summiert. Manchmal handelte es sich um *einen* Tarifvertrag, der auf der Seite der Arbeitnehmer von zwei oder drei Verbänden unterzeichnet worden

¹²⁾ „Reichsarbeitsblatt“ 1908, S. 1083; 1908: „Sonderbeilage“ Nr. 11, S. 4; 1909: „Sonderbeilage“ Nr. 8, S. 2; 1910: „Sonderheft“ Nr. 4, S. 9*; 1911: „Sonderheft“ Nr. 5, S. 9*.

¹³⁾ „Reichsarbeitsblatt“ 1911, Sonderheft Nr. 5 („Die Tarifverträge im Jahre 1911“), S. 9*.

war, manchmal schlossen die Arbeitgeber mit jedem Verband einen besonderen, formal unabhängigen Vertrag, wobei aber der Inhalt der Verträge übereinstimmte. Obwohl es sich auch in diesem letzteren Falle um dieselben Arbeitgeber, dieselben Betriebe und die gleichen tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen handelte, konnte man rechtlich nicht von *einem* Tarifvertrag sprechen: es lagen hier mehrere Tarifverträge vor, die voneinander rechtlich unabhängig waren.

Dies veranlasste das Statistische Amt, den Begriff der „*Tarifgemeinschaft*“ einzuführen. So hat es den Zustand benannt, der für einen bestimmten Kreis von Personen und Betrieben auf Grund eines oder mehrerer gleicher Tarifverträge entsteht¹⁴⁾. Vom statistischen Standpunkt aus bedeutete die Einführung dieses Begriffes nichts anderes, als die *Bereinigung* der betreffenden Zahlen von Doppelzählungen.

Diese Bereinigung wurde zum erstenmal für das Jahr 1912 durchgeführt, und zwar mit dem Ergebnis, dass *12 437 Tarifverträge* auf *10 739 Tarifgemeinschaften* zurückgeführt wurden und die Zahl der von ihnen erfassten Betriebe und Personen von 208 307 bzw. 1 999 579 auf 159 930 bzw. 1 574 285 sank.

Bei den späteren Ermittlungen über den Bestand an Tarifverträgen wurden Doppelzählungen sorgfältig ausgeschaltet. Die neuen Zahlenreihen schliessen sich also den bereinigten Angaben des Jahres 1912 an, lassen aber mit den früheren Jahren keinen Vergleich zu.

Die Entwicklung des Tarifwesens in Deutschland seit dem Jahr 1912 ist aus den nachfolgenden Zahlen ersichtlich:

	Es standen in Geltung Tarifverträge	für Betriebe	mit beschäftigten Personen
Ende 1912	10 739	159 930	1 574 285
„ 1913	10 885	143 088	1 398 597
„ 1914	10 840	143 650	1 395 723
„ 1915	10 171	121 697	943 442
„ 1916	9 435	104 179	740 074
„ 1917	8 854	91 313	905 670
„ 1918	7 819	107 503	1 127 690
„ 1919	11 009	272 251	5 986 475
„ 1920	11 624	434 504	9 561 323
„ 1921	11 488	697 476	12 882 874
„ 1922	10 768	890 237	14 261 106
Anfang 1924 ¹⁵⁾	8 790	812 671	13 135 384
„ 1925	7 099	785 945	11 904 159
„ 1926	7 533	788 755	11 140 521
„ 1927	7 490	807 300	10 970 120

¹⁴⁾ „Reichsarbeitsblatt“ 1913, Sonderheft Nr. 7 („Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am Ende 1912“), Seite 20.

¹⁵⁾ Die Zahlen für Anfang 1924 wurden prozentual, auf Grund der Ergebnisse früherer Jahre, von mehrfachen Zählungen bereinigt, weil die unmittelbare Bearbeitung der Materialien von diesem Standpunkt aus aus Sparrücksichten unterbleiben musste.

Der Tarifvertrag erhielt nach dem Kriege eine ganz neue Bedeutung. Die Zunahme der Zahl der von den Tarifverträgen erfassten Personen von 1,5 auf 11 bis 12 Millionen bedeutete nicht bloss eine *quantitative*, sondern auch eine *qualitative* Veränderung der Funktion der Tarife im wirtschaftlichen Leben des Landes. Vor dem Kriege stellten Tarifverträge Inseln im Ozean der individuellen Arbeitsverträge dar: Die Bestimmung des Arbeitsverhältnisses durch den Einzelarbeitsvertrag galt als allgemeine Regel, die kollektive Regelung (durch Tarifvertrag) wurde als Ausnahme hervorgehoben und registriert. Während des Krieges wurde der Tarifgedanke vom Staat wie von den Unternehmern notgedrungen mehr und mehr anerkannt. Durch Tarifverträge Normen für den Abschluss von Einzelarbeitsverträgen zu schaffen, wurde nach dem Kriege die üblichste Form, „das Rechtsverhältnis der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ zu regeln: für jeden Beruf, für jeden Betrieb soll es einen Tarifvertrag geben, der tariflose Zustand tritt nur ausnahmsweise ein.

Ich will damit nicht sagen, dass die Arbeitsbedingungen *sämtlicher* Arbeitnehmer Deutschlands durch Tarifverträge bestimmt werden. Eine statistische Erfassung der Abweichungen von den tariflichen Bedingungen ist jedoch ausserordentlich schwierig. Diese Aufgabe liegt im übrigen auch ausserhalb der Tarifstatistik und würde völlig andere Methoden verlangen. *Die Tarifstatistik ist angewiesen, sich an gewisse formale Merkmale zu halten: ein Tarifvertrag gilt für diejenigen Betriebe und Personen, für die er abgeschlossen worden ist, nicht weniger und nicht mehr.*

Wenn man berücksichtigt, dass eine 100prozentige Erfassung aller Arbeitnehmer durch Tarifverträge überhaupt nicht in Betracht kommt, und dass eine Menge von Kleinbetrieben sich der tariflichen Regelung immer entzieht, muss man erkennen, dass der Gesamtbestand der Tarifverträge in Deutschland gegenwärtig seiner natürlichen Grenze naheliegt. Dementsprechend pflegt das Statistische Reichsamt in seinen jüngsten Veröffentlichungen die Schwankungen der Zahl der durch Tarife erfassten Arbeitnehmer aus der allgemeinen Geschäftslage zu erklären, vom Vormarsch oder Rückzug des Tarifgedankens spricht man heutzutage nicht. Die erste Aufgabe, die vor 25 Jahren der Tarifstatistik gestellt wurde — die Verbreitung des Tarifwesens im Lande zu ermitteln —, ist durch die Entwicklung der Verhältnisse überholt.

Umlang und Gliederung der Tarifverträge nach der amtlichen Statistik.

Mit der Verbreitung der Tarifverträge, mit der Veränderung ihrer Rolle im wirtschaftlichen und sozialen Leben Deutschlands, hat sich auch *die Problematik der Tarifstatistik* verändert.

In den Sonderheften zum „Reichsarbeitsblatt“ ist aber der neue Geist *nicht* zu spüren. Sie werden Jahr für Jahr nach der alten Form weitergeführt, und mit der traditionell gewordenen Verspätung von etwa 2 Jahren der Öffentlichkeit übergeben. Der aufmerksame Leser kann ihren Übersichten manche Ver-

änderungen im Tarifwesen ablesen, die wichtigsten dieser Veränderungen treten aber — wie ich weiter zeigen werde — in diesen Tabellen nicht in Erscheinung.

Zu den Vorgängen, die in der amtlichen Tarifstatistik eine im grossen und ganzen richtige Spiegelung finden, gehört vor allem die Veränderung des Geltungsbereiches der Tarifverträge¹⁶⁾.

Der Geltungsbereich der Tarifverträge.

	Es galten											
	für Firmen			für einen Ort			für einen Bezirk			für das Reich		
	Verträge	für Betriebe	mit Personen	Verträge	für Betriebe	mit Personen	Verträge	für Betriebe	mit Personen	Verträge	für Betriebe	mit Personen
in Prozenten der Gesamtzahl												
Ende 1912.....	72,2	18,8	26,6	12,9	29,1	18,0	14,3	46,3	50,2	0,1	5,8	5,2
„ 1913.....	77,0	21,8	30,4	11,9	27,1	17,9	11,0	44,6	46,1	0,1	6,5	5,6
„ 1914.....	74,8	21,0	28,0	12,2	26,0	17,3	12,9	46,6	49,2	0,1	6,4	5,5
„ 1915.....	73,4	21,8	28,0	12,7	25,2	14,3	13,8	44,8	46,9	0,1	8,2	10,8
„ 1916.....	71,3	22,3	36,5	14,1	28,6	19,5	14,5	43,5	34,9	0,1	5,6	9,1
„ 1917.....	68,8	22,3	31,8	15,7	30,0	18,0	15,3	40,1	39,0	0,2	7,6	11,2
„ 1918.....	65,8	14,9	27,2	17,1	29,7	20,6	16,9	37,8	26,8	0,2	17,6	25,4
„ 1919.....	52,6	7,9	16,5	23,3	26,1	12,0	23,7	56,5	63,7	0,4	9,5	7,8
„ 1920.....	47,7	4,8	12,2	26,7	25,6	9,7	24,9	51,5	56,5	0,7	18,1	21,6
„ 1921.....	42,7	4,1	9,4	29,0	18,1	7,5	27,6	64,8	66,8	0,7	13,0	16,3
„ 1922.....	41,6	1,4	5,9	26,9	16,3	7,8	30,7	75,0	71,9	0,8	7,3	14,4
Anfang 1925....	31,1	0,9	3,5	31,6	14,5	6,9	36,2	74,2	77,0	1,1	10,4	12,6
„ 1926....	32,7	0,7	3,5	30,5	14,4	7,1	35,8	78,8	76,3	1,0	9,1	13,1
„ 1927....	33,4	0,8	3,7	28,8	14,6	5,8	36,7	75,5	77,5	1,1	9,1	13,0

Vor dem Kriege entfiel etwa die Hälfte der von Tarifverträgen erfassten Personen auf Bezirkstarife und mehr als ein Viertel auf Firmentarife. In den Kriegsjahren stieg die Bedeutung der Reichstarife; in den letzten Jahren erhielten wieder die Bezirkstarife das Übergewicht, die Firmentarife gingen aber zurück. Gegenwärtig sind die Firmen-, Orts- und Bezirkstarife ungefähr gleich zahlreich, die letzteren erfassen aber mehr als dreimal soviel Arbeitnehmer wie alle übrigen Tarife zusammen. Die Ortstarife sind in erster Linie im Handwerk verbreitet (Anfang 1927 5,8 Prozent der erfassten Personen, aber 14,6 Prozent der erfassten Betriebe).

Klarer tritt die Konzentrationstendenz in Erscheinung, wenn man die Tarifverträge nach der Zahl der von ihnen erfassten Betriebe und Personen gliedert. Leider wurden diese Berechnungen in den Kriegsjahren unterbrochen und seit Ende 1920 überhaupt eingestellt¹⁷⁾.

¹⁶⁾ „Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am 1. Januar 1927“ (43. Sonderheft zum „Reichsarbeitsblatt“), Seite 8*.

¹⁷⁾ Die nach anderem Schema geordneten Zahlen für das Jahr 1927 sind nebenstehend wiedergegeben.

Die Tarifverträge nach der Anzahl der erfassten Betriebe.

	Von 100 der Gesamtzahl entfielen auf Tarifverträge für											
	einen Betrieb			2 bis 20 Betriebe			21 bis 100 Betriebe			über 100 Betriebe		
	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen
Ende 1912	52,4	3,5	14,1	36,0	18,3	22,9	9,2	26,5	25,0	2,4	51,7	38,0
„ 1913	56,8	4,3	16,9	32,8	18,7	23,4	8,2	27,0	23,4	2,2	50,0	36,3
„ 1914	55,8	4,2	15,7	33,5	18,9	24,7	8,4	26,7	23,7	2,3	50,2	35,9
„ 1919	40,0	1,4	7,6	41,9	11,7	21,2	13,4	20,9	27,0	4,7	66,0	44,2
„ 1920	35,4	0,8	13,9	39,8	7,4	15,0	15,5	16,5	25,0	9,3	75,3	46,1

Die Tarifverträge nach der Anzahl der erfassten Personen.

	Von 100 der Gesamtzahl entfielen auf Tarifverträge für											
	100 Person. u. darunt.			101 bis 200 Personen			201 bis 500 Personen			über 500 Personen		
	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen	Verträge	Betriebe	Personen
Ende 1912	77,8	23,3	15,0	10,3	11,1	9,4	7,0	16,3	14,0	4,9	49,3	61,6
„ 1913	80,4	25,4	16,4	8,8	11,5	9,2	6,6	16,0	15,0	4,2	47,1	59,4
„ 1914	80,2	25,3	16,3	8,7	11,3	9,3	6,7	16,3	15,4	4,4	47,1	59,0
„ 1919	65,1	17,9	3,6	12,2	6,9	2,9	10,6	13,5	5,6	12,1	61,7	87,9
„ 1920	59,0	11,2	2,3	11,7	6,1	1,8	11,1	11,0	3,9	18,2	71,7	92,0

Seitdem legte die Konzentrationsbewegung im Tarifwesen ein weiteres Stück Weg zurück, Anfang 1927 waren folgende Tarifverträge in Geltung¹⁸⁾:

Zahl der erfassten Personen		Zahl der Tarife		Für Betriebe		Mit beschäft. Personen	
		absolut	in Proz.	absolut	in Proz.	absolut	in Proz.
bis	100 Arbeitnehmer..	5642	77,2	211818	26,2	680803	6,2
über	500 „ 1000	561	7,7			404885	3,7
„	1000 „ 5000	755	10,4			1661256	15,1
„	5000 „ 10000	156	2,1			1117946	10,2
„	10000 „ 50000	160	2,2			3370272	30,7
„	50000	29	0,4	112212	13,9	3734958	34,1
Insgesamt		7303	100,0	807227	100,0	10970120	100,0

Mehr als 90 Prozent der Arbeitnehmer entfielen also auf 1100 Tarifverträge und darunter 75 Prozent auf 345 Tarifverträge, die je über 5000 Arbeitnehmer erfassten.

Inhalt der Tarifverträge nach der amtlichen Statistik.

In der Statistik des Inhalts des Tarifvertrages sind ihre Bestimmungen über die *regelmässige Arbeitszeit, den Urlaub, die Schlichtungsorgane und die Benutzung der öffentlichen Arbeitsnachweise* hervorzuheben.

Über die Arbeitszeit und den Urlaub wurde erst nach dem Kriege mit den systematischen Zusammenstellungen begonnen, über die Schlichtungsorgane und die Benutzung der Arbeitsnachweise liegen Zahlenreihen vor, die auch einen Rückblick in die Vorkriegszeit gestatten.

¹⁸⁾ „Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am 1. Januar 1927“, S. 9^e und 15.

Die normale Arbeitszeit in den Tarifverträgen¹⁹⁾.

	Von 100 erfassten Arbeitnehmern hatten regelmässige reine wöchentliche Arbeitszeit ausschliesslich der Pausen					
	bis 42 Stunden	über 42 bis 45 Stunden	über 45 bis 46 Stunden	über 46 bis 48 Stunden	48 Stunden	über 48 Stunden
Ende 1921 ..	6,9	7,5	15,6	5,0	64,7	0,3
„ 1922 ..	5,1	6,4	13,5	3,1	65,7	6,2
Anfang 1925	5,1	3,2	3,3	0,3	77,2	10,9
„ 1926	3,9	3,2	2,7	0,2	78,7	11,3
„ 1927	5,4	2,8	2,5	0,7	75,3	13,3

Die Urlaubsregelung in den Tarifverträgen²⁰⁾.

	Von 100 erfassten Arbeitnehmern, für die in den Tarifverträgen die Mindest- bzw. Höchstdauer des Urlaubs vereinbart wurde, betrug diese						
	Minstdauer des Urlaubs			Höchstdauer des Urlaubs			
	bis 3 Arbeitstage	über 3 bis 6 Arbeitstage	über 6 Arbeitstage	bis 6 Arbeitstage	üb. 6 bis 12 Arbeitstage	üb. 12 bis 18 Arbeitstage	über 1 Arbeitstag
Ende 1920 ..	51,4	40,2	8,4	27,1	43,2	20,4	9,3
„ 1921 ..	50,4	41,5	8,1	26,5	45,2	12,6	15,7
„ 1922 ..	53,8	38,6	7,6	29,1	44,2	13,3	13,4
Anfang 1925	56,2	40,2	3,6	26,4	48,9	17,7	7,0
„ 1926	55,2	40,9	3,9	29,6	46,1	18,7	5,6
„ 1927	56,0	41,2	2,8	29,1	45,5	19,8	5,6

Seit dem Jahre 1921 macht sich in der Dauer des Urlaubs eine sinkende Tendenz fühlbar: Ende 1921 betrug für 8,1 Prozent der Arbeitnehmer die Minstdauer des Urlaubs über 6 Arbeitstage, Anfang 1927 ist die Zahl der so Begünstigten auf 2,8 Prozent gesunken; die Höchstdauer des Urlaubs von über 18 Arbeitstagen war Ende 1921 für 15,7 Prozent der Arbeitnehmer, Anfang 1927 nur für 5,6 Prozent vereinbart.

Die Schlichtungs- und Einigungsorgane in den Tarifverträgen²¹⁾.

	Schlichtungs- und Einigungsorgane waren vorgesehen		
	in den Tarifverträgen	für Betriebe	mit beschäftigten Personen
	in Prozenten der Gesamtzahl		
Ende 1912.....	55,1	82,3	81,2
„ 1913.....	53,1	82,9	81,0
„ 1914.....	56,0	85,3	84,0
„ 1919.....	64,9	82,5	80,2
„ 1920.....	66,8	87,0	89,7
„ 1921.....	68,8	81,9	91,0
„ 1922.....	67,1	86,4	91,7
Anfang 1925.....	69,6	90,1	88,8
„ 1926.....	72,7	90,2	90,9

¹⁹⁾ „Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am 1. Januar 1927“, S. 11*.

²⁰⁾ Ebenda, S. 14* bis 15*.

²¹⁾ „Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am 1. Januar 1926“, S. 17*. Für das Jahr 1927 blieben einschlägige Berechnungen infolge der Veränderung in den Gesetzbestimmungen aus (Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 über die Schiedsgerichtsbarkeit in den Tarifverträgen).

Die vereinbarte Schlichtung findet also in den Tarifverträgen eine breite Anwendung.

Leider kann man nicht denselben Erfolg bei dem Benutzungszwang für Arbeitsnachweise feststellen.

Benutzungszwang für Arbeitsnachweise²²⁾.

	Die Benutzung eines Arbeitsnachweises war vorgeschrieben		
	in den Tarifverträgen	für Betriebe	mit beschäftigten Personen
	in Prozenten der Gesamtzahl		
Ende 1912.....	15,7	21,2	14,7
„ 1913.....	19,2	26,0	18,1
„ 1914.....	19,6	26,1	18,9
„ 1919.....	13,7	32,7	33,0
„ 1920.....	20,0	39,2	42,1
„ 1921.....	20,0	29,3	35,2
„ 1922.....	20,2	23,1	29,6
Anfang 1925.....	21,9	20,7	26,8
„ 1926.....	25,5	22,3	27,8
„ 1927.....	26,1	24,6	27,1

Bei der näheren Erforschung dieser Zahlen, die auch für die einzelnen Wirtschaftszweige zu berechnen sind, sieht man, wie der Inhalt der Tarifverträge sich in den letzten Jahren veränderte: vieles, was in den ersten Nachkriegsjahren ziemlich leicht, ohne grosse Kämpfe, von der Arbeiterschaft errungen wurde, konnte später nur mit der grössten Mühe gegen Angriffe der Arbeitgeber verteidigt werden.

Ich will hier nicht bei der Verteilung der Tarifverträge nach Wirtschaftszweigen sowie bei der Gliederung der von ihnen erfassten Personen nach Geschlecht und Stellung im Beruf (Arbeiter und Angestellte) verweilen und wende mich zu den weiteren Merkmalen, die von der amtlichen Tarifstatistik berücksichtigt werden — das *Zustandekommen* der Tarifverträge, ihre *Dauer* und *Erneuerung* sowie ihre *Bestimmungen über die Löhne*.

Fortschreitende Differenzierung der Tarifverträge.

Bis jetzt hatten wir mit den Statistiken über den *Bestand* an Tarifverträgen bzw. Tarifgemeinschaften am gegebenen Zeitpunkt (Jahreswende) zu tun. Aber, wie gesagt, ermittelt die amtliche Statistik auch Angaben über den *Abschluss neuer Tarife*. Die Zahl der im Laufe eines Jahres abgeschlossenen Tarifverträge deckt sich natürlich mit der Zahl der am Jahresschlusse in Geltung stehenden Tarife nicht: manche Tarife laufen mehrere Jahre durch, die anderen werden über ihre ursprüngliche Dauer stillschweigend verlängert; andererseits kommt es manchmal vor, dass für denselben Kreis von Betrieben und Personen im Laufe eines Jahres zwei Tarife nacheinander abgeschlossen werden, von denen nur der zweite am Ende des Jahres in Geltung bleibt. Das Verhältnis zwischen den Zahlen der im Laufe eines Jahres abgeschlossenen und am Schlusse

²²⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1926, S. 17*, 1927, S. 15*.

dieses Jahres geltenden Tarifverträge spiegelt also die *Dauer, nach der sich die Tarifverträge erneuern*. Bei einer durchschnittlichen Lebensdauer eines Tarifvertrages von einem Jahr müssen diese Zahlen einander die Wage halten; bei einer Geltungsdauer von zwei Jahren müssen die Bestandzahlen etwa zweimal höher sein, als die Zahlen für die Abschlüsse von Tarifverträgen usw. Die Frage verwickelt sich, wenn die *Erneuerung verschiedener Teile* des Tarifvertrages *nicht nach derselben Zeit* erfolgt, wenn z. B. die allgemeinen Bestimmungen fünf Jahre in Kraft bleiben, die Arbeitszeitbestimmungen inzwischen zweimal erneuert und die Lohnsätze jährlich neu festgesetzt werden. Für jeden Zeitpunkt sind in der Regel die drei Bedingungsgruppen für den betreffenden Kreis von Betrieben und in ihnen beschäftigten Personen einheitlich geregelt, es besteht also für sie eine „Tarifgemeinschaft“. Es ist nicht schwer, die in Frage kommenden Vereinbarungen in *einem* Tarifvertrage zusammenzufassen: man kann z. B. den Vertrag, der die allgemeinen Bedingungen enthält, als den eigentlichen *Tarif* und das Arbeitszeit- bzw. Lohnabkommen als *Nachtrag* betrachten. Was wäre aber in diesem Falle als *Zeitpunkt des Zustandekommens* der betreffenden „Tarifgemeinschaft“ zu bezeichnen? Wie wäre ihre *Dauer* zu ermessen? Wie wäre endlich das Zustandekommen des gesamten Tarifvertrages zu registrieren, wenn seine drei Bestandteile nicht auf dieselbe Weise entstanden sind, wenn z. B. die allgemeinen Bestimmungen im Jahre 1925 auf Grund einer freien Vereinbarung der Parteien festgesetzt wurden, das Zeitabkommen zwei Jahre später nach einem Streik abgeschlossen wurde, und das Lohnabkommen erst im Jahre 1929 zustande kam und auf einem für verbindlich erklärten Schiedsspruch beruht?

Bei der Einführung der Tarifstatistik brauchte man sich nicht über die Möglichkeit einer zeitlichen und rechtlichen Zerlegung des Tarifvertrages in relativ selbständige Bestandteile den Kopf zu zerbrechen. Der Tarifvertrag jener Zeit war aus einem Guss. Nach dem Kriege, als die Tarifverträge sich auf die gesamte Wirtschaft erstreckten, veränderte sich die Lage. Zu jener Zeit waren nämlich alle Bedingungen in einer Wandlung begriffen, die Zukunft war unsicher, keine Partei war geneigt, sich auf längere Zeit binden zu lassen; immer deutlicher wurden die Folgen der Inflation, die Löhne mussten sich der Entwertung der Mark anpassen, die Lohnabkommen, die in den Tarifverträgen festgelegt waren, wurden bald nach ihrem Abschluss zum Unsinn. Man hatte aber keinen Anlass, den *ganzen* Tarifvertrag als ungültig zu erklären, sobald seine Lohnsätze den neuen Bedingungen nicht mehr entsprachen. Einfacher war es, die Lohn tafel als einen beweglichen Teil im Rahmen des geltenden Tarifvertrages anzusehen, und auf diese Weise löste sich der Lohn tarif vom allgemeinen Tarifvertrage los. Nach der Stabilisierung schmolzen in den einen Berufen die beiden Teile des Tarifes wieder zusammen, in den anderen Wirtschaftszweigen (z. B. in der Textilindustrie) blieben sie getrennt. Die Lohnbestimmungen, die ursprünglich den wichtigsten Teil des Tarifes darstellten, verwandelten sich in einen selbständigen Vertrag (Lohn tarif, Lohnabkommen, Lohn tafel, Nachtrag). Im geringeren Masse war dies auch bei den Arbeitszeitabkommen zu beobachten.

Der Abschluss eines allgemeinen Tarifes, der die wichtigsten materiellen Streitfragen (Arbeitszeit und Lohnsätze) offen lässt, ist selbstverständlich leichter als eine Vereinbarung der Parteien über sämtliche Arbeitsbedingungen. Dementsprechend wird am häufigsten der auf diese Weise entlastete Tarifvertrag auf Grund freier Verhandlungen der Parteien, nicht selten für lange Frist und für ein grosses Gebiet, abgeschlossen; *innerhalb seines Rahmens beginnt erst der Kampf um die Arbeitszeit und die Löhne.*

Die mit der Zerlegung des Tarifvertrages in Bestandteile von verschiedener Beweglichkeit zusammenhängenden Fragen sind noch nicht erforscht²³⁾, und dieser Artikel, der in erster Linie auf das Problem der statistischen Erfassung des Tarifwesens eingestellt ist, beansprucht am allerwenigsten, diese Untersuchung zu bieten. Vieles lässt allerdings vermuten, dass die neue Wendung in der Tarifbildung keine vorübergehende ist, dass sie vielmehr eine neue Stufe in der Entwicklung des Tarifvertrages kennzeichnet. Denn es liegt auf der Hand, dass nicht alle Arbeitsverhältnisse sich mit derselben Geschwindigkeit zu verändern brauchen: die Lohnsätze müssen beweglicher als die Arbeitszeit sein; die Arbeitszeit bedarf ihrerseits wiederum häufiger als manche andere Bedingungen einer Revision. Eine getrennte Vereinbarung über die drei Gruppen von Bedingungen bietet deshalb gewisse Vorteile (obwohl auch ihre Nachteile nicht zu leugnen sind). Welchem Weg wird nun die Entwicklung der Tarifverträge folgen? Dies wissen wir nicht, das eine steht aber fest: es ist heute unmöglich, die Tarifbewegung statistisch zu erfassen, wenn man *der Zerlegung des Tarifes auf seine Bestandteile nicht Rechnung trägt!*

Das Versagen der amtlichen Statistik.

Das Statistische Reichsamt hat sich in dieser Hinsicht seine Aufgabe leicht gemacht: in der Inflationszeit hat es erklärt, *die Lohnabkommen seien keine Tarife*, und noch jetzt bleibt es dieser Auffassung treu. Der Kreis der von den Tarifverträgen erfassten Betriebe und Personen wird durch diese Beschränkung kaum beeinträchtigt, aber die *Dauer* der Tarife, das *Tempo ihrer Erneuerung*, die *Art ihres Zustandekommens* — alles Fragen von der grössten Wichtigkeit — erhalten eine völlig falsche Beleuchtung.

Das Statistische Reichsamt kehrte in seinen Berichten über die Tarifverträge mehrmals zur Frage der Lohnabkommen zurück. In seiner neuesten Veröffentlichung erklärt es u. a.:

„Die Regelung des Lohnes bildet mit den wichtigsten Teil der Arbeitstarifverträge; entspinnen sich doch auch gerade hierüber die meisten und schwersten Arbeitsstreitigkeiten. Meist enthalten die Verträge selbst über den Lohn nur Bestimmungen allgemeiner und grundsätzlicher Art, während die Festsetzung der jeweiligen Lohnhöhe beweglicher gestaltet und besonderen Lohn- oder Gehaltsabkommen vorbehalten ist, die dem eigentlichen Vertrag ergänzend angefügt sind und je nach Bedarf, ohne am Bestand des Hauptvertrages zu rühren, den wirtschaftlichen Verhältnissen elastisch angepasst werden können.

²³⁾ Eine wertvolle Quelle für ihre Erforschung stellten die neuen Tarifsammlungen einzelner Verbände, in erster Linie die des Textilarbeiter-Verbandes, dar.

Die Vielgestaltigkeit der tariflichen Lohnbestimmungen, je nach Gebiet, Ort, Gewerbe-
gruppe, Betriebsgrösse, verbunden mit der ständig zunehmenden und überall verschiedene
Staffelung nach Berufsjahren, Lebensalter, Familienstand u. dgl., machen es
unmöglich, eine annähernd umfassende statistische Darstellung der Verschiedenheit der
Lohnregelung zu geben. Gleiches gilt in noch höherem Masse von den in dauerndem
Flusse befindlichen Lohnsätzen²⁴⁾.

Aus diesen Betrachtungen wird der Schluss gezogen: das Reichsamt will sich
auf die Ermittlung des Umfanges der Akkordlöhnung, der Bewegung der durch-
schnittlichen Tariflöhne und der Häufigkeit der Lohnänderungen beschränken.
Aber vielleicht könnte die Tarifstatistik gerade auf diese Ermittlungen ver-
zichten, die viel ausführlicher von anderen Zweigen der Arbeitsstatistik
behandelt werden. Sie darf aber nicht die Tarifverträge, aus denen die Lohn-
bestimmungen herausdestilliert sind, als *ganze* Tarife betrachten und sich aus-
schliesslich auf *ihre* Erfassung einstellen. Dies ist aber die Ursünde der Tarif-
statistik der Nachkriegszeit in Deutschland, die diese Statistik fast völlig ent-
wertet.

Über den *Abschluss* und *Bestand* der Tarifverträge berichtet die amtliche
Tarifstatistik²⁵⁾:

	Bestand am Ende des Jahres	Im Laufe des Jahres abge- schlossene Tarifverträge
1924 Zahl der Tarifverträge	7 099	3 475
Für Betriebe	785 945	559 612
Mit beschäftigten Personen	11 904 159	8 333 565
1925 Zahl der Tarifverträge	7 533	2 669
Für Betriebe	788 755	314 099
Mit beschäftigten Personen	11 140 521	3 639 451
1926 Zahl der Tarifverträge	7 490	1 808
Für Betriebe	807 300	291 448
Mit beschäftigten Personen	10 970 120	3 327 670

Der Bestand an Tarifverträgen bleibt also in den letzten Jahren unverändert,
der Umfang der *Tariffbewegung* geht aber mit jedem Jahr zurück? Ein voll-
ständig schiefes Bild, das sich nur durch die Ausschaltung der im Laufe jedes
Jahres abgeschlossenen und revidierten Lohnsätze erklären lässt!

Dies gilt auch für die amtlichen Angaben über die *Dauer* der Tarifverträge.
Die Tarifverträge, die Anfang 1927 in Kraft waren, enthielten Bestim-
mungen über die Dauer 4702 Verträge für 654 569 Betriebe mit 8 451 406 be-
schäftigten Personen. Rund 25 Prozent der von den Tarifverträgen erfassten
Arbeitnehmer wussten angeblich nicht, auf welche Dauer sie durch die vor-
handenen Vereinbarungen gebunden sind. Es erübrigt sich, zu beweisen, dass
die fristlosen Lohnabkommen nur sehr selten vorkommen können; wenn aber
die Dauer der Lohnsätze festgesetzt ist, kann man auf die Betonung der Dauer
des allgemeinen Tarifes verzichten; sowieso rechnet man damit, dass seine
Bestimmungen nicht früher als die Lohnsätze werden revidiert werden.

²⁴⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1927, S. 11* und 12*.

²⁵⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1925, S. 15; 1926, S. 15; 1927, S. 2.

Die Arbeitnehmer, auf die sich Tarifverträge mit Dauerbestimmung erstreckten, gliederten sich wie folgt²⁶⁾:

	Von 100 Arbeitnehmern entfielen auf Tarifverträge mit der ursprünglich vereinbarten Dauer von ...				
	bis 3 Monaten	über 3 bis 6 Monaten	über 6 bis 12 Monaten	über 1 bis 2 Jahren	über 2 Jahren
Ende 1920	17,0	25,2	41,3	14,1	2,4
„ 1921	12,5	12,5	50,7	23,2	1,1
„ 1922	9,1	7,8	54,9	27,3	0,9
Anfang 1925	6,4	11,1	60,0	21,7	0,8
„ 1926	5,6	11,5	63,0	19,1	0,8
„ 1927	3,8	10,4	62,9	22,2	0,7

Anfang 1927 sollte danach die ursprünglich vereinbarte Dauer des Tarifvertrages bei 77,1 Prozent der Arbeitnehmer nicht mehr als ein Jahr betragen. Indessen stand zu jener Zeit die überwiegende Mehrheit der Arbeiter in Tarifverträgen, die bis Anfang 1926 abgeschlossen worden waren — die meisten Tarife sollen dementsprechend stillschweigend weit über ihre ursprüngliche Dauer verlängert worden sein. Dies kann vielleicht für die allgemeinen Rahmenbestimmungen stimmen, keineswegs aber für die Lohnsätze. In der amtlichen Statistik wird in diesem Falle als die Bewegung *ganzer* Tarife die Erneuerung eines Teils derselben, und zwar ihres *am wenigsten beweglichen Teils*, registriert.

Noch bemerkenswerter sind die amtlichen Angaben über *die Methode des Abschlusses* der Tarifverträge. Hier werden zwei Merkmale hervorgehoben:

1. Ob der Tarifvertrag *nach Streik oder Aussperrung* abgeschlossen wurde;
2. ob er auf Grund eines *Schiedsspruches* zustande kam²⁷⁾.

Dabei wird ermittelt, dass von sämtlichen im Laufe des Jahres abgeschlossenen Tarifverträgen zustande kamen²⁸⁾:

	Nach Streik oder Aussperrung		Auf Grund eines Schiedsspruches	
	absolut	in Proz.	absolut	in Proz.
1924 Zahl der Tarifverträge	128	3,7	550	15,8
Für Betriebe	38 013	6,8	174 831	31,2
Mit beschäftigten Personen	1 254 506	15,1	3 995 286	47,9
1925 Zahl der Tarifverträge	115	4,3	418	15,7
Für Betriebe	3 885	1,2	93 228	29,7
Mit beschäftigten Personen	147 365	4,0	1 432 499	39,4
1926 Zahl der Tarifverträge	42	2,3	359	19,9
Für Betriebe	2 349	0,8	157 034	53,9
Mit beschäftigten Personen	24 241	0,7	1 724 940	51,8

²⁶⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1927, S. 10*.

²⁷⁾ Georg Flatow hat mit vollem Recht die Ungenauigkeit dieser Merkmale sowie mancher Ausdrücke der amtlichen Tarifstatistik hervorgehoben. Siehe seinen Aufsatz „Zur Statistik des kollektiven Arbeitsrechtes“ in diesem Heft, S. 430 ff.

²⁸⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1925, S. 20 und 21; 1926, S. 20 und 21; 1927, S. 12 und 13.

Bekanntlich sind die meisten Streiks und Aussperrungen mit dem Abschluss (bzw. mit der Erneuerung) von Tarifverträgen verbunden, bis auf wenige Ausnahmen stellen sie *Tarifikämpfe* dar²⁹⁾. Andererseits ist das gesamte staatliche Schlichtungswesen in Deutschland nichts anderes, als Vermittlung des Staates beim Abschluss von Tarifverträgen. Es wäre also zu erwarten, dass die Statistik des Abschlusses von Tarifverträgen die Öffentlichkeit über den Umfang der Arbeitskämpfe sowie der staatlichen Vermittlung bei ihnen richtig unterrichtet. Dies ist aber nicht der Fall.

Den angeführten Statistiken zufolge wären in Deutschland im Jahre 1926 42 Tarifverträge für 24 241 Arbeitnehmer nach Streik oder Aussperrung abgeschlossen worden³⁰⁾. Unerklärlich niedrig ist diese Zahl, wenn man berücksichtigt, dass die Statistik des ADGB. in demselben Jahre 802 Bewegungen mit Arbeitseinstellung vermerkt hat, an denen 98 194 Personen unmittelbar beteiligt waren.

Weiter sollen im Jahre 1926 359 Tarifverträge auf Grund eines Schiedsspruches zustande gekommen sein. Indessen haben sich in diesem Jahre die Schlichtungsbehörden 5043mal am Abschluss eines Tarifvertrages beteiligt, und in 2807 Fällen verkündeten sie einen Schiedsspruch. Freilich führt nicht jeder Schiedsspruch zum Abschluss eines Tarifes. Im Jahre 1926 wurden tatsächlich

- in 1031 Fällen Schiedssprüche von beiden Parteien angenommen;
- in 480 Fällen die Einigung der Parteien nach dem Schiedsspruch erreicht;
- in 315 Fällen die Verbindlichkeitserklärung ausgesprochen.

Es müssen also nicht weniger als 1826 Tarifverträge auf Grund eines Schiedsspruches zustande gekommen sein. Der Tarifstatistik sind aber mehr als 80 Prozent dieser Fälle entgangen, *weil es sich hier nur um Lohnfragen handelte*³¹⁾.

Die Bewegung der Lohnabkommen wird in der amtlichen Statistik auf die primitivste Art registriert: die Verbände werden aufgefordert, zu ermitteln, *wievielmal* im Berichtsjahre im Rahmen jedes Tarifvertrages Lohnänderungen stattfanden. Es kommt aber nicht selten vor, dass neben einem Bezirkstarif mit allgemeinen Bestimmungen eine ganze Reihe von Lohnabkommen besteht, die unabhängig vom ersten Tarif abgeschlossen wurden und sich ebenso unabhängig erneuern. Wie muss in diesem Falle die Frage über die Zahl der Lohnänderungen beantwortet werden? Wie kann man über Lohnänderungen zu einem Tarifvertrag sprechen, der die Lohnfragen überhaupt nicht behandelt?

Man ist also auf zufällige, bedeutungslose Angaben angewiesen, die man einer weiteren rechnerischen Bearbeitung unterzieht, um schliesslich zu einer völlig belanglosen Übersicht wie der nachstehenden zu gelangen:

²⁹⁾ Die Ausdrücke „Tarifikämpfe“, „Tarifbewegungen“ werden in der Statistik einiger Verbände statt „Arbeitskämpfe“ oder „Lohn- und Arbeitszeitbewegungen“ gebraucht. M. E. ist dieser Wortgebrauch durchaus richtig, er entspricht am besten dem modernen Inhalt sowie der rechtlichen Form der meisten Bewegungen.

³⁰⁾ Davon galten für Arbeiter 40 Tarifverträge, die 23 211 Personen erfassten.

³¹⁾ Dieser Widerspruch zwischen den Angaben der amtlichen Tarif- und Schlichtungsstatistik ist im Artikel von Georg Flatow mit Recht als Beweis ihres unbefriedigenden Zustandes hervorgehoben.

Lohn- und Gehaltsänderungen⁸²⁾.

Für Tarifverträge, die in Kraft standen	Zahl der Tarifverträge mit Angaben über Lohn- (Gehalts-) Änderungen in Proz. der Gesamtzahl	Von 100 Tarifverträgen, bei denen Lohn- (Gehalts-) Änderungen eintraten, fanden diese im Berichtsjahre statt		
		1mal	2 bis 3mal	4 und mehrmal
Ende 1920.....	26,2	40,1	50,4	9,6
„ 1925.....	61,6	17,5	44,0	38,5
„ 1926.....	62,3	25,1	58,4	16,5
„ 1927.....	31,3	84,1	15,5	0,4

Lohnveränderungen wurden also im Jahre 1926 nur bei 31,3 Prozent der Tarifverträge vermerkt. Kann man aber daraus schliessen, dass bei den übrigen Tarifen die Lohnbedingungen *unverändert* blieben?

Nach der gewerkschaftlichen Statistik fanden im Jahre 1926 (Tarif-)Bewegungen in 613 981 Betrieben mit 8 720 589 beschäftigten Personen statt. Als Ergebnis der Bewegungen wurden die Löhne bei 3 426 246 Personen erhöht, bei 1 593 780 Personen ist dagegen eine Lohnkürzung eingetreten. Im ganzen traten also bei 5 020 026 Personen (57,6 Prozent der an den Bewegungen Beteiligten) Lohnänderungen ein.

Wir haben keine Veranlassung, zu glauben, dass diese Lohnveränderungen sich im Geltungsbereiche von 31,3 Prozent der Tarifverträge abspielten. Vielmehr ist diese Berechnung kennzeichnend für das Niveau der amtlichen Tarifstatistik: nach glänzendem Anfang vor mehr als 25 Jahren ist sie auf einen Tiefpunkt gelangt, ein erheblicher Teil ihrer Angaben ist irreführend und unbrauchbar!

Schlussbetrachtungen.

Dieser Rückgang eines der wichtigsten Zweige der deutschen Arbeitsstatistik ist aber kein Zufall: er ist nämlich aus der Tatsache zu erklären, dass das Beobachtungsobjekt, der Tarifvertrag, sich in den letzten Jahren ausserordentlich entwickelt hat. Mit der neuen Bedeutung des Tarifes im wirtschaftlichen und sozialen Leben Deutschlands sind neue tarifstatistische Aufgaben entstanden. Die amtliche Statistik hat es aber nicht verstanden, sich dem neuen Wesen des Tarifvertrages, seiner neuen Problematik anzupassen, und blieb bei den alten Erhebungs- und Bearbeitungsmethoden, bei den alten Fragebogen, die man nur teilweise zu verbessern versuchte.

Die Opfer dieser rückschrittlichen Entwicklung der Tarifstatistik sind die Gewerkschaften. Mehr als 25 Jahre sorgfältiger, mühseliger Arbeit namenloser Gewerkschaftsstatistiker stecken in den Heften der amtlichen Veröffentlichungen. Auch bei schwierigsten Verhältnissen versäumten die Gewerkschaften nicht, die Zählblätter und Formulare der statistischen Behörde auszufüllen. Sie wurden in dieser Arbeit durch den Gedanken unterstützt, der Sozialwissenschaft, der Durchleuchtung des wirtschaftlichen Lebens zu dienen! Aber auch als Konsumenten der Tarifstatistik sollten in erster Linie die Gewerkschaften in Betracht

⁸²⁾ „Die Tarifverträge usw.“ 1927, S. 13*.

kommen, sie sollten ihr Wort über die Richtung der Beobachtungen des Tarifwesens zu sagen haben. Leider geschah dies im erforderlichen Masse nicht. . .

Es gibt keinen anderen Zweig der Arbeitsstatistik, der in demselben Masse wie die Tarifstatistik grundsätzliche Umstellung erfordert. Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, muss sie sich zum Zweck nicht die Ermittlung des Tarifbestandes, sondern die Beobachtung der *Bewegung* der Tarifmasse setzen; sie muss von verspäteten Jahresberichten zur *laufenden Berichterstattung* übergehen, sie muss die Gliederung der Tarife nach den Bedingungsgruppen erforschen und die grösste Aufmerksamkeit dem beweglichsten und wirtschaftlich wichtigsten Bestandteil des Tarifes, dem *Lohnabkommen*, widmen; sie muss ihre Angaben nicht nur nach den Gewerbezweigen, sondern auch nach den Subjekten des Tarifwesens, nach den *Verbänden*, gliedern.

Diese Forderungen gelten allerdings für die *gewerkschaftliche* Tarifstatistik ebenso wie für die amtliche, dies sind auch die Vorbedingungen für eine Annäherung der Tarifstatistik an die anderen Zweige der Arbeitsstatistik, die heutzutage voneinander völlig getrennt sind und nicht selten in krassem Widerspruch zueinander stehen.

Die Frage, wie diese Aufgabe auf Grund des Ausbaus der *gewerkschaftlichen* Statistik praktisch zu lösen ist und wie die neue Tarifstatistik des ADGB. diesen Zweck anstrebt, werde ich in einem besonderen Artikel im nächsten Heft behandeln.

Zur Statistik des kollektiven Arbeitsrechts

Von Georg Flatow

Zu den bedeutsamsten Erkenntnisquellen der Sozialpolitik hat von jeher die *Statistik der Arbeitskämpfe* gehört, und die Gewerkschaften insbesondere haben sie, lange bevor es eine amtliche Statistik¹⁾ gab, sorgfältig gepflegt und daraus mannigfache Folgerungen für ihre praktische Wirksamkeit, für ihre Agitation und für die Vertretung der gewerkschaftlichen Interessen im Parlament gezogen. Die *gewerkschaftliche Statistik* stammt aus einer Zeit mehr oder weniger unorganisierter Kämpfe, die zwar selbstverständlich auch von den Gewerkschaften beeinflusst und gelenkt wurden, ohne dass indessen stets der Tarifvertrag im heutigen Sinne als Ausgangspunkt und zumindest als Ziel des Kampfes bewusst vor Augen stand; sie knüpfte infolgedessen einfach an das tatsächliche Vorliegen von Streik und Aussperrung an, später auch den umfassenderen Begriff der „Bewegung“ in ihren Bereich einbeziehend²⁾. Die *amtliche Statistik*, ursprünglich auf einem Bundesratsbeschluss vom 10. Juni 1898 beruhend, ging — unter Inanspruchnahme der Polizeibehörden und von einem koalitionsfeindlichen Geist beeinflusst — von dem rein tatsächlichen Vorliegen von Streik und Aussperrung aus und fragte in diesem Zusammenhang z. B. auch nach Vertragsbruch, strafbaren Handlungen (vgl. besonders den früheren § 152,

¹⁾ In Deutschland seit 1899; vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., unter Streikstatistik.

²⁾ Vgl. die Übersicht über die Vorkriegszeit bei Umbreit „25 Jahre deutscher Gewerkschaftsbewegung“, 1915, S. 180 ff.

Absatz 2 GO.). Sie beruht heute (seit dem Arbeitsnachweisgesetz von 1922) auf zwei nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung unverändert gebliebenen Erlassen vom 17. November 1922 und vom 10. Januar 1923 (Reichsarbeitsblatt 1922, 699, und 1923, 46), deren rechtliche Grundlage jetzt § 215 AVAVG. bildet. Die Unterlagen der Statistik sind danach Meldungen der Arbeitsämter, der Arbeitgeber, der öffentlichen Berufsvertretungen und der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Neben der gewerkschaftlichen und der amtlichen Arbeitskampfstatistik entstand seit der amtlichen „Entdeckung“ des Tarifvertrages — zu Anfang des Jahrhunderts — eine *amtliche Tarifstatistik* des damaligen Reichsamts des Innern (zuerst 1905), die, was in diesem Zusammenhang besonders interessiert, sich seit 1913 (vgl. 10. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt 1914) auch mit der Frage der friedlichen oder kampfmässigen Entstehung des Tarifvertrages beschäftigt; ihre Unterlagen bilden die von den Tarifparteien jetzt dem Statistischen Reichsamt übersandten Tarifverträge nebst weiteren Formularen.

Der neueste Zweig schliesslich dieser Entwicklung ist die auf Meldungen der Schlichtungsbehörden beruhende *Statistik des Schlichtungswesens*.

So haben wir zur Erforschung gleichartiger oder doch verwandter sozialer Erscheinungen heute vier verschiedene Statistiken, die auf ganz verschiedenartiger Grundlage beruhen: die gewerkschaftliche Statistik auf den inneren Berichten der Gewerkschaften beruhend, die amtliche Arbeitskampfstatistik auf der Grundlage der Arbeitsamtsmeldungen (die ihrerseits wiederum auf Meldungen der wirtschaftlichen Vereinigungen, der Berufsvertretungen und der einzelnen Arbeitgeber beruhen), die amtliche Tarifstatistik auf den Mitteilungen der Tarifparteien beruhend und schliesslich die Schlichtungsstatistik auf der Grundlage der Meldungen der Schlichtungsbehörden. Von diesen vier Erkenntnisquellen sind zwei notwendig in den Rahmen des Tarifvertragsrechts eingespannt, nämlich die Tarifstatistik und die Schlichtungsstatistik, während die beiden anderen zwar darüber hinausgehen *können* (da der Arbeitskampf sich nicht notwendig und unvermeidbar im Rahmen des Tarifvertrages bewegt), aber praktisch in der gegenwärtigen Zeit des nahezu ausschliesslich organisierten und gewerkschaftlich geführten Arbeitskampfes sich doch mehr und mehr ebenfalls in tariflichen, gegebenenfalls schlichtungsmässigen Bahnen bewegen dürften. Unter anderem Gesichtspunkte wiederum gehören die von der gewerkschaftlichen Statistik besonders gezählten Fälle der „Bewegungen mit Arbeitseinstellung“ und das Gesamtergebnis der amtlichen Arbeitskampfstatistik einerseits sowie die in der Tarifstatistik besonders gezählten Fälle des Abschlusses von Tarifverträgen „nach Streik und Aussperrung“ andererseits innerlich zusammen, wie auch die ebenfalls in der Tarifstatistik besonders gezählten Fälle des Abschlusses von Tarifverträgen „auf Grund eines Schiedsspruches“ und das Ergebnis der Schlichtungsstatistik in enger Beziehung zueinander stehen müssten.

Die vorstehend angedeuteten Beziehungen sollen in folgendem auf Grund der seinerzeit zuletzt für das Jahr 1926 gemeinsam auf allen vier Gebieten veröffent-

lichten Statistiken untersucht werden, um die Aufmerksamkeit der interessierten Kreise darauf zu lenken, dass zumindest die drei amtlichen Statistiken nicht die notwendige innere Beziehung zueinander aufweisen, die im Interesse einer sorgfältigen Beleuchtung dieses sozialpolitisch wichtigsten Tatsachenmaterials zu wünschen wäre. Als Reihenfolge sei gewählt: amtliche Tarifstatistik³⁾, amtliche Schlichtungsstatistik, amtliche Arbeitskampsstatistik, gewerkschaftliche Statistik.

1. Die *Tarifstatistik* für 1926 (43. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt), die für den 1. Januar 1927 als Stand des Tarifvertragswesens 7490 Tarifverträge für 807 300 Betriebe mit 10 970 120 beschäftigten Personen angibt, verzeichnet (Seite 12/13) unter der Überschrift „im Jahre 1926 abgeschlossene Tarifverträge“:

insgesamt 1808 Tarifverträge für 291 448 Betriebe mit 3 327 670 Beschäftigten (davon 1 518 777 den berichtenden Verbänden Angehörige),

— davon lauten die Zahlen für die Angestellten 354 Tarifverträge mit 84 818 Betrieben und 589 834 Beschäftigten (davon 391 487 den berichtenden Verbänden Angehörige), —

ferner von obigen Zahlen

„nach Streik oder Aussperrung abgeschlossen“: 42 Tarifverträge für 2349 Betriebe mit 24 241 Beschäftigten, davon 13 426 den berichtenden Verbänden angehörig (davon für Angestellte: 2 Tarifverträge mit 202 Betrieben mit 1030 Beschäftigten, davon 483 den berichtenden Verbänden Angehörige) und

„auf Grund eines Schiedsspruchs zustande gekommen“: 359 Tarifverträge für 157 034 Betriebe mit 1 724 940 Beschäftigten, davon 692 235 den berichtenden Verbänden angehörig (davon für Angestellte 105 Tarifverträge für 48 649 Betriebe mit 328 631 Personen, davon 211 790 den berichtenden Verbänden angehörig).

Welche Bedeutung die Worte „auf Grund eines Schiedsspruches“ haben, gibt die Statistik leider nicht an. Vermutlich sind damit die Fälle jedweder Beteiligung von Schlichtungsbehörden, also gütliche Einigung, Annahme eines Schiedsspruchs und Verbindlichkeitserklärung, gemeint. Ebenso wenig lässt die Statistik erkennen, ob der Abschluss „nach Streik oder Aussperrung“ in den weiteren Fällen „auf Grund eines Schiedsspruches“ noch einmal enthalten ist (was ansich durchaus möglich ist, da Streik oder Aussperrung in ein Schlichtungsverfahren übergehen und mit dessen Hilfe beigelegt werden können), oder aber ob damit der Abschluss nach offenem Kampf ohne Tätigwerden von Schlichtungsbehörden gemeint ist.

2. Die *Schlichtungsstatistik* — die leider nach wie vor keine Angaben über die Zahl der von der Schlichtung betroffenen Betriebe und vor allem der Arbeitsverhältnisse enthält, sondern nur die für die Bewertung des Schlichtungsverfahrens ziemlich bedeutungslose Zahl der *Schlichtungs-fälle*“ kennt, also der einzelnen Schlichtungsverfahren zwischen Arbeitnehmerverbänden oder Betriebsvertretungen einerseits, einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden anderseits — verzeichnet für 1926 (vgl. Reichsarbeitsblatt 1928, II, Seite 12):

Schlichtungsverfahren vor den Schlichtungsausschüssen	4653,
Schlichtungsverfahren vor den Schlichtern	390.

³⁾ Vgl. den Aufsatz von Wladimir Woytinsky: „Die Tarifverträge in Deutschland und ihre statistische Erfassung“, in diesem Heft, S. 411.

Einige weitere Bemerkungen seien an das System und den Inhalt der Arbeitskampfstatistik geknüpft, die, wie schon oben erwähnt, zurzeit auf Erlassen vom 17. November 1922 und 10. Januar 1923 beruht. Den Ausgangspunkt der Statistik bildet die dem einzelnen Arbeitgeber jedes kampfbetroffenen Betriebes obliegende statistische Nachweisung, an deren Stelle die Sammelnachweisung einer öffentlichen Berufsvertretung oder einer wirtschaftlichen Vereinigung treten kann. Diese Nachweisungen gehen an das Arbeitsamt. Sie enthalten unter anderem die aus der Vorkriegszeit stammende und Vorkriegsgeist (Arbeitswilligenschutz!) atmende, in der amtlichen Statistik nach wie vor in dem Ergebnis errechnete Frage: „Wieviel Personen mussten feiern, ohne am Ausstande beteiligt oder ausgesperrt zu sein?“, sowie die anscheinend erst 1922 aufgenommene, daran anschliessende, ebenfalls im Ergebnis veröffentlichte Frage: „Wieviel Arbeitstage haben die gezwungen Feiernden verloren (falls nicht zu ermitteln, schätzungsweise)?“ Dabei ist nicht erkennbar, ob mit jener, das arbeitsrechtliche „Betriebsrisiko“-Problem berührenden Frage die indirekten Kampfwirkungen (Teilstreikwirkungen und dergleichen) oder die nicht am Streikbeschluss beteiligten oder ihn ablehnenden Berufsgenossen der Streikenden gemeint sind (auf die nicht ausgesperrten „Feiernmüssenden“ passt die ganze Frage nicht; sie steht wohl nur um der äusseren Parität willen seit 1898 auch bezüglich der Aussperrung auf dem Papier).

Die auf den Formularen ebenfalls vorkommende, vom Arbeitgeber zu beantwortende Frage, „Welche wirtschaftlichen Schäden hat die ganze Bewegung gehabt?“ wird von der veröffentlichten Statistik — offenbar wegen ihrer vollkommenen Unbestimmtheit — nicht beantwortet, ebensowenig die in das innere Organisationswesen eingreifende Frage, ob die Bewegung ohne vorherige ordnungsmässige Beschlussfassung eingeleitet worden ist, und welche sonstige Vereinigung oder andere Stelle — abgesehen von wirtschaftlichen Vereinigungen — an der Bewegung beteiligt ist. Es ist nicht ersichtlich, warum die Veröffentlichung die in der Nachweisung vorgesehene Frage nach der dem Kampf vorangehenden Inanspruchnahme einer Schlichtungseinrichtung und nach der Art der Beilegung (durch eine Schlichtungseinrichtung oder wie sonst?) nicht beantwortet.

Sache des Arbeitsamtes ist es, die ihm zugehende statistische Nachweisung (der einzelnen Arbeitgeber, der Berufsvertretung oder des Verbandes) — eventuell im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — zu prüfen und nötigenfalls (vor allem, wenn die Bewegung mehr als einen Betrieb umfasst und keine umfassende Nachweisung eingereicht ist) zu einer neuen Nachweisung mit gleichem Inhalt, wie sie ihm selbst zugegangen ist, zusammenzufassen und diese an das Landesarbeitsamt weiterzuleiten. Dort findet eine nochmalige Prüfung, eventuell eine Ergänzung und Klarstellung der vom Arbeitsamt kommenden Nachweisung statt. Es wird eine neue (besonders beim Zusammenfliessen mehrerer Nachweisungen über eine Bewegung notwendige) zusammenfassende Nachweisung aufgestellt, die an das Statistische Reichsamtsamt geht und dort die letzte Unterlage für die amtliche Statistik bildet. Das Bedenkliche an diesem Aufbau ist, wie leicht erkennbar, die Tatsache der einseitigen

Arbeitgebernachweisung als einer mehr oder weniger bedeutsamen Grundlage an unterster Stelle; sie sollte — ähnlich wie bei der Lohnstatistik — durch eine Unterschrift der Betriebsvertretung ergänzt werden. Diese Schwäche des Ausgangspunktes ist wohl mit die Ursache, dass die veröffentlichte Statistik, wie erwähnt, über eine Reihe der im Formular vorgesehenen Fragen keine Ergebnisse bringt.

4. Die *gewerkschaftliche Statistik* soll hier auf der Grundlage der Jahresberichte des ADGB. und des AfA-Bundes behandelt werden, also unter Ausserachtlassung der anderen Gewerkschaftsrichtungen, die aber wohl nur bezüglich der Angestellten das Ergebnis hier und da (wo nicht alle drei Richtungen beteiligt sind) beeinflussen könnten. Der Ausgangspunkt der Gewerkschaftsstatistik ist die „*Bewegung*“, d. h. der von der Gewerkschaft ausgehende oder ihr aufgezwungene Streit mit dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband, ein Streit, der gerade dort, wo die Gewerkschaft ihn trägt, in den weitaus meisten Fällen heute auf den Abschluss eines Tarifvertrages (einschliesslich Erneuerung und Verlängerung) zielen dürfte, also identisch ist mit dem arbeitsrechtlichen Begriff der *Gesamtstreitigkeit*, d. h. der Gesamtvereinbarung — hier des Tarifvertrages — im Verhandlungsstadium, im Werden. Die „*Bewegung*“ ist keineswegs identisch mit dem offenen Arbeitskampf, der aus ihr entstehen *kann*, aber meistens nicht entstehen wird. Über den Begriff der Gesamtstreitigkeit geht der Begriff der „*Bewegung*“ dort hinaus, wo das Ziel der Bewegung ausnahmsweise etwa die Rücknahme einer Massregelung, die Änderung einer leitenden Massnahme des Arbeitgebers und dergleichen ist, d. h. Handlungen, über deren Rechtmässigkeit zu befinden an sich andere Behörden, besonders die Arbeitsgerichte und Schlichtungsausschüsse zuständig sind, ohne dass aber gesetzlich für die Arbeitnehmerschaft der Betriebe und die Gewerkschaften ein Verbot besteht, solche Fälle in freier Verhandlung mit mehr oder minder grossem Nachdruck zum Austrag zu bringen (wie ja auch kein Arbeitgeber gehindert ist, durch das Mittel der Aussperrungsandrohung oder -verwirklichung die Zustimmung der Arbeitnehmer zu einer erstrebten Massnahme zu erzwingen — in beiden Fällen freilich vorbehaltlich entgegenstehender tariflicher Friedenspflicht oder sonstiger Wirkungen von Arbeitskämpfen). Sieht man indes von diesen mehr und mehr zurücktretenden Kampfzielen ab, so müsste normalerweise die *Zahl der gewerkschaftlichen Bewegungen*, zumindest soweit sie

- a) einerseits zum offenen Kampf mit nachfolgendem Tarifvertragsabschluss (mit oder ohne Hilfe der Schlichtungsbehörden) führen,
- b) in ein Schlichtungsverfahren auslaufen (mit oder ohne offenen Kampf),

Beziehungen mit der Statistik

- a) der Arbeitskämpfe,
 - b) der Schlichtungssachen,
- aufweisen.

A. Aus der *Statistik des ADGB.* seien hier folgende Zahlen hervorgehoben (Jahrbuch 1926, Seite 106):

„*Bewegungen*“ insgesamt 8044 für 613 981 Betriebe mit 8 720 589 darin beschäftigten Personen (davon an der Durchführung beteiligt 8 390 022), davon

(friedliche) Bewegungen ohne Arbeitseinstellung: 7242 für 610 458 Betriebe mit 8 281 157 Beteiligten und

(kampfmässige) Bewegungen mit Arbeitseinstellung (Aussperrung und Streik): 802 für 3523 Betriebe mit 108 865 Beteiligten (davon 98 194, die die Arbeit einstellten), darunter wiederum 127 Aussperrungen mit 46 646 ausgesperrten Personen.

Die gewerkschaftliche Statistik teilt alle „Bewegungen“ in Angriffs- und Abwehrbewegungen, wobei jede Gruppe wiederum friedlich und kampfmässig verlaufen kann. Das Ergebnis dieser Einteilung für 1926 ist:

a) Angriffsbewegungen: 3802 für 452 170 Betriebe mit 5 966 024 Beschäftigten und 5 865 843 Beteiligten;

b) Abwehrbewegungen: 4242 für 161 811 Betriebe mit 2 754 565 Beschäftigten und 2 524 179 Beteiligten.

Von der Gruppe a (Angriffsbewegungen) verliefen
friedlich: 3599 in 451 141 Betrieben mit 5 816 301 Beschäftigten,
mit Kampf: 203 in 1029 Betrieben mit 40 807 die Arbeit einstellenden Personen;

von der Gruppe b (Abwehrbewegungen) verliefen
friedlich: 3643 in 159 317 Betrieben mit 2 464 856 Beschäftigten,
mit Kampf: 599 in 2494 Betrieben mit 57 387 die Arbeit einstellenden Personen.

Den weiteren Verlauf aller 8044 Bewegungen kennzeichnen folgende Zahlen. Es endeten 7916 durch Vergleichsverhandlungen, nämlich im einzelnen

574 durch direkte Verhandlungen zwischen Unternehmern und Arbeitern,
3912 durch Verhandlungen zwischen Unternehmern oder deren Vertretern und Vertretern der Arbeiter,

3430 durch Verhandlungen unter Teilnahme anderer Personen (Schlichtungsausschüsse, Einigungsämter).

Merkwürdigerweise gibt die Statistik des ADGB. im Anschluss hieran an (Jahrbuch, Seite 109), dass es in 651 Fällen für 997 848 Personen „zum Abschluss eines Tarifvertrages“ kam, in 2083 Fällen für zusammen 3 637 799 Personen zur Verlängerung oder Erneuerung eines bestehenden Tarifvertrages, in 510 Fällen für 998 306 Personen zum Abschluss eines Nachtrages zu einem bestehenden Tarifvertrage. Mit dem „Abschluss eines Tarifvertrages“ ist hier vielleicht der erstmalige Abschluss eines Tarifvertrages gemeint, obwohl dies eine erstaunlich hohe Zahl für das Jahr 1926 wäre; sonst ist der Unterschied gegenüber „Verlängerung“ (offenbar ohne Veränderung), „Erneuerung“ und „Nachtragsabschluss“ nicht ersichtlich⁴⁾. Was aber der „Vergleich“ in den nach Abzug dieser „Tarifvertragsfälle“ (651+2083+510) von den obigen 7916 verbleibenden 4672 Bewegungen rechtlich bedeutet, wenn nicht ebenfalls einen Tarifvertrag, bleibt, soweit ersichtlich, im dunkeln.

B. Aus der *Statistik des AfA-Bundes* (Angestelltenbewegung 1925 bis 1928, Seite 281) sei hervorgehoben: es gab danach im Organisationsbereich des AfA-Bundes 1926 240 Kämpfe um den Tarifvertrag für 72 350 Betriebe mit 385 869

⁴⁾ Anmerkung der Redaktion: Diese kritischen Einwände sind zutreffend. Die Abgrenzung des „Abschlusses eines Tarifvertrages“ von der „Verlängerung“, „Erneuerung“, vom „Nachtragsabschluss“ war in der Tat nicht klar und wurde in den einzelnen Verbänden verschieden gehandhabt. In den Richtlinien für die neue Tarifstatistik des ADGB., über die *Wl. Woytinsky* im zweiten Teil seines Aufsatzes: „Die Tarifverträge in Deutschland und ihre statistische Erfassung“ im Augustheft der „Arbeit“ berichtet wird, sind diese Mängel behoben.

beteiligten Angestellten. Von diesen Kämpfen endeten 115 mit freier Vereinbarung, 45 durch Vergleich vor dem Schlichter oder dem RAM., 53 durch Annahme eines Schiedsspruches, 27 durch Verbindlichkeitsklärung.

Überblickt man die soeben in Stichproben wiedergegebenen drei amtlichen Statistiken und die gewerkschaftliche Statistik, so zeigt sich, dass, obwohl alle vier Statistiken sich im wesentlichen um die gleiche soziale Erscheinung, nämlich den Tarifvertrag in seiner Entstehung aus Verhandlung, Kampf und Schlichtung und um seinen Inhalt herumbewegen, dennoch die Fragen so wenig aufeinander abgestimmt, die Ergebnisse so verschieden sind, dass hier der statistischen Wissenschaft die dankbare Aufgabe erwächst, aus dem Chaos dreier amtlicher Systeme und eines privaten Systems ein harmonisches Ganze zu schaffen und eine der wichtigsten sozialen Erscheinungen zu möglichst klarer Erkenntnis zu bringen. Die auffällige Verschiedenheit mögen einige Beispiele verdeutlichen, die den obigen, wie bemerkt, nur als Stichproben gedachten Zahlen entnommen sind:

Die *Tarifstatistik* gibt für 1926 359 auf Grund eines Schiedsspruches zustande gekommene Tarifverträge für 157 034 Betriebe mit 1 724 940 beschäftigten Personen an; die *Schlichtungsstatistik* nennt jedoch 1031 beiderseitig angenommene Schiedssprüche, 480 im Verfahren auf Verbindlichkeitsklärung erfolgte Einigungen und 315 Verbindlichkeitsklärungen, also 1826 mit einem Tarifvertrag abschliessende Schlichtungsverfahren.

Die *Tarifvertragsstatistik* gibt 42 nach Streik oder Aussperrung zustande gekommene Tarifverträge für 2349 Betriebe mit 24 241 beschäftigten Personen an. Die *Arbeitskampfstatistik* nennt 365 Streiks und Aussperrungen, allerdings ohne ihren rechtlichen Verlauf bekanntzugeben. Die *gewerkschaftliche Statistik* allein des ADGB. verzeichnet 802 Bewegungen mit Arbeitseinstellung, so dass nicht anzunehmen ist, dass nur 42 Arbeitskämpfe die Verbote von Tarifverträgen waren.

Die *Tarifstatistik* bezeichnet 1808 Tarifverträge als im Jahre 1926 abgeschlossen für 291 448 Betriebe mit 3 327 670 Beschäftigten, während die nach den obigen Bemerkungen vermutlich nicht erschöpfende *gewerkschaftliche Statistik* allein 3244 Abschlüsse, Verlängerungen, Erneuerungen usw. von Tarifverträgen aufzählt.

Angesichts der Tatsache, dass die gleichen Verbände in dem einen Falle die Unterlagen für die Tarifstatistik liefern, in dem anderen Falle die Parteien des Schlichtungsverfahrens sind, im dritten Falle in sich selbst die Angaben zusammenstellen, während im vierten Bereich der Idee nach das Zusammenwirken der Landesarbeitsämter mit wiederum den gleichen Organisationen das statistische Material liefert, sind diese Verschiedenheiten dem Nichtstatistiker, der hier einmal vom Standpunkt des Arbeitsrechts und der Sozialpolitik aus an die Statistik appellieren mag, fast unbegreiflich, wenn man die weitgehende Durchorganisation unseres Arbeitslebens, zumal im Bereich der tariflich geregelten Arbeitsverhältnisse, um die es sich hier stets handelt, in Betracht zieht. Die Fehlerquelle muss offenbar in der *mangelnden Einheitlichkeit der statistischen Begriffe und Grundlagen* liegen, die nicht aus gemeinsamer Arbeit entstanden sind, sondern ganz verschiedenen historischen Anlässen ihren Ursprung und ihre Fragestellung verdanken und ungeachtet aller Veränderungen der Zeiten bisher keine Vereinheitlichung erfahren haben. Insbesondere die amtliche Arbeits-

kampfstatistik und die gewerkschaftliche Statistik, die beide aus einer Zeit des staatlichen Kampfes gegen den werdenden Tarifvertrag stammen, jedoch ganz entgegengesetztes geistiges Gepräge tragen (vergleiche die jährliche Kritik des früheren Korrespondenzblattes der Generalkommission an der amtlichen Statistik, zuletzt 1913) lassen meines Erachtens die *entschiedene Umstellung auf den neuzeitlichen Begriff der dem Tarifvertrag zustrebenden Gesamtstreitigkeit in ihren verschiedenen Stadien vermissen*; statt die Gesamtstreitigkeit in den Vordergrund zu rücken und alle übrigen, tatsächlich freilich auch noch vorkommenden Streitigkeiten dahinter zurücktreten zu lassen, erscheint der Arbeitskampf äusserlich, genau wie in alter Zeit, als ein Streit zwischen den von einer Gewerkschaft geführten Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern und nicht als eine Angelegenheit, die sich von Verband zu Verband abspielt. Gewiss mag es richtig sein, den Tarifvertrag in seinem Werden von verschiedenen Seiten her statistisch zu erfassen, als offenen Kampf, als von den Schlichtungsbehörden geförderte Rechtsform und als vollendetes Werk, aber diese Verschiedenheit der Betrachtung bedarf der heute fehlenden, nur vom kollektiven Arbeitsrecht her zu gewinnenden Einheit des Ausgangspunktes; in diesem Sinne vom Arbeitsrecht her die statistische Wissenschaft zur Schaffung einer einheitlichen Kollektivvertragsstatistik anzuregen, ist der Zweck dieser Betrachtung.

* .

Einige kurze Bemerkungen zur Statistik des gewordenen Tarifvertrages seien hier angefügt (vgl. 43. Sonderheft des Reichsarbeitsblatts).

a) Die amtliche Statistik (Seite 9* zu VI) führt unter der Überschrift „Die Vertragsparteien des Tarifvertrages“ unter anderem an: „der Vertragsabschluss geschah . . . durch Verbände *nur* auf Arbeitnehmerseite bei 3343 Tarifverträgen für 89 777 Betriebe mit 1 491 713 Beschäftigten . . . durch Firmen bei 2760 Tarifverträgen für 22 369 Betriebe mit 1 440 416 Beschäftigten. Was diese Unterscheidung soll, ist vollkommen unklar. Verträge, die durch Verbände *nur* auf der Arbeitnehmerseite geschlossen werden, können nur Firmentarife sein, und eine Betrachtung der Beschäftigtenzahl zeigt, dass anscheinend die grössere der eben genannten Gruppen in der kleineren mitenthalten ist. Eine amtliche Klärung ist geboten.

b) Die amtliche Statistik verwendet vielfach den Ausdruck „von Tarifverträgen erfasste Personen“ oder „tarifbeteiligte“ oder „tarifgebundene“ Arbeitnehmer, ohne zum Ausdruck zu bringen, dass damit regelmässig — im Gegensatz zum gesetzlichen Ausdruck des § 1, Abs. 2 TVO. — in den tarifgebundenen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer, aber nicht die Verbandsangehörigen gemeint sind, welche beiden Gruppen auf Seite 8 und 9 der amtlichen Statistik genau auseinandergehalten sind.

Die Änderung des Vereinsgesetzes

Von Clemens Nörpel

Der Reichsminister des Innern hat am 3. Juni 1929 dem Reichstag den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Vereinsgesetzes vorgelegt. Das geltende Versammlungs- und Vereinsrecht befindet sich im Widerspruch zu den in den Grundrechten der Reichsverfassung enthaltenen Bestimmungen über die Versammlungsfreiheit und die Vereinigungsfreiheit¹⁾.

Es ist daher nichts dagegen einzuwenden, sondern sogar erforderlich, dass die Reichsverfassung auch in den einzelnen Ausführungsgesetzen ihren Niederschlag zu finden hat.

Alle Deutschen haben das Recht, sich *ohne Anmeldung oder besondere Erlaubnis* friedlich und unbewaffnet zu versammeln. Alle Deutschen haben weiter das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine oder Gesellschaften zu bilden. Dieses Recht kann ihnen *nicht durch Vorbeugungsmassregeln beschränkt* werden. So wollen es die Artikel 123 und 124 der Reichsverfassung.

Mit dieser Versammlungsfreiheit steht es aber nicht im Einklang, wenn der § 13 des Entwurfs vorschreibt, dass zwei Beauftragte der Polizeibehörde in eine öffentliche Versammlung nach wie vor entsandt werden können. Einmal ist die Aufrechterhaltung dieses Rechtes der Polizei im Gegensatz zu der früheren Regelung heute auch gesetzestechnisch unverständlich, weil durch den Wegfall der Anzeigepflicht öffentlicher Versammlungen, die in geschlossenen Räumen stattfinden, die Polizei gar nicht mehr weiss, wo derartige Versammlungen stattfinden. Ausserdem ist die Begründung oder die Auffassung, dass auf diese Weise Umsturzabsichten verhindert werden können, nicht überzeugend, da niemand derartige Absichten im Beisein der Polizei aussprechen oder durchführen wird. Die Aufrechterhaltung dieser Bestimmung unter Wegfall ihrer früheren Voraussetzungen bedeutet daher weiter nichts als eine *Bevormundung der Gesamtbevölkerung*. Das einzige Ergebnis muss geradezu sein, dass auf die Dauer das Verhältnis

¹⁾ Artikel 123:

Alle Deutschen haben das Recht, sich ohne Anmeldung oder besondere Erlaubnis friedlich und unbewaffnet zu versammeln.

Versammlungen unter freiem Himmel können durch Reichsgesetz anmeldepflichtig gemacht und bei unmittelbarer Gefahr für die öffentliche Sicherheit verboten werden.

Artikel 124:

Alle Deutschen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine oder Gesellschaften zu bilden. Dies Recht kann nicht durch Vorbeugungsmassregeln beschränkt werden. Für religiöse Vereine und Gesellschaften gelten dieselben Bestimmungen.

Der Erwerb der Rechtsfähigkeit steht jedem Verein gemäss den Vorschriften des bürgerlichen Rechts frei. Er darf einem Vereine nicht aus dem Grunde versagt werden, dass er einen politischen, sozialpolitischen oder religiösen Zweck verfolgt.

Artikel 130:

Die Beamten sind Diener der Gesamtheit, nicht einer Partei.

Allen Beamten wird die Freiheit ihrer politischen Gesinnung und die Vereinigungsfreiheit gewährleistet.

Die Beamten erhalten nach näherer reichsgesetzlicher Bestimmung besondere Beamtenvertretungen.

Artikel 159:

Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für Jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Massnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.

zwischen Bevölkerung und Polizei gespannt bleibt. Schon im Interesse der Polizei sollte man daher diese Bestimmung fallenlassen.

Mit der allgemeinen Vereinigungsfreiheit der Reichsverfassung *ist es nicht zu rechtfertigen*, wenn politische Vereine gemäss § 3 des Entwurfs die Satzung und das Verzeichnis der Mitglieder des Vorstandes der für den Sitz des Vereins zuständigen Polizeibehörde einzureichen haben. Hat der Verein keine Satzung, so ist an ihrer Stelle eine Erklärung über Namen, Sitz und Zweck des Vereins einzureichen. Alle hierauf bezüglichen Änderungen sind *ebenfalls* einzureichen. Hat der Verein keinen Vorstand, so treten an seine Stelle sämtliche Mitglieder des Vereins.

Nach der Reichsverfassung darf die Vereinigungsfreiheit durch derartige Vorbeugungsmassregeln nicht beschränkt werden. Die Begründung erklärt aber die Beibehaltung dieser Bestimmungen damit: auch wenn diese Vorschriften nicht bestünden, müsste sich die Polizei über die bestehenden politischen Vereine, ihre satzungsmässigen Zwecke und die verantwortlichen Personen auf dem laufenden halten, da sie sonst ihre Aufgaben nicht erfüllen kann. Es sei besser, dass dies im Wege der eigenen ordentlichen Mitteilung durch den Verein geschieht, als wenn die Polizei grundsätzlich gezwungen wird, auf anderem Wege Kenntnis zu suchen.

Man stelle sich demgegenüber einmal vor, dass sich z. B. ein anarchistischer Verein zu dem Zwecke bildet, mit Hilfe von Bomben und sonstigen Sprengkörpern durch Attentate auf einflussreiche Staatsmänner die deutsche Republik umzugestalten. Dieser Verein wäre auch noch nach dem Entwurf verpflichtet, die Namen seines Vorstandes oder seiner Mitglieder sowie seinen „Vereinszweck“ der Polizei ordnungsmässig mitzuteilen.

Würde die Polizei den Vereinszweck selbst ermitteln müssen, dann könnte sie sich auch einmal irren. Will sich dagegen die Polizei nur auf die Meldungen der Vereine verlassen, dann wird man sie oft irreführen, und zwar gerade in denjenigen Fällen, die für die Polizei besonders wichtig sind.

Es mag gewiss nett sein, dass eine fürsorgliche Polizei von den Staatsbürgern laufend mitgeteilt bekommt, was diese tun und bezwecken. Zweckmässig erscheint es jedoch, auch auf *diese Art der Bevormundung* zu verzichten, im Gegenteil, wir halten es entschieden für besser, in den Staatsbürgern das Gefühl und die Verantwortung für staatsbürgerliche Freiheiten dadurch zu wecken, dass möglichst jede Bevormundung vermieden wird.

Daneben bleibt es sowohl bezüglich der Versammlungen als auch bezüglich der Vereinigungen eine Aufgabe des Staates und seiner Polizei, die allgemeinen Staatsinteressen wahrzunehmen und unzulässige Übergriffe der Staatsbürger auf andere Weise, als sie in dem vorliegenden Entwurf vorgeschlagen wird, zu verhindern. Das mag eine grosse und schwere Kunst sein. Die genannten Bevormundungsvorschriften erleichtern dem Staat und seinen Organen ihre Aufgabe jedenfalls in keiner Weise.

Gegen die übrigen Vorschläge des Entwurfs wären ebenfalls noch einige Bedenken zu erheben, die jedoch nicht von irgendwie grundsätzlicher Art sind. Die Kernstücke des Entwurfs sind die beiden Bestimmungen, die wir vorstehend

kritisch besprochen haben, und die wir beide für vollkommen überflüssig in bezug auf ihren Zweck, für schädlich in bezug auf das Verhältnis zwischen Staat und Staatsbürger halten.

Die hauptsächlichsten Bedenken müssen wir gegen die Begründung dieses Entwurfs vorbringen. Wir haben die vier Artikel, die die Versammlungsfreiheit und die Vereinigungsfreiheit betreffen, im Wortlaut wiedergegeben¹⁾. Die Begründung kennt von ihnen nur zwei, die sie ebenfalls im Wortlaut wiedergibt.

Auf den Artikel 159 der Reichsverfassung wird nur verwiesen, und zwar in bezug auf den früheren bzw. gegenwärtig noch geltenden § 17a des Reichsvereinsgesetzes und den nunmehr vorgeschlagenen entsprechenden § 4a des Entwurfs. Hiernach sind Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht aus dem Grunde politische Vereine, weil diese wirtschaftlichen Vereinigungen auf solche Angelegenheiten der Sozialpolitik oder der Wirtschaftspolitik einzuwirken bezwecken, die mit der Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen zugunsten ihrer Mitglieder oder mit allgemeinen beruflichen Fragen im Zusammenhang stehen.

Der Wortlaut dieser Bestimmung des Entwurfs ist dem Artikel 159 der Reichsverfassung über die wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit angepasst. Jedoch wurde vergessen, diese Bestimmung auch dem Wortlaut des Artikels 165, Abs. 1 der Reichsverfassung anzupassen. Die wirtschaftlichen Vereinigungen sind nicht nur dazu da, Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die allgemeinen beruflichen Fragen zu nehmen, sondern sie sind ausserdem und seit 1918 sogar grundsätzlich in erster Linie dazu da, *Einfluss auf die Wirtschaftspolitik, auf die Wirtschaftstorn (Demokratisierung der Wirtschaft)* usw. zu nehmen. Sollen die wirtschaftlichen Vereinigungen infolge der Formulierung des § 4a des Entwurfs etwa in bezug auf diese letzteren wichtigen Aufgaben den politischen Vereinen gleichgestellt werden? Hierüber Klarheit zu schaffen, ist unbedingt notwendig.

Noch viel mehr ist es aber erforderlich, einen Irrtum richtigzustellen, den die Begründung unbedingt erwecken muss, wenn sie ihn nicht geradezu erwecken will. Man muss nach der Begründung annehmen, dass es nur *einen* Artikel über die Vereinigungsfreiheit, nämlich den Artikel 124 der Reichsverfassung gibt, während daneben der Artikel 159 der Reichsverfassung nur ein *Untertall* des Artikels 124 der Reichsverfassung ist.

Das würde aber bedeuten, dass die wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit einmal durch Strafgesetze eine Einschränkung erfahren und zum andern durch Artikel 48 der Reichsverfassung vorübergehend aufgehoben werden kann. Diese Ansicht würde in vollstem Widerspruch zu der gesamten Literatur stehen²⁾. Die wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit kann weder durch Strafgesetze noch durch den Artikel 48 der Reichsverfassung eine Einschränkung erfahren. Es war für das Reichsinnenministerium geradezu eine Pflicht, auf diese Tatsachen hinzuweisen und den gegenteiligen Eindruck unter allen Umständen zu vermeiden. Ausserdem hat die wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit des Artikels 159 der Reichsverfassung

²⁾ *Kommentare:* Anschütz, Seite 630; Arndt, Seite 400; Giese, Seite 407.

Lehrbücher: Sinzheimer, Seite 75; Jacobi, Seite 17/18; Richter, Seite 44;
anderer Meinung nur: Kaskel, Seite 277.

noch die über die allgemeine Vereinigungsfreiheit des Artikels 124 der Reichsverfassung hinausgehende Bedeutung, dass sie einen Schutz gegenüber allen einschränkenden öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Abreden und Massnahmen darstellt. Hierüber gibt es in der gesamten Literatur nur eine Meinung. Auch das Reichsarbeitsgericht hat sich dieser Ansicht vollinhaltlich angeschlossen³⁾.

Dass die Begründung diese Zweideutigkeit enthält, ergibt sich weiter aus dem Teil derselben, der sich mit der *Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit der Jugendlichen und der Lehrlinge* befasst und den wir nachstehend im Wortlaut wiedergeben:

„Da die Verfassung grundätzlich für die deutschen Reichsangehörigen das allgemeine Vereins- und Versammlungsrecht feststellt, lässt sich auch die Bestimmung des bisherigen § 17, die Personen unter 18 Jahren von politischen Vereinen und Versammlungen ausschliesst, nicht mehr aufrechterhalten. So unerwünscht auch die Politisierung der Jugend in den jetzt hervorgetretenen scharfen Formen ist, so würde die Wiederherstellung des § 17 doch nicht der geeignete Weg sein, diesen Auswüchsen entgegenzutreten. Praktisch hat diese Bestimmung bekanntlich zu dem Ergebnis geführt, dass auch die Teilnahme Jugendlicher an Radfahrvereinen, Sport- und Turnvereinen, Wandervereinen, kulturellen Vereinen u. dgl. als unzulässig mit Strafe belegt wurde, wenn Anhänger der gleichen politischen Richtung sich in solchen Vereinen zusammenschlossen und damit — wenn auch nur nebenher — Propaganda für ihre politische Richtung machen wollten. Es würde zu weit gehen, jede Teilnahme Jugendlicher an Vereinen der genannten Art zu verbieten, die fast bei allen Parteien bestehen. Wollte man aber diese Fälle in der Formulierung ausnehmen, so wäre der Umgehung Tor und Tür geöffnet. Als weiterer Nachteil hat sich in der Praxis ergeben, dass sich die Teilnahme Jugendlicher an Versammlungen wegen der Schwierigkeit der Feststellung des Alters in den Grenzfällen praktisch vielfach nicht verhindern liess. Mit dem Fortfall des § 17 ist jedoch nicht gesagt, dass auch Jugendliche ungehemmt sich an Vereins- und Versammlungstätigkeit beteiligen könnten. Die Bestimmungen der Verfassung über den Schutz der Jugendlichen (Artikel 7, Ziffer 7, und Artikel 120) geben den Eltern und sonstigen Erziehungsberechtigten, besonders der Schule, das Recht, die zum Zwecke der Erziehung und der Schulzucht erforderlichen Anordnungen in dieser Hinsicht zu treffen.“

Man muss den Lehrlingen wie überhaupt den Jugendlichen die Versammlungsfreiheit und die Vereinigungsfreiheit zugestehen, weil die Reichsverfassung das so vorschreibt. Die Begründung hält es aber für notwendig, denjenigen Bevölkerungskreisen, die an dieser Freiheit kein Interesse haben, zu sagen, wie die Wirkungen dieser Rechte der Jugendlichen eingeengt oder aufgehoben werden können. Dagegen wird in der Begründung mit keinem Wort darauf hingewiesen, welche Sonderstellung die *wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit* des Artikels 159 der Reichsverfassung auch hier einnimmt. Auffällig ist in dem vorstehend wieder-

³⁾ *Kommentare:* Anschütz, Seite 629; Arndt, Seite 401/402; Giese, Seite 408.

Lehrbücher: Sinzheimer, Seite 91/94; Jacobi, Seite 17/18; Richter, Seite 44 und 94; Kaskel, Seite 278.

Reichsarbeitsgericht, Urteil vom 24. April 1929, RAG. 533/28: Artikel 159, Satz 2 der Reichsverfassung erklärt „alle Abreden und Massnahmen, welche die (im Satz 1 gewährleistete) Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, für rechtswidrig“. Daraus folgt nicht nur, dass sie, soweit sie auf privatrechtlichem Gebiete liegen, nach § 134 BGB. nichtig sind, sondern auch, dass sie gemäss § 823, Abs. 2 BGB. zum Schadenersatz verpflichten. Unter „Massnahmen“ im Sinne des Art. 159 a. a. O. fallen aber nicht nur öffentlich-rechtliche Akte, sondern auch private Willenserklärungen und einseitige Rechtsgeschäfte, also auch zur Auflösung von Vertragsverhältnissen bestimmte Kündigungen. („Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 169/170.)

gegebenen Teil der Begründung auch, dass sie alle Arten von Vereinen kennt und angibt, die Gewerkschaften aber weder kennt noch anführt.

Hierbei kann sich die Begründung allerdings auch auf die Wissenschaft stützen, die die Auffassung vertritt, dass die wirtschaftliche Vereinigungsfreiheit zwar im Lehrvertrag einer Einschränkung nicht unterworfen, aber für gewerbliche Lehrlinge mit Hilfe der Zuchtgewalt des Lehrherrn dadurch ausgeschaltet werden kann, dass der Lehrherr den widerstrebenden Lehrling fristlos entlassen kann (§ 127a und b der Gewerbeordnung⁴⁾). Auch der Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes vermeidet in seinen §§ 11 und 12 ebenso wie in seiner Begründung eine klare Stellungnahme⁵⁾.

Wir vertreten demgegenüber die Auffassung, dass es eine *Beschränkung der wirtschaftlichen Vereinigungsfreiheit der Jugendlichen einschliesslich der Lehrlinge in keiner Weise gibt*, auch nicht durch den Lehrherrn oder durch den Vater oder durch den Vormund. Niemand kann einen Jugendlichen oder Lehrling rechtswirksam hindern, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Auch die Schule hat dieses Recht nicht. Nach Artikel 159, Satz 2 der Reichsverfassung sind alle *Abreden und Massnahmen*, welche die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig, und zwar ohne Rücksicht, ob sie öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur sind. Von dieser durch die Verfassung gegebenen Sachlage weiss die Begründung des Entwurfs nichts. Es kann demgegenüber auch nicht eingewendet werden, dass die auf das Recht der Jugendlichen und der Lehrlinge bezüglichen Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 127a und 127b) und des Bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 104 ff.) noch bestehen. Sie bestehen insoweit nur noch ihrem Wortlaut nach. Die diesbezügliche Wirkung ist durch die Reichsverfassung aufgehoben⁶⁾.

Man mag gegenüber unseren Beanstandungen einwenden, dass weder der Entwurf noch seine Begründung gewollt haben, dass derartige Missverständnisse von so schwerwiegender Bedeutung entstehen. Uns kommt es nur auf die Feststellung an, *dass bei Verabschiedung des Entwurfs in dieser Fassung und bei Beibehaltung seiner Begründung derartige Missverständnisse nicht nur entstehen werden, sondern ausserordentliche tatsächliche Schwierigkeiten erwachsen müssen*. Der Reichstag hat die Aufgabe, sich nicht nur die Paragraphen des Entwurfs, sondern auch die Begründung sehr genau anzusehen und eindeutig die Rechtslage klarzustellen, die wir vorstehend dargelegt haben.

⁴⁾ Arndt, Kommentar zur Reichsverfassung, Seite 401; Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, 7. Auflage, Seite 450; Kaskel, Lehrbuch, Seite 279; Liebenberg bei Kaskel, Koalitionen, Seite 76.

⁵⁾ Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes nebst amtlicher Begründung, 39. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt. Verlag des Reichsarbeitsblattes, Reimar Hobbing, Berlin, §§ 11 und 12, Seite 7 und 8, Begründung Seite 40/41.

⁶⁾ Weitere Beispiele für Gesetzesausschaltung durch die Reichsverfassung aus Artikel 159 und 165: Der § 152, Abs. 2 GO. ist noch Gesetz, aber nicht mehr in Geltung. Reichsgericht, IV. 154/25, 2. Juli 1925, Schlichtungswesen, September 1925, Spalte 174, ebenso Kaskel, Lehrbuch, Seite 278, Sinzheimer, Lehrbuch, Seite 84.

Die Tariffähigkeit als objektive Eigenschaft ändert eine im BOB, unverändert gebliebene Rechtslage. Siehe RAG. 648/28, 377/28, „Arbeitsrechts-Praxis“, Jahrg. 1929, Seite 141, insbesondere auch die Anmerkung auf Seite 144.

Das Lohnproblem der Arbeiterin

Von Judith Grünfeld

Der Tiefstand der Frauenlöhne bildet im lohnpolitischen Fragenkomplex ein Problem für sich. Um die niedrigen Männerlöhne zu rechtfertigen, sehen sich die Arbeitgeber und ihre Syndizi genötigt, Argumente vorzubringen, die sich wenigstens den Anschein volkswirtschaftlicher Überlegung geben. Bei der Niedrighaltung der Arbeiterinnenlöhne, tief unter dem Lohnniveau der Arbeiter, brauchen sich die Unternehmer gar nicht theoretisch anzustrengen. Der Kapitalismus, der überall dort als Traditionsstürmer auftritt, wo seiner Expansion und seinem Profitstreben Schranken erwachsen könnten, dieses traditionsloseste Wirtschaftssystem, hat sich in der *Minderbezahlung* der Frauenarbeit eine ungemein zähe Tradition geschaffen. Diese Tradition, die in der ungehemmten Ausbeutungsgier des Frühkapitalismus wurzelt, die mit aller Schärfe gegen die ungelernete Arbeitskraft, namentlich gegen das besonders geächtete weibliche Proletariat der Spinnhäuser, gerichtet war, wird Jahrhunderte hindurch auch von dem modernisierten Kapitalismus als Selbstverständlichkeit aufrechterhalten. Weder die politische Gleichberechtigung der Frau noch ihre gesellschaftliche Gleichstellung vermochte die verhängnisvolle Tradition der Minderbewertung der Frauenarbeit aus dem Felde zu schlagen. Und so bilden denn heute die *wirtschaftliche Gleichstellung* der Frau und die entsprechende *Bewertung* ihrer Arbeit mehr denn je eine aktuelle Kampfforderung.

In der vorkapitalistischen Wirtschaftsordnung, wo die Frauen in der häuslichen Produktionsgemeinschaft auch gewerblich tätig waren, wurden die Erzeugnisse des häuslichen Gewerbefleißes, sofern sie auf dem Markt abgesetzt wurden, im Marktpreis gleich gewertet, ob sie von Männern oder Frauen hergestellt wurden. Die Frauenarbeit genoss demnach die gleiche *Wertschätzung*. Es blieb dem Kapitalismus zum erstenmal in der Wirtschaftsgeschichte der Völker vorbehalten, der Frauenarbeit nicht etwa durch niedrigere Preise für weibliche Erzeugnisse, wohl aber durch die so sehr niedrige Entlohnung das Schandmal der Minderwertigkeit aufzudrücken. Würde die *Minderleistung* der weiblichen Arbeitnehmer ihrer Minderbezahlung nur annähernd entsprechen, so müsste der Kapitalismus infolge der starken Ausdehnung und der wachsenden Bedeutung der Frauenarbeit in seiner Leistungsfähigkeit fortgesetzt beeinträchtigt werden. In Wirklichkeit beschäftigt der kapitalistische Unternehmer mit Vorliebe Frauen, weil er sich dessen bewusst ist, dass er dabei eine gleiche bzw. gleichwertige Leistung mit geringeren Lohnausgaben erzielen kann. Dieser Anspruch auf gesteigerte Ausbeutung der Arbeiterin erscheint den Unternehmern dermassen durch die Tradition geheiligt, dass sie sich nicht scheuen, selbst in der Öffentlichkeit diesen Standpunkt mit zynischer Offenheit zu vertreten.

So hat unlängst der Syndikus des Verbandes der Berliner Metallindustriellen, Herr Oppenheimer, anlässlich des Neuabschlusses des Lohntarifes für die Berliner Metallindustrie die Heraufsetzung der Frauenlöhne in dem Schlichtungsausschuss mit der Begründung abgelehnt, dass die Rentabilität der Betriebe auf

der Minderbezahlung der Frauen basiere, und dass an dieser Rentabilitätsbasis nicht gerüttelt werden dürfe¹⁾. Wenn auch in diesem Falle unter dem Druck der Gewerkschaft die Löhne der Arbeiterinnen entsprechend der Lohnaufbesserung für die Arbeiter erhöht wurden, so betragen doch nach wie vor die Frauenlöhne nur *70 Prozent der Männerlöhne*. Auf die Aufrechterhaltung dieser weiten Spanne zwischen den Männer- und Frauenlöhnen, auf ihre dauernde Stabilisierung ist die Lohnpolitik der Unternehmer gerichtet. Denn gerade diese Lohnrelation, die in manchen Berufen noch ungünstiger für die Arbeiterin ausfällt, bietet den Unternehmern die Möglichkeit der *Lohnersparnis* auf Kosten der weiblichen Arbeitnehmer.

Die traditionelle Lohndifferenz zwischen Männer- und Frauenarbeit, die ja bei weitem nicht durch die Arbeitsleistung, sondern in erster Linie durch das *Geschlecht des Arbeitssubjektes bedingt wird*, bildet für den Unternehmer einen begreiflichen Ansporn „Männerarbeit“ in „Frauenarbeit“ zu verwandeln, um auf dem bequemsten Wege die Lohnsenkung zu erzielen. Auf diese Weise wird das Lohnproblem der Arbeiterin zu einem *retardierenden Faktor in der Lohnbewegung der männlichen Arbeiterschaft*. Wie sehr die Unternehmer diese Sachlage zu schätzen wissen, beweisen folgende Ausführungen der „Deutschen Arbeitgeber-Zeitung“ während des Krieges:

„Wir werden nach dem Kriege noch manch heftigen Kampf auf dem Weltmarkt auszufechten haben, und es wird hierbei uns nicht schaden, wenn wir unsere Herstellungskosten in verständiger Weise einschränken. Das aber kann zweifellos durch eine rationelle Verwendung der Frauenarbeit sehr gut geschehen, denn für eine grosse Menge von Hilfs- und Nebenarbeiten würde der männliche Arbeiter einen zu hohen Preis verlangen. Die sozialistische Behauptung nämlich, dass die Frau, wenn sie für eine bestimmte Leistung nicht den gleichen Lohn bezieht wie der Mann, zu geringen Lohn erhält, wird in den allermeisten Fällen dahin umzudeuten sein, dass nicht die Frau zuwenig, sondern der Mann relativ zuviel erhält, wenn seine Arbeitskraft mit der betreffenden leichten Handhabung ausgefüllt wird²⁾.“

Man bedenke, diese Rechtfertigung der niedrigen Frauenlöhne mit dem Hinweis auf die „leichte Handhabung“ wurde während des Krieges losgelassen, als die Arbeiterinnen massenhaft die schwersten Männerarbeiten im Hochofenbetrieb, in den Kokereien, in der Rüstungsindustrie usw. verrichteten und sich dabei zur angenehmen Überraschung der Unternehmer sehr gut bewährten. Und gerade diese Offenbarung veranlasste die „Deutsche Arbeitgeber-Zeitung“ bereits im Oktober 1915, für die stärkere Heranziehung der Frauen auch nach dem Kriege zur Senkung der Herstellungskosten einzutreten. Ein Blick auf die Lohnstatistik im Herbst 1915 beweist, dass die Arbeiterinnen für die schwere Arbeit, die sie infolge des Wegfalls des Arbeiterinnenschutzes mit ernster Gefährdung ihrer Gesundheit bezahlen mussten, *durchschnittlich kaum etwas über die Hälfte der Männerlöhne erzielten*. Während die Arbeiterinnen auch für anstrengende und hochwertige Leistungen Hungerlöhne bezogen, hielten es die Unternehmer für

¹⁾ Vgl. „Vorwärts“ Nr. 188 vom 23. April 1929.

²⁾ Felix Kuhn in der Nr. 40 der „Deutschen Arbeitgeber-Zeitung“ vom 3. Oktober 1915.

zeitgemäss, die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen, dass die Frauen nicht zuwenig, sondern die Männer zuviel an Löhnen erhalten. Gerade die Erfahrungen, die man in der Kriegszeit hinsichtlich der Leistungen der Arbeiterinnen, „der Soldaten des Hinterlandes“, in den für sie neuen Berufen, für die sie angeworben wurden, machen konnte, bewiesen ja deutlicher denn je, wie wenig die traditionelle Lohndifferenz, die auf die Geschlechtszugehörigkeit schlechthin zugeschnitten ist, die tatsächliche Leistung berücksichtigt. Diese Erfahrungen hätten ausgereicht, um die *generelle Differenzierung der Leistung und des Lohnes nach Geschlecht* als unbrauchbares Überbleibsel der traditionellen Lohnpolitik zu beseitigen, wenn die Arbeitgeber sie nicht gerade als ungemein erwünschte zusätzliche Quelle des Profits, die ja nicht verschüttet werden dürfe, schätzen würden.

Abgesehen davon, dass in Unternehmerkreisen die Neigung besteht, jede Arbeit, die von einer Frau ausgeführt wird, als „leichte Handhabung“, die zur Lohnminderung berechtigt, anzusehen, verschieben sich doch im Zeitalter der intensiven technischen Rationalisierung die Grenzen zwischen „schwerer“ und „leichter“ Arbeit unausgesetzt, indem an Stelle der *Körperkraft* vom Arbeiter und von der Arbeiterin immer mehr *Nervenkraft* gefordert wird. Infolgedessen kann eine Arbeitsverrichtung, die dem Unternehmer als „leichte Handhabung“ erscheint, infolge der starken einseitigen nervösen Anspannung der Arbeiterin mehr Lebenskraft entziehen als eine anstrengende körperliche Arbeit. Der Druck der entseelten Arbeit lastet im allgemeinen in stärkerem Masse auf der Arbeiterin, weil ihr ja meistens diejenigen Verrichtungen zugewiesen werden, die nicht einmal das Mindestmass an Arbeitsfreude gewähren.

Gleichzeitig vollzieht sich immer mehr eine Auslese nach der Richtung hin, dass Frauen wegen grösserer *Eignung und Geschicklichkeit* in manchen Berufen vorgezogen werden, für die die Männer sich gar nicht oder bei weitem nicht in dem Masse eignen. Ein krasses Beispiel hierfür ist der Beruf der Stenotypistin. Dass geschickte Stenotypistinnen infolgedessen *übertarifliche* Gehälter erzielen, kommt heute vor.

Viel ungünstiger ist die Arbeiterin gestellt, die auch bei *besonderer Geschicklichkeit* und in all den Fällen, wo sie durch ihre grössere Eignung dem männlichen Arbeiter *überlegen ist*, traditionell, als Frau, unterbezahlt wird. Dass heute noch sogar die Akkordrichtsätze vielfach für die Frauen erheblich niedriger ausfallen, beweist, wie ernst es um das Lohnproblem der Arbeiterin bestellt ist, und wie wenig man durch die *geschlechtliche Lohnstaffelung* der Leistung der Arbeiterin gerecht wird. In den Fällen, wo gleiche Akkordsätze für Mann und Frau bestehen, wie z. B. in manchen Betrieben der Feinmechanik, zeigt es sich mitunter, dass die Arbeiterin infolge spezifischer Eignung für die betreffende Arbeit pro Stunde tatsächlich mehr erarbeiten kann als der Arbeiter, bzw. eine grössere Leistung aufweist. Der bei den Unternehmern so beliebten Unterstellung, Frauenarbeit sei leicht, kann nicht entschieden genug entgegengetreten werden. Folgende Ausführungen von *G. Haupt*, Vorstandsmitglied des Verbandes der Fabrikarbeiter, verdienen in diesem Sinne besondere Beachtung:

„Es wird fälschlich behauptet, dass die Zerlegung der Arbeit in einzelne Handgriffe eine Erleichterung mit sich bringt. In dieser Form ist das nicht richtig. Die fortgesetzte Monotonie bei der Arbeit lähmt die Nervenkraft und untergräbt auf die Dauer auch die körperliche Gesundheit. Diese Ansicht wird von allen Gewerbehygienikern vertreten. In der Filmindustrie arbeiten die Prüferinnen, meist nur Mädchen, jahraus, jahrein in dunklen Arbeitsräumen und lassen Tag für Tag die mit Emulsion belegten Filmstreifen hinter rotem Licht an sich vorüberziehen, um vorhandene Fehler festzustellen. Diese Arbeitsweise erfordert grösste Aufmerksamkeit bei Überanstrengung der Augen, die dem Tageslicht entfremdet werden. Hier ist die Grenze des Erträglichen überschritten, dauernde Schädigungen sind unausbleiblich. Auch in der Sprengstoff- und Pulverindustrie wird die grösste Aufmerksamkeit der Arbeiterin verlangt, dabei ruht das Körpergewicht meist nur auf einem Bein, weil mit dem anderen Bein fortgesetzt Bewegungen am Hebel ausgeführt werden müssen. Die gleichen Vorrichtungen sind auch an den Füllmaschinen in der pharmazeutischen Industrie anzutreffen. Bei der Sacharinfabrikation müssen die Frauen und Mädchen bei grösster Aufmerksamkeit und Geschwindigkeit die Arbeit im Stehen verrichten. In der Gummiindustrie stellen die immer gleichen wenigen Handgriffe am laufenden Band auf die Dauer eine stärkere körperliche Belastung dar als schwere Arbeit, die mit grösserer körperlicher Bewegung verbunden ist. Das wird auch bemerkbar, denn bei Einführung dieser Teilarbeit musste erst längere Zeit Auswahl unter den zur Verfügung stehenden Arbeiterinnen getroffen werden⁸⁾...“

Die Beispiele, wo für den oberflächlichen Beobachter eine anscheinend leichte Frauenarbeit vorliegt, während die Arbeiterin in Wirklichkeit ihre Sinne in einem Masse anspannen muss, das dem Arbeiter, aber auch der anders veranlagten Arbeiterin einfach unerträglich wäre, liessen sich beliebig vermehren. Sie beweisen alle zunächst, dass die weit fortgeschrittene Arbeitsteilung ebensowenig die *generelle Minderbewertung der Frauenarbeit gegenüber der Männerarbeit rechtfertigt*, als etwa die gleiche Einschätzung aller weiblichen Arbeitsverrichtungen untereinander. Mit anderen Worten: eine moderne Lohnpolitik muss von der generellen geschlechtlichen Differenzierung der Löhne Abstand nehmen und vorwiegend eine *sachliche* Staffe lung der Löhne gelten lassen, wie sie für die verschiedenen Gruppen der männlichen Arbeitnehmer üblich ist.

Dass manche freigewerkschaftlichen Verbände bei aller Anerkennung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ in der Tarifpraxis Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen zulassen, die durchaus nicht durch die geringere Leistung der Arbeiterin gerechtfertigt erscheinen, beweist folgendes Beispiel:

In dem Tarifvertrag von Reichenbach (Schlesien), der für Weber und Weberinnen einheitliche Akkordrichtsätze vorsieht, heisst es: „Die Weberarbeit an zwei schmalen Stühlen bis 145 Zentimeter Blattbreite (niedrigste Akkordsätze von 44,4 und 44,9 Rpf.) gilt als *Frauenarbeit*; Männer, die diese Arbeit verrichten, erhalten einen besonderen, nicht akkordfähigen Zuschlag von 3,6 Rpf. die Stunde⁹⁾.“

Worauf derartige Zuschläge für Männer zurückzuführen sind, stellte seinerzeit Max Weber, bezugnehmend auf die Lohnverhältnisse in einer westfälischen Weberei, wie folgt fest:

⁸⁾ G. Haupt, „Erschöpfende Monotonie“, „Berliner Tageblatt“ vom 12. Dezember 1928.

⁹⁾ Jahrbuch 1927 des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, S. 212, Berlin 1928.

„Die geringeren Verdienstchancen der Männer am schmalen Stuhl und ihr Verlangen, doch unter allen Umständen mehr verdienen zu können als die Mädchen, nötigen, abgesehen davon, dass der garantierte Mindestlohn der Männer höher ist als derjenige der Mädchen, überdies zu einer Gewährung von Geschlechtszulagen für die am schmalen Stuhl beschäftigten Arbeiter in Höhe von beträchtlich mehr als ein Fünftel ihres reinen Akkordverdienstes⁵⁾.“

Wie man sieht, kommt es vor, dass die Arbeiterinnen nicht nur deswegen schlechter entlohnt werden als die Arbeiter, weil sie weniger leisten, sondern gerade weil sie leistungsfähiger sind, wie am schmalen Stuhl, — erhalten die Männer eine „Geschlechtszulage“.

Wie sehr die Tradition der Minderbezahlung der Frauenarbeit das freigewerkschaftliche Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ mitunter durchkreuzt, beweisen auch folgende Beispiele, die Dr. Agnes Karbe in ihrer sehr beachtenswerten Untersuchung über die Frauenlöhne anführt:

„In einer Lohnvereinbarung für die Herrenwäschefabrikation von 1924 heisst es: Männliche ungelernete Hilfskräfte erhalten denselben Lohn wie ungelernete Arbeiterinnen zuzüglich 50 Prozent. Für die Berliner Kravattenindustrie ist am 3. Juni 1924 ein Lohnabkommen getroffen worden, worin es heisst: Ungelernete männliche Hilfskräfte erhalten den Lohn der weiblichen Hilfskräfte zuzüglich 33½ Prozent. Auch öffentliche Körperschaften sind dieser Taktik gefolgt. So heisst es in den amtlichen Mitteilungen für die bremischen Behörden über Neuregelung der Löhne der bremischen Staatsarbeiter 1927: Frauen, *die Männerarbeit verrichten*, erhalten 80 Prozent der Löhne der männlichen Arbeiter ihrer Gruppe.

Diese ein für allemal erfolgte Festlegung des Verhältnisses von Männer- und Frauenlöhnen in den Tarifverträgen hat für die Frauenlohnfrage grosse Bedeutung, da nun ein bestimmtes Lohnverhältnis sanktioniert ist und die Frage nach der weiteren Angleichung der Arbeiterinnenlöhne bei den Lohnverhandlungen nur noch ganz selten aufgeworfen wird, wie das die im Einleitungskapitel erwähnten Antworten der Schlichter auf die Frage, ob die Höhe des Lohnunterschiedes in den Verhandlungen zur Sprache käme, bestätigten. . . . Nur wenn bei den Verhandlungen weibliche Vertreter mitsprechen, wird die Frage aufgerührt. So schreibt der stellvertretende Schlichter für Hessen-Nassau: Sie (diese Frage) spielt nur dann eine Rolle, wenn die Interessen der Frauen durch Frauen vertreten werden. Der Schlichter für Württemberg schreibt von den weiblichen Vertretern in den Sitzungen: Sie pflegen sich sehr energisch für die möglichste Angleichung des Frauenlohnes an den Männerlohn einzusetzen⁶⁾.“

Die Verfasserin zitiert noch eine Reihe Antwortschreiben der Schlichter aus Westfalen, Hannover, Hessen, Württemberg, die darin übereinstimmen, dass die *Frage der Lohndifferenz für Arbeiter und Arbeiterinnen seit 1922 in den Tarif- bzw. Schlichtungsverhandlungen keine nennenswerte Rolle spiele, und dass die Tendenz zur Verringerung der Spanne zwischen Männer- und Frauenlöhnen sich kaum oder ganz selten bemerkbar mache*. Es wäre sehr wichtig, aus gewerkschaftlichen Quellen nachzuprüfen, inwiefern diese Feststellungen tatsächlich allgemein zutreffen.

⁵⁾ Max Weber, „Psychophysik der industriellen Arbeit“ (im Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 28, S. 268).

⁶⁾ Dr. Agnes Karbe, „Die Frauenlohnfrage und ihre Entwicklung in der Kriegs- und Nachkriegszeit“, S. 120 (Hamburger wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Schriften, Heft 6, Carl Hinstorffs Verlag, Rostock 1928).

II.

Die amtliche Lohnerhebung, deren Ergebnisse für die Holz-, Textil-, Metall- und chemische Industrie bereits veröffentlicht sind, bietet keine Anhaltspunkte zur Beurteilung der Frage, ob und inwiefern die Differenz zwischen den Männer- und Frauenlöhnen sich verringert, sie zeigt aber deutlich, wie tief heute noch die durchschnittlichen Arbeiterinnenlöhne hinter dem Durchschnitt der Männerlöhne zurückbleiben. Gleichzeitig geht aus diesen Ergebnissen deutlich hervor, bei welchen Lohngruppen und in welchen Gegenden die *Lohnrelation* für die Arbeiterinnen besonders ungünstig ausfällt. Über die Durchschnittslöhne in der Textilindustrie bietet folgende Zusammenstellung Aufschluss:

	Durchschnittlicher Stundenverdienst ⁷⁾	Durchschnittlicher tarifmässiger Akkord- richtsatz bzw. Stundenlohn	Durchschnittlicher Bruttowochenverdienst
	Rpf.	Rpf.	RM.
Spinner, männlich	84,9	71,4	44,29
weiblich	55,5	47,9	28,08
Weber (Wirker), männlich	82,2	64,7	42,09
weiblich	63,0	53,2	31,45
Im Durchschnitt:			
Facharbeiter, männlich	82,4	65,1	42,22
weiblich	60,3	51,3	30,25
Hilfsarbeiter, männlich	61,3	55,6	33,78
weiblich	44,4	41,4	22,40 ⁸⁾

Fällt es schon auf, um wieviel ungünstiger der durchschnittliche Lohn für die Spinnerin (67 Prozent) als für die Weberin ausfällt, wo er 82,2 Prozent des tarifmässigen Akkordrichtsatzes bzw. Stundenlohns des Webers beträgt, so zeigen die starken Schwankungen der Lohn Differenz innerhalb desselben Zweiges der Textilindustrie in den einzelnen Orten die ganze Tragweite des Lohnproblems der Arbeiterin. Während der Tariflohn der Weberin in der Baumwollindustrie in Kaiserslautern nur 64,7 Prozent des Männerlohnes ausmacht, bezieht die entsprechende Weberin in Gladbach 96 Prozent des männlichen Tariflohns, in *Reichenbach* 96,5 Prozent, in Lörrach 91,8 Prozent.

In der Kammgarnspinnerei in Kaiserslautern beträgt der tarifmässige Akkordrichtsatz bzw. Stundenlohn der Spinnerin nur 55,8 Prozent des Tariflohns des Spinners und sogar nur 72,6 Prozent des Tariflohns des männlichen Hilfsarbeiters!

Die Ergebnisse der amtlichen Untersuchung zeigen aber andererseits, dass die Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne tatsächlich in manchen Gegenden bereits erfolgt ist, so ist z. B. der Tariflohn für Weber und Weberinnen in der Tuchweberei in Aachen und Gladbach der gleiche, dasselbe ist in der Seidenweberei in Krefeld der Fall. In all den Orten, wo die Gewerkschaften die *Lohn Differenz auf das Minimum herabdrückten* bzw. ganz ausschalteten, zeigt es sich,

⁷⁾ Ausschliesslich der Zuschläge für Mehr- und Überstunden und der Sozialzulagen.

⁸⁾ Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1928, S. 358.

dass die Tariflöhne der weiblichen Facharbeiter die Tariflöhne der männlichen Hilfsarbeiter übersteigen. Umgekehrt liegen die Dinge in all den Orten, wo die Lohndifferenz besonders stark zuungunsten der Frauen ausfällt, *da beziehen auch die männlichen Hilfsarbeiter meistens erheblich höhere Tariflöhne als die weiblichen Facharbeiter*. Die letzteren Fälle überwiegen, wie aus dem Vergleich der Angaben der amtlichen Erhebung über den gewogenen Durchschnitt für die Arbeitnehmergruppen beiderlei Geschlechts zu ersehen ist. Man kann nicht gut die niedrigeren Tariflöhne für weibliche Facharbeiter im Vergleich zu den männlichen Hilfsarbeitern durch Leistungsunterschiede rechtfertigen, zumal ja diese Leistungen meistens gar nicht verglichen werden können. Auch erscheinen die oft so stark *abweichenden tarifmässigen Akkordrichtsätze* für männliche und weibliche Facharbeiter kaum begreiflich. Dass dabei nicht so sehr das *Prinzip des Leistungslohnes*, sondern vielfach die Tradition der Minderbezahlung der Frauenarbeit mitspielt, geht aus den starken Schwankungen der Lohndifferenz hervor, die ja in diesem Masse durch sachliche, rationelle Gründe, bei aller Berücksichtigung der lokalen Verhältnisse, kaum zu erklären sind.

Die Ergebnisse der amtlichen Lohnerhebung in der *chemischen* Industrie, die im Juni 1928 durchgeführt wurde, bestätigen ebenfalls die weite Spanne zwischen den durchschnittlichen Männer- und Frauenlöhnen, da aber die Löhne sowohl für die Arbeiter wie für die Arbeiterinnen in je einer Gruppe zusammengefasst sind, lässt sich die Lohndifferenz für die verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmer nicht näher verfolgen. Der durchschnittliche tarifmässige Stundenlohn belief sich einschliesslich der in einzelnen Tarifsektionen gezahlten Sozialzuschläge (bei Stücklohn auch einschliesslich des tariflich vorgesehenen Akkordzuschlags):

Im Zeitlohn (einschliesslich Prämienlohn) für über 21jährige Betriebsarbeiter auf 81 Rpf., im Stücklohn auf 95,6 Rpf.; im Zeitlohn (einschliesslich Prämienlohn) für über 20jährige weibliche Arbeiter in der Produktion auf 51,6 Rpf., im Stücklohn 60,9 Rpf.; im Zeitlohn (einschliesslich Prämienlohn) für über 21jährige gelernte Handwerker auf 98,5 Rpf., im Stücklohn auf 109,8 Rpf.

In der Kunstseidenindustrie, wo etwa $\frac{9}{10}$ der erfassten Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts waren, ist der niedrigste tarifmässige Stundenlohn für die Arbeiterin mit 47,4 Rpf. zu verzeichnen, in der Rheinprovinz allerdings bezog die Arbeiterin nur 41,5 Rpf. tarifmässigen Stundenlohn, und in der Sprengstoffindustrie in Schlesien betrug der tarifmässige Stundenlohn für die Arbeiterin lediglich 39,5 Rpf.

Bezeichnend ist es, dass 22,7 Prozent aller im Zeitlohn erfassten Arbeiterinnen über 48 Stunden in der Woche arbeiteten, dabei 10,2 Prozent sogar über 52 bis 54 Stunden wöchentlich; im Stücklohn arbeiteten 33,8 Prozent aller Arbeiterinnen über 48 Stunden wöchentlich, dabei 10,6 Prozent über 52 bis 54 Stunden, 2,8 Prozent über 54 bis 56 Stunden und 2,7 Prozent über 56 bis 58 Stunden wöchentlich.

Dabei betrug der Bruttowochenverdienst bei 35,2 Prozent aller im Zeitlohn erfassten Arbeiterinnen weniger als 25 RM., bei 38,1 Prozent über 25 bis 30 RM., bei 20,7 Prozent über 30 bis 35 RM. (76,6 Prozent aller erfassten Arbeiterinnen arbeiteten in Zeitlohn). Der klägliche Bruttowochenverdienst der Arbeiterin in

der modernsten, prosperierenden und die Gesundheit der Arbeiterin besonders gefährdenden chemischen Industrie spricht Bände⁹⁾.

Für die *Metallindustrie* liegen zurzeit nur die Hauptergebnisse der amtlichen Lohnerhebung in Berlin vor. Die Erhebung wurde im Oktober 1928 in 29 Betrieben durchgeführt und 81 146, d. h. etwa $\frac{1}{2}$ der in Berlin beschäftigten Metallarbeiter erfasst, dabei waren 22 481, d. i. 27,7 Prozent Arbeiterinnen. Nicht weniger als 79 Prozent der erfassten Arbeiterinnen arbeiteten in Stücklohn, und infolgedessen gewinnt die grosse Differenz der Akkordrichtsätze für die weiblichen Arbeitnehmer besondere Bedeutung. In der Erhebungszeit betragen die Tariflohnsätze¹⁰⁾:

	In Zeitlohn ein Stundenlohn von Rpf.	In Stücklohn ein Akkordrichtsatz von Rpf.
Für männliche Facharbeiter über 21 Jahre	101,8	115,8
Für männliche angelernte Arbeiter über 21 Jahre...	85,0	97,8
Für männliche Hilfsarbeiter über 21 Jahre	80,0	92,0
Für weibliche Arbeiter über 18 Jahre	57,0	65,8

Dass auch die Akkordrichtsätze der Hilfsarbeiter in starkem Masse diejenigen der Arbeiterinnen übersteigen, fällt besonders auf, wenn auch die Zusammenfassung aller Arbeiterinnen in einer Gruppe den Vergleich der Lohnsätze erschwert. Wenn in der Eisen- und Metallwarenindustrie der durchschnittliche Bruttowochenverdienst der Arbeiterin in Stücklohn 29,4 RM. betrug bei 45,5 Arbeitsstunden, während der Bruttowochenverdienst des Hilfsarbeiters gleichzeitig bei 43,75 Arbeitsstunden 49 RM. erreichte, so ist man doch versucht, die Frage aufzuwerfen, *inwiefern denn diese grosse Lohnspanne, die durch die so abweichenden Akkordrichtsätze verursacht wird, durch tatsächliche Leistungsunterschiede gerechtfertigt erscheint?*

Hier liegt eine Frage vor, die in der Gewerkschaftspressen nicht geklärt ist, die aber in der Gewerkschaftspraxis eine grosse Rolle spielt. Würde es sich um gleichartige Leistungen handeln, die verglichen werden können, wobei die Lohnabstufung nach dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ vorgenommen wäre, so müsste man aus den soviel niedrigeren Akkordrichtsätzen für die Arbeiterinnen in der Berliner Metallindustrie entnehmen, dass die Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeiter ausserordentlich stark hinter derjenigen der männlichen Arbeiter zurückbleibt, und es wäre unbegreiflich, wieso denn die Arbeiterinnen angesichts einer derartigen Leistungsdifferenz zu solchen Arbeiten überhaupt herangezogen werden. Da es sich aber dabei meistens um ganz verschiedenartige Leistungen, die gar nicht untereinander verglichen und gemessen werden können, handeln wird, so fragt es sich, wodurch denn die grosse Differenz der Akkordrichtsätze bzw. der Zeitlöhne zuungunsten der Arbeiterinnen bedingt wird?

Das Argument, das, wie wir weiter sehen werden, auch auf dem Hamburger Gewerkschaftskongress geltend gemacht wurde, dass nämlich die Arbeiterin in

⁹⁾ Vgl. „Wirtschaft und Statistik“ 1929, Nr. 4, S. 150ff.

¹⁰⁾ „Wirtschaft und Statistik“ 1929, Nr. II, S. 453ff.

den meisten Berufen nicht die volle Arbeitskraft des Mannes erreiche, erklärt die grosse Lohndifferenz in der *modernen* Industrie nicht, weil ja die fortschreitende Rationalisierung und Spezialisierung immer stärker in der *Auslese der Beschäftigten beiderlei Geschlechtes nach ihrer besonderen Eignung* sich auswirkt. Angesichts dieser Spezialisierung wächst die Gefahr, dass die allgemeine, herkömmliche Unterschätzung der Frauenarbeit und die heutige Überschätzung der Leichtigkeit, der „leichten Handhabungen“ der Frauenarbeit, auf die die Unternehmer sich mit Vorliebe berufen, zusammenwirken, *um die Frauenlöhne ganz unverhältnismässig niedrig zu halten*. Die gleiche relative Lohnerhöhung bildet das dritte Moment, das die absolute Lohndifferenz für männliche und weibliche Arbeiter erhöht. Man braucht nur die absolute Spanne der jeweiligen Tarifsätze für Männer und Frauen in den Jahren 1924 und 1929 zu vergleichen, um zu sehen, wie ungünstig sich dieses Moment für die Arbeiterinnen besonders in all den Fällen auswirkt, wo die Ausgangsbasis der Frauenlöhne sehr erheblich hinter derjenigen der Männerlöhne lag und wo die absolute Spanne sich infolgedessen immer auffallender zeigt. Das trifft auch auf die oben angeführten vergleichenden Tarifsätze in der Berliner Metallindustrie zu.

Die wachsende absolute Lohnspanne, die das Existenzminimum der Arbeiterin gegenüber demjenigen des Arbeiters immer ungünstiger verschiebt, wirkt naturgemäss auf die weiblichen Arbeiter deprimierend, wodurch ihre Berufsfreude nicht gerade gesteigert wird.

Geben die angeführten Beispiele der Lohndifferenz zu denken, so zeigen folgende Tariflohnsätze, die in der Berliner Metallindustrie seit 29. April d. J. gelten, wie sehr die Arbeiterin von der wachsenden *absoluten* Lohnspanne betroffen wird:

	Lohnklasse	Im Stücklohn RM.
Für über 21 jährige männliche Facharbeiter.....	A	1,29
" " 21 " " ".....	B	1,15
" " 21 " " angelernte Arbeiter.....	C	1,02
" " 21 " " ungelernte " 	D	0,97
Für über 18 jährige weibliche angelernte Arbeiter.....	C	0,72
" " 18 " " ungelernte " 	D	0,68

Die eingangs zitierte Feststellung des Syndikus des Verbandes der Berliner Metallindustrie, dass die Rentabilität der letzteren auf der billigen weiblichen Arbeitskraft beruhe, wird durch die vergleichenden Lohnangaben in dem Sinne bestätigt, dass die Unternehmer durch *gesteigerte Ausbeutung der Arbeiterinnen* eben zusätzliche Profite erzielen. Leider wird aber die Unterbezahlung der Frauen durch die gleichen prozentuellen Lohnerhöhungen gewissermassen stabilisiert, und die absolute Lohndifferenz *zugunsten der Unternehmer* und *zugunsten der Arbeiterinnen* wächst kontinuierlich. Auf diese Gefahr hat seinerzeit Gertrud Hanna auf dem Nürnberger Gewerkschaftskongress hingewiesen, und dieses Problem hat durch die Tarifpraxis der letzten Jahre an Aktualität gewonnen. Es fehlen nicht nur meistens höhere prozentuale Lohnerhöhungen

¹¹⁾ „Wirtschaft und Statistik“ 1929, Nr. II, S. 451.

für die Frauen, wodurch allein ein Abbau der absoluten Lohnspanne, wo sie durch die Leistungsdifferenz nicht gerechtfertigt ist, erzielt werden könnte. sondern die jüngste Tarifpraxis zeigt sogar Beispiele einer geringeren prozentualen Lohnerhöhung für Arbeiterinnen.

In der *Gummindustrie* z. B. fanden unlängst folgende Änderungen der Tariflohnsätze statt¹²⁾:

	Tag der Lohnänderung	Steigerung in Prozent	Arbeiter		Arbeiterinnen	
			Neuer Tariflohn Rpf.	Steigerung in Prozent	Neuer Tariflohn Rpf.	
Frankfurt a. M. (Lohngruppe I)...	21. 4. 1929	4,8	88	3,6	58	
Hannover (Lohngruppe I).....	1. 5. 1929	5,1	82	4,8	54,5	

Wie sehr die traditionelle Minderbewertung der Frauenarbeit den Arbeiterinnen die Erzielung des Leistungslohnes ungemein erschwert, geht leider auch aus den Tariflöhnen der Staats- und Gemeindearbeiter mit aller Deutlichkeit hervor. Alle kommunalen Arbeitgeber zahlen auch der gelernten Arbeiterin nicht nur erheblich niedrigere Löhne, als dem gelernten, sondern auch als dem ungelerten Arbeiter. Eine Ausnahme bildet Baden, wo die gelernte Arbeiterin höheren Tariflohn erzielt, als der ungelerte Arbeiter, in allen übrigen kommunalen Verbänden ist das Gegenteil der Fall. Die Differenz des Tariflohnes für die gelernte Arbeiterin im Vergleich zu demjenigen des gelernten Arbeiters schwankt zwischen 37 Prozent und 24 Prozent. Eine Ausnahme bildet wiederum Baden, wo diese Differenz nur 13 Prozent beträgt¹³⁾.

Ähnlich liegen die Dinge bei den Reichsarbeitern, *wo die gelernte Arbeiterin ebenfalls erheblich niedrigere Tariflöhne bekommt, als der ungelerte Arbeiter.* Es sei noch erwähnt, dass in den Berliner Gas- und Wasserwerken z. B. die gelernte Arbeiterin nur 67,8 Prozent des Tariflohnes des gelernten Arbeiters bekommt, während der ungelerte Arbeiter 85,2 Prozent desselben bezieht.

Bei den Gemeinde- und Staatsarbeitern ist vielfach die Tätigkeit der gelernten Arbeiterin von derjenigen des gelernten Arbeiters derart verschieden, dass ein *Vergleich der Leistungen ganz ausgeschlossen* ist, so dass die *Minderbewertung* der Frauenarbeit in den erheblich niedrigeren Tariflöhnen ganz unverhüllt zum Vorschein kommt. Wie will man die Lohndifferenz erklären, wenn z. B. in der Charité in Berlin eine Näherin und Plätterin schlechter entlohnt wird als ein Pförtner und Bote?

Die Tatsache, dass die kommunalen und staatlichen Arbeitgeber, dem Beispiel der Privatunternehmer folgend, die gelernte Arbeiterin in allen Berufen schlechter bezahlen als den ungelerten Arbeiter, wirkt recht deprimierend. Wäre man nicht berechtigt, gerade von den öffentlichen Körperschaften eine vorbildlichere Lohnpolitik, einen Bruch mit der Tradition der Unterbezahlung der Arbeiterin zu gewärtigen? Der Wochenlohn einer gelernten Näherin in der Charité

¹²⁾ Ebenda.

¹³⁾ Tariflöhne des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter (Stand am 31. Dezember 1928), Berlin 1929, S. 8.

(54-Stunden-Woche ohne freie Station) stellte sich auf, sage und schreibe, 20,52 Reichsmark¹⁴⁾! Ist diese Näherin viel besser gestellt als die Heimarbeiterin?

Sehr bezeichnend sind auch folgende Tariftlöhne für das Krankenanstaltspersonal in Thüringen¹⁵⁾:

Wochenlöhne (56 Stunden ohne freie Station) gültig ab 1. April 1928 bis 31. März 1929.	
Pfleger (geprüfte oder mit mehr als 5 Dienstjahren)	39,76 RM.
Pfleger (ungeprüfte oder mit weniger als 5 Dienstjahren)	33,60 „
Pflegerinnen (geprüfte oder mit mehr als 5 Dienstjahren)	30,24 „
Pflegerinnen (ungeprüfte oder mit weniger als 5 Dienstjahren)	28,— „

Die geprüfte Pflegerin mit mehr als 5 Dienstjahren wird nicht nur erheblich schlechter entlohnt als der männliche Kollege mit derselben Vorbildung und Dienstzeit, sondern auch als der ungeprüfte Pfleger mit weniger als 5 Dienstjahren! Der Unterschied in der Entlohnung der geprüften und ungeprüften Pflegerin ist ausserdem so gering, dass eine entsprechende Berufsausbildung sich kaum lohnt. In diesen Krankenanstalten wird auch eine *gelernte Näherin* z. B. um 22 Prozent schlechter entlohnt als ein männlicher Pförtner.

Was die Pflegerinnen anbelangt, so sind sie in den kommunalen Krankenanstalten in Sachsen in bezug auf die Entlohnung den männlichen Kollegen gleichgestellt. Gerade das Beispiel Sachsens beweist, dass die Lohndifferenz zuungunsten der Arbeiterinnen, wie sie in den Anstalten Preussens, Thüringens und der sonstigen kommunalen Verbände besteht, nicht durch rationale Gründe gerechtfertigt erscheint. Es ist eben die Tradition der Minderbezahlung der Frauenarbeit, die in allen Berufen auch die Löhne der gelernten Arbeiterinnen herabdrückt. Dadurch entsteht die ganz willkürliche Lohndifferenz, die wir an der Hand verschiedener Beispiele kennengelernt haben.

Wenn man bedenkt, dass die Frauen der freien Berufe, die Ärztin, die Lehrerin, die Chemikerin usw. dieselben Gehälter beziehen wie die Männer, auch in der Privatwirtschaft, weil *die Entlohnung von der Funktion und Leistung und nicht vom Geschlecht des Arbeitssubjektes abhängt*, so begreift man, wie sehr vor allem die gelernte Arbeiterin unter dieser Differenzierung der Löhne zu leiden hat.

In Berücksichtigung dieses Problems hat die Ortsverwaltung Limbach des Textilarbeiter-Verbandes dem Hamburger Gewerkschaftskongress folgenden Antrag unterbreitet:

„Der Kongress verpflichtet die einzelnen Verbände, die Forderung auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit mit grösserem Nachdruck zu vertreten, als das bisher der Fall war. Bei allen kommenden Lohnbewegungen und Tarifverhandlungen soll nicht nur eine weitgehende Verminderung der Lohnspanne (entweder durch Pfennigaufschläge oder durch stärkere Erhöhung der Frauenlöhne) angestrebt, sondern die Beseitigung der Lohnkategorie „Arbeiterin“ überhaupt gefordert und mit allen Mitteln durchgekämpft werden“ (Antrag Nr. 36).

¹⁴⁾ Vgl. „Tariftlöhne“ a. a. O., S. 23.

¹⁵⁾ Ebenda, S. 24.

Der erste Absatz dieses Antrages wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass seine Annahme einen unberechtigten Vorwurf gegen die Verbände bedeuten würde. Niemand wird verkennen, am allerwenigsten die Arbeiterinnen selbst, dass, wenn heute die durchschnittliche Spanne zwischen den Frauen- und Männerlöhnen geringer ist als vor dem Kriege, dies in erster Linie den Bemühungen der freien Gewerkschaften zu verdanken ist. Aber gerade die Tatsache, dass es den Bemühungen einiger Verbände in manchen Orten gelungen ist, eine anerkennenswerte Annäherung der Frauen- und Männerlöhne durchzusetzen, während in den meisten Verbänden die Lohndifferenz noch sehr gross ist, beweist ja, dass nicht alle Verbände, vor allem nicht in allen Gegenden, mit dem notwendigen Nachdruck für die Hebung der Frauenlöhne eingetreten sind, oder mindestens, dass sie bei ihren Bemühungen keinen Erfolg hatten. Ferner zeigt die Statistik der Tariflöhne in dem demnächst erscheinenden Jahrbuch des ADGB., dass die Spanne zwischen den Frauen- und Männerlöhnen seit 1925 stabil blieb, was ebenfalls auf die Notwendigkeit des grösseren „Nachdrucks“ seitens der Verbände schliessen lässt. Diese bedauerliche Stabilisierung kann nur durch höhere prozentuale Lohnerhöhungen für Frauen, wie sie der Limbacher Antrag vorsieht, behoben werden. Sonst tritt eben jene Vergrösserung der absoluten Lohnspanne ein, auf die bereits hingewiesen wurde, und die dem freigewerkschaftlichen Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ *gerade entgegenwirkt*.

Der Berichterstatter der Antragskommission, *Tarnow*, hat zu dem zweiten Teil des Limbacher Antrags wie folgt Stellung genommen:

„Der zweite Teil verlangt, dass in Tarifverträgen die Kategorie „Arbeiterinnen“ überhaupt gestrichen wird. Die Kommission ist der Meinung, dass das nicht die notwendige Konsequenz der Forderung: für gleiche Leistung gleicher Lohn, ist, denn in vielen Berufen, wohl in den meisten, ist es so, dass die Arbeiterin doch nicht die volle Arbeitskraft des Mannes erreicht, und dass sie im Tarifvertrag mit einem geringeren Lohn eingesetzt ist, wodurch dieser Leistungsunterschied zum Ausdruck kommt, eben die Verwirklichung des Prinzips für gleiche Leistungen gleicher Lohn. Das heisst doch auch: da, wo Männer mehr leisten, auch mehr Lohn für die Männer. Deshalb beantragt die Kommission, den zweiten Teil des Antrages abzulehnen und damit den ganzen Antrag als erledigt zu erklären¹⁶⁾.“

Der Kongress schloss sich dieser Auffassung an. Selbstverständlich trifft es zu, dass die Männer, wo sie höhere Leistungen aufweisen, auch höhere Löhne zu beanspruchen haben — ein Grundsatz, der übrigens auch umgekehrt für höhere Leistungen von Frauen zu gelten hat. Aber ist es das richtige Mittel zur Feststellung der höheren Leistung, wenn die Akkordrichtsätze für gelernte Arbeiterinnen tariflich erheblich niedriger festgesetzt werden als selbst für ungelernete Arbeiter? Lässt sich die Tatsache, dass die gelernten Arbeiterinnen in allen Berufen niedrigere Tariflöhne sowohl im Zeit- als im Stücklohn erzielen als die ungelerneten Arbeiter, durch die effektiv höhere Leistung der Männer erklären?

¹⁶⁾ Protokoll des Hamburger Kongresses, S. 167.

Die Feststellung, dass „die Arbeiterin doch nicht in den meisten Berufen die volle Arbeitskraft des Mannes erreiche“, trifft auf die moderne Produktion, wie bereits hervorgehoben wurde, nur in ganz beschränktem Masse zu, weil die Körperkraft nicht in allen Berufen ausschlaggebend ist und weil die Frauen, namentlich die gelernten und angelernten, zu denjenigen Arbeiten herangezogen werden, für die sie sich besser eignen als die Männer. Wir haben an einer Reihe von Beispielen zu zeigen versucht, wie wenig die Lohndifferenz durch Leistungsunterschiede gerechtfertigt werden kann, weil es sich meistens um ganz incomensurable Leistungen handelt. Die Zahl dieser Beispiele könnte beliebig vermehrt werden, und mit fortschreitender Rationalisierung und Spezialisierung wird die Verschiedenartigkeit der Leistung von Arbeiter und Arbeiterin immer mehr Platz greifen. Neben der energischen Durchführung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ durch höhere prozentuale Lohn-erhöhungen für die Arbeiterinnen zur Verminderung der Lohnspanne bei *gleichen Leistungen* erwächst den Gewerkschaften die Aufgabe, den Arbeiterinnen zum Leistungslohn in all den Fällen zu verhelfen, wo ihre Leistungen von denjenigen der Männer der Art nach verschieden sind. Es ist daher im Interesse einer *zweckentsprechenden Lösung des Lohnproblems* der Arbeiterin zu wünschen, dass durch spezielle vergleichende Untersuchungen über den wirtschaftlichen Wert bestimmter exakt umschriebener Frauen- und Männerarbeit in einzelnen Industrien und durch gewerkschaftliche Erhebungen über Frauenlöhne dem nächsten Gewerkschaftskongress das nötige Material zur Klärung dieser aktuellen Frage vorgelegt wird.

Rundschau der Arbeit

Neuordnung der Landwirtschaftskammern

Dr. Curt Lomberg.

Den Wirtschaftskammern der Unternehmer gegenüber hat man sich lange von seiten der Gewerkschaften völlig passiv verhalten. Erst durch den Artikel 165 der Weimarer Verfassung wurde ein neuer Geist in die werktätigen Berufsstände hineingetragen, der Geist der Parität, der Gleichberechtigung: die Kammern sollten ihres einseitigen Unternehmercharakters entkleidet werden. Bis dahin war die Arbeit in den Landwirtschaftskammern nur vom Unternehmerstandpunkt diktiert; der Grossbetriebsinhaber gab den Ausschlag. Als die Forderung aufgestellt wurde, auch Arbeitnehmer mit in die Kammern hineinzuziehen, kam man pro forma diesem Verlangen nach, indem man einige besonders wohlgelittene landwirtschaftliche Arbeitnehmer (Konzessionsschulzen) in die Kammer berief, sie hatten aber nicht das geringste mitzubestimmen. Als jedoch die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, auf den Artikel 165 gestützt, eine legale Beteiligung an den Kammern verlangten, setzten die Arbeitgeber dieser Forderung den heftigsten Widerstand entgegen. Man wollte unter sich bleiben. Ausserdem hatte man eine geringe Meinung von der Bedeutung des Berufsstandes der Landarbeiter. Mit Ausnahme von 2 Kammern hatten sich sämtliche Kammern gegen die Hereinnahme von Arbeitnehmern als Mitglieder gestellt. Als man jedoch diesem Verlangen der Arbeitnehmer nicht mehr entgegenkommen wollte, die einen sie zuerst mit einem Fünftel der Sitze abspeisen. Die anderen wollten die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer aus den Kammern überhaupt fernhalten und statt dessen besondere „landwirtschaftliche Arbeitnehmerkammern“ errichten, Scheingebilde, die von vornherein zur Bedeutungslosigkeit verdammt waren. Dies sieht man z. B. überall dort, wo diese Kammern errichtet wurden, wie in Bayern. Auch in Baden wurde den Arbeitnehmern nur eine ganz ungenügende Vertretung zugebilligt,

von der dieselben bisher aus Protest überhaupt keinen Gebrauch machten.

Der *neue Referentenentwurf* des preussischen Landwirtschaftsministeriums zum Landwirtschafts-Kammergesetz will nun *allen* im Hauptberufe in der Landwirtschaft tätigen Personen das Wahlrecht verleihen, mit Ausnahme von gewissen Personenkreisen.

Es sollen alle die landwirtschaftlichen Betriebsinhaber, die keine eigene Acker- nahrung besitzen, nicht wahlberechtigt sein, wenn sie nicht mindestens einen jährlichen Grundsteuerreinertrag von 150 Mk. versteuern. Durch diese Bestimmung erhalten *grosse Gruppen des kleinbäuerlichen Besitzes* sowie *alle Parzellenbesitzer und kleinen landwirtschaftlichen Arbeiter mit Eigenland überhaupt keine Vertretung* in der Kammer.

Die Ausschaltung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer aus den öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen steht im Widerspruch zu dem Grundgedanken des Artikels 165 der Reichsverfassung, zu der in der Entwicklung des Arbeits- und Wirtschaftsrechts sich anbahnenden Demokratisierung der Wirtschaft wie zu dem Programm der Gewerkschaften.

Die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer haben nicht nur ein in der Verfassung verbürgtes Recht auf Mitarbeit in den Landwirtschaftskammern; sie würden ihre ureigensten Lebensinteressen aufs Spiel setzen, wenn sie auf diesem Recht verantwortlicher Mitwirkung nicht mit aller Entschiedenheit bestünden.

Es gibt zahlreiche Arbeitsgebiete der Kammern, auf denen die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer schon heute, dank ihrer praktischen Erfahrungen in den Betrieben, erfolgreich mitarbeiten können. Vor allem sei das wichtige Gebiet der Berufsausbildung hervorgehoben. Aber auch andere Gebiete, wie die Kleintier- und Geflügelzucht, der Garten- und Obstbau, die Landarbeitsforschung, das Genossenschafts- und Siedlungswesen, die ländliche Wohlfahrtspflege, können durch die Mitarbeit der Landarbeiter nur

eine starke Förderung erfahren. Je mehr speziell die landwirtschaftlichen Betriebsräte durch unsere Schulungskurse mit betriebswissenschaftlichen Fragen vertraut werden, um so segensreicher kann sich auch diese Mitwirkung von Betriebsräten in den Kammern zum Wohle der Betriebe auswirken. Da die Kammern Buchführungs- und Steuerberatungsstellen eingerichtet haben, so wäre auch eine fortlaufende Einsichtnahme in die Ergebnisse dieser Stellen durch unsere zukünftigen Kammermitglieder von grossem Vorteil.

Leider hat man in den bisherigen Referentenentwurf verschiedene *Bestimmungen* mit hereingebracht, die nur dazu dienen, *die Landarbeiter im Rahmen der an und für sich anerkannten Drittelung schwach zu halten*. Man hat sich wohl von den Grundsätzen des Reichslandbundes massgebend leiten lassen, die ihren Einfluss mit allen Mitteln zu verteidigen versuchen und den Landarbeitern nur eine Vertretung „ihrer Bedeutung entsprechend“ zubilligen wollen. Wichtig sind die Schlussätze der massgebenden Äusserungen des Reichslandbundes:

„Diesen Dingen seine besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden, veranlassen den Reichslandbund schon geschichtliche Erwägungen. Die Landwirtschaftskammer in Preussen war die jüngere Schwester des Bundes der Landwirte. Schon die ersten Aufrufe zur Bildung des Bundes der Landwirte enthielten auch das Verlangen auf Schaffung von preussischen Landwirtschaftskammern. Auch der Reichslandbund weiss sich den Landwirtschaftskammern eng verbunden. Er wird dies auch in der nächsten Zukunft zu bekunden haben.“

In dem Entwurf hat man

1. alle mitarbeitenden *Familienangehörigen* des Betriebsinhabers mit in die Gruppe der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer hineingenommen. Ihrem ganzen Denken nach werden sie sich aber weit eher mit den Betriebsinhabern, als mit den Landarbeitern verbunden fühlen, besonders, was wohl meistens der Fall ist, wenn sie die Absicht haben, später selbst einen Betrieb zu übernehmen. Die im Betriebe mittätigen Ehegatten sollen mit dem Betriebsinhaber, wie es richtig ist, in einer Gruppe wählen; ebenso selbständige Leiter fremder Be-

triebe. Hier setzt man also eine Interessengemeinschaft der Eheleute voraus, während man das bei den Söhnen und Töchtern nicht für gegeben hält;

2. soll die Drittelung auch je nach den Betriebsverhältnissen in den einzelnen Kammerbezirken mehr oder weniger stark verwässert werden. Während der Entwurf von 1920 ebenso wie der Verfassungsausschuss des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates vom November 1922 sich für eine unbedingte Drittelung eingesetzt hatte, will man in dem neuen Entwurf dieses Verhältnis nicht starr festlegen, sondern je *nach den Betriebsverhältnissen höher oder niedriger* bemessen. Dass durch diesen Paragraphen in der Praxis im Durchschnitt nur eine *Verringerung des gesetzlich festgelegten Anteils der Landarbeiter* herauskommt, dürfte für jeden Kenner der Verhältnisse ohne weiteres einleuchtend sein. Für Preussen ergibt sich ungefähr folgendes Verhältnis, wenn man die beiden Gruppen, Betriebsinhaber und Arbeitnehmer, in Vergleich setzt:

- a) Betriebsinhaber einschliesslich Ehegatten 40 Prozent,
- b) Arbeitnehmer 60 Prozent.

Hieraus geht einwandfrei hervor, dass die Gruppe der Arbeitnehmer derjenigen der Betriebsinhaber selbst bei Zuzählung der mittätigen Ehegatten noch um ein beträchtliches überlegen ist. Um so unverständlicher muss es da jedem Einsichtigen scheinen, dass man den für die Arbeitnehmer zugestandenen Teil von einem Drittel noch durch allerlei raffinierte Kunststücke weiter herunterdrücken will. Führt man sich dieses in Wirklichkeit vorhandene Verhältnis zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer vor Augen, so ergibt sich sogar ohne weiteres als Forderung: paritätische Zusammensetzung der Landwirtschaftskammern;

3. sind nach dem Gesetz noch *Zuwahlen* möglich, die erst von den gewählten Kammermitgliedern nachträglich vorgenommen werden.

Pro Kammer soll noch je ein Mitglied aus den Vertretern der Wissenschaft, der landwirtschaftlichen

Betriebsbeamten, der leitenden Persönlichkeiten des Genossenschaftswesens, der Landfrauen, der Inhaber forstlicher Betriebe, der Fischereibetriebe, der landwirtschaftlichen Arbeitgeberorganisationen und endlich zum Schluss auch der anerkannten wirtschaftlichen Vereinigung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer hinzugewählt werden.

Durch diese Verordnung wird es aller Wahrscheinlichkeit nach keinem Organisationsvertreter des Deutschen Landarbeiter-Verbandes möglich sein, in einer Landwirtschaftskammer mitzuarbeiten. Denn wer die Verhältnisse kennt, wird wissen, dass man in jeder Kammer, wo man doch die Wahl hat, viel lieber Organisationsvertreter der Beamtenorganisationen oder des christlichen Verbandes in die Kammern hineinwählt als Vertreter des radikaleren Deutschen Landarbeiter-Verbandes. In dem Abs. 3, Satz 2 des Entwurfs gibt es allerdings eine Bestimmung, dass die Kammern an Vorschläge, die die Organisationen über geeignete Vertreter bringen, gebunden sind. Ob allerdings eine Einigung innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen erzielt werden kann, muss abgewartet werden. Überflüssig erscheint es auch, in allen Kammern Vertreter der Fischerei- und der Forstbetriebe hinzuzuwählen, da vielfach die Bedeutung dieser Nebengewerbe recht minimal ist.

Der vorliegende Entwurf ist ja bisher noch nicht durch den Landtag durchgegangen. Deshalb ist es die Aufgabe unserer dortigen Parlamentsvertreter, mit allen Mitteln die Beseitigung dieser reinen Landbundegeist atmenden Paragraphen zu verlangen.

Die Landwirtschaftskammern haben sehr vielseitige Aufgaben, wie aus nachfolgender Zusammenstellung hervorgeht:

1. Die Förderung der technischen Vervollkommnung der Landwirtschaft.
2. Die Förderung des ländlichen Kredit-, Genossenschafts- und Vereinswesens.
3. Die Förderung der Berufsausbildung.
4. Die Mitwirkung bei der Verwaltung und den Preisordnungen der Produktenbörsen sowie der Märkte, insbesondere der Viehmärkte, nach Massgabe der darüber erlassenen Bestimmungen.
5. Die Unterstützung der zuständigen Verwaltungsbehörden bei allen die Landwirtschaft betreffenden Fragen, namentlich auch bei Erstattung von Gutachten.

6. Die Mitwirkung bei der Festsetzung der kommunalen Steuerumlage, bei der Wahl der Mitglieder für die Ausschüsse bei den Finanzämtern, bei der Wahl der Beisitzer der Pachteinigungsämter.

Nicht zum Aufgabengebiet der Landwirtschaftskammern gehören die Regelung der landwirtschaftlichen Arbeitslöhne (Tarifverträge) und die politische Vertretung des Berufsstandes. Leider wird letztere Bestimmung heute noch sehr häufig nicht eingehalten; die Kammern schlagen sich sowohl im Lohnkampf als auch im politischen Kampf ganz auf die Seite der Unternehmer. So konnten wir im letzten Jahre allein drei arbeiterfeindliche Beschlüsse der sächsischen, der hessischen und der niederschlesischen Landwirtschaftskammer feststellen. Die Beschlüsse plädierten für Wiedereinführung sämtlicher Bestimmungen, die es ermöglichen, die Einhaltung vertraglicher Verpflichtungen zu erzwingen und Arbeitnehmer für einen Schaden infolge von Kontraktbruch haftbar zu machen. Man will also auch von seiten der Kammern alle durch die Revolution geschaffenen Landarbeiterrechte verschwinden lassen und die Vorkriegsverhältnisse wiederherstellen. Nicht im Unrecht gelten die Landwirtschaftskammern häufig lediglich als Filialen des Landbundes.

Der Entwurf bestimmt, dass *sämtliche kaufmännischen und gewerblichen Unternehmungen der Landwirtschaftskammern aufgelöst* werden sollen. Bei manchen Kammern hatte die Betätigung in kaufmännischen Unternehmungen grossen Umfang angenommen und lenkte die Kammerbeamten häufig von ihren eigentlichen Aufgaben ab. So hatte z. B. die rheinische Landwirtschaftskammer ein grosses kaufmännisches Unternehmen, das sich mit Kartoffelsaat-zuchtverwertung befasste, eingerichtet, das den geschäftsführenden Kammerbeamten hohe Nebengehälter abwarf.

Überhaupt hat die bisherige Betätigung der Landwirtschaftskammern zu zahlreichen Klagen Anlass gegeben. Aus Bauernkreisen konnte man immer wieder hören: „Die Landwirtschaftskammer ist nur für die Grossen da, wir kennen sie nur vom

Steuernzahlen; weiter bekümmert sie sich nicht um uns.“ Gerade in der Inflationszeit haben sich manche Landwirtschaftskammern zu regelrechten Wasserköpfen, speziell in der Verwaltung, ausgewachsen. Manche Kammern blühten, wuchsen und gediehen um ihrer selbst willen; sie steigerten die Kammerumlage von Jahr zu Jahr und forderten ebenso eine Steigerung der vom Staate gewährten Unterstützungen. Der Kammerbeitrag ist seit ihrer Gründung um die Jahrhundertwende von $\frac{1}{2}$ Prozent des Grundsteuerreinertrages auf das 7- bis 14fache angestiegen. So beträgt z. B. der Grundsteuerreinertrag im Bezirk Ostpreussen 3,5 Prozent, Brandenburg 5,5 Prozent, Posen, Westpreussen 7 Prozent, Pommern 4,5 Prozent, Hannover 4,5 Prozent usw. Wie die Verwaltungskosten enorm angewachsen sind, beweist folgendes Beispiel von der *Landwirtschaftskammer Brandenburg*: Die *Verwaltungsausgaben* betragen 1913/14 352 000 Mk. und 1926/27 1 484 000 Mk.

An den Summen, die für wissenschaftliche Lehrzwecke, Zuwendungen für das Veterinärwesen, zur Förderung der Viehzucht, der Fischerei, der Forstwirtschaft, des Gemüse- und Gartenbaues und zur Förderung der Landkultur ausgegeben werden, daran soll durchaus keine Kritik geübt werden, lediglich an den enorm angewachsenen Verwaltungsausgaben. Zum Teil liegt das daran, dass die Bezüge der Vorsitzenden sich verdoppelten und verdreifachten. Auch sind die höheren Beamten der Landwirtschaftskammern durchschnittlich mehrere Stufen über den entsprechenden Staatsbeamtengruppen einrangiert. Als Beispiel sei angeführt, dass der Landwirtschaftskammerdirektor der Provinz Sachsen Staatssekretärgehalt bezieht. Weiter hat man Beamte in die Zentralverwaltung genommen, die durchaus keinerlei produktive Aufgaben haben. Am meisten jedoch zeigt sich der Hang zur Verschwendung bei den Bauten der Landwirtschaftskammern. So haben sich die Landwirtschaftskammern in Holstein und der Rheinprovinz Prachtbauten hingesetzt, die Millionen kosten.

Es war der Vorschlag gemacht worden, die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer mit einem jährlichen Einheitsbeitrag von rund 1 Mk. zu der *Kammerumlage* heranzuziehen. Da wir im Staate insgesamt 3 274 000 beitragspflichtige Arbeitnehmer haben, so würde hierdurch rund ein Fünftel der durch die Umlage erhobenen Beiträge aufgebracht werden. Man hat jedoch im Entwurf von diesem Vorschlag Abstand genommen, da die Einziehung dieser Beiträge zu umständlich sein würde. Denn alljährlich müssten die Listen jedesmal neu geschrieben, berichtigt und ergänzt und die kleinen Beiträge jährlich durch die Gemeindeorgane eingezogen und dann an die Landwirtschaftskammern abgeführt werden. Hinzu kommen noch die Buch- und Kassenarbeiten, so dass die Kosten für das Veranlagungs- und Erhebungsverfahren in keinem Verhältnis zu den Erträgen stehen würden. Deswegen glaubt die Staatsregierung hiervon absehen zu müssen und folgt damit den Beispielen von Baden, Braunschweig, Mecklenburg und Württemberg, wo die Arbeitnehmer auch nichts zu den Kosten der Landwirtschaftskammern beitragen.

In Zukunft sollen in den einzelnen Kammern besondere *Fachausschüsse* gebildet werden, z. B. für das Landarbeiterwesen, die paritätisch zusammengesetzt sein sollen. Diesen Ausschüssen will man grössere Befugnisse als bisher übertragen. Ferner ist noch folgende Änderung aufgenommen worden: künftig sollen die Mitglieder der Hauptlandwirtschaftskammer nicht allein aus den Reihen der Mitglieder der einzelnen Kammern gewählt werden, sondern es soll freie Wahl aus den Kreisen der Berufsangehörigen erfolgen können. Damit will man die Möglichkeit schaffen, hervorragende Sachverständige, die nicht in die Einzelkammern gewählt wurden, in die Hauptkammer zu bekommen. Bisher setzten sich die Mitglieder der Hauptlandwirtschaftskammer vornehmlich aus Adligen zusammen, die die einzelnen Kammern abordneten.

Da die Kammern nur alle 6 Jahre neu gewählt werden, ist es sehr wichtig, unter

den landwirtschaftlichen Arbeitnehmern Aufklärung über die Aufgabe und die Bedeutung der Landwirtschaftskammern zu verbreiten, damit sie sich an den Wahlen in ihrer ganzen Stärke beteiligen.

Der vorliegende Entwurf bringt manche zu begrüßende und anerkennenswerte Neuerung, wenn auch längst nicht in allem den berechtigten Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung getragen wird. Jedoch ist zu hoffen, dass allein bei Durchführung dieser vorgesehenen Bestimmungen schon ein neuer Geist in die alten verstaubten Kammern einziehen wird.

Novelle zum Handelsgesetzbuch

Fritz Schröder.

Der Reichsminister der Justiz hat dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat vor einiger Zeit einen Vorschlag zur Neufassung des § 59 des HGB. zur Begutachtung zugehen lassen. Durch diesen Vorschlag soll versucht werden, einen sozialen Missstand zu beseitigen, der darin besteht, dass Handlungsgehilfen zu selbständigen Gewerbetreibenden (Agenten) gemacht werden, obwohl in ihrer wirtschaftlichen Lage die gleiche soziale Abhängigkeit geblieben ist. Die Umwandlung oder Eingehung eines solchen Rechtsverhältnisses hat zur Folge, dass der Angestellte wichtiger sozialer Schutzrechte, z. B. auf dem Gebiete der Sozialversicherung, insbesondere der Krankenversicherungspflicht und Angestelltenversicherungspflicht, aber auch solcher Schutzrechte wie des Kündigungsschutzes, des Anspruches auf Zahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen usw. verlustig geht.

Diese immer mehr um sich greifenden Missbräuche haben dazu geführt, dass sämtliche Angestelltenverbände nachdrücklich eine Änderung der gesetzlichen Bestimmungen fordern. Die von ihnen hierzu gemachten Vorschläge weichen zwar in ihren Formulierungen ab, stimmen jedoch in der Grundtendenz überein. Das Reichsjustizministerium wie auch das Reichsarbeitsministerium haben die Berechtigung

dieser Forderung anerkannt, wie das die Vorlage des Reichsjustizministeriums beweist. Zur Erreichung des hier gewollten Zieles wird es allerdings notwendig sein, noch einen Schritt weiter zu gehen, wie es das Reichsjustizministerium beabsichtigt.

Für die Beurteilung der hier vorliegenden Streitfrage muss man neben dem § 59 des HGB. auch den § 84 heranziehen. Die Formulierung beider Paragraphen macht das Vorliegen eines Handlungsgehilfenverhältnisses nach § 59 oder eines Handlungsagentenverhältnisses nach § 84 in sehr erheblichem Umfange von dem subjektiven Vertragswillen und nicht von dem Vorhandensein eines objektiven sozialen Abhängigkeitsverhältnisses abhängig. Nach § 59 ist Handlungsgehilfe, wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt *angestellt* ist. Nach § 84 ist Handlungsagent, wer, ohne als Handlungsgehilfe angestellt zu sein, ständig damit betraut ist, für das Handelsgewerbe eines anderen Geschäfte zu vermitteln oder im Namen des anderen abzuschliessen. Die letztere Formulierung öffnet dem Missbrauch Tür und Tor. Das Reichsjustizministerium versucht, diesen Missbrauch durch folgende Änderung des § 59 zu begegnen:

„Wer, ohne eine selbständiges Handelsgewerbe zu betreiben, ständig damit betraut ist, für das Handelsgewerbe eines anderen Geschäfte zu vermitteln oder im Namen des anderen abzuschliessen, ist Handlungsgehilfe, auch wenn er als Vergütung ausschliesslich oder vorwiegend Provision erhält.“

Der Zentralverband Deutscher Handelsvertretervereine, also die zuständige Organisation der wirklichen selbständigen Handlungsagenten, ist dagegen der Meinung, dass die vorliegende Streitfrage am besten durch eine positive Fassung des § 84, Satz 1 des HGB. gelöst wird. Er schlägt deshalb vor:

„Wer ständig damit betraut ist, für das Handelsgewerbe eines anderen Geschäfte

zu vermitteln oder im Namen eines anderen abzuschliessen, und diese Tätigkeit als selbständiges Handelsgewerbe ausübt, ist Handelsvertreter.“

Der Grundgedanke in beiden Vorschlägen ist richtig. Es soll klargestellt werden, dass Handlungsagent nur derjenige ist, der ein selbständiges Handelsgewerbe betreibt. Der Vorschlag des Reichsjustizministeriums sucht dann eine weitere Streitfrage auszuräumen, dass Handlungsgehilfe auch derjenige ist, der als Vergütung ausschliesslich oder vorwiegend Provision erhält.

Wie notwendig eine Klarstellung nach dieser Richtung ist, ergibt das Durcheinander auf dem Gebiet der Rechtsprechung. Die Auslegung, dass die ausschliessliche Gewährung von Provision in der Regel für ein Agenturverhältnis spricht, findet eine gewisse Stütze in der Vorgeschichte des Gesetzes.

Der Reichsfinanzhof hat in einem Urteil vom 13. Januar 1926 folgenden Grundsatz aufgestellt:

„Bei der Verpflichtung zur Vermittlung und zum Abschluss von Geschäften für einen anderen wird man davon ausgehen können, dass die Art der Entlohnung für die Auffassung des Verhältnisses von der wesentlichsten Bedeutung ist. Wer für jedes vermittelte oder abgeschlossene Geschäft eine entsprechende Provision erhält, wird in der Regel als selbständig, wer dagegen eine feste Vergütung ohne Rücksicht auf die abgeschlossenen Geschäfte erhält, in der Regel als unselbständig anzusehen sein.“

In welcher Weise die Unternehmer die sozialpolitischen Schutzgesetze zu umgehen versuchen, zeigt am besten ein Streitfall, den das Versicherungsamt Frankfurt a. M. gegen die Firma Elektrolux G. m. b. H. zu entscheiden hatte. In dem Tatbestand heisst es:

„Die vertraglichen Beziehungen zwischen der beklagten Gesellschaft und den Verkaufsvermittlern sind von der beklagten Gesellschaft nicht immer in gleicher Weise geregelt worden; bis 1. Mai 1927 scheinen

die meisten dieser Verkaufsvermittler von der beklagten Gesellschaft als Handlungsgehilfen betrachtet worden zu sein, sie erhielten feste Monatsvergütung und daneben für jeden durch ihre Vermittlung verkauften Apparat eine bestimmte Provision. Ab 1. Mai 1927 sind in den Verträgen zwischen der beklagten Gesellschaft und den Verkaufsvermittlern diese als Handlungsagenten bezeichnet, die nur mehr auf Provision angewiesen seien.“

Wenn auch im vorliegenden Falle Versicherungsamt und Oberversicherungsamt die Versicherungspflicht bejaht haben, so ist es immerhin charakteristisch genug, dass und wie überhaupt ein solcher Streit entstehen konnte.

Eine entgegengesetzte Entscheidung hat der Beschlussenat des Reichsversicherungsamtes am 29. September 1922 gefällt. Während in diesem Falle das Versicherungsamt und das Oberversicherungsamt trotz der formellen Umwandlung eines Handlungsgehilfenverhältnisses in ein Agentenverhältnis die Krankenversicherungspflicht bejahten, hat der Beschlussenat des Reichsversicherungsamtes die Krankenversicherungspflicht aus rein rechtlichen Überlegungen verneint, obwohl er zugeben muss, dass unter der Geltung des neuen Vertrages wirtschaftlich sich nichts geändert hat. Der Beschlussenat erklärt: „Es handelt sich nicht darum, ob und inwieweit sich die Stellung der beteiligten Vertreter der Gesellschaft durch die Abänderung der Verträge verändert hat, sondern *ausschliesslich* darum, wie diese Stellung unter der Geltung der neuen Verträge *rechtlich* zu beurteilen ist.“

Diese formalistische Auffassung beweist nur, wie notwendig eine Änderung der Vorschriften des HGB. ist. Die gegenwärtigen Formulierungen schliessen, wie die Erfahrung lehrt, eine sozial befriedigende Klarstellung durch die Rechtsprechung aus. So wenig eine neue Formulierung alle Streitfälle gerade auf diesem Gebiete aus der Welt schaffen kann, so ist es doch zweifellos möglich, sie auf ein Mindestmass zu

begrenzen. Noch entscheidender für die Änderung ist jedoch die Tatsache, dass durch die gegenwärtigen Vorschriften den Unternehmern förmlich ein Anreiz gegeben wird, sozial abhängige Handlungsgehilfen schutzlos zu machen, indem man sie einfach zu selbständigen Handlungsagenten macht. Zum Schutze dieser Angestelltengruppen wird es notwendig sein, sowohl den § 59 als auch den § 84 des HGB. zu ändern. Angesichts der Tatsache, dass eine Beschäftigung nur gegen Provision zu einer schrankenlosen Ausnutzung der Arbeitskraft führt, ohne dass damit auch die Gewähr eines angemessenen Einkommens gegeben ist, dürfte es weiter notwendig sein, eine Bestimmung aufzunehmen, wonach die Gehaltsvereinbarung ein angemessenes Einkommen gewährleistet. Dadurch ist wenigstens ein Mindestmass von gesetzlichem Schutz vorgesehen, wobei natürlich die praktische Auslegung den Arbeitsgerichten überlassen bleibt.

Die Beratungen im Unterausschuss des Reichswirtschaftsrats sind ergebnislos verlaufen. Alle Vorschläge wurden, teilweise mit Stimmgleichheit oder mit Stimmenmehrheit, abgelehnt. Es wird nunmehr Aufgabe des sozialpolitischen Ausschusses des Reichswirtschaftsrats sein, ein positives Gutachten abzugeben, das den sozialen Schutzbedürfnissen ausreichend Rechnung trägt.

Neben diesen gesetzlichen Änderungen ist es notwendig, dass die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung der Vermittlung von Provisionsvertretern grössere Aufmerksamkeit zuwendet. Die gerade auf diesem Gebiete zutage tretende ungeheure Ausnutzung der Notlage stellenloser Angestellten hat bereits der Reichsanstalt Anlass zu bestimmten Sicherheitsmassnahmen gegeben, die jedoch noch eines wesentlichen Ausbaues bedürfen. Auch auf diesem Gebiete fällt dem Gesetzgeber durch Verbot der Chiffreannoncen noch eine besondere Aufgabe zu.

Schriftenübersicht

Recht und Staat im neuen Deutschland. Vorlesungen gehalten in der deutschen Vereinigung für staatswissenschaftliche Fortbildung, herausgegeben von Universitätsprofessor Dr. Bernhard Harms. 1929. Verlag von Reimar Hobbing, Berlin. Band 1 462 Seiten, Band 2 557 Seiten.

Die beiden vorliegenden Bände enthalten die Vorträge, die im zweiten Lehrgang, den die Deutsche Vereinigung für staatswissenschaftliche Fortbildung anlässlich ihres 25jährigen Bestehens veranstaltete, gehalten worden sind. Die erste Vortragsreihe ist unter dem Titel „Strukturwandlungen der deutschen Volkswirtschaft“ bereits erschienen, die dritte soll unter dem Titel „Volk und Reich der Deutschen“ gleichfalls veröffentlicht werden.

Das Sammelwerk teilt sich in folgende grossen sechs Abschnitte: 1. Staat und Volk, Ordnung und Freiheit; 2. Reich, Länder und Gemeinden; 3. Kirche, Schule und Wissenschaft; 4. Reformgebiete des Rechts; 5. Beziehungen zum Auslande; 6. das Schrifttum.

Der Rahmen dieser Zeitschrift gestattet es nicht, auf die Ausführungen der 29 Autoren im einzelnen einzugehen. Könnte doch auch eine ernsthafte Würdigung der einzelnen selbständigen Kapitel nur jeweilig von einzelner sachverständiger Seite erfolgen. Es muss daher Einzelausensetzungen überlassen bleiben, aus der Fülle illustrier wissenschaftlicher Namen und Themen die für den gewerkschaftlichen Ideenkreis wichtigsten auszuwählen und einer weiteren Öffentlichkeit gegenüberzustellen. Im Vorwort ist ausgeführt, dass die Vereinigung im Sinne ihrer Traditionen handelte, als sie diesen Gegenstand in den Mittelpunkt eines Lehrgangs stellte und sich nicht damit begnügte, ihn lediglich formaljuristisch, kommentatorisch behandeln zu lassen, sondern nur auf die Verhinderung des überwiegenden Hervortretens eines bestimmten Standpunktes achtete. Jedem Redner sei volle Freiheit eingeräumt worden — die Auswahl der Redner aber habe dafür

gesorgt, dass alle Standpunkte zur Geltung gekommen sind und das Gesamtwerk von den verschiedenen Einstellungen und Auffassungen Zeugnis ablegt.

Vom Standort der Gewerkschaften wird man in einem Werke, das sich einen solch umfassenden Rahmen gezogen hat, verständlicherweise den Themen besondere Aufmerksamkeit zuwenden, die der Rolle dieser für das Staats- und Rechtsleben in Deutschland so ausserordentlich wichtigen Organisationen gewidmet sind. Die Mandate, die die Reichsverfassung den wirtschaftlichen Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erteilte und die in beträchtlichem Umfange Rechtsgrundlagen des gesamten Arbeits- und Wirtschaftslebens geworden sind, stellen zweifellos im neuen Deutschland Probleme von grösster Bedeutung auch für die wissenschaftliche Untersuchung dar. Auf diesem Gebiete wird das Werk den Lesern allerdings gewisse Enttäuschungen bereiten. Ausser einem im übrigen ausgezeichneten Vortrag von Nipperdey über das Arbeitsrecht liess die bisherige Durchsicht eine Befassung mit diesen Fragen nicht erkennen. In dem Kapitel mit dem verheissungsvollen Titel „Die Selbstverwaltung in der Wirtschaft“ von Syndikus Dr. Most erfährt man zwar vieles über die Funktionen der sogenannten öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen (Handels-,Handwerks- und Landwirtschaftskammern), wenig oder nichts dagegen über die unter dem Namen wirtschaftliche oder soziale Selbstverwaltung bekannte Mitwirkung der Vertreter der wirtschaftlichen Vereinigungen in den sozialpolitischen und wirtschaftlichen Körperschaften, ein Gebiet, das in Nipperdeys Vortrag begreiflicherweise nur ganz flüchtig behandelt werden konnte.

Mit der Feststellung solcher Lücken, die sich auch im Literaturverzeichnis widerspiegeln, soll selbstverständlich dem Gesamtwert des Werkes kein Urteil gefällt sein, wenn sie auch für den gewerkschaftlich interessierten Leserkreis nicht ohne Betracht bleiben können.

Dr. Bruno Broecker.

Die Organe der Sozialpolitik im Deutschen Reich. Ein Sozialbehördenlexikon, herausgegeben von Dr. jur. Georg Hartrodt und Dr. phil. Ludwig Preller. 1928. Verlag von Reimar Hobbing, Berlin. 1220 Seiten.

Ministerialrat Hartrodt im Reichsarbeitsministerium und Regierungsgewerberat Preller, jetzt im Sächsischen Arbeitsministerium, haben mit der Zusammenstellung dieses umfangreichen Nachschlagewerkes eine lückenlose Übersicht über sämtliche sozialpolitischen Behörden des Deutschen Reiches, der Länder und der Kommunen gegeben. Neben den Regierungen und Parlamenten des Reichs und der Länder sind sämtliche Behörden der Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, des Tarifvertrags und Schlichtungswesens, der Arbeitsgerichtsbarkeit, des Arbeitsschutzes, der Sozialversicherung, der Versorgung der Kriegsbeschädigten und Kriegerhinterbliebenen, der Wohlfahrts- und Gesundheitspflege, des Wohnungs- und Siedlungswesens, sowie die zuständigen Spruchinstanzen verzeichnet. Es ist ein ungeheueres Adressenmaterial, das hier seine systematische Bearbeitung gefunden hat und das als Nachschlagewerk insbesondere für Behörden und Zentralbureaus grösserer wirtschaftlicher Vereinigungen seinen Zweck erfüllen wird. Gleichzeitig vermittelt das Werk aber einen interessanten und schnellen Überblick über den in seiner Ausdehnung imponierenden, wenn auch in seiner Zersplitterung nicht immer erfreulichen Ausbau der öffentlichen deutschen Sozialpolitik.

Wenn im übrigen dem Buche auch nicht der Vorwurf gemacht werden kann, dass es sich mit unnötigem Ballast beladen habe, vielleicht mit Ausnahme der Aufführung der früheren, heute nicht mehr bestehenden Arbeitsnachweise *neben* jener der neu abgegrenzten Arbeitsämter, so wird doch schon der dem Umfang entsprechend hohe Preis (30 Mk.) den Interessentenkreis vorwiegend auf den amtlichen Gebrauch beschränken.

Dr. Bruno Broecker.

Dr. Arnd Jessen: *Finanzen und Steuern.* Ein Nachschlagebuch für Theorie und

Praxis, Meyers Wörterbücher. H. Meyers Buchdruckerei, Halberstadt. — Dr. Arnd Jessen: *Finanzbedarf und Steuern in Reich, Ländern und Gemeinden*, 1928. Verlag Deutsche Arbeit, Berlin-Wilmersdorf.

Das bemerkenswerteste an der erstgenannten Schrift ist ihre Form als *Wörterbuch*. 1600 Stichwörter aus dem Gebiete der Finanzwirtschaft sind alphabetisch aneinandergereiht und ermöglichen eine schnelle Orientierung über alle Fragen dieses Gebiets. Der Text zu den einzelnen Stichwörtern ist kurz, klar und übersichtlich, aber dennoch ausreichend für die praktischen Bedürfnisse, denen das Wörterbuch genügen will. Von besonderem Wert, der zugleich die Sorgfalt erkennen lässt, mit der der Verfasser gearbeitet hat, sind ein *systematisches Stichwörterverzeichnis* und eine *systematische Übersicht des Stoffes*. Das systematische Stichwörterverzeichnis gliedert die 1600 Stichwörter in ein System, durch das auch die zusammenhängende Lektüre ermöglicht werden soll. Die grossen Abschnitte dieses systematischen Stichwörterverzeichnisses sind: 1. Die Ausgaben der Hoheitsverwaltung, 2. die Deckungsmittel, 3. die Staatsschuld, 4. Finanzen und Währung, 5. die Reparationen. Auch die systematische Übersicht des Stoffes, die nach den gleichen Grundsätzen angeordnet ist, und die die allgemeinen Gesichtspunkte enthält, bietet in knappster Form einen als erste Einführung sehr brauchbaren Leitfaden durch das schwierige Gebiet der Finanzwirtschaft und der öffentlichen Haushalte.

Die *zweite Schrift* will das Verständnis für die Finanzwirtschaft der öffentlichen Körperschaften erwecken und vergrössern. Als Unterlage dafür wird die *Reichsfinanzstatistik* benutzt, die in ihren ersten Ergebnissen einen Vergleich zwischen den Jahren 1913 und 1925 enthält. Auch diese Aufgabe wird glücklich gelöst. Zwar haftet der Schrift der Nachteil an, dass sie in kurzer Zeit veraltet sein wird. Denn da sie nur die ersten Ergebnisse der Finanzstatistik berücksichtigt, so kann sie nur als all-

gemeine Einführung in das Problem an sich und als eine Möglichkeit, einen Vergleich zwischen der Vorkriegszeit und der Nachkriegszeit zu ziehen, angesehen werden. Immerhin wird sie dennoch denjenigen, die sich über die Entstehung und die Höhe des Finanzbedarfs und der Art seiner Deckung in Reich, Ländern und Gemeinden unterrichten wollen, die Möglichkeit besser bieten, als es die einzelnen Ergebnisse der Reichsfinanzstatistik tun können.

Hugo Heimann: *Der Reichshaushalt*. Grundlagen, Inhalt und Bedeutung. Verlag J. H. W. Dietz Nachf., Berlin 1929. 44 S. Preis 0,80 Mk.

Von ungleich grösserer Bedeutung für Funktionäre der Arbeiterbewegung als die beiden Schriften von Jessen ist die Arbeit von Heimann. Sie stellt sich das grosse Ziel, die schwierigen Probleme des Reichshaushalts in verständlicher Weise klarzumachen. Diese Aufgabe hat Heimann glücklich gelöst. Es gibt in der Literatur über den Reichshaushalt keine Schrift, deren praktischer Nutzen so gross ist wie die Schrift von Heimann. In ihr ist zum erstenmal von einem Praktiker, der aber gleichzeitig auch ein guter Kenner der Theorie ist, alles gesagt, was für die Kenntnis des Reichshaushalts erforderlich ist.

Dr. Paul Hertz.

Dr. Artur Nikisch, Privatdozent an der Technischen Hochschule Dresden: „Kommentar zur Verordnung über die Arbeitszeit.“ Verlag Julius Springer, Berlin 1929.

Der Verfasser, Syndikus des Verbandes Sächsischer Metall-Industrieller und zugleich Privatdozent des Arbeitsrechts an der Technischen Hochschule Dresden, legt diesen neuen Kommentar vor. Er ist neben Meissingers Darstellung des Arbeitszeitrechts und Erdmanns Kommentar zur Arbeitszeitverordnung die dritte Arbeitgeberdarstellung des Arbeitszeitrechts und — um es vorwegzunehmen — ganz vom Geist eines Interessenvertreters erfüllt.

Freilich hat Nikisch vor den meisten Arbeitgeber-syndizi eines voraus: Seine Darstellungskunst ist meisterhaft, und er be-

herrscht die Technik der Jurisprudenz sowie Literatur und Rechtsprechung in vollendeter Form. Aber gerade darum sind seine Darlegungen doppelt und dreifach gefährlich: sie hüllen sich — sicherlich ganz unbewusst und subjektiv ehrlich gemeint — in den Mantel der Objektivität. Das zeigt sich nicht nur in diesem Buch, sondern in fast allen veröffentlichten Arbeiten Nikischs. So in seiner Lehre von der Zulässigkeit der Änderungskündigung, in der er nachzuweisen versuchte, dass der Arbeitgeber das Recht habe, Teilkündigungen des Arbeitsvertrages vorzunehmen und dem Arbeitnehmer gegenüber diesen „Kündigungen“ den Kündigungsschutz nicht zubilligen wollte — in seiner Urlaubslehre und jetzt in seinem Kommentar.

Die crux des Arbeitszeitrechts ist die Frage, ob die Regelung der Arbeitszeitverordnung öffentlich-rechtlich ist, d. h. dem Arbeitgeber ausschliesslich gestattet, mit seinen Arbeitnehmern Mehrarbeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung zu vereinbaren, oder ob sie privatrechtlicher Natur ist, d. h. auch ohne besondere vertragliche Vereinbarung eine Verpflichtung zur Mehrarbeit erzeugt. Nikisch entscheidet sich im Ergebnis für die privatrechtliche gegen die öffentlich-rechtliche Natur, wie von einem Arbeitgebersyndikus nicht anders zu erwarten war, wobei wir von vornherein darauf hinweisen wollen, dass das Reichsarbeitsgericht sich klar und deutlich zur öffentlich-rechtlichen Theorie bekannt hat (RAG. vom 12. Dezember 1928 in der Nörpelschen „Arbeitsrechts-Praxis“ 1929, Heft 2, Seite 33).

Seine Begründung verdient ein Wort der Widerlegung. Nikisch geht aus von der von ihm entwickelten Lehre, dass der Arbeitsvertrag seiner Natur nach ein Anstellungsvertrag sei, dessen Wesen er darin sieht, dass „der Arbeitnehmer sich verpflichtet hat, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen“ (S. 3). Solange dieser Anstellungsvertrag sich im Zustande der Erfüllung befinde, könne der Arbeitgeber über die Arbeitskraft des Ar-

beitnehmers verfügen. Über fremde Arbeitskraft verfügen heisse jedoch: dem Träger der Arbeitskraft die Dauer der Arbeitsleistung vorschreiben, und zwar einseitig durch Dienstbefehl. Diese Verfügungsgewalt des Arbeitgebers werde nur durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und Gesetz begrenzt. Beschränke der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag nicht die Dauer der Arbeitszeit, so könne der Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitszeitverordnung über die Dauer der Arbeitszeit einseitig verfügen, da der Arbeitnehmer seinem Dienstbefehl unterworfen sei.

Diese seine Lehre ist deshalb falsch, weil in ihr das Wesen des Arbeitsvertrages verkannt wird. Nikisch zeichnet den Inhalt des Arbeitsvertrages nach der anderen Richtung ebenso einseitig, wie es die Romanisten getan hatten. Während diese im Arbeitsvertrag nur ein Schuldverhältnis sahen und sehen, wie es etwa der Kauf-, der Tausch- und andere Verträge des bürgerlichen Rechts sind, in denen also jede Partei der anderen Partei etwas schuldet, sieht Nikisch im Arbeitsvertrag dieses schuldrechtliche Band zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt nicht mehr, er sieht in ihm nur noch das Gewaltverhältnis. Das Wesen des Arbeitsvertrages machen jedoch beide Funktionen aus, sowohl das schuldrechtliche als auch das gewaltrechtliche Verhältnis, wie es Sinzheimer in der zweiten Auflage seiner „Grundzüge des Arbeitsrechts“ klassisch dargestellt hat. Sicherlich ist der Arbeitsvertrag ein Gewaltverhältnis. Sicherlich ist der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers unterworfen, die sich aus dem kapitalistischen Eigentum ergibt, das nicht nur Herrschaft über Sachen, sondern auch Herrschaftsrecht über Menschen gewährt. Aber der Arbeitsvertrag ist auch ein Schuldverhältnis, durch das beide Parteien sich zu bestimmten Leistungen verpflichten. In einem Schuldverhältnis muss aber der Inhalt der Leistungen der beiden Parteien bestimmt, individualisiert und konkretisiert sein. Zur Konkretisierung der Leistungs-

pflcht des Arbeitnehmers gehören die Art und die Dauer seiner Arbeitsleistung. Ist die Dauer der Arbeitsleistung nicht ausdrücklich vereinbart, so muss die orts-, betriebs- oder sonstige übliche Arbeitszeit als Höchstmass der Verpflichtung des Arbeitnehmers angesehen werden. Die übliche Arbeitszeit beträgt aber heute grundsätzlich 8 Stunden, so dass kraft dieses Arbeitsvertrages auch ohne besondere arbeitsvertragliche Verpflichtung jeder Arbeitnehmer nur zu einer achtstündigen Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Ist somit die Grundauffassung Nikischs als irrig abzulehnen, so ergibt sich daraus, dass auch alle Konsequenzen, die Nikisch zieht, der Ablehnung anheimfallen müssen.

Im einzelnen zu den Streitfragen des Arbeitszeitrechts und ihrer Begründung durch Nikisch Stellung zu nehmen, erübrigt sich, da sonst die Besprechung den Rahmen dieser Zeitschrift sprengen würde.

Nur so viel sei betont, dass im übrigen die Darstellung Nikischs meisterhaft klar ist, und dass der Verfasser die gesamte Literatur und Rechtsprechung herangezogen hat. *Dr. Franz Neumann, Rechtsanwalt.*

Löhne und Konjunktur in Amerika. Von Jürgen Kuczynski. Berlin - Schlachtensee 1928. Verlag der Finanzpolitischen Korrespondenz. (28 Seiten.)

Wages and Labor's Share in the value added by Manufacture. Research Series No. 4. Published by American Federation of Labor. Washington D. C. 1928. (Bearbeitet von J. Kuczynski; Vorwort von Green.) — Ferner als Nr. 3 und 6 der gleichen Schriftenreihe: „A Study of Actual Earnings in Philadelphia Typographical Union, by J. Kuczynski“ und „Wages in Manufacturing Industries 1899 to 1927“.

Über die Untersuchungen, die *Jürgen Kuczynski* im Auftrage der amerikanischen Gewerkschaften durchführt, und die darstellen sollen, wie sich der Anteil der amerikanischen Arbeiter am Volkseinkommen (insgesamt und nach einzelnen Industrien) entwickelt, sind die Leser der „Arbeit“

(Januar 1928) bereits kritisch unterrichtet worden.

Die Untersuchungen sind von dem Gedanken getragen, dass sowohl die Lohnpolitik der Gewerkschaften als auch die Konjunkturpolitik im Interesse der gesamten Volkswirtschaft bestrebt sein sollen, den prozentualen Anteil der Arbeiter am Volkseinkommen nicht zurückgehen zu lassen, die Kaufkraft der Arbeiter also im gleichen Tempo zu steigern wie die Produktionsmenge, um auf diese Weise Unterkonsumtionskrisen zu vermeiden. Das vorliegende, in deutscher Sprache erschienene Buch stellt eine Sammlung einiger in diesem Sinne geführten Untersuchungen dar. Der Fehler, den Kuczynski in den ersten Schriften machte, indem er die Lohnsummen mit den Umsätzen in jeder einzelnen Industrie verglich, ohne den Wert der Rohstoffe und des Maschinenverschleisses abzuziehen, kehrt auch in diesem Buch wieder, obgleich K. in einer inzwischen erschienenen amerikanischen Veröffentlichung (Sammlung seiner Studien aus dem „Federationist“) diesen Fehler, soweit es statistisch einigermaßen möglich war, richtig ausgeschaltet hatte. Wichtiger als das Berechnungsverfahren ist jedoch die praktische Frage: Inwiefern soll sich, nach Meinung Kuczynskis und der amerikanischen Genossenschaften, der Konjunkturpolitiker und Lohnpolitiker an diese Berechnungen binden? Über die Anschauungen der amerikanischen Arbeiterführer zu diesem Punkt sowie überhaupt über den inneren Sinn des ganzen Verfahrens im Rahmen der praktischen Gewerkschaftsbewegung erfährt man aus dem letzten Aufsatz der deutschen Sammlung, betitelt „Die neue Lohnpolitik der Federation of Labor“.

Nach der Schilderung von Kuczynski war die auf dem Gewerkschaftskongress in Atlantic City 1925 angenommene Entschliessung von J. Frey, dass „der Reallohn der Arbeiter entsprechend der Produktivität des Arbeiters steigen“ müsse, von der Federation „vergessen“ worden. Untersuchungen über Lohnanteil am Produkt, die die

Aufmerksamkeit der Praktiker auf das Problem wieder lenkten (1927), gingen nicht von gewerkschaftlicher, sondern von statistischer, im wesentlichen von amtlich-statistischer Seite aus. Gefördert wurde, meint Kuczynski, dieses Interesse der Gewerkschaftspraktiker nicht etwa durch besonders starken Rückgang des Lohnanteils, sondern durch die Fortschritte der „Co-operation“ (Arbeitsgemeinschaft) in grossen Betrieben, so z. B. bei einer grossen Eisenbahngesellschaft („Baltimore and Ohio“), wo technische Verbesserungsvorschläge der Belegschaft anscheinend ernst genommen werden. Kuczynski schreibt:

„Es ist aber klar, dass, wenn diese Art von Co-operation sich weiter auf andere Betriebe ausdehnen sollte, die Arbeiter ein Prinzip haben müssen, das ihre Forderungen auf einen Anteil an den Vorteilen gesteigerter Produktivität und Rationalität des Betriebes unterstützen und regeln soll. Handelt es sich doch in vielen Fällen um Massnahmen zur Steigerung der Produktion und Rationalität, die von den Arbeitern selbst vorgeschlagen wurden. Man kann aber nicht von den Arbeitern erwarten — so argumentiert die Federation —, Verbesserungsvorschläge zu machen, von denen sie keinen Vorteil haben. Deshalb muss ein Prinzip aufgestellt werden, das die Arbeiter an den Vorteilen steigender Produktivität und Rationalität des Betriebs beteiligt, und deshalb in erster Linie scheint nur die neue Lohnpolitik aufgestellt worden zu sein und zumindest sofort solchen Anklang und solches Verständnis gefunden zu haben.“

Diese Erklärung erscheint doch etwas zu eng und wenig überzeugend. Wenn es sich nur darum handelt, den Arbeitern einen Anteil an den Früchten *ihrer eigenen* Erfindungen und Verbesserungsvorschläge zu sichern, dann müsste man bei jeder Produktionssteigerung streng nach ihrem Urheber fragen. Kuczynski selbst tut es aber nicht, sondern verlangt eine Anpassung des Lohneinkom-

mens an die Produktionssteigerung, ganz gleichgültig, ob sie auf Arbeitervorschläge oder auf Erfindungen von Wissenschaftlern oder auf Betriebsverbesserungen durch Ingenieure beruht. Es handelt sich offensichtlich um eine bestimmte Lohnpolitik, deren Gründe in ethischen Anschauungen über Gleichheit im Reichtum und in volkswirtschaftlichen Anschauungen über Kaufkraftmangel als Krisenursache liegen. Nur ist es klar, dass eine Bindung an einen bestimmten „Anteilsindex“ von den Praktikern (auf beiden Seiten des Verhandlungstisches) abgelehnt werden muss — wie dies auch bei der ersten Besprechung der amerikanischen Bestrebungen in der „Arbeit“ hervorgehoben wurde. Dem entspricht auch die von Green (Präsident der Federation of Labor) abgegebene Erklärung, die (nach Kuczynski) „insofern über das Prinzip, wie es auf der Atlantic-City-Jahresversammlung vertreten wurde, hinausgeht, als sie nicht nur eine Steigerung der Löhne entsprechend einer Preis- und Produktivitätssteigerung, sondern gegebenenfalls darüber, eventuell auch darunter, fordert, kurz das Prinzip handlicher und damit in der Wirklichkeit brauchbarer macht...“

Das Ziel der Federation ist, den Anteil des Arbeiters auf der heutigen Höhe zu halten. Sie wird ihn zweifellos in einigen Fällen erhöhen wollen, wird aber bereit sein, in anderen Fällen eine Minderung des Anteils als berechtigt anzuerkennen. Nur im ganzen soll der Anteil der Arbeiter an der Produktion nicht sinken.“

Diese Erläuterung bedeutet eine Absage an die auch in Deutschland gelegentlich gemachten Versuche, für jeden Industriezweig ein festes Verhältnis zwischen Lohn und Gewinn (oder gar, was noch falscher wäre, einen festen Anteil des Lohnes am Umsatz, also einschliesslich Material- und Kapitalkosten) aufzustellen. Die „neue Lohnpolitik“ will nicht die tägliche Gewerkschaftstaktik, sondern lediglich die Gewerkschaftsstrategie auf weite Sicht beeinflussen.

Dr. Jakob Marschak.