

FRITZ LINOW

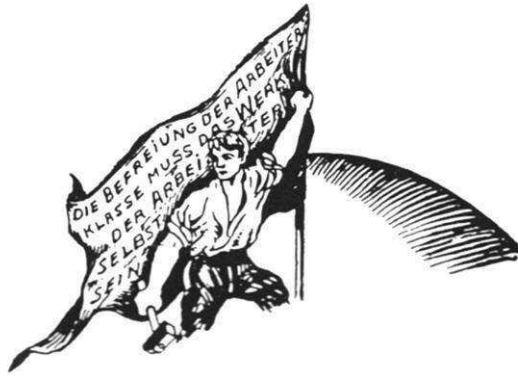
Gewerkschafts- bewegung und Arbeitsrecht

Ein Beitrag zu den Gegenwartsproblemen
deutscher Gewerkschaftspolitik



1928

Verlag „Der Syndikalist“, Fritz Kater, Berlin O 34
Warschauer Straße 62



Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsrecht

von *Fritz Linow*

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Zur Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts	Seite 2
Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsrecht FAUD-Broschüre aus dem Jahre 1928	Seite 3
Artikel in DIE INTERNATIONALE von 1928-1932:	
Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsrecht	Seite 52
Klassenkampf und Sozialpolitik	Seite 56
Gewerkschaftliche Interessenvertretung und Arbeitsgerichtsbarkeit	Seite 59
Das Problem der „wirtschaftlichen Vereinigung“	Seite 63
Betrachtungen zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung	Seite 67
Haftung der Gewerkschaften bei Streiks	Seite 71
Das Arbeitszeitrecht	Seite 75
Gewerkschaftspolitik und Schlichtungswesen	Seite 79
Kollektivvertrag und direkte Aktion	Seite 83
Eine unmögliche Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts	Seite 88

Anmerkung: Wir haben die Grammatik nicht verändert; allein die Umlaute haben der heutigen Satztechnik angepasst. Die ursprünglichen Seitenzahlen der Originalbroschüre von 1928 haben wir im Klammern [xyz] eingefügt.

Zur Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts

In Deutschland besteht das gesetzliche Recht, wonach sich gewerblich beschäftigte Arbeiter in Organisationen zusammenschließen können, um ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen durch Verabredung und Anwendung des Streiks, erst seit dem Jahre 1869. In der Reichsgewerbeordnung wurde im § 152 festgelegt:

„Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehülfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben.

Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt.“

Das Gesetz schränkt die Vereinigungsfreiheit bzw. dieses Koalitionsrecht mit dem nachfolgenden § 153 jedoch gleich wieder ein:

„Wer Andere durch Anwendung körperlicher Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verrufserklärung bestimmt oder zu bestimmen versucht, an solchen Verabredungen (§ 152) teilzunehmen, oder ihnen Folge zu leisten, oder Andere durch gleiche Mittel hindert oder zu hindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu drei Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetz nicht eine härtere Strafe eintritt.“

Als dann die ersten zentralistisch organisierten Gewerkschaften mit sozialistischen Anschauungen entstanden – alle nicht-gewerblichen Arbeiter wie alle Landarbeiter und auch Dienstboten waren von dem Koalitionsrecht ausgenommen, mithin 1/3 aller Arbeiter – wurden sie durch Anwendung des Vereinsrechts verboten. Jedes der damaligen 25 Bundesstaaten des Deutschen Reiches hatte ein eigenes Vereinsrecht. Allen gemein war aber der § 8 des Preußischen Vereinsgesetzes, der „Frauenspersonen, Lehrlingen und Schülern“ die Aufnahme in Vereine verbot, „die politische Gegenstände in Versammlungen zu erörtern“ bezweckten. Außerdem beschränkte das Vereinsrecht die Tätigkeit politischer Vereinigungen auf rein lokale Angelegenheiten, eine überregionale Zusammenarbeit in Form von Schriftverkehr, Gründung von Komitees oder gar einem Zentralorgan war untersagt.

Durch das „Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie“ (Sozialistengesetz) wurde ab 1878 für zwölf Jahre alle sozialistischen Organisationen verboten und zerschlagen. Aus den lokalen Berufs- und Gewerkschaftsbewegungen entstanden dann ab 1881 die Vertrauensmännerbewegung, die sich als Einzelpersonen einer Agitationskommission organisierten. Hieraus entstand später auch die FVdG.

EINLEITUNG

Motto: „Lohn- und Arbeitsbedingungen sind nicht das Ergebnis von Billigkeitserwägungen, sondern der Ausdruck realer Machtverhältnisse. Nicht nach Recht und Gerechtigkeit fällt die Entscheidung darüber, ob die Löhne steigen oder fallen, ob Acht- oder Zehnstundenarbeitstag; alle Diskussionen darüber, ob das eine oder andere jeweils richtig und angemessen sei, sind nutzlos, der Stärkere setzt seinen Standpunkt durch.“

Dr. Ernst Heller, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Vereins ostdeutscher Holzhändler und Sägewerksbesitzer am 12. November 1925 im Unternehmerorgan „Das Holz“.

In der heutigen Gesellschaft mit ihrer kapitalistischen Wirtschaft herrscht Klassenteilung. Diese ist das Resultat der gegenwärtigen Besitzverhältnisse. Diejenigen Mitglieder der Gesellschaft, welche die Produktionsmittel *und* Arbeitsinstrumente ihr Eigentum nennen, sind die Herren der Wirtschaft. Produktionsmittelbesitzer und Kapitalsgewaltige können, vermöge ihrer wirtschaftlichen Macht, die Gesellschaft beherrschen und sie ihren Besitzinteressen unterordnen. Ihnen gehört die Gesellschaftsorganisation, die für sie Mittel zum Zweck ist. Die Gesellschaft hat ihren privaten Reichtum zu steigern. Sei es durch Ausbeutung der Arbeitskraft oder durch Betrug und Übervorteilung des Konsumenten, in jedem Falle ist die Gesellschaft Objekt der individuellen oder kollektiven Gewinnsucht der Kapitalsgewaltigen und Produktionsmittelbesitzer. Der Monopolismus, d. h. die wirtschaftliche Bevormundung der übergroßen Mehrheit der Gesellschaftsmitglieder durch eine verschwindende Minderheit, hat aber nicht nur wirtschaftliche Ausbeutung auf dem Gebiete der Produktion wie auch der Konsumtion zur Folge, sondern führt zu der gleichen Privilegstellung der Besitzenden auf politischem und kulturellem Gebiet. Der Staat ist die Form des politischen und kulturellen Monopols der Produktionsmittelbesitzer. Er ist zugleich der brutale Ausdruck einer auf sozialer Ungerechtigkeit und Ungleichheit basierenden Moral und bringt das gewiß nicht alltägliche Kunststück fertig, Unrecht in Recht zu verwandeln. Aufgabe des Staates ist es, die Ausbeutung für einen Rechtszustand zu erklären und dergestalt zur Lebensfähigkeit der kapitalistischen Wirtschaft beizutragen. Der Schutz der Vorrechte der Besitzenden ist sein Daseinszweck, und diesen erfüllt er mit den jesuitischsten Mitteln, die sich kaum ausdenken lassen. [5]

Auf der anderen Seite sehen wir in der heutigen Gesellschaft die Riesenzahl der Besitzlosen, die durch die Besitzverhältnisse in einem mehr oder minder starken Abhängigkeitsverhältnis zu den Gewaltigen der herrschenden Wirtschaft stehen. Bis auf einen geringen Prozentsatz sind die Besitzlosen im Laufe der sozialen Entwicklung zu Lohnarbeitern herabgesunken, deren ganzer Reichtum in ihrer Arbeitskraft liegt. Und während die Herrschenden Monopole und Privilegien besitzen, mit deren Hilfe sie ihren Wohlstand ins Unermeßliche steigern, stehen dem Lohnarbeiter weder Monopole noch Vorrechte zur Seite, um sein Leben angenehm und lebenswert zu gestalten. Er findet in der kapitalistischen Wirtschaft keine

Einrichtungen, die sich eine Steigerung seines Wohlstandes angelegen sein lassen. Der Lohnarbeiter ist rechtlos. Er lebt und wirkt in Grenzen, die er sich nicht selbst zog, sondern gezogen bekam durch die besitzende Klasse. Aus dieser seiner gesellschaftlichen Stellung heraus ist der Arbeiter Gegner des Kapitalismus und des Monopolismus in jeder Form und auf jedem Gebiete des sozialen Lebens. Seine Lebenshaltung, seine Klassenstellung, die Tatsache der Ausbeutung und Unterdrückung drängen ihn in eine Kampfstellung gegen die Gesellschaft des Bürgertums. Er erkennt, daß der Klassenkampf nicht das Agitationsresultat sozialistischer Propagandisten, sondern die unmittelbare Wirkung der Besitzverhältnisse, der kapitalistischen Produktionsweise, kurzum der Klassen- und Gruppenschichtung der jetzigen Gesellschaft ist. Er weiß, daß der Klassenkampf geboren wird aus den gegenteiligen Interessen der verschiedenen Gesellschaftsklassen. Er weiß, daß dieser Kampf erst sein Ende erreichen kann, wenn wirtschaftlicher und politischer Monopolismus niedergedrungen sind und die Bahn frei wird für ein neues Menschtum, welches soziale Gerechtigkeit und Freiheit auf sämtlichen Gebieten des so vielseitigen menschlichen Daseins zum Leitmotiv der gesellschaftlichen Neuorientierung erhebt.

Der Kampf um die Menschenwürde ist es, den die Arbeiterklasse führt, den sie nicht zum Spaß oder aus Vergnügen unter unsäglichen Opfern jahrzehntelang durchgehalten hat. Sie führt diesen Kampf gezwungenermaßen und hat deshalb die Pflicht, nach Mitteln und Wegen zu suchen, die diesen Kampf aussichtsvoll und erfolgreich machen. Der Sozialismus soll der Bewegung der Arbeiter Ziel und Richtung geben. Ihrem Kampf neue moralische und ethische Werte vermitteln und als Endziel alle Kämpfe und Handlungen der Gegenwart bestimmen. Nur wenn der Sozialismus den Klassenkampf der Arbeiter befruchtet, wenn er das Ziel und endliche Ergebnis jahrhundertelanger Klassenkämpfe in der Gesellschaft ist, hat die Arbeiterbewegung einen Sinn. Die gesellschaftliche Stellung der Arbeiterklasse kann nur dann zu ihren Gunsten verändert werden, wenn dem Kapitalismus im Sozialismus ein Antipode entsteht, wenn die Arbeiter unter seiner Beeinflussung die Geltungsgrenzen des Kapitalismus beschränken, um ihren Klasseninteressen Raum und Gestaltungsmöglichkeit zu verschaffen. [6]

Damit ist natürlich der Weg vorgezeichnet, den die sozialistische Arbeiterbewegung zu gehen hat. Auch die Methoden des Kampfes und seine Taktik sind umrissen. Es gilt hier das gleiche Gesetz wie in der Kniwicklung der kapitalistischen Wirtschaft. Bei dieser entscheidet die Menge des Kapitals die Macht der einzelnen Gruppen. Und bei der Arbeiterschaft, beim Klassenkampf, entscheidet die Masse der organisierten Produzenten, welche von der Sehnsucht nach Freiheit und Gerechtigkeit erfüllt sind und sich Gewerkschaften schaffen, um ihre Produktionskraft als Machtfaktor auf die Bühne des sozialen Geschehens zu stellen.

Die Gewerkschaft ist die berufene Organisation der Arbeiter. Sie allein kann Macht entfalten, um die Stellung des Arbeiters in der Ausbeutergesellschaft zu verändern. Sie ist die ganze Kraft der organisierten Produzenten. Sie kann die alte Welt der Tyrannei in Trümmer legen, um eine neue der Freiheit erstehen zu lassen.

Aber sie darf in der Verfolgung ihrer Ziele nicht den Boden verlassen, der durch die Gesetze der gesellschaftlichen Entwicklung vorgezeichnet ist: den Klassenkampf mit wirtschaftlichen Mitteln. Nur hier kann der Arbeiter Macht entfalten, um seine Lage zu verbessern. Er muß es schwer büßen, wenn er es zuläßt, daß seine Gewerkschaft abgedrängt und auf ein Gebiet geschoben wird, wo sie, zur Ohnmacht und Passivität verdammt, einflußlos zusehen muß, wie die Positionen der Arbeiterschaft immer unhaltbarer werden, so daß schließlich eine nach der andern unter den wuchtigen Schlägen der sich ihrer Wirtschaftsgewalt bewußten Kapitalisten zusammenbricht. Die Mehrheit der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist zum Schaden der Arbeiterklasse nicht nur Deutschlands, sondern der ganzen Welt vom rechten Wege abgedrängt worden. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, der in seinem Rahmen die sogenannten „freien“ Gewerkschaften vereinigt, ist infolge seiner prinzipiellen und organisatorischen Einstellung in ein vollkommenes Abhängigkeitsverhältnis von den in der gegenwärtigen Gesellschaft herrschenden wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und rechtlichen Ansichten geraten. Aber der ADGB. konnte nur aus den Gleisen des wirtschaftlichen Klassenkampfes geworfen werden, weil ihm der Blick für die Zukunft fehlte. Er begrenzte seine Aufgaben und mußte wohl oder übel beim Kampf um die Veränderung der gesellschaftlichen Stellung der Arbeiterklasse von einer Niederlage zur anderen schreiten. Die Ursachen der Niederlagen sind in der Hauptsache in der prinzipiellen Einstellung des ADGB. zu suchen. Diese läuft auf die Anerkennung des Staatsgedankens hinaus und muß in einer einheitlichen Linie über die Anerkennung der im staatlichen Schutz sich entwickelnden Wirtschaftsformen zur Anerkennung der herrschenden Rechtsanschauungen führen. Das Recht geht in der auf staatlicher Basis ruhenden Gesellschaft in seiner Grundanschauung auf den Zwang zurück und ist bestrebt, durch die Autorität des Staates, also einer Zwangsinstitution, alle Gesellschaftsschichten zur Anerkennung der Unantastbarkeit der gerade vorhandenen Formen der Gesellschaftsorganisation zu zwingen: Die zentralistischen, sozialdemokratischen [7] Gewerkschaften anerkennen diesen Charakter des geltenden Rechts und der herrschenden Rechtsauffassung und sind bestrebt, mit Hilfe dieses Rechts auf die gesellschaftlichen Zustände einzuwirken, um dergestalt die Stellung der Arbeiter in der Gesellschaft zu verbessern.

Dabei aber vergessen sie ihre eigene „wissenschaftliche“ Fundierung. Nach dieser ist das Recht der Ausdruck der jeweiligen Besitz- und Produktionsverhältnisse und dient, in gesetzliche Formen gegossen, dem Herrschaftsdrang der jeweils besitzenden Klassen und der Legalisierung des Unrechts, begangen an den Teilen und Schichten der Gesellschaft, die keinen Anteil an der Summe der vorhandenen Produktionsgüter haben. Trotzdem in den Kernsätzen der Marx'schen Lehre eine solche sozialistische Tendenz liegt, ist die Praxis der auf dem Boden seiner Anschauungen stehenden Organisationen grundverschieden von der Theorie. Die „freien“ Gewerkschaften, die hier in erster Linie in Frage stehen, anerkennen das geltende Recht und seinen autoritativen Charakter und wollen mit seiner Hilfe auf den Entwicklungsgang der Gesellschaft Einfluß gewinnen. In der praktischen Tätigkeit dieser Gewerkschaften hat eine

solche Stellung zum Recht eine besondere Taktik zur Folge. Weil theoretisch die Meinung vorherrscht, daß mit Hilfe von Gesetzen, die eine bestimmte Rechtsanschauung umschreiben, die tatsächliche Stellung des Arbeiters in der kapitalistischen Gesellschaft zu seinen Gunsten verschoben werden kann, ist in der praktischen Tätigkeit das Ringen um den Vorrang von Weltanschauungen auf ein Gebiet gedrängt worden, wo die Weltanschauung der Arbeiterklasse, der Sozialismus, nicht zu Hause ist: nämlich auf das Gebiet des Rechts, oder anders ausgedrückt, der Kampf um das Wesen und den Inhalt der Gesellschaft ist den Gesellschaftsschichten zur Gestaltung überlassen worden, die weniger vom Recht, um so mehr aber von ihrer wirtschaftlichen Gewalt halten. In diesem Falle sind das die Träger und Organisatoren der kapitalistischen Wirtschaft.

Der Sozialismus wurde aus dem Aufgabenkreis der freien Gewerkschaften ausgeschaltet, deshalb sind sie in ihrer heutigen Verfassung ideallos. Sie kennen nur die jetzige Gesellschaft und streben in ihr einen Ausgleich zwischen den Gesellschaftsklassen und -gruppen an. Einen solchen glauben sie ermöglichen zu können durch Änderungen im geltenden Recht. In Konsequenz dieser Einstellung fordern sie einen ständigen Ausbau der Sozialgesetzgebung. Sozialgesetzgebung ist für sie der Inbegriff alles Erstrebenswerten, das A und O des Gewerkschaftskampfes, weil sie eine Aussöhnung der sich feindlich gegenüberstehenden Klassen und Gesellschaftsgruppen wünschen. In der Sozialgesetzgebung sehen sie einen Faktor von hohem moralischen Wert, dem ihrer Meinung nach die Aufgabe zufällt, bestehende Schranken zwischen den Klassen zu Fall zu bringen und allen Gesellschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu verschaffen, Dienst an der „Wirtschaft“ und Dienst am „Staate“ zu verrichten. Der Glaube hat sich in diesen Organisationen breitgemacht, daß Dienst am Staate und Dienst an der Wirtschaft unerläßliche Voraussetzungen für die Veränderung der gesellschaftlichen Stellung des Arbeiters sind. [8]

Besonders wichtig ist den reformistischen Gewerkschaften die Beeinflussung der sich auf das Arbeitsverhältnis beziehenden Gesetzgebung. In der Nachkriegszeit ist dieses Gebiet beim ADGB. besonders in Mode gekommen und bildet heute den weitaus größten Teil seiner praktischen Tätigkeit. Der Ausbau des Arbeitsrechts ist eine Forderung der Gewerkschaften, die in dieser Schrift einer näheren Betrachtung unterzogen werden soll. Das Arbeitsrecht selbst ist ein typisches Kind der kapitalistischen Wirtschaft und der auf ihre Erhaltung und Stützung eingestellten Politik der reformistischen Gewerkschaftsbewegung. Das ist aber für die Arbeiterschaft sehr wichtig, weil es auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einen nicht zu unterschätzenden Einfluß ausübt und in Hinsicht auf die Arbeitsverfassung breiten Arbeitermassen zugänglich gemacht werden muß, damit seine Überwindung möglich wird.

Es ist bereits gesagt, daß das Arbeitsrecht ein typisches Kind der kapitalistischen Wirtschaft ist. In den späteren Kapiteln soll das näher begründet werden. Jetzt ist zu sagen, daß der Arbeiter in der heutigen Wirtschaft nicht beteiligt ist an der Organisation und an den Erfolgen der Gütererzeugung. Er stellt vielmehr abseits und bildet für die Wirtschaft eine ständige Gefahr des Umsturzes und der Störung

des wirtschaftlichen Gleichgewichts. Umsturzgefahr und Gleichgewichtsstörungen sind aber Folgen der Besitzverhältnisse und resultieren in weiterer Konsequenz aus dem sozialen Druck, der auf den breiten Massen der Arbeiter lastet. Um vor der Arbeiterschaft sicher zu sein und der Wirtschaft eine möglichst ruhige und ungestörte Entwicklung zu garantieren, schuf der Staat, der ja immer der politische Sachwalter der besitzenden Klasse ist, Gesetze und Verordnungen, welche die Gewerkschaften entweder verboten oder aber ihre Aktionsfreiheit beschränkten. Gewerbe- und Gesindeordnung und das Bürgerliche Gesetzbuch mußten zur Unterdrückung der Gewerkschaftsbewegung und des gewerkschaftlichen Machtkampfes der Arbeiter herhalten. Später kamen dann Verordnungen über Tarifverträge und Schlichtungswesen, die das ihrige taten, um eine Beschränkung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit herbeizuführen. Die Verordnung über die Tarifverträge ist besonders unheilvoll in ihrem Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Schlichtungsordnung trug ebenfalls dazu bei, die Gewerkschaftsbewegung zu behindern.

Aber viele arbeitsrechtlichen Gesetze sind in der Nachkriegszeit entstanden. Die Unternehmer haben den Charakter des Arbeitsrechts in dieser Zeit nicht ausschließlich allein bestimmt, sie haben vielmehr in ihrer großen Furcht vor der sozialen Umwälzung den Vertretern der reformistischen Gewerkschaften die Formulierung wichtiger Gesetze des Arbeitsrechts überlassen. Sie vertrauten dabei auf ihre wirtschaftliche Macht und auf die Mithilfe des Staates, denn klar war und ist den Unternehmern, daß nicht Billigkeitserwägungen und moralische Bedenken den Lohn- und Arbeitsbedingungen das Gepräge geben, sondern nur die realen Machtverhältnisse entscheidend sind. Die Gewerkschaften über blieben bei ihren Traditionen. Sie verankerten die Tarifvertrags- [9] politik in der Tarifvertrags- und Schlichtungsordnung, um damit eine ganz neue Ära in der Gewerkschaftspolitik zu eröffnen.

Der Tarifvertrag ist zu einer Einrichtung geworden, die der Wirtschaft den Arbeitsfrieden sichert und Gleichgewichtsstörungen auf ein Minimum reduziert. Die reformistischen Gewerkschaften aber zerfließen fast, in Ehrfurcht vor der Heiligkeit und Unantastbarkeit eines Tarifvertrages, der doch streng genommen nichts anderes darstellt als einen Vertrag, durch den der betroffene Arbeiter seine Ausbeutung für einen Rechtszustand erklärt und freiwillig Verzicht leistet auf den Kampf um die Änderung der ökonomischen Ordnung. Die Tarifvertragspolitik, die durch die Verordnung über Tarifverträge zu einem hervorragenden Bestandteil der kapitalistischen Wirtschaftsführung geworden ist, beschränkt durch das geltende Tarifrecht die gewerkschaftliche Aktionsfreiheit so stark, daß kaum noch von einem Klassenkampf gesprochen werden kann. Voraussetzung jeder auf Klassenkampf eingestellten Handlung ist, daß sie unter Außerachtlassung der Interessen des Gegners rücksichtslos die eigenen wahrnimmt und alles tut, um den bestehenden Zustand der Dinge zu beseitigen, in unserem Falle, die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters zu seinem Vorteil und zugunsten des endlichen Sieges der sozialistischen Weltanschauung zu verändern- Das Tarifrecht hingegen hebt den Klassenkampf auf und setzt an seine Stelle Klassenharmonie. Die Klassenharmonie

als Ausfluß der Tarifvertragspolitik macht aber die Gewerkschaft als Interessen- und Kampforganisation, als ökonomischen Ausdruck einer bestimmten Gesellschaftsklasse überflüssig.

Die Gewerkschaften sollen, wie festgestellt wurde, die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters verändern. Sie können das aber nur, wenn sie außerhalb der herrschenden rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Anschauungen den Kampf um die Verwirklichung ihrer eigenen Ideen führen. Die Gewerkschaftsbewegung hat also, von einem solchen Standpunkt aus betrachtet, die Verpflichtung, Hemmnisse aus dem Wege zu räumen, damit ihrer Aktionsfreiheit möglichst wenig Schranken gesetzt sind. Das Arbeitsrecht aber ist eine gewaltige Schranke, die auf allen Gebieten des wirtschaftlichen Kampfes hindernd in den Aufgabenkreis der Gewerkschaftsbewegung tritt.

Diese Schrift will ein bescheidener Versuch sein, der Arbeiterschaft die Gefahren, welche ihrer Lebenshaltung, der Gewerkschaftsbewegung und dem Sozialismus aus dem Arbeitsrecht erwachsen, aufzuzeigen. Zugleich soll sie ein Wort der Kritik und ein Beitrag zu den brennendsten Problemen der deutschen Gewerkschaftspolitik sein.

Die Sozialgesetzgebung.

Die soeben kurz skizzierte Einstellung der freien Gewerkschaften in Hinsicht auf ihre Stellung und ihr Verhalten zum bürgerlichen Recht, die in der Ansicht ausmündet, daß es möglich ist, den Entwicklungsprozeß der kapitalistischen Gesellschaft durch Gesetze, die auf die sozialen Verhältnisse abzielen, richtungsgebend zu bestimmen, hat zur [10] Sozialgesetzgebungspolitik geführt. Die Sozialgesetzgebung ist für den Kapitalismus das Sicherheitsventil. Das Arbeitsrecht ist ein Teil der Sozialgesetzgebung, die sich in viele Spezialgebiete gliedert, die hier ganz kurz Erwähnung finden sollen.

Die fortschreitende Industrialisierung des Kapitalismus brachte nicht nur eine starke Zusammenballung großer Arbeitermassen in den industriellen Bezirken, sondern auch eine ebenso starke Zusammenballung der sozialen Not. Mit der Masse der Produktionskräfte, die der Kapitalismus benötigte, wuchs das Elend der Produzierenden. Und in dem gleichen Maße, wie die Intensität der Arbeitsleistung gesteigert wurde, steigerten sich auch die Krankheitsziffern der Lohnsklaven. Ausbeutung bis aufs Mark führte zu einer erschreckenden Herabminderung der Volksgesundheit. Wo aber der Kapitalismus Arbeitskräfte benötigt, da will er sie leistungsfähig sehen. Aus diesem Grunde erfolgte im Jahre 1883 die erste gesetzliche Regelung der Krankenversicherung, die im Jahre 1884 durch die Unfallversicherung erweitert wurde. Einige Zeit später, 1889 bzw. 1912, erfolgte die gesetzliche Regelung der Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung. Am 19. Juli 1911 wurde die Reichsversicherungsordnung erlassen. Einige Monate später, am 20. Dezember 1911, gelangte das Versicherungsgesetz für Angestellte zur Annahme. Auch das Knappschaftswesen erfuhr um diese Zeit seine versicherungsgesetzliche Regelung. Die Unfallversicherung hatte sich als ganz besonders notwendig erwiesen, weil

infolge der unmäßigen Arbeitszeit und des Antreibersystems ein ständiges Abnehmen der Betriebssicherheit festzustellen war. Träger der Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften der Unternehmer. Diese haben Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen und die Beiträge durch Umlage verfahren aufzubringen.

Ein anderes Gebiet der Sozialgesetzgebung ist die Schwangerenfürsorge, die Seuchenbekämpfung und Seuchenfürsorge mit der Tuberkulosefürsorge und dem gesundheitlichen Betriebsschutz. Auch das Reichsmietengesetz und die auf die Mietzinsregelung abzielenden Verordnungen können in das Gebiet der Sozialgesetzgebung eingerechnet werden. Ähnlich verhält es sich mit der Säuglingsfürsorge und dem Mutterschutz.

Auch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927 gehört zur Sozialgesetzgebung.

Das Hauptgebiet aber, über welches die meisten Verordnungen und Gesetze sowie eine umfangreiche Literatur bestehen, ist nach dem Kriege das Arbeitsrecht geworden.

Die hier im großen Rahmen umrissenen Gebiete machen zusammen die sogenannte Sozialgesetzgebung aus und haben in den einzelnen Organisationen, die sich dieses sozialen Heftpflasters bedienen, eine mehr oder minder unterschiedliche Sozialgesetzgebungspolitik zur Folge. Sozialgesetzgebung ist der Versuch, den ständig schwankenden Körper der heutigen Gesellschaft im Gleichgewicht zu halten. Der Kampf, der in der Presse und in den Parlamenten um den Ausbau der Sozialgesetzgebung geführt wird, ist deshalb ein rein reformerischer. [11]

Die Sozialgesetzgebung greift nicht den Bestand der herrschenden Ordnung an, sondern ist lediglich bestrebt, die Härten der vorhandenen sozialen Mißstände zu mildern. Damit wird aber das Leben in der kapitalistischen Gesellschaft durchaus nicht etwa angenehmer. Im Gegenteil: die Sozialgesetzgebung legalisiert die ganze Widersinnigkeit der bürgerlichen Ordnung und verschlimmert damit den sozialen Drude, unter dem die Besitzlosen seufzen. Sie ist mit einem Sumpf zu vergleichen, der seine Opfer langsam, aber mit unentrinnbarer Sicherheit in die Tiefe zieht. Das trifft besonders auf die freien Gewerkschaften zu, denn diese tragen durch ihre Sozialgesetzgebungspolitik dazu bei, daß der bestehende Zustand der Dinge erhalten bleibt und die Arbeiterschaft sich in dem Glauben wiegt, daß durch Gesetze und Verordnungen mit scheinbar sozialem Inhalt Ungerechtigkeit und Ungleichheit, Not und Elend allmählich aufgehoben werden können. Wie irrig diese Auffassung ist, kann der Arbeiter an seiner Lebenshaltung zu jeder Zeit und Stunde nachprüfen. Er wird dann finden, daß trotz oder sogar wegen der Sozialgesetze sein Leben heute noch genau so erbärmlich ist wie vor Jahrzehnten. Und wenn er einmal richtig überlegt, was die Sozialgesetzgebung wert ist und welchen Zweck sie zu erfüllen hat, dann wird er zu dem Schluß kommen müssen, daß jedes Gesetz nur in Kraft gesetzt wird, um die Ausbeutungsordnung des Kapitalismus zu erhalten. Gesetze sind für die herrschenden und besitzenden Klassen Mittel zum Zweck und werden ständig durch Ausführungsbestimmungen und Spruchpraxis umgebogen und den Interessen der Ausbeuter der Arbeiter nutzbar gemacht. Sozialgesetze

dienen wie jedes andere Gesetz immer nur den Staats- und Besitzinteressen und sollen die beherrschenden und ausbeutenden Klassen im Lichte der Menschlichkeit und in der Maske der um das Wohl des Volkes besorgten Menschenfreunde erscheinen lassen.

Das trifft aber nicht nur auf die rein kapitalistischen Kreise des Unternehmertums zu, sondern auch auf die Apostel der Sozialgesetzgebung im proletarischen Lager. Durch die Sozialgesetzgebung soll der Arbeiter vom Kampf um die grundsätzliche Änderung der Gesellschaftsorganisation abgehalten werden. Die sogenannten Arbeiterparteien und die reformistischen Gewerkschaften aller Richtungen haben das auch wirklich fertiggebracht. Heute kämpft die Arbeiterschaft, durch die Sozialgesetzgebung gebunden, auf einem verlorenen Posten. Sie kann keinen Einfluß auf die gesellschaftliche Entwicklung gewinnen, weil sie aus einer absolut kleinbürgerlichen Einstellung heraus sich auf Gesetzesmitarbeit festlegt, welche zu einer immer weiter fortschreitenden Stabilisierung der bürgerlichen Gesellschaft führt. Die Stabilität des Kapitalismus in praktischer wie theoretischer Hinsicht zeigt uns das Hauptgebiet der Sozialgesetzgebung: das Arbeitsrecht.

Alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen gehen in Theorie und Praxis der ökonomischen, also der gewerkschaftlichen Aktionskraft, dem Klassenkampf, an die Wurzel. Es ist die klare Erkenntnis der Gesetzgeber, daß es notwendig ist, die proletarischen Wirtschaftskräfte zu fesseln, ihre konzentrierte Kraft zu brechen und zu ver- [12] zetteln, um den Kapitalismus zu sichern, die diesen Gesetzen Form und Inhalt gibt. Unsere bürgerlichen Gesetzgeber haben besser erkannt, welchen Wert oder Unwert die gewerkschaftliche Aktionskraft der Arbeiterschaft hat. Aus ihrer Zweckmäßigkeitwertung entstand das Arbeitsrecht, welches mit der Beschränkung, später mit dem Verbot der Kinderarbeit ins Leben trat. Bereits im Jahre 1839 wurde für Preußen ein Regulativ erlassen, welches die Kinderarbeit in Fabriken bis zum vollendeten 9. Jahre verbot und die der 10-15jährigen auf 10 Stunden täglich beschränkte, deren Nacht- und Sonntagsarbeit untersagte. 1853 wurde das Alter der Ersteren auf 12 Jahre heraufgesetzt. Im Jahre 1878 wurden die Fabrikinspektoren obligatorisch eingeführt, sie änderten aber an der Kinderausbeutung, die trotz Verbot oder Beschränkung mächtig blühte, nichts. Erst 1891 wurde das Beschäftigen schulpflichtiger Kinder in Fabriken untersagt und die Altersgrenze auf 13 Jahre festgesetzt. Ihre Arbeitszeit wird auf sechs Stunden beschränkt. 1903 wurde dann noch ein Gesetz zum Schutze von Kindern erlassen, die außerhalb der Fabriken und Werkstätten beschäftigt werden. Aber noch heute blüht die Kinderarbeit. Sie ist ein Produkt der unmenschlichen Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung, sie wird mit den sich steigernden Erfolgen eines aktiven Gewerkschaftskampfes erst nach und nach vollständig verschwinden.

Das Bestehen der Schutzgesetze, welche auch die Frauenarbeit umfassen, tut der kapitalistischen Profitgier nicht den mindesten Abbruch. Wenn aber überhaupt Verordnungen zur Beschränkung der Kinder- und Frauenarbeit durch den Staat ergingen, dann nur, weil das Proletariat bereits zur Selbsthilfe geschritten war. Die ersten arbeitsrechtlichen Gesetze waren durchaus die Frucht proletarischer

Selbsthilfe, die der kühne Kämpfer für die soziale Gerechtigkeit, der Sozialist *Owen*, in seinen Musterbetrieben in England erweckt hatte. Robert Owen rief in der Arbeiterschaft das Bewußtsein menschlicher Würde wach. Die Arbeiterklasse begann sich in Berufsvereinen zu organisieren, um gegen den unbeschreiblichen Druck des aufkommenden industriellen Kapitalismus anzurennen. Mit dem Erstarren der Arbeiterbewegung, die einen gewaltigen moralischen Druck auf die Umwelt ausübte und die Arbeiterfrage als Problem erstehen ließ, wurde dann auch die Zahl der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die der ungestümen Wirtschaftsmacht der Arbeiter Fesseln anlegen sollten, was in Preußen und einigen anderen deutschen Ländern auch durch die im Jahre 1869 vom Norddeutschen Bund in Kraft gesetzte Gewerbeordnung geschah. Schon 1874 erhielt sie Gültigkeit für das ganze Reichsgebiet. In den Jahren 1878, 1891 und 1900 wurde sie geändert und den neuen Kampfbedingungen gegen die Arbeiterschaft angepaßt. Mit der deutschen Revolution im November 1918 traten einige ihrer Bestimmungen außer Kraft, aber dem Schicksal der Gesindeordnung, die dein Geist der Zeit weichen mußte, entging sie. Es wird vielleicht eine zweite Revolution vonnöten sein, ehe dieses Muster von einem Arbeitsrechtsgesetz den Weg allen Fleisches geht. [13]

Nach dem Kriege ist die Lahmlegung der Gewerkschaftskraft durch Gesetze rüstig fortgeschritten. Die freien Gewerkschaften waren an dem Ziel ihrer Wünsche, der Anerkennung durch Staat und Wirtschaft, angelangt und mußten es sich gefallen lassen, daß ihre ganze Tätigkeit auf dein Gebiete der Lohnpolitik der staatlichen Kontrolle unterstellt wurde. Wie verhängnisvoll den Gewerkschaften des ADGB. ihre eigene Stellung zu den Problemen der gesellschaftlichen Reorganisation wurde, werden wir in den nachfolgenden Kapiteln sehen. Man schrie nach dem Arbeitsrecht und bekam es — in Form von Geißeln. Man forderte gesetzliche Anerkennung „wohl erworbener Arbeiterrechte“ und schlug damit den Sozialismus in Fesseln. Gleichberechtigter Faktor in der Wirtschaftsentwicklung wollten die freien Gewerkschaften sein, und zum Lakeien des Kapitalismus sind sie dabei geworden. Das beweist uns ein Blick in das Arbeitsrecht, von dem hier vier große Komplexe, die in sich wiederum gegliedert sind, Erwähnung finden sollen:

I. Das Tarifrecht, II. Das Berufsvereinsrecht, III. Das Betriebsräterrecht, IV. Das Arbeitsgerichtswesen.

Das Tarifrecht.

1. Tariffähigkeit. Das Tarifrecht ist im Arbeitsrecht das wichtigste Gebiet, weil es in den Prozeß der Bildung von Lohn- und Arbeitsbedingungen eingreift. Es besteht eine Verordnung über Tarifverträge, welche am 23. Dezember 1918 von den damaligen Volksbeauftragten Ebert, Haase usw. erlassen wurde. Die Verordnung über Tarifverträge, kurz Tarifvertragsordnung genannt, ist gewissermaßen die Grundlage des geltenden Tarifvertragsrechts geworden. Sie drückt aber nicht klar und unzweideutig aus, wie die Organisationen oder Vereinigungen beschaffen sein müssen, die berechtigt sind, vertraglich auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuwirken. Dieser Mangel in der Verordnung hat in der Arbeitsrechtliteratur

starke Diskussionen über die Frage der Tariffähigkeit, d. h. der Übernahme bestimmter vertragliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zur Folge.

Weil die Verordnung über die Tarifverträge sich nicht klar über die Tariffähigkeit ausspricht, haben sich auch des öfteren Gerichte mit der Frage der Tariffähigkeit zu befassen gehabt. Wir verstehen das Arbeitsrecht am besten, wenn wir einige Beispiele aus der Gerichtspraxis heranziehen. Im Jahre 1923 wurde ein Anwaltverein von einer Angestelltengewerkschaft auf Tariffähigkeit hin verklagt. Der Prozeß ging bis zum Reichsgericht, woselbst eine Entscheidung gefällt wurde, die dahin ging, daß der Anwaltverein nicht tariffähig wäre, weil nach Maßgabe der vorgelegten Satzungen der Vereinszweck durchaus nicht in der Richtung der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mit den Angestellten der im Verein organisierten Anwälte liegt. Das Reichsgericht ließ sich bei seiner Entscheidung davon leiten, daß es durchaus nicht im Wesen des Anwaltvereins liegt, über Lohn- und Arbeitsbedingungen mit einem Kontrahenten aus dem Lager der Arbeiterschaft zu verhandeln und Verträge abzuschließen. Dieses deshalb nicht, weil Mitglieder des Anwaltvereins durchaus nicht immer Arbeitgeber im [14] rechtlichen Sinne zu sein brauchen. Ein Anwalt kann ebensogut Angestellter sein. Es käme also für einen solchen Anwaltverein unter Umständen dahin, daß er einmal in seiner Eigenschaft als Unternehmervereinigung Tarifverträge mit einer Gewerkschaft abschließt, um dann später für seine arbeitnehmenden Mitglieder Tarifverträge als Arbeitnehmervereinigung abzuschließen. Die Zusammensetzung des Vereins und der Vereinszweck schließen hier also Tariffähigkeit aus. Der Anwaltverein ist weder eine Organisation zur Wahrnehmung der Interessen seiner Mitgliedschaft in ihrer Eigenschaft als Unternehmer noch als Arbeiter. Er ist vielmehr als Standesorganisation anzusprechen, wie das auch bei der Mehrzahl der Ärztevereinigungen zu verzeichnen ist. Auch diese sind wegen der Eigenart ihrer Wirtschaftsstellung nicht tariffähig im Sinne der Reichsgerichtsentscheidung.

In einem anderen Falle klagte ein Portierverband über die Tariffähigkeit eines Haus- und Grundbesitzervereins. Hier lagen die Verhältnisse ähnlich wie bei dem vorher skizzierten Fall, nur mit dem Unterschied, daß dein Haus- und Grundbesitzerverein die Tariffähigkeit zugesprochen wurde, trotzdem in seinen Satzungen nicht ausdrücklich als Zweck des Verbandes auch die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag festgelegt war. Das Reichsgericht folgerte, daß die nach der Satzung wahrzunehmenden Interessen des Haus- und Grundbesitzervereins unzweifelhaft auf wirtschaftlichem Gebiete liegen. Aus diesem Grunde müsse dem klagenden Portierverband das Recht zugesprochen werden, mit dem Haus- und Grundbesitzerverein Tarifverträge nach Maßgabe des § 1 der Tarifvertragsordnung abzuschließen.

Wie aus diesen beiden Entscheidungen hervorgeht, kommt es bei der Tariffähigkeit nicht nur auf den durch Satzung bestimmten Vereinszweck an, sondern auch darauf, ob nach Maßgabe der Zusammensetzung der Mitgliedschaft und des Vereinszwecks eine Tariffähigkeit gefolgert werden kann. Setzt sich also eine Organisation aus reinen Unternehmern zusammen, und spricht sie in ihren Satzungen von wirtschaftlicher Interessenvertretung, dann ist sie auch tariffähig,

wenn dieser Zweck satzungsgemäß nicht besonders erwähnt oder hervorgehoben wird. Bei einer Vereinigung von Arbeitern trifft eins gleiche zu. Tariffähigkeit resultiert also aus dem Charakter und dem Aufgabenkreis einer Vereinigung. Gewollte Tariffähigkeit ist vorhanden in dem Falle, daß die Vereinigung satzungsgemäß den Zweck verfolgt, für ihren Mitgliederkreis die Lohn- und Arbeitsbedingungen vertraglich zu regeln. Aber wie gesagt, schließt das satzungsmäßige Fehlen von Bestimmungen über das Eingreifen in die vertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht die Tariffähigkeit aus. Vielfach ist in der Arbeitsrechtsliteratur gefordert worden, daß tarifberechtigt und tariffähig nur diejenigen Organisationen sein sollen, die das Abschließen von Tarifverträgen zum besonderen Vereinszweck erheben. Dadurch will man der ungewollten Tarifunfähigkeit gewissermaßen zu Leibe rücken- Man will den selbstgesetzten Verbandszweck maßgebend sein lassen, weil man auf dem Standpunkt steht — und das ist praktisch beim Tarifrecht auch so —, daß alle Folgen, die aus einem Tarifvertrag resultieren, [15] freiwillig und satzungsgemäß übernommen bzw. ausgeführt werden müssen.

Wie schon oben gesagt ist, bedeutet Tariffähigkeit nichts anderes als Fähigkeit zur Übernahme bestimmter vertraglicher Rechte und Pflichten. Die gewollte Tarifunfähigkeit hingegen schließt die Tariffähigkeit, also die Fähigkeit, Träger bestimmter vertraglicher Rechte und Pflichten zu sein, aus. Damit wird aber zugleich die Möglichkeit ausgeschlossen, als Partei in einem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß aufzutreten. Später, bei Behandlung der Verbindlichkeitsklärung und zuletzt bei der Frage der Schlichtungsausschüsse wird noch besonders zu dieser Frage Stellung genommen.

Über die Tariffähigkeit ist also zu sagen: Ein Verband ist tariffähig auch dann, wenn er die *Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen* in seine Satzungen aufnimmt oder sich nach seinem Verbandszweck zur Aufgabe setzt, *ohne* ausdrücklich festzulegen, daß der *Abschluß von Tarifverträgen* zu seinem *Aufgabenkreis* gehört. Bei *reinen* Unternehmer- oder Arbeitervereinigungen *besteht die Tariffähigkeit*, solange *nicht* die Satzungen den *Tarifvertragsabschluß ausdrücklich* von dem *gestellten Verbandszweck ausschließen*. Damit, daß eine Organisation Tariffähigkeit besitzt, übernimmt sie eine bestimmte Rechts- und Handlungsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts. Die Rechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Arbeitsrechts ist mit der sogenannten bürgerlichen Rechtsfähigkeit eines eingetragenen Vereins auf die gleiche Stufe zu stellen. Die Tariffähigkeit ist eine besondere Art Rechtsfähigkeit. Das Arbeitsrecht nennt sie Sonderrechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts. Die allgemeine Rechtsfähigkeit, d. h. bürgerliche Rechtsfähigkeit erwirbt ein Verein bekanntlich durch seine Eintragung in das Vereinsregister. Er drückt damit aus, daß er gewillt ist, innerhalb der herrschenden Rechtsauffassungen am Rechtsverkehr teilzunehmen.

Ähnlich verhält es sich mit der Tariffähigkeit. Sie schließt in sich die Übernahme der aus dem Tarifrecht erwachsenden rechtlichen Normen, bindet also die Organisation an die bestehende wirtschaftliche Ordnung, die für ihren Bestand und für ihre reibungslose Erzeugung von Werten des Tarifrechts, also in weiterer

Konsequenz des vertraglich zugesicherten Arbeitsfriedens bedarf. Demgegenüber schließt die gewollte Tarifunfähigkeit freiwillig das Übernehmen bestimmter Rechte und Pflichten aus der Tatsache der Interessengegensätzlichkeit zwischen Kapital und Arbeit aus. Gewollte Tarifunfähigkeit ist eine Konsequenz aus der Tatsache des Klassenkampfes. Organisationen, die auf dem Boden des Klassenkampfes stehen, können, von ihrer sozialistischen Rechtsauffassung ausgehend, sich nicht unter das Tarifrecht stellen, denn dieses bedingt Anerkennung der bestehenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gegensätze zwischen Arbeitern und Unternehmern und führt zu einer Sanktionierung der herrschenden Ausbeutungsordnung. Die tarifabschließenden Gewerkschaften begeben sich unter eine bestimmte Sonderrechtsfähigkeit und Sonderrechtsstellung und sind naturgemäß verpflichtet, die rechtlich aus dem Abschluß eines Vertrages sich ergebenden Konsequenzen zu tragen, wie das später bei Erwähnung der [16] Friedenspflicht und des Tarifbruchs noch nachgewiesen werden wird. Tariffähigkeit bedingt Aufgabe des Klassenkampfes, sobald sie satzungsgemäß festgelegt oder in der Praxis betrieben wird. Die gewollte Tarif Unfähigkeit hingegen lehnt eine sogenannte Sonderrechtsstellung mit der gleichen Schärfe ab wie die bürgerliche Rechtsfähigkeit, wenn sie von Gewerkschaftsverbänden in Anwendung gebracht wird, die konsequent auf dem Standpunkt des Klassenkampfes und der sozialistischen Weltanschauung stehen. Der Klassenkampf und die daraus entspringende sozialistische Betätigung können, weil sie an die schöpferische Initiative der Arbeitermassen appellieren, nicht die Tarif Fälligkeit anerkennen, denn diese schließt schöpferische Betätigung aus, leugnet die Reorganisation der Wirtschaft von unten nach oben und stellt an Stelle des Klassenkampfes die Klassenharmonie und das moralische Einwirken auf die Machtanschauungen der besitzenden Klassen.

Rein praktisch erwächst die gewollte Tarifunfähigkeit aus der freien Organisationsbildung und aus der freiwilligen Bestimmung des Aufgabenkreises der Vereinigungen. Arbeitergewerkschaften, die auf dem Standpunkt der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen stehen, aber in ihren Statuten festgelegt haben, daß sie keine Tarifverträge abschließen, sondern die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen vorsehen, sind nicht tariffähig, weil sie ihren Organen, also den Bevollmächtigten, dem Organisationsvorstand usw., nicht das Recht geben, in ihrem Auftrage von Organisation zu Organisation Verträge abzuschließen, die sich auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen beziehen. Die Tariffähigkeit hängt also, auch vom rein rechtlichen Standpunkt aus gesehen, stark mit dem zentralistischen Organisationsprinzip zusammen, denn Tariffähigkeit bei Verbänden ist gleichzusetzen der Rechts- und Handlungsfähigkeit juristischer *Personen*. So kann beispielsweise ein Tarifvertrag trotz gewollter Tariffähigkeit eines Verbandes unter Umständen nicht Zustandekommen, wenn die statutarischen Grundsätze der betreffenden Organisation verlangen, daß beim Abschluß eines Vertrages ein bestimmter Prozentsatz der Mitgliedschaft für denselben stimmen müsse. Der Tarifvertrag kann dann nicht Zustandekommen, wenn der satzungsgemäße Prozentsatz nicht vorhanden ist. Aus diesem Grunde sehen wir bei sämtlichen auf dem Boden der Tarifvertragspolitik

stehenden Gewerkschaften das Bestreben, den Willen der Mitgliedschaft bei Übernahme tariflicher Rechte und Pflichten, auch für den Abschluß von Verträgen, möglichst auszuschalten. Dementsprechende Satzungen hat auch der ADGB., der den Willen der Mitgliedschaft, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, abhängig macht von dem Wollen der zentralen Verbandsinstitutionen. Diese Einstellung ist nicht nur aus dem beispiellosen Reformismus dieses Bundes, sondern auch aus der Tatsache der Tarifvertragspolitik herausgeboren. Das Übernehmen bestimmter Rechte und Pflichten durch die Tariffähigkeit bringt für die Organisationen eine Fülle gesetzlicher Bestimmungen, welche, weil sie zu irgendwelchen taktischen oder finanziellen Weiterungen führen können, benutzt werden, um das Recht der Vorstände und Verbands- [17] Institutionen gegenüber der Mitgliedschaft ständig zu vertiefen und zu erweitern.

Wenn wir die Tariffähigkeit so unter sozialistischen Gesichtspunkten betrachten, kann festgestellt werden, daß sie das Einspannen einander feindlich gegenüberstehender Interessenorganisationen in den Rahmen der kapitalistischen Wirtschaftsorganisation bedingt und wirtschaftsfriedliche, auf die Erhaltung der bestehenden Produktionsordnung abzielende Einstellung der tariffähigen Arbeitergewerkschaften zur Folge hat. Wenn wir demgegenüber die gewollte Tarifunfähigkeit betrachten, dann sehen wir, daß sie auf Seiten der Arbeitergewerkschaft arbeitsfriedliche und arbeitsgemeinschaftlerische Einstellung ausschließt, weil sie das Übernehmen einer bestimmten Sonderrechtsfähigkeit, die aus dem Tarifrecht erwächst, ablehnt und diese von den auf ihrem Standpunkt stehenden Gewerkschaften weder gefordert, noch freiwillig übernommen wird. Der große Unterschied zwischen gewollter Tariffähigkeit und gewollter Tarifunfähigkeit besteht also in der Tatsache, daß auf der einen Seite Reformismus und Revisionismus den Charakter der Gewerkschaften verwässern, zur Arbeitsgemeinschaft und zum Burgfrieden führen, während auf der anderen Seite der Klassenkampfstandpunkt und das sozialistische Prinzip aufrechterhalten werden, weil keine gesetzliche Bindung der Gewerkschaft an die bestehende ökonomische Ordnung erfolgt. Die Gewerkschaftsorganisation muß Träger einer bestimmten ökonomischen Überzeugung, eines bestimmten wirtschaftlichen Systems sein, sonst ist sie wertlos. Diese ökonomischen Ideen muß sie zu verwirklichen trachten. Das kann sie nur, wenn sie nicht eingespannt ist in den Entwicklungsprozeß der kapitalistischen Profitwirtschaft. Nach Meinung der Syndikalisten kann man die Frage des Arbeitsrechts überhaupt nur unter dem Gesichtspunkte bestimmter ökonomischer Anschauungen richtig abwägen. Verläßt die Gewerkschaftsbewegung den Standpunkt einer eigenen, von ihr zu verwirklichenden sozialen Wirtschaft, dann wird sie anschauungslos wie der ADGB., weil vor lauter „real“politischer Tätigkeit Ideen und Weltanschauungen als unnützer Ballast empfunden werden. Realpolitik in diesem Sinne ist aber das schlimmste Verbrechen, welches an der Arbeiterklasse und an den Prinzipien des Sozialismus begangen werden kann. Der Sozialismus ist die Weltanschauung des Arbeitervolkes, der Kapitalismus mit seiner Philosophie vom rücksichtslosen Gebrauch der Ellenbogen ist die Anschauung der besitzenden und herrschenden Klassen. Beide Anschauungen stehen sich wie Feuer und Wasser gegenüber. Genau so wie ihre

Träger, die Arbeiterschaft und das Unternehmertum. Will man die beiden Faktoren durch vertragliche Normen zur Übereinstimmung bringen, dann gibt man die Idee des Sozialismus preis, um im Kapitalismus aufzugehen.

2. *Unabdingbarkeit*. Haben wir uns in dem vorigen Kapitel mit der Tariffähigkeit befaßt, so wollen wir uns jetzt mit den Nachwirkungen eines abgeschlossenen Tarifvertrages beschäftigen. Eins der wichtigsten Gebiete der Nachwirkung ist die Frage der Unabdingbarkeit eines Tarifvertrages. Wie wir vordem gesehen haben, übernimmt der Vertrags- [18] partner aus der Tatsache des Vertragsabschlusses Verpflichtungen, die einen durch Gesetz geregelten Charakter tragen.

Das Prinzip der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages geht auf den § 1 der Tarifvertragsordnung zurück. Dieser lautet:

„Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern oder einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Absatz 1 sind Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder *die den Arbeitsertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.*“

Dem aufmerksamen Leser wird sofort aufgefallen sein, welcher Satz für das Unabdingbarkeitsprinzip in Frage kommt. Es ist der Satz 2 des Absatzes 1, der da heißt:

„... Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen *zugunsten* des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind ...“

Der letzte Teil des Satzes, welcher von dem ausdrücklichen Ausschluß besserer Arbeitsbedingungen spricht, ist der Pferdefuß in der ganzen Frage des Unabdingbarkeitsprinzips überhaupt. Ein Beispiel dafür geben uns Tarifverträge, welche den Passus enthalten:

„Eine Änderung in der in diesem Vertrag geregelten Lohnsätze und Arbeitsbedingungen durch Sondervereinbarungen ist ausgeschlossen.“

Diese Klausel findet sich in den allermeisten Tarifverträgen. Die Unternehmer wollen damit gewöhnlich verhindern, daß in Zeiten guter Konjunktur übervertragliche Löhne gezahlt werden. Sie wollen damit aber auch die Konkurrenz

in bezug auf das Wegschnappen von Arbeitern unterbinden. Ist ein Satz wie der eben zitierte in einem Tarifvertrag enthalten, dann haben rechtlich Arbeits- und Lohnbedingungen keine Gültigkeit, die besser resp. höher sind als die vertragliche Regelung, die es vorsieht. Sie können höchstens von Arbeitern erzwungen werden, die außerhalb des tariflichen Rahmens stehen und auf ihre gewerkschaftliche Schlagkraft, nicht auf einen Tarifvertrag vertrauen. Die Arbeiter sind also, falls ihre Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschloß und den angeführten Satz übernahm, außerstande, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne zu erkämpfen, denn die Gewerkschaft, deren Mitglieder sie sind, und die Vertragspartei ist, wird alles tun, um sich ihrer Verpflichtung, die Bestimmungen des Tarifvertrages wortgetreu zu befolgen, dadurch zu entledigen, daß sie ihre Mitglieder unter organisatorischen Druck stellt. Es ist dadurch den Arbeitern in den meisten Fällen die Möglichkeit genommen, die Konjunkturverhältnisse ihren Arbeitsbedingungen nutzbar zu machen.

Wenn wir den § 1 der Tarifvertragsordnung auswerten wollen, halten wir uns am besten an ein Beispiel: Deputatarbeiter eines Gutspächters haben in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Deutschen Landarbeiter-Verbandes einen Tarifvertrag abgeschlossen, in dem auch die Arbeitszeit festgelegt war. Dem Gutspächter paßte aber die tarifliche Arbeitszeit nicht, weshalb er im Bunde mit anderen Krautjunkern den Versuch machte, den geltenden Tarifvertrag durch Schaffung eines neuen Tarifvertrages mit dem Landbund außer Kraft zu setzen. In diesem Landbund-Tarif wurde die alte Arbeitszeit aufgehoben und eine halbe Mehrstunde täglich vorgesehen. Die Landarbeiter erkannten als Mitglieder der alten Vertragspartei den neuen Vertrag nicht an, worauf ihnen gekündigt wurde. Unter dem Druck der ausgesprochenen Kündigung stimmten die Landarbeiter dann der neuen Arbeitszeit, die täglich zehneinhalb Stunden betragen sollte, zu und erhielten dafür eine besondere Lohnaufbesserung. Nach kurzer Zeit aber zogen die Landarbeiter ihre Zustimmung zurück und arbeiteten auf der Basis der alten Vereinbarung zwischen dem Deutschen Landarbeiter-Verband und den Unternehmern weiter. Darauf wurden die Arbeiter fristlos entlassen. In der nun folgenden Klage wurde den Landarbeitern Recht zugesprochen, nur mit dem Unterschied, daß ihnen nicht ihre volle Kündigungszeit entschädigt wurde, sondern nur einige Monate. Das Reichsgericht, welches den Streitfall als letzte Instanz zu erledigen hatte, führt in seiner Entscheidung über den Satz 2 des § 1 der Verordnung über Tarifverträge u. a. folgendes aus:

„... Nicht zu beanstanden ist insbesondere die Erwägung, daß für die Entscheidung der Frage, ob eine Änderung des Tarifvertrages dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereicht, nicht nur dessen Einzelinteresse, sondern vor allem das Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft maßgebend sei. Diesen Gesamtinteressen würde es aber, wie das Oberlandesgericht zutreffend darlegt, widersprechen, wenn ein Tarifvertrag seinem Hauptinhalte nach namentlich bezüglich der Lohnhöhe und der Arbeitszeit durch Einzelabreden mit sämtlichen Arbeitern außer Kraft gesetzt würde, und diese somit unter Bedingungen arbeiten müßten, die nicht mehr den Schutz der Tarifvertragsgesetzgebung

genießen. Schon viele Jahre vor dem Inkrafttreten der Tarifvertragsordnung forderte die Arbeiterschaft, daß die Höchstarbeitszeit durch Gesetz oder Tarifvertrag endgültig festgelegt werde. Ist das letztere, wie hier, im Interesse der Arbeitnehmerschaft geschehen, so ist es durchaus verständlich, daß eine Erhöhung der Pflichtarbeitszeit im Einzelarbeitsvertrag, selbst unter gleichzeitiger Erhöhung des Stundenlohnes, als eine Verletzung des Gesamtinteresses der Arbeiter- [20] schaft und damit auch als Schlechterstellung des einzelnen Arbeiters empfunden wird ...“

Diese Entscheidungsgründe des Reichsgerichts sind für die Arbeiterschaft sehr interessant. Es ist also nach der Rechtsauffassung des Reichsgerichts nicht das Einzelinteresse des Arbeiters, sondern das Gesamtinteresse der Arbeiterschaft maßgeblich für das Unabdingbarkeitsprinzip des Tarifvertrages. Die rechtliche Auswertung der Entscheidung geht, vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus betrachtet, dahin, daß der Tarifvertrag, vorausgesetzt, daß er noch nicht abgelaufen ist, auch dann Gültigkeit hat, wenn der Unternehmer den Versuch macht, durch Einzelabrede, d. h. durch Übereinkunft mit dem einzelnen Arbeiter, den Tarifvertrag und seine Bestimmungen zu umgehen bzw. aufzuheben. Vom gewerkschaftlichen Standpunkt interessiert ferner, wie sich die Unternehmer zu der Frage der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages stellen. Sie haben am Tarifvertrage nur ein mäßiges Interesse, das Höhen und Tiefen aufweist, je nach dem Grad der Konjunkturverhältnisse. Das Unabdingbarkeitsprinzip aber verstehen sie in den meisten Fällen aufzuheben, weil sie rücksichtslos von ihrer wirtschaftlichen Macht dem Arbeiter gegenüber Gebrauch machen. Gewöhnlich setzen sie hinter eine Forderung, welche zur Revidierung der tariflichen Bestimmungen führen soll, wirtschaftlichen Drucke, in dem sie den Arbeitern kündigen oder für den Fall, daß eine Kündigung nicht besteht, mit Entlassung drohen, um durch einen solchen Druck Zugeständnisse in Hinsicht auf Lohnhöhe und Arbeitszeit zu erzwingen.

Folgt man der Reichsgerichtsentscheidung in der Frage der Unabdingbarkeit, dann ergibt sich, daß, wenn ein vollgültiger Tarifvertrag besteht, eine Änderung der Tarifbestimmungen selbst dann unzulässig ist, wenn der einzelne Arbeiter seine Zustimmung zu untertariflicher Beschäftigung gibt. In jedem Falle ist, falls es sich um Lohnreduzierungen handelt, die durch solchen *wirtschaftlichen Druck erzwungen* wurde, der reduzierte Betrag einklagbar. Handelt es sich um Arbeitszeitverlängerungen, dann ist die aus der Innehaltung der tariflichen Bestimmungen geborene Entlassung unzulässig und kann beim Arbeitsgericht angefochten werden.

Wenn die Probleme der Unabdingbarkeit zusammengefaßt werden, dann ergibt sich folgendes Bild: *Änderung der tariflichen Bestimmungen ist rechtlich zulässig, wenn sie zugunsten des Arbeiters erfolgt und im geltenden Tarifvertrag nicht ausdrücklich untersagt ist. Maßgebend für die Unabdingbarkeit ist nicht das Einzelinteresse des Arbeiters, sondern das Gesamtinteresse der Arbeiterschaft.*

Die christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften, ganz im besonderen aber die sich fälschlich „freie“ Gewerkschaften nennenden tariftreuen Verbände ziehen das Unabdingbarkeitsprinzip immer als besonderes Argument für ihre Tarifvertragspolitik heran und machen den Versuch, vom Standpunkt der

Unabdingbarkeit aus, die Notwendigkeit tarifvertraglicher Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu begründen. Sie sind der Ansicht, daß das Unabdingbarkeitsprinzip dem Tarifvertrag erst Wert und Geltung verschafft. Dieser Einwand mag [21] gut und schön sein, solange man im Gegensatz zu den Entscheidungen des Reichsgerichts das Einzelinteresse des Arbeiters gelten läßt. Betrachtet man die Dinge aber vom Standpunkt der Gesamtinteressen der Arbeiterklasse, dann kann festgestellt werden, daß der Tarifvertrag trotz Unabdingbarkeitsprinzip gar nichts mehr ist als ein Stück Papier, auf dem in schöner Paragraphenform bestimmte Abmachungen getroffen sind, die unterschriftlich von Unternehmern und Arbeitervertretern beglaubigt werden. Der Tarifvertrag bleibt aber deshalb, im Rahmen der Gesamtinteressen der Arbeiterschaft gesehen, immer nur ein Stück geduldigen Papiere, denn, wenn die Unternehmer z. B. in Krisenzeiten gegen den Tarifvertrag vorgehen, sind sie gewöhnlich die Siegenden. Das schon deshalb, weil die tarifvertragschließenden und tariftreuen Gewerkschaften sich das Ansehen, welches sie in Hinblick auf Wirtschaftsfriedlichkeit genießen, nicht verscherzen wollen und weil von ihrer Stellung in solchen Zeiten gewöhnlich die Möglichkeit späteren Vertragsabschlusses abhängt. Sie geben aus diesem Grunde in fast allen Fällen zum Schaden der Arbeiterschaft den Forderungen der Unternehmer nach und lassen die Arbeitsbedingungen verschlechtern.

Eine besondere Taktik der Unternehmer ist in Krisenzeiten der sogenannte vertraglose Zustand, der ihnen die Möglichkeit gibt, die Lohn- und Arbeitsbedingungen auf das Niveau zu bringen, das sich die Arbeiterschaft und die Gewerkschaftsbewegung bieten läßt. In Zeiten steigender Konjunktur hingegen greift das Unternehmertum mit beiden Händen zum Tarifvertrag, weil seine Nachwirkungen ungeheuer wertvoll und wichtig für den ungestörten Verlauf des Wirtschaftslebens sind. Der Tarifvertrag genießt beim Unternehmertum nur dann Ansehen, wenn die Beschäftigungsverhältnisse gut sind und wenn es sich darum handelt, die Arbeiterschaft zur Ruhe zu zwingen und abzuhalten von der Ausnutzung günstiger Konjunkturverhältnisse.

3. *Rückwirkung (auch auf Ausgeschiedene)*. Eine wichtige Frage des Tarifvertragsrechts ist die, ob ein Arbeiter oder Angestellter, der bei Abschluß eines Tarifvertrags bereits seine Arbeitsstelle verlassen hat, für die Zeit, die zwischen dem Ablauf des alten Vertrages und dem Inkrafttreten eines neuen liegt, Teuerungszulagen, Lohnerhöhungen usw. ausgezahlt erhält, wenn der Tarifvertrag eine Rückwirkung für die noch im Arbeitsprozeß stehenden Arbeiter und Angestellten des betreffenden tariflichen Geltungsbereiches vorsieht. In der Inflation waren solche rückwirkend geltenden Tarifverträge sehr häufig. Mit der Stabilisierung der Mark, die nicht in der Lage war, das wirtschaftliche Chaos /u meistern, hat sich dieses Bild wesentlich geändert. Heute ist kaum noch ein Tarifvertrag zu finden, in dem eine Rückwirkungsklausel vorhanden ist. Trotzdem aber muß das Problem auch an dieser Stelle erörtert werden, weil letzten Endes die Rückwirkungsklausel in einem Tarifvertrag von der gewerkschaftlichen Schlagkraft und der wirtschaftlichen Initiative der Arbeiterschaft abhängt. Diese Tatsache ist es auch, die der Rückwirkungsklausel erst eine Bedeutung verleiht. Freiwillig wird der

Vertragspartner einer Arbeitergewerkschaft schwerlich dazu übergehen, eine Rückwirkungsklausel in den Tarifvertrag aufzunehmen. [22]

Die Formulierung des Tarifvertrages ist, da sie regelnd in den Prozeß der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen eingreift, nicht nur von rechtlichen und moralischen Erwägungen abhängig, sondern auch von dem Stärkeverhältnis der sich gegenüberstehenden Machtfaktoren. Aus diesem Grunde müßten die Tarifgewerkschaften bestrebt sein, ihre ganze Macht einzusetzen, damit die Arbeiterschaft die zwischen dem Ablauf eines alten Vertrages und dem Beginn eines neuen liegende Zeit zu den Bedingungen der neuen Tarifbestimmungen bezahlt erhält. Nur wenn dieses Bestreben praktisch erfüllt wird und die Handlungen der Tarifgewerkschaften bestimmt, hat die Rückwirkungsklausel praktischen Nutzen.

Wenn wir uns mit der rechtlichen Seite der Rückwirkung befassen, dann ist festzustellen, daß nach herrschender Meinung sowohl in Kreisen der Arbeitsrechtslehrer als auch der Gerichte die Rückwirkung nur dann in Frage kommt, wenn sie der Tarifvertrag ausdrücklich festlegt. Der Tarifvertrag muß also enthalten, daß er nicht mit dem Tage der Unterzeichnung, sondern bereits am Tage des Ablaufs des alten Vertrages in Kraft tritt. Wenn eine solche Formel im Tarifvertrag enthalten ist, dann kommt sie auch für diejenigen in Frage, die zurzeit des Abschlusses nicht mehr das gleiche Arbeitsverhältnis haben wie am Tage des Tarifablaufes. Ist eine Rückwirkungsklausel enthalten, dann steht dem Ausgeschiedenen das gleiche Klagerecht zu wie dem Bleibenden.

Die rechtliche Seite der Rückwirkung hat natürlicherweise auch einen Haken. Wenn Tarifverträge abgeschlossen werden, die die Rückwirkungsklausel aufnehmen und bessere Bedingungen für den Arbeiter enthalten, mag man vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus die Rückwirkung tariflicher Bestimmungen gutheißen. Das Recht aber, welches hier in Frage steht, läßt eine Zweiteilung in Lohnaufbesserung und Lohnherabsetzung nicht zu. Wird also ein Tarifvertrag abgeschlossen, der als Rahmen- oder Mantelvertrag gilt und für die periodisch abzuschließenden Lohnabkommen eine solche Rückwirkungsklausel enthält, dann kann es kommen, daß, wenn das Lohnabkommen, welches zum Rahmenvertrag gehört, gekündigt wird und Lohnherabsetzungen die Folgen der Kündigung sind, von den Arbeitern, den Ausgeschiedenen ebenso wie den Bleibenden, die Lohnsummen zurückgefordert werden können, die sie in der Zeit vom Ablauf des alten bis zum Inkrafttreten des neuen Lohnabkommens „zuviel“ erhalten haben. Die Rückwirkungsklausel ist also, wie jeder denkende Arbeiter zugeben wird, durchaus von der Macht und der wirtschaftlichen Stärke der Kontrahenten abhängig. Das trifft in Zeiten guter Konjunktur bei Lohnerhöhungen genau so zu wie bei schlechter Konjunktur, wenn Lohnherabsetzungen vorgenommen werden. Aus diesem Grunde geht man durchaus nicht fehl, wenn man die Behauptung aufstellt, daß das Recht von dem Willen der wirtschaftlichen Machtfaktoren abhängig ist. Im Falle der Rückwirkung hängt von ihrem Können und Wollen die Gestaltung des Rückwirkungsrechts ab. Die Arbeiterschaft hat aus dieser Tatsache die Konsequenz zu ziehen, indem sie sich weniger auf geltende Rechtssätze, um so

mehr aber auf ihre gewerkschaftliche Aktionskraft verläßt. Diese [23] ist maßgebend für die Lohn- und Arbeitsbedingungen, nicht die toten Floskeln irgendwelcher Paragraphenbücher.

4. *Allgemeinverbindlichkeit.* Auf dem Gebiete des Tarifrechts ist das Problem der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Gewerkschaftsbewegung und darüber hinaus für die Gesamtarbeiterschaft besonders bedeutungsvoll. Die Verordnung über Tarifverträge, welche dem Tarifrecht die juristische Grundlage gibt, hat die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Rechtsnormen gezwängt, die von weittragendem wirtschaftlichen Einfluß sind. Die Arbeiterschaft wird durch die Tarifvertragsordnung ganz besonders erfaßt und in ihren Arbeitskämpfen, sofern sie auf dem Boden der Tarifvertragspolitik stellt, stark behindert, denn ein Tarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das bedeutet nicht nur, daß einem freiwillig abgeschlossenen Vertrag Gültigkeit für alle Unternehmungen, die in das betreffende Tarifgebiet fallen, gegeben wird, sondern bedeutet auch, daß dem Reichsarbeitsministerium nach der Schlichtungsordnung vom 30. Oktober 1925 das Recht zusteht, bei Arbeitsstreitigkeiten, die in freien Verhandlungen nicht beigelegt werden können, durch Verbindlichkeitserklärung eines voraufgegangenen Schiedsspruches ein Machtwort zu sprechen, gegen welches ein Einspruch nur durch langwierige Prozesse mit wenig Aussicht auf Erfolg geltend gemacht werden kann. Daraus resultiert, daß die Arbeiterschaft in solchen Fällen, wo durch die freien Gewerkschaften in freien Verhandlungen kein befriedigendes Resultat im Hinblick auf die gestellten Forderungen erzielt werden kann, durch staatliches Machtgebot gezwungen wird, einen Vertrag anzuerkennen und damit unter Bedingungen zu arbeiten, die außerhalb ihres Wollens und Wünschens liegen.

Sofern es sich bei der Verbindlichkeitserklärung um bestehende Tarifverträge handelt, hat sie auch einen praktischen Nutzen. Es kommt oft vor, daß die tarifabschließenden Verbände den Versuch machen, die tariflichen Bedingungen nur für die am Vertrag beteiligten Mitglieder gelten zu lassen. An der Spitze eines solchen Vertrages heißt es gewöhnlich:

„Der nachstehende Vertrag hat nur Gültigkeit für die Mitglieder der abschließenden und endesunterzeichneten Parteien.“

Es soll damit ein Druck auf die Unorganisierten und Andersorganisierten ausgeübt werden, um sie zur Erwerbung der Mitgliedschaft in einer der Vertragsparteien zu zwingen. Die Folge ist, daß Arbeiter, die unter einen solchen Tarifvertrag fallen und nicht Mitglieder der Vertragsgewerkschaft sind, kein klagbares Recht auf die tariflichen Abmachungen haben. Eine *Ausnahme besteht nur, wenn sie den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.* Wenn ihnen vielleicht schon für die Zeit, wo sie in Arbeit stehen, der Tariflohn gezahlt wird, so haben sie doch keine Möglichkeit, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses etwaige tarifliche Forderungen, wie Urlaub usw. gerichtlich einzutreiben. Insofern gibt die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines freien Tarifvertrages den Mitgliedern anderer Organisationen sowie den unorganisierten Arbeitern wenigstens [24] das Recht, die tariflichen Bedingungen einzuklagen, falls irgendwelche Differenzen zwischen einem Arbeiter und einem Unternehmen

entstehen. Die Verbindlichkeitserklärung eines freien Tarifvertrages kann der Reichsarbeitsminister nur auf Antrag von Unternehmer- oder Arbeitervereinigungen, auch wenn sie nicht Vertragspartner des freiwilligen Tarifvertrages sind, aussprechen. Für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung freiwilliger Tarifverträge treffen die §§ 2 bis 6 a der Verordnung über Tarifverträge zu. Der § 2 ist der wichtigste, er lautet:

„Das Reichsarbeitsamt kann Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, allgemeinverbindlich erklären. Sie sind dann innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereiches für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifverträge nicht beteiligt sind.

Fällt ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemeinverbindliche Tarifverträge, so ist im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung des Reichsarbeitsamtes, derjenige von ihnen maßgebend, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.“

Aus der Fassung des § 2 der Verordnung über Tarifverträge geht also hervor, daß dem Reichsarbeitsministerium das Recht zusteht, freiwillige Tarifverträge in Zwangsverträge umzuwandeln. Diese Seite des Tarifrechts ist neben der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen besonders wichtig, weil sie nicht nur die Lohn- und Arbeitsbedingungen beeinflussen hilft und gewissermaßen unter staatliche Kontrolle stellt, sondern auch deshalb, weil sie in das Koalitionsrecht hineinspielt. Bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von freiwilligen Tarifverträgen kommt es also, vom rechtlichen Standpunkt aus betrachtet, nicht darauf an, ob eine Organisation gewollte Tariffähigkeit besitzt oder ob sie gewollt tarifunfähig ist. Für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung sind diese beiden im freiwilligen Vertragsabschluß so wichtigen Momente vollständig ohne Einfluß. Der für allgemeinverbindlich erklärte Vertrag ist für die auf dem Boden der gewollten Tariffähigkeit stehenden Organisationen genau so maßgebend wie für die, welche statutarisch oder taktisch grundsätzlich den Abschluß von Tarifverträgen verneinen. Dabei spielt es auch gar keine Rolle, ob es sich um eine Arbeiterorganisation oder um einen Unternehmerverband handelt. Wenn ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt ist, gilt er für alle Teile, unbeschadet ihrer inneren Einstellung und ihres äußeren Verhaltens zum Tarifvertrag. Der Machtspruch des Reichsarbeitsministers verwandelt also einen freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag für die nicht daran Beteiligten zu einem Zwangsvertrag. Damit wird aber in den Vereinigungszweck von Organisationen eingegriffen, die trotz ihrer ablehnenden Einstellung zur Tarifvertragspolitik gezwungen werden, Tarifverträge zu respektieren. Der Eingriff, welcher hierdurch in das Koalitionsrecht unternommen wird, kümmert sich nicht darum, was den Organisationen [25] und den darin vereinigten Menschen gut und richtig scheint, sondern läßt nur die zwangsläufige Entscheidung einer Autoritätsinstanz gelten, deren Aufgabe es ist, die

kapitalistische Wirtschaft zu beschützen und für ihre ungestörte Entwicklung zu sorgen.

Vom arbeitsrechtlichen Standpunkt aus ist es noch interessant, die Frage zu prüfen, ob das Reichsarbeitsministerium berechtigt ist, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung so einzurichten, daß der Vertrag, der sie betrifft, zu einem früheren Zeitpunkt allgemeinverbindlich wird, als die diesbezügliche Erklärung ausgesprochen ist. Wir treffen hier in der Fragestellung das gleiche Problem an, welches wir bereits im vorigen Kapitel in bezug auf die Rückwirkung eines Tarifvertrages behandelten. Das Reichsgericht, welches sich mit einem solchen Fall der Rückwirkung zu beschäftigen hatte, stellte sich grundsätzlich auf den Standpunkt, daß es der Entscheidung des Reichsarbeitsministers, der ja zu prüfen habe, ob die Allgemeinverbindlichkeitserklärung den Interessen der Beteiligten entspricht, überlassen bleiben muß, zu welchem Zeitpunkt die Erklärung Gesetzeszwang erlangt. Es spielt keine Rolle, ob die Allgemeinverbindlichkeit auf einen früheren oder späteren Termin falle als der Tag der diesbezüglichen Erklärung. Aus dieser Rechtseinstellung ist zu ersehen, daß die Allgemeinverbindlichkeitserklärung mit Rückwirkungs- oder Hinauszögerungstermin zulässig ist.

Eine ebenfalls wichtige Frage, welche in diesem Zusammenhange erörtert werden muß, betrifft die Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages mit einem einfachen. In dieser Frage herrscht arbeitsrechtlich gegenwärtig noch sehr wenig Klarheit. In dem Kapitel über Unabdingbarkeit wurde auf den § 1 der Verordnung über Tarifverträge hingewiesen und festgestellt, daß für die Änderung der tariflichen Regeln immer maßgebend ist, ob sie zugunsten des Arbeitnehmers erfolgt. Das Reichsgericht hat auch zu dieser Konkurrenzfrage Stellung genommen und in einer diesbezüglichen Entscheidung gesagt: „... Die Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht darin, daß der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag alle Arbeitsverträge umfasse, die nach der Art der Arbeit unter ihn fallen und daß er in *diesem* Umfange zwar nicht den einfachen Tarifvertrag beseitige, aber allen anderen Tarifverträgen, die sich auf das gleiche Gebiet beziehen, *vorgehe*, soweit letztere nicht etwa den Arbeitnehmern günstigere Bedingungen enthielten...“ Aus dieser Formulierung geht trotzdem sehr unklar hervor, ob denn nun die besseren Lohn- und Arbeitsbedingungen eines einfachen Vertrages bestehen bleiben, wenn der für verbindlich erklärte Vertrag schlechtere vorsieht.

In der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von freiwilligen Tarifverträgen und der Verbindlichkeit von Schiedssprüchen liegt für die Arbeiterschaft eine ungeheure Gefahr. Praktisch läuft das Tarifwesen auf eine Beseitigung des Streikrechts und Beschränkung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit hinaus. Das ist besonders wahrzunehmen bei der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen, auf die in späteren Kapiteln noch zurückzukommen ist. Festgestellt muß über hier schon werden, daß die Arbeiterschaft in immer höherem Maße [26] abhängig wird von der Willkür staatlicher Institutionen, die die Gefahr einer sozialistischen Gewerkschaftsbewegung für den Kapitalismus kennen und aus diesem Grunde

bestrebt sind, nichts zu unterlassen was zu einer Knebelung der Wirtschaftsinitiative und des Klassenkampfes mit gewerkschaftlichen Mitteln führen kann. Die Spruchpraxis und die Entwicklung des Tarifrechts zeigen den Weg, den der Kapitalismus und sein politischer Trabant, der Staat, gegen die Gewerkschaftsbewegung in der Zukunft gehen werden. Daran sind über nicht nur die kapitalistischen Wirtschaftsführer und staatlichen Machthaber schuld, sondern in erster Linie die freien Gewerkschaften, die es bisher immer abgelehnt haben, abseits vom geltenden Recht die Rechtsauffassung des Proletariats mit allen Machtmitteln einer Wirtschaftsbewegung durchzusetzen. Wenn das moderne Arbeitsrecht die Bewegungsfreiheit der Gewerkschaften beschränkt, und wenn der Arbeiter bei seinem Kampf um die wirtschaftliche Behauptung zurückgedrängt und geschlagen wird, dann muß sich die Arbeiterschaft dafür bei den deutschen Gewerkschaftsgrößen, bei Leipart, Graßmann, Tarnow usw. bedanken. Diese sind an dem herrschenden wirtschaftlichen Unvermögen der Arbeiterschaft und an der Karikierung der Gewerkschaftsbewegung schuldiger als die Borsig, Duisberg und Siemens.

5. *Friedenspflicht und Tarifbruch.* Der Tarifvertrag wird abgeschlossen, um dem Wirtschaftsfrieden zu dienen, um, wie das Reichsgericht sagt, den Arbeitern für eine bestimmte Zeit einen feststellenden Lohn, den Unternehmern aber für die gleiche Zeit eine feststehende Preiskalkulation zu gewähren. Aus diesem Grunde haben die Tarifparteien die Verpflichtung, sich mit allen Mitteln für die Wahrung des Arbeitsfriedens während der Dauer des Vertrages einzusetzen. Der Tarifvertrag dient also arbeitsfriedlichen Bestrebungen. Wo aber Arbeitsfriede herrscht, hat der Klassenkampf seinen Platz verwirkt. Arbeitsfriede und Klassenkampf sind unüberbrückbare Gegensätze, so wie Sozialismus und Kapitalismus, denn Arbeitsfriede ist gleichzusetzen mit Wirtschaftsfriedlichkeit. Diese bedingt, daß man den alten Wirtschaftskörper als zu Recht bestehend ansieht und seine Produktionsgrundsätze gelten läßt (lt. Wirtschaftsfriedlichkeit läuft auf die alte banale Redensart hinaus: Eis hat immer Arme und Reiche, immer Herren und Knechte, immer Hohe und Niedrige gegeben. Diese Redensart ist auch die juristische Grundlage des Tarifrechts. Auf einer solchen Banalität baut sich das Tarifrecht auf. Der Tarifvertrag dient, wie festgestellt werden muß, dem Arbeitsfrieden. Der über ist gleichzusetzen mit Wirtschaftsfriedlichkeit und zwingt folglich die Tarifgewerkschaft, alles zu tun, um die aus dem Vertrag entstehenden Konsequenzen pflichtgemäß zu erfüllen. Die Tarifpartei muß, wenn sie einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, sich für die Durchführung desselben einsetzen und alle ihr gegebenen organisatorischen und finanziellen Druckmittel anwenden, um ihre Mitgliedschaft von der Notwendigkeit der Innehaltung tariflicher Vereinbarungen zu überzeugen.

Die wichtigste Frage der Friedenspflicht und des Tarifbruches ist, wer als Partei des Tarifvertrages angesprochen werden kann. Partei [27] im Tarifvertrag ist immer nur die abschließende Organisation, nicht ihre Mitgliedschaft. Nur die Organisation hat die Pflicht, die tariflichen Bestimmungen innezuhaben. Sie übernimmt nicht, wie das bürgerliche Recht sagt, eine *Verpflichtung* für die Leistung Dritter. Die Dritten

sind aber in diesem Falle die Mitglieder der Vertragspartei. Für diese kann die Vertragspartei selbst nicht garantieren. Sie kann nur für ihre eigenen Handlungen die Garantie übernehmen. Das läuft allerdings darauf hinaus, daß die Mitglieder einer Vertragspartei „vertragsbrüchig“ werden können. Die Organisation aber darf diesen Vertragsbruch in keiner Weise unterstützen, wenn sie sich nicht im Sinne des § 829 des bürgerlichen Gesetzbuches strafbar machen will, d. h. unerlaubte Handlungen begeht. Trotzdem aber kann auch die Gewerkschaft eine Garantiepflicht für die Durchführung des Tarifvertrages, die über die Friedenspflicht hinausgeht, übernehmen, wenn sie eine solche Klausel in den Tarifvertrag übernimmt und wenn jedes einzelne Mitglied diesem Vertrag beitrifft. Technisch ist ein solcher Vertragsabschluß so gut wie unmöglich.

Die aus dieser rechtlichen Stellung sich ergebenden Konsequenzen sind für den Gewerkschaftskampf der Arbeiter geradezu katastrophal. Wenn schon dem einzelnen Arbeiter, falls nicht das Gegenteil durch entsprechende Erklärung der Gewerkschaftsmitglieder ausdrücklich festgelegt ist, keine Friedenspflicht trifft, so hat doch, wie wir gesehen haben, die Gewerkschaft die Verpflichtung, alle Handlungen zu unterlassen, die den Arbeiter ermutigen könnten, einen geltenden Vertrag zu brechen. Sie hat darüber hinaus dem vertragbrüchigen Arbeiter jede organisatorische Unterstützung, jede finanzielle Beihilfe zu verweigern und muß alles tun, um, wenn ein Arbeitskampf ausgebrochen ist, schleunigst eine Wiederaufnahme der Arbeit durchzusetzen. Kann der Vertragspartner der Vertragsgewerkschaft nachweisen, daß sie sich irgendwie mit dem Vertragsbruch solidarisierte, dann ist die betreffende Vertragspartei schadenersatzpflichtig. Die Folge davon ist, daß die Gewerkschaftsbewegung sich in immer höherem Maße durch diese Rechtsgrundsätze zentralisiert, um Vertragsbruch und Verletzung der Friedenspflicht durch die Mitglieder der Gewerkschaft von vornherein zu verhindern. Die Friedenspflicht hat es mit sich gebracht, daß für Arbeitskämpfe, die ausbrechen, immer die Sanktion der zuständigen Verbandsvertretung eingeholt werden muß. Der Arbeiter ist also durch die Tarifvertragspolitik und durch die dem Tarifvertrag innewohnende Arbeits- und Wirtschaftsfriedlichkeit gewissermaßen um den letzten Rest seiner Kampfsmöglichkeiten gebracht. Er ist im Entwicklungsprozeß der kapitalistischen Wirtschaft eine bloße Marionette. Die Strippenzieher sitzen in den örtlichen oder bezirklichen Verwaltungen der freien Gewerkschaften oder in den Hauptvorständen der einzelnen Berufsverbände. Das Tarifrecht wirkt sich hinsichtlich der Friedenspflicht konservativer aus als auf irgendeinem anderen seiner Gebiete.

Die Arbeitsrechtsjuristen haben sehr wohl erkannt, was im Interesse des ungestörten Verlaufs der kapitalistischen Produktion notwendig ist. Sie wissen, daß man den einzelnen Arbeiter für einen Schaden, der aus [28] einem Vertragsbruch entspringt, kaum verantwortlich machen kann. Ja er, wie ein schönes Wort sagt, nichts anderes zu verlieren hat als seine Ketten. Wenn aber ein abgeschlossener Vertrag gebrochen wird, dann entstehen nach bürgerlichem Hecht daraus für den Geschädigten Schadenersatzansprüche, welche er seinem Schädiger gegenüber geltend machen kann. Da aber der Arbeiter materielle Güter nicht zu verlieren hat,

würde man hier derartige Ansprüche an ein untaugliches Objekt stellen. Deshalb macht man sich an die Gewerkschaft heran, die ja immer über ein gewisses Vermögen verfügt und rechnet dabei gar nicht dumm. Man weiß, daß die großen Verbände die Beiträge ihrer Mitgliedschaft in erster Linie für Beamtengehälter und allerlei unnütze Unterstützungen verbrauchen. Diese Unterstützungen sind Propagandastoff der freien Gewerkschaften. Können sie diese Unterstützungen nicht mehr einhalten, so verlieren sie ihre Werbekraft. Oder können sie ausgebrochene Arbeitskämpfe nicht mehr finanzieren, dann wird ihre Gefährlichkeit auf ein Minimum reduziert. Also sichert man sich den Gewerkschaftsverband, der um seine Kassen fürchtet und um des Geldschranks willen alles tun wird, um vertragliche und rechtliche Verpflichtungen einzulösen. Der Staat beschwört durch die Arbeitsrechtsgesetzgebung finanzielle Verpflichtungen für Kontraktbruch herauf und zwingt damit der vertragsabschließenden Gewerkschaftsbewegung eine Taktik auf, die sich zum Schaden des Proletariats auswirkt. Dabei kann er auf die innere Einstellung und auf das organisatorische Gefüge der auf dem Boden der Tarifvertragspolitik stehenden Zentralverbände bauen. Dieses organisatorische Gefüge und die ideologische Einstellung der freien Gewerkschaften bürgen für eine fast restlose Durchführung der vertraglich übernommenen Verpflichtungen.

Dem Kapitalismus geht es bei dieser Rechtslage gut. Er hat sich durch das Arbeitsrecht der gewerkschaftlichen Machtinstitutionen der Arbeiter bemächtigt und weiß, daß von der Einstellung dieser Machtinstitutionen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Bestand der kapitalistischen Ausbeutungsordnung abhängt. Aus diesem Grunde ist die Friedenspflicht, welche aus dem Tarifvertrag entspringt, für die Arbeiterschaft in dem gleichen Maße gefährlich wie für die Gewerkschaftsbewegung. Die Friedenspflicht hindert den Arbeiter an der Wahrnehmung seiner wirtschaftlichen Interessen. Die Gewerkschaft wird durch die Friedenspflicht gezwungen, gegen ihre eigene Mitgliedschaft mit Mitteln vorzugehen, die keineswegs dem Ideal des Sozialismus und den Grundsätzen des Klassenkampfes entsprechen. Die Tarifvertragspolitik mit ihrer Friedenspflicht als rechtliche Auswirkung hat aber auch auf die Einstellung der Gewerkschaftsbewegung zu den Zukunftsproblemen einen gewaltigen Einfluß. Die Friedenspflicht bringt es mit sich, daß sich die Gewerkschaftsbewegung ganz im Rahmen der bestehenden wirtschaftlichen und rechtlichen Ordnung bewegt. Hier haben wir eine Ursache der sogenannten „Realpolitik“ der freien Gewerkschaften. Man ist real politisch, weil man durch seine Rechtsanschauung, durch seine rechtliche Stellung und durch seine rechtliche Gebundenheit nicht gegen den Kapitalismus Front machen kann. In dein Augenblick, [29] wo das dennoch geschieht, sind Treu und Glauben, welche ja die Grundlage des gesamten Vertragswesens bilden, erschüttert und an Stelle der vertraglichen Übereinkunft, welche in der Anerkennung der gesellschaftlichen Einrichtungen gipfelt, tritt der Kampf der ehemaligen Vertragskontrahenten um die Veränderung bzw. um die Aufhebung ihrer bisherigen gesellschaftlichen Stellung. Solange die Tarifvertragspolitik die deutsche Gewerkschaftsbewegung gefangen hält, solange Arbeiter auf Treu und Glauben mit Kapitalisten Verträge abschließen, wird vom Klassenkampf nicht viel geredet werden können. Der Klassenkampf wird gegenwärtig nur von Minoritäten wachgehalten und geführt, welche nicht auf dem

Boden des Friedensschlusses mit der kapitalistischen Ausbeutungsordnung stehen. Die Mehrzahl der deutschen Arbeiterschaft steht leider im Lager der Wirtschaftsfriedlichkeit und trägt so, bewußt oder unbewußt, zur weiteren Versklavung der proletarischen Klasse bei; denn der Kapitalismus ist eine Sklavenordnung, und wer mit dieser Sklavenordnung Frieden schließt, wer vertraglich ihre gesellschaftliche Nützlichkeit und Notwendigkeit anerkennt, der gibt damit zu, daß der Kampf um eine höhere gesellschaftliche Ordnung Unsinn ist, daß es nur darauf ankommt, jetzt zu leben und die Dinge so zu nehmen wie sie sind, ohne sich um das Morgen zu kümmern.

6. *Die Wiedereinstellungsklausel im Tarifvertrag.* Die Tatsache, daß in der kapitalistischen Wirtschaft sich zwei feindliche Klassen gegenüberstehen, welche, um ihre Interessen wahrzunehmen, im ständigen Kampf miteinander liegen, hat für das Tarifvertragswesen zu einer besonderen Klausel geführt, die sich in den meisten nach einem Arbeitskampf abgeschlossenen Tarifverträgen befindet. Diese Klausel nennt das Tarifrecht die Wiedereinstellungsklausel. Sie ist für die Tarifparteien von Bedeutung, wird aber meistens überschätzt. Die reformistische Gewerkschaftsbewegung hängt sich mit besonderer Zähigkeit an die Wiedereinstellungsklausel im Tarifvertrag, weil sie bestrebt ist, alle an einem Arbeitskampf beteiligten Arbeiter wieder in ihre ursprünglichen Arbeitsverhältnisse zurückzubringen, damit die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Streik oder zur Aussperrung erworbenen Rechte des einzelnen Arbeiter nicht verlustig gehen. Ein solches Bestreben ist zwar zu begrüßen, ändert aber an der Tatsache nichts, daß die Unternehmer in den allermeisten Fällen in der Lage sind, die radikalen und aufsässigen Elemente nach einem Arbeitskampf aus den Betrieben herauszubugieren, was um so leichter ist, wenn man bedenkt, daß hinter der Formulierung: „Die Arbeit wird um soundsovielten wieder aufgenommen, die Arbeiter werden wieder eingestellt“ der Satz folgt: „Eine Wiedereinstellung sämtlicher Arbeiter kommt nur nach Maßgabe der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten in Frage.“ Trotzdem also im ersten Satz die Wiedereinstellung aller am Streik beteiligten Arbeiter ausgesprochen wird, hebt der zweite Satz die Wiedereinstellung aller Arbeiter auf; denn betriebs- oder organisations-technische sowie wirtschaftliche Schwierigkeiten lassen sich durch das Unternehmertum sehr leicht konstruieren. Die Folge davon ist last immer, daß die Wiedereinstellungsklausel mehr eine Formensuche ist [30] als eine praktische Angelegenheit. Auch arbeitsrechtlich ist die Tatsache zu verzeichnen, daß die Wiedereinstellungsklausel wenig Wert hat. Wenn ein Arbeiter, weil er nicht wieder eingestellt, also gemäßregelt wurde, auf Grund der Klausel einen Prozeß anhängig macht, dann stellt sich das erkennende Gericht gewöhnlich auf den Standpunkt, daß eine Verurteilung des Unternehmers nicht in Frage kommen kann, weil ja, wie wir schon im vorigen Kapitel festgestellt haben, der Tarifvertrag *nicht* ein Vertrag zur *Leistung Dritter*, sondern *lediglich* ein Vertrag *zugunsten Dritter* ist.

Die Folgen dieser Rechtseinstellung seien hier kurz betrachtet. Schließt eine Gewerkschaft mit einem Unternehmer verband nach einem Arbeitskampf einen Vertrag ab, der die Wiedereinstellungsklausel enthält, dann hat der betreffende

Unternehmerverband die Verpflichtung, alle satzungsgemäßen Druckmittel anzuwenden, um seine einzelnen Mitglieder zur Innehaltung des Tarifvertrages und auch zur Erfüllung der Wiedereinstellungsklausel zu „zwingen“. Kann dem Unternehmerverband für den Fall, daß die einzelnen Unternehmer sich weigern, die Wiedereinstellungsklausel zu erfüllen, durch die Gewerkschaft nachgewiesen werden, daß er nicht mit allen satzungsgemäß zu Gebote stehenden Druckmitteln für die Erfüllung der Wiedereinstellungsklausel gewirkt hat, dann ist die Gewerkschaft berechtigt, Schadenersatz zu beanspruchen. Das gleiche Recht steht auch den einzelnen Mitgliedern der Gewerkschaft zu, für den Fall, daß ihnen aus der Nichterfüllung der Wiedereinstellungsklausel Schaden erwachsen ist. Die Gewerkschaft und auch ihre Mitglieder können aber nur den Unternehmerverband als Träger tariflicher Rechte und Pflichten verantwortlich machen, nicht den einzelnen Unternehmer, der ebenso wie wir vorhin bei der Friedenspflicht gesehen haben, kaum stark an die tariflichen Abmachungen gebunden ist.

Aus dieser Rechtslage kann man den praktischen Nutzen der Wiedereinstellungsklausel, abgesehen von den schon eingangs geschilderten Umständen, sehr gut ermessen. Die Wiedereinstellungsklausel ist eben nichts anderes als eine reine Formensache. Man nimmt eine solche Klausel in dem Tarifvertrag auf, weil man in erster Linie in der Arbeiterschaft die psychologischen Vorbedingungen für einen Abbruch des Arbeitskampfes schaffen will. Die Wiedereinstellungsklausel hat vorzugsweise formellen und taktischen Wert. Unter diesen Gesichtspunkten betrachtet, ist die ganze Frage für den Gewerkschaftskampf ziemlich untergeordnet, denn so wie die Lohn- und Arbeitsbedingungen abhängen von der Einstellung der Gewerkschaft zur kapitalistischen Produktionsordnung, hängen auch alle anderen sich aus dem Arbeitskampf ergebenden Konsequenzen von den ökonomischen und organisatorischen Schlagkraft der Interessenorganisationen der Ausgebeuteten ab.

Die Wiedereinstellung aller an einem Streik Beteiligten oder von einer Aussperrung Betroffenen ist nicht eine Frage des Rechts, nicht eine Angelegenheit der Juristen in Arbeitsrechtssachen, sondern eine Sache der gewerkschaftlich verbundenen Arbeiter, die bei allen ihren Handlungen sich leiten lassen müssen von dem großen Gedanken der [31] Solidarität, welche in dem Satz „Einer für Alle, Alle für Einen“ ihren prägnantesten Ausdruck findet. Aus diesem Grunde ist die formelle Erklärung, daß alle Arbeiter nach einem Streik wieder eingestellt werden, in einem Tarifvertrag fast überflüssig, denn erfüllt wird diese Klausel nur dann, wenn die Arbeiterschaft eines Betriebes oder der gesamten Industrie sich hinter die Gemaßregeln stellt, und mit gewerkschaftlichen Druckmitteln für die Opfer des Klassenkampfes eintritt. Alle rechtlichen Erwägungen, die von einem großen Teil der Arbeitsrechtslehrer gemacht werden, und welche besonders auf die Inanspruchnahme des § 828 des Bürgerlichen Gesetzbuches hinauslaufen, sind unhaltbar. In jedem Falle hat die Arbeiterschaft selbst in ihrer Wirtschaftsmacht die Mittel in der Hand, eine Wiedereinstellung sämtlicher Arbeiter gegebenenfalls zu erzwingen. Der Klassenkampf, welcher von der Arbeiterschaft gegen die Träger der kapitalistischen Ordnung geführt wird, kann sich um den rechtlichen Formelkram,

auch in bezug auf die Wiedereinstellung nicht kümmern; denn eines hat die Arbeiterschaft in den jahrzehntelangen Kämpfen der einen Klasse gegen die andere gelernt, daß da, wo gekämpft wird, Opfer fallen, die nur durch die Solidarität der Arbeiter untereinander gemildert werden können.

7. *Tariflich vorgesehene Schiedsstellen.* Das Bestreben der auf dem Boden der Tarifvertragspolitik stehenden Gewerkschaften, ganz besonders des ADGB., ist, Arbeitsstreitigkeiten durch paritätische Schiedsstellen zu schlichten. Nach dem § 3 der Schlichtungsordnung vom Oktober 1923 können diese tariflichen Schlichtungsstellen Gesamtstreitigkeiten, welche unter den Parteien des Tarifvertrages ausbrechen, schlichten. Die Zusammensetzung sowie ihre jeweilige Zuständigkeit wird durch die am Tarif beteiligten Parteien im Tarifvertrag bestimmt. Solche tariflichen Schiedsstellen gehen den behördlichen Schlichtungsausschüssen vor. Sie können Sprüche fällen und für verbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag den Schiedsstellen ein solches Recht einräumt. Im anderen Falle ist es Obliegenheit des zuständigen Schlichters, den Spruch einer tariflichen Schiedsstelle gemäß des § 6 der Schlichtungsordnung für verbindlich zu erklären.

Es können aber auch tarifliche Schiedsgerichte über Rechtsstreitigkeiten aus dem Tarifvertrag vorgesehen werden. Diese können aber nur zu Rechtsstreitigkeiten aus dem Tarifvertrag zwischen den Tarifparteien Stellung nehmen.

Wenn die Arbeitsgerichte durch eine solche Schiedsstelle ausgeschaltet sein sollen, so müssen die diesbezüglichen Vereinbarungen des Tarifvertrages den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 im Sinne der §§ 91 bis 107 entsprechen.' Außerdem aber können noch Schiedsgerichte vorgesehen werden, die die Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden haben, welche aus dem Arbeitsverhältnis der Vertragsparteien entspringen.

Für Streitigkeiten zwischen dem einzelnen Arbeiter und seinem Unternehmer ist, wenn tariflich eine andere Regelung nicht vorgesehen ist, das Arbeitsgericht zuständig. Diese Zuständigkeit tritt auch dann [32] ein, wenn die Schiedsstelle nicht in der Lage ist, einen Spruch zu fällen, der von beiden Parteien anerkannt wird.

Alle Schiedsstellen fallen, soweit sie keine tariflichen Lohnämter sind, unter das Arbeitsgerichtsgesetz und müssen die Voraussetzungen der obengenannten Paragraphen erfüllen. Sie sind funktionsunfähig: Wenn erstens nicht binnen einer Woche die Ernennung der Schiedsgerichtsbeisitzer stattgefunden hat; zweitens: Wenn die Parteien des Schiedsvertrages die vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts gesetzte Frist zur Bildung eines Schiedsgerichts fruchtlos verstreichen lassen; drittens: Wenn das zu bildende Schiedsgericht die Durchführung des Verfahrens verzögert und die vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts gesetzte Frist zur Durchführung des Verfahrens fruchtlos verstrichen ist; viertens Wenn das Schiedsgericht infolge von Stimmgleichheit nicht in der Lage ist, einen Schiedsspruch abzugeben. Die im Tarifvertrag vorgesehenen Schiedsstellen sind von den Tarifparteien zu benutzen, ehe sie den Rechtsweg zum Schlichtungsausschuß oder Arbeitsgericht beschreiten.

Die Tatsache, daß von den Zentralgewerkschaften solche tariflichen Schiedsstellen gefordert und eingesetzt werden, beweist, daß man gewillt ist in bezug auf Arbeitsstreitigkeiten möglichst in Gemeinschaft mit dem Unternehmertum Ausgleich zu schaffen. Wir sehen also arbeitsgemeinschaftlerische Bestrebungen auf allen Gebieten **der** Tarifvertragspolitik. Die Schiedsstellen, die man im Tarifvertrag festlegt und deren Aufgaben dort umschrieben werden, sind meistens Stellen, die sich mit Arbeitsangelegenheiten zu befassen haben. In fast allen größeren Industrien und Gewerben bestehen solche Schiedskommissionen, vielfach sogar in Form zentraler oder bezirklicher Lohnämter, denen alle Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten, soweit sie das gesamte Tarifgebiet umfassen und aus dem Tarifverhältnis entspringen, zur Schlichtung unterbreitet werden.

Damit ist bewiesen, daß man die Schuld an den rigorosen Schiedssprüchen der staatlichen Schlichtungsinstanzen nicht nur dem Staat und seinen Willkürorganen zuschreiben muß, sondern auch den Organisationen, welche diesen staatlichen Schiedsstellen durch tarifliche Schiedskommissionen den Boden bereitet haben. Die tariflich festgelegten Schiedskommissionen sind im gewissen Sinne nichts anderes als Amtsgehilfen der staatlichen Schlichtungsausschüsse und Arbeitsgerichte. Dem Staat wird eine gewisse Arbeit abgenommen. Er hat durch seine Schlichtungsorgane für den Fall, daß die streitenden Parteien vor ihrer tariflichen Schiedsstelle nicht einig werden, nur noch einmal kurz die Akten zu prüfen und dann die Verbindlichkeit, bzw. das Urteil, auszusprechen.

Neben den Autoritätsinstitutionen der Schlichtungsverordnung hat man der deutschen Arbeiterschaft also noch eine Reihe anderer Schiedsstellen auf die Nase gesetzt, die in der Praxis die gleiche Eigenschaft besitzen wie die behördlichen Institutionen, die besonders für den Zweck der Wahrung des Wirtschaftsfriedens geschaffen worden sind. Die Arbeiterschaft hat von allen diesen Schiedskommissionen, Schiedsgerichten und Schlichtungsausschüssen bisher nichts als Benachteiligungen gehabt; denn die tariflichen Schiedsstellen sind meistens ein Mittel zur Abdrosselung [33] des Gewerkschaftskampfes. Sie wurden geschaffen, um, genau wie der Tarifvertrag, dem Arbeits- und Wirtschaftsfrieden zu dienen. Brechen irgendwelche Arbeitsstreitigkeiten aus, dann haben die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter, wenn ein Schiedsvertrag im Tarif vorgesehen ist nicht das Recht, die Arbeit einzustellen, also von ihrer gewerkschaftlichen Macht Gebrauch zu machen. Sie müssen erst die Ergebnisse der Schiedsgerichte abwarten, um dann evtl. durch Verbindlichkeitserklärung des Spruches durch den staatlichen Schlichter um die Möglichkeit der Er kämpfung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen gebracht zu werden.

Die Weiterungen, die sich aus der Tarifvertragspolitik ergeben, sind so vielfältiger Natur, daß sie hier nur schlaglichtartig beleuchtet werden können. Die Frage der Schiedsgerichtsbarkeit ist ein besonderes Problem, und ihr muß wegen der Ungeheuerlichkeit ihrer Konsequenzen von der Arbeiterschaft ganz besonders mißtrauisch begegnet werden. Auch die Schiedsstellen tragen zur Beschränkung der gewerkschaftlichen Aktionsfreiheit bei. Wenn die Arbeiterschaft diesen ganzen Schlichtungsunsinn anerkennt, und wenn sie es ablehnt, den staatlichen und den

tariflichen Schlichtungsausschüssen ernstlichen Widerstand entgegenzusetzen, begibt sie sich in immer höherem Maße des Rechts, von ihrer wirtschaftlichen Macht zum Zwecke der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und zur endlichen Überwindung der kapitalistischen Profitordnung im Sinne des proletarischen Klassenkampfes Gebrauch zu machen. Tarifverträge und Schlichtungswesen sind geschaffen, um die kapitalistische Wirtschaft vor den Übergriffen der Enterbten und Entrechteten zu schützen. Diese aber können kein Interesse daran haben, sich durch Staatseinrichtungen oder durch Einrichtungen, die der Arbeitsgemeinschaft zwischen der Gewerkschaftsbürokratie und dem Unternehmertum entspringen, binden oder abhalten zu lassen, ihre gesellschaftliche Stellung zu ihrem Nutzen, zum Nutzen der ganzen ausgebeuteten Menschheit zu verändern. Aus diesem Grunde schlägt die *Freie Arbeiter-Union Deutschlands* und die *Internationale Arbeiter-Assoziation* den Arbeitern nicht vor, sich an der Gesetzesarbeit auf der einen Seite und an der vertraglichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite zu beteiligen. Sie sagen vielmehr: Der Kampf um die Befreiung der Arbeit vom Joch der Ausbeutung ist nicht abhängig von rechtlichen Normen und moralischen Erwägungen, sondern wird beschleunigt und zum endgültigen Siege geführt durch Anwendung aller gewerkschaftlichen Druck- und Kampfmittel, welche allein die Kraft haben, die ökonomische, politische und kulturellen Struktur der Gesellschaft zugunsten der Arbeiterschaft zu verändern.

Das Berufsvereinsrecht.

1. *Absperrungsklausel.* Im Existenzkampf der arbeitgemeinschaftlerischen und reformistischen Gewerkschaften hat sich in den letzten Jahren das Bestreben gezeigt, in die Tarifverträge eine sogenannte Absperrungsklausel aufzunehmen. Unter Absperrungsklausel versteht man, daß im Tarifvertrag eine Bestimmung enthalten ist, die es den [34] Mitgliedern der Vertragsparteien verbietet, einerseits andere Arbeiter einzustellen als die in der Vertragsgewerkschaft organisierten, und umgekehrt dürfen die Mitglieder der Vertragsgewerkschaft nur da Arbeit nehmen, wo das Unternehmen dem betreffenden Verband des Unternehmertums angeschlossen ist. Diese besondere Art der Formulierung des Tarifvertrages ist für die Arbeiterschaft von weittragender Bedeutung: denn wenn eine solche Absperrungsklausel allgemein üblich wird, hört jedwede Koalitionsfreiheit auf, weil ein Gesinnungszwang ausgeübt wird, welcher mit der sogenannten „demokratischen“ Reichsverfassung der deutschen Republik in absolutem Widerspruch steht. Die wirtschaftsfriedlichen Gewerkschaften haben natürlich an der Absperrungsklausel ein gewichtiges Interesse, weil von der Zahl der in ihrem Rahmen organisierten Arbeiter ihre Existenzfähigkeit und ihre Entwicklungsmöglichkeit abhängt.

Die aus der Absperrungsklausel entstehenden Folgen sind von großer wirtschaftlicher Tragweite für den einzelnen Arbeiter, da die Klausel in die Praxis umgesetzt ihm jede Arbeitsmöglichkeit nimmt. Der Verband hingegen, der ja in den meisten Fällen fordert, daß die Unternehmer eine Absperrungsklausel in den

Tarifvertrag aufnehmen, gewinnt dadurch an Lebensfähigkeit, büßt aber seinen gewerkschaftlichen Charakter vollständig ein. Eine Einbuße im gewerkschaftlichen Charakter des Verbandes muß deshalb eintreten, weil jede Gewerkschaft resultiert aus der Tatsache der gegenteiligen Interessen von Arbeitern und Produktionsmittelbesitzern. Ist eine Absperrungsklausel im Tarifvertrag enthalten, dann hört der Verband auf, der Unternehmerorganisation als Gegner gegenüberzustehen. Der einzelne Unternehmer und der Unternehmerverband werden dann gewissermaßen seine Organisationszuteiler, und die Absperrungsklausel kann in der weiteren Konsequenz zur Einziehung der Mitgliedsbeiträge für die Gewerkschaft durch das Unternehmertum führen. Der Arbeiter wird dadurch, daß eine Absperrungsklausel besteht, in seiner ganzen organisatorischen und ideellen Einstellung abhängig vom einzelnen Unternehmer, denn mit dem gleichen Recht, mit dem die Gewerkschaft die Absperrungsklausel forciert, kann das Unternehmertum verlangen, daß sämtliche Arbeiter in der Richtung der Verbandsideologie denken. Wenn sie von dieser Ideologie abweichen, kann ihnen schon das Recht zur Weiterarbeit genommen werden. Wir sehen also, daß die Absperrungsklausel zu vielfältigen Konsequenzen führen kann. Sie reicht an den Organisationszwang heran, ja, sie ist Organisationszwang.

Rechtlich ist die Absperrungsklausel kaum zu halten. Trotzdem muß aber gesagt werden, daß sich das Reichsgericht erst ein einzigesmal mit dieser Absperrungsklausel beschäftigte. Das Reichsgericht lehnte ihre rechtliche Gültigkeit für den besonderen Fall ab. Damit ist natürlich nicht gesagt, daß in anderen Fällen die Absperrungsklausel auch abgelehnt wird. Zu der Entscheidung des Reichsgerichts ist interessant, daß in bezug auf den Anschluß an einen Berufsverein gesagt wird: „Auch die Reichsverfassung spricht an keiner Stelle auch nur andeutungsweise einen Zwang zum Anschluß aus, und auch sonst ist nirgends ein solcher [35] Zwang im Gesetz ausgedrückt.“ Aus diesem Satz läßt sich schließen, daß auch für künftige Entscheidungen in der Frage der Absperrungsklausel ähnlich geurteilt werden wird.

Die Gewerkschaften aber, welche sich einer solchen Absperrungsklausel bedienen müssen, um lebens- und entwicklungsfähig zu sein, müssen von der Arbeiterschaft gemieden und mit allen zu Gebote stehenden Mitteln bekämpft werden. Die Gewerkschaft, die im Tarifvertrag andersorganisierten oder nichtorganisierten Arbeitern das Recht auf Beschäftigung abspricht und sich auf das Unternehmertum zum Zwecke der Mitgliederwerbung stützt, hat das Recht verwirkt, sich Interessenorganisation arbeitender Menschen zu nennen. Der großen Masse der Arbeiterschaft erwächst daraus die Pflicht, überall in jedem Beruf, in jeder Industrie sorgsam acht zu geben, daß die Organisationszugehörigkeit nicht schablonisiert, das Denken der Arbeiter nicht uniformiert wird. Die Arbeiterbewegung ist keine Kirche, sagt Rudolf Rocker. In ihr muß es Meinungsfreiheit und Organisationsfreiheit geben. Wer das nicht anerkennt, ist orthodoxer Katholik im schlimmsten Sinne des Wortes.

2. *Organisationszwang und Organisationsterror.* Im engsten Zusammenhang mit der Absperrungsklausel steht die Frage des Organisationszwanges und des

Organisationsterror. In den meisten Fällen entspringt der Organisationsterror der Absperrungsklausel oder ähnlichen Tarifbestimmungen und führt zu jenen Weiterungen, welche bereits in den Kapiteln „Allgemeinverbindlichkeit“ und „Absperrungsklausel“ behandelt sind. Der Organisationsterror bewegt sich für den Fall, daß er durch die Absperrungsklausel im Tarifvertrag Gestalt erhält, in Bahnen, die am bekanntesten sind und besonders dort besprochen werden, wo eine Mehrzahl Arbeiter einer Tarifgewerkschaft und eine Minorität einem anderen Verbände angehören oder unorganisiert sind. Der unter Allgemeinverbindlichkeit bereits angeführte Satz, welcher an der Spitze mancher Tarifverträge steht und das Geltungsgebiet der Tarifbestimmungen auf die Mitglieder der Vertragsparteien begrenzt, läuft fast auf eine Absperrungsklausel hinaus. Er wird übernommen, um Unorganisierte oder Andersorganisierte für den Fall, daß sie nicht zu Bedingungen arbeiten wollen, die unterhalb der Grenzen des Tarifvertrages liegen, zu zwingen, Mitgliedschaft in einer Vertragsgewerkschaft zu erwerben. Der Satz kann aber auch noch radikaler gefaßt sein, wie das durch den nachstehenden bewiesen wird, welcher einem Tarifvertrag des Zentralverbandes der Bäcker und Konditoren entnommen ist. Dieser Satz, der die wichtigste Tarifbestimmung wurde, lautet:

„In Konsequenz der Anerkennung der Arbeitsnachweise beschäftigt die Genossenschaft Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaften.“

Durch diesen Satz ist von vornherein die Möglichkeit der Beschäftigung von nicht- oder andersorganisierten Arbeitern genommen, da die Arbeitsvermittlung durch den Zentralverband geschieht und nur solche Arbeiter vermittelt werden können, die Mitglieder des Verbandes sind. Da die Unternehmer aber, in einer Genossenschaft vereinigt, ihre [36] Arbeitskräfte nur von dem im Tarifvertrag festgelegten Arbeitsnachweis beziehen dürfen, ist es einem nicht oder anders organisiertem Arbeiter unmöglich, Arbeit zu erhalten. Diese Art Organisationsterror wird mit Hilfe des Tarifvertrages geübt und ist für die freien Gewerkschaften, welche solche Verträge in erster Linie abschließen, ein Mittel, die Linksorientierung breiter Arbeiterschichten zu verhindern. Die Absperrungsklausel oder ähnliche Formeln in einem Tarifvertrag können aber rechtlich mit dem Paragraphen 134 des Bürgerlichen Gesetzbuches angefochten werden. Sein Wortlaut ist folgender:

„Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.“

Dabei sind aber auf alle Fälle die etwas weiter unten angeführten Paragraphen des Bürgerlichen Gesetzbuches und Artikel der Reichsverfassung zur Stützung des Einspruches heranzuziehen; denn in einer Entscheidung des Reichsgerichts in bezug auf den Organisationszwang durch Tarifklausel heißt es u. a.:

„ ... Da zur Stärkung ihrer Stellung (der Gewerkschaften. D. Verf.) und ihrer wirtschaftlichen Kraft die möglichst vollzählige Heranziehung aller für sie in Frage kommenden Personen von ausschlaggebender Bedeutung ist, kann ihnen nicht verwehrt werden, zur Erreichung dieser Voraussetzung einen gewissen Druck auf die zum Anschlüsse nicht Bereiten auszuüben und Maßnahmen zu treffen, um ihren Widerstand zu überwinden. Selbstredend dürfen hierbei nur

erlaubte Mittel zur Anwendung gelungen und auch sie nur insoweit, als sie in ihrer Auswirkung nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Letzten Endes müssen diese die Grenzen der zulässigen Maßnahmen bestimmen.“

In einer anderen Entscheidung über die gleiche Frage heißt es dann:

„... Sich zur Verbesserung der gemeinsamen Interessen zusammenzuschließen und Vereinbarungen zu treffen, ist den Angehörigen der einzelnen Gewerbe und Berufe nicht verboten, und es darf auch ein gewisser Druck auf die dem Beitritt Widerstrebenden ausgeübt werden, wenn nur das Zusammenwirken aller oder doch der meisten Berufsgenossen zu dem erstrebten Ziele führen kann. Nur muß das Ziel selbst erlaubt sein; ferner dürfen keine verbotenen Mittel angewendet werden. Der einzelne darf nicht in seiner wirtschaftlichen Existenz vernichtet oder ernstlich bedroht werden, und das Opfer, das er dem Berufsgenossen bringen soll, darf zu der Bedeutung des von diesem erstrebten Vorteils nicht in einem unbilligen Verhältnis stehen.“

In diesen Entscheidungen wird also von erlaubten Druckmitteln und von den guten Sitten gesprochen. Ein unerlaubtes Druckmittel ist der Streik im Gegensatz zu den schon besprochenen tariflichen Abmachungen, die nicht Absperrungsklausel sind.

Neben diesem tariflichen Druck oder besser gesagt, tariflich sanktioniertem Druck gibt es noch eine andere Art von Zwang. Dieser ist nicht durch den Tarifvertrag gegeben, sondern wird in den Produktions- [37] stätten — meist auf Weisung der Verbandsinstitutionen — geübt. Während bei der Absperrungsklausel und ähnlichen Sätzen im Tarifvertrag nur von einem relativen Zwang gesprochen werden kann, ist die andere Art absoluter Zwang und Terror in des Wortes buchstäblichster Bedeutung, weil der nicht in der Vertragsgewerkschaft organisierte Arbeiter unter Streik- und Boykottandrohung zur Aufgabe seiner Meinung und seiner Einstellung zu den Problemen der Gewerkschaftsbewegung gebracht werden soll. Es gibt leider eine große Anzahl Arbeiter, die den Terrorweisungen ihrer Gewerkschaftsspitzen nur zu willig nachkommen und gegen ihren Arbeitsgenossen mit dem Mittel des Streiks vorgehen, um ihn in ihre Gewerkschaftsorganisation hineinzuzwingen. Dabei kommt diesen Arbeitern in den meisten Fällen gar nicht das Verwerfliche ihrer Handlungsweise zum Bewußtsein. Sie handeln fast immer auf „höhere Weisung“, ohne selbst richtig bei der Sache zu sein. Um das Recht der Koalitions- und Meinungsfreiheit, welches von der Arbeiterschaft aller Länder gegen den Staat und gegen die Reaktion mit Zähnen und Klauen verteidigt wird und unter ungeheuren Opfern in jahrzehntelangen zähen, mit Mut und Ausdauer geführten Kämpfen errungen wurde, kümmern sich diese Arbeiter nicht, die sich zum Organisationsterror durch ihre Gewerkschaft mißbrauchen lassen. Dadurch wird diese Erscheinung aber nicht ungefährlicher, im Gegenteil, durch die blinde Disziplin wird sie noch gefährlicher, weil sehr schlecht an die intellektuellen Urheber solcher Terrorakte heranzukommen ist.

Trotzdem aber ist die Möglichkeit gegeben, gegen den Organisationsterror, außer mit dem Mittel der intellektuellen Einwirkung auf die Terroristen, auch

rechtlich vorzugehen, wenn der Terrorakt erfüllt ist. Es kommen in erster Linie die §§ 823 und 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches in Frage, die sich auf unerlaubte Handlungen und Verstoß gegen die guten Sitten beziehen. Der Absatz 1 des § 823, welcher hier in Frage kommt, lautet:

„Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus erstehenden Schadens verpflichtet.“

Der § 826 hat folgende Fassung:

„Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatze des Schadens verpflichtet.“

Außerdem ist für die Fälle des Organisationsterrors der Artikel 159 der Reichsverfassung heranzuziehen.

„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.“

In bezug auf die ideelle und koalitionsrechtliche Seite des Organisationsterrors sei auch der Absatz 1 des Artikels 124 der Reichsverfassung hier erwähnt: [38]

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

Aber auch das Betriebsrätegesetz bietet Handhabe, um gegen den Organisationsterror Front zu machen. Der § 81 sagt im Absatz 1:

„Die gemäß § 78, Ziffer 8, vereinbarten Richtlinien müssen die Bestimmung enthalten, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von seiner politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband abhängig gemacht werden darf. Sie dürfen nicht bestimmen, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll.“

Auch der § 84 des Betriebsrätegesetzes ist gegen den Organisationsterror ins Feld zu führen, wenn es sich um einen gerichtlichen Austrag handelt. Es heißt dort unter Ziffer 1 in bezug auf die Kündigung bzw. Entlassung eines Arbeiters und den ihm zustehenden Einspruch beim Betriebsrat über die rechtlichen Gründe desselben:

„Wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen

Zugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbund erfolgt ist ...“

Und unter Ziffer 2 das gleichen Paragraphen:

„Wenn die Kündigung (oder Entlassung. Der Verf.) ohne Angabe von Gründen erfolgt ist.“

In jedem Falle wird der Urteilsspruch des Gerichts natürlich von den Motiven, die dem Organisationsterror zugrunde lagen, abhängig sein.

3. *Kampfmittel im Arbeitskampf.* Die Gewerkschaftsbewegung ist der modernste Ausdruck der proletarischen Klassenkampfbestrebungen. Sie soll nach sozialistischer Ansicht das Lebensniveau des Arbeiters in der kapitalistischen Wirtschaft heben und verbessern, um damit zugleich seine soziale Stellung in Richtung auf die Befreiung der Arbeiterklasse zu beeinflussen. Gleichzeitig soll auch der kulturelle Stand des Arbeiters durch die Gewerkschaftsbewegung eine Veränderung erfahren, denn der Sozialismus ist nicht nur eine ökonomische oder politische Angelegenheit, sondern eine Weltanschauung und deshalb ein Kulturideal, welches alle Probleme auf sozialem Gebiete umfaßt, um sie im Interesse aller Gesellschaftsmitglieder zu lösen. Die Gewerkschaftsorganisationen sind für die Erreichung dieses Zieles die berufenen Einrichtungen. Sie haben den Arbeiter als Produzenten erfaßt. Sie besitzen damit den Hauptanteil der Macht, welche von der Arbeiterschaft aufgebracht werden kann; denn der Arbeiter kann auf keinem Gebiete des sozialen Lebens mehr Macht als auf dem Gebiete der Produktion entwickeln. In der Wirtschaft liegen die Machtzentren der Arbeiterklasse. Hier ist ihre [39] Aktionsbasis. Von hier aus nimmt sie Einfluß auf die soziale Entwicklung, und hier stehen Mittel und Wege für die Veränderung der gesellschaftlichen Stellung des Arbeiters offen. Aus diesem Grunde darf sich die Arbeiterschaft nicht von der Wirtschaft und der gewerkschaftlich sozialistischen Betätigung abdrängen und auf falsche Gebiete leiten lassen, wo sie zur absoluten Ohnmacht verurteilt ist. Tut sie es dennoch, dann bezahlt sie ihre Gutgläubigkeit oder ihren Leichtsin mit Verschlechterung ihrer sozialen Lage. Dann sind kultureller Tiefstand und wirtschaftliche Not die Folgen. Die Gewerkschaften aber, die nicht alles tun, um in ihrem Lebenselement ihre Macht vollständig zu entfalten und in den Dienst der gesellschaftlichen Entwicklung, der gesellschaftlichen Reorganisation zu stellen, haben das Recht verwirkt, sich auf den Interessenkampf der Arbeiterschaft zu berufen. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter müssen erkennen, daß die Befreiung von Ausbeutung und Unterdrückung nur durch ununterbrochene Selbsttätigkeit erfolgen kann. Aus diesem Grunde müssen die Kampfmittel des Proletariats vielfältiger Natur sein.

Die gewerkschaftlichen Kampfmittel sind in erster Linie der Streik in seinen verschiedenen Formen, die passive Resistenz, Sabotage, der Boykott, Obstruktion, Demonstration, industrielle Kriegsdienstverweigerung, Besetzung der Betriebe und Generalstreik. Die meisten dieser so wichtigen Kampfmittel sind unerlaubt, weil sie einmal gegen die guten Sitten verstoßen und zum anderen die Staatsgewalt gefährden. Trotzdem aber hat die revolutionäre Gewerkschaftsbewegung die

Verpflichtung, immer wieder auf die vielfältigen Kampfmittel, welche der Arbeiterschaft zu Gebote stehen, hinzuweisen. Der Teil- oder Kleinstreik ist, soweit er nicht von irgendwelchen Gewerkschaftszentralen für „wild“ erklärt und von irgendwelchen Gerichten als Verletzung der Friedenspflicht aufgefaßt wird, ein legales Kampfmittel. Er dient in erster Linie dem Kampf für Besserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und ist für die Arbeiterschaft ein Schulungsmittel, durch welches sie Vertrauen zur eigenen Kraft gewinnen und es ständig wachhalten kann. Der Teilstreik dient auch zur Vorbereitung des Generalstreiks.

Ein sehr wirksames und nach Ansicht der bürgerlichen Gerichte gefährliches Kampfmittel ist die passive Resistenz. Sie besteht darin, daß die Arbeiter wenig oder gar nicht, arbeiten. Auf alle Fälle über im Betrieb bleiben, um durch diese Kampfmethod das Unternehmertum zum Nachgeben zu zwingen. Die Schlichtungsordnung, die ja in Deutschland den Streik zur Seltenheit gemacht hat, sollte für die Arbeiterschaft Veranlassung sein, dieses Kampfmittel ständig in stärkerem Maße zu gebrauchen. Aber die passive Resistenz erschöpft sich nicht nur in der Einschränkung der Arbeitsleistung, sondern betätigt sich auch noch auf dem Gebiete großer Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt, d. h. die Arbeiter müssen alle Vorschriften genau innehalten und alle Arbeiten mit außergewöhnlicher Sorgfalt herstellen.

Auch die Obstruktion ist ein sehr wichtiges und im Arbeitskampf nicht zu unterschätzendes Kampfmittel. Sie besteht darin, daß die Arbeiter das Fertigstellen der Produkte durch Verlangsamung des [40] Arbeitsprozesses hinauszögern, damit dem Unternehmer Schaden zugefügt wird, weil er bestimmte Lieferungsfristen nicht einhalten kann, an die er kontraktlich gebunden ist. Dieses Kampfmittel ist besonders für die Exportindustrie, für die Landwirtschaft und für das graphische Gewerbe zu empfehlen.

Ein sehr wirksames Mittel des gewerkschaftlichen Kleinkrieges ist die Sabotage. Der Arbeiter leistet für schlechte Arbeitsbedingungen und unzureichende Bezahlung schlechte und minderwertige Arbeit. Die Sabotage kann aber auch vom Arbeitsprodukt auf die Produktionsmittel übertragen werden. Die beste Form dafür zu wählen, bleibt dem einzelnen Arbeiter überlassen.

Ein weiteres Kampfmittel ist der Boykott, der in erster Linie von der Arbeiterfrau durchgeführt werden kann und durch die Gewerkschaften über bestimmte Produkte zu verhängen ist, wenn die Unternehmer, die solche herstellen, ihre Arbeiter schlecht behandeln oder miserabel entlohnen.

Er erfüllt den Arbeiter in seiner Eigenschaft als Konsumenten und kann wahre Wunder wirken. Die Gewerkschaften können das Unternehmertum zwingen, den Produkten bestimmte Erkennungszeichen beizugeben. Dadurch wird der Arbeiter vor minderwertiger Ware und vor Übervorteilung durch gerissene und gewissenlose Unternehmer geschützt, weil der gewerkschaftlich organisierte Arbeiter auch darauf zu achten hat, daß keine schlechten und minderwertigen Materialien verarbeitet werden.

Diese Kampfmittel sind zum allergrößten Teil in Deutschland unerlaubt, weil sie gegen die „guten Sitten“ verstoßen oder sonst irgendwelche Mängel in den Augen der Rechtslehrer haben. Das darf aber die Gewerkschaftsbewegung und die großen Massen der organisierten Arbeiterschaft nicht abhalten, sich trotzdem mit diesen Kampfmitteln vertraut zu machen. Natürlich ist es notwendig, daß die Arbeiterschaft sich ihre Gewerkschaftsorganisationen ansieht und sich dann die Frage stellt, ob diese für einen Gewerkschaftskampf im Sinne des direkten Eingreifens des Proletariats in das kapitalistische Wirtschaftsgetriebe in Frage kommen. Nur die Gewerkschaften, die auf dem Boden der wirtschaftlichen Machtentfaltung der Arbeiterklasse stehen und der Überzeugung sind, daß die wirtschaftlichen Kampfmethoden in den Dienst der Interessenvertretung der Arbeiterschaft gestellt werden müssen, werden auch den Kampf gegen Ausbeutung und Unterdrückung mit der nötigen Energie führen können.

Der wirtschaftliche Interessenkampf, der Kampf zwischen der sozialistischen und kapitalistischen Ordnung wird nicht mit Glacehandschuhen, sondern mit realen, durch die Tatsache der Ausbeutung gegebenen Mitteln geführt. Das Unternehmertum ist in der Auswahl seiner Kampfmittel gegen die Arbeiterklasse durchaus nicht etwa von Skrupeln geplagt. Es benutzt Spitzelgesellschaften und Streikbrecher, es schreitet zur Aussperrung, zum Lohndruck, zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Es beschwört Massenarbeitslosigkeit herauf und finanziert reaktionäre, faschistische Gesellschaften, alles um sich zu [41] behaupten, um seinen Interessen zu dienen. Das Proletariat darf getrost ebenfalls die schärfsten Mittel anwenden, um sich durchzusetzen.

Das Betriebsräterecht.

1. *Die Stellung des Betriebsrates.* Die Ideen des freiheitlichen Sozialismus, welche um die Mitte des vorigen Jahrhunderts die aufkommende Arbeiterbewegung befruchteten, haben durch ihre Auffassung vom Organisationsprinzip eine besondere Idee der Organisationstechnik im Gesellschaftsverband zu neuem Leben erweckt. Im Gegensatz zu den doktrinären Anschauungen der Staatssozialisten, die alles Handeln des Menschen den Prinzipien der Zentralisation unterordneten, vertraten die freiheitlichen Sozialisten um Michael Bakunin die Ansicht, daß die Zentralisation der Regelung der Gesellschaftsgeschäfte hinderlich im Wege stehe und aus diesem Grunde der Selbstbestimmung der sich verbündenden örtlichen und bezirklichen Korporationen der Arbeiter Platz machen müsse. Die Idee des Föderalismus wurde dem Zentralismus entgegengesetzt. So entstanden damals die Ideen von der Selbstverwaltung der Kommunen und die Idee des Gesellschaftsaufbaues durch die Räte. Jahrelang blieben diese wichtigen Ideen verschollen, bis durch die russische Revolution im Jahre 1905 diese Gedanken der Räte durch Wahl von Arbeiter- und Bauerndelegationen wieder auflebten.

Aber erst mit Ausbruch der russischen Revolution im Jahre 1917 und den Revolutionen in Mitteleuropa bekam die Idee der Räte wieder eine gesellschaftliche und revolutionäre Bedeutung. In Rußland waren es die von den Arbeitern

gewählten Arbeiterräte, welche in Gemeinschaft mit den Räten der Bauern und Soldaten die revolutionäre Exekutive in ihre Hand nahmen, um die Kräfte des Volkes in den Dienst einer höheren Form der Gesellschaftsorganisation zu stellen. In Deutschland lebte die Idee der Arbeiter- und Soldatenräte ebenfalls auf. Aber in beiden Ländern konnten diese Räte nicht im genügenden Maße Fuß fassen. Dazu fehlte es an der nötigen Schulung und an Organisationen, die den Räten Macht gaben und ihren Einfluß beim Bau der neuen Gesellschaft vergrößerten.

In Rußland wie in Deutschland wurde die große Idee des Räteaufbaues, welche durchaus föderalistisch ist, verwässert. Der russische wie der deutsche Staat, durch Kommunisten oder Sozialdemokraten regiert, bog der schöpferischen Idee des Rätegedankens die Spitze um. Die Räte wurden in Rußland zu einem einfachen Staatsparlament degradiert und in Deutschland zu Organen der kapitalistischen Sanierung herabgewürdigt. Das Bürgertum hatte gemeinsam mit der Sozialdemokratie und den wirtschaftsfriedlichen Gewerkschaften erkannt, welche ungeheure Gefahr in der föderalistischen Rätebetätigung der Arbeiter liegt. Die Erkenntnis, daß diese Idee in der Lage ist, durch praktisches Beispiel den Staatsgedanken vollständig zu zerstören, brachte, es mit sich, daß alle Hebel in Bewegung gesetzt wurden, um die in der Räteidee verankerten schöpferischen Elemente in den Dienst der alten Gesellschaftsordnung oder eines bestimmten Parteiapparates zu stellen. [42]

In Deutschland wurde im Januar 1920 unter dem Protest der Arbeiterschaft und mit dem Blute vieler Hundert Verwundeter und einiger vierzig Toter vom Deutschen Reichstag das Betriebsrätegesetz angenommen, das durch die Unterschrift von Ebert und Schlicke, zweier Sozialdemokraten, geziert ist.

Das Betriebsrätegesetz, das dann am 4. Februar 1920 verkündet wurde und in Kraft trat, hat die Idee des Rätegedankens auf das Gründlichste kompromittiert. Der deutsche Kapitalismus und ganz im besonderen die deutschen Gewerkschaftsbeamten sowie die sozialdemokratischen Parteiführer hatten erkannt, was zur Rettung der Staatsidee und zur Stabilisierung der herrschenden Ordnung notwendig war. Das Betriebsrätegesetz paßt sich durchaus dem Rahmen der herrschenden Arbeitsgesetzgebung an. Durch die Verordnung über die Tarifverträge sollte die gewerkschaftliche Durchschlagskraft und Initiative lahmgelegt und zerstört werden. Durch das Betriebsrätegesetz sollte die Macht der Arbeiter in den Betrieben und ihr Wille zur Aufsässigkeit gebrochen werden. Das Betriebsrätegesetz verstand es, dieses Bestreben zu verwirklichen. Die Betriebsräte wurden durch die Verordnung über Tarifverträge den Gewerkschaften in die Hand gegeben; denn sie sind nach dem Gesetz in erster Linie Organe, denen im Betrieb der Schutz der tariflichen Bestimmungen und Abmachungen obliegt. Nicht umsonst hat das Betriebsrätegesetz die Haupttätigkeit der gesetzlichen Betriebsvertretungen der Arbeiter auf das Gebiet der vertraglichen Lohn- und Arbeitsbedingungen gelenkt. Es war der Wille, die Betriebsräte zu kastrieren, der ihre Tätigkeit auf dieses Hauptgebiet beschränkte. Die Initiatoren des Betriebsrätegesetzes wußten sehr gut, daß man die Macht der Betriebsräte und ihre Gefahr für die kapitalistische Wirtschaft am besten dadurch bannt, daß man sie der Gewerkschaftsbewegung und

ihrer tarifvertraglichen Betätigung unterstellt. Die Gewerkschaften haben nach dem geltenden Tarifrecht durch Abschluß von Tarifverträgen für den Wirtschaftsfrieden zu wirken. Sie sind über machtlos, wenn sie nicht in den Produktionsstätten Vollziehungsbeamte besitzen, deren Tätigkeit gesetzlich aus der gleichen Quelle gespeist wird wie die Tätigkeit der Vertragsgewerkschaften. Aus diesem Grunde sind auch die Betriebsräte für die Arbeiterschaft so gut wie wertlos geworden. Sie sind zu einfachen Gesetzes vollstrecken) degradiert und haben durch ihre rechtliche Stellung nur für die kapitalistische Wirtschaft Bedeutung: denn der Betriebsrat ist Tarifvertragsgendarm und darüberhinaus Hüter der Arbeitsgemeinschaft, des Burgfriedens zwischen den Ausgebeuteten und Entrechteten dieser Gesellschaft und den Ausbeutern der Arbeit.

Das Gesetz gibt dem Betriebsrat sogenannte Rechte. Diese Rechte, sind aber, soweit sie der Arbeiterschaft eine Kontrolle über die kapitalistische Produktion einräumen sollen, vollständig wertlos; denn wenn der Paragraph 71 des Betriebsrätegesetzes dem Unternehmer die Pflicht auferlegt, dem Betriebsrat Auskunft über die Tätigkeit der Arbeitnehmer, über die Durchführung der Betriebsvorgänge zu geben, ihm die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorzulegen, so ist damit der Betriebsrat zu [43] einer bloßen Mittelsperson zwischen der Belegschaft und dem Unternehmer auf der einen Seite und der Gewerkschaft auf der anderen Seite herabgewürdigt. Wenn der betreffende Paragraph dann weiter besagt, daß der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über Lage und Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten hat, dann ist auch damit kundgetan, daß der Betriebsrat ein Vollzugsorgan der kapitalistischen Wirtschaft ist. Wenn endlich in dem gleichen Paragraphen gesagt wird, die Mitglieder des Betriebsausschusses oder des Betriebsrates seien verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren, dann ist damit der Verhöhnung der Produktionskontrolle durch die Betriebsräte die Krone aufgesetzt. Was nutzt es einer Betriebsvertretung der Arbeiter, wenn ihr Mitteilungen über den Stand des Betriebes gemacht werden, die als Betriebsgeheimnis zu gelten haben; wenn von dieser Mitteilung bei Strafandrohung kein Gebrauch gemacht werden darf. Dieser Paragraph, der am prägnantesten die Aufgaben der Unternehmer und Betriebsräte umschreibt, beweist, daß die Räteidee durch dieses Gesetz umgebogen und verwässert worden ist.

Das Betriebsrätegesetz räumt aber noch eine Reihe anderer Rechte ein, die in den meisten Fällen nur auf dem Papier stehen oder praktisch von der Willkür schiedsgerichtlicher Instanzen abhängen. Lediglich der § 84, welcher bereits unter dein Kapitel „Organisationszwang und Organisationsterror“ herangezogen wurde, hat neben dem § 87 einen gewissen praktischen Wert. Der § 84 behandelt bekanntlich das Einspruchsrecht des einzelnen Arbeiters für den Fall einer zu Unrecht erfolgten Kündigung oder Entlassung und setzt den Betriebsrat als Beschwerde- und Schiedsinstanz zwischen den streitenden Parteien ein. Er ist aber nur für Betriebe, die mehr als 20 Arbeiter beschäftigen und einen ordnungsgemäß

gewählten Betriebsrat besitzen, in Anwendung zu bringen. Trotzdem aber ist auch in diesem Paragraphen nicht nur der Willkür des Unternehmers, sondern auch der des Betriebsrates Tür und Tor geöffnet. Der Betriebsrat kann die Entlassungsgründe des Unternehmers anerkennen und damit dem betroffenen Arbeiter die Einspruchsmöglichkeit beim Arbeitsgericht nehmen. Im übrigen kann durch allerlei Verzögerungen die Einspruchsfrist beim Betriebsrat verstreichen, und dann ist rechtlich gegen die Entlassung oder Kündigung nichts mehr einzuwenden. Billigt aber der Betriebsrat den Einspruch und wird in darauf folgenden Verhandlungen über diesen Streitfall mit dem Unternehmer keine Einigung erzielt, dann steht dem betroffenen Arbeiter nach Bescheinigung des Einspruches des Betriebsrates der Klageweg offen. Nach dem § 87 kann der Unternehmer, falls er es ablehnt, einem Gerichtsurteil, das die Wiedereinstellung des Klägers verlangt, zuzustimmen, verurteilt werden, dem Kläger eine Entschädigungssumme zu zahlen. Diese darf für jedes Jahr, die der Arbeiter bei dem Unternehmer beschäftigt war, ein Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen und insgesamt nicht mehr als sechs Zwölftel ausmachen. [44]

Der Entlassungs- und Kündigungsschutz ist das einzig Wertvolle um Betriebsrätegesetz, wenn auch seine Bedeutung nicht unterschätzt werden darf. Es sei aber noch einmal gesagt, daß eine große schöpferische Idee durch das Gesetz zur Karikatur gemacht wurde. Mögen die Arbeiter daraus erkennen, daß der Schrei nach dem Allerweltsheilmittel Gesetz unabsehbare Wirkungen auch sich zieht, die sich gegen die Gedankenwelt des Sozialismus richten. Die Betriebsräte wurden gesetzlich verankert. Der Gewerkschaftskampf wird in eine gesetzliche Schablone geprellt. Die Folge ist vollständige Ohnmacht der für den Befreiungskampf der Arbeiterschaft so unerlässlich wichtigen Organe, wie es die Gewerkschaften und Betriebsräte sind.

2. *Betriebsräte im Aufsichtsrat.* Eine besondere Forderung der Arbeiterschaft war nach der Revolution die Kontrolle der Produktion, Die Arbeitermassen versprochen sich von einer solchen Kontrolle der kapitalistischen Gütererzeugung großen Nutzen und waren deshalb gewillt, sich eine solche Produktionskontrolle zu erzwingen. Trotzdem sich das Unternehmertum vor der Verwirklichung einer solchen Forderung nicht zu fürchten brauchten, versuchte man dennoch, die Verwirklichung auch dieser tatsächlich nicht schöpferischen und weittragenden Idee durch Gesetzesparagraphen zu verhindern.

Die Arbeiter, welche die Kontrolle der kapitalistischen Produktion forderten, kamen zu einer solchen Forderung aus ihrer organisatorischen und ideologischen Ohnmacht heraus. Sie wußten an Stelle des Kapitalismus nichts Besseres zu setzen und glaubten, sich deshalb mit einer Kontrolle der kapitalistischen Warenproduktion begnügen zu müssen. Diese Forderung hatte den § 70 des Betriebsrätegesetzes zur Folge, der von der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften spricht. Später ist dann ein besonderes Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat geschaffen worden.

Wenn die reformistischen Gewerkschaften vom Betriebsrätegesetz sprechen, dann führen sie ganz besonders das Recht der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat ins Feld, um damit zu beweisen, daß das Betriebsrätegesetz für die Arbeiterschaft wichtig ist, weil es bestimmten Vertretern der Arbeiter das Recht gibt, sich über bestimmte Vorgänge des kapitalistischen Produktionsprozesses zu informieren. Dabei wird aber vergessen, daß der in den Aufsichtsrat entsandte Betriebsrat vollständig an die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches, der Zivilprozeßordnung, des Handelsgesetzbuches, der Strafprozeßordnung usw. gebunden ist und von seinen Erfahrungen, die er im Aufsichtsrat machte, nichts an die Öffentlichkeit bringen darf, da die gemachten Mitteilungen fast immer vertraulicher Natur sind und in erster Linie das Unternehmen, seinen Konkurrenzkampf gegen andere Unternehmen usw. betreffen. Verrät der Betriebsrat dennoch Angaben, die in der Aufsichtsratssitzung vertraulich gemacht worden sind, dann ist er des Verrats von Betriebsgeheimnissen schuldig, der zu schweren Strafen führt. Einen Vorgeschmack über die Härte der Ahndung des Verrates von Betriebsgeheimnissen hüben erst kürzlich Angehörige der [45] Kugellager-Aktiengesellschaft Riebe in Berlin machen müssen, die beschuldigt wurden, Betriebsgeheimnisse eines Nürnberger Kugellagerwerkes verraten zu haben. Über einen Teil der Angeschuldigten wurde die Untersuchungshaft verhängt. Trotzdem aber hat es sich in diesem Falle nur um den Verrat von Produktionsgeheimnissen, von Zeichnungen und Materialqualitäten gehandelt. Wieviel schwerer würde gegen ein Aufsichtsratsmitglied vorgegangen werden, das zugleich Betriebsratsmitglied ist, wenn es durch irgendwelchen Leichtsinns, der Tragweite seiner Handlungen nicht bewußt, in breiterer Öffentlichkeit Angaben über Beziehungen, Beschäftigungsgrad, Aufträge, Kontraktabschlüsse eines Unternehmens machen würde. Die Folgen eines solchen Handelns sind gar nicht auszudenken. Deshalb sind auch die diesbezüglichen Rechte des Betriebsrates vollständig wertlos. Sie können für die ökonomischen Ansichten und für den praktischen Wirtschaftskampf der Arbeiter nicht vorwendet werden, weil hohe Gefängnisstrafen auf Verrat von Betriebsgeheimnissen stehen. Die freien Gewerkschaften können sich deshalb das Argument ruhig sparen, daß doch Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat stehen und aus dem Grunde eine gewisse Kontrolle über die Produktion möglich ist. Ein solches Argument ist für die ganz Dummen berechnet, die kaum jemals tiefer in die inneren Zusammenhänge des Klassenkampfes hineingeschaut haben.

Für die Arbeiterschaft ergibt sich aus einer solchen Stellung zum Betriebsräterecht die logische Konsequenz, daß sie alles aufbieten muß, um das Gesetz zu Füll zu bringen; denn nur dann, wenn die Vertretungen der Arbeiter nicht an gesetzliche Formeln gebunden sind und in ihren Handlungen nicht durch die Autoritätsinstanzen staatlicher Einrichtungen behindert werden, besteht die Möglichkeit, der Räteidee ihren ursprünglichen Charakter zurückzugeben. Der Sozialismus und die Gewerkschaftsbewegung brauchen die Räte. Ohne diese ist ihr Kampf unmöglich. Ohne die Räte kann die neue Gesellschaft nicht organisiert werden. Die soziale Reorganisation ist Aufgabe der Betriebs Vertretungen der Arbeiterklasse und ihrer ökonomischen Machtorgane. Sind diese Machtorgane

gesetzlich gebunden, dann hören sie auf, schöpferisch für eine Weltanschauung zu wirken, dann sind sie bloße Instrumente der kapitalistischen Werteerzeugung, dienen der Arbeitsgemeinschaft und dem Burgfrieden und werden damit für den proletarischen Klassenkampf überaus gefährlich. Ihre Gefahr besteht dann nicht nur in ihrem gesetzlichen Charakter, sondern vor allem darin, daß sie Vollziehungsbeamte des Staates und der kapitalistischen Wirtschaft werden. Deshalb muß die alte Parole der russischen Oktober-Revolution, die da lautete: „Alle Macht den Räten“, auch heute der Arbeiterschaft als Wegzeichen dienen. Sie muß dahingehend erweitert werden, daß sie heißt: „Alle Macht den Räten, alle Macht den sozialrevolutionären Gewerkschaften“.

Das Arbeitsgerichtswesen.

1. *Arbeitsgerichte.* Die moderne kapitalistische Entwicklung und die besondere Einstellung der Mehrheit der deutschen Gewerkschaftsorganisationen hat zu jenem Arbeitsrecht geführt, welches in den vor- [46] stehenden Kapiteln kurz skizziert wurde. Die Folge der vielen arbeitsrechtlichen Verordnungen und Gesetze, die im Interesse der kapitalistischen Wirtschaftsführung und damit der Sicherheit des Staates geschaffen wurden, haben ganz im besonderen in letzter Zeit zu dem Bestreben geführt, auch eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit einzusetzen, welche sich vornehmlich mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu beschäftigen hat. Als die deutsche Revolution nach ihrem ersten Aufbegehren vom November 1918 bis Januar 1919 im Sande verlaufen war, wurde am 11. August 1919 die Verfassung durch die Nationalversammlung angenommen, die im Artikel 157 sagt:

„Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs.
Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.“

Nach diesem Artikel der Reichsverfassung ist es also Obliegenheit der gesetzgebenden Körperschaft des Reiches sowie der Reichsregierung, ein Arbeitsrecht zu schaffen, das der Arbeitskraft einen besonderen Schutz garantiert. Die Verordnung über die Tarifverträge, das Betriebsrätegesetz, die Stilllegungsverordnung, später die Schlichtungsordnung und zuletzt das Arbeitsgerichtsgesetz sind die praktischen Resultate der Garantiepflicht des Staates. Es war im Sinne des Arbeitsrechtes und der ökonomischen Struktur des Kapitalismus nicht verwunderlich, daß der Staat eine Vereinheitlichung der Arbeitsgerichtsbarkeit anstrebte. Auch namhafte Unternehmerverbände und vor allem der ADGB. stellten die Forderung, eine Arbeitsgerichtsbarkeit zu schaffen, die sich nur mit Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zu beschäftigen hat. Diesem Verlangen ist die Reichsregierung nachgekommen, indem sie mehrere Male einen Arbeitsgerichtsentswurf vorlegte. Bereits im Jahre 1921 wurde ein solcher Entwurf vom Arbeitsrechtsausschuß des Reichsarbeitsministeriums ausgearbeitet.

Aber erst im Dezember 1926 wurde der Entwurf, nachdem er des öfteren zurückgewiesen worden war, in dritter Lesung angenommen. Das neue Gesetz, welches dadurch in Kraft trat, zeigte, daß den Wünschen und Forderungen der auf das Arbeitsrecht eingestellten Organisationen und Verbände Rechnung getragen

war. Während die alten Gewerbe- und Kaufmannsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag als nicht zuständig erklärt wurden, bestimmt der § 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes, daß auch alle Rechtsstreitigkeiten, bürgerlicher Natur in das Zuständigkeitsgebiet der Arbeitsgerichte gehören. Damit sind die Fragen, welche sich aus den bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten ergeben, die aus unerlaubten Handlungen und Verstoß gegen die guten Sitten resultieren, den Arbeitsgerichten zur Entscheidung überwiesen. Vor Inkrafttreten des Gesetzes waren solche Angelegenheiten zwischen Tarifparteien und Dritten also Tarifbruch, Verletzung der Friedenspflicht usw., Angelegenheiten der ordentlichen Gerichte. Das ist durch das Arbeitsgerichtsgesetz nun anders geworden. Diese Streitigkeiten werden ebenfalls durch die Arbeitsgerichte zur Entscheidung gebracht. Zu den unerlaubten Handlungen gehören auch die Fragen des Organisationszwanges und des Organisationsterrors. Auch sie sind zur [47] Entscheidung jetzt nicht mehr vor bürgerlichen Gerichten, sondern vor den Arbeitsgerichten zuständig.

In den meisten Fällen werden sich auch die neuen Arbeitsgerichte in erster Linie mit Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder Lehrvertrag zu befassen haben. Diese Streitigkeiten sind am umfangreichsten. Die Regelung durch das Arbeitsgerichtsgesetz bringt für sie insofern eine Änderung, als sie, wenn der Streitgegenstand den Betrag von 300 Reichsmark übersteigt, oder wenn sie eine grundsätzliche Bedeutung haben, berufungsfähig sind. Die Berufung ist beim Landesarbeitsgericht einzureichen und kann bis zum Reichsarbeitsgericht weitergeleitet werden. Bei Streitigkeiten vor den Landesarbeitsgerichten oder dem Reichsarbeitsgericht sind Rechtsanwälte zugelassen. Bei den Verfahren vor den einfachen Arbeitsgerichten sind Rechtsanwälte oder Personen, die gegen Entgelt Prozesse vertreten, nicht zugelassen. Als Prozeßvertreter sind zugelassen Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen sowohl von Unternehmern als auch von Arbeitern. Sie müssen aber kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung berechtigt sein, h. h. die Organisation, der sie angehören oder in deren Namen sie handeln, muß in ihrer Satzung ausdrücklich vermerkt haben, daß die Wahrung der materiellen Interessen der Mitglieder, insbesondere der Schutz bei Arbeitsstreitigkeiten, zu den Obliegenheiten der Organisation gehört. Dieses letzte ist besonders zu beachten, um der Ablehnung durch das Arbeitsgericht zu entgehen.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit resultiert also, wie wir sehen konnten, aus dem Arbeitsrecht und aus der besonderen Form des Arbeitskampfes, der sich durch die reformistische Einstellung der deutschen Gewerkschaftsbewegung ergeben hat. So wie die bürgerlichen Gerichte sind auch die Arbeitsgerichte Institutionen, die dem Selbsterhaltungstrieb des Staates und der kapitalistischen Wirtschaft dienen. Sie sind Machtinstrumente der besitzenden Klasse. Daran ändert auch nichts die paritätische Zusammensetzung der einzelnen Arbeitskammern. Das Gesetz ist gegeben, und seine Vollstrecker können sich nur im Rahmen der herrschenden Rechtsanschauung betätigen: Der Sozialismus, der eine besondere Rechtsauffassung hat, die sich von ganz anderen Grundsätzen als das bürgerliche Recht leiten läßt, findet in den Arbeitsgerichten keine Heimstätte. Der Sozialismus fußt auf Gegenseitigkeit der Interessen, kennt die Begriffe des Eigentums nicht und kommt

folglich wegen der ganz anders gearteten Auffassung von der gesellschaftlichen Betätigung zu anderen moralischen und sittlichen Wertungen, als wir das in der kapitalistischen Gesellschaftsordnung sehen. Diese Ordnung muß sich der Autorität einer sogenannten über den Klassen stehenden Organisation, also des Staates bedienen, um die einander widerstrebenden Elemente der Gesellschaft zwangsläufig zusammenzuführen.

Diese Eigenart ist aus den Besitzverhältnissen geboren und dient immer nur den Interessen derjenigen Gesellschaftsgruppen, die vermöge der großen Zahl der gesellschaftlichen Reichtümer, die sich in ihrer Hand befinden, dominierend im Gesellschaftsverbande sind. Demgegenüber ist der Sozialismus eine Anschauung, die zwar nicht auf dem Boden der [48] Gleichmacherei steht, aber dennoch der Meinung ist, daß Voraussetzung für ein zwangloses und glückliches Zusammenleben der Menschen das Gesellschaftseigentum ist. Aus dem Gesellschaftseigentum heraus entspringt die besondere Rechtsauffassung der Sozialisten und ihrer Organisationen. Deshalb muß jeder wahrhafte Sozialist seine Rechtsauffassung der des Bürgertums entgegenstellen und für seine Rechtsanschauung wirken, nicht für die der gegnerischen Klasse, von der ihn Abgründe trennen.

Bürgerliches Recht und sozialistisches Recht sind nicht in Übereinstimmung zu bringen. Die diese beiden Anschauungen zugrunde liegende Ethik ist nicht nur durch die besondere Klassenteilung bedingt, sondern entspringt bei den Sozialisten dem Gefühl und dem Wunsch nach Gerechtigkeit, beim Bürger dem Willen zur Selbstbehauptung und zur Unterdrückung aller nicht seine Meinung teilenden Individuen. Aus der Tatsache dieser unterschiedlichen ethischen und rechtlichen Einstellung ist nur die eine Konsequenz zu ziehen, nämlich abseits von der Arbeitsgemeinschaftspolitik den Weg der sozialistischen Rechtsgestaltung zu gehen, der mit der Umwandlung der ökonomischen Formen beginnt. Wird dieser Weg von der Arbeiterschaft beschritten, dann zerfließt die Autorität der kapitalistischen Wirtschaft und des Staates wie Nebel vor der Sonne.

2. *Schlichtungswesen.* Schon bei den Kapiteln „Allgemeinverbindlichkeit“ und „Tarifliche Schiedsstellen“ ist auf das Schlichtungswesen bezug genommen worden. Das Schlichtungswesen könnte man besser Schlichtungsunwesen nennen; denn was gibt es zwischen Menschen, deren Interessen himmelweit verschieden sind, eigentlich zu schlichten? Schlichten kann man doch nur da, wo sich aus gleichen Interessen Differenzen ergeben. Da aber die Interessen der Arbeiterschaft denen des Unternehmertums diametral gegenüberstehen, gibt es hier keine Schlichtung, sondern nur Zwang.

Das ganze Schlichtungswesen, durch die Schlichtungsordnung vom Oktober 1923 gegeben, ist ein Zwangsverfahren.

Das Verfahren vor einem Schlichtungsausschuß soll Arbeitskämpfe beenden oder die Möglichkeit ihres Ausbruches verhindern. Darin liegt auf alle Fälle eine Beschränkung der gewerkschaftlichen Aktionsfreiheit; denn der Schlichtungsausschuß oder der staatliche Schlichter für ein bestimmtes Wirtschaftsgebiet kann

auch ohne Antrag in einen Arbeitskampf eingreifen, die Parteien zu einem Güteverfahren laden, um nach erfolgloser Beendigung desselben eine Spruchkammer zusammensetzen, sofern sich bei dem ausgebrochenen Wirtschaftskampf um eine schwere Schädigung des Wirtschaftslebens handelt. Wird der Spruch von den Parteien nicht anerkannt, dann steht dem Reichsarbeitsminister das Recht der Verbindlichkeitserklärung zu. Die Tariforganisationen haben sich dann dem Machtgebot des Ministeriums zu fügen, wenn sie sich nicht schadenersatzpflichtig machen wollen.

In Deutschland hat dieses Schlichtungsverfahren für die Arbeiterschaft zu Konsequenzen, geführt, die in ihrer Tragweite geradezu fürchterlich sind. Dieser Ausdruck ist durchaus nicht zu stark, denn die Praxis des Schlichtungswesens hat bewiesen, daß die Schlichter und das [49] Reichsarbeitsministerium sich immer von den Notwendigkeiten der kapitalistischen Wirtschaft leiten lassen. Diese Institutionen sehen in der Arbeiterschaft dienende Organe der Wirtschaft, welche auf Befehl zu handeln haben und denen man keine Einrede gewähren darf. Die Schiedssprüche des Jahres 1927 im Hamburger Transportarbeiterstreik, im Arbeitszeitkampf in der Mitteldeutschen Braunkohlenindustrie und in Hinsicht auf die Arbeitszeitverlängerungen im rheinisch-westfälischen Industriegebiet beim Achtstundentagkampf sind hierfür bezeichnend. Aber diese Schiedssprüche stehen nicht einzeln da, sie lassen sich beliebig in fast allen Industrien nachweisen, besonders gerade bei den Kämpfen der Textilindustrie im selben Jahre und bei den Konflikten in der rheinischen Großeisenindustrie.

Die Arbeiterschaft ist durch das Schlichtungswesen in ihrer gewerkschaftlichen Machtentfaltung gehindert, aber nur durch die Tatsache, dass sie die arbeitsrechtlichen Nonnen der kapitalistischen Gesellschaft anerkennt. Organisationen, welche die Tarifvertragspolitik ablehnen, kann man durch alle Schlichtungsausschüsse der Welt und tausend Verbindlichkeitserklärungen des Reichsarbeitsministeriums nicht zwingen, das staatliche Zwangsverfahren in Hinsicht auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen widerstandslos über sich ergehen zu lassen. Unter das Schlichtungs- und Schiedsverfahren fallen immer nur Arbeiter und Organisationen, die jedes i-Tüpfelchen der Arbeitsrechtsgesetze anerkennen. Die reformistische Gewerkschaftsbewegung, welche durch diesen Schlichtungswahnsinn um die Möglichkeit der Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitgliedschaft gebracht wird, hätte alle Ursache, ernstlich an die Revidierung ihrer bisherigen Taktik heranzugehen. Das ist aber, wenn man die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung betrachtet, völlig ausgeschlossen. Die Gewerkschaften des ADGB. sind in ihrer beispiellosen reformistischen Einstellung zu notwendigen Bestandteilen und Einrichtungen der kapitalistischen Wirtschaftsführung geworden. Ohne diese tariftreuen und wirtschaftsfriedlichen Gewerkschaften wäre die kapitalistische Wirtschaft längst in die Brüche gegangen. Das geben heute selbst Kapitalisten zu und wird durch die Führung der freien Gewerkschaften nicht bestritten. Das Schlichtungswesen, welches an den Lebensnerv der Gewerkschaftsbewegung, die ökonomische Machtentfaltung, herangeht, trifft damit ins Schwarze der kapitalistischen

Lebensnotwendigkeiten. Die kapitalistische Wirtschaft ist nur lebensfähig, solange die Arbeiterschaft Ruhe bewahrt und es ablehnt, das Gleichgewicht des Kapitalismus ins Schwanken zu bringen. Um die durch den Kapitalismus erzeugte Klassengegensätzlichkeit mit ihren Folgen auszubalancieren, hat die Wirtschaft die Hilfe des Staates notwendig, welcher als getreuer Lakai seines Herrn immer bereit ist, dessen Interessen wahrzunehmen. Die Schlichtungsordnung ist aus diesem Willen der Ausbalancierung geboren. Darf sich die Arbeiterschaft zwingen lassen, Hand anzulegen, um die Ausbeutung und Beherrschung des Menschen durch den Menschen zu verlängern? Jeder Arbeiter, der noch nicht verblödet ist, der sich noch den sicheren Instinkt seiner Klasse bewahrt hat, wird diese Frage verneinen müssen.

Schlußwort.

Wenn der Arbeiter, der von zentralverbändlerischer Ideologie befangen ist, die vorliegende Arbeit liest, wird er sich auf den Standpunkt stellen, daß die vorgebrachten Argumente gut und schön sind, aber zugleich die Frage stellen, wie sich denn die in der Freien Arbeiter-Union Deutschlands vereinigten Arbeiter die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen vorstellen, wenn sie der Tarifvertragspolitik ablehnend gegenüberstehen.

Es sei daher auf diesen Einwand etwas näher eingegangen.

Die „freien“ Gewerkschaften benutzen als Argument für die Rechtfertigung ihrer Tarifvertragspolitik immer die Phrase von der vertraglichen Garantie des Lohnes und der Arbeitsbedingungen. Nun ist es aber in einem Tarifvertrag mit der Garantie des Arbeitslohnes sehr schlecht bestellt. Wohl sind die Unternehmer geneigt, Tarifverträge abzuschließen und damit der Vertragsgewerkschaft und ihren Mitgliedern für eine bestimmte Zeit bestimmten Lohn zu garantieren. Ist diese Garantie aber eine wirkliche oder hängt sie von den ständig schwankenden Konjunkturverhältnissen des Kapitalismus ab? Diese Frage ist nur dahingehend zu beantworten, daß gesagt wird: Die Garantie, die im Tarifvertrag für bestimmte Löhne und Arbeitsbedingungen übernommen wird, ist nur eine vorübergehende und richtet sich wegen der Einstellung großer Massen der Arbeiterschaft nach den Konjunkturschwankungen. Der kapitalistischen Wirtschaft ist die Willkür in den Lohn- und Arbeitsbedingungen ein Lebensbedürfnis, und sie wird nur dann herabgemildert oder für eine kurze Zeit außer Kraft gesetzt, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse es erfordern, d. h. wenn eine sogenannte Hochkonjunktur herrscht. In solchen Zeiten schließen die Unternehmer Verträge ab, weil sie sich vor der Willkür der Arbeiterschaft schützen wollen. Sind aber die Beschäftigungsverhältnisse schlecht, dann triumphiert beim Unternehmertum die Willkür, welche sich in Lohnherabsetzungen und Arbeitszeitverlängerungen ausdrückt.

Unter Berücksichtigung dieser Tatsache ist es mit der Garantiepflicht der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch das Unternehmertum sehr schlecht bestellt. Es kann aber auch gar nicht anders sein, denn kapitalistische Wirtschaftspolitik ist

Klassenkampf, ist Machtpolitik. Die Unternehmer wenden immer ihre gegebenen Machtmittel an, um die Arbeiterschaft, die das Bestreben und den Willen zum Aufstieg hat, zurückzuschlagen. Eine aufsteigende, bedürfnisreiche Arbeiterschaft ist für den Kapitalismus eine Gefahr. Deshalb treten seine Wortführer den aufstrebenden Arbeitern entgegen, um sie immer wieder auf den tiefsten Stand des Lebensniveaus zurückzuschaukeln. Daran ändert auch ein Vertrag nichts. Ein Vertrag, der die Lohn- und Arbeitsbedingungen festlegt, ist vielmehr die Zusicherung der Arbeiterschaft, nichts gegen die Unterdrückungsordnung unternehmen zu wollen. Nicht [51] das Unternehmertum gibt im Tarifvertrag Garantien, sondern die Arbeiterschaft. Sie sichert dem Kapitalismus dadurch die Existenzmöglichkeit und bringt sich selbst um das Recht auf Freiheit, Wohlstand, und Glück.

Wenn die syndikalistische Gewerkschaftspolitik gegenüber den Tarifverträgen und der Arbeitsgemeinschaft ins Feld führt, daß diese Taktik zur Schädigung der Arbeiterinteressen gereicht, dann hat sie das Recht dazu. Sie setzt an Stelle der Arbeitsgemeinschaft und des Tarifvertrages den Klassenkampf. Sie stellt der kapitalistischen Macht die organisierte Arbeitskraft des Proletariats entgegen, die sich zur Wirtschaftsmacht der Arbeiterklasse steigert, wenn der Sozialismus sie befruchtet. Die syndikalistische Gewerkschaftspolitik leugnet das bürgerliche Hecht, um das sozialistische zu vertreten: Sie kämpft gegen die Autorität, um der Freiheit die Wege zu ebnen. Sie ist Kündlerin einer neuen sozialistisch-proletarischen Ethik, die sich mit den moralischen und ethischen Normen der bürgerlichen Gesellschaft nicht in Übereinstimmung bringen läßt. Aus diesem ihrem prinzipiellen Wollen entspringt ihre Taktik. Sie redet in jeder Form der Selbsthilfe, der Initiative und der Solidarität der Arbeiter untereinander das Wort, weil von diesen drei Faktoren die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters abhängt.

Wenn die reformistischen Gewerkschaften Loblieder auf die Tarifvertragspolitik singen und die Vorzüge der vertraglichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen preisen, dann stellt die syndikalistische Gewerkschaftspolitik die Frage, ob Tarifvertragspolitik und Arbeitsgemeinschaft der Arbeiterklasse nützlich sind. Sie bestreitet diese Nützlichkeit und ist gegenüber der herrschenden reformistischen Meinung der Ansicht, daß nicht die Tarifvertragspolitik, sondern die ständige Selbstbetätigung der Arbeiter zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen führt.

Die Lohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen hängen von dem Machtwillen der Arbeiter ab. Ist dieser Machtwille durch Verträge behindert, dann kann der Arbeiter mit seinen Klassengenossen nichts zur Verbesserung seiner Lebensverhältnisse unternehmen. Er darf, wenn er seine Wirtschaftsmacht im organisierten Ausmaße richtig gebrauchen will, nicht durch Verträge behindert sein. Zu jeder Zeit, zu jeder Stunde muß er das Hecht und die Möglichkeit besitzen, gegen die kapitalistische Wirtschaft vorzugehen. Nur dann kann er für die Erhöhung seines Lebensstandards wirken.

Wenn hier eingewendet wird, daß dies in Zeiten guter Konjunktur schon möglich wäre, aber bei schlechtem Beschäftigungsgang unmöglich ist, dann sei darauf

verwiesen, daß mit der Abkehr von der Tarifvertragspolitik auch eine vollständige Änderung in der Begrenzung der Arbeitskämpfe stattfindet. Heute schließen Tausende von Berufssparten oder -gruppen besondere Verträge ab. Sie verzetteln dadurch ihre Kraft und lähmen die Macht ihrer Klasse. Fällt die Tarifvertragspolitik weg, dann ist vom syndikalistischen Gewerkschaftsstandpunkt aus der Kampf um möglichst einheitliche Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Berufs- [52] sparten das gegebene Ziel der gewerkschaftlichen Tagespolitik. Durch eine solche Erweiterung des Zieles wird eine Vereinheitlichung der Arbeitskämpfe erzielt, die zur konzentrierten Anwendung der proletarischen Wirtschaftsmacht führt. Der Arbeitskampf beschränkt sich dann nicht auf einen einzelnen Beruf an einem einzigen Orte, sondern erfaßt die ganze Industrie im ganzen Reiche oder alle Industrien in einem bestimmten Wirtschaftsbezirk. In dem Augenblick, wo diese syndikalistische Taktik Wirklichkeit wird, hat die Tarifvertragspolitik ausgespielt, denn der Tarifvertrag ist ein Überbleibsel aus der Zunft- und Zopfzeit, er hat mit der modernen Klassenbewegung des sozialistischen Proletariats gar nichts zu tun.

In Hinsicht auf das Argument des schlechten Beschäftigungsganges und seiner Rückwirkungen auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen soll nicht versäumt werden, auch auf die Wichtigkeit der Beschränkung der Arbeitszeit hinzuweisen. Wenn von sogenannten Konjunkturschwankungen überhaupt gesprochen werden kann, dann nur infolge der mangelnden Beeinflussung der wirtschaftlichen Entwicklung durch die Gewerkschaftsbewegung. Die Arbeiter können die sogenannten industriellen Reservearmeen durch gewerkschaftlichen Druck auf die Arbeitszeit sehr gut auflösen. Aus dem Grunde hinken alle Argumente, die sich gegen die syndikalistische Gewerkschaftspolitik wenden.

Um aber alle Nörgler zufriedenzustellen, sei auch noch ein anderer Einwand entkräftigt, der oft gemacht wird. Er besteht darin, daß man von den qualifizierten und unqualifizierten Arbeitern spricht und sagt: der qualifizierte Arbeiter ist viel eher in der Lage, sich einen günstigen Lohn und erträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen als der ungelernete Arbeiter. Gegen dieses Argument sei noch einmal auf das vorher Gesagte verwiesen und zum andern zu bedenken gegeben, daß der ungelernete Arbeiter in der Wirtschaft genau so wichtig ist wie der Spezial- und Qualitätsarbeiter. Letzterer kann die Produktion nicht allein im Gange halten. Er benötigt Kräfte, die die notwendigen Vorarbeiten für eine Arbeitsleistung schaffen. Umgekehrt ist der ungelernete Arbeiter abhängig vom Spezialarbeiter. Der Arbeiter ist immer Klassenmensch, ist auf Grund der Produktionsbedingungen und der wirtschaftlichen Beziehungen auf seinen Klassengenossen stets angewiesen, gleichviel, welche Berufstätigkeit er ausübt.

Die Gewerkschaftsbewegung ist die Stütze der Arbeiterschaft. Sie ist das wichtigste Mittel, um die Gesellschaftsordnung zu verändern. Der Arbeiter sollte einsehen lernen, daß er verloren ist und in der kapitalistischen Barbarei untergehen muß, wenn seine Gewerkschaftsorganisation nicht ein Instrument sozialistischer Aufbauarbeit ist, die den Kapitalismus niederringt, um Freiheit, Wohlstand und Glück für alle zu schaffen. Von der Gewerkschaftsbewegung wird der Lebensstandard des Arbeiters bestimmt. Von seinem Willen und seiner Einstellung

zu den Problemen der Gegenwart hängt der Kampf um eine bessere Zukunft ab. Wenn die Gewerkschaftsbewegung das große Endziel des Arbeiterkampfes, die klassenlose Gesellschaft, die sozialistische Gemeinwirtschaft vergißt und in „real“ politischer Betätigung verflacht, dann ist es um den [53] Sieg des Sozialismus, der eine höhere Gesellschaftsordnung als der Kapitalismus darstellt, geschehen.

Sozialismus und Gewerkschaftspolitik, Arbeiterbewegung und soziale Befreiung, das sind die Brennpunkte unserer Zeit. Die kapitalistische Rationalisierung, die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften, die Arbeitsgemeinschaft zwischen Ausbeutern und Ausgebeuteten, das Anwachsen der faschistischen Reaktion, das Blühen einer verspießerten Muckermoral auf dem Gebiete des Geistes, der klerikale Kampf um die Schul- und Bildungsinstitutionen, die abgefeimte Staatsdiplomatie in Hinsicht auf die Gestaltung des Arbeitsrechts zeigen uns ein erschreckendes Bild der Verwahrlosung der gesellschaftlichen Zustände. Die Arbeiterschaft allein ist durch Führung einer aktiven Gewerkschaftspolitik in der Lage, dieser Verwahrlosung Einhalt zu bieten. Von der Einkehr der Arbeiterschaft, von der Abkehr vom Revisionismus und Reformismus hängt der Sieg des Sozialismus ab. Rücksichten auf die besitzende Klasse kann die Arbeiterschaft nicht nehmen. Sie wird ausgeplündert bis auf den letzten Pfennig, sie wird besteuert und durch Wucherpreise in der Befriedigung ihrer Lebensbedürfnisse herabgedrückt. Sie muß ein Interesse an einer besseren Ordnung der Menschheit haben. Möge diese Schrift dazu beitragen, die großen Massen der Arbeiterschaft aufzurütteln und zurückzuführen auf den Weg des proletarischen Klassenkampfes, damit dem alten Worte Geltung verschafft werde: „Der Mensch hat das Recht zum Leben vermöge der Tatsache, daß er geboren ist.“

Übersicht über die benutzten Quellen

Neue Arbeitsrecht-Kartei, Dortmund.

Beiträge: „Tarifrecht“, „Schlichtungswesen“, „Neueste Spruchpraxis“ von *Alterthum, Debus, Graeffner, Huth, Krebs, Niemann, Opitz, Oppler, Pick, Warnke* und *Wohnauf*.

Kaskel: Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.

Jacobi: Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht, Leipzig 1922.
Verordnung über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918.

Tönnies: Die Entwicklung der sozialen Frage. Sammlung Göschen.

Unser Kampf um den Leistungslohn, Bremen 1927.

Eine Streitschrift des norddeutschen Wollkonzerns gegen den Deutschen Textilarbeiter-Verband.

Nipperdey: Die Rechtsprechung des Reichsgericht zum Tarifrecht, Berlin 1926.

Dersch: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Berufsvereinsrecht, Berlin 1926.

Flatow: Betriebsrätegesetz und Kommentar, Berlin 1922.

- „ - Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat, Berlin 1922.

- „ - Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Betriebsrätegesetz, Berlin 1926.

Goldschmidt: Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

Goldbaum: Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, Berlin 1923.

Pannier: Verfassung des Deutschen Reiches.

Bürgerliches Gesetzbuch für das Deutsche Reich, Leipzig 1927.

„*Der Syndikalist*“. Organ der Freien Arbeiter-Union Deutschlands, Jahrgang 1925 und 1926. Beiträge von *Carl Windhoff* und *Franz Gampe*.

Protokoll über die Verhandlungen des 15. Kongresses der Freien Arbeiter-Union Deutschlands, Berlin 1925.

Jahrbücher 1923–1926 des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.

„*Die Arbeit*“. Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde.
Beiträge von *Fr. Spletl* und *C. Nörpel*.

Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsrecht

Die erste Voraussetzung für den Emanzipationskampf der Arbeiterklasse ist das Vorhandensein starker wirtschaftlicher Organisationen, denn die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters hängt in der modernen kapitalistischen Wirtschaft von der Stärke und dem revolutionären Impuls seiner organisatorisch zusammengefaßten Kraft ab. Ist der Arbeiter in seiner Eigenschaft als Produzent in Organisationen vereinigt, die dieser Eigenschaft ein über das persönliche Bedürfnis hinausgehendes Gepräge geben, finden wir das klassenmäßige Zusammengehen vieler einzelner Menschen, die in erster Linie nur durch ihre gesellschaftliche Stellung verbunden und aufeinander angewiesen sind, dann können wir von gewerkschaftlicher Organisation sprechen.

Daraus ergibt sich, daß die Gewerkschaftsbewegung die Pflicht hat, auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einzuwirken, um die Stellung des Arbeiters in der Gesellschaft zu seinen Gunsten zu verändern. Diese Aufgabe ist, wenn man so sagen darf programmatischer Leitstern der proletarischen Gewerkschaftsorganisation. Und von den Grenzen, die die Gewerkschaftsbewegung ihrem Kampf um die Veränderung der gesellschaftlichen Stellung des Arbeiters zieht, hängt ihr Erfolg auf diesem Gebiete ab. Sind die Aufgaben der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiterklasse beschränkt, und fehlt ihnen durch prinzipielle Unzulänglichkeit der Blick für die Zukunft, dann kann der proletarische Wirtschaftsverband nur im Rahmen der herrschenden Anschauungen wirken. Die Gewerkschaftsbewegung läuft aber unter solchen Umständen Gefahr, in ein vollkommenes Abhängigkeitsverhältnis von den in der gegenwärtigen Gesellschaft herrschenden politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und rechtlichen Ansichten zu geraten.

Unter prinzipiellen Unzulänglichkeiten muß in ganz besonders hohem Maße die von der Gewerkschaftsbewegung im Kampf um die Veränderung der sozialen Struktur angewandte Taktik leiden. Diese Tatsache ist bei den sozialdemokratischen Gewerkschaften, dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund wahrzunehmen. Die prinzipielle Einstellung dieses Gewerkschaftsbundes läuft auf die Anerkennung des Staatsgedankens hinaus und muß in einer einheitlichen Linie über die Anerkennung der im staatlichen Schutz sich entwickelnden Wirtschaftsformen zur Anerkennung der herrschenden Rechtsanschauungen führen. Das Recht in der auf staatlicher Basis ruhenden Gesellschaft geht in seiner Grundanschauung auf den Zwang zurück und ist bestrebt, durch die Autorität einer Zwangsinstitution, des Staates, alle Gesellschaftsschichten zur Anerkennung der Unantastbarkeit der gerade vorhandenen Formen der Gesellschaftsorganisation zu zwingen. Diesen Charakter des geltenden Rechts lind der herrschenden Rechtsauffassung

anerkennen die zentralistischen und sozialdemokratischen Gewerkschaften und sind bestrebt mit Hilfe des Rechts auf die gesellschaftlichen Zustände einzuwirken, um dergestalt die Stellung des Arbeiters in der Gesellschaft zu verbessern.

Dabei aber vergessen sie ihre eigene „wissenschaftliche“ Fundierung. Nach dieser ist das Recht der Ausdruck der jeweiligen Besitz- und Produktionsverhältnisse und dient, in gesetzliche Formen gegossen, dem Herrschaftsdrang der jeweils besitzenden Klassen und der Legalisierung des Unrechts, begangen an den Teilen und Schichten der Gesellschaft, die keinen Anteil an der Summe der vorhandenen Produktionsgüter haben.

Trotzdem in den Kernsätzen der Marxschen Lehre eine solche sozialistische Tendenz hegt, ist die Praxis der auf dem Boden seiner Anschauungen stehenden Organisationen eine ganz andere. Sie anerkennen das geltende Recht und seinen autoritären Charakter und wollen mit seiner Hilfe auf den Entwicklungsgang der Gesellschaft Einfluß gewinnen. In der praktischen Tätigkeit dieser Gewerkschaften hat die angeführte Stellung zum Recht eine besondere Taktik im Kampf um die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters zur Folge. Weil theoretisch die Meinung vorherrscht, daß mit Hilfe von Gesetzen, die eine bestimmte Rechtsanschauung umschreiben, die tatsächliche Stellung des Arbeiters in der kapitalistischen Gesellschaft zu seinen Gunsten verschoben werden kann, ist in der praktischen Tätigkeit das Ringen um den Vorrang von Weltanschauungen auf ein Gebiet gedrängt worden, wo die Weltanschauung der Arbeiterklasse, der Sozialismus, nicht zu Hause ist; nämlich auf das Gebiet des Rechts, oder anders ausgedrückt, der Kampf um das Wesen und den Inhalt der Gesellschaft ist den Gesellschaftsschichten zur Gestaltung überlassen worden, die weniger vom Recht, um so mehr aber von ihrer wirtschaftlichen Gewalt halten. Das sind in diesem Falle die Träger und Organisatoren der kapitalistischen Wirtschaft.

Dem Sozialismus ist durch den die Gewerkschaftsbewegung beherrschen den Sozialdemokratismus die revolutionäre Kraft, der schöpferische Schwung genommen worden. Er ist der Willkür der antisozialen Elemente ausgeliefert und für die zentralistischen Gewerkschaften zu einem schönen Sonntagsnachmittagsideal geworden, dem alle Fehler einer weltfremden und weltfernen „Utopie“ anhaften. Ja, man fühlt sich in diesen Organisationen sogar stark, weil man keinen „Utopien“ nachjagt, sondern „realpolitisch“ fühlt, denkt und handelt.

Die zentralen oder reformistischen Gewerkschaften sind ideallos. Sie kennen nur die jetzige Gesellschaft und streben in ihr einen Ausgleich zwischen den Gesellschaftsklassen und -gruppen an. Sie glauben einen solchen Ausgleich ermöglichen zu können durch Änderungen im geltenden Recht. Aus diesem Grunde fordern sie einen ständigen Ausbau der Sozialgesetzgebung. Sozialgesetzgebung ist für sie der Inbegriff alles Erstrebenswerten, weil sie eine Aussöhnung der sich feindlich gegenüberstehenden Klassen und Gesellschaftsgruppen wünschen. Sie sehen in der Sozialgesetzgebung auch einen Faktor von hohem moralischen Wert, dem ihrer Meinung nach die Aufgabe zufällt, bestehende Schranken zwischen den Klassen und Gruppen zu Fall zu bringen und allen Gesellschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu verschaffen, Dienst an der „Wirtschaft“

und Dienst am „Staate“ zu verrichten. Der Glaube hat sich in diesen Organisationen breitgemacht, daß Dienst am Staate und Dienst an der Wirtschaft unerläßliche Voraussetzungen für die Veränderung der gesellschaftlichen Stellung des Arbeiters sind.

Besonders wichtig ist den reformistischen Gewerkschaften die Beeinflussung der auf das Arbeitsverhältnis abzielenden Gesetzgebung. Dieses Gebiet der Gesetzgebung ist besonders in der Nachkriegszeit bei den Zentralgewerkschaften in Mode gekommen und bildet heute den weitaus größten Teil ihrer Tätigkeit.

Der Ausbau des Arbeitsrechts ist eine Forderung der Gewerkschaften, die einer näheren und ständigen Beschäftigung bedarf. Das Arbeitsrecht ist ein typisches Kind der kapitalistischen Wirtschaft und der auf ihre Erhaltung eingestellten Politik der reformistischen Gewerkschaften. Es ist aber für alle Teile der Gewerkschaftsbewegung wichtig, weil es auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einen nicht zu unterschätzenden Einfluß ausübt und in Hinsicht auf die Arbeitsverfassung breiten Kreisen der Arbeiterschaft zugänglich gemacht werden muß, damit seine Überwindung ermöglicht werden kann. Wenn heute nur ein ganz kurzer Blick auf den Charakter und die Zusammenhänge, die das Arbeitsrecht geboren und begünstigt haben, geworfen werden soll, so deshalb, damit für spätere Arbeiten, die dieses Gebiet behandeln, der Resonanzboden für ein Verständnis unserer Stellung zum Arbeitsrecht geschaffen ist.

Ich sagte bereits, daß das Arbeitsrecht ein typisches Kind der kapitalistischen Wirtschaft ist, und will das näher begründen. In der heutigen Wirtschaft ist der Arbeiter nicht beteiligt an der Organisation und an den Erfolgen der Gütererzeugung. Er steht vielmehr abseits und bildet für die Wirtschaft eine ständige Gefahr des Umsturzes und der Störung des wirtschaftlichen Gleichgewichts. Umsturzgefahr und Gleichgewichtsstörung sind aber Folgen der Besitzverhältnisse und resultieren in weiterer Konsequenz aus dem sozialen Druck, der auf den breiten Massen der Arbeiter lastet. Um nun vor der Arbeiterschaft sicher zu sein und der Wirtschaft eine möglichst ruhige und ungestörte Entwicklung zu sichern, schuf der Staat, der ja immer der politische Sachwalter der besitzenden Klasse ist, Gesetze und Verordnungen, welche die Gewerkschaften entweder verboten oder aber ihre Aktionsfreiheit beschränkten. Solche Gesetze waren z.B. die Gewerbeordnung und die Gesindeordnung. Die letztere ist mit dem Zusammenbruch des Monarchismus im Orkus verschwunden. Die Gewerbeordnung besteht noch heute und ist durch Beseitigung einzelner Bestimmungen verkleinert, nicht aber aufgehoben worden.

Auch das „Bürgerliche Gesetzbuch“ hat eine Reihe Paragraphen, die gegen die gewerkschaftliche Bewegungsfreiheit gerichtet sind. Die Wirtschaft soll also in erster Linie durch Gesetze, die sich gegen die wirtschaftliche Vereinigung und Handlungsfreiheit der Arbeiter richten, geschützt werden.

Trotzdem wollen diese Gesetze und Bestimmungen noch gar nichts besagen. Schlimmer wurde es für die wirtschaftliche Organisation der Arbeiter, als mit Ausbruch der Revolution ein „neuer Zug“ durch die arbeitsrechtliche Gesetzgebung

ging. Dieser neue und von den reformistischen Verbänden so oft besungene Zug legalisierte ganz plötzlich die von den großen Arbeitergewerkschaften jahrelang geführte Politik in Hinsicht auf die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Am 2. Dezember 1918 erließen die Volksbeauftragten die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“.

Im ersten Teil wurde diese Verordnung Grundlage des Tarifrechts, welches einen unheilvollen Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nahm und eine Literatur zutage förderte, die für dieses verhältnismäßig neue Gebiet im Umfange als außergewöhnlich bezeichnet werden kann. Der zweite Teil der Verordnung wurde schon nach kurzer Zeit durch das Verkünden des Betriebsrätegesetzes mit dem 4. Februar 1920 aufgehoben.

Der letzte Teil der Verordnung, der die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten behandelt, ist die Grundlage für die Schlichtungsordnung vom 23. Oktober 1923 geworden. Diese hat dazu geführt, daß den Schlichtungsbehörden, die staatliche Einrichtungen sind, das letzte Wort bei Arbeitskämpfen zugesprochen ist. In der Hand der Schlichter und des Reichsarbeitsministeriums hegt in der letzten Konsequenz die Entscheidung über Streitfälle, die aus der Tatsache gegenteiliger Interessen entstehen. Die Unternehmer haben aber diesen Charakter des Arbeitsrechts nicht allein bestimmt, sie haben vielmehr in ihrer großen Furcht vor einer sozialen Umwälzung den Vertretern der Gewerkschaften die Formulierung der wichtigsten Gesetze des Arbeitsrechts überlassen. Sie vertrauten dabei auf ihre wirtschaftliche Macht und auf die Mithilfe des Staates, denn klar war und ist den Unternehmern, daß nicht Billigkeitserwägungen und moralische Bedenken den Lohn- und Arbeitsbedingungen das Gepräge geben, sondern nur die realen Machtverhältnisse entscheidend sind. Die Gewerkschaften aber blieben bei ihren Traditionen. Sie verankerten die Tarifvertragspolitik in der obengenannten Tarifvertragsordnung und eröffneten damit eine ganz neue Ära in der Gewerkschaftspolitik.

Der Tarifvertrag ist zu einer Einrichtung geworden, die der Wirtschaft den Arbeitsfrieden sichert und Gleichgewichtsstörungen auf ein Minimum reduziert. Die reformistischen Gewerkschaften aber zerfließen fast in Ehrfurcht vor der Heiligkeit und Unantastbarkeit eines Tarifvertrages, der doch streng genommen nichts anderes darstellt als einen Vertrag, durch den der betroffene Arbeiter seine Ausbeutung für einen Rechtszustand erklärt und freiwillig Verzicht leistet auf den Kampf um die Änderung der ökonomischen Ordnung. Die Tarifvertragspolitik, die durch die Verordnung über die Tarifverträge zu einem hervorragenden Bestandteil der kapitalistischen Wirtschaftsführung geworden ist, beschränkt durch das geltende Tarifrecht die gewerkschaftliche Aktionsfreiheit so stark, daß kaum noch von einem Klassenkampf gesprochen werden kann. Voraussetzung jeder auf Klassenkampf eingestellten Handlung ist, daß sie unter Außerachtlassung der Interessen des Gegners rücksichtslos die eigenen wahrnimmt und alles tut, tun den bestehenden Zustand der Dinge zu beseitigen, in unserem Falle, die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters zu seinem Vorteil und zugunsten des

endlichen Sieges der sozialistischen Weltanschauung zu verändern. Das Tarifrecht hingegen, welches eine Folge der Verordnung über die Tarifverträge ist, die wiederum aus der Tarifvertragspolitik der sozialdemokratischen Gewerkschaftsverbände resultiert, hebt den Klassenkampf auf und setzt an seine Stelle Klassenharmonie. Die Klassenharmonie als Ausfluß der Tarifvertragspolitik macht aber die Gewerkschaft als Interessen- und Kampforganisation, als ökonomischen Ausdruck einer bestimmten Gesellschaftsklasse überflüssig.

Die Gewerkschaften sollen die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters verändern. Sie können das aber nur, wenn sie außerhalb der herrschenden rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Anschauungen den Kampf um den Sieg ihrer eigenen Ideen führen. Die Gewerkschaftsbewegung hat also, von einem solchen Standpunkt aus betrachtet, die Verpflichtung, Hemmnisse aus dem Wege zu räumen, damit ihrer Aktionsfreiheit möglichst wenig Schranken gesetzt sind. Das Arbeitsrecht aber ist eine gewaltige Schranke, die auf allen Gebieten des wirtschaftlichen Kampfes hindernd in den Aufgabenkreis der Gewerkschaftsbewegung tritt.

An Stelle des Arbeitsrechts muß der ungehinderte wirtschaftliche Kampf der Arbeiter treten, welcher nicht an die bestehende Rechtsauffassung anknüpft, sondern, gewissermaßen unter Ausschluß des kapitalistischen Rechtsweges, neue Wege des Kampfes um die Änderung der gesellschaftlichen Stellung des Arbeiters sucht.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 1, November 1927

Klassenkampf und Sozialpolitik

Es ist eine in der modernen Gesellschaftswissenschaft nicht mehr bestrittene Tatsache, daß das Schwergewicht der gesellschaftlichen Vorgänge in der Wirtschaft Hegt. Selbst Männer wie Karl Marx und Friedrich Engels, die voller politischer Doktrinen waren, mußten zugeben, daß die wirtschaftlichen Formen und Organe in der gesellschaftlichen Entwicklung eine fundamentale Bedeutung haben. Wenn sie dabei in bezug auf die Taktik der Arbeiterschaft vollständig entgleisten, dann ändert das nichts an der Tatsache, daß sie immer wieder auf die Wichtigkeit der Wirtschaft im gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß hingewiesen haben. Ihr verhängnisvoller Irrtum war es, daß sie die Wirtschaft als losgelöst vom Willen der gesellschaftlichen Gesamtheit betrachteten und ihr eigene, von außen her oder von innen heraus nicht zu beeinflussende Gesetze andichteten. Aus diesem Grunde entstand auch eine verschrobene Idee von der Notwendigkeit der Mitarbeit der Arbeiterklasse an dem rechtlichen Überbau des Kapitalismus, dem Staat. Die „materialistische Dialektik“, welche die Logik ersetzte, schlug hier die tollsten Purzelbäume. Mit Hilfe der Staatsautorität, durch eine Parlamentsmehrheit der Arbeiterschaft oder eine Regierung der Arbeiter sollte die private Wirtschaft beaufsichtigt und angehalten werden, den Interessen breiterer Volksschichten, nicht nur denen einiger

Kapitalsbesitzer zu dienen. Hier hegt der große Irrtum des historischen Materialismus. Jede Logik müßte auf den Kopf gestellt werden, wenn aus der Feststellung, die Wirtschaft sei das alles beeinflussende Element in der gesellschaftlichen Entwicklung, die Konsequenz gezogen wird: Heraus aus dem Kampf in der Wirtschaft und um die Wirtschaft, und hinein in das politische Vollzugsorgan und juristische Kartenhaus des Kapitalismus, den Staat. Auf diesem Weg hört das Proletariat auf, ein Faktor zu sein, der für die gesellschaftliche Entwicklung von reorganisatorischer Bedeutung ist. Die Gesellschaft reorganisieren heißt sich Einfluß auf ihre ökonomischen Fundamente zu verschaffen, sie in den Besitz der Arbeiterklasse zu bringen. So wie die Wirtschaft für den Besitzer der Produktionsmittel und des Kapitals das Mittel zur gesellschaftlichen Einflußnahme ist, so sind die Arbeiter gezwungen, in dem gleichen Milieu Einfluß zu suchen und zu nehmen. Sie erreichen das durch Bildung von Gewerkschaften, welche ihre Arbeitskraft organisieren und konzentrieren. Die Gewerkschaftsbewegung fußt in der Wirtschaft und entfaltet auf diesem Gebiete ihre Macht, \im die Formen der Gütererzeugung und des Güterverbrauchs zu verändern und um auch auf alle anderen gesellschaftlichen Beziehungen richtunggebend einzuwirken.

Setzt die Arbeiterklasse an Stelle der wirtschaftlichen Einflußnahme und wirtschaftlichen Aktion die politische Einflußnahme und die parlamentarische Aktion, dann erschöpfen sich ihre Bestrebungen, die Gesellschaft zu regenerieren, in der bloßen moralischen Einwirkung auf die staatliche Gesetzgebung. Es könnte gegen eine solche kaum viel eingewendet werden, wenn es sich dabei um sozialistische Werte und Normen handelt da ja der Klassenkampf nicht nur durch wirtschaftliche, sondern auch stark durch ethische Gesetze bestimmt wird. Davon kann aber bei der Gesetzgebung beim besten Willen nicht geredet werden, sobald man die Beeinflussung der Gesetzgebung durch die sogenannten Arbeiterparteien und reformistischen Gewerkschaften einer näheren Betrachtung unterzieht.

Die besten Absichten eines Gesetzgebers werden immer durch die rauhe Wirklichkeit zerstört. Schon der Charakter eines jeden Gesetzes hebt die vielleicht verfolgte gute Absicht vollständig auf. Den Staatsgesetzen wohnt die Autorität inne, die aber nur da ihren Weg in die gesellschaftliche Wirklichkeit finden kann, wo sie für die eine Schicht der Gesellschaftsmitglieder Vorteile, für die andere aber Nachteile gesetzlich festlegt. Alle Gesetze legen Vorrechte für Wenige fest. Sofern die Gesetzgebung dem Strafrecht dient, also Gebote schafft, welche die Unantastbarkeit des Eigentums aussprechen, drückt sie den ungeteilten Willen der besitzenden Gesellschaftsschichten aus. Im sogenannten Soziahecht aber, wo sie vom reinen Strafrecht abweicht, entstehen bei den Herrschenden Meinungsverschiedenheiten. Dem Einen ist die Belastung der Wirtschaft durch Sozialgesetze zu stark, während die Anderen in der Sozialgesetzgebung das beste und einfachste Mittel sehen, die gegenwärtigen Besitzverhältnisse recht lange am Leben zu erhalten. In einem Punkte aber sind sich beide Parteien einig, daß nämlich die Sozialgesetzgebung, wenn sie schon nicht zu umgehen ist, als Sicherheitsventil gegen die sozialistische Arbeiterbewegung zu gelten hat.

Wenn ein Teil der Arbeiterbewegung diesen Bestrebungen auf halbem Wege entgegenkam, dann wurde die Sicherheit und Zuverlässigkeit dieses Ventils noch erhöht. Aus einer vollständigen Verkennung der proletarischen Aktionsbasis und Aktionsmittel wurde bei den freien Gewerkschaften und der Sozialdemokratie die Forderung nach einem starken Ausbau der sozialen Gesetzgebung aufgestellt, was die ganze Bewegung zur Unfruchtbarkeit verdammt.

Die Sozialgesetzgebung ist heute noch nichts anderes als zu Bismarcks Zeiten, der ein viel zu guter Psychologe war, um nicht zu erkennen, daß es gut war, Gesetze zu schaffen, die den Arbeitern angeblich Rechte einräumen und den Unternehmern und dem Staat angeblich Pflichten auferlegen. Bismarck schlug damit zwei Fliegen mit einer Klappe. Erstens überwand er die durch das Sozialistengesetz nicht kleinzukriegende Sozialdemokratie und drängte sie auf den Boden des Reformismus, der einige Jahre nachdem im Revisionismus des Bernstein und Genossen so sonderbare Blüten zeitigte.

Zweitens erweckte er in der Arbeiterschaft die Vorstellung, daß es möglich sei, die Kluft zwischen Reichtum und Armut zu überdrücken. Er empfahl den Arbeitern gewissermaßen, sich in allen sozialen Nöten vertrauensvoll an den guten Vater Staat zu wenden, welcher sich dann schon seiner gehorsam bittenden Kinder annehmen würde.

Wenn die so oft als „modern“ bezeichnete Bewegung der freien Gewerkschaften diesen von Bismarck eingeschlagenen Weg bis in die jüngste Zeit fortgesetzt hat, dann müssen wir darauf hinweisen, daß die Sozialgesetzgebung immer nur sanktioniert, was von der Arbeiterschaft bereits auf dem Wege der Selbsthilfe zum Gewohnheitsrecht erhoben worden ist. Von dem Augenblick an, wo sich der Staat in das Eigenleben der Arbeiterklasse einmischt und die Resultate ihrer zähen und meist opfervollen Kämpfe gesetzlich festlegt also konserviert, verlieren diese ihre Bedeutung für die Arbeiterschaft.

Sie drücken dann ein ganz bestimmtes, dem Staat genehmes Maß an Arbeiterrechten aus, das für die Arbeiterschaft selbst zur Fessel wird, da es immer die äußerste Grenze für die Rechte der Arbeiterschaft darstellt. Aus dem Grunde nimmt die Sozialgesetzgebung dem Arbeiter die Möglichkeit durch direkte Eingriffe in das Wirtschaftsleben seine gesellschaftliche Stellung zu verbessern. Das Gesetz wird trotz der damit vielleicht verknüpften guten Absicht sogenannter Partei- und Gewerkschaftsführer zu einem eisernen Reifen, der sich um die Bewegungsfreiheit der Arbeiterschaft legt.

Die Arbeiterklasse wird immer nur da Rechte besitzen, Rechte festhalten und erweitern können, wo sie sich auf ihre eigene Kraft verläßt und sich in den Machtsphären bewegt, die allein Machtentfaltung ermöglichen. Diese Sphären sind die Betriebe, die Berufe, Gewerbe und Industrien, kurzum es ist die ganze Wirtschaft. Hier schafft der Arbeiter durch unausgesetzten Klassenkampf ungeschriebene, durch die Macht seiner Organisationen, durch die Stärke seines Willens bestimmte Gesetze. Hier verschafft er sich ein Recht, das ständig nach dem

Willen der Arbeiterschaft revidiert werden kann. Deshalb gilt es, den Kampf der Arbeiterschaft zurückzuführen auf das Gebiet der Wirtschaft.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 2, Dezember 1927

Gewerkschaftliche Interessenvertretung und Arbeitsgerichtsbarkeit

Je mehr sich die kapitalistische Wirtschaft dem Zustand der absoluten Kartellherrschaft nähert, um so größer werden die Interessengegensätze zwischen den Besitzern der Rohstoffe und Arbeitsinstrumente und den Inhabern der manuellen und intellektuellen Arbeitskraft.

Es ist selbstverständlich, daß die Wirkungen der sich ständig erweiternden Kluft zwischen den verschiedenen Wirtschaftskreisen zu gewaltigen Spannungen in der ganzen Gesellschaftsorganisation führen; denn in dem Maße, wie sich die industriellen und agrarischen Produktionsformen verdichten, wie sie sich zentralisieren und in den Händen weniger Kapitalsbesitzer konzentrieren, wächst der wirtschaftliche Despotismus einer schwachen Minorität einerseits und die wirtschaftliche Ohnmacht großer Volksmassen andererseits. Für die so geschaffene Situation auf dem Gebiete der Gütererzeugung gibt es nur zwei Möglichkeiten, sich gegen den wachsenden, aber meist ganz inaktiven Widerstand der an der kapitalistischen Wirtschaftsweise desinteressierten Volksmassen durchzusetzen. Die eine dieser Möglichkeiten ist die vollständige Tyrannei auf allen Gebieten des Gesellschaftslebens. Sie mündet aus in die Herrschaft des Faschismus. Die andere hegt auf dem Gebiete der sogenannten gütlichen Verständigung und bildet in Deutschland das wirksamste Mittel des Unternehmertums, sich gegen die Arbeiterschaft durchzusetzen.

Es darf bei der letzten Möglichkeit aber nicht verkannt werden, daß auch sie eine Form des Despotismus ist. Nur sind die Mittel, derer sie sich bedient, gemilderter, aber deshalb nicht weniger gefährlich als die der faschistischen Willkürherrschaft. Die letzte Tatsache tritt ganz besonders klar in Erscheinung, wenn wir einen Blick auf die Beschränkung der gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und des gewerkschaftlichen Kampfes gegen die kapitalistische Monopolwirtschaft werfen und dabei nicht vergessen, die Arbeitsgerichtsbarkeit in den Kreis unserer Betrachtungen einzubeziehen. Vergessen soll bei dieser Betrachtung aber auch nicht werden, daß gerade die Arbeitsgerichtsbarkeit die gewerkschaftlichen Methoden und Tätigkeitsgebiete beschränkte, um solchermaßen die Wirtschaft vor Erschütterungen zu bewahren.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist keine neue Erfindung des Kapitalismus in seiner industriellen Form. Schon im Mittelalter gab es in den Gilden und Zünften Schiedsgerichte die Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten hatten, die aus dem individuellen Arbeitsvertrag erwachsen. Diese Schiedsstellen hatten aber keinen absoluten Charakter, wie das später in Frankreich bei dem von Napoleon I. ins Leben gerufenen Kammern für Arbeitsstreitigkeiten der Fall war. Auch die

Königlich Preußischen Fabrikgerichte des Rheinlandes, die ursprünglich von demselben Napoleon eingesetzt waren, bedienten sich einer absoluten Rechtsprechung. Das gefällte Urteil war unanfechtbar. Es galt für alle Teile der streitenden Parteien. Als dann im Jahre 1869 die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund geschaffen wurde, wollte man auch hier Kammern für Arbeitsstreitigkeiten bilden. Diese Kammern sind aber durch die Tatsache, daß das Sozialistengesetz der Arbeiterschaft die Möglichkeit der Vereinigung nahm, fast niemals in Funktion getreten. Erst im Jahre 1890 wurde ein Gewerbegerichtsgesetz erlassen, welches dann im Jahre 1901 eine Zuständigkeitserweiterung bekam. Es oblag den Städten und Gemeinden mit über 20000 Einwohnern, Gewerbegerichte zu bilden, die dafür notwendigen Räumlichkeiten zu schaffen und teilweise auch die Kosten ihrer Unterhaltung zu tragen. Ihre Zuständigkeit erstreckte sich lediglich auf die Entscheidung über Streitigkeiten, die aus dem Arbeitsverhältnis zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern entstehen. Zu diesen gewerblichen Arbeitern wurden auch Werkmeister und Techniker gezählt, soweit sie eine gewisse Arbeitsverdienstgrenze nicht überschritten. Im Bergbau wurden staatliche Berggewerbegerichte gebildet. Innungen und Innungsschiedsgerichte wurden als Stellen, die berechtigt sind, Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten, durch dieses Gesetz zugelassen. Im Jahre 1904 wurde dann das Kaufmannsgericht erlassen. Die zu bildenden Kaufmannsgerichte hatten sich mit Arbeitsstreitigkeiten aus dem Angestelltenverhältnis zu befassen. Diese neueren arbeitsgerichtlichen Gesetze stützen sich vornehmlich auf die 90er Jahre 1845 geschaffene Preußische Gewerbeordnung, die dann später vom Norddeutschen Bund (1869) und 1890 vom Reich unter vielfachen Änderungen Gültigkeit für alle Glieder des deutschen Staatsgebildes erhielt. Die Gewerbeordnung ist noch heute mit Ausnahme einiger Paragraphen in Kraft und soll erst durch das Arbeitsschutzgesetz abgelöst werden, dessen Entwurf dem Reichstag vorliegt. Die Gewerbeordnung schuf eine Fülle von Ausnahmebestimmungen gegen die Arbeiterschaft und sollte dazu dienen, Arbeitsstreitigkeiten unmöglich zu machen bzw. dem Unternehmertum das Recht zu geben, den sogenannten „freien Arbeiter“ wie einen Sklaven zu behandeln.

Ganz besonders wurde die gewerkschaftliche Betätigung durch die Reichsgewerbeordnung beschränkt. Die Interessenvertretung der Arbeiter sollte sich in gesetzlich erlaubten und sanktionierten Bahnen bewegen. Durch die reformistische Einstellung großer Teile der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist das auch möglich geworden. Die gewerkschaftliche Organisation wurde damit ihres eigentlichen Charakters entkleidet und zu einer gerichtlichen Vertretungsstelle degradiert. Das Fehlen des sozialistischen und revolutionären Schwunges in den freien Gewerkschaften hat dann neben der Reichsgewerbeordnung und dem Gewerbegerichtsgesetz dazu beigetragen, daß die Arbeiterschaft mehr und mehr auf das Gebiet des friedlichen Ausgleiches schränkt wurde. Dabei aber ist festzustellen, daß auch die Gewerbegerichte Klasseneinrichtungen der bürgerlichen Staatsmacht waren, die ihre Entscheidungen nur im Rahmen der Zuträglichkeit der kapitalistischen Wirtschaft und in Übereinstimmung mit der herrschenden Rechtsauffassung fällten.

Das Arbeitsgerichtswesen erfuhr auch keine prinzipielle Änderung, als der deutsche Monarchismus in den Novembertagen 1918 seinen Zusammenbruch erlebte. Es kann sogar gesagt werden, daß die Formen der Arbeitsgerichtsbarkeit sich auf Grund der Erweiterung der Geltungsgrenzen der Gerichte für Arbeitsstreitigkeiten sich zu Ungunsten der Arbeiterschaft verschoben haben, denn damit, daß die Reichsverfassung vom 11. August 1919 im Art. 157 sagt: „Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reiches. Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht“, wurde in großen Massen der demokratisch eingestellten Arbeiterschaft der Glaube erweckt, daß durch die Autorität staatlicher Einrichtungen wie Schiedsgerichte, Schlichtungsausschüsse, Kammern für Arbeitsstreitigkeiten usw. die Möglichkeit bestände, die Interessen der Lohnarbeiterschaft in höherem Maße als bisher wahrzunehmen.

Das neue Arbeitsrecht, das auf Grund der Reichsverfassung gegeben wurde, hat dann bewiesen, daß die Hoffnungen der Arbeiter trügerisch waren. Besonders kraß tritt dies bei dem am 23. Dezember 1926 angenommenen Arbeitsgerichtsgesetz zutage. Dieses Gesetz wurde von den deutschen Gewerkschaften gefordert, um eine Zentralisation der Arbeitsrechtsprechung durchzuführen. Mit der Annahme bzw. mit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Juni 1927 wurde dann diese Zentralisation auch tatsächlich erreicht. Damit aber ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung keinen einzigen Schritt voran gekommen. Im Gegenteil, die Arbeitsgerichte, die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz gebildet wurden, erhielten eine Machtbefugnis, die es diesen Körperschaften ermöglicht, jede kollektive Äußerung der Arbeiterschaft auf gewerkschaftlichem Gebiet zu unterdrücken. Während die preußischen Gewerbegerichte nur Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis schlichten konnten, wurden die Arbeitsgerichte nach dem erwähnten Gesetz ermächtigt, auch alle anderen Streitigkeiten im Interesse einer geregelten Produktionsweise zu „schlichten“. Früher war es Aufgabe der ordentlichen bürgerlichen Gerichte, über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien und Dritten zu entscheiden. Heute ist das Aufgabe der Arbeitsgerichte. Auch die aus unerlaubten Handlungen entstehenden Rechtsstreitigkeiten werden vor den Arbeitsgerichten entschieden, soweit sie zwischen Tarifparteien oder Arbeitern und Unternehmern ausbrechen und auf wirtschaftlichem Gebiete hegen. So konnte es kommen, daß Arbeitsgerichte in letzter Zeit einstweilige Verfügungen gegen kämpfende Arbeiter und ihre Gewerkschaften erließen, in denen diesen bei hohen Strafen verboten wurde, den Arbeitskampf irgendwie zu unterstützen. Früher war dafür ein langer Rechtsweg vor den ordentlichen und bürgerlichen Gerichten nötig. Heute kann auf Grund des Arbeitsgerichtsgesetzes eine einstweilige Verfügung im Zeitraum weniger Tage erwirkt werden.

Die Arbeitsgerichte greifen also in die gewerkschaftliche Interessenvertretung ein und hindern die Gewerkschaftsorganisationen an der Entfaltung ihrer Macht. Trotz dieser Tatsache soll aber nicht verkannt werden, daß das Arbeitsgerichtsgesetz auch gewisse Vorteile für die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten brachte. Während bei den früheren Gewerbegerichten etwaige Berufungen vor den ordentlichen bürgerlichen Gerichten, und zwar den Landgerichten, entschieden wurden, besteht

nach dem Gesetz vom 23. Dezember 1926 die Möglichkeit, Berufung gegen das Urteil eines Arbeitsgerichts einzulegen wenn der Streitgegenstand den Wert von 300 M. übersteigt oder wenn der Streitgegenstand prinzipieller Natur ist. In letzterem Falle entscheidet das Arbeitsgericht über die Zulässigkeit der Berufung. Das ist immerhin ein Vorteil, der in Einzelstreitigkeiten anerkannt werden kann. Für Gesamtstreitigkeiten ist aber auch er schwerlich fruchtbringend, da das Berufungsverfahren immerhin viel Zeit erfordert.

Eine weitere Verschlechterung brachte das Arbeitsgerichtsgesetz im Hinblick auf das Vertretungsrecht. Bei den Gewerbegerichten kümmerte sich niemand um die Zugehörigkeit der Prozeßvertreter, der Kläger oder der Beklagten zu einer wirtschaftlichen Organisation. Die Arbeitsgerichte haben in dieser Beziehung eine fast grundsätzliche Änderung durchgeführt. Mir ist nicht ein einziger Fall bekannt, wo von Gewerbegerichten die Vorlegung der Statuten einer vor dem Gericht erscheinenden Wirtschaftsorganisation oder deren Vertreter gefordert wurde. Die Arbeitsgerichte haben, gestützt auf den § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes, dieses Kunststück fertiggebracht. In dem angezogenen Paragraphen heißt es u. a.: „... zugelassen sind jedoch Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die *kraft Satzung* oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, soweit sie für die Vereinigung oder für Mitglieder der Vereinigung auftreten und nicht neben dieser Vertretung die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausüben ...“

Mit Hilfe dieser Auslassung im Gesetz machen die Arbeitsgerichte den Versuch, alle wirtschaftlichen Vereinigungen, die nicht grundsätzlich auf dem Boden der friedlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten stehen, also den Gewerkschaftskampf nicht als eine bloße reformistische, sondern auch als eine revolutionäre Tätigkeit ansehen, von der Vertretung ihrer Mitglieder vor den Arbeitsgerichten auszuschließen. Deshalb müssen alle Statuten gewerkschaftlicher Vereinigungen ausdrücken, daß die Vereinigung den Zweck der *Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und der kostenlosen Vertretung des Mitgliedes bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis* verfolgt. Wo der Vereinigungszweck so umschrieben ist, kann eine Beanstandung von Organisations-Vertretern nicht erfolgen.

Zusammengefaßt kann über den Einfluß der Arbeitsgerichtsbarkeit auf die gewerkschaftliche Interessenvertretung gesagt werden, daß sie dem Arbeiter ein Scheinrecht vortäuscht und seine Arbeitskraft unter die Autorität des Staates stellt. Die Arbeitsgerichtsbarkeit verfolgt den Zweck, die kapitalistische Wirtschaft zu schützen, ihr eine ungestörte Entwicklung zu sichern und die Wirtschaftsorganisationen der Arbeiterklasse in ihren Kämpfen zu behindern. Aus diesem Grunde fordern die revolutionären Gewerkschafter, soweit sie sich zu syndikalistischen Kampfmethoden bekennen, nicht einen Ausbau der Arbeitsgerichtsbarkeit, sondern die freie Entfaltung der gewerkschaftlichen Aktionskraft. Nur diese nimmt die Interessen der Arbeiterschaft wahr, nicht eine staatliche, auf Klassenherrschaft begründete Gerichtsbarkeit für Arbeitsstreitigkeiten.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 3, Januar 1928

Das Problem der „wirtschaftlichen Vereinigung“

Mit dem Zusammenbruch des monarchistischen Militärstaates im November 1918 begann in Deutschland die von der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften so oft und laut geforderte Periode der formalen Demokratie, der man in unserem Lande gern nachsagt, daß ihr Inhalt sozial wäre. Der Parlamentarismus, also das Vertretungssystem ist in seiner augenblicklichen Form der äußere Ausdruck der sogenannten sozialen Demokratie. Er hat nach und nach in allen Zweigen des bürgerlichen Gesellschaftsgetriebes festen Fuß gefaßt. Sein Einfluß wurde durch die Reichsverfassung, welche am 11. August 1919 in Weimar von der Nationalversammlung angenommen wurde, verankert und somit als „Grundrecht“ der Nation gesetzlich festgelegt. Dieses Grundrecht, daß jeder Deutsche im öffentlichen Leben und in öffentlichen Körperschaften nach bestem Können mitwirken kann, wurde nicht nur für die schon bestehenden Körperschaften, sondern auch für die noch zu schaffenden Körperschaften des öffentlichen Lebens sozusagen verbrieft. Durch die veränderte wirtschaftliche und politische Struktur nach dem November 1918 wurde dann die Sozial- und Arbeitsrechtsgesetzgebung eins der wichtigsten Glieder der staatlichen Gesetzgebung. Aber die Sozialgesetzgebung wurde nicht ausgebaut, weil ein Zug der Menschenfreundlichkeit durch die Gesellschaft ging. Auch nicht, weil das soziale Gewissen mächtig schlug, nicht weil soziale Verantwortung kategorisch eine Bekämpfung der Armut des Volkes und des Elends der untersten Schichten erheischte sondern einfach deshalb, weil die im Schöße der werktätigen Volksmassen geborenen Organe, welche von den neuesten Erkenntnissen der sozialen Wissenschaften befruchtet wurden, ihre Energien in falsche Kanäle leiten sollten.

Diese Umleitung regenerierender Kräfte hat aber nicht nur den Zweck, die Machtkonzentration der Arbeiterschaft zu unterbinden und für die Gesellschaft der kapitalistischen Produktionsweise zu neutralisieren, sondern vielmehr die vornehmste Aufgabe darin zu sehen, die umgeleiteten Energien und ihre Kraftquellen den durch Krieg, Revolution und viele andere Ursachen vollständig zerrütteten Körper der bürgerlichen Gesellschaft durch Zuleitung irdischen Blutes zu stärken und wieder lebensfähig zu machen.

Die Klasse, welche der heutigen Gesellschaft ihren Charakter aufdrängt, hat die Notwendigkeiten klar erkannt, von denen das Leben und die Entwicklung der gegenwärtigen sozialen Ordnung abhängen. Neue Säfte, die täglich frische Kraft erhalten, braucht diese; Ordnung zu ihrem Leben. Unterbindung aller neuen Bestrebungen, die weitab vorn Alten nach neuen Wegen der sozialen Umwandlung suchen, ist zu ihrem unerläßlichen Daseinszweck geworden. Die schöpferische, schwingende Kraft dieser neuen Bestrebungen braucht die alte Gesellschaft. Jedes soziale Energieatom, welches nicht erfaßt werden kann wird für den Kapitalismus zur gesellschaftlichen, zur revolutionären Gefahr. Es ist deshalb gar nicht zu verwundern, wenn die Gesetzgebung des Staates krampfhaft bemüht ist, alle sozialen Bestrebungen durch Gesetze zu erfassen, um die sonst gegen den Klassencharakter der Gesellschaft gerichteten Energien aufzufangen und der alten

Ordnung der Dinge zuzuführen. Der Staat schlägt bei der Verfolgung dieses Zieles die sonderbarsten Wege ein. Er umschmeichelt die eine Organisation mit sozialen Bestrebungen, schafft ihr Vorrechte, um auf diese Weise andere Organisationen niederzuhalten, die ihre Bestrebungen mit anderen Mitteln und Methoden verfolgen. Diese Art der Nutzbarmachung oder Verstopfung sozialer Energiequellen durch den Staat birgt aber für die Organe des Volkes, welche zu der herrschenden Ordnung in Opposition stehen, ungeheure Gefahren.

Besonders den wirtschaftlichen Organen der Arbeiterschaft, den Gewerkschaften mit sozialrevolutionärem Inhalt, droht eine nicht zu unterschätzende Gefahr. Vergrößert wird diese noch dadurch, daß die hier in Frage stehenden sogenannten Spitzenverbände, also die freien, christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften, die vom Staat angebotene Vorrechtsstellung nicht nur annehmen, sondern auch bestrebt sind diese Stellung zu festigen und unangenehme Konkurrenten mit Staatshilfe zu vernichten. Selbstverständlich ist, daß eine solche Vorrechtsstellung sich auf Kosten der Taktik und der Prinzipien dieser Verbände entwickelt. Wer den Staat als Organisationsgehilfen benutzt, verpflichtet sich, seine Mitgliedschaft im Sinne der Staatsraison zu beeinflussen. Der Staat gibt sich nur da zum Organisationsgehilfen nichtstaatlicher Körperschaften her, wo er erwartet, daß durch seine Gehilfenschaft sein unmittelbarer Einfluß auf die Selbstschutzorgane der werktätigen Volksmassen wächst. Je weiter diese Organe seinen Bestrebungen entgegenkommen, der alten, morschen Wirtschaft und der innerlich faulen Kultur der bürgerlichen Gesellschaft neue Lebensäfte zuzuführen, um so gewaltiger ist der Einfluß, den der Staat auf ihre innere Verfassung ausübt. Er zwingt diese Organisationen mit Hilfe der eingeräumten Vorrechtsstellung, sich der Kontrolle des Staates zu unterstellen. Gleichzeitig versucht er mit ihrer Hilfe alle Organe des Volkes zu unterdrücken, die eine Stellung unter seine Kontrolle ablehnen. Da nun die Gewerkschaftsbewegung der wichtigste Faktor für eine soziale Umwälzung ist, welche in der Richtung von Gerechtigkeit und Freiheit verläuft, macht sich auf den Gebieten des gewerkschaftlichen Lebens dieser unheilvolle Einfluß am stärksten bemerkbar.

Wir brauchen nur einen Blick auf das moderne Arbeitsrecht zu werfen, und sofort werden wir das Vorgesagte bewahrheitet finden. Leider kommt diese Tatsache den großen Massen der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft gar nicht ins Bewußtsein, denn es sind nur zwei winzige einfache Worte, welche den erwähnten unheilvollen Einfluß ausüben und das Bündnis zwischen den Organen des Staates und den genannten Spitzenverbänden ausdrücken. Dem Begriff „wirtschaftliche Vereinigungen“ wohnt eine sonderbare Bedeutung inne; denn er drückt nicht nur aus, daß wirtschaftliche Vereinigungen Vertretungsrecht für ihre Mitglieder besitzen sondern verbirgt in sich eine Fülle von Begriffsbestimmungen. Jeder nicht von der Logik Verlassene wird zugeben müssen, daß man unter „wirtschaftlicher Vereinigung“ ein Bündnis von Menschen versteht, welche irgendwie ihren wirtschaftlichen Vorteil wahrnehmen wollen. Der Zweck der Vereinigung ist somit Wahrnehmung wirtschaftlicher Interessen. Die Logik der Staatsorgane und der Spitzenverbände aber ist anders geartet. Sie gibt sich mit einer

so einfachen Umschreibung der Begriffe nicht zufrieden, sondern versteht darunter dieses:

„Wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Sinne dieses Entwurfs sind die tariffähigen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Aufnahme der Begriffsbestimmung in das Arbeitsgerichtsgesetz empfiehlt sich jedoch nicht, weil sie einheitlich für alle arbeitsgerichtlichen Gesetze erfolgen muß. Dies kann am besten in dem kommenden Tarifgesetz geschehen.“

Das vorstehende Zitat entstammt einer Erklärung der Reichsregierung anlässlich der Beratung des Arbeitsgerichtsgesetzes. Der Reichsarbeitsminister Dr. Brauns hat dann bei der Beratung des gleichen Gegenstandes, am 11. Dezember 1926, im Reichstag auf eine Anfrage, was unter „wirtschaftlicher Vereinigung“ zu verstehen sei, die folgende Antwort gegeben:

„Ich möchte schon jetzt auf eine Anfrage eingehen, auf deren Beantwortung vorhin besonderes Gewicht gelegt worden ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Vereinigung spielt bei der Zuständigkeit und der Errichtung der Arbeitsgerichtsbehörden eine beträchtliche Rolle, so in den §§ 2, 14, 17, 18 und anderen. Die Reichsregierung hat bereits im Ausschuß erklärt, daß als solche wirtschaftlichen Verbände die tariffähigen Organisationen zu gelten haben. Nun hat der Herr Abgeordnete Aufhäuser gefragt, welche Faktoren für die Anerkennung der Tariffähigkeit eines Verbandes bestimmend sein. Ich beziehe mich zur Beantwortung auf die bisherige Praxis. Danach ist es Aufgabe der Schlichtungsbehörde, der Gerichte und der Reichsarbeitsverwaltung über diese Frage in strittigen Falle zu entscheiden.“

In der Praxis dieser Behörden sowohl wie im Schrifttum haben sich nun gewisse Grundsätze für diese Entscheidung herausgebildet, deren wichtigster die tatsächliche Unabhängigkeit der betreffenden Organisation in ihrer wirtschaftlichen Interessenvertretung gegenüber dem anderen Partner ist. So ist es bisher gehandhabt worden, und so soll es auch bei der Durchführung dieses Gesetzes gehandhabt werden. Das hindert nicht - das möchte ich auf die Anfrage des Herrn Abgeordneten Dr. Pfeffer erwidern daß als Arbeitnehmerverbände im Sinne dieses Gesetzes unter Umständen auch solche in Betracht kommen können, denen neben Arbeitern im engeren Sinne Angestellte und Beamte angehören, wenn nur die vorgenannte Hauptforderung der Unabhängigkeit erfüllt ist.“

Nach der offiziellen Begriffsbestimmung sind also solche Organisationen als wirtschaftliche Vereinigungen anzusprechen, die sich aus reinen „Arbeitnehmern“ oder reinen „Arbeitgebern“ zusammensetzen und Tariffähigkeit besitzen. Nach ebenfalls offizieller Begriffsbestimmung sind tariffähig solche Organisationen, die unter wirtschaftlicher Zweckbestimmung über tatsächliche Unabhängigkeit verfügen. Für die Organisation, die sich aus Arbeitern zusammensetzt, heißt das: sie darf kein Werkverein sein, sie darf nicht, wie die Arbeitnehmergruppen des Landbundes, einer Unternehmerorganisation, die in diesem Falle Spitzenverband ist, angehören, und sie darf endlich nicht von „Arbeitgebern“ finanziell unterstützt werden. Eine Vereinigung mit wirtschaftlichen Zwecken, die diese Bedingungen erfüllt, ist zwar formell tariffähig und damit ebenso formell wirtschaftliche

Vereinigung im Sinne der Regierungserklärungen, kann aber erst dann an den öffentlichen Körperschaften, die das Arbeitsrecht notwendig machte, mitwirken oder in denselben oder vor denselben die Interessen ihrer Mitgliedschaft vertreten, wenn sie auch praktisch, also tatsächlich in der Lage ist, ihren Vereinigungszweck zu erfüllen.

Die vorhin erwähnten verbrieften „Grundrechte“ der Nation und das Verfassungswort „jeder Deutsche hat das Recht ...“ sind also zum bloßen Possenspiel der Arbeitsrechtsjuristen in den Körperschaften der Reichsregierung und den Büros der Spitzenverbände herabgesunken. Aber auch nur so können sie ihren Zweck erfüllen, der darin besteht, gewerkschaftliche Minoritäten mit revolutionärem Einschlag an ihrer Entfaltung und in der Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitgliedschaft zu behindern. Die Männer in der Reichsregierung und die Führer der Spitzenverbände haben sehr wohl daran gedacht, Möglichkeiten zu schaffen, mit denen die revolutionären gewerkschaftlichen Minderheiten, trotz der schönen Verfassung von Weimar, trotz des überall hineingedrungenen Parlamentarismus und trotz der vielbesungenen sozialen Demokratie, rechtlos zu machen sind.

Die beste Möglichkeit, die gewerkschaftlichen Minderheiten zu treffen, bot da eben die Begriffsbestimmung jener beiden unscheinbaren Worte „wirtschaftliche Vereinigungen“. Im Sinne der Gesetzgeber ist die wirtschaftliche Vereinigung als solche anzusprechen, die über Tariffähigkeit verfügt. Den Demagogenkniff begreifen nur wenige. Eine gewerkschaftliche Minorität kann zehnmal alle Bedingungen der offiziellen Begriffsbestimmung erfüllt haben. Sie kann eben so oft ihre satzungsgemäße und tatsächliche Bereitwilligkeit zum Abschluß von Tarifverträgen erklären. Sie kann aber unter Umständen den Satzungszweck nicht erfüllen, weil sie nur eine Minderheit ist. Keine Unternehmervereinigung schließt mit ihr einen Tarifvertrag ab. Und kein Arbeitsgericht wird ein Urteil fällen, wonach der Unternehmerverband und sein bisheriger Tarifvertragskontrahent verurteilt wird, mit der Minderheit einen Vertrag abzuschließen bzw. gemeinsam zu unterzeichnen. Die Vereinigung bleibt aus diesem Grunde tarifunfähig und wird von allen Körperschaften des Arbeitsrechts ausgeschlossen; sei es vor den Schlichtungsausschüssen, vor den Arbeitsgerichten oder in den Körperschaften der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

Der Staat will in diesen für den Kapitalismus so wichtigen Institutionen nur seine getreuen Lakaien haben. Er gibt ihnen Vorrechte, damit sie unter Respektierung sogenannter wirtschaftlicher und rechtlicher „Notwendigkeiten“ ihre Lebensäfte zum Verjüngungsprozeß der herrschenden Gesellschaft hergeben und alle Gewerkschaften, die den ungestörten Verlauf der kapitalistischen Wirtschaft gefährden, ersticken helfen.

Wie schon gesagt, tut der Staat aber nichts umsonst, er schafft Vorrechte, um einen bestimmten Zweck zu erreichen und die Spitzenverbände folgen in dieser Hinsicht seinem Beispiel. Sie führen ihre Mitgliedschaft in den Staat und in die Wirtschaft hinein, bilden dadurch den zuverlässigsten Schutz der gegenwärtigen Ordnung und verlangen und erhalten vom Staat dafür eine Vorrechtsstellung. Die

beiden Wörtchen „wirtschaftliche Vereinigungen“ drücken deshalb ein Geschäft auf Gegenseitigkeit aus. Ein Grund mehr für die syndikalistische Gewerkschaftsbewegung, die Arbeiterschaft unausgesetzt auf die Notwendigkeit der Kräftekonzentration in Gewerkschaftsverbänden zu verweisen, die durch solche Demagogenkünfte nicht beirrt, der alten Gesellschaft die Kräfte entziehen, ohne die sie sterben muß.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 4, Februar 1928

Betrachtungen zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Mit dem 31. März d. J. laufen die Übergangsbestimmungen zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ab. Das Gesetz tritt dann am 1. April in vollem Umfange in Kraft, ohne daß die großen Massen der Arbeiterschaft die Schwere desselben auch nur annähernd erkennen.

Gewiß soll nicht bestritten werden, daß die Arbeitslosenversicherung gegenüber der früheren Regelung teilweise eine Änderung zugunsten der Arbeiterschaft brachte. Diese Änderung hegt aber nur auf dem Gebiete der Unterstützungs-berechtigung. Während bei der Regelung vor dem Oktober 1927 der Bedürftigkeitsnachweis geführt werden mußte, um Anspruch auf Erwerbslosenunterstützung zu erlangen, ist mit dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 16. Juli 1927 der Bedürftigkeitsnachweis fortgefallen (§§ 87-89).

Auch in einem anderen Falle sind Neuerungen zu verzeichnen, die anerkennenswert sind. Sie betreffen Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag. Ein Arbeiter, der nach arbeitsrechtlichen Begriffen unberechtigt entlassen wird und Klage beim zuständigen Arbeitsgericht oder bei einer tariflich vereinbarten Schiedsstelle erhebt und ein rechtskräftiges Urteil zu seinen Gunsten erwirkt, erhält Unterstützung, weil die Spruchkammern oder aber der Vorsitzende eines Arbeitsamts, welcher den Anspruch auf Erwerbslosenunterstützung aus den §§ 93, Absatz 1, Satz und 96 zu entscheiden hat, an die Entscheidungsgründe der obengenannten Schiedsstellen gebunden ist (§ 184).

Aber nur in diesen beiden Fällen ist eine wirkliche und fühlbare Änderung zugunsten der Arbeiterschaft eingetreten. Alle anderen Fragen der Erwerbslosenfürsorge haben sich der früher üblichen Regelung gegenüber wesentlich verschlechtert. Zu den Verschlechterungen gehört in erster Linie die Dauer der Unterstützung. Bei der alten Regelung betrug diese 39 Wochen, unter besonderen Umständen wurde sie auf 52 Wochen erhöht, um dann der Krisenfürsorge für weitere 26 Wochen Platz zu machen. Nach dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ist die Bezugsdauer jetzt auf 26 Wochen beschränkt (§ 99). Nur wenn der Arbeitsmarkt besonders ungünstige Verhältnisse aufweist, ist eine Erhöhung der Bezugsdauer auf 39 Wochen statthaft (§

99). Die diesbezüglichen Beschlüsse des Verwaltungsrates der Reichsanstalt hängen aber von der Zustimmung des Reichsarbeitsministers ab.

Die Krisenfürsorge (§ 101) ist ebenfalls abhängig von der Arbeitsmarktlage und wird vom Reichsarbeitsminister nach Anhörung des Verwaltungsrats der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung abweichend von den §§ 95 bis 99 zugelassen bzw. verordnet. Krisenunterstützung darf nur bis zu einer Höchstdauer von 26 Wochen gewährt werden (Anhang 15 des Gesetzes Artikel 3). Eine solche Verordnung ist bereits am 28. September 1927 (Anhang 15) ergangen und mit dem 1. Oktober des gleichen Jahres in Kraft getreten. Bezugsberechtigt für die Krisenfürsorge sind solche Arbeitslose, die die gesetzliche Anwartschaft (§ 95) auf Unterstützung aus der Erwerbslosenversicherung nicht erfüllt (§ 101), d. h. die in 12 Monaten weniger als 26 Wochen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind oder aber solche, die bereits 26 oder im besonderen Falle 39 Wochen Arbeitslosenunterstützung (§ 101) bezogen haben. Für die Krisenfürsorge ist jene ominöse Bestimmung der Bedürftigkeit (Anhang 15, Artikel 8) bestehen geblieben, da die Krisenfürsorge nicht aus Versicherungsbeiträgen, sondern aus öffentlichen Mitteln, von denen vier Fünftel das Reich und ein Fünftel die Gemeinden tragen, bestritten wird (§ 167). Auch die Höhe der Unterstützung aus der Krisenfürsorge weist Differenzen mit den aus dem Gesetz sich ergebenden Sätzen auf (Anhang 15, Artikel 2). Sie ist niedriger als diese. Von der Krisenunterstützung kommen diejenigen Beiträge ganz oder teilweise in Abzug, die die unterstützungsberechtigten Angehörigen durch Arbeitsverdienst oder anderes Einkommen erzielen (Anhang 15, Artikel 4 und 5).

Besonders die Krisenfürsorge ist der Willkür des Reichsarbeitsministers und des Verwaltungsrats der Reichsanstalt ausgeliefert. Aber auch sonst gibt es eine Fülle von Bestimmungen in diesem Gesetz, die zur Kritik geradezu herausfordern, weil sie der Willkür Handhabe bieten, sich schrankenlos auszutoben. Das ist aber auch der Zweck des Gesetzes. Es kam für die Gesetzgeber weniger darauf an, den Interessen der Arbeiterschaft zu dienen, als die Wirtschaft zu sichern und die Lasten der Erhaltung der großen Zahl unproduktiver Arbeitskräfte auf die Arbeiterschaft abzuwälzen (§§ 142 bis 166). Wenn man das Gesetz ohne Schöntuerei betrachtet, dann kann die richtige Feststellung getroffen werden, daß sich die Arbeitslosenversicherung aus der gegenwärtigen Struktur der kapitalistischen Wirtschaft gewissermaßen zwangsläufig ergibt. Hinzu kommt noch, daß in der heutigen Gesellschaft bei den Wirtschaftsführern und Politikern die Manie herrscht, alle sozialen Schäden durch Versicherungssysteme zu beheben. Im Prinzip ist aber damit keine Änderung in den sozialen Verhältnissen eingetreten. Da auch das Gesetz, welches hier zur Behandlung steht, ein Sozialversicherungsgesetz ist, konnte es nur aus dem Bestreben geboren sein, die Kosten der kapitalistischen Wirtschaftskrisen dem Arbeiter auf die Schulter zubürden.

Trotzdem der Arbeiter der Wirtschaftsführung leider einflußlos gegenübersteht, wird er doch gezwungen, am stärksten zu den sozialen Lasten beizutragen, die aus der Existenz und der Entwicklung des Kapitalismus entspringen. Er wird in ein Versicherungssystem hineingepreßt und so veranlaßt, durch prozentuale Abzüge

von seinem Arbeitslohn den Widersinn der heutigen Produktionsweise zu unterstützen. Dabei erwecken diese sozialen Versicherungssysteme noch die vollständig falsche Vorstellung, daß die kapitalistische Gesellschaft für ihre besitzlosen Mitglieder bei sozialen oder persönlichen Fehlschlägen eintritt. Solche irrigen Auffassungen sind selbst in breiten Kreisen der Arbeiterschaft anzutreffen, und nicht zuletzt waren es Arbeiterorganisationen, der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund an der Spitze, die eine Einreihung der Arbeitslosenfürsorge in unsere Sozialversicherung forderten. Die freien Gewerkschaften waren es auch, die die Lohnklassenstaffelung (§§ 103-110) als einen Schritt zur gerechten Bemessung der Erwerbslosenfürsorge bezeichneten und ihre Unterorganisationen anwiesen, bei der Arbeit für die Annahme des Gesetzes auf die Vorzüge, besonders in Hinsicht auf das Lohnklassensystem, aufmerksam zu machen. Diese Einstellung des ADGB. war nicht nur vom sozialistischen Standpunkt aus grundfalsch, sondern spielte auch dem Unternehmertum, dem die Erwerbslosenfürsorge seit langem ein Dorn im Auge war, Material gegen die Arbeiterschaft in die Hand. Besonders den Unternehmern der bayrischen und thüringischen Heimindustrien, den schlesischen Textilfabrikanten, den Tuchindustriellen der Lausitz usw. war die Erwerbslosenfürsorge mit ihrem Ortsklassensystem nicht genehm, weil es unzählige Fälle gab, wo der arbeitslos gewordene Weber, Heimarbeiter oder Bergarbeiter eine höhere Erwerbslosenunterstützung bezog, als er bei 60- oder mehrstündiger wöchentlicher Arbeitszeit vorher je verdient hatte. Durch das Lohnklassensystem ist nun die Möglichkeit, eine höhere Erwerbslosenunterstützung zu beziehen, als der vorherige Lohn beträgt, vollständig ausgeschlossen. Das Unternehmertum hat damit sein Ziel erreicht. Es will den Arbeiter während der Dauer der Arbeitslosigkeit so niederhalten, daß er selbst dann bereit ist, irgendeine Beschäftigung anzunehmen, wenn diese auch nur um ein geringes den Satz der Erwerbslosenunterstützung übersteigt.

Das Lohnklassensystem, von den Gewerkschaften gefordert und auf seine Notwendigkeit hin begründet, muß und wird sich zum immer größeren Schaden der Arbeiterschaft auswirken. Bei diesem Gesetz hat die reformistische Gewerkschaftspolitik mit einem vollständigen Fiasko abgeschlossen. Statt eine möglichst einheitliche Unterstützung für alle Arbeitslosen zu fordern und nötigenfalls zu erzwingen, schaffte man von seiten der sogenannten Interessenorganisationen der Arbeiterschaft Privilegien für Qualitätsarbeitergruppen und vergaß dabei, daß die gut bezahlten Arbeiterschichten in Deutschland sehr sehr dünn gesät sind. Auch die immer schärfer um sich greifende Rationalisierung wurde nicht in den Kreis der gewerkschaftlichen Betrachtungen über das Lohnklassensystem gezogen. Und doch beseitigt die Rationalisierung den hochqualifizierten Arbeiter und seinen immerhin noch erträglichen Lohn mehr und mehr. Die Folgen des Lohnklassensystems sind gegenwärtig in ihrer Tragweite noch gar nicht abzuschätzen.

Aber nicht nur das Lohnklassensystem der Arbeitslosenversicherung, sondern auch der erste Teil des Gesetzes, der die Arbeitsvermittlung behandelt, weist neben einer Reihe von anerkennenswerten Neuerungen eine Fülle von staatlichen und

gesetzlichen Zwangsmaßnahmen auf die auf das Koalitionsrecht einen nicht zu unterschätzenden Einfluß ausüben. Darüber hinaus aber tragen gerade die Bestimmungen über Arbeitsvermittlung dazu bei, daß die reformistische Gewerkschaftsbewegung mit dem Staat eins wird. Besonders werden die nichtgewerbsmäßigen Einrichtungen für Arbeitsvermittlung durch das Gesetz betroffen. Auch hier sind der Reichsanstalt bzw. ihrem Vorstand und dem Reichsarbeitsminister für alle möglichen Willkürakte Tür und Tor geöffnet. Abgesehen davon daß die nichtgewerbsmäßigen Einrichtungen für Arbeitsvermittlung der Aufsicht der Reichsanstalt oder den Landesarbeitsämtern oder Arbeitsämtern unterstehen (§ 49), können diese in die Reichsanstalt überführt werden, wenn sie sich trotz wiederholter und angemessen befristeter Aufforderung nachweislich nicht in dem Rahmen der Anordnungen der Reichsanstalt bewegen oder wenn ihre Tätigkeit dauernd ohne nennenswerte Bedeutung ist (§ 50). Für die beiden letzteren Fälle ist Voraussetzung, daß das aufsichtführende Arbeitsamt beim Vorstand der Reichsanstalt die Überführung beantragt (§ 50), Statt der Überführung kann der Vorstand der Reichsanstalt die Schließung der Einrichtung anordnen, wenn sich mindestens zwei Drittel seiner Mitglieder dafür entscheiden (§ 50). Ein Einspruch gegen einen Überführungs- oder Schließungsbeschluß steht der betroffenen Einrichtung an den Verwaltungsrat der Reichsanstalt zu.

Als nächsthöhere Instanz kann der Reichsarbeitsminister angerufen werden. Die Entscheidung desselben ist endgültig (§ 5ff).

Es ist nach dieser Gesetzesauslassung sehr leicht möglich, daß beispielsweise Arbeitsnachweise, die von unseren Gewerkschaften unterhalten werden, durch die Landesarbeitsämter bzw. durch die Reichsanstalt geschlossen werden, was dann einer Überführung in die öffentlichen Arbeitsnachweise gleichkommt. Auf diese Gefahr sei hier besonders hingewiesen.

Im Hinblick auf die Tatsache, daß die gewerbsmäßige Stellenvermittlung vom 1. Januar 1931 ab verboten ist (§ 55), kann nur gesagt werden, daß dieses Verbot viel zu spät kommt; wenn auch für die Arbeiter in industriellen Berufen eine solche gewerbsmäßige Stellenvermittlung nicht Fuß fassen konnte, so waren doch die vielen Kategorien der Landarbeiterschaft, der Arbeiter der Gärtnereibetriebe, der Forstwirtschaft und die Hausangestellten mehr oder minder der vielfach dunklen gewerbsmäßigen Stellenvermittlung ausgeliefert. Die gewerbsmäßigen Stellenvermittler haben meistens auf Kosten des Elends der Landarbeiterschaft und der Hausangestellten ein sorgenfreies Leben geführt. Wenn mit dem 1. 1. 1931 diese Einrichtungen verschwinden, dann wird das Gesetz über Arbeitsvermittlung wenigstens einen guten Zweck erfüllt haben.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 5, März 1928

Haftung der Gewerkschaften bei Streiks

Die arbeitsrechtlichen Verhältnisse in Deutschland spitzen sich mehr und mehr zu Ungunsten der Arbeiterschaft zu. Das ganze neuere Arbeitsrecht, welches vornehmlich auf alte Bestimmungen, die lange vor dem Kriege erlassen wurden, zurückgeht, entpuppt sich mit der fortschreitenden Zentralisierung der Wirtschaftsmacht in Hand der Geldkoryphäen und Industriekapitäne als ein Mittel, die aufstrebende Arbeiterschaft mit legalen gesetzlichen Zwangsmaßnahmen zurückzuschlagen. Von der deutschen Gewerkschaftsbewegung wird diese Tatsache in ihrer ganzen Schwere in höchst ungenügendem Maße erkannt. Ja, vielfach ist es so, daß tiefeinschneidende arbeitsrechtliche Bestimmungen von den Gewerkschaftsführern gefordert werden. Solche Handlungen sind vom Standpunkt der Bestrebungen der Arbeiterschaft, des Klassenkampfes und der realen Machtverhältnisse verantwortungslos. Sie müssen unbedingt zur Beschränkung der Bewegungsfreiheit der Arbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Interessen führen.

Ganz besonders umfangreich sind in den letzten Jahren Gerichtsentscheidungen geworden, welche der Gewerkschaftsbewegung das Recht absprachen, sich unter allen Umständen hinter kämpfende Arbeiter zu stellen. Die diesbezüglichen Gerichtsentscheidungen stützen sich auf das Bürgerliche Gesetzbuch und zeigen mit unverhüllter Deutlichkeit an, daß der juristische Apparat der demokratischen Republik willens ist, Arbeitskämpfe durch Verklausulierung der Begriffsbestimmungen zu verhindern. Die Tatsache, daß Streiks z. B. auf ihre rechtliche Erlaubnis hin geprüft werden, bestätigt dies. Die Folgen sind für die Arbeiterschaft und die Gewerkschaftsbewegung unabsehbar.

Die rechtliche Wertung des Streiks liegt im Wesen des Tarifvertrages, der wie alle anderen Verträge, die §§ 823 und 826 des BGB. zur Grundlage hat. Infolgedessen geht aus der Wertung des Streiks hervor, daß er an sich ein erlaubtes Mittel im gewerblichen Lohnkampfe ist. Seine Widerrechtlichkeit ist, nach der Rechtsprechung der Gerichte zu urteilen, erst dann gegeben, wenn die angewandten Mittel verwerflich sind, durch ihn eine unverhältnismäßige Schädigung hervorgerufen wird oder wenn seine Ziele gebilligt werden können. In einer Entscheidung des Reichsgerichts vom 29. April 1926 ist über den Streik gesagt:

„Arbeitsniederlegung ist nicht für sich allein als unerlaubte Handlung anzusehen, wenn nicht die dabei angewandten Mittel unsittlich sind oder der dem Betrieb entstehende Schaden in ausgesprochenem Mißverhältnis zum Vorteil des Schädigenden steht.“

Arbeitsniederlegung ist also, wie schon gesagt, ein erlaubtes Mittel im gewerblichen Lohnkampfe. Unerlaubt wird sie erst, wenn der Vorteil, der dem Arbeiter aus der Arbeitsniederlegung erwächst, in keinem Verhältnis steht zu dem Schaden, den der Ausstand dem Unternehmen verursacht. Der an sich nicht sittenwidrige Streik wird auch unerlaubt und erhält einen unsittlichen Charakter, wenn zu seiner Verschärfung Betriebsstörungen verübt werden und damit über die Grenzen erlaubter Selbsthilfe und statthafter wirtschaftlicher Kampfweise geschritten wird.

Diese Rechtseinstellung der Gerichte bringt es mit sich, daß die Teilnahme an einem Streik, welcher eine unerlaubte Handlung darstellt, den Teilnehmenden zum Schadenersatz verpflichtet. Der Unternehmer ist auf Grund des § 826 des BGB. berechtigt, seinen Schadenersatzanspruch gegen die Lohnforderungen der Teilnehmer nach Maßgabe der Verordnung über das Lohnpfändungs- und Zurückbehaltungsrecht aufzurechnen. So kommt es also, daß der einzelne Arbeiter, der sich an einem Streik beteiligt, welcher eine unerlaubte Handlung darstellt bzw. sittenwidrig ist, den Arbeitsvertrag bricht und aus diesem Grunde sich wegen des § 123 der Gewerbeordnung („Kontraktbruch“) schadenersatzpflichtig macht.

So wie sich der einzelne Arbeiter wegen Kontraktbruches schadenersatzpflichtig macht, geht es auch der tarifgebundenen Gewerkschaft, wenn sie als Tarifvertragspartei den laufenden Tarifvertrag bricht oder aber ihre Mitgliedschaft zum Brechen desselben ermuntert oder auffordert bzw. wenn sie einen schon ausgebrochenen Streik, der gegen den laufenden Tarifvertrag verstößt, finanziell oder moralisch unterstützt.

Die aus dem Tarifvertrag entspringende Friedenspflicht der tarifgebundenen Gewerkschaften kann folgendermaßen zusammengefaßt werden: Treu und Glauben sowie Sinn und Zweck der Friedenspflicht können verlangen, daß die Tarifvertragsparteien sich vor Ausbruch eines Wirtschaftskampfes miteinander in Verbindung setzen und sich bei Anwendung der zu seiner Vermeidung zweckdienlichen Mittel gegenseitig unterstützen. In diesem Sinne faßt das Reichsgericht die Friedenspflicht der Gewerkschaften auf. Das hat zur Folge, daß Arbeitskämpfe, die gegen den Willen der Verbandsinstitutionen geführt werden, so gut wie unmöglich sind, weil sich die Tätigkeit der Tarifgewerkschaften durchaus mit der Einstellung des Reichsgerichts deckt. Die Friedenspflicht schließt ganz selbstverständlich in sich, daß eine Tarifvertragsgewerkschaft mit allen Mitteln die Durchbrechung oder Verletzung des Tarifvertrags verhindern muß. Wird ihr durch den Vertragspartner nachgewiesen, daß sie nicht auf ihre Mitgliedschaft einwirkte, um eine Verletzung der Friedenspflicht zu verhindern, dann ist sie für den Schaden, der dem Unternehmen durch den tarifvertragswidrigen Streik entstand, haftbar. Die Gewerkschaftsorganisation als Träger tariflicher Rechte und Pflichten ist aber für solche Streikschäden nicht nur allein verantwortlich. Verantwortlich sind auch ihre Bevollmächtigten und Organisationsgehilfen.

Ebenso wie bei der Verletzung der Friedenspflicht, tritt die Haftbarkeit der Gewerkschaften und ihrer Angestellten auch dann ein, wenn sie einen Streik unterstützen, der die Wiedereinstellung eines nach den gesetzlichen Bestimmungen zu recht fristlos entlassenen Arbeiters zum Ziele hat. Ein solcher Streik ist nach den Gerichtsentscheidungen sittenwidrig, da er sich als Machtmittel darstellt und nicht die Wahrung prinzipieller Arbeiterrechte, sondern die Durchsetzung des Machtstandpunktes erlangen will. Wenn also in einem solchen Fall die Ortsstelle der Gewerkschaft oder der Ortsstellenleiter den Kampf moralisch und finanziell unterstützt, dann sind beide für den entstandenen Schaden verantwortlich.

Ähnlich verhält es sich mit der Aufforderung zum Streik. Wer z.B. die Beamtschaft der Kommunen, des Reiches und der Länder auffordert, zu streiken,

durchbricht das Streikverbot der Beamten. Organisationen, welche zum Beamtenstreik auffordern, haften für alle Streikschäden, da der Art. 159 der Reichsverfassung wohl das Koalitionsrecht gewährleistet, jedoch nicht das Streikrecht.

Wie die Beamtenschaft vom Streikrecht ausgenommen ist, schließt die Koalitionsfreiheit auch für die Seeleute das Streikrecht aus. Ein Streik der Seeleute ist nach der herrschenden Rechtsauffassung selbst dann widerrechtlich, wenn vertragsmäßige Heueransprüche, gleichviel ob durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag vereinbart, damit erzwungen werden sollen.

Aber auch die Streiks, welche unter Nichtachtung tariflicher Schiedsklauseln geführt werden, sind sittenwidrig und deshalb gesetzlich unzulässig. Tarifvertragsparteien, die einen solchen Kampf führen, haften für den dem Unternehmertum daraus entstehenden Schaden.

Die Friedenspflicht, die dem Tarifvertrag innewohnt, erstreckt sich aber nicht nur auf freiwillig abgeschlossene Kollektivverträge. Der für verbindlich erklärte Schiedsspruch, also Zwangsvertrag, hat dieselbe rechtliche Wirkung wie ein freiwillig vereinbarter Tarifvertrag. Unterläßt es eine Gewerkschaft, ihre Mitgliedschaft zur Erfüllung der auch aus dem Zwangstarif resultierenden Friedenspflicht anzuhalten, so folgt, falls der Zwangsvertrag durchbrochen wird, Haftung für den entstandenen Streikschaden durch die Gewerkschaft. Natürlich muß in jedem Falle das Verschulden der Gewerkschaft festgestellt sein.

Wesentlich anders verhält es sich hingegen mit der Haftung der Gewerkschaften für Streikschäden aus Sympathiestreiks. Ein Sympathiestreik, der von Arbeitern in Szene gesetzt wird, um anderen Arbeitern, welche der Tarifvertrag nicht erfaßt, praktische Unterstützung zu gewähren, verstößt nicht gegen den laufenden Tarifvertrag und die ihm innewohnende Friedenspflicht. Ein solcher Verstoß tritt erst dann ein, wenn im Tarifvertrag die Bestimmung enthalten ist, daß während seiner Dauer Streiks überhaupt nicht veranstaltet werden dürfen.

Die Haftung der Gewerkschaften und ihrer Organisationsgehilfen bei Streiks ist also in erster Linie auf die dem Tarifvertrag zugrunde liegende Friedenspflicht zurückzuführen. Der Tarifvertrag soll dem Arbeits- bzw. Wirtschaftsfrieden dienen und muß aus diesem Grunde ganz zwangsläufig für die Vertragsparteien in die Verpflichtung ausmünden, während seiner Laufzeit auf jedwede Kampfhandlung zu verzichten, die eine Änderung der im Tarifvertrag umschriebenen Lohn- und Arbeitsbedingungen erzwingen soll. Selbstverständlich ist, daß nur diejenigen Gewerkschaften sich einer Verletzung der Friedenspflicht durch Streiks mit dem Ziele: Aufhebung der alten tarifvertraglichen Bestimmungen, schuldig machen, die Träger des Tarifvertrages oder Partei desselben sind. Die Kampfhandlungen einer nicht tarifgebundenen Gewerkschaft, mit der sie entweder die Aufnahme in die Tarifgemeinschaft erzwingen oder, was in der Folgezeit mit dem Anwachsen der revolutionären Gewerkschaftsverbände öfter passieren kann, deren Sprengung bewirken will, sind nicht sittenwidrig und stellen keine unerlaubte Handlung dar. Wie das Oberlandesgericht Hamm in einem Urteil vom 15. Juni 1925 sagt, genügt

auch der Umstand, daß der wirtschaftliche Kampf neben dem eigentlichen Gegner auch noch andere Kreise schädigt, nicht, um den Charakter solcher Kampfhandlungen als sittenwidrig zu stempeln.

Bei der Betrachtung der Haftbarkeit der Gewerkschaften bei Streiks usw. darf natürlich nicht vergessen werden, daß sich die Entwicklung des Arbeitsrechts im steten Fluß befindet. Gegenwärtig wird in den Kreisen der Juristen, der Staats- und Wirtschaftsführer noch vom unsittlichen und sittenwidrigen Streik gesprochen, der diese Wertung aus der Verletzung eines eingegangenen Vertrages erhält. Es wird nicht allzulange dauern, dann wird jede Streikhandlung als ein kriminelles Verbrechen betrachtet werden, welches die Interessen der augenblicklichen Wirtschaftsorganisationen auf das schwerste gefährdet. Die Entwicklung verläuft durchaus in dieser Richtung. Die Gewerkschaftsbewegung hat selbst, soweit sie reformistisch ist, ein sehr lebhaftes Interesse daran, Arbeitskämpfe durch andere Mittel zu ersetzen. Das staatliche Schlichtungsverfahren weist den Weg, welchen die Entwicklung der Arbeitskämpfe für die Zukunft gehen wird, wenn nicht große Teile der deutschen Arbeiterschaft die drohende Gefahr einer vollständigen arbeitsgesetzlichen Versklavung erkennen. Neben dem Tarifvertragsgesetz, das sich im Arbeitsrechtsausschuß des Reichsarbeitsministeriums in Vorbereitung befindet, wird in letzter Zeit in den schwerindustriellen Kreisen Deutschlands lebhaft die Frage eines Wirtschaftskampfgesetzes erörtert. Ein solches Gesetz wird aller Wahrscheinlichkeit nach im Entwurf schon im nächsten Jahre zu erwarten sein.

Die Gefahr, die der Arbeiterschaft aus einer gesetzlichen Regelung des wirtschaftlichen Kampfes erwächst, ist so ungeheuer, daß nur auf das Vorgesagte verwiesen werden braucht, um sich ein Bild von der künftigen Entwicklung des Arbeitsrechts in bezug auf die Führung von Streiks zu machen. Schon heute wird von sittenwidrigen Streiks gesprochen, werden Streiks, wenn sie gegen den Wirtschaftsfrieden verstoßen, als unerlaubte Handlung hingestellt, und nichts ist einfacher, als diesen Begriff durch gesetzliche Bestimmung auf alle Streiks auszudehnen. Unter Berücksichtigung der Interessen des Kapitalismus ist jede Regung der Lohnarbeiterschaft, welche das Ziel hat, die gegenwärtige gesellschaftliche Struktur zu verändern, ein Eingriff in die Rechte der privilegierten Klassen. Das freie Spiel der Kräfte, welches als Weltanschauungsgrundsatz der schwerindustriellen Kreise des deutschen Unternehmertums so oft bei den Auseinandersetzungen zwischen Vertretern der sozialistischen und der individualistischen Weltanschauung eine Rolle spielte, ist durch den Grundsatz vom arbeitsgesetzlichen Zwang die Arbeiterschaft ersetzt worden. Die Schwerindustrie, welche eine durch staatliche Druckmittel gesicherte Wirtschaftsführung besonders nötig at, wird alle politischen, finanziellen und ökonomischen Kräfte anspannen, Störungen des wirtschaftlichen Gleichgewichts durch Streiks mit Gesetzesmaßnahmen zu bekämpfen.

Wenn die deutsche Arbeiterschaft diese drohende Gefahr nicht erkennt, dann werden sich die allgemeinen Arbeitsverhältnisse in allen Gewerben und Industrien kurz über lang so verschlechtern, daß überhaupt nicht mehr von einer auf die gesellschaftliche Entwicklung und wirtschaftliche Struktur einwirkenden

Arbeiterbewegung gesprochen werden kann. Die gesetzliche Beschränkung der Wirtschaftskämpfe trifft den Lebensnerv der Gewerkschaftsbewegung. Die Gewerkschaftsbewegung ist absolut überflüssig und zur Ohnmacht verdammt, wenn sie sich in ein Netz von arbeitsrechtlichen Bestimmungen verstricken läßt. Die ernstesten Kreise der sozialistischen Arbeiterschaft müssen diese drohende Gefahr durch gesteigerte Aktivität bekämpfen. Die deutsche Arbeiterschaft geht dem trockenen Faschismus entgegen, wenn sie nicht versteht, in absehbarer Zeit auf gewerkschaftlichem Gebiete Wandel schaffen. Der syndikalistischen Bewegung erwächst die Pflicht, alles zu was Aufklärung der Massen der Arbeiterschaft anbelangt. Die syndikalistischen Gewerkschaften befinden sich heute in einer Sonderstellung. Ihre prinzipielle Einstellung, zum Teil auch ihre zahlenmäßige Schwäche bringt es mit sich, daß sie von den arbeitsrechtlichen Zwangsmaßnahmen des Staates bisher verschont blieben. Aber gerade diese Tatsache sollte die revolutionäre Gewerkschaftsbewegung zur gesteigerten Aktivität drängen, um durch zahlenmäßige und prinzipielle Verstärkung den Kreis der revolutionären Gewerkschafter zu vergrößern. Je größer der Kreis der Arbeiter, die mit wirtschaftlichen Mitteln gegen gesetzliche Beschränkung an ihrer Gewerkschaftsmacht ankämpfen, um so größer der Einfluß, der gegen das arbeitsrechtliche Labyrinth geltend gemacht werden kann.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 6, April 1928

Das Arbeitszeitrecht

Die fortschreitende Industrialisierung der kapitalistischen Wirtschaft t immer wieder das Problem der Arbeitszeit in den Mittelpunkt wirtschaftlicher, rechtlicher und sozialer Debatten und Kämpfe. Es wäre müßig, nach dem Warum zu fragen und tiefsinnige Betrachtungen darüber anzustellen, welchen Grad die industrielle Entwicklung bereits erreicht hat und welches ihre Auswirkungen auf die psychische und physische Beschaffenheit des Arbeiters sind. Damit kommt man der Lösung dieses Problems keinen einzigen Schritt näher. Soviel ist sicher, der in alle Poren dringende und alle Zellen der Wirtschaft durchsetzende Industrialismus zwingt die Arbeiterschaft ebenso wie die breite Öffentlichkeit, sich immer wieder dem Arbeitszeitproblem zuzuwenden. Dieser Zwang, der nicht nur wirtschaftliche, sondern auch kulturelle, politische und hygienische Entstehungsursachen hat, führte im Laufe der Zeit auch tatsächlich zu einer immer stärker werdenden Interessierung großer Teile der Bevölkerung an dem Stand und Länge der vom Arbeiter zu leistenden täglichen Arbeitszeit.

Die tatsächliche Länge des Arbeitstages und die wirkliche Höhe des Arbeitslohnes sind gegenwärtig die Brennpunkte, auf die sich die Aufmerksamkeit aller wirtschaftlich Interessierten konzentriert. Es kann gar nicht anders sein, weil durch die Verschiedenartigkeit und meist tiefgehende Differenzierung der wirtschaftlichen Interessen, die durch die herrschenden Besitz- und

Produktionsverhältnisse bedingt sind, eine beständige Aktualität besonders des Arbeitszeitproblems erzwungen wird. Gesellschaftliche Klassenscheidung und Gruppenschichtung müssen, da sie aus der herrschenden Produktionsweise hervorgehen, wohl oder übel dazu beitragen, das Interesse an der Länge des Arbeitstages stets neu zu beleben, denn während die Wirtschaftsgewaltigen unserer Zeit fast ausnahmslos ihre Machtmittel – und das sind nicht wenige – für ihre Kämpfe um einen möglichst langen Arbeitstag verwenden, macht sich in der Arbeiterschaft dasselbe Bestreben mit umgekehrter Zielsetzung bemerkbar. Aber das Entscheidende ist hier nicht der erstrebte Zweck, sondern die zu seiner Erreichung angewandte Methode. Es kommt nicht darauf an, ob sich die Ansichten der Arbeiter und ihrer Organisationen grundsätzlich von denen des deutschen Unternehmertums unterscheiden, sondern darauf, ob auch die angewandten Mittel und Methoden, mit denen die Meinung der Arbeiter durchgesetzt und verwirklicht werden soll, grundsätzlich von denen des Unternehmertums verschieden sind.

So wie die Arbeiterschaft ein besonderes Gesellschaftsideal durch die Mittel und Methoden in Einklang mit ihrer zahlenmäßigen Stärke zu realisieren gedenkt, so muß sie selbstverständlich auch in allen Fragen wirtschaftlicher Natur, die durch die kapitalistische Gegenwart aufgeworfen werden, Mittel und Methoden in Einklang mit ihrer zahlenmäßigen Stärke und ihrem wirtschaftlichen Übergewicht bringen. Auf dem Wege des bürgerlichen Rechtes und dem Boden der staatlichen Gesetzgebungsmechanik lassen sich diese zwingenden Fragen der Gegenwart nicht lösen. Das Arbeitszeitproblem ist, wie das Lohn- und Konsumproblem und alle anderen durch Klassenschichtung bedingten Probleme, eine Frage der Klassenmacht und nicht eine solche des bürgerlichen Rechts.

Wie wesentlich diese letzte Tatsache ist, erhellt aus dem Umstand, daß es vor der Novemberumwälzung in Deutschland keine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit gab. Die Länge des Arbeitstages hing von der Initiative und der gewerkschaftlichen Durchschlagskraft der Arbeiter ab. In dem Maße, wie sich die einzelnen Angehörigen eines bestimmten Industrie- und Berufszweiges zur Erreichung möglichst günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenschlossen, in dem Maße wuchs auch ihr direkter Einfluß auf die Arbeitszeit. Eine gesetzliche Begrenzung der täglich zu leistenden Arbeitsstunden gab es vor dem November 1918 nicht. Die Reichsgewerbeordnung kannte nur den sogenannten hygienischen Höchstarbeitstag. Sie setzte keinerlei Norm fest, wieviel Arbeitsstunden solch ein sonderbarer Arbeitstag umfassen dürfe. Nur für Kinder, jugendliche Arbeiter und für Arbeiterinnen kannte die Reichsgewerbeordnung gesetzliche Beschränkungen. Dieselben fielen jedoch kaum ins Gewicht, da das Unternehmertum sich nicht um gesetzliche Auslassungen kümmerte, sondern seine Tätigkeit auf diesen wie auf anderen Gebieten durch wirtschaftliche Notwendigkeiten diktieren ließ. Wenn die im Jahre 1869 erlassene Reichsgewerbeordnung die Beschäftigung von Kindern unter dreizehn Jahren unter« sagte, die Beschäftigung von Kindern unter vierzehn Jahren auf täglich sechs Stunden beschränkte und junge Leute zwischen vierzehn und sechs« zehn Jahren dergestalt unter „gesetzlichen Schutz“ stellte, daß ihre Beschäftigung über zehn

Stunden täglich verboten und unter Strafe gestellt wurde, dann ist zu sagen, daß diese Bestimmung heute im Jahre 1928 noch besteht und erst in dem kommenden Arbeitsschutzgesetz geändert werden soll. Für Arbeiterinnen legte die Reichsgewerbeordnung das Höchstmaß der täglich zu leistenden Arbeitsstunden auf zehn Stunden ausschließlich der Pausen fest. Für die männlichen erwachsenen Arbeiter bestanden Schutzbestimmungen nicht.

Diesen Stand des Arbeitszeitrechts traf die Novemberumwälzung 1918 an. Das erste, was die Umwälzung an günstigen Momenten für die Arbeiterschaft brachte, war eine Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23. November und 17. Dezember 1918. In der Verordnung wurde für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung der Höchstarbeitstag auf acht Stunden festgesetzt. Damit war die Grundlage für das heute bestehende Arbeitszeitrecht gelegt. Die erwähnte Verordnung wurde dann dahingehend erweitert, daß sie vom 18. März 1919 ab, von einigen Änderungen abgesehen, auch für Angestellte Gültigkeit erhielt. Wie schon gesagt, sollten diese Verordnungen nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung gelten. Sie waren also als ein Provisorium gedacht, welches nach geregelten wirtschaftlichen Verhältnissen neuen, von den gesetzgebenden Körperschaften erlassenen Gesetzen Platz zu machen hat. Das geschah durch die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923.

Die Vorgeschichte dieser Verordnung ist deshalb interessant, weil sie durch eine Vereinbarung der damaligen Regierungsparteien, es herrschte die große Koalition – deutsche Volkspartei, Zentrum, Demokraten und Sozialdemokraten – ermöglicht wurde. In der Vereinbarung der Regierungs-Parteien wird gesagt, daß eine Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit nur dann erreicht werden kann, wenn neben der restlosen Ausnutzung der technischen Errungenschaften und organisatorischen Verbesserungen jeder einzelne emsig arbeitet. Deshalb wird unter grundsätzlicher Festhaltung des Achtstundentages als Normalarbeitstag sich die Neuregelung der Arbeitszeit nicht umgehen lassen. Die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Überschreitung des Achtstundentages wäre im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen. Für die öffentlichen Verwaltungen, wie Eisenbahn, Schifffahrt, Kommunen, sollten ähnliche Grundsätze Anwendung finden. Bei dieser Vereinbarung ist noch besonders zu berücksichtigen, daß sie zur Zeit der sogenannten Ermächtigungsgesetze getroffen wurde. Die nachfolgende Arbeitszeitverordnung ist aus diesem Grunde eine Frucht jener Periode der Ermächtigungsgesetze. Ein Reichstagsausschuß von fünfzehn Mitgliedern sowie ein Ausschuß des Reichsrats haben das Gesetz auf dem Verordnungswege, gestützt durch die Ermächtigung einer sogenannten Volksvertretung, erlassen.

Die Neuregelung der Arbeitszeit durch diese Verordnung hob den bisherigen starren Achtstundentag so gut wie vollständig auf. Sie überließ es der wirtschaftlichen Stärke, den staatlichen Schlichtungsbehörden, den Gewerbeinspektionen und Tarifparteien, den Achtstundentag gänzlich aufzuheben. Diese rechtliche Entwicklung war durch die Gepflogenheiten der Schlichtungsausschüsse und die Einstellung der gewerkschaftlichen Spitzenverbände bereits vor

Inkrafttreten der Verordnung vom 21. Dezember 1923 eigentlich schon überholt. Das sogenannte wirtschaftliche Gewissen und das nationale Verantwortungsgefühl haben, zusammen mit dem unbeugsamen Machtwillen des Unternehmertums, zur Beseitigung des Achtsturentages durch die genannte Verordnung geführt.

Es war selbstverständlich, daß die geschaffene Rechtslage weder das Unternehmertum noch die Arbeiterschaft auf eine längere Zeit befriedigen konnte, zumal mit der Stabilisierung der Mark und der organisatorischen und technischen Umstellung der deutschen Wirtschaft eine ungeheure Arbeitslosigkeit einsetzte. Die Folge mußte unweigerlich ein starkes Aufbegehren der Arbeiterschaft gegen die durch Verordnung üblich gewordene Regelung sein. Andererseits war das Unternehmertum, besonders in der Schwerindustrie, durch dieselbe nicht befriedigt. Es wünschte die alte Vorkriegsregelung mit dem sogenannten hygienischen Höchstarbeitstag und empfand die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit als einen beengenden, seine wirtschaftlichen Interessen behindernden Zwang, und war deshalb bemüht, die schäbigen Reste des Achtsturentages, welche die Verordnung der Arbeiterschaft noch ließ, vollständig zu beseitigen. Es führte gewaltige Kämpfe gegen die Arbeiterschaft und brachte so als Resultat dieser Kampfhandlungen das Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927 zustande. Hätte die deutsche Arbeiterschaft ebenso wie das deutsche Unternehmertum sich nicht an die gesetzliche Regelung, sondern an die für die Arbeiterschaft notwendige Wirtschaftlichkeit der Arbeitszeit gehalten, dann wäre das Arbeitszeitrecht heute nicht so ungeheuerlich verzwickelt, daß sich kaum ein Mensch aus dem Wirrsal von neben, in- und miteinander laufenden Verordnungen heraus« findet. Das Arbeitszeitnotgesetz selbst hat die Verhältnisse noch mehr zu« Ungunsten der Arbeiterschaft verschoben, wenn auch der § 6a für die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit besondere Zuschläge, die zwischen den Tarifparteien vereinbart werden können, vorsieht. Für Überstunden schlägt das Gesetz, sofern nicht zwischen den Beteiligten eine andere Regelung besteht oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen, einen Zuschlag von 25 Prozent des gezahlten Stundenlohnes vor. Im übrigen aber drückt dieses Arbeitszeitnotgesetz klarer als die Verordnung vom 21. Dezember 1923 die Beseitigung des Achtsturentages aus.

Eine solche Entwicklung des Arbeitszeitproblems war für jeden, welcher den Verhältnissen unbefangen gegenüberstand, eine Selbstverständlichkeit. Solange die Arbeiterschaft der Meinung ist, daß alle Fragen, die aus der Klassenschichtung und in weiterer Konsequenz aus dem Klassenkampf resultieren, dem Staat zur Lösung überantwortet werden müssen, solange wird kaum die Möglichkeit bestehen, mit den herrschenden Zuständen auf dem Gebiete des Arbeitszeitrechts Remedur zu schaffen.

Die Stellung des Unternehmertums zu dieser Frage drückt sich klar in seinen Handlungen aus. Es ist noch in frischer Erinnerung, daß die Industriellen der rheinisch-westfälischen. Großeisenindustrie sich weigerten, die Verordnung des Reichsarbeitsministers vom Juni 1927 über die Arbeitszeit in der Großeisenindustrie am 1. Januar 1928 durchzuführen. Das Unternehmertum setzt dem geltenden Recht

wirtschaftlichen Widerstand entgegen, in dem es entweder Hunderttausende von Arbeitern aussperrt oder durch Aussperrungsandrohung einen so großen Druck auf den Staat ausübt, daß dieser im Interesse des Kapitals von der Durchführung seiner Gebote, wie im vorliegenden Falle, für eine gewisse Zeit Abstand nimmt. Da wo das geltende Recht den Interessen des deutschen Kapitalismus hindernd in den Weg tritt, wird es mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln bekämpft. Möge die Arbeiterschaft begreifen lernen, daß sie nur dann in der Lage ist, ihre Interessen durchzusetzen, wenn sie fernab von bürgerlichen Rechtsgrundsätzen unbeirrt den Weg ihrer Klasseninteressen — durch den Klassenkampf verwirklicht — geht.

• *Die Internationale*, Jahrgang 1, Heft 10, August 1928

Gewerkschaftspolitik und Schlichtungswesen

Es ist eine unbestrittene Tatsache, daß die Arbeiterklasse im modernen Kapitalismus nicht ohne Gewerkschaften, d.h. ohne organisatorischen Zusammenschluß der Produzenten, der Lohnarbeiter, um die Erhöhung ihres Lebensstandards kämpfen kann. Der gewerkschaftliche Zusammenschluß ist für die Arbeiterschaft zu einer absoluten Notwendigkeit geworden. Wäre dieser Zusammenschluß nicht vorhanden, dann wäre die Arbeiterklasse ein durchaus unbedeutender Faktor in der gesellschaftlichen Entwicklung. Wohl bliebe die Tatsache bestehen, daß die Arbeiterschaft eine Gesellschaftsklasse ist, sie hätte aber für die Entwicklungslinie der Gesellschaft ohne die gewerkschaftliche Organisation so gut wie gar keine Bedeutung. Die Arbeiterklasse wird erst dadurch zu einem Faktor, der die gesellschaftliche Entwicklung ziel« und wegweisend beeinflusst, daß sie den großen Gedanken des Wirtschaftlichen Zusammenschlusses und der Solidarität in die Tat umsetzt; daß sie den Arbeiter in seiner Eigenschaft als Produzenten in besonders dafür geschaffene Organisationen zusammenführt. Für den Arbeiter ist die Gewerkschaft in erster Linie das Mittel, um für eine immer stärker werdende Beteiligung der Arbeiterklasse an den Erfolgen der Produktion einzutreten. Der Sinn der Gewerkschaftsorganisation kann, soweit es sich um die Erfüllung der Gegenwartsaufgaben und Lösung der Gegenwartsprobleme handelt, nur der sein, die Arbeiterschaft in die Lage zu versetzen, gegen den Kapitalismus durch kollektives Zusammenwirken aller Arbeiter eines gleichen Gewerbes, eines gleichen Berufes, einer ganzen Industrie oder aller Arbeiter zusammen, ihre materielle und damit auch ihre kulturelle Bedeutung zu heben.

Der einzelne Arbeiter kann auf die Wirtschaft nur ganz unbedeutend einwirken. Er wird als Individuum, losgetrennt von den Interessen und Kämpfen seiner Klasse, immer durch die starke Gewalt der kapitalistischen Machthaber hin« und hergeworfen werden. Der Arbeiter wird erst dann in die Lage versetzt, sich der Wirtschaft und ihren Machthabern gegenüber zu behaupten, wenn er zum Mittel der gewerkschaftlichen Organisation greift. In dem Augenblick des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses hört er auf, eine von den Interessen seiner Klasse losgelöste Persönlichkeit zu sein. Sein Einzelinteresse wird durch die

Gewerkschaft eng verbunden mit den Interessen seiner Klasse. Die ganz selbstverständliche Folge dieser Entwicklung ist, daß die vielen Einzelwillen sich zu einem Massenwillen verdichten, der, durch die Macht des Kollektivismus bestimmt, den wirtschaftlichen Mißverhältnissen des Kapitalismus Kampf bis zu ihrer Aufhebung ansagt.

Zu allererst kommt es für den gewerkschaftlichen Kollektivismus darauf an, die Bedingungen, zu denen der Arbeiter seine Produktionskraft den Besitzern von Kapital« und Produktionsmitteln anbieten bzw. verkaufen muß, zu vereinheitlichen, um durch dieses Mittel den schwachen Produzenten vor den Übergriffen der Fabrikherren zu schützen. Dabei wird ganz sicher die Gewerkschaft vor die Alternative gestellt, zum Schutze der Einzelpersönlichkeit des Arbeiters von den Fabrikherren bestimmte Garantien zu fordern. So entsteht aus dem gewerkschaftlichen Zusammenschluß zwangsläufig der kollektive Arbeitsvertrag. Er hebt die Einzelpersönlichkeit aus ihrer Ohnmachtstellung heraus in die Sphären der Klassenmacht der Arbeiterschaft. Der Einzelarbeitsvertrag wird durch den gewerkschaftlichen Kollektivismus in seinem Inhalte bestimmt. Dadurch hat die proletarische Einzelpersönlichkeit unmittelbar, soweit es sich um die Höhe des Arbeitslohnes, die Güte der Arbeitsbedingungen und die Länge des Arbeitstages handelt, nur noch wenig mit dem Käufer der Arbeitskraft, dem Unternehmer, zu tun. Der Wille und die Macht des einzelnen sind durch Willen und Macht der vielen ersetzt worden. Die Einzelpersönlichkeit wirkt nunmehr mit ihrer ganzen Kraft für die Interessen ihrer Person im Rahmen des Wirtschaftsbundes mit den Berufs« oder Klassengenossen gemeinsam und wird dabei, ob intellektuell oder intuitiv spielt eine sehr untergeordnete Rolle, von dem Gedanken getragen, daß der Inhalt ihres Lebens materiell wie kulturell abhängt von der Macht des Wirtschaftsbundes. Trotzdem darf nicht verkannt werden, daß der Kollektivvertrag als zwangsläufige Folge des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses ein bloßes Hilfsmittel im Kampf der Arbeiter um die Beteiligung an den Erfolgen der Produktion ist. Und weiter darf nicht einmal behauptet werden, daß es ein gutes, sicheres, unfehlbares Hilfsmittel für den gewerkschaftlichen Klassenkampf der Arbeiter darstellt. Dem Kollektivvertrag, den die Gewerkschaft abschließt, kann man schwerlich mit himmelstürmenden Enthusiasmus gegenüberstehen. Er ist eine Kompromißlösung, die sich aus den weitgesteckten Zielen und Forderungen der Arbeiter nach Änderung der wirtschaftlichen Grundlagen, des Charakters der Wirtschaft, ihres Wesens und ihrer Eigenart ergibt. So wenig wie man sich für den Kollektivvertrag begeistern kann, muß doch gesagt werden, daß er eine aus den Verhältnissen der kapitalistischen Welt sich ergebende Konsequenz ist. Man kann diesen Kollektivvertrag nicht von heute auf morgen beseitigen. Er wird überhaupt erst mit der kapitalistischen Produktionsweise verschwinden, aber bis dahin ein wesentlicher Bestandteil der Gewerkschaftspolitik sein. Gerade deshalb, weil er für die Gewerkschaftsbewegung so zwingend ist, hat er die im innewohnende Bedeutung. Seine Beurteilung ist, das liegt in der Natur der Sache, sehr verschieden. Während die christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften in ihm ein Mittel sehen, die Arbeiter dem Unternehmertum näherzubringen, sind die freien Gewerkschaften der Ansicht, daß der Kollektivvertrag dazu dienen wird, ja dazu

dienen muß, eine immer stärker werdende Beaufsichtigung der Wirtschaft durch den Staat zu erreichen. Die letzte Konsequenz des kollektiven Arbeitsvertrages ist ihrer Meinung nach das Aufgehen der Arbeiterklasse in der Staatsorganisation. Für die freien Gewerkschaften ist der Kollektivvertrag streng genommen ein Mittel, welches ihre staatskapitalistischen Wirtschaftsgrundsätze zur Durchführung bringen soll. Nur so ist zu verstehen, daß die freien Gewerkschaften sich lange vor dem Kriege für eine staatliche Schlichtungsstelle für Arbeitsstreitigkeiten einsetzten. Nach dem Kriege ist dann mit den veränderten wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen diese staatliche Schlichtungsstelle für die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten Wirklichkeit geworden. Nur hat die Einrichtung dieser Schiedsstelle mit ihren Unter- und Nebenorganen durch den Staat nicht die von den freien Gewerkschaften erwünschten und erhofften Resultate gebracht.

Im Lager der freien Gewerkschaften war man der Ansicht, daß der Staat, den die Arbeiterklasse zu erobern hat, den Willen der letzteren durchführen muß. Das gerade Gegenteil davon ist eingetreten. Die kapitalistische Wirtschaft hat den demokratischen Staat gegen die Arbeiterschaft speziell auf dem Gebiete der Bildung von Lohn- und Arbeitsbedingungen zu einem absoluten Instrument ihrer Klassenherrschaft gemacht.

Leider haben das die Gewerkschaften und die breiten Massen der Arbeiterschaft bis heute nicht begriffen. Die Gewerkschaften sehen in der staatlichen Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten neuerdings – und das geben sie in ihrer Presse ohne weiteres zu – ein Mittel der Vertragshilfe. Sie sind dabei etwas von ihren ehemaligen Grundsätzen abgewichen und gegenwärtig der Ansicht, daß die am 30. Oktober 1923 auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober desselben Jahres von der Reichsregierung erlassene Verordnung über das Schlichtungswesen dazu beitragen muß, die Wirtschaftsdemokratie zu verwirklichen. Diese Wirtschaftsdemokratie wird streng genommen ein ebensolcher Bastard sein wie die Demokratie der deutschen Republik. Sie wird der Form und dem Worte nach bestehen, aber keinen praktischen und positiven Sinn haben. Diese Wirtschaftsdemokratie wird sich darin ausdrücken, daß reformistische gewerkschaftliche Verbände mit dem Unternehmertum Verträge für den Arbeits- und Wirtschaftsfrieden abschließen, einige Dutzend Kommissionen mit paritätischer Besetzung bilden und dem Unternehmertum helfen, über Schwierigkeiten der Produktion und des Absatzes nach den altbewährten Mitteln „Streik ist verboten“ hinwegzukommen. Im übrigen wird sich diese Wirtschaftsdemokratie selbst richten. Sie muß, da sie Parteien von ungleicher Stärke und verschiedenen Grundsätzen zum gemeinsamen Handeln vereinigen will, an ihren inneren Widersprüchen scheitern, so wie die formale politische Demokratie an den gleichen Widersprüchen scheitert und unter Umständen zu einem Belagerungszustand in Permanenz führt.

Die Verordnung über das Schlichtungswesen soll ein Mittel zur Erreichung der Wirtschaftsdemokratie sein. Die reformistischen Gewerkschaftsverbände sehen in der Verordnung über das Schlichtungswesen ein wertvolles und heute nicht mehr zu entbehrendes Instrument, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitszeit mit Staatshilfe zu regeln. Die Verbände des Allgemeinen Deutschen

Gewerkschaftsbundes gehen dabei von der Voraussetzung aus, daß es auf Grund der gewaltigen Konzentration der Kapitalmengen, vielfach auch wegen der Weitläufigkeit und Zersplitterung der Betriebsstätten notwendig ist, eine Stelle zu haben, welche in der Lage ist, ihnen Vertragshilfe zu leisten. Damit dichten sie dem Schlichtungswesen eine Eigenschaft an, die demselben gar nicht zukommt. Es ist deshalb nicht zuviel behauptet, wenn die Gewerkschaften der Freien Arbeiter-Union Deutschlands die Behauptung aufstellen, es geht dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund bei seiner Politik nicht um den Inhalt irgendeines Kollektivvertrages, sondern um den Vertrag schlechtweg. Diese Behauptung kann nicht entkräftigt werden, denn wenn die staatlichen Schlichtungsinstanzen den Gewerkschaften beim Abschluß von Kollektiv« Verträgen mit widerspenstigen Unternehmern Hilfe leisten, dann ist der so zustande gekommene Vertrag nicht eine Folge der gewerkschaftlichen Durchschlagskraft, sondern das Resultat gewerkschaftlicher Schwäche. Diese ist aber für die reformistische Gewerkschaftsbewegung zugleich eine Stärke. Sie schlägt mit Hilfe der durch Staatshilfe zustande gekommenen Kollektivverträge unbequeme Konkurrenten auf gewerkschaftlichem Gebiet aus dem Felde.

Eine solche Einstellung muß für die Gewerkschaftspolitik selbstverständlich zu Konsequenzen führen, deren Tragweite heute zwar geahnt, aber für das, was in der Zukunft kommt, noch nicht annähernd übersehen werden kann.

Wenn die freien Gewerkschaften heute zugeben, daß sie die auf Grund der Schlichtungsverordnung amtierenden Schlichter und Schlichtungsausschüsse als Instrumente für den Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen gebrauchen, weil es sonst vielfach nicht möglich wäre, überhaupt einen Kollektivvertrag zustande zu bringen, dann möge eine solche Ein« Stellung, die aus ihrer Wirtschaftsfriedlichkeit geboren wird, für den Kapitalismus und für die Befriedigung seiner Produktion von Wert sein. Für die Gewerkschaftspolitik aber ist diese Vertragshilfe eine ständige Gefahr, weil durch sie der ursprüngliche Sinn des gewerkschaftlichen Kollektivismus verlorengeht.

Das Schlichtungswesen kann nicht von der Gewerkschaftspolitik anerkannt werden. Schlichtungswesen bedeutet Aufgabe des gewerkschaftlichen Klassenkampfes. Bedeutet weiter, daß die Arbeiterschaft ihre Zuversicht nicht mehr auf die eigene Kraft setzt, sondern ihren Blick gläubig auf die Instrumente der Wirtschaftsfriedlichkeit, die Schützer der kapitalistischen Wirtschaft, Staat und Schlichter gerichtet. Im Arbeiter wird das Bewußtsein wachgerufen, daß er um die Verbesserung seiner Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht mehr zu kämpfen braucht, weil der Staat sich seiner annimmt. Damit wird dem Gedanken des Klassenkampfes ein Schaden zugefügt, der durch gesteigerte Aktivität der revolutionären Gewerkschaftsverbände ausgeglichen werden muß.

• *Die Internationale*, Jahrgang 2, Heft 5, März 1929

Kollektivvertrag und direkte Aktion

Nach langen Debatten und unzähligen Vertagungen ist am 23. Dezember 1926 das Arbeitsgerichtsgesetz vom Deutschen Reichstag verabschiedet worden. Die nach diesem Gesetz zu schaffenden Arbeitsgerichtsbehörden haben dann am 1. Juli 1927 ihre Tätigkeit aufgenommen und damit die alten Gewerbegerichte abgelöst. Im Gewerbegerichtsgesetz war die Frage der Vertretung der Parteien in wesentlich anderem Umfange geregelt, als das im Arbeitsgerichtsgesetz der Fall ist. Die alten Institutionen für die Regelung und Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis fußten in Hinsicht auf die Vertretung der streitenden Parteien auf der Gesetzesbestimmung, nach welcher die Parteivertreter das Verhandeln vor dem Gewerbegericht nicht geschäftsmäßig betreiben dürfen und daß Rechtsanwälte zur Partei Vertretung nicht zugelassen sind. Diese Version behielt das Arbeitsgerichtsgesetz bei und faßte darüber hinaus die Parteivertretung schärfer. Denn der § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes, bestimmt, daß zur Vertretung der Parteien zugelassen sind die Mitglieder oder Angestellten von wirtschaftlichen Vereinigungen bzw. von Verbänden, die mehrere wirtschaftliche Vereinigungen umfassen. Damit war in den angeführten Paragraphen eine Bestimmung aufgenommen, die heute, nach dreijähriger Arbeitsgerichtspraxis, noch ebenso mysteriös ist wie in den ersten Tätigkeitsmonaten dieser neuen Behörden.

Bei der Begründung über die Notwendigkeit neuer arbeitsgerichtlicher Institutionen wurde von den Reformfreunden ganz besonders auf die veränderten arbeitsrechtlichen Verhältnisse hingewiesen und betont, daß die Gewerbegerichte dem Umfange der Arbeitsstreitigkeiten nicht mehr genügen, daß sie ferner in ihren gesetzlichen Fundamenten auf Arbeitsrechtsbestimmungen basieren, die veraltet sind oder Tendenzen an» genommen haben, die mit dem Gewerbegerichtsgesetz kollidieren. Zur Begründung des Arbeitsgerichtsgesetzes wurde ferner betont, daß der ganze Inhalt des Arbeitsrechts eine grundsätzliche Wandlung durchgemacht hat, die es durchaus rechtfertigt, eine neue Form der Entscheidungsbehörden einzurichten. Daß bei diesen Erwägungen auch machtpolitische Faktoren eine Rolle spielten, sei nur nebenbei erwähnt Für die Reformfreunde im Lager der Sozialdemokratie und der freien Gewerkschaften kam neben den machtpolitischen Faktoren noch ein anderes Moment in Betracht, nämlich die gesetzliche Sanktionierung der bisher geübten Tarifpolitik und damit die recht» liehe Beeinträchtigung derjenigen Arbeiterkreise, denen der Burgfrieden, die Arbeitsgemeinschaftspolitik und die ganze reformistisch-wirtschaftsdemokratische Betätigung der freien Gewerkschaften nicht das *non plus ultra*, des Klassenkampfes ist.

Es ist nicht zuviel gesagt, wenn man behauptet, daß der § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes seine Fassung aus der Erwägung der gesetzgebenden Körperschaften erhielt, daß ein Monopolrecht für die Partei Vertretung geschaffen werden muß, da dieses Monopolrecht nicht nur die arbeitsrechtliche Gesetzgebung, sondern auch die Wirtschaftspolitische Funktion der Arbeitsgerichte vereinfacht und erleichtert. Es kann kein Zweifel darüber bestehen, daß der §11 des

Arbeitsgerichtsgesetzes tatsächlich ein Monopolrecht für die gewerkschaftlichen Spitzenverbände und ihre örtlichen Vereinigungen schuf, denn der Begriff „wirtschaftliche Vereinigung“ war ein Fallstrick, der fast alle anderen gewerkschaftlichen Richtungen zur Strecke brachte, d. h. aus dem Kreis der Vertretungsberechtigten ausschloß. Für die freien Gewerkschaften als die stärksten Organisationen der sogenannten Spitzenverbände wurde aus dem Begriff „wirtschaftliche Vereinigung“ die Waffe, mit deren Hilfe man die unliebsame Konkurrenz linker wirtschaftspolitischer Gruppierungen der Arbeiterschaft aus dem Felde zu schlagen bestrebt ist. Das Arbeitsgerichtsgesetz hat hier eine Begünstigung geschaffen, die nicht stark genug berannt werden kann, zumal eine Klarheit darüber, was unter dem Begriff „wirtschaftliche Vereinigung“ zu verstehen ist, bis heute keineswegs erzielt wurde.

Die offiziellen Auslassungen aus der Zeit der Beratung des Gesetzes reden davon, daß die Vereinigung wirtschaftlich ist, welche über Tariffähigkeit verfügt. Unter Tariffähigkeit wiederum will man verstanden wissen die arbeitsrechtliche Fähigkeit, Träger tariflicher Rechte und Pflichten zu sein, und betont, daß die Tariffähigkeit abhängt von der tatsächlichen Unabhängigkeit der Vereinigung vom anderen Partner. Ferner gelten für den Begriff Tariffähigkeit, soweit sie in der Arbeitsrechtsliteratur und in der arbeitsrechtlichen Spruchpraxis geklärt sind, die Grundsätze, daß die Vereinigung, die Anspruch auf Tariffähigkeit erhebt – soweit die Arbeitnehmerseite in Frage kommt –

1. ausschließlich aus Arbeitnehmern eines Berufes oder eines Industriezweiges besteht;
2. auf die Dauer begründet und vom Wechsel der Mitgliedschaft unabhängig ist;
3. nur von Arbeitnehmern geleitet wird und Beiträge erhebt, deren Höhe hinreicht, um die Interessen der Mitgliedschaft wirksam sowohl wirtschaftlich als sozial zu vertreten;
4. den Streik als Kampfmittel zur Erreichung ihrer eben genannten Zwecke satzungsgemäß erkennt, wenn alle anderen Mittel versagen;
5. auf Grund der Satzung ihren Mitgliedern bei Streik, Aussperrung oder Maßregelung Unterstützung gewährt.

Zu dem unter Ziffer 1 angeführten Grundsatz ist noch zu bemerken, daß auch mehrere berufliche oder industrielle Vereinigungen sich zusammenschließen können und dann als Verband wirtschaftlicher Vereinigungen gelten, dem nach der Fassung des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes Vertretungsberechtigung für die Mitglieder des Verbandes zugestanden ist.

Wendet man sich nun nach dieser geschichtlichen und grundsätzlichen Betrachtung der Wirklichkeit zu, dann fällt auf, daß die arbeitsrechtlichen Folgerungen aus dem Begriff „wirtschaftliche Vereinigung“ den gegenwärtigen Machtverhältnissen entsprechen und durchaus nicht in der Richtung liegen, welche soeben aufgezeichnet wurde. Wohl haben sich in vieljährigem Wirken für die verschiedenen Gebiete des Arbeitsrechts Grundsätze herausgeschält, daß aber diese Grundsätze beliebig

gedreht, gedeutelt und auch ganz außer acht gelassen werden, beweist die am 31. Mai 1930 gefällte Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts in Leipzig. Die an diesem Tage verhandelte Revision gegen ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Duisburg wegen der Vertretungsberechtigung der Freien Arbeiter-Union Deutschlands wurde zurückgewiesen, trotzdem die FAUD. zweifelsohne alle Voraussetzungen erfüllt, die hier für die Vertretungsberechtigung aufgezählt worden sind.

Da das Urteil im Wortlaut noch nicht vorliegt, kann gegen den juristischen Inhalt erst später polemisiert werden. Im Augenblick soll nur ein wesentlicher Punkt der mündlichen Urteilsbegründung hier besprochen werden.

Die klageabweisende Entscheidung stützt sich nämlich in der Hauptsache auf die Feststellung, daß die von der syndikalistischen Gewerkschaftsbewegung empfohlene Methode der „direkten Aktion“ der Möglichkeit der Innehaltung eines Tarifvertrages entgegensteht. Der entscheidende Senat des Reichsarbeitsgerichts stellt sich auf den Standpunkt, daß die „direkte Aktion“ den Tarifvertrag ausschließt, da ihr vornehmstes Merkmal die unausgesetzte Selbsttätigkeit der Arbeiter ist, wohingegen der Tarifvertrag nach herrschender Auffassung dem Zwecke des wirtschaftlichen Friedens zwischen den Tarifparteien für die Dauer des Tarifvertrages dient.

Es ist also in erster Linie zu untersuchen, ob die „direkte Aktion“ tatsächlich dem kollektiven Arbeitsvertrag entgegensteht.

Historisch gesehen ist der Kollektivvertrag eine höhere Form des Arbeitsvertrages als der Individualvertrag. Kein sozialistisch denkender Arbeiter will zum Individualvertrag zurück. Der Anarchosyndikalismus wendet sich in seinem Kampf gegen die heutige Form der Lohnregelung oder der Regelung der Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen auch nicht gegen das kollektive Zusammenwirken der Arbeiter eines bestimmten Berufszweiges oder einer ganzen Industrie mit der Zielsetzung, einen Tarifvertrag abzuschließen, sondern gegen die dem Kollektivvertrag von außen her aufgezwungenen bzw. angehängten rechtlichen Konsequenzen. Würde er den Kollektivvertrag als solchen bekämpfen, dann hörte der wirtschaftliche Klassenkampf, das Ringen der Arbeiter um eine höhere Beteiligung an den Erfolgen der kapitalistischen Gütererzeugung und Güterregulation überhaupt auf, dann hätte weiter das hohe ethische Ideal der proletarischen Solidarität im Wirtschaftskampf gar keinen Sinn mehr, da diese Solidarität dann keine Richtung und kein Ziel besäße, praktisch also zur Farce geworden wäre. Im Wirtschaftskampf aber, wo Arbeiterschaft und Unternehmertum direkt gegenüberstehen, ist der Kollektivvertrag das Gefäß, welches die Erfolge oder Mißerfolge der Kämpfer dieser beiden Gruppen auffängt. Am Ende des Kampfes um höheren Lohn, kürzere Arbeitszeit oder bessere Arbeitsbedingungen steht die Vereinbarung der streitenden oder kämpfenden Parteien: der Kollektivvertrag. Wäre es nicht so, d. h., würden, wenn der Kampf zu einem Abschluß gelangt ist, die kämpfenden Arbeiter auf den Kollektivvertrag verzichten, dann ständen sie in Hinsicht auf den materiellen Inhalt ihres persönlichen Arbeitsvertrages, also ihres Arbeitsverhältnisses, dem Unternehmer

einzelnen gegenüber. Gunst oder Fähigkeit wären dann die Faktoren der Lohnbildung oder die Elemente, welche Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen bestimmen.

Einen solchen Rückschritt in die vergangenen Jahrhunderte wollen weder der Anarchosyndikalismus als Weltanschauung noch die anarchosyndikalistischen Gewerkschaften als proletarische Kampforgane. Rein taktisch gesehen ist es vielmehr das Streben des Anarchosyndikalismus, das kollektive Zusammenwirken der Arbeiter gerade auf ökonomischem Gebiet zu forcieren. Dabei hat der Kollektivvertrag – und diese Gefahr macht den Anarchosyndikalismus nur vorsichtig – jene ungeheuren Mängel und rechtlichen Konsequenzen, die zu seiner Mißkreditierung nicht zuletzt beigetragen haben. Der Kollektivvertrag bedeutet vom Standpunkt des revolutionären Klassenkampfes aus ständiges Abschließen von Waffenstillständen zwischen den beiden großen Gegensätzen Kapital und Arbeit. Aus diesen Waffenstillständen leitet nun das geltende Arbeitsrecht und auch das Reichsarbeitsgericht die Formel ab, daß die direkte Aktion dem Kollektivvertrag entgegensteht, denn Waffenstillstand bedeutet ja nach herrschender Meinung Einstellung der beiderseitigen Feindseligkeiten für die Lauffrist des Vertrages. Diese Auffassung ist aber soziologisch gesehen vollständig irrig, denn der Kollektivvertrag hebt ja nicht die bestehenden Gegensätze auf, ganz im Gegenteil, er verschärft dieselben, weil die Arbeiter immer stärker von der Erkenntnis durchdrungen werden, daß es nicht genügt, ständig um Prozente und Minuten zu feilschen, sondern notwendig ist, den ganzen Wirtschafts- und Gesellschaftsapparat selbst zu übernehmen. Der Kollektivvertrag schafft nur für kurze Zeit auf einem zwar wichtigen, aber nicht umfassenden Teilgebiet Waffenstillstand, auf allen übrigen Gebieten aber geht der Kampf um die Veränderung der gesellschaftlichen Struktur weiter.

Diese Tatsache läßt sowohl das Arbeitsrecht außerhalb aller Betrachtungen als auch das Arbeitsgericht. Diese Tatsache aber ist es, die der „direkten Aktion“ überhaupt erst Sinn und Verstand gibt, denn der Kampf auf allen anderen Gebieten des sozialen Lebens spielt sich ja nicht losgelöst von der Wirtschaft ab, sondern beeinflußt diese und zwingt sie trotz Waffenstillstand und Tarifvertrag in den Strudel des gesellschaftlichen Revolutionierungsprozesses. Hier ist es die direkte Aktion, die die tatsächlichen Machtverhältnisse herauszuschälen hat.

Die direkte Aktion läuft aber nicht dem kollektiven Zusammenwirken der Arbeiter bestimmter Berufe oder Industrien zuwider, die mit diesem Zusammengehen eine für ihren Kreis einheitliche und von ihrer Gesamtheit bestimmte Arbeitsgrundlage schaffen wollen. Sie ist vielmehr der Versuch, den erstrebten Zweck in kürzester Zeit zu erreichen. Direkte Aktion bedeutet doch nicht sinnlose Verzettelung der auf ein einheitliches Ziel eingestellten Kräfte, sondern Zusammenfassung dieser Kräfte, um direkt, d. h. unter Ausschaltung aller komplizierenden Faktoren das gesteckte Ziel schnellstens zu realisieren. Welche Formen der Klassenkampfmethoden im Einzelfalle angewendet werden, ist im voraus überhaupt nicht zu bestimmen. Während der Geltungsfrist des Tarifvertrages ist aber die direkte Aktion kaum ein Hindernis, wenn der Vertrag, an kurze Lauffristen gebunden, eine ständige Revidierung auf der Grundlage der

Machtverhältnisse ermöglicht. Die direkte Aktion soll nach Ansicht des Anarchosyndikalismus die Arbeiter den Unternehmern gegenüber in Vorteil setzen. Direkte Aktion ist eine Maßnahme, die dem Gegner nicht Zeit läßt, den Widerstand vorzubereiten, die überraschend, beispielsweise schon am Tage nach dem Ablauf des Tarifvertrages, in Kraft gesetzt wird, indem die Arbeiter sofort den Ausstand erklären. Direkte Aktion ist auch vornehmlich Massenaktion, also Aktion aller oder doch der Mehrheit, um den erstrebten Zweck zu ermöglichen. Als Einzelaktion fällt sie kaum ins Gewicht und kann bei der Betrachtung „direkte Aktion und Kollektivvertrag“ ruhig übergangen werden.

Aus dieser Betrachtung ergibt sich, daß es keineswegs richtig ist, wenn das Reichsarbeitsgericht zwischen Kollektivvertrag und direkter Aktion einen Gegensatz konstruiert, der im praktischen Leben gar nicht vorhanden ist. Bei Prüfung der Einstellung der Freien Arbeiter-Union Deutschlands zum Kollektivvertrag hätte also das Reichsarbeitsgericht zu einem anderen Entscheid kommen müssen, wenn nicht die eingangs erwähnten machtpolitischen Faktoren für das Reichsarbeitsgericht ausschlaggebend gewesen wären. Es handelte sich für das Reichsarbeitsgericht nicht darum, zu prüfen, ob der willkürlich konstruierte Gegensatz tatsächlich vorhanden ist, sondern darum, im Rahmen der heutigen Tarifbetätigung zu entscheiden, um auf diese Weise alle Kräfte niederzuhalten resp. zu behindern, welche eine Änderung im praktischen wie juristischen Leben herbeizuführen gedenken.

Damit, daß das Reichsarbeitsgericht in dem geschilderten Sinne entschied, ist der Kampf um die Vertretungsberechtigung selbstverständlich nicht beendet. Dieser Kampf geht weiter. Wollten die syndikalistischen Gewerkschaften sich mit der Entscheidung begnügen, dann würden sie damit die willkürliche Konstruierung des Gegensatzes „direkte Aktion und Kollektivvertrag“ anerkennen und ihrer eigenen Auffassung vom gewerkschaftlichen Kampf ins Gesicht schlagen. Im allgemeinen aber wird sich die obengegebene Ansicht der Stellung des Anarchosyndikalismus zur direkten Aktion und zum Kollektivvertrag mit der herrschenden Meinung der Gesamtbewegung decken. Die direkte Aktion ist im Gegensatz zu den Methoden der freien Gewerkschaften der Versuch oder besser gesagt der Wille, die Entscheidung und Lösung der sozialen Probleme aus der Sphäre des Advokantentums in das praktische Leben zu stellen. Sie will ausschlaggebend für den sozialen Entwicklungsprozeß oder für den materiellen Lebensstandard der Arbeiter nicht mehr das politische und gewerkschaftliche Schwätzertum sein lassen, sondern die sozialen Triebkräfte selbst. Auf keinem anderen Gebiete aber sind die sozialen Triebkräfte der Arbeiterklasse mehr gebunden als auf dem der Wirtschaft. Die direkte Aktion will diese willkürlichen Bindungen sprengen und größtmögliche Freizügigkeit schaffen. Mit ihrer Hilfe soll die Arbeiterschaft für sich die Meistbegünstigung erringen. Das ist die Psychologie der direkten Aktion. Auf keinen Fall schließt sie den Kollektivvertrag aus. Sie stellt das wirtschaftliche Kräfteverhältnis lediglich wieder auf die Füße, indem sie dem Unternehmertum das Vorrecht der Meistbegünstigung entreißt. So betrachtet ist die direkte Aktion gar nichts anderes als eine von der sozialen und ökonomischen Vernunft der

Arbeiterklasse diktierte Methode im gesellschaftlichen Ringen. Der Kollektivvertrag ist auch eine Methode im wirtschaftlichen Ringen zwischen Arbeiterschaft und Unternehmertum und wird gegenwärtig einseitig zugunsten der Unternehmerschaft gegen die Arbeiter angewendet. Der Kollektivvertrag in seiner augenblicklichen Form macht das Unternehmertum zum Meistbegünstigten. Staat, Gerichte, Gesetzgebung usw. schaffen diese Meistbegünstigung und legen der Arbeiterschaft Fesseln an. Diese Folgen kommen aus der Betätigung der freien Gewerkschaften, aus den herrschenden Rechtsverhältnissen und aus den Methoden, die die Arbeiterschaft von vornherein ins Hintertreffen bringen. Es ist aus diesem Grunde das Drum und Dran, welches der Anarchosyndikalismus bekämpft, nicht der Kollektivvertrag an sich. Bisher aber ist es keineswegs üblich gewesen, daß eine Geistesrichtung oder eine auf die materielle Hebung der Lage ihrer Mitgliedschaft bedachte Bewegung unbesehen schlucken muß, was sich als Folge einer bestimmten Entwicklung heraus kristallisierte. Jeder Richtung stand und steht bis heute noch frei, den Verhältnissen kritisch gegenüberzustehen und Maßnahmen zu treffen, die geeignet sind, den Gegenstand der Kritik zu verändern. Auch für den Kollektivvertrag trifft dies zu. Eine Richtung in der Gewerkschaftsbewegung ist nicht deshalb schon von den schmalen Rechten unserer Zeit aus« geschlossen, weil sie kritisch einer bestimmten Einrichtung gegenübersteht. Ganz im Gegenteil: der geübte Kritizismus spielt für die Beurteilung, ob z. B. die Freie Arbeiter-Union Deutschlands willens ist, Kollektivverträge abzuschließen, eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist vielmehr, ob überhaupt von einem solchen Willen gesprochen werden kann. Dieser ist aber zweifellos. Unter diesen Umständen kann mit Fug und Recht behauptet werden, daß die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vollständig daneben schlägt.

• *Die Internationale*, Jahrgang 3, Heft 9, Juli 1930

Eine unmögliche Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts

Im Heft 9 der „Internationale“ wurde bereits zu einer Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts Stellung genommen, die der Freien Arbeiter-Union Deutschlands die Vertretungsberechtigung für ihre Mitgliedschaft vor den Arbeitsgerichten und damit in weiterem Sinne auch für andere Entscheidungsbehörden, abspricht. Die Arbeit „Kollektivvertrag und direkte Aktion“ befaßte sich schon mit dem wesentlichsten Punkt, der dem ablehnenden Entscheid des Reichsarbeitsgerichts zugrunde lag.

Wie ein roter Faden zieht sich durch das Urteil vom 30. Mai 1930 der Begriff der direkten Aktion. Alle Einzelgründe des Reichsgerichts kehren im Endergebnis ihrer Betrachtungen und Untersuchungen immer wieder zur direkten Aktion zurück. Der entscheidende Senat des Reichsarbeitsgerichts hütet sich aber, von sich aus den Begriff zu definieren. Aus diesem Grunde baut sich die ganze Entscheidung des Senats auf bloße Redensarten auf; denn das Fehlen einer genauen Begriffsbestimmung der direkten Aktion in den Entscheidungsgründen muß wohl

oder übel zu einer falschen rechtlichen Wertung dieses Begriffes führen, zumal eine genaue und erschöpfende Deutung und Formulierung des Begriffes direkte Aktion selbst in den diesbezüglichen Erklärungen, Beschlüssen und Publikationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands nicht gegeben ist.

Zweifelsohne hatte das Reichsarbeitsgericht die Pflicht, genau zu umreißen, was es unter direkter Aktion verstanden wissen will. Dieser wesentliche Mangel in den Entscheidungsgründen muß mit Naturnotwendigkeit das ganze Urteil in seinen einzelnen Bestandteilen ungenau machen und darüber hinaus zu entscheidenden Irrtümern führen. Das Reichsarbeitsgericht behandelt den Begriff direkte Aktion nicht anders als irgendeine unwesentliche Redensart, die man wohl mit seinen Gehörsinnen aufnimmt, über die aber das Hirn keinerlei Verstandesarbeit verliert. Und doch ist gerade der Begriff direkte Aktion für den erkennenden Senat das Entscheidende. Er macht ihn zum Ausgangspunkt seiner Betrachtungen und legt ihn dem Urteil zugrunde, indem er sagt, mit dem Wesen der direkten Aktion ist der Abschluß von Tarifverträgen nicht vereinbar, da die mit demselben verbundene Friedenspflicht zu einer zeitweiligen Nichtanwendung der Kampfmittel verpflichten würde.

Das Wesen der direkten Aktion ist aber nicht untersucht, so daß der Senat seine Betrachtungen eigentlich mit Luftbegriffen führt und demzufolge zu einer bloßen juristischen Schaumschlägerei kommt. Diese Tatsache erhellt aus der Ansicht des Reichsarbeitsgerichts, daß die Tarifverträge, soweit solche überhaupt von der Freien Arbeiter-Union Deutschlands oder ihren Ortsvereinigungen abgeschlossen sind, dann, wenn sie sich nicht umgehen ließen, ebenso Mittel des Tageskampfes sind wie die anderen Methoden der direkten Aktion. Sie sind nach Ansicht des Senats abgeschlossen oder werden abgeschlossen, um eine Benachteiligung der Mitglieder im einzelnen Falle zu vermeiden, aber stets mit dem nicht verhehlten Vorbehalte, die in den Tarifverträgen eingegangenen Verpflichtungen zu jeder Zeit, wenn es zum Zwecke des revolutionären Kampfes erforderlich erscheint, mit den anderen Methoden der direkten Aktion zu brechen.

Danach also ist das Reichsarbeitsgericht der mehr als sonderbaren Auffassung, daß die Tarifverträge Methoden der direkten Aktion sind. Diese Anschauung ist absolut unmöglich. Was mögen wohl die reformistischen gewerkschaftlichen Spitzenverbände zu einer solch unsinnigen Auslegung des Begriffes Tarifvertrag sagen? Sicherlich werden sie sich mit Zähnen und Klauen gegen eine solche Begriffsauslegung wehren. Dazu hätten sie auch alle Berechtigung; denn der Tarifvertrag kann wohl eine Folge der Methoden der direkten Aktion sein, nie aber ist er selbst eine Methode derselben, da er ja, wie das Reichsarbeitsgericht zu unzähligen Malen festgestellt hat und auch in dem hier besprochenen Urteil wiederum feststellt, in seiner gegenwärtigen Form dem Wirtschaftsfrieden zu dienen hat. Er trägt also alle Merkzeichen eines Zustandes, welcher Folge von Kampfmaßnahmen ist oder herbeigeführt wurde, um solche zu verhindern.

Es ist nicht zu verwundern, wenn der Senat bei seinen Jongleurkunststücken mit Begriffen zu der recht sonderbaren Feststellung kommt, daß die Freie Arbeiter-

Union Deutschlands nur deshalb und nur zu dem Zweck Tarifverträge abschließt, um eine Benachteiligung ihrer Mitglieder zu verhindern.

Was ist denn der Tarifvertrag rechtlich überhaupt? Doch nichts anderes als ein Vertragswerk, mit dem die Vertragspartner verhindern wollen, benachteiligt zu werden. Die Arbeiterschaft schließt durch ihre Gewerkschaft einen Tarifvertrag ab, um den materiellen Inhalt der Einzelarbeitsverträge durch denselben zu bestimmen. Sie will sich durch Vertragsabschluß davor schützen, daß die Unternehmerschaft gegebene Zusagen bricht, sie will sich also vor Benachteiligung schützen. Jeder Tarifvertrag geht in seinen rechtlichen Konsequenzen auf den Willen zurück, Benachteiligungen zu verhindern.

Schließt die Freie Arbeiter-Union Deutschlands Tarifverträge ab, dann ganz selbstverständlich, um ihre Mitgliedschaft vor Benachteiligung zu bewahren. Diese Tatsache kann doch aber nicht gegen die Tariffähigkeit der FAUD. sprechen! Ganz im Gegenteil, sie muß dafür sprechen; denn der Tarifvertrag kann doch hinsichtlich seiner Beziehungen zum Rechtsanspruch der Vertragsparteien nicht als Ding an sich gewertet werden, sondern muß betrachtet und beurteilt werden als eine Zeiterscheinung, die wie alle anderen Erscheinungen überaus vielfältig ist und tausenderlei Beziehungen zur Umwelt hat, die dazu beitragen, den Betrachtungsgegenstand ständig zu verändern. Das Reichsarbeitsgericht behandelt den Tarifvertrag aber als etwas Absolutes und muß dann verständlicherweise allerlei Kapriolen machen, um bisher durchaus eindeutige Begriffe auf den Kopf zu stellen.

Es ist auch eine durch keinerlei Beweise gestützte Behauptung, daß der Tarifvertrag, den die FAUD, zum Zwecke der Verhinderung der Benachteiligung ihrer Mitglieder abschließt, die Tendenz zeigt, daß er mit den anderen Methoden der direkten Aktion gebrochen wird weil schon beim Vertragsabschluß aus diesem Vorbehalt kein Hehl gemacht wird. Eine ebenso unbewiesene Behauptung ist es, wenn das Reichsarbeitsgericht die Feststellung macht, daß die FAUD. jede Bindung an Tarifverträge verwirft und diese Weisheit zusammen mit der Vorinstanz, dem Landesarbeitsgericht Duisburg, aus der programmatischen Grundlage und aus der Prinzipienklärung des Anarcho-Syndikalismus folgert. Das höchste deutsche Gericht für Arbeitsrechtsentscheidungen bat damit einen Weg der Urteilsfällung, Urteilsbildung und Urteilsbegründung eingeschlagen, der allen bisherigen Grundsätzen zuwiderläuft. Bisher war es in der Rechtsprechung üblich, daß alle schwerwiegenden Entscheidungsgründe nur dann für die Urteilsbildung Verwendung fanden, wenn ihre materielle Beweiskraft ausreichte, d. h., wenn eine aus irgendwelchen Umständen gezogene Folgerung auch durch materielle Beweise erhärtet werden konnte. Mit beweislosen Behauptungen kann eine so wichtige Frage, wie die Tariffähigkeit einer Organisation, nicht entschieden werden. Bloße Folgerungen haben allein noch keineswegs Beweiskraft. Selbst dann nicht, wenn man glaubt, annehmen zu dürfen, daß die eigene Folgerung den Tatsachen, wenn auch nicht ganz entspricht, so doch zumindest nahe kommt. Im Strafrecht gilt als vornehmster Rechts- und Entscheidungsgrundsatz die Formel: im Zweifelsfalle für

den Angeklagten. Auch für die übrigen Rechtsgebiete muß dieser Grundsatz entsprechende Beachtung finden.

Das Reichsarbeitsgericht aber hat sich darüber hinweggesetzt und willkürlich Folgerungen gezogen, Gegensätze konstruiert und Behauptungen aufgestellt, die die Urteilsfindung beeinflußten und zu Rechtsirrtümern führten, welche absolut offenkundig sind; denn bei richtiger Würdigung des Begriffes direkte Aktion und bei der Beweiserhebung über die Stellung der FAUD. zum kollektiven Arbeitsvertrag hätte der entscheidende Senat zu einer anderen Grundlage für seine Entscheidung kommen müssen.

Ein weiterer und durchaus wichtiger Grund für die Ablehnung die FAUD. ist für das Reichsarbeitsgericht die Stellung derselben zum Schlichtungswesen. Nach Meinung des erkennenden Senats setzt die Anerkennung der Tariffähigkeit voraus, daß der in Frage kommende Verband das geltende Tarif- und Schlichtungswesen anerkennen muß. Dabei spielt es für den Senat keine Rolle, ob der Verband mit den Grundsätzen des Tarif- und Schlichtungswesens einverstanden ist oder nicht. Der Wille, dieses zu ändern oder zu beseitigen, ist dem Senat gleichgültig, wenn Tarif- und Schlichtungswesen nur als geltend anerkannt werden, und der Verband auch seine Aufgabe darin erblickt, im Rahmen desselben beim Abschluß von Tarifverträgen mitzuwirken. Soweit es sich bei diesen Feststellungen um die Tarif Vertragsordnung handelt, kann man die Bedenken gegen die Formulierung des Reichsarbeitsgerichts auf sich beruhen lassen, da diese Verordnung zum Teil Selbstverständlichkeiten ausdrückt.

Sofern aber die Verordnung über das Schlichtungswesen in Frage steht, ist der Entscheidungsgrundsatz des Reichsarbeitsgerichts zweifelsohne recht bedenklich; denn es muß in Betracht gezogen werden, daß das Schlichtungswesen durch eine Verordnung in Kraft gesetzt wurde, die auf die sogenannten Ermächtigungsgesetze zurückgeht.

Die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 ist ein Ausnahmegesetz, welches zu einer Zeit erlassen wurde, als die Reichsregierung in Hinblick auf die Überwindung der Inflation dem Drängen der Schwerindustriellen nachgab, die verhindern wollten, daß die Arbeiterschaft sofort an die wertbeständige Währung anknüpfend umfassende Lohnaktionen organisierte. Das Schlichtungswesen sollte diese Lohnbewegungen auffangen und in eine für den Kapitalismus günstige Bahn drängen. Es zeigt alle Merkmale eines Sonderrechts, das unter außergewöhnlichen Umständen in Kraft gesetzt wurde. Ob man heute nach fast sieben Jahren, wo die Bedingungen, die zu dieser Verordnung führten, nicht mehr gegeben sind, rückhaltlose Anerkennung des Schlichtungswesens fordern kann, erscheint mir sehr fraglich.

Diese Zweifel werden auch nicht dadurch zerstreut, daß das Reichsarbeitsgericht darauf hinweist, daß mit der Tarifvertragsordnung die abschließenden Verbände mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen und Pflichten ausgestattet wurden. Diese öffentlich-rechtlichen Befugnisse und Pflichten sind an sich noch keine Begründung für die Verpflichtung, das Schlichtungswesen als geltend anzuerkennen und in

seinem Rahmen an dem Zustandekommen von Tarifverträgen mitzuwirken; denn es steht ja den Vertragsparteien frei, sich der Vertragshilfe zu vergewissern. Ein Zwang für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten vor Schlichtungsausschüssen besteht doch nur bei Vorliegen wichtiger Gründe oder wenn das „allgemeine Wohl“ gefährdet ist. In seiner Auswirkung ist also das Schlichtungswesen, abgesehen von den vorher geltend gemachten Einschränkungen, durchaus auf die Freiwilligkeit beschränkt. Eine solche Freiwilligkeit aber kann nicht durch einfachen Gerichtsbeschuß zu einem Zwang gestempelt werden, der die Anerkennung des Schlichtungswesens kategorisch fordert. Aus diesem Grunde vermag man dem Reichsgerichtsurteil nicht zu folgen, wenn es die Tariffähigkeit abhängig macht von der Anerkennung und Mitarbeit an den Schlichtungsbehörden.

Man kann der Entscheidung auch in einer ganzen Reihe anderer Fragen nicht folgen, besonders, wenn es an einer Stelle heißt, daß der Klassenkampf und die Einstellung der FAUD., die die Gegensätzlichkeit der Interessen zwischen Arbeitern und Unternehmern hervorhebt, nicht dazu berechtigen, die Tariffähigkeit zu verneinen, weil ja auch andere als tariffähig anerkannte Vereinigungen 'auf dem gleichen Grundsatz beruhen, dann aber in demselben Urteil aus einigen anderen viel unwesentlicheren Umständen die Tariffähigkeit verneint wird.

Wenn der Klassenkampf für die Tariffähigkeit keinen Hinderungsgrund darstellt, dann können auch die Methoden des Klassenkampfes kein Hinderungsgrund sein, falls sie einzig und allein den Zweck verfolgen, die Arbeiterschaft durch schnelles und direktes Handeln den Unternehmern gegenüber in Vorteil zu setzen. Anerkennt man den Klassenkampf als eine Folge der Privats und Eigentumswirtschaft, dann muß man auch die Wirkungen des Klassenkampfes und seine Methoden anerkennen. Das eine schließt das andere in sich.

Besonders sinnfällig wird die rechtsirrigte Ansicht des Reichsarbeitsgerichts, wenn die Entscheidung betont, daß die Satzungen der FAUD, das von der Rechtsprechung geforderte Ziel der Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder gegenüber den Unternehmern und der Einflußnahme auf die Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen enthält. Da aber die Bestrebungen der FAUD. nach Meinung des Reichsarbeitsgerichts in den Satzungen nicht erschöpfenden Ausdruck gefunden haben, kommt es zu einer Verneinung der Tariffähigkeit, weil nach der Prinzipienerklärung angenommen werden muß, daß die FAUD. eine Bindung an Tarifverträge grundsätzlich ablehnt. In überaus origineller Weise wird diese Ansicht mit Zitaten aus der Prinzipienerklärung begründet. Diese Art, die Tariffähigkeit der FAUD. zu beweisen, ist neu und muß zu stärkstem Protest herausfordern. Letzten Endes kann man mit Zitaten alles beweisen, das macht recht wenig Mühe; zumal das Reichsarbeitsgericht, wie eingangs erwähnt, nicht sagt, was es unter direkter Aktion, die man aus der Prinzipienerklärung einige Male als Begriff zitiert, versteht. Nichts sagt das Urteil über die Methodik und über die Anwendungsformen der direkten Aktion. Es zählt nur die einzelnen Kampfmittel auf, ohne selbst zu derselben Stellung zu nehmen und sie auf ihr Wesen hin zu prüfen. Aus den Resolutionen der verschiedenen Kongresse der FAUD. geht keineswegs hervor, daß

die direkte Aktion aus individuellen Akten besteht. Ferner stellen sie für die Mitgliedschaft keine zwingenden Vorschriften dar, sondern formulieren nur, sind Meinungsausdruck. Daraus aber die Tariffähigkeit herzuleiten, ist unverständlich.

Von Wichtigkeit ist auch, daß das Reichsarbeitsgericht die Feststellung macht, daß nicht nur die Freie Arbeiter-Union Deutschlands — gewissermaßen als Verband wirtschaftlicher Vereinigungen — Tariffähigkeit nicht besitzt, sondern auch die einzelnen Ortsvereine haben keine Tariffähigkeit, da sie auf der gleichen Grundlage basieren wie die FAUD. Diese Einstellung ist um so unverständlicher, als eine ganze Anzahl von Ortsvereinen Träger oder Mitträger von Tarifverträgen sind. Das müßte als ein Zeichen der Tariffähigkeit immerhin vermerkt worden sein, wenn es sich um die Feststellung handelte, ob bei der FAUD. oder ihren Ortsvereinen Tariffähigkeit vorliegt. Das Reichsarbeitsgericht hat ganz im Gegenteil diese Tariffähigkeit nicht einmal anerkannt, sondern gesagt, diesem Abschluß einzelner Tarifverträge können Erwägungen rein taktischer Natur zugrunde liegen, die es haben angezeigt erscheinen lassen, die Durchführung der Grundsätze der Prinzipienklärung auf einige Zeit zurückzustellen. Auch hier hat der erkennende Senat verkannt, aus welchen Gründen Tarifverträge abgeschlossen werden. Der Tarifvertrag ist immer nur eine taktische Maßnahme, denn er entspringt keinem Prinzip, sondern den Verhältnissen. Einen Tarifvertrag schließt man nicht zum Vergnügen ab, sondern weil Gründe, meist sogar recht schwerwiegende Gründe, dafür vorliegen.

Das Reichsarbeitsgericht hat zweifellos mit dieser Entscheidung dazu beigetragen, den Begriff tariffähige oder wirtschaftliche Vereinigungen noch mehr zu verwirren.

• *Die Internationale*, Jahrgang 3, Heft 10, August 1930