

Die Deutschen Arbeitgeber-Verbände

Von
Gerhard Kessler



Im Auftrage des Vereins für Socialpolitik herausgegeben



Duncker & Humblot *reprints*

Schriften des Vereins für Socialpolitik.

124. Band.

Die Deutschen Arbeitgeber-Verbände.



Leipzig,
Verlag von Duncker & Humblot.
1907.

Die

Deutschen Arbeitgeber- Verbände.

Von

Dr. Gerhard Kessler.

Im Auftrage des Vereins für Socialpolitik
herausgegeben.



Leipzig,
Verlag von Duncker & Humblot.
1907.

Alle Rechte vorbehalten.

Vorwort.

Am 24. September 1905 beschloß der Ausschuß des Vereins für Sozialpolitik, die Arbeitgeberverbände zum Gegenstande einer Untersuchung zu machen und betraute einen Unterausschuß mit der Vorbereitung derselben. Man verhehlte sich dabei nicht, daß eine soziale Erscheinung, die wie die genannte noch in rascher, vielfach stürmischer Entwicklung sich befindet, der sicheren Erfassung des Tatsächlichen mancherlei Schwierigkeiten entgegenstellt. Andererseits aber schien es auch wichtig und wertvoll, diese Entwicklung gerade in dem Zeithabschritte, in dem sie mit seltener Einheitlichkeit durch die ganze Industrie hin sich vollzieht, einer fortgesetzten wissenschaftlichen Beobachtung zu unterwerfen.

Daraus ergab sich von selbst die Notwendigkeit, von dem seither für die Vereinsuntersuchungen maßgebend gewesenen Enquete-V erfahren abzugehen. Nach diesem pflegte zwecks Aufklärung bestimmter Fragen eine möglichst große Zahl von Sachkundigen aus verschiedenen Orten und Wirtschaftszweigen zur Berichterstattung oder Begutachtung aufgefordert zu werden. Hier galt es, einzelne Beobachter zu finden, welche es übernahmen, das ganze Material über den organisierten Massenkampf um die Arbeitsbedingungen aus der Tages- und Fachpresse sowie aus persönlichen Erfundigungen einen längeren Zeitraum hindurch planmäßig zu sammeln, zu ordnen und zu bearbeiten. Gerade der Umstand, daß die Arbeitgeberverbände als Gegenorganisationen der Gewerkvereine ins Leben traten, und daß die Formen ihres Zusammenschlusses wie die Mittel ihrer Tätigkeit sich in den zahlreichen Zusammenstößen der letzten Jahre sozusagen von selbst der öffentlichen Aufmerksamkeit in ihrer ganzen raschen Entfaltung darboten, ließ eine Arbeit, die sich der Auseinandersetzung ihres Wesens und ihrer sozialen Bedeutung ausschließlich widmete, als wissenschaftlich und praktisch aussichtsvoll erscheinen.

Dem Unterzeichneten gelang es, den Verfasser des vorliegenden Bandes, Herrn Dr. Gerhard Kessler für die Aufgabe zu gewinnen.

Er hat derselben die beiden letzten Jahre vollständig gewidmet, und die Leser werden selbst in der Lage sein, zu beurteilen, wie weit er ihr in vielseitiger und energischer Arbeit gerecht geworden ist.

Außer ihm hat Herr Privatdozent Dr. Waldemar Zimmermann in Berlin, der aus eigenem Antriebe seit Jahren Material über die Arbeitgeberverbände gesammelt hat, auf Ersuchen des Unterausschusses sich bereit finden lassen, den Gegenstand zu bearbeiten. Er wird voraussichtlich im Laufe des nächsten Jahres in der Lage sein, die Ergebnisse seiner Beobachtungen und Untersuchungen zur Veröffentlichung zu bringen.

Zwischen den beiden Bearbeitern hat eine Verständigung insoweit stattgefunden, als es die Vermeidung von Wiederholungen bei Veröffentlichung urkundlichen Materials erwünscht erscheinen ließ. Im übrigen hat der Vereinsausschuß davon absehen zu sollen geglaubt, ein ausführliches Programm für diese Arbeiten aufzustellen, sondern den Bearbeitern lediglich den Wunsch ausgesprochen, daß die Untersuchungen auf die sozialpolitisch bedeutsamen Momente gerichtet bleiben möchten, ohne jedoch die Einbeziehung anderer Seiten der Organisation und Tätigkeit der Verbände völlig ausschließen zu wollen. Es ist somit jedem Bearbeiter für die individuelle Ausgestaltung des Stoffes der freie Spielraum gewahrt.

Gelegentlich der letzten Tagung des Vereins in Magdeburg hat der Ausschuß beschlossen, daß jede von beiden Bearbeitungen als selbständiger Band der Vereinsschriften erscheinen soll.

Leipzig, den 14. November 1907.

Karl Bücher.

Vorbemerkungen des Verfassers.

In dem „Statistischen Jahrbuch für das Deutsche Reich“, das vom Kaiserlichen statistischen Amt herausgegeben wird, trägt einer der Hauptabschnitte die Überschrift „Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“. Sieht man ihn aber durch, so findet man neben Hunderten von interessanten Angaben über die Gewerkschaften auch nicht eine einzige über die Arbeitgeberverbände. Dieses kleine Kurosum charakterisiert die Schwierigkeit einer wissenschaftlichen Darstellung der deutschen Arbeitgeberverbände aus trefflichste: man weiß wohl um die Existenz dieser Organisationen, man sieht viele von ihnen seit Jahren in voller Tätigkeit, aber man vermag sich nur mit großen Mühen sicheres und ausreichendes Material über sie zu verschaffen.

Auch der Verfasser der vorliegenden Arbeit könnte von solchen Mühen berichten. Oft war ihr Ergebnis düstig und unsicher — und das mag die gewiß an mehr als einer Stelle vorkommenden Irrtümer und Fehler entschuldigen. Oft waren auch alle Mühen umsonst, alle Bitten um Aufklärung und Material vergeblich — und das mag manche unwillkommene Lücke erklären.

Der Stoff dieses Buches ist in zweijähriger Arbeit aus etwa zweihundert Druckschriften und Tausenden von Zeitungsblättern zusammengetragen worden. Der Verfasser hat sich bemüht, nicht ohne Urteil, aber ohne Vorurteil zu schreiben, und er bittet auch den Leser um eine Kritik sine ira et studio.

Den Gegenstand der ersten Kapitel dieses Buches hat der Verfasser schon einmal in gedrängter Kürze in einem Aufsatz behandelt (Zeitschr. f. d. ges. Staatswissenschaft 1907, S. 223 ff.); die vorliegende Darstellung ist erheblich eingehender und bringt mehrere Verbesserungen und Berichtigungen. Vor allem hat der Verfasser, einer freundlichen Anregung des Herrn Handelskammerhyndikus Dr. Schumann-Aachen folgend,

die Scheidung der wirtschaftlichen Vereine von den Arbeitgeberverbänden strenger durchzuführen ver sucht.

Neben mancher Absage hat der Verfasser von beteiligter Seite auch viel freundliche Unterstützung empfangen. Allen Arbeitgeberverbänden, Vorständen und Geschäftsführern, die seine Arbeit durch Über sendung von Drucksachen und durch schriftliche oder mündliche Auskunft förderten, sagt er auch an dieser Stelle seinen verbindlichen Dank.

Besonders herzlicher Dank aber gebührt Herrn Professor Dr. Bücher in Leipzig, der den Verfasser mit Anregung und Rat bei der Abfassung dieses Buches vom ersten Tage an freundlichst unterstützte.

Berlin, im September 1907.

Dr. Gerhard Kessler.

Literatur.

- W. Kulemann, Die Gewerkschaftsbewegung. Jena 1900.
- Dr. S. Tschierschky, Die Organisation der industriellen Interessen in Deutschland. Göttingen 1905.
- F. Schomerus, Die freien Interessenverbände für Handel und Industrie und ihr Einfluß auf die Gesetzgebung und Verwaltung, in Schmollers Jahrbuch XXV 2, S. 439 ff. 1901.
- Verzeichnis der im Deutschen Reich bestehenden Vereine gewerblicher Unternehmer zur Wahrung ihrer wirtschaftlichen Interessen. Zusammengestellt im Reichsamte des Innern. Berlin 1903. (Titelt: „Verzeichnis“).
- Ließmann, Die Unternehmerverbände (Konventionen, Kartelle). Freiburg 1897.
- H. A. Bueck, Der Zentralverband deutscher Industrieller 1876—1901. 3 Bände. Berlin 1902 ff.
- H. A. Bueck, Die Organisation der Arbeitgeber. Berlin 1904.
- Die Organisation der Arbeitgeber im Deutschen Reich, Reichsarbeitsblatt II 4, S. 309 ff. 1904.
- Dr. A. Kuhlo, Auf dem Wege zum „Deutschen Arbeitgeberbund“. München 1904.
- W. G. H. Frhr. v. Reiswitz, Gründet Arbeitgeberverbände! 2. Aufl. Berlin 1904.
- Dr. G. Stresemann, Der Zusammenschluß der deutschen Arbeitgeber. Heft VI der Veröffentlichungen des Verbandes sächsischer Industrieller. Dresden 1905.
- G. Blondel, Comment s'organisent les industriels allemands en vue des ruptures éventuelles du contrat de travail. In: Fédération des industriels et des commerçants français, Bulletin mensuel IV 2, No. 38. Paris 1906.
- O. Pientka, Arbeitgeberverbände und Sozialmoralisten. Frankfurt a. M. 1906.
- Dr. F. Tänzler, Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände. Berlin 1905.
- W. G. H. Frhr. v. Reiswitz, Die Organisation des Unternehmertums im Unterelbe-Bezirk. Hamburg 1906.
- G. Ressler, Die geschichtliche Entwicklung der deutschen Arbeitgeberorganisation, in der Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Jahrgang 1907, Heft 2, S. 223 ff.
- Fr. Zahn, Die Organisation der Prinzipale und Gehilfen im deutschen Buchdruckgewerbe. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 45. Leipzig 1890.
- Dr. F. Habersbrunner, Die Lohn-, Arbeits- und Organisationsverhältnisse im deutschen Baugewerbe mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitgeberorganisation. Leipzig 1903.
- A. Bringmann, Geschichte der deutschen Zimmererbewegung. 2 Bände. Stuttgart 1903/05.

- F. Paeplow, Die Organisationen der Maurer Deutschlands 1869—1899. Hamburg 1900.
- Dr. A. C. Mayer, Der Verband der Glacéhandschuhmacher und verwandten Arbeiter Deutschlands 1869—1900. Leipzig 1901.
- Engel, Zum Ausstande der Bergarbeiter im Ruhrbezirk. Berlin 1905.
- Dr. M. Tiebelkorn, Der Verband deutscher Tonindustrieller 1897—1906. Berlin 1907.
- Dr. H. Lehmann, Die Organisationsbestrebungen im Gebiete der Textilindustrie, ihre Ursachen und ihre Ziele (insbesondere Arbeitgeberverbände). 1904.
- R. Ehrenberg, Der Ausstand der Hamburger Hafenarbeiter, in Conrads Jahrbüchern 1897, S. 801 ff.
- F. Tönnies, Hafenarbeiter und Seeleute in Hamburg vor dem Streik 1896/97, in Brauns Archiv X, S. 173 ff. 1897.
- F. Tönnies, Der Hamburger Streik von 1896/97, in Brauns Archiv X, S. 673 ff. 1897.
- Statistik des Deutschen Reiches, N. F., Bd. 134. 141. 148. 157. 164. 171. 178. („Streiks und Aussperrungen“ 1899—1905).
- Dr. W. Zimmermann, Aussperrung und Streikverhütung, in Soc. Praxis XIV, Sp. 1305 ff., 1329 ff., 1353 ff. 1905.
- Dr. W. Zimmermann, Die Streikversicherung der Arbeitgeber, in Soc. Praxis XIV, Sp. 849 ff., 873 ff. 1905.
- Die Streikversicherung der Arbeitgeber im Deutschen Reich, Reichsarbeitsblatt IV 4, S. 343 ff. 1906.
- Der Boykottschutz im deutschen Braugewerbe, Reichsarbeitsblatt IV 1, S. 45 ff. 1906.
- Der Stand der gemeinnützigen Arbeitsvermittlung öffentlicher und privater Verbände im Deutschen Reich („Die bestehenden Einrichtungen zur Versicherung gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit im Ausland und im Deutschen Reich“, Teil II). Bearbeitet im Kaiserlichen statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. Berlin 1906.
- C. Conrad, Die Organisation des Arbeitsnachweises in Deutschland. Leipzig 1904.
- O. Weigert, Arbeitsnachweise und Schutz der Arbeitswilligen. Berlin 1899.
- Bericht über die Verhandlungen der Arbeitsnachweiskonferenz zu Leipzig am 5. September 1898. Hamburg 1898.
- M. Sering, Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 46. Leipzig 1890.
- Bund vaterländischer Arbeitervereine, Bericht über die erste Hauptversammlung des Bundes, abgehalten zu Hamburg am 19. und 20. Mai 1907. Berlin 1907.
- P. Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in Brauns Archiv XV, S. 1 ff. 1900.
- F. Imle, Gewerbliche Friedensdokumente. Jena 1905.
- Dr. F. Imle, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Jena 1907.
- C. Schwarz, Rühen oder schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? (unter besonderer Berücksichtigung der im deutschen Schneidergewerbe gemachten Erfahrungen) München 1906.

- Dr. H ü g l i n**, *Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*. Stuttgart 1906.
- F. Schmelzer**, *Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes*. Leipzig 1906.
- Der Tarifvertrag im Deutschen Reich**, 3 Bände („Beiträge zur Arbeiterstatistik“ Band III—V). Bearbeitet im Kaiserlichen statistischen Amt. Berlin 1906.
- Leist**, *Die Strafgewalt moderner Vereine*, in *Schmollers Jahrbuch XXVI* 1, S. 67 ff. 1902.
- Dr. Th. Löwenfeld**, *Koalitionsrecht und Strafrecht*, in *Brauns Archiv XIV*, S. 471 ff. 1899.
- Dr. W. Zimmermann**, Rechtsprechung gegenüber Berufserklärungen in sozialen und wirtschaftlichen Interessenkämpfen, in *Soc. Praxis XVI*, Sp. 1081 ff. 1907.
- Zeitschriften: „*Sociale Praxis*“, „*Reichsarbeitsblatt*“, „*Arbeitsmarkt*“, „*Volkswirtschaftliche Blätter*“, „*Deutsche Arbeitgeberzeitung*“.
- Tageszeitungen: „*Kölnische Zeitung*“, „*Frankfurter Zeitung*“, „*Rheinisch-westfälische Zeitung*“, „*Post*“, „*Reich*“, „*Berliner Volkszeitung*“, „*Vorwärts*“ u. a. m.
- Jahresberichte wurden dem Verfasser freundlichst zur Verfügung gestellt vom Bayerischen Industriellenverbande (1905/06), Verband deutscher Tonindustrieller (1906), Verein deutscher Papierfabrikanten (1901/02—1905/06), Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und einigen seiner Unterverbände (1906), Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk (1900—1905/06), Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen (1903/05—1906/07), Arbeitgeberverband von Remscheid (1906/07), Arbeitgeberverband Hamburg-Altona (1904—1906), Arbeitgeberverband in Flensburg (1898—1906), Allgem. Arbeitgeberverband Mannheim-Ludwigshafen (1906), Verein der Glacé- und Weißleberindustriellen von Deutschland (1906), Deutschen Buchdruckerverein (1901. 1902. 1905), Verein deutscher Steinbruckereibesitzer (1905/06), Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe (1906), Verein der anhaltischen Arbeitgeber (1904—1906).
- Hauptversammlungsberichte wurden dem Verfasser zur Verfügung gestellt von der Vereinigung schleswigischer Arbeitgeberverbände (1903—1906), dem Verbande der deutschen Schuh- und Schäftekäfanten (1904 und 1906), dem deutschen Arbeitgeberbunde für das Baugewerbe (1899. 1900. 1905. 1906. 1907), dem Bunde norddeutscher Maler- und Lackierermeister (1907), dem Arbeitgeberverbande der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands (1906), dem Arbeitgeberverbande für das Buchdruckergewerbe (1907), dem deutschen Tabakverein (1907).
- Satzungen**, *Arbeitsnachweissstatuten*, *Tarifverträge*, *Fachzeitungen* und sonstige Drucksachen aller Art wurden dem Verfasser von insgesamt mehr als sechzig Arbeitgeberverbänden zur Verfügung gestellt und sind an den geeigneten Stellen benutzt und zitiert worden, die Satzungen vorwiegend im 5. Kapitel.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite.
Borwort. Von Professor Dr. Karl Bücher	V
Vorbemerkungen des Verfassers	VII
Literatur	IX
Inhaltsverzeichnis	XII
Inhaltsverzeichnis des Anhangs	XV

Erster Teil.

Geschichte und Organisation der Arbeitgeberverbände	1
1. Kapitel. Unternehmervereine und Arbeitgeberverbände.	3
Einleitung. Systematische Gliederung der Unternehmervereine. Historische Gruppen: Verkehrsvereine, Schutzvereine, Kartelle, Arbeitgeberverbände. Für jeden neuen Zweck eine neue Organisation. Arbeitgeberverbände des Handwerks. Personalunionen in der Leitung. Parallelismus der Verbände. Das Wort „Arbeitgeber“. Begriffliche Abgrenzung der Arbeitgeberverbände gegen die Innungen und die wirtschaftlichen Vereine. Die Sozialpolitik der wirtschaftlichen Vereine. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft.	
2. Kapitel. Geschichte der Arbeitgeberverbände bis zum Crimmitzauer Streik	21
Der deutsche Buchdruckerverein. Der Verein der anhaltischen Arbeitgeber. Anfänge der Arbeitgeberorganisation im Glashandelsuhmachergewerbe. Die Arbeitgeberverbände der „Gründerjahre“. Der Verband der Bauernwerkvereine. Organisationsbestrebungen der achtziger Jahre. Die Gründung des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller und des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona 1890. Der Gang der Konjunkturwelle und die Entstehung von Arbeitgeberverbänden. Fortschritte der Organisationsbewegung in den Jahren 1890, 1899 und 1900. Die Haltung der Großindustrie. Der Zentralverband deutscher Industrieller und der Bund der Industriellen.	
3. Kapitel. Geschichte der Arbeitgeberverbände seit dem Crimmitzauer Streik	47
Der Crimmitzauer Streik. Die Kommission vom 17. Januar 1904. Mobilmachung der Großindustrie. Der Zwiespalt. Gründung der „Hauptstelle“ und des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“. Aufgaben und Zusammensetzung der beiden Zentralen. Äußere und innere Fortschritte der Organisationsbewegung.	
4. Kapitel. Der gegenwärtige Stand der Arbeitgeberorganisation	55
Einteilung. „Hauptstelle“ und „Verein“. Die Arbeitgeberverbände und die Presse. Die gemischten Bezirksverbände. Gemischte Ortsverbände. Reichsverbände für einzelne Gewerbe: 1. Berg- und Hüttenwesen. 2. Metalle. 3. Maschinen- und Fahrzeugfabrikation, Instrumentenbau, Uhrenindustrie.	

4. Chemische Industrie. 5. Steine, Erden und Glas. 6. Häute, Leder, Lederwaren und Kautschuk. 7. Textilindustrie. 8. Bekleidungsindustrie. 9. Papierindustrie und Buchbinderei. 10. Holz-, Flecht- und Schnitzstoffe. 11. Nahrungs- und Genussmittel-Industrie. 12. Polygraphisches Gewerbe. 13. Baugewerbe. 14. Verkehrsgewerbe. 15. Andere Gewerbe. Bemerkungen zum Katalog der Verbände. Gemischte oder Fachorganisationen? Wenig oder gar nicht organisierte Gewerbe.	
5. Kapitel. Die innere Organisation der Arbeitgeberverbände.	110
Mitgliedschaft, Eintritt, Austritt. Strafen: Verweis; Geldstrafen. Käutionen. Ordnungsstrafen bei den Innungen. Ausschließung. Denunziation Abgefallener an Lieferanten und Kunden. Beiträge: Kopfsteuer, Beiträge nach der Arbeiterzahl, Beiträge nach der Lohnsumme. Eintrittsgeld. Aus den Etats einiger Arbeitgeberverbände. Organe: Vorstand, erweiterter Vorstand, Geschäftsführer, Hauptversammlung. Stimmrecht: gleiches, nach der Arbeiterzahl gestuftes, nach der Lohnsumme gestuftes Stimmrecht.	
Zweiter Teil.	
Tätigkeit der Arbeitgeberverbände	137
Borbemerkungen	139
6. Kapitel. Maßnahmen zur Verhütung von Arbeiterbewegungen und Streiks	143
a) Persönliche „Maßregelungen“	143
Die „schwarze Liste“. Der koalitionsfeindliche Revers. Entlassungsscheine mit und ohne geheime Kennzeichen. Der unparitätische Arbeitsnachweis. Seine Verbreitung. Die Nachweiskonferenzen. Leistungen einiger unparitätischer Nachweise. Der Zweck der unparitätischen Nachweise. Obligatorische und facultative Nachweise. Hamburger und Berliner System. Zeugnisse. Strafen. Die Kosten des Nachweises. Wert der unparitätischen Nachweise für die Streikverhütung. Der unparitätische Arbeitsnachweis und die Rechtsprechung. Die Stellung der Arbeitgebernachweise neben den sonstigen Formen des Arbeitsnachweises. Die Innungsnachweise.	
b) Sachliche Maßregeln	180
Wohlfahrtseinrichtungen. Gemeinsame Betriebseinrichtungen und Betriebsverbesserungen: einheitliche Arbeitsordnungen, Abmachungen über Arbeitszeit und Lohnhöhe. Beschränkung der Verbandsmitglieder in ihrer Selbständigkeit. „Herr im eigenen Hause.“	
7. Kapitel. Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks	191
Anerkennung der Gewerkschaften	192
„Mit wem verhandeln wir?“ Stellung zu den Arbeiterausschüssen. Gewerkschaftsfreundliche und gewerkschaftsfeindliche Verbände. Der Standpunkt des Solinger und des Hamburger Arbeitgeberverbandes.	

	Seite.
Prüfung des Streiks.	200
Berechtigte und unberechtigte Streiks. Die Prüfungsinstanzen. Verpflichtung zur Anmeldung auftretender Bewegungen und zur Unterwerfung unter die Verbandsentscheidung. Aus der Praxis der Prüfungsinstanzen. Von vornherein „unberechtigte“ Forderungen.	
Der Arbeitgeberverband als Vormund seiner Mitglieder	206
Die geltenden Bestimmungen und das Bueckische Programm von 1904. Bedeutung der Vormundschaft für Lohnkämpfe und Tarifabschlüsse. Ein mißglückter Bevormundungsversuch.	
Verbot der Beschäftigung Streikender	213
Namentliche Streiklisten, Entlassungsscheine, Arbeitgebernachweise. Sperre gegen Arbeiter aus Streikorten. Durchführung dieser Maßregeln. Internationale Sperren gegen Streikende.	
Beschaffung von Streikbrechern.	218
Streikbrechervermittlung durch Arbeitgebernachweise, Inserate, Agenten, Meistersöhne. Fürsorge für die Streikbrecher. Streikbrecher auf Lager. Ausländische Streikbrecher im Hafenbetrieb, im Baugewerbe, im Bergbau. Die slavischen Kolonien im Ruhrbezirk. Die Chinesen des Norddeutschen Lloyd.	
Streikarbeit	228
Berreitungsgebiet. Ablehnung von Streikarbeit durch die Arbeiter. Übertragung von Arbeitskämpfen durch Streikarbeit. Verleihung arbeitswilliger Arbeiter.	
Streiklaufel.	232
Berreitungsgebiet. Verbindung der Streiklaufel mit der „Unständigen-Lohn-Klausel“.	
Kundenschutzvertrag	238
Aussperrungen.	239
Sympathieaussperrung, Programmaussperrung, Strafaussperrung. Generalaussperrung; Unterstützung ausgesperrter Arbeitswilliger. Aussperrung der Organisierten; Aussperrungsreverse. Prozentualaussperrung. Aussperrung nach Altersklassen, A-B-C-Aussperrung. Umwandlung eines Streiks in eine Aussperrung. Der Aussperrungsbeschuß im Arbeitgeberverband. Aussperrungsstatistik. Verbreitung und Erfolge der Aussperrungen.	
Materialiensperre.	263
Sperre gegen Outiders und Abfallene. Absoluter Koalitionszwang. Sperrposten. Verbreitung der Materialiensperre. § 153 der Gewerbeordnung.	
Die Arbeitswilligen	272
Streikbrecher und Streikgegner. Fürsorge für die Arbeitswilligen. Die „eingeschriebenen Arbeiter“ der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten. Gelbe Gewerkschaften, ihr Ursprung und ihre Verbreitung. Überläufervereine der Arbeitgeber.	

Streikunterstützung und Streikversicherung	289
Darlehen. Unterstützungen in Notfällen. Geschichte des Streikversicherungs- gedankens. Selbständige Streikentschädigungsgeellschaften. Arbeitgeber- verbände mit Streikversicherungsinstituten. Rückversicherungsgeellschaften. Organisation und Leistungen der Streikversicherungsinstitute. Verhältnis von Prämie und Entschädigung. Leistungen der Rückversicherung. Volkst- entschädigung der Brauereien.	
8. Kapitel. Paritätische Vereinbarungen mit der Arbeiterschaft	308
Bedeutung und Rechtsstellung der Tarifverträge. Die wichtigsten Gegner der Tarifverträge und ihre Argumente. Verbreitungsgebiet des Tarifvertrages: polygraphisches Gewerbe, Baugewerbe, Holzindustrie, Schneiderhandwerk, Brauerei. Tarifverträge in anderen Gewerben. Reichs- tarife und große Bezirkstarife. Einheitliche Ablauftermine für sonst selb- ständige Tarifverträge. Bündnisse gegen die Tarif-Outsiders. Ausschließ- licher Verkehr der Tariffreuen. Ausschließlicher Verbandsverkehr. Der Separatvertrag von 1906 im Buchdruckergewerbe. Paritätische Arbeits- nachweise. Verbreitungsgebiet. Ein paritätischer Nachweis mit Bevor- zugung der Organisierten. Ständige Schlichtungskommissionen in Gewerben mit Tarifverträgen, in der Textilindustrie, in der Metall- industrie. Schlufwort.	

Anhang.

I. Zweckformulierung einiger Arbeitgeberverbände, die gleich- zeitig die wirtschaftlichen Interessen ihres Gewerbes wahr- nehmen.	351
1. Deutscher Buchdruckerverein	351
2. Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands	352
3. Verein der Glacé- und Weizleiderindustriellen von Deutschland . . .	352
II. „Bestimmungen zur Verhütung von Streiks“ beim Nord- deutschen Baugewerkverein 1873	353
III. Satzungen des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände . . .	354
IV. Satzungen der Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitsinstellungen	358
V. Satzung des Verbandes Berliner Metallindustrieller, e. V. .	364
VI. Satzung des Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe	371
VII. Arbeitsordnung der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten. .	378
VIII. Fragekarte des Verbandes von Arbeitgebern der chemischen Industrie Mannheim-Ludwigshafen	379
IX. „Sonderbestimmungen“ über Aussperrung und Streikent- schädigung bei der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten	381
X. Muster eines Vertrages zwischen Arbeitgeberverbänden und Baumaterialienhändlern	383

Erster Teil.

Geschichte und Organisation der Arbeitgeberverbände.

Erstes Kapitel.

Unternehmervereine und Arbeitgeberverbände.

Der Trieb zur Organisation scheint eine besondere Eigentümlichkeit der Deutschen zu sein. Täglich beeinflussen zahllose freigeschaffene Vereinigungen das politische, kirchliche, geistige und wirtschaftliche Leben Deutschlands in viel stärkerem Maße als das irgend einer andern Nation unseres Kulturreises. Welche bedeutsamen Rollen spielen z. B. der Nationalverein, die sozialdemokratische Partei, der Zentralverband deutscher Industrieller in unserer jüngsten Geschichte! Jules Huré, der geistvolle Beobachter Deutschlands, hat recht: „Es gibt kein Volk in der Welt, wo der Korpsgeist und die Disziplin größer wären als in Deutschland. Es ist das Land der Syndikate, der Verbände und Vereine.“¹ So ist es auch gewiß kein Zufall, daß Männer wie Schulze-Delitzsch und Raiffeisen deutschem Boden entstammten, und daß dank seines unermüdlich gepflegten Organisationen der kleine deutsche Stamm der Siebenbürger Sachsen durch acht Jahrhunderte hindurch inmitten halbasiatischer Barbarei nicht unterging.

Diese organisatorische Fähigung unseres Stammes hat auch im Verlaufe des letzten Menschenalters ihre alte Lebenskraft bewiesen, als Deutschlands Wirtschaft mit unerwarteter und unerhörter Geschwindigkeit neue Wege beschritt und zu neuen Formen erwuchs. Die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund vom 21. Juni 1869, welche die Zeit des Kunstwesens und der Gewerbekonzessionen in Deutschland endgültig abschloß und durch die Gewerbefreiheit dem neuen Wirtschaftsleben weit die Tore öffnete, zerbrach allerdings die uralten Zwangsverbände des deutschen Handwerks, die Innungen; doch sie vernichtete keineswegs die Lust und Kraft zum Zusammenschluß der Gewerbegenossen. Die kurze Spanne Zeit,

¹ Gespräch Hurets mit dem Fürsten Bülow im Juli 1907 auf Norderney.
Berl. Tagebl. 22. 7. 1907.

die seitdem verging, hat vielmehr vollauf genügt, um für die reiche Fülle alter und neuer Bedürfnisse der Gewerbetreibenden eine fast unübersehbare Reihe neuer Organisationen zu schaffen, Organisationen, von deren Zwecken man vor vierzig Jahren oft noch nichts ahnte und mit deren Umfang und Kraft keine Kunst früherer Jahrhunderte den Vergleich wagen könnte, Unterstützungsvereine, Genossenschaften, Gewerkschaften, neue Innungen und Innungsverbände, Kartelle, Konventionen und Arbeitgeberverbände — und diese große Organisationsbewegung ist heute längst noch nicht zum Abschluß gekommen.

Freilich, wer ein Freund korrekter Systematik ist, muß im Blick auf die bunte Mannigfaltigkeit dieser Organisationen fast erschrecken. Eben weil kein ordnender Arm von oben in die große Bewegung eingriff, weil allein die Bedürfnisse des wirtschaftlichen Lebens, bald als kleine lokale Beschwerden, bald als Interessen von Millionen diese neuen Vereine schufen, darum möchten sie jeder Kategorie spotten. Unter den Verbänden der deutschen Unternehmer im besonderen, welche Fülle schon der Zahl nach¹ und welcher Formenreichtum vom Zentralverband deutscher Industrieller oder von den großen Kartellen für Kohle und Eisen an bis zu Vereinen nach Art des „Verbandes der Brauereien Stettins“, der 1903 als einzigen Zweck angab²: „Aufrechterhaltung eines im Jahre 1896 geschlossenen Vertrages, der Rundschau Eis nicht mehr zu gewähren!“ Doch fehlt es natürlich nicht an Gesichtspunkten, unter denen sich diese Massen gruppieren und ordnen lassen. Betrachten wir sie zunächst nach der Form des Zusammenschlusses: Hier die große Schar der freien Vereinigungen aller Art und aller Gewerbe, dort die Zwangsvverbände der Berufsgenossenschaften, die der Staat für die Zwecke der Unfallversicherung schuf, und wieder daneben die Innungen (freie wie Zwangsinnungen), denen der Gesetzgeber in den bekannten Novellen zur Gewerbeordnung Inhalt und Grenzen ihrer Tätigkeit genau zuwies. Als vierte Gruppe wären vielleicht noch die amtlichen Korporationen der Handels- und Handwerkskammern zu nennen. Auch nach dem Umfang der Geschäftstätigkeit könnte man eine Gliederung versuchen und die Vereine mit eigenen geschäftlichen Zwecken (Einkauf, Wirtschaft, Verkauf; vor allem die Kartelle)

¹ Das 1903 vom Reichsamt des Innern herausgegebene „Verzeichnis der im Deutschen Kaiserreich bestehenden Vereine gewerblicher Unternehmer“ ist ein Band von 928 Seiten, obwohl es Kartelle, Syndikate, Konventionen, Innungen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften gar nicht verzeichnet!

² „Verzeichnis“ usw. S. 414.

sondern von den Vereinen zur Betätigung allgemeiner (wirtschaftlicher, technischer, sozialpolitischer u. ä.) Interessen. Es stellt sich aber in der Praxis heraus, daß nicht ganz wenige Vereinigungen diese beiden Aufgaben miteinander zu kombinieren suchen. Wertvoller sind die Unterscheidungen, die Kulemann in seiner „Gewerkschaftsbewegung“ vorträgt (S. 517). Die Tätigkeit des gewerblichen Unternehmers, so sieht er auseinander, ist einerseits anbietend oder verkauftend, soweit es sich nämlich um die Produkte seiner Unternehmung handelt, andererseits abnehmend oder kaufend, soweit es sich um die Beschaffung der für die Produktion erforderlichen Rohstoffe und Hilfskräfte handelt. Dementsprechend läßt sich ein großer Teil der bestehenden Unternehmerverbände gliedern in Anbietervereine (Verkaufssyndikate, Kartelle, Konventionen u. ä.) und Abnehmervereine. Die Abnehmervereine aber scheiden sich wiederum in zwei Gruppen, erstens Einkaufsvereine, die der gemeinsamen Beschaffung von Rohstoffen und unbefestelten Hilfskräften (Maschinen u. ä.) dienen, und zweitens Arbeitgeberverbände, die die Beziehungen zu den unentbehrlichen menschlichen Hilfskräften der Produktion regeln sollen.

Doch wie blaß ist dieses durch systematische Gliederung mühsam gewonnene Bild, wie viel reicher ist die lebendige Wirklichkeit, und wie viel schärfere Umrisse zeigt ein Blick auf die historische Entwicklung der deutschen gewerblichen Unternehmerverbände! Nur eine historische Betrachtung kann diesen Hunderten von Individualitäten wirklich gerecht werden, kann den einheitlichen Grundgedanken erkennen, der die ganze Bewegung vorwärts treibt, kann auch die entscheidende Bedeutung einzelner Persönlichkeiten inmitten des gewaltigen Organisationsgetriebes verständlich machen. Vier Gruppen von freien Unternehmerverbänden sind es, die, unter grundsätzlich verschiedenen Gesichtspunkten entstanden, auf deutschem Boden einander geschichtlich folgen.

Die älteste Gruppe möchte ich die der Verkehrsvereine nennen. Sie umfaßt jene schon ziemlich stattliche Schar looser organisierter Verbände, die von den fünfziger bis zum Anfang der siebziger Jahre sich in einzelnen Orten oder Bezirken Deutschlands zusammensanden, um vor allem durch eine rührige Verkehrspolitik der eben aufstrebenden Großindustrie Wege und Lebensraum zu schaffen. Hierher gehören z. B. die bergbaulichen Vereine von Dortmund (1858), Zwickau (1860), Oberschlesien (1861), Wehlau (1867), Aachen (1871), weiter zahlreiche „Handelsvereine“ z. B. in Heilbronn, Stuttgart, Ulm (1862), Augsburg, Mecklenburg (1868), München (1869), sowie auch der „mittel-

rheinische Fabrikantenverein" (1869) und der weitbekannte „Verein zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen in Rheinland und Westfalen“ (1871). Natürlich erschöpfte sich, wie ja auch der Name der zuletzt genannten großen Vereinigung bezeugt, die Tätigkeit dieser Organisationen nicht in der Bearbeitung von Schifffahrts-, Münz-, Zoll-, Eisenbahn- und ähnlichen Verkehrsfragen. Auch gemeinsame Interessenvertretung vor den Behörden, Errichtung von Schiedsgerichten, Verfolgung aller möglichen anderen wirtschaftlichen Interessen standen auf dem Programm. Doch ist die Pflege der Verkehrspolitik, soweit ich mir ein Urteil erlauben darf, das hervorragendste Merkmal aller dieser Verbände. Selbstverständlich hörte die Neugründung derartiger Vereinigungen mit dem Anfang der siebziger Jahre nicht auf; es erschien aber damals und zumal nach dem Zusammenbruch der wirtschaftlichen Konjunktur von 1873 neben ihnen eine zweite Gruppe von Verbänden, die ich als Schutzzollvereine bezeichnen möchte, weil die Erhaltung oder auch Erfüllung schützender Zollschranken vorerst ihr wichtigstes Ziel war. Genannt seien hier der „Verein süddeutscher Baumwollindustrieller“ (1870), der „Verein deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“ (1874) und besonders seine „Nordwestliche Gruppe“ (1874), auch der „Verein der Industriellen des Regierungsbezirks Köln“ (1881) und natürlich nicht zuletzt der unermüdliche Vorkämpfer dieser Gruppe, der „Zentralverband deutscher Industrieller“ (1876). Das Jahr 1879 brachte der Arbeit dieser Vereine bekanntlich durch den damaligen Zolltarif den ersten und entscheidenden Erfolg. Seitdem haben die Schutzzollvereine sich wie die älteren Verkehrsvereine der Wahrnehmung aller möglichen allgemeinen wirtschaftlichen Interessen zugewandt, so daß man gegenwärtig beide Gruppen, deren Anzahl übrigens noch von Jahr zu Jahr, wenn auch langsam, wächst, unter dem Namen der wirtschaftlichen Vereine zusammenfassen kann. Soweit diese wirtschaftlichen Vereine sich mit Sozialpolitik befassen, wird unten von ihnen noch des weiteren die Rede sein.

Mit dem Übergange Deutschlands zur Schutzzollpolitik war die Existenz der jungen deutschen Großindustrie gegen äußere Feinde einigermaßen gesichert. Es galt für sie jetzt, die Konkurrenz im Innern in geregelte Bahnen zu bringen, eine Aufgabe, die um so näher lag, als die Jahre 1880—1895 ja keineswegs Zeiten besonderer wirtschaftlicher Blüte waren. Hinter den Mauern des Schutzzolls begann daher jetzt die dritte Periode der Organisationsbewegung, begann die deutsche Industrie sich zur Schaffung und Erhaltung guter oder doch leidlicher Preise in Verkaufsverbänden (Kartellen, Syndikaten, Kon-

ventionen) zusammenzuschließen. Von 260 Kartellen, deren Entstehungszeit Liefmann¹ 1896 kannte, waren nur 14 vor dem Jahre 1879, dagegen 210 vor dem Jahre 1890 begründet worden. Noch aber war die Kartellierung der deutschen Industrie keineswegs abgeschlossen, als gegen Ende der achtziger Jahre bereits die Vorläufer der vierten Organisationsgruppe auftauchten, die ersten Arbeitgebervereine, die zur Zeit der Hochkonjunktur von 1898 bis 1900 und wiederum in den letzten Jahren zu gewaltiger Zahl und Macht heranwuchsen. Neuerdings hat diese Gruppe, die sich die Regelung der Arbeiterverhältnisse in unserer Industrie zur Aufgabe gemacht hat, in den Streikentschädigungsgeellschaften noch einen halbselbständigen Seitenschößling getrieben, der seine Blüte erst von der Zukunft erwartet.

Es ist unverkennbar, daß diese ganze Entwicklung von dem Grundsatz beherrscht wird: für jeden neuen Zweck eine neue Organisation. Wohl haben einige ältere Vereinigungen auch später aufgetretene Aufgaben in ihr Programm aufgenommen, im besonderen wirtschaftliche Vereine sich zu Kartellen oder Arbeitgeberverbänden erweitert und umgestaltet². Wohl entstehen, zumal in kleineren Bezirken und Gewerben, bisweilen Vereinigungen, die die Aufgaben der wirtschaftlichen und der Arbeitgebervereine miteinander zu verknüpfen suchen³; aber das sind Ausnahmen, und gerade die größten,

¹ Liefmann, Die Unternehmerverbände (Konventionen, Kartelle). Freiburg 1897. S. 144.

² Als Beispiele seien genannt der Börsenverein deutscher Buchhändler, der neuerdings zum Kartell über ganz Deutschland geworden ist, der Verband schlesischer Textilindustrieller (gegr. 1878), der sich 1904 zum Arbeitgeberverband umbildete, die Organisationen der deutschen Dachpappenfabrikanten, Kinderwagenfabrikanten, Kekes- und Biskuitfabrikanten und der Weißblechverarbeitenden Industriellen, die den gleichen Schritt 1906 taten.

³ Z. B. besaß sich der Verband deutscher Schuh- und Schäftefabrikanten (gegr. 1890) auch mit Kreditshu, Pflege des Fachschulwesens, Abwehr amerikanischer Konkurrenz u. a. m.; die Vereine der Arbeitgeber des Töpfergewerbes in den Kreishauptmannschaften Leipzig und Dresden (gegr. 1898 und 1889) seien auch Minimalverkaufspreise für ihre Mitglieder fest, der Arbeitgeberschuhverband für das Maler-, Anstreicher- und Lackierergewerbe für Köln und Umgegend (gegr. 1906) bezweckt u. a. Regelung des Submissionswesens, die Schuhvereinigung der elektrotechnischen Installationsindustrie von Berlin und Umgegend nennt unter ihren Aufgaben (Sätzeungen § 2, Ziffer 8) auch „Stellungnahme gegen unberechtigte Forderungen der Elektrizitätswerke“ usw. Besonders in den Arbeitgeberverbänden des Handwerks besaß man sich gern auch mit der Regulierung der Verkaufs- und Lieferungspreise. Der wichtigste Arbeitgeberverband aber, der zugleich als wirtschaft-

rührigsten und lebensfähigsten Organisationen verfolgen meist mit ausgesprochener Einseitigkeit einen oder wenige verwandte Zwecke. Dabei kehren naturgemäß dieselben Unternehmungen und Unternehmer häufig im Mitgliederbestande der verschiedenen Organisationsgruppen wieder, und besonders die Führer, Industrielle wie Nationalökonomen, sind in zahlreichen wichtigen Verbänden immer die gleichen Männer. Es wäre irrig, wollte man in diesem Nebeneinander verschiedenartiger Sonderorganisationen eine Zersplitterung der Kräfte sehen, die durch die zahlreichen Personalunionen in der Zeitung nur zum Teil wieder gutgemacht werde. Schon die Tatsache, daß mit jeder neu auftretenden Aufgabe immer wieder aller Orten und in den mannigfachsten Gewerben neue Vereinigungen entstanden, beweist, daß gute Gründe, nicht Zufall oder Willkür einzelner hier am Werke sind. In der Tat deckt sich eben der Interessentenkreis des einen nur selten mit dem eines anderen Zweckes. Die alten Verkehrsvereine, vielfach aus Angehörigen aller möglichen Gewerbe gebildet, konnten keineswegs in corpore den Schutzzoll in ihr Programm aufnehmen, den die Spinner vielleicht erstrebt, die Weber bekämpften. Noch viel schwieriger wäre es gewesen, etwa einen der großen agitatorischen Schutzzollvereine für Kartellgedanken zu gewinnen. Das Kartell fängt doch in der Regel auf eng beschränktem Gebiete ganz im kleinen und stillen aufzuwachsen an. Die Kartelle ihrerseits wiederum haben für die Arbeiterangelegenheiten ihrer Mitglieder niemals Interesse gezeigt, da sie von vornherein nur die Regelung der Absatzverhältnisse im Auge hatten.

Begreiflicher und weniger schwierig scheint auf den ersten Blick die Erweiterung und Umbildung von wirtschaftlichen Vereinen zu Arbeitgeberverbänden zu sein. Sie ist, wie die oben angeführten Beispiele zeigen, in der Tat gelegentlich durchgeführt worden, doch wohl immer nur in Gewerben geringen Umsanges (so zählte der Verband deutscher Dach-

licher Verein tätig ist, ist der Deutsche Buchdruckerverein (gegr. 1869), nach dessen Muster, soweit mir bekannt, auch die meisten kleineren Verbände des polygraphischen Gewerbes organisiert sind. Als Beispiele für die Zweckformulierung bei Vereinen dieser Art drucke ich im Anhang I die entsprechenden Abschnitte aus den Satzungen des Buchdruckervereins, der Vereinigung der Schriftgießereibesitzer (gegr. 1901) und des Vereins der Glacé- und Weißleder-Industriellen (gegr. 1887) ab. Besondere Erwähnung verdient an dieser Stelle noch der Verband deutscher Kachelofenfabrikanten (gegr. 1903), der wirtschaftliche wie Arbeitgeberinteressen vertritt und obendrein neuerdings eine Preisfiktion für seine Mitglieder schuf, die am 1. Jan. 1907 vorläufig auf ein Jahr in Kraft getreten ist. Dies ist von allen mir bekannten Verbänden der vielseitigste.

pappensabrikanten 1903 in ganz Deutschland 100 Mitglieder) oder auf geographisch beschränktem Gebiete (Verband schles. Textilind. 1903: 57 Mitglieder). Meist erwiesen sich auch die wirtschaftlichen Vereine, als es galt, den anstürmenden Gewerkschaften gegenüber die besonderen Interessen der Arbeitgeberschaft zu vertreten, bald als zu lose organisiert, bald als zu groß, bald als zu klein, kurz als ungeeignet. In einigen Bezirken oder Gewerben war vielleicht nur ein Bruchteil der zu anderen Zwecken organisierten Gewerbetreibenden für einen förmlichen Kampf mit der Arbeiterschaft zu haben¹, oder die Unternehmer glaubten sich auch einzeln ihrer Arbeiterschaft vollauf gewachsen; manche scheuteten auch die finanziellen Lasten, welche die neue Aufgabe ihnen naturgemäß aufzubürden musste. Andererseits ist auch der entgegengesetzte Fall nicht selten, daß bereits organisierte Gewerbetreibende einen neuen Verband zur Wahrung der speziellen Arbeitgeberinteressen gründeten in der Hoffnung, für den neuen Zweck auch bisher fernstehende Gewerbegenossen zu gewinnen. So agitierten die Maurer- und Zimmermeister zugunsten der von ihnen ins Leben gerufenen „Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe“ sehr lebhaft auch unter den nicht handwerksmäßig ausgebildeten „Bauunternehmern“, die von den älteren „Baugewerkenvereinen“ mit peinlicher Sorgfalt ferngehalten worden waren.

Die Handwerker übrigens wurden zur Bildung besonderer Arbeitgeberverbände neben den Innungen und Innungsverbänden sozusagen durch das Gesetz selbst gezwungen. Denn da der § 81 a der Gewerbeordnung den Innungen „die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen“ zur Pflicht macht, können alle möglichen Maßnahmen der Innung, kann zumal jede aktive Beteiligung an Arbeitskämpfen ihr als unerlaubter Mißbrauch ausgelegt werden, und in der Tat haben die Aufsichtsbehörden bei solchen Gelegenheiten bisweilen die Innung lahmgelegt, gerade wenn sie für die schwerbedrängte Meisterschaft einmal von wirklichem Nutzen zu werden schien. Den Handwerksmeistern bleibt unter diesen Umständen schließlich nur der — besonders in den letzten Jahren vielsach beschrittene — Ausweg, für die Wahrung ihrer Arbeitgeberinteressen sich besondere Arbeitgeberschutzverbände zu gründen, für die nun auf allen Innungs-Versammlungen und -Tagungen ge-

¹ So hat im Innungsverband deutscher Baugewerksmeister der Braunschweiger Zimmermeister Nieß jahrelang mit Erfolg die Gründung von Arbeitgeberverbänden bekämpft, da ihnen „alle ethischen Ziele fehlten“ (Habersbrunner a. a. O. S. 140 u. sonst).

worben wird, denen die Innungsmeister sehr häufig geschlossen beitreten, ja deren Gründung die Innung selbst zuweilen einstimmig beschließt!

So ist der Deutsche Arbeitgeberbund für das Bau- gewerbe eine Gründung des Innungsverbandes deutscher Baugewerksmeister. Beide Verbände benutzen als Organ die Baugewerkszeitung in Berlin, beide stehen von Anfang an unter der Leitung des Baurats und Abg. Felisch. In den Ortsvereinen beider Verbände wiederholt sich dies Verhältnis; z. B. leitet in Leipzig der Baurat und Abg. Enke sowohl die „Freie Innung der Baumeister“ wie den „Ver- band der Bauarbeitgeber in Leipzig und Umgegend“, und beide Ver- einigungen pflegen ihre Mitgliederversammlungen am selben Tage und im selben Lokale abzuhalten, nur die Innung stets „pünktlich um $\frac{1}{24}$ Uhr“ und der Arbeitgeberverband um 5 Uhr! In Nimpfch in Schlesien führt die Ortsgruppe des Arbeitgeberbundes sogar den Namen: „Arbeitgeberverband für die vereinigte Maurer-, Zimmer- und Steinmeier- Innung“. Ganz ebenso liegen die Verhältnisse im Bäckergewerbe. Der Allgemeine deutsche Arbeitgeberschutzverband für das Bäckergewerbe ist eine Gründung des Zentralverbandes deut- scher Bäcker-Innungen „Germania“, seine Ortsgruppen werden allerorten von den lokalen Innungen ins Leben gerufen. Seine Be- zirksversammlungen haben Satzungsgemäß (§ 24) „in der Regel im An- schluß an die Tagungen der Zweigverbände des Zentralverbandes deut- scher Bäcker-Innungen“ stattzufinden, ebenso die Generalversammlung (Sitzungen § 25) „im allgemeinen im Anschluß an den Verbandstag“ des Innungsverbandes. Sollte der Arbeitgeberschutzverband einmal auf- gelöst werden, so fällt sein Vermögen (nach § 34 der Sitzungen) dem Innungsverbande „als uneingeschränktes Eigentum“ zu. Es bedarf keiner weiteren Ausführung, daß bei Tischlern und Stellmachern, Malern, Gläsern, Tapezierern, Buchbindern, Schneidern usw. Innungen und Arbeitgeberverbände in ganz ähnlichem Verhältnis zueinander stehen. Daß die Obermeister der Innungen zugleich die Vorsitzenden der Arbeit- geberverbände sind, ist mir häufig begegnet, ist vielleicht sogar die Regel. Außer beim Baugewerbe und in dem Schuhverbande der Holzindustriellen (der auch Großindustrielle umfaßt) dürfte auch der Mitgliederbestand der beiderseitigen Ortsvereinigungen im wesentlichen identisch sein. Die Innungsmitglieder, so erklärt man ganz offen, treten zu einem Arbeit- geberverband zusammen zur Regelung aller derjenigen gewerb- lichen Angelegenheiten, „die innerhalb der Innung aus gesetzlichen Gründen nicht genügend behandelt werden

können".¹ Der erste Geschäftsbericht des 1906 begründeten Berliner Arbeitgeberverbandes im Wagenbau gewerbe bemerkt ausdrücklich, daß dieser Verband „unter Mitwirkung der Lackierer-, Sattler-, Schlosser-, Schmiede- und Stellmacher-Innung“ „dank des eifrigen Bemühens der Herren Obermeister vorgenannter Innungen“ zustande gekommen sei. Doch genug der Einzelheiten; die genannten geben wohl schon einen beachtenswerten Beitrag zur Kritik des geltenden Innungsrechtes.

Die oben angeführten Beobachtungen über die Arbeitgeberverbände des Handwerks boten bereits Gelegenheit zur Anführung einiger Beispiele für die Personalunionen in der Organisationsleitung, die das System der parallelen Verbände naturgemäß mit sich bringt. Diese Personalunionen, die auch in den Vereinigungen der Großindustrie häufig zu finden sind, geben einzelnen befähigten Männern in unserem wirtschaftlichen Leben eine Macht, über deren Umfang sich in weiterer Öffentlichkeit anscheinend nur die Sozialdemokratie klar ist, wenn sie Männer wie Kirdorf und Bueck mit leidenschaftlichem Hass verfolgt und bekämpft. Zur Illustration sei darauf hingewiesen, daß im Jahre 1901 Geheimrat Kirdorf Vorsitzender des Beirats und des Aussichtsrats des rheinisch-westfälischen Kohlensyndikats war und gleichzeitig dem geschäftsführenden Ausschuß des Dortmunder bergbaulichen Vereins wie dem Direktorium des Zentralverbandes deutscher Industrieller angehörte. Auch die drei andern Leiter des Beirats für das Kohlensyndikat, die Herren Krabler-Altenessen, Müser-Dortmund und Pieper-Bochum, saßen gleichzeitig im Ausschuß des Bergbauvereins, Müser auch im Aussichtsrat des Kohlensyndikats. Den Geheimen Komm.-Rat Servaes fand der Verfasser 1903 erwähnt als Vorsitzenden des „Vereins zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen in Rheinland und Westfalen“ und der „Nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahl-Industrieller“ sowie als Ausschußmitglied des „Zentralverbandes deutscher Industrieller“ (Ver. des Zentr.-Bbds. 95, S. 208 ff.). H. Blohm, in Firma Blohm und Voß, ist gleichzeitig Vorsitzender des „Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona“, der „Gruppe deutscher Seeschiffswerften des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller“ und des „Verbandes der Eisenindustrie Hamburgs“. Komm.-Rat E. Meyer führt den Vorsitz im „Tuch-

¹ Erklärung bei der Konstituierung des Arbeitgeberverbandes für das Maler-, Lackierer- und Anstreicher gewerbe der Kreishauptmannschaft Leipzig. Leipzig. N. Nachr., 13. Sept. 1906, Nr. 253.

fabrikantenverein zu Aachen-Burtscheid", im „Verein deutscher Tuch- und Wollwarenfabrikanten“ und im „Arbeitgeberverbande der deutschen Textilindustrie“. Noch umfangreicher ist nicht selten das Arbeitsgebiet der Generalsekretäre. So führt H. A. Bueck gleichzeitig die Geschäfte des „Zentralverbandes deutscher Industrieller“, des „Vereins der Deutschen Zuckerindustrie, Abteilung der Raffinerien“ und des „Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“, leitet auch die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“. Dr. Beumer, den früheren Reichstagsabgeordneten von Duisburg-Mühlheim, fand ich erwähnt als Generalsekretär des „Vereins z. Wahrg. d. gms. wirtsch. Int. in Rheinland und Westfalen“, des „Vereins der Holzindustriellen in Rheinland und Westfalen“ des „Zentralverbandes deutscher Holzinteressenten“ und der „Nordwestlichen Gruppe des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“. Dr. Kühlo, der Syndikus des „Bayerischen Industriellenverbandes“, führt auch die Geschäfte des „Arbeitgeberverbandes der bayerischen Mühlen“ und des „Münchener Arbeitgeberverbandes des Holz-, Kohlen- und Transportgewerbes“. Dr. Lehmann, der Syndikus der Aachener Handelskammer, begegnete mir als Geschäftsführer des „Vereins deutscher Nadelfabrikanten“, des „Vereins für die berg- und hüttenmännischen Interessen im Aachener Bezirk“ und des „Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie“. Dr. W. Wendlandt in Berlin leitet die Geschäfte des „Bundes der Industriellen“, des „Verbandes deutscher Dachpappensfabrikanten“ und der „Vereinigung der Weißblech verarbeitenden Industriellen Deutschlands“. Dr. Volk ist Geschäftsführer des „Oberschlesischen berg- und hüttenmännischen Vereins“ und der „Östlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“. Dr. Westphal ist Generalsekretär des „Zentralverbandes deutscher Bäcker-Innungen Germania“ wie des „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberschutzverbandes für das Bäckerhandwerk“ usw. usw.¹

Um auch für das enge Verhältnis der Arbeitgeberverbände zu den entsprechenden wirtschaftlichen Vereinen einige Beispiele zu bieten, so ist u. a. der „Arbeitgeberverband in Köln“ eine Gründung (1904) des „Vereins der Industriellen des Regierungsbezirks Köln“, der „Süddeutsche Arbeitgeberverband“ eine Gründung (1906) des „Verbandes Süddeutschland des Bundes der Industriellen“, der „Verband süddeutscher Textilarbeiter“ eine Gründung (1904) des „Vereins süddeutscher Baumwollindustrieller“, der „Arbeitgeberverband der Textilindustrie zu Forst i. L.“ eine Gründung (1899) des dortigen „Fabrikantenvereins“. Der

¹ Die meisten der obigen Angaben entstammen dem „Verzeichnis“ von 1903.

„Verein deutscher Papierfabrikanten“ beschloß 1906 die Gründung eines „Arbeitgeberverbandes deutscher Papierfabrikanten“ mit dem gleichen Vorsitzenden und gemeinsamer Geschäftsstelle. Im Deutschen Tabakverein, einem wirtschaftlichen Verein, der sich bisher in „Abteilungen“ und „Fachverbände“ gliederte, entstanden in jüngster Zeit zur Wahrung der Arbeitgeber-Interessen besondere „Bezirksverbände“, die zu dem Hauptverein in einem loseren Verhältnis stehen: nur ihre Vorstände-mitglieder müssen nach den neuen Satzungen vom 13. Januar 1907 dem Tabakverein persönlich angehören (§ 21). Diese Bezirksverbände haben am 12. Januar d. J. unter sich ein Kartell verabredet, das im wesentlichen über die Beschäftigung streikender und ausgesperrter Arbeiter sowie über Filialgründungen an Zigarrenfabrikationsorten einheitliche Bestimmungen trifft und sich vermutlich im Laufe der Zeit zu einer festen Organisation auswachsen wird. Der „Deutsche Braunkohlen-industrieverein“ hat sich neuerdings einen „Arbeitgeberverband des deutschen Braunkohlenindustrievereins“ an die Seite gestellt. Auf das entsprechende Verhältnis zwischen dem „Zentralverband deutscher Industrieller“ und der „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ werde ich im folgenden noch einzugehen haben. Im Kalibergbau hat das Kalisyndikat neben sich einen „Verein deutscher Kaliinteressen“, einen „wirtschaftlichen Verein“, der auch Arbeiterangelegenheiten erörtert und der am 14. Dezember 1906 in Magdeburg im Anschluß an die tags zuvor dort stattgehabte Generalversammlung des Syndikats tagte. Die „Nordwestliche Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“ hielt am 10. August 1906 in Düsseldorf eine gemeinsame Sitzung mit dem wirtschaftlichen Verein für Rheinland und Westfalen ab, und am gleichen Tage und Orte trat ein besonderer „Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“ zu einer Beratung zusammen. Man sieht, es liegt System in diesem Parallelismus der Verbände! —

Wurden die Arbeitgeberverbände bisher nur nach ihrem äußeren Verhältnis zu den übrigen Gruppen der deutschen Unternehmervororganisation betrachtet, so soll nunmehr versucht werden, sie gegen die benachbarten Organisationen auch innerlich und grundsätzlich abzugrenzen. Erst dann wird es sich entscheiden, ob der oben theoretisch formulierte Begriff der Verbände auch für die Praxis ausreicht. Zuvor aber noch eine Bemerkung über den Namen unserer Verbände. Sie wurden nach dem Vorgange Kulemanns als *Abnehmervereine gewerblicher Unternehmer* bezeichnet, die die Beziehungen zu den unentbehr-

lichen menschlichen Hilfskräften der Produktion, d. h. zu der Arbeiterschaft, regeln sollen. Es fällt in dieser Definition fogleich auf, daß der Abnehmer den Namen des Arbeitgebers trägt. Er trägt ihn mit Unrecht. Denn tatsächlich gehört die Ware Arbeit ja nicht dem Unternehmer, sondern dem Arbeiter. Der Arbeiter trägt sie in Gestalt von Körperfraft, Willenskraft und Geschicklichkeit in sich und stellt sie gegen Entgelt dem Unternehmer zur Verfügung. Der Arbeiter ist es, der in Wahrheit „Arbeit gibt“, während der Unternehmer die Arbeit annimmt und in seinem Betriebe nach Bedarf verwendet. Worte wie „Arbeitgeber“ und „Arbeitgeberverband“ im üblichen Sinne sind demnach unlogisch gebildet, lediglich durch irrite Identifizierung der Begriffe „Arbeit“ und „Arbeitsgelegenheit“, ebenso wie die verwandten Redewendungen „Arbeit suchen, finden, nachweisen“, „Recht auf Arbeit“. Es ist selbstverständlich unmöglich, derartige Missbildungen wieder aus der lebendigen Sprache auszutilgen; man muß sich damit begnügen, auf ihre Fehlerhaftigkeit hinzuweisen¹.

Wenden wir uns nunmehr zu der Frage, wie weit der Begriff der Arbeitgeberverbände auszudehnen ist, welche Vereinigungen unter ihn fallen und welche nicht. Die Handelskammern, die höchstens gelegentlich ein sozialpolitisches Gutachten abgeben, und die Berufsgenossenschaften, die lediglich der gesetzmäßigen Unfallversicherung dienen, sind allerdings ohne weiteres auszuschließen. Schwieriger steht es bei den Innungen und bei zahlreichen wirtschaftlichen Vereinen. Die Innungen sind nicht freie Organisationen, die ihren Aufgabenkreis beliebig weit ziehen dürfen, sondern haben sich an das vom Gesetz ihnen gegebene Programm zu halten. Und dies Programm schreibt ihnen mit peinlich unbestimmten Ausdrücken hinsichtlich ihrer Stellung zur Arbeiterschaft (Gew.-Ordng. § 81 a, 2) vor: „Die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen (Gehilfen) sowie die Fürsorge für das Herbergswesen und den Arbeitsnachweis.“ Was heißt hier „Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses“, was „Fürsorge für den Arbeitsnachweis“? Bekanntlich behaupten die Industriellen und Industriellenverbände jedesmal, wenn sie organisierte Arbeiter „maßregeln“ (d. h. wegen ihrer Zugehörigkeit zur Gewerkschaft entlassen), dies Verfahren diene nur der Erhaltung des alten Friedens in den Betrieben.

¹ Eher gelänge vielleicht noch die Achtung und Ausmerzung des Wortes „Unternehmer“, das wohl erst nachträglich als Gegenstück zu „Arbeitgeber“ gebildet wurde, ebenso sinnwidrig und obendrein neben „Arbeiter“ auch vollständig überflüssig ist.

Selbst wenn man organisierte Arbeiter überhaupt von der Einstellung ausschließt und damit für seinen Betrieb das Koalitionsrecht vollständig aufhebt, geschieht dies nicht selten unter Hinweis auf das „gedeihliche Verhältnis“, das auf diese Weise wiederhergestellt werden solle. Auch die Streikversicherung hat der Syndikus des „Verbandes sächsischer Industrieller“, Dr. Strefemann, für ein „Instrument des sozialen Friedens“ erklärt — nach dieser Auffassung bestände also für die Innungen kaum ein Hindernis für eine Betätigung genau nach dem Muster der freien Arbeitgeberverbände. Und die Fürsorge für den Arbeitsnachweis vollends, die den Innungen vom Gesetz zur Pflicht gemacht wird, ist ja auch eine der Hauptaufgaben der Arbeitgeberverbände, nach Dr. Kuhlo (a. a. O. S. 40) sogar „der Kernpunkt der ganzen Organisation“!

Kein Wunder also, daß die Innungen zunächst, als Streiks und andere Schwierigkeiten von Seiten der Gesellschaft ihnen drohten, ohne weiteres wie Arbeitgeberverbände auftraten und sich auch größeren Arbeitgeberverbänden unbedenklich anschlossen. Doch bald genug griffen die Aufsichtsbehörden ein, gestützt auf den unglücklichen § 81 a, 2 der Gewerbeordnung. Der Bäcker-Innungsverband Germania hatte jahrelang aus offiziellen Beiträgen der Innungen einen Streikabwehrfonds gesammelt — da erklärte 1902 der Berliner Polizeipräsident einen solchen Fonds als Innungseinrichtung für ungesetzlich¹. Derselbe Innungsverband beschloß 1903 die Einrichtung eines Zentralarbeitsnachweises in Berlin, doch fand das Statut dieses Nachweises keine Genehmigung, weil es den gesetzlichen Anforderungen nicht entspreche, sondern nur dem Zweck der Ausstandsabwehr diene². Dem „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe“ gehörten bei der ersten Generalversammlung 1903 in Frankfurt a. M. noch zahlreiche Innungen an — bis ein Erlass des preußischen Handelsministers an den „Bund deutscher Schneiderinnungen“ den Austritt verfügte. „Der Allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe“, so schreibt der Minister, „ist seiner Bestimmung nach, wenn es auch in den Statuten nicht klar hervortritt, ein Kampfsverein gegenüber den Organisationen der Arbeitnehmer. Seine Bestimmung steht somit im Widerspruch zu § 81 a Ziffer 2 der Gewerbeordnung, wonach die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen Aufgabe der Innungen ist. Hierzu kommt noch, daß den Innungen auch Mitglieder angehören, die

¹ Soc. Pr. XI, Sp. 1244 f.

² Arbeitsmarkt VII 20, Sp. 395.

nicht Arbeitgeber sind, und daß es eine Unbilligkeit sein würde, die von ihnen mitausgebrachten Innungsmittel einem Verbande zuzuwenden, dessen Aufgabe lediglich die Vertretung der besonderen Interessen der Arbeitgeber bildet.”¹ Die nächste Folge dieses Erlasses war natürlich, daß an den betreffenden Orten sogleich Ortsgruppen des Arbeitgeberverbandes begründet wurden, denen die Innungsmitglieder in corpore beitrat. Man begann aber fortan auch anderswo im Handwerk das oben bereits geschilderte System der den Innungen parallel laufenden Arbeitgeberverbände zu entwickeln und sorgfältig auszubauen und hat besonders im Baugewerbe sowie bei den Bäckern, Schneidern und Tischlern darin in kurzer Zeit Erhebliches geleistet. Es ist kaum zweifelhaft, daß diese Form der Doppel-Organisation in naher Zukunft als die normale für das deutsche Handwerk überhaupt wird gelten können.

Allerdings sind die Aufsichtsbehörden nicht überall mit gleicher Strenge gegen die Innungen vorgegangen, wenn diese der bitteren Notwendigkeit nachgebend auch recht einseitig die Interessen der Arbeitgeberschaft wahrnahmen. Ich werde unten bei der Besprechung der Praxis der Arbeitgeberverbände mehr als einmal auch Maßnahmen von Innungen anführen, die — wie z. B. Aussprungsbeschlüsse — beim besten Willen das „gediehliche Verhältnis“ zwischen Meistern und Gesellen nicht fördern konnten und doch unangesuchten blieben. Es sei hier ferner erwähnt, daß der „Verband der Arbeitgeber des Löpfer- und Osenseggewerbes Deutschlands“ bei seiner Gründung 1906 u. a. eine Anzahl Löpferinnungen umfaßte, der „Verband deutscher Buchbindereibesitzer“ satzungsgemäß Innungen als außerordentliche Mitglieder aufnimmt, der „Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stuckateure Deutschlands“ 1906 sogar beschloß, seine Ortsvereine nach Möglichkeit in Zwangsinnungen umzuwandeln. In Braunschweig schloß sich im Anfang 1907 die Tischlerinnung dem Arbeitgeberverbande für das Baugewerbe als „förderndes Mitglied“ an. Es ist demnach unmöglich, die Innungen gegenwärtig aus der Gruppe der Arbeitgeberverbände völlig auszuschließen. Freilich sind die erklärten Arbeitgeberverbände unter ihnen die Ausnahmen, und zwar nicht etwa genehmigte, sondern höchstens geduldete Ausnahmen. Die Regel ist seit einigen Jahren, daß die Innungsmitglieder nur als Einzelpersonen zu Arbeitgeberverbänden zusammentreten oder in größere Verbände eintreten. Im Hamburger Arbeitgeberverband hat man die gesetzlichen Schwierig-

¹ Soc. Pr. XIV, Sp. 833 f.

keiten damit umgangen, daß die Innungsaußschüsse die Mitgliedschaft des Verbandes erwarben, und Freiherr v. Reischwitz empfiehlt dies Verfahren für alle gemischten Lokalvereine („Gründet Arbeitgeberverbände“ S. 42). Im übrigen beweisen diese Um- und Auswege nur, daß unser Innungsgesetz trotz des vielen Rühmens, das man von ihm gemacht hat, einer Lebensfrage des Handwerks gegenüber versagt hat, wenn nicht gar zum schweren Hindernis geworden ist.

Es erübrigt noch eine Besprechung des grundätzlichen Verhältnisses der freien wirtschaftlichen Vereine zu den Arbeitgeberverbänden. Daß bisweilen wirtschaftliche Vereine sich zu Arbeitgeberverbänden umgestaltet haben, daß manche Arbeitgeberverbände auch die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen, wurde bereits erwähnt. Die reinen wirtschaftlichen Vereine aber besaffen sich mit Arbeiterangelegenheiten verhältnismäßig selten, in der Regel nur in zwei Fällen, 1. bei Fragen der staatlichen Sozialpolitik und 2. in Sachen der Arbeiterwohlfahrtspflege. Bei sozialpolitischen Fragen pflegt man durch Resolutionen und Denkschriften sich möglichst um Verlangsamung der gesetzgeberischen Schritte zu mühen, die zum Ausbau des Arbeiterschutzes und Arbeiterrechtes getan werden. Äußerungen der Sympathie für die staatliche Sozialpolitik sind selten. Als Beispiel führe ich den „Verein deutscher Papierfabrikanten“ an, der nach den mir freundlichst zur Verfügung gestellten Jahresberichten für 1901 bis 1906 in dieser Zeit aufgetreten ist gegen

die Heraufsetzung des Schutzzalters für Jugendliche auf 18 Jahre,
die Begründung der Kaufmannsgerichte,
die Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Berufsvereine,
die Einführung des gesetzlichen Zehnstundentages für weibliche
Arbeiter.

In der gegenwärtigen Sozialpolitik der „KonzeSSIONen an die Arbeiter“ sieht der Bericht für 1904/05 (S. 53) „Versuche mit untauglichen Mitteln“. Billigung fand dagegen die Novelle zum Krankenversicherungsgesetz von 1903 (mit der man allerdings Maßregeln zur Zurückdrängung des sozialdemokratischen Einflusses auf die Verwaltung der Ortskrankenkassen verknüpft zu sehen wünschte), auch die Idee der staatlichen Privatbeamtenversicherung (die Versicherungsgesetzgebung gilt überhaupt als „Höhepunkt“ der Sozialpolitik Deutschlands). Endlich wird das Gesetz über die Kinderarbeit vom 30. März 1903 als „erfreulicher Fortschritt“ bezeichnet (Ber. 03/04, S. 65). Diese Meinungsausserungen des Papierfabrikantenvereins dürften im allgemeinen für die wirtschaftlichen Vereine typisch sein. So begegneten mir z. B. Proteste gegen den gesetzlichen Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

lichen Behnstundentag für weibliche Arbeiter auch von seiten des „Zentralverbandes deutscher Industrieller“, des „Bundes der Industriellen“, des Wirtschaftl. Vereins für Rheinland und Westfalen, des „Vereins der Industriellen Pommerns“, des „Verbandes deutscher Tonindustrieller“, des „Verbandes deutscher Leinenindustrieller“, des „Vereins der deutschen Zuckerindustrie“, während eine zustimmende Äußerung mir nur von seiten der Textilindustriellen in Mülhausen i. G. bekannt geworden ist („Köln. Ztg.“ 1906, Nr. 108; „Reich“ 1906, Nr. 35). Ähnlich steht es mit den Kundgebungen der wirtschaftlichen Vereine bei Gelegenheit der bekannten Gesetzesvorlage zum Schutz der Arbeitswilligen, der sogenannten „Zuchthausvorlage“. Einsam erscholl die Stimme des „Verbandes deutscher Schuh- und Schäftekantanten“, der gegen die Vorlage auftrat, während auf der Gegenseite ein voller Chor von Organisationen das Gesetz mit heller Freude begrüßte. Die Wünsche nach einem besseren gesetzlichen Schutz der Arbeitswilligen sind in den Kreisen der wirtschaftlichen Vereine auch heute nicht verstummt. Auf ihren Wortführer, den Zentralverband deutscher Industrieller, und seine Sozialpolitik komme ich unten noch einmal kurz zurück.

Viel geringer als für die allgemeine Arbeitergesetzgebung ist in den wirtschaftlichen Vereinen das Interesse für die besonderen Arbeiterverhältnisse in den eigenen Betrieben. Es ist geradezu überraschend, wie selten in dem „Verzeichnis“ von 1903 wirtschaftliche Vereine bei der Darlegung ihrer Zwecke die eigene Arbeiterschaft überhaupt erwähnen. Wo ihrer aber gedacht wird, da geschieht es im Sinne einer patriarchalischen Wohlfahrtspflege, einer menschenfreundlichen Fürsorge der wirtschaftlich Stärkeren für die Schwächeren, ganz anders als in den später zu besprechenden Programmen der Arbeitgeberverbände. Es sei hier angeführt, daß z. B. der „Oberschlesische Berg- und Hüttenmännische Verein“ (gegr. 1861) sich der „Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen“, dem „Zentralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen“, der „Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung“ und dem „Verein für Massenverbreitung guter Schriften“ angeschlossen hat, und daß die „Industrielle Gesellschaft in Markirch“ (El.), die 1871 entstand, unter anderem sich die Aufgabe setzte, „sich mit der Besserung des Wohlstandes der Arbeiterklasse zu befassen, indem durch Verbreitung des Unterrichts die Liebe zur Arbeit und zur Sparsamkeit gestärkt wird“ (Berz. S. 93). Auch die „Schaffung von Wohlfahrtseinrichtungen“ oder die „Förderung des Arbeiterwohles“ geben einige Vereine unter ihren Zwecken an, z. B. der 1879 gegründete „Deutsche Seiler- und Reepschlägerverband“ und der

1881 gegründete „Sommerfelder Fabrikantenverein“. Der „Deutsche Photgraphenverein“ von 1876 schuf einen Unterstützungs fonds für Gehilfen, und derselbe Verein wie auch der „Deutsche Papierverein“ (gegr. 1879), der „Papierindustrieverein“ (gegr. 1879), der „Verein deutscher Buntpapiersfabrikanten“ (gegr. 1876) u. a. nennen als besondere Aufgabe die „Anerkennung treuer Dienste von Arbeitern und Angestellten durch Verleihung von Diplomen“. Die wirtschaftlichen Vereine jüngeren Ursprungs, die bereits in Zeiten lebhafter Arbeiterbewegungen und erfolgreicher gewerkschaftlicher Agitation gegründet wurden, sind über diese Grundgedanken der älteren Vereine nicht hinausgegangen. Der „Verband deutscher Tonindustrieller“ z. B., der 1897 entstand, zeichnet seit 1901 die altbewährten Arbeiter seiner Mitglieder durch feierliche Überreichung eines Denkblattes und einer silbernen Denkmünze aus (bis zum 31. Dez. 1906 wurden diese Auszeichnungen 107 Arbeitern auf 52 Werken zuteil), betätigt außerdem sein Interesse für die Wohlfahrt der Ziegelei arbeiter durch Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnungs- und Kantisinenwesens auf Ziegeleien, neuerdings auch durch Verbreitung tragbarer Kochkisten in der Arbeiterschaft u. dergl. mehr. Der „bayerische Industriellenverband“ schuf 1906 für seine alten Arbeiter eine silberne und eine vergoldete Verdienstmedaille, die von einem Vertreter der staatlichen Behörden in einem feierlichen Akte überreicht werden. Wie man sieht, ist von irgendwelchen Kampfeszwecken, von der „Abwehr unberechtigter Forderungen“ oder auch von der „Schaffung eines guten Einvernehmens“ mit der Arbeiterschaft, kurz von den Schlagworten und Aufgaben der Arbeitgeberverbände hier nichts zu finden. Die jüngeren wirtschaftlichen Vereine kümmern sich um die Existenz der Arbeiterbewegungen möglichst wenig und überlassen die Regelung der daraus entstehenden Schwierigkeiten den Arbeitgeberverbänden, die älteren kennen die Arbeiterschaft noch gar nicht als selbständigen und selbstbewußten Faktor der Produktion. Sie setzen vielmehr eine Arbeiterschaft voraus, deren Standesbewußtsein noch schlummert, die noch von keiner politischen oder gewerkschaftlichen Agitation aufgerüttelt ist, die trotz dürftiger Verhältnisse jahraus jahrein friedfertig an ihr Tagewerk geht. Die grundsätzliche Scheidung der meisten wirtschaftlichen Vereine von den Arbeitgeberverbänden ist damit gegeben. Wo aber wirtschaftliche Vereine ausnahmsweise durch gemeinsame Maßnahmen in Sachen des Koordinationsrechtes, durch Errichtung eines Arbeitsnachweises oder sonstwie gelegentlich in den Tätigkeitsbereich der Arbeitgeberverbände hinübergreifen, wird ihrer in der Besprechung der Praxis der Arbeitgeberverbände nach Möglichkeit Erwähnung geschehen.

Die soeben vollzogene grundsätzliche Scheidung zwischen wirtschaftlichen Vereinen und Arbeitgeberverbänden führt uns zu der Erkenntnis, daß die oben vorgetragene, aus theoretischen Erwägungen entstandene Definition der Arbeitgeberverbände für die Praxis noch um ein wesentliches Merkmal bereichert werden muß. Nicht ganz allgemein um die Regelung des Verhältnisses zur Arbeiterschaft handelt es sich für diese Verbände, sondern hauptsächlich, vielfach sogar ausschließlich um Stellungnahme gegenüber der organisierten Arbeiterschaft. Solange die Arbeiter eines Betriebes eine unorganisierte Masse sind, ist auch der einzelne Arbeitgeber ihnen durchaus überlegen. Er bedarf keines Arbeitgeberverbandes, es genügt für ihn, wenn sein wirtschaftlicher Verein ihm gelegentlich in Wohlfahrtssangelegenheiten mit gutem Rat zur Seite steht. Solange also die deutsche Gewerkschaftsbewegung mühsam um ihre Existenz kämpfte — im allgemeinen bis gegen Ende der achtziger Jahre des 19. Jahrhunderts — gab es in Deutschland kein Bedürfnis nach Arbeitgeberverbänden. Als aber seit dem Ende der achtziger Jahre und besonders nach dem Fortfall des Sozialistengesetzes der große Aufschwung der Gewerkschaftsbewegung einsetzte, als immer eine Flutwelle von Lohnbewegungen und Streiks der anderen folgte, da begann auch die Unternehmerschaft zu besonderen Arbeitgeberverbänden zusammenzutreten — eine natürliche Reaktion auf die Aktion der Gewerkschaften. Die Gewerkschaft ist überall die primäre, der Arbeitgeberverband die sekundäre Erscheinung. Die Gewerkschaft greift ihrer Natur nach an, der Arbeitgeberverband wehrt ab (daß gelegentlich das Verhältnis sich umkehrt, ändert an der allgemeinen Richtigkeit dieser Tatsache nichts). Die Gewerkschaft ist in ihrer Jugendzeit vornehmlich Streikverein, der Arbeitgeberverband Antistreikverein. Je früher in einem Gewerbe eine kräftige Gewerkschaft auftritt, um so früher bildet sich auch ein ausgeprägter Arbeitgeberverband. Der Arbeitgeberverband ist also die Organisation der gewerblichen Unternehmerschaft zur Regelung ihres Verhältnisses zu den organisierten Arbeitern.

Zweites Kapitel.

Geschichte der Arbeitgeberverbände bis zum Crimmitzauer Streik.

Es wurde am Ende des vorigen Kapitels gesagt, ein Arbeitgeberverband entstehe in einem Gewerbe um so früher, je früher eine kräftige Gewerkschaft in ihm austrate. Das Musterbeispiel für diesen Satz bietet das deutsche Buchdruckergewerbe. Hier reichen die Organisationsanfänge auf beiden Seiten in das Jahr 1848 zurück. Damals bestand in Breslau sogar bereits ein Tarifvertrag zwischen Prinzipalen und Gehilfen. Im Jahre 1866 wurde die noch heute blühende Gehilfенorganisation, der deutsche Buchdruckerverband, ins Leben gerufen, und 1869 entstand, von vornherein als Gegengewicht gegen die Gehilfengewerkschaft gedacht, auf Prinzipalseite der „Deutsche Buchdruckerverein“. Dieser Verein ist der älteste deutsche Arbeitgeberverband. Zwar hat er jederzeit auch die wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder, gegenüber Behörden und Kunden wie auf anderen Gebieten, im Auge gehabt — zur Bestätigung dessen drücke ich im Anhang I die gegenwärtige Formulierung seiner Aufgaben ab —; doch stand im Mittelpunkt seiner Tätigkeit stets die Regelung der Beziehungen zu der Gehilfenschaft. Schon sein Statut vom 14. Mai 1870 nennt als einen der Hauptzwecke die „Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Verhältnisse zwischen Prinzipalen und Gehilfen unter Heranziehung der letzteren“; es sieht „Schiedsgerichte“, „gleichmäßige Tarifbestimmungen“ und „Hausordnungen“, auch „geschlossenes Vorgehen gegen Übergriffe“ vor — kurz, dieser Verein fasste die Arbeiterverhältnisse ganz anders an als alle wirtschaftlichen Vereine, weil er sich eben einer organisierten oder doch in der Organisation begriffenen Gehilfenschaft gegenüber sah. Im übrigen ist seine Geschichte mit ihren Einzelheiten bis zur Gegenwart zu beschreiben hier nicht der Ort; man kann sie in den zitierten Schriften

von Zahn und Kulemann (auf die auch die meisten der hier gemachten Angaben zurückgehen) ausführlicher dargestellt finden. Außer die letzten Jahre des Vereins und auf die vorbildliche Tarifpolitik, der er seinen Ruhm verdankt, wird der Verfasser weiter unten zu sprechen kommen. Im übrigen sei bemerkt, daß auch für den Buchdruckerstand wie den Buchdruckerverein trotz ihres verhältnismäßig hohen Alters die eigentliche Blütezeit erst in den neunziger Jahren beginnt. Der Prinzipsverein im besonderen hat in seinen ersten dreißig Jahren an heftigen inneren Kämpfen gekrankt, die sich auch in erheblichen Schwankungen des Mitgliederbestandes äußerten. Die Mitgliederzahl, die 1869 bei der Gründung 87, 1870 schon 416 betrug, sank nach dem höchsten Stande von 726 im Jahre 1874 langsam bis auf 234 im Jahre 1884; weitere Schwankungen folgten (1886: 1144, 1890: 1325, 1896: 1402, 1898: 962, 1902: 995, 1903: 1100), bis die zehnjährige Zeit gewerblichen Friedens 1896—1906 und die jüngst notwendige Erneuerung des Tarifes auf fünf Jahre zum besten Agitationsmittel für den Verein wurden: am 1. Juni 1904 zählte man 1453, am 10. Juni 1905: 2405 Mitglieder; im Laufe des Jahres 1906 stieg die Mitgliederzahl von 3020 auf 3972 und bis zum 1. Juni 1907 auf 4083, so daß nunmehr in den Betrieben der Prinzipsorganisation gegen 85 % aller Gehilfen beschäftigt sind und die Zeit nicht mehr fern scheint, wo sämtliche taristreue Firmen des Gewerbes dem „Deutschen Buchdruckerverein“ angehören. Auch die viel gefeierte Tarifgemeinschaft des Buchdruckergewerbes besteht erst seit 1886 und in unbestritten lebensfähigen Formen vollends erst seit 1896. Ihr waren 1897 erst 1631 Firmen angeschlossen, 1907 dagegen 6254.

Doch noch eins muß betont werden, wenn man den „Deutschen Buchdruckerverein“ als den ersten deutschen Arbeitgeberverband bezeichnet. Der Verein hat in Zeiten des Kampfes so manche der üblichen Verteidigungswaffen des Unternehmertums benutzt, hat die Einstellung Streikender untersagt, auch einmal 2000 Gehilfen ausgesperrt; aber er hat in seinem Statut keinerlei derartige Kampfesmaßregeln festgelegt. Das gegenwärtige Statut redet nur von „Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere durch tatkräftige Mitwirkung bei der Feststellung und Durchführung des Buchdrucker-Lohntariffs“. Die Mitglieder sind in Arbeiterangelegenheiten zur Taristreue verpflichtet, das ist alles. Abwehrmaßregeln müssen, wenn überhaupt notwendig, von Fall zu Fall festgestellt werden. In dieser Hinsicht unter-

scheidet sich der Buchdruckerverein und die ihm nachgebildeten kleineren Verbände der graphischen Gewerbe von sämtlichen anderen Arbeitgeberverbänden; bei allen anderen sind die Abwehrmaßregeln das Charakteristikum, die Haupttache, während Tarifverträge und Taristreue zwar neuerdings in der Praxis schon eine große Rolle spielen, in den Statuten aber fast durchweg noch mit keinem Worte erwähnt werden.

Ehe ich mich nunmehr den Ansängen der Arbeitgeberorganisation in anderen Gewerben zuwende, sei noch eine andere Organisation erwähnt, die inmitten der Tausende von deutschen Unternehmervereinigungen einzig in ihrer Art ist und zwischen, besser vielleicht über die beiden großen Gruppen der wirtschaftlichen und der Arbeitgeberverbände zu stellen ist: der „Verein der anhaltischen Arbeitgeber“. Dieser Verein hat seinen Sitz in Dessau und umfasste Ende 1906 62 Firmen mit 10 050 Arbeitern. Vor seiner Gründung bestand in Dessau bereits seit 1883 ein „anhaltischer Industrieverein“, der u. a. nach der oben geschilderten patriarchalischen Weise der wirtschaftlichen Vereine auch die Wohlfahrt seiner Arbeiterschaft zu fördern bestrebt war. Von ihm zweigte im Jahre 1887 der Geh. Komm.-Rat Dechelhäuser den „Verein der anhaltischen Arbeitgeber“ ab, um eine Organisation zu schaffen, die einzig und ausschließlich der Fürsorge für die Arbeiterschaft leben konnte (auch hier wieder die charakteristische Spezialisierung der Verbandszwecke!). Dementsprechend nennen die Statuten¹ als Zweck des Vereins „die Verbesserung der sozialen Lage und materiellen Stellung des Arbeiterstandes sowie die Förderung des friedlichen Zusammenwirkens von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ (§ 2). Zur Erreichung dieses Zwecks wird in Aussicht genommen (§ 3):

- „1. Bildung von Ältesten-Kollegien [d. h. Arbeiterausschüssen] aus frei gewählten Vertretern der von den einzelnen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer;
- 2. Errichtung von Hilfskassen für die Arbeitnehmer und ihre Familien;
- 3. Vorkehrungen zu billiger Beschaffung der notwendigsten Lebensbedürfnisse für die Arbeitnehmer und ihre Familien, sowie

¹ Der Verein stellte mir freundlichst seine Statuten sowie mehrere Jahresberichte des Hauptvereins und des Krankenpflegeausschusses zur Verfügung. Sonstige Nachrichten bieten Schomerus a. a. O. S. 502 f; Schriften d. V. f. Sozialpolitik Bd. 46, S. 158—166; Soc. Pr. mehrfach, z. B. XI 919 u. 1057, XII 968, XIII 997.

4. zur Förderung und Unterstήzung des Spartriebs der Arbeitnehmer."

„Jedes Mitglied ist verpflichtet, dem Vorstand alljährlich, nach einem von diesem festzusehenden Schema, Bericht über die von ihm veranlaßte Durchführung vorstehender Maßregeln und über deren Erfolge zu erstatten.“

Und weiter: „Die Mitglieder des Vereins verpflichten sich nicht nur zur gewissenhaftesten Innehaltung aller reichs- und landesgesetzlichen, polizeilichen oder durch die zuständigen Berufsgenossenschaften getroffenen Bestimmungen über Arbeiterschutz und Unfallverhütung, sondern insbesondere auch zur tunlichsten Einschränkung der Sonntagsarbeit, der Kinderarbeit und der nächtlichen Frauenarbeit, sowie überhaupt zur Vermeidung übermäßiger Anstrengung der Arbeitskräfte. Sie werden durch ihre Fabrikordnungen und sonstige Maßnahmen die Trunksucht und den Genuss des Brantweins überhaupt bekämpfen. Sie betrachten es als Ehrensache, auf die Erhaltung und Hebung des religiösen, sittlichen und patriotischen Gefühls der Arbeitnehmer einzuwirken, werden sich jedoch jeder spezifisch konfessionellen oder politischen Beeinflussung, insbesondere bei den Wahlen, enthalten (§ 4).

Die Mitglieder werden ferner bestrebt sein, im Gemeindeverband oder auf dem Wege freiwilliger Vereinbarungen alle Maßregeln energisch zu unterstützen, welche geeignet sind, die Bildung, die Gesundheitsverhältnisse und die materielle Lage der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen sowie der unteren Volksklassen überhaupt zu fördern.

Dahin gehören die Einrichtungen für Beaufsichtigung der Kinder vor und während der Schulzeit, z. B. Kleinkinder-Bewahranstalten und -Schulen, Krippen, Kindergärten, Kinderspielplätze, Ferienkolonien usw.

Dahin gehören ferner Bildungsanstalten für Kinder und Erwachsene, z. B. Fortbildungs-, Sonntags- und Fachschulen, Unterricht in Handertigkeiten und häuslichen Arbeiten, Strick- und Nähschulen, Lese- und musikalische Vereine, Turnplätze, Lesezirkel, Arbeiterbibliotheken, öffentliche Vorträge usw.

Endlich gehören dahin Einrichtungen und Vereine der verschiedensten Art, z. B. Sorge für gesunde und billige Arbeiterwohnungen, gemeinnützige Bauvereine, öffentliche Wasch- und Badeeinrich-

tungen, Volksküchen, Märsigkeitsvereine, Förderung des Versicherungswesens usw. (§ 5)."

Dies große und schöne Programm verdiente hier im Wortlaut mitgeteilt zu werden, schon wenn es nur der Entwurf eines arbeiterfreundlichen Theoretikers wäre. Der „Verein der anhaltischen Arbeitgeber“ hat aber in den 20 Jahren seines Bestehens auch mit Ernst und Eifer an seiner Verwirklichung gearbeitet. Die Einrichtung von Arbeiterausschüssen in den Betrieben nicht nur seines Bezirks, sondern vielerorts in der deutschen Großindustrie ist seiner Anregung zu danken, zumal der rührigen Tätigkeit seines Gründers Dr. Oechelhäuser († 1902). In Dessau geht die Schaffung eines unentgeltlichen und unparteiischen städtischen Arbeitsnachweises im Jahre 1903 wie die Errichtung einer unentgeltlichen städtischen Rechtsauskunftsstelle 1905 auf seine Vorschläge zurück. Die „Dessauer Spar- und Baugenossenschaft“, die hygienisch vorbildliche Wohnhäuser errichtet, wurde von ihm begründet. Seit 1890 besteht in seiner Mitte ein „Ausschuß für freiwillige Kranken- und Wohnungspflege“, dem gegenwärtig 36 Firmen mit 3939 Arbeitern angegeschlossen sind. Im Jahre 1905 beschäftigte dieser Ausschuß zwei Diakonissen, die 322 Kranke, Männer, Frauen und Kinder, versorgten und besuchten (6461 Besuche binnien Jahresfrist!); er sandte jerner 23 Kinder und 14 Erwachsene in Heilstätten und Walderholungsstätten, verteilte unter seine Pfleglinge nach Bedarf Milch, Wein und Lebensmittel, gab auch Zuschüsse zu Operationskosten; alljährlich veranstaltet der Ausschuß unter Leitung eines Arztes Samariterkurse für Arbeiter, verbreitet des weiteren aufklärende Schriftchen über die Pflege neugeborener und skrophulöser Kinder sowie Merkblätter über Alkoholmissbrauch und Geschlechtskrankheiten. Die Einnahmen dieses Ausschusses betrugen 1905: 5681,67 Mark, die Ausgaben 4469,93 Mark.

Man sieht, es handelt sich hier um eine wirklich vorbildliche Arbeiterwohlfahrtspflege. Erwähnt sei noch, daß der anhaltische Verein dem „Verein Reichswohnungsgesetz“, der „Gesellschaft zur Verbreitung von Volksbildung“, der „deutschen Gesellschaft für Volksbäder“ und der Berliner „Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen“ als Mitglied angegeschlossen ist. Der Jahresbericht von 1904 identifiziert die Vereinsbestrebungen mit dem Programm, das der Staatsminister Dr. Freiherr von Berlepsch 1903 als Heft 11 der Schriften der „Gesellschaft für sociale Reform“ veröffentlichte. Neben Oechelhäuser sei aus dem Kreise des anhaltischen Arbeitgebervereins nach Richard Roestcke genannt, der allzufrüh (1903) verstorbene Parlamentarier und Volksfreund, der als

Leiter der großen Berlin-Dessauer Schultheiß-Brauerei dem anhaltischen Verein seit seiner Gründung als tätiges Mitglied angehörte.

Der anhaltische Verein ist sich seiner Eigenart gegenüber der großen Schar ähnlich benannter Vereinigungen wohl bewußt. Als im November 1904 ein Mitglied, in dessen Betrieb ein Streik ausgebrochen war, ihn um Unterstützung anging, lehnte er seinen Satzungen gemäß jedes Eingreifen in diesen Kampf ab. Auch der wiederholt erwogene Anschluß an die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ unterblieb, weil der Verein den Charakter einer Organisation zur Pflege der Arbeiterwohlfahrt nicht aufgeben wollte. Und tatsächlich steht er innerlich wohl den alten wirtschaftlichen Vereinen näher als den modernen Arbeitgeberverbänden; denn sein Programm sieht wie das jener alten Vereine, wenn ich es richtig verstehe, die Existenz einer unorganisierten Arbeiterschaft voraus. Er bekämpft nicht die Gewerkschaften wie die einen, er verständigt sich nicht mit ihnen wie die anderen Arbeitgeberverbände; er scheint sie vielmehr noch nicht zu kennen und rechnet bei der Organisation seiner Arbeiterausschüsse und Fabrik-Hilfskassen offenbar mit einer Arbeiterschaft, die von dem Recht der Freizügigkeit nur wenig Gebrauch macht. Den Dessauer Verhältnissen von 1887 entsprach das ohne Zweifel durchaus, zu denen von 1907 dürfte es nur noch teilweise stimmen, und mit jedem weiteren Fortschritt der deutschen Gewerkschaftsbewegung muß diese Schwäche im Programm des Vereins fühlbarer werden. Solange der Verein seinen Mitgliedern nicht mindestens jeste Grundsätze in Bezug auf die Anerkennung der Arbeiterverbände und die Vereinbarung von Tarifverträgen — die beiden wichtigsten Gewerkschaftsforderungen — vorschreibt oder anempfiehlt, solange droht ihm die Gefahr, hinter dem Fortschritt der Arbeiterschaft zurückzubleiben und trotz des hohen sittlichen Gehalts seiner Grundsätze, der ihn aus der Masse der Unternehmervereine heraushebt¹, in gewissem Sinne zu veralten.

Der anhaltische Verein ist merkwürdigerweise unter allen heute bestehenden Organisationen, die den Begriff „Arbeitgeber“ in ihren Namen aufgenommen haben, die älteste. Nur der „Arbeitgeberverband für das

¹ Der Vollständigkeit wegen sei angeführt, daß im Jahre 1888 auch ein „Verein der Arbeitgeber des Amtsbezirks Mittweida“ nach dem Muster des anhaltischen Vereins begründet wurde, der im besonderen die Pflege der Arbeiterausschüsse bezeichnete (1890: 26 Mitglieder). Auch ein „linksrheinischer Verein für Gemeinwohl“ mit demselben Ziele wird für 1888 erwähnt. Beide Organisationen sind mir aber außer in Bd. 46 der Schr. d. B. für Socialpolitik (S. 166 ff.) nicht wieder begegnet und existieren vermutlich nicht mehr.

Baugewerbe zu Altenburg (S.-A.)" entstammt demselben Jahre 1887. Seit 1887 aber ist der neue Name nicht mehr aus der Öffentlichkeit verschwunden, sondern hat von Jahr zu Jahr an Verbreitung gewonnen. 1888 entstand der „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe zu Gera und Umgegend“, 1889 der „Verein der Arbeitgeber des Töpfergewerbes in der Kreishauptmannschaft Dresden“, 1890 der „Verband der Bauarbeiter für Leipzig und Umgegend“, der „Arbeitgeberverband Hamburg-Altona“ u. a. m. Nun ist der Name an sich gewiß nur von geringer Bedeutung. In seiner Art ist der kleine Altenburger Verband auch nicht mehr der erste, der viele Jahre einsame Buchdruckerverein wurde ja schon genannt. Einige andere Vereinigungen, die heute Arbeitgeberinteressen vertreten, sind schon in den Jahren 1883—1886 entstanden. Aber die Tatsache, daß der Name „Arbeitgeberverband“ seit seinem Auftreten im Jahre 1887 nicht mehr verschwindet, vielmehr an Verbreitung rasch zunimmt, ist doch charakteristisch. Es ist eben eine neue Tendenz aufgekommen, und binnen kurzem prägt sie sich den neuen charaktervollen Sondernamen, um ihre Sonderart auch nach außen zu erweisen. Ende der achtziger Jahre beginnt die Zeit der deutschen Arbeitgeberverbände.

Etliche Vorläufer — auch abgesehen von dem „Deutschen Buchdruckerverein“ — sind freilich schon beträchtlich früher aufgetreten. Im Glacehandschuhs gewerbe, wie ich dem interessanten Buche von Maier über den Verband der Glacehandschuhmacher Deutschlands (S. 28—32, 125, 302—305, 375—379) entnehme, bildeten bereits 1850 in Oschersleben 25 Fabrikanten einen Verband zum Schutze gegen die „verlotterten Gehilfen“; doch ist diese Vereinigung ebenso wie die Gegenorganisation der Gehilfen vom selben Jahre anscheinend bald wieder eingegangen. Viel wichtiger wurde für das gesamte Gewerbe ein Aufruf, den 15 bedeutende Glacehandschuhfabrikanten im Frühjahr 1869 an ihre Fachgenossen versandten. Infolge eines erheblichen Mangels an gut ausgebildeten Arbeitern war in der Branche damals nämlich die Unsitte eingerissen, Gehilfen durch Gewährung von Vorschüssen anzulocken; die weitere Folge war, daß leichtfertige Gehilfen nicht selten unter Zurücklassung erheblicher Schulden ihrem bisherigen Arbeitgeber mit Kontraktbruch entließen, um an einem andern Fabrikationsorte ohne weiteres neue Beschäftigung und neue Vorschüsse zu bekommen. Dies Unwesen war der Anlaß zu dem Aufrufe der 15 Fabrikanten von 1869, in dem die Gründung eines Fabrikantenvereins für notwendig erklärt wurde. Die Aufgabe des neuen Vereins sollte sein, „die Interessen der Fabri-

kanten gegen unsolide Arbeiter auf geeignete Weise zu schützen". Der Aufruf spricht von dem „zügellosen Treiben der Gehilfen“, denen „alle Zucht und Ordnung mehr oder weniger verloren gegangen“ sei, und lädt alle Gewerbegegenossen auf den 2. Mai 1869 zu einer Beratung nach Leipzig ein. Das klingt, als handle es sich um Gründung eines regelrechten Arbeitgeberverbandes. Diesen Eindruck hatten auch die Augsburger Gehilfen, denen ein Exemplar des Aufrufs in die Hände fiel, und die nun ihrerseits unter Hinweis auf die Absichten der Fabrikanten unter der Gehilfenschaft eine rührige Agitation begannen. Wirklich kam infolgedessen im Juli 1869 die Gründung einer Gewerkschaft, des noch heute bestehenden „Verbandes der Glacéhandschuhmacher und verwandten Arbeiter Deutschlands“, zustande. Auf Seiten der Fabrikanten dagegen blieb die Form des Aufrufes nicht ohne Widerspruch, und als im Mai 1869 wirklich ein „Verein deutscher Glacéhandschuhfabrikanten“ konstituiert wurde, da wurde er ein wirtschaftlicher Verein, der die Arbeiterschaft unter seinen Zwecken überhaupt nicht, im ganzen Statut aber nur an einer Stelle erwähnte, nämlich in der Bestimmung, kontraktbrüchige Arbeiter seien im Vereinsorgane anzugeben! Erst im Jahre 1889 hat dieser Verein durch Festlegung bestimmter Grundsätze über schwarze Listen, Nichteinstellung streikender Arbeiter u. dergl. den Charakter eines Arbeitgeberverbandes angenommen. Gegenwärtig besteht er unter dem Namen „Verein deutscher Lederhandschuhfabrikanten“ als ausgeprägter Arbeitgeberverband fort (die Namensänderung erfolgte 1899).

Kam es im Glacéhandschuhgewerbe 1869 also tatsächlich nicht zur Gründung eines Arbeitgeberverbandes, so haben doch einige andere Gewerbe im Anfang der siebziger Jahre, in der stürmischen „Gründerzeit“, vorübergehend das Auftreten von Arbeitgeberorganisationen erlebt. Im Leipziger Buchbindergewerbe begründeten, wie F. Imle in den „Gewerblichen Friedensdokumenten“ (S. 76 f.) erzählt, die Prinzipale bei einer Lohnbewegung im Jahre 1873 eine Vereinigung mit dem Zwecke, „den teilweise unbilligen Forderungen der Arbeiter an kürzerer Arbeitszeit, höherem Lohn entgegenzutreten“. Der Statutenentwurf legte 50 Taler Strafe auf die Einstellung Streikender und führte eine obligatorische Arbeitskarte für die Gehilfen ein, die jedem Arbeiter, der eingestellt zu werden wünschte, die gesetzliche Kündigung seiner letzten Stellung bescheinigen sollte. Diese Vereinigung ist vermutlich bald wieder aufgelöst worden; der heutige „Verband der Leipziger Buchbindereibesitzer“ entstand erst 1900.

Im Steinhauergewerbe erwähnt Habersbrunner (a. a. D. S. 91) einen „Arbeitgeberbund für Steinhauer in Westfalen“, der 1872 bei einem Streik sich bildete. Auch dieser Verein hat wohl kein langes Dasein gehabt, wenigstens habe ich nirgends ein Lebenszeichen von ihm gefunden.

Im Baugewerbe¹ kam es in den Gründerjahren an mehreren Orten zum Zusammenschluß der Arbeitgeber. In Hannover bestand eine kurze Zeit hindurch ein Arbeitgeberbund, in Stettin erreichte eine gleiche Organisation im April 1873 eine Lebensdauer von 12 Tagen, in Greifswald tat sich ein Arbeitgeberverband neben der dort noch bestehenden alten Innung auf — alle drei wohl durch Ausstände hervorgerufen und mit ihnen wieder verschwindend. Am merkwürdigsten aber gestalteten sich die Dinge in Berlin. Hier entstand 1872, vorbereitet durch einen im Juli 1871 gelegentlich eines Streiks eingeführten „permanenten Ausschuß“, ein „Bund der Bau-, Maurer- und Zimmermeister“ (bei der Gründung 105 Mitglieder), der ein ausgesprochener Streikabwehrverband war; er wendete zur Sicherung seiner Beschlüsse bereits das heute weit verbreitete Mittel an, die Mitglieder beim Vorstande Wechsel hinterlegen zu lassen, erwog übrigens auch zeitweise die Einrichtung eines paritätischen Einigungsamtes mit den Zimmergesellen. Im April 1872 vollzog er, um einen Streik bei einem seiner Mitglieder niederzuzwingen, an 1700 Zimmergesellen eine regelrechte Aussperrung, die freilich völlig mißglückte, und im November 1872 begann er sogar eine Agitation zur Begründung eines „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes“. Man wird diesen Einfall, für dessen Verwirklichung damals natürlich alle Fundamente fehlten, heute leicht belächeln. Doch verzeihen wir uns in die Stimmung jener Baugewerksmeister, die, eben erst widerwillig aus dem friedlichen Schlummer der letzten Innungsjahre erweckt, plötzlich in den drei Jahren 1871 bis 1873 durch eine ungeahnte und unerhörte Flutwelle von Streiks überrascht werden — so wird es uns verständlich, daß eine solche Idee auffommen und auch Beachtung finden konnte. Der „Allgemeine Verband der deutschen Baugewerkenvereine“, eine Organisation mit vorwiegend zünftlerischen Interessen, die heute unter dem Namen „Innungsverband deutscher Baugewerksmeister“ fortlebt, griff den neuen Vorschlag sogleich auf und erörterte ihn im Februar 1873 ernstlich auf seiner Generalversammlung. Die Errichtung eines allgemeinen Bauarbeiter-

¹ Habersbrunner S. 90 f.; Päplow S. 29; Bringmann S. 170—197.

verbandes fand hier durch vier Fünftel aller vertretenen Stimmen Zustimmung, und der geschäftsführende Ausschuß wurde mit der Ausarbeitung des Statuts beauftragt. Doch als nach Jahresfrist im Februar 1874 die Delegiertenversammlung des Verbandes wieder zusammensrat, war die Hochkonjunktur mittlerweile zusammengebrochen, die Streitbewegung mit ihr verschwunden, der Berliner „Bund“ hatte sich dem zünftlerischen Baugewerkenverbände angeschlossen, das Interesse für den Zusammenschluß der Arbeitgeber war völlig erlahmt. So wurde denn die Beratung eines Statuts für den „Allgemeinen Bauarbeiterbund“ auf Antrag des Baumeisters Felisch¹ „vorläufig“ auf ein Jahr vertagt, „ein Begräbnis erster Klasse“, wie Habersbrunner sagt. Es war von der Sache zwölf Jahre hindurch nicht mehr die Rede, und der „Bund der Bau-, Maurer- und Zimmermeister“ wandte sich, wie er sagte, nunmehr „idealen Bestrebungen“ zu.

Es verdient Beachtung, daß schon bei diesen ersten tastenden Versuchen zur Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen das Prinzip der parallelen Verbände und der Spezialisierung der Verbandszwecke zur Geltung kommt: der allgemeine Bauarbeiterverband soll neben dem Baugewerkenverbände bestehen, in Greifswald tritt der Arbeitgeberverband neben die Innung, in Berlin der „Bund“ neben die 1867 geschaffene „Berliner Baubude“. Anderseits ist es begreiflich genug, daß auch die Baugewerkenvereine ihrerseits damals sich der Streiks nach Kräften zu erwehren suchten. Schon die erste Delegiertenversammlung des „Allgemeinen Verbandes der deutschen Baugewerkenvereine“ im Februar 1872 debattierte über die Fragen: „Wie haben die Baugewerksmeister sich einem Streik in ihrem Geschäfte gegenüber zu verhalten?“ und „Welches wäre das beste Mittel, den Arbeiterstreiks vorzubeugen?“ (Habersbrunner S. 113 ff.). Man beschloß, eine Eingabe an das Staatsministerium zu senden, wonach alle bauenden Behörden fortan Bauverzögerungen infolge von Streiks als durch höhere Gewalt eingetreten ansehen und dementsprechend auf die Zahlung etwa fällig gewordener Konventionalstrafen verzichten sollten. Diese Eingabe, deren Inhalt wir im Programm und in der Agitation der jetzigen „Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe“ wiederfinden werden, wurde allerdings, aus unbekannten Gründen, nicht abgeschickt. In der Debatte wurden als sonstige Streikabwehrmittel noch vorgeschlagen:

¹ Der heute als Vorsitzender den Innungsverband wie den „Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“ leitet!

Streikklausel in den Bauverträgen,
Gründung von Streikbrecherverbänden,
Einrichtung von „Streikasse für arbeitslose Gesellschaften“,
„Gegenstreiks“, d. h. Aussperrungen und
„Allianz mit den Arbeitern“, also Tarifverträge.

Hier haben wir in nuce ziemlich das ganze Programm der modernen Arbeitgeberverbände; nur der Arbeitsnachweis fehlt und die einheitlichen Entlassungsscheine, und über die letzteren hat die bau- gewerkschaftliche Verbandstagung in den Jahren 1874 und 1875 verhandelt! Zu handgreiflichen Ergebnissen kam es freilich bei alledem nicht, man redete nur hin und her, und der einzige Beschuß, der in diesen Dingen gefasst wurde (1875), verdient seiner klassischen Form wegen hier wörtlich angeführt zu werden (aus Habersbrunner S. 117). Er lautet:

„Entlassungsscheine sind vom 1. April 1875 ab obligatorisch einzuführen. Zeit der Einführung, Form und Inhalt bleibt den Lokalvereinen überlassen (!). Jedem in Arbeit zu stellenden Ge- sellen muß ein Legitimations- bzw. Entlassungsschein abverlangt und abgenommen werden. Derselbe kann aber eventuell auch ohne solche in Arbeit gestellt werden (!). Jedem aus der Arbeit Tretenden ist ein Entlassungsschein einzuhändigen. An Stelle der Entlassungs- scheine können auch Arbeitsbücher verwendet werden.“

Daz man mit solchen Beschlüssen die Interessen der Arbeitgeberschaft nicht wahren kann, versteht sich von selbst. Es war deshalb verständig, daß die Delegiertenversammlung der Baugewerkenvereine in den folgenden Jahren die Erörterung von Angelegenheiten dieser Art überhaupt unterließ.

Bedeutamer als diese mißglückten Versuche des Gesamtverbandes war die — wiederum während der Gründerjahre — von einem seiner Unterverbände im Interesse der Arbeitgeberschaft ausgeübte Tätigkeit, die hier wenigstens erwähnt sei. Der „Norddeutsche Baugewerken- verein“, der im Anfang 1873 in 22 Lokalvereine 420 Mitglieder umfaßte (hauptsächlich in den Orten Hamburg, Altona, Harburg, Wands- bef, Lüneburg, Rendsburg, Itzehoe, Neumünster, Kiel, Lübeck), trat zeit- weise wirklich wie ein Arbeitgeberverband seiner Arbeiterschaft entgegen, sperrte im Jahre 1873 vom Juni bis Oktober über 2000 Maurer und Zimmerer in Hamburg aus, weil in Lübeck ein Zimmererstreik und in Hamburg eine vereinzelte Differenz ausgebrochen war, und führte im März 1873 für sein ganzes Gebiet obligatorische Entlassungs- zettel in drei Farben zur Kennzeichnung der Gehilfen, ferner

namentliche Streiklisten, sowie zur Sicherung dieser Maßnahmen Geldstrafen und Käutionen in Wechselform ein. Die Mitglieder mußten sich „durch Namensunterschrift auf Manneswort und Ehre“ zur Durchführung dieser Bestimmungen verpflichten, auf jeden Rechtsweg verzichten und für den Fall des Worthuchs der Veröffentlichung ihres Namens durch den Vorstand sich unterwerfen! Wie lange diese rigorosen Sanktionen in Kraft waren, gibt meine Quelle (Paeplow S. 42 f. u. 47) leider nicht an; sie haben die Gründerjahre aber schwerlich lange überlebt. Die dreifarbigen Entlassungszettel waren 1874 noch im Gebrauch (Habersbrunner S. 117). Auf die Einzelheiten des besprochenen Streikstatuts komme ich an ihrem Orte noch zurück. Seine wichtigsten Abschnitte sind als Anhang II wörtlich abgedruckt.

Es ist nicht unwahrscheinlich, daß Ansätze zu Arbeitgeberorganisationen nach Art der soeben beschriebenen auch in anderen Gewerben sich für die Jahre 1871—1873 nachweisen lassen. Zimmerman¹ hat in der Eisenindustrie und in der Tabakfabrikation ähnliche Organisationsversuche beobachtet. Doch hat keiner der Arbeitgeberverbände jener Zeit die erste industrielle Hochkonjunktur Deutschlands überdauert, weil auch die damalige große Streikbewegung mit dieser Hochkonjunktur kam und wieder ging. Solange in Deutschland noch keine kräftige Gewerkschaftsbewegung bestand (beim Erlass des Sozialistengesetzes 1878 zählten alle deutschen Gewerkschaften zusammen erst 49 055 Mitglieder: Kulemann S. 209), so lange war auch kein dauerndes Bedürfnis nach Arbeitgeberverbänden vorhanden². Als aber nach dem großen Schreckschuß von 1878 gegen Ende der achtziger Jahre die Gewerkschaften sich leise wieder hervorwagten und einige Lebenszeichen gaben, da entstanden auch, zunächst verstreut und

¹ Soc. Praxis XIV Sp. 849 ff.

² In Wilhelmshaven entstand 1874 ein „Bund der vereinigten Arbeitgeber im Baugewerbe“, der gegen die Verkürzung der Arbeitszeit von 11 auf 10 Stunden ankämpfen sollte. Doch nur im Gründungsjahre, nicht auf die Dauer hatte er damit Erfolg. Nach den mir zuteil gewordenen freundlichen Mitteilungen des Herrn Baumeisters Tapken in Bant-Wilhelmshaven führte schon im Jahre 1875 „die Bezahlung der vom vorjährigen Kampf entstandenen großen Kosten zu Unzufriedenheit und zur Zersplitterung. Dem derzeitigen Vorsitzenden Herrn Maurermeister Frielingdorf gelang noch der Anschluß an den Verband deutscher Baugewerksmeister; weitere Erfolge hatte der Bund aber nicht mehr zu verzeichnen“. Dieser Entwicklungsgang ist für die Verbände jener Zeit typisch. Der gegenwärtig bestehende „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe“ in Wilhelmshaven ist erst 1901 begründet worden.

unbeachtet, die Anfänge der heute blühenden Arbeitgeberorganisation. Als die ältesten Arbeitgeberverbände — vom Buchdruckerverein natürlich immer abgesehen — wären nach den Angaben des „Verzeichnisses“ von 1903 anzusehen: der „Fabrikantenverein zu Gera“ (gegr. 1883, umfaßt nur Textilindustrielle), der „Verein Hamburger Reeder“ (gegr. 1884), der „Verein der Gipfermeister von Hamburg“ (1885), der „Verein Berliner Eisengießereien und Maschinenfabriken“ (1886, seit 1890 unter dem Namen „Verband Berliner Metallindustrieller“) und der „Verein der Hamburger Quartiersleute von 1886“. Doch sind auch diese Organisationen (wohl ohne Ausnahme) zunächst zur Wahrung wirtschaftlicher Interessen begründet und haben erst später den Charakter von Arbeitgeberverbänden angenommen. Die erste Vereinigung, die sich ausdrücklich als Arbeitgeberverband bezeichnete, entstand, wie oben bereits erwähnt, 1887 unter den Baugewerbetreibenden von Altenburg. Andere Lokalvereine ähnlicher Art für das eine oder andere Gewerbe folgten in den beiden nächsten Jahren.

Organisationen, die größere Bezirke oder das ganze Reichsgebiet umfaßten, entstanden bis zum Jahre 1889 nicht. Die einzelnen Lokalvereine bildeten sich vielmehr aus rein örtlichen Bedürfnissen und standen in keinerlei Verbindung miteinander. Der einzige Reichsverband war zunächst der „Buchdruckerverein“. Im Jahre 1889 trat neben ihn der „Verein deutscher Glacéhandelschuhfabrikanten“, der durch die schon erwähnten Beschlüsse seiner 10. Generalversammlung vom 29. April d. J. zum Arbeitgeberverband wurde¹, und der „Verein

¹ Es ist vielleicht von Interesse, diese Beschlüsse hier im Wortlaut abzudrucken (Maier S. 379):

§ 1. Feder Erzahl der Vereinsmitglieder untereinander für an Gehilfen gegebenen Vorschüsse hört von heute an auf, und soll die Fингabe von Vorschüssen gänzlich vermieden werden.

§ 2. Die bisher von dem Verein veröffentlichte Durchbrennerliste bleibt bestehen. In dieselbe sind wie bisher aufzunehmen die Namen derjenigen Gehilfen, welche unter Hinterlassung von Schulden an den Arbeitgeber die Arbeit verlassen, oder welche durch liederliche Arbeit bezw. ungebührliches Betragen Veranlassung zur Entlassung gegeben haben. Es ist wünschenswert, daß derartig bekannt gemachte Gehilfen von keinem Vereinsmitglied in Arbeit genommen werden.

§ 3. Bei eventuell ausbrechenden Streiks der Gehilfen hat jedes Vereinsmitglied die Pflicht, dem Vorstande sofort hiervon Anzeige zu machen
Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

der Kupferschmiedereien Deutschlands“ mit damals 6 Bezirksvereinen, dieser wohl der erste Reichsverband in Deutschland, der so gut wie ausschließlich die Wahrung der Arbeitgeberinteressen bezweckt.

Auch im Verbande der Baugewerkenvereine (seit 1875 trug er den Namen „Verband deutscher Baugewerksmeister“, seit 1886 nennt er sich „Innungsverband deutscher Baugewerksmeister“) regten die Arbeitgeberinteressen sich wieder¹. Das Bau- gewerbe war damals wie heute an Ausständen und Lohnbewegungen reicher als jedes andere Gewerbe in Deutschland. So gab es denn auf der Delegiertentagung von 1885 wieder eine eingehende Streikdebatte. Sie endete mit der Annahme einer Resolution, die einmal den Ortsvereinen die Bildung von Gefellenausschüssen und die Lohnzahlung nach den Leistungen (also Vermeidung der „Mindestlöhne“) empfahl, anderseits

1. die „allgemeine gesetzliche Einführung von Arbeitsbüchern“,
2. die „Beleuchtung der Bildung und Tätigkeit der Arbeiterfachvereine“,
3. die „Revision des Koalitionsrechtes“

für notwendig erklärte. Der Delegiertentag von 1887 zeitigte eine Ein- gabe an den Minister des Innern, die unter beweglichen Klagen über „das gemeingesährliche Vorgehen der Leiter von Streikbewegungen“ und über „die durch sozialpolitische Bestrebungen aufgeregte rohe Gewalt“ den Minister bat, die §§ 152, 153 der Gewerbeordnung und §§ 122, 125, 127, 130 des Strafgesetzbuches dem streikenden und kontraktbrüchigen Personal gegenüber von allen Behörden gleichmäßig nach der denkbar schärfsten Auslegung handhaben zu lassen. Diese Kundgebungen zeigen, daß man sich die besten Erfolge in der Streikbekämpfung von der Gesetzgebung und der Tätigkeit der Verwaltungs- und Polizeibehörden, nicht vom eignen Widerstande, von organisierter Selbsthilfe, versprach. Doch tauchte auch die Idee des Arbeitgeberbundes wieder auf, 1886 nur in einer Direktionsitzung, 1889 nach gründlichen Kommissionsberatungen als wohlformulierter Antrag auf dem Delegiertentage. Doch beide Male brachte der Zimmermeister Nieß aus Braunschweig den Vorschlag zu Fall, indem er dem geplanten Bunde allen ethischen Gehalt ab sprach

und zwar unter genauer Angabe der Namen und Heimatsorte der Streikenden.

§ 4. Streikende Gehilfen aus solchen Fabriken, die dem Verein angehören, dürfen bei keinem Vereinsmitgliede Rendition finden.

¹ Habersbrunner S. 116 f., 127 ff., 136 ff.

und eine friedliche Verständigung mit der Arbeiterschaft empfahl. Nieß seinerseits gedachte den Innungsverband selbst zu einer Art von Arbeitgebervereinigung umzugestalten, freilich nicht zu einem Kampfverbande: im März 1890 stellte er auf einer Direktionsitzung den Antrag, zu den Delegiertentagen des Verbandes Arbeitervertreter zugelassen. Auf der Hauptversammlung des Jahres 1890 (31. August bis 2. September in Bremen) erschien derselbe Vorschlag in etwas veränderter Form als Antrag der Braunschweiger Innung:

„Der geschäftsführende Ausschuß des ‚Verbandes deutscher Baugewerksmeister‘ soll mit den Arbeitervertretern des Reichstages unter Zustimmung der Reichsregierung ein Abkommen zu treffen suchen, nach welchem Deutschland provinziell eingeteilt und nach dieser Einteilung Arbeiterdelegierte erwählt werden, welche an den jedesmaligen Delegiertentage mit den Vertretern des Innungsverbandes gemeinschaftlich die Arbeitsbedingungen des nachfolgenden Jahres bezirksweise feststellen.“

Ein eigentümlicher Plan! Eigentümlich einmal durch seine Naivität: von der Schwierigkeit, auch nur einen einzigen Bezirkstarif vertragsmäßig festzulegen, scheint den Antragstellern jede Vorstellung zu fehlen; auch zeigt die merkwürdige Hineinziehung der sozialdemokratischen Reichstagsfraktion in diese rein gewerbliche Angelegenheit, daß man in Braunschweig von der Existenz der gewerkschaftlichen Zentralverbände der Maurer und Zimmerer noch nichts wußte. Und doch anderseits — wie eigentlich durch seine Weitherzigkeit und Weitsichtigkeit! Ein Generaltarif für das Baugewerbe des ganzen Reiches, bezirksweise gegliedert, mit fester, gleichmäßig ablaufender Periode, paritätisch vereinbart (sogar mit notorischen Sozialdemokraten vereinbart!) — dieser Plan, noch heute für den Arbeitgeberbund des Baugewerbes ein fernes und keineswegs allgemein erwünschtes Ziel, ging naturgemäß im Jahre 1890 weit über den Horizont des Innungsverbandes. Habersbrunner berichtet, daß auf der Bremer Hauptversammlung der Braunschweiger Antrag laut Protokoll „auf Antrag des Vorsitzenden und in Übereinstimmung mit einem Antrage des Norddeutschen Bezirksverbandes ohne Diskussion“ von der Tagesordnung abgezogen wurde!

Der Wunsch, den „Innungsverband deutscher Baugewerksmeister“ zu einem Arbeitgeberverband nach Art des Buchdruckervereins zu machen, war also gescheitert. Auf der gleichen Tagung begrüßt man auch den vierten, diesmal von Stettin ausgehenden Vorschlag zur Gründung eines

Bauarbeitgeberbundes neben dem Innungsverbande. Es kam nur zu einer kaum beachteten Resolution, die die Gründung lokaler Arbeitgeberverbände empfahl, wie deren einige im Baugewerbe ja damals schon bestanden (Altenburg, Gera, Stettin, Bierstädtelbund Hamburg-Altona-Wandsbek-Harburg, Leipzig). Der Reichsarbitgeberbund aber verschwand nunmehr wiederum auf 8 Jahre aus der Diskussion.

Sah das Jahr 1890 so im Baugewerbe die neuen Organisationsbestrebungen mißglückten, so erlebte es in andern Gewerben um so bedeutsamere Erfolge. Neben zahlreichen lokalen Vereinigungen, neben zwei kleineren Reichsverbänden: der „Vereinigung deutscher Flaschenfabriken“ und dem „Verbande der deutschen Schuh- und Schäftekärtanten“, entstanden damals jene beiden Arbeitgeberverbände, die seitdem unbestritten an der Spitze der ganzen Organisationsbewegung gestanden haben: der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“ und der „Arbeitgeberverband Hamburg-Altona“. Der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“ wurde zum Vorbild der zentralisierten Branchenvereinigungen, der Reichsverbände eines Gewerbes mit überallhin verstreuten Bezirks- und Ortsgruppen; der „Arbeitgeberverband Hamburg-Altona“ gab das Muster eines gemischten Lokalverbandes, der die mannigfältigen Fachvereine eines Ortes zu einer kräftigen Einheit zusammenfaßt — zwei Formen, die einander nicht ausschließen, sondern ergänzen, so daß z. B. der „Verband der Eisenindustrie Hamburgs“ sich seines Gewerbes wegen dem Metallindustriellenverbände, seines Sitzes wegen den Hamburger Arbeitgeberverbände angegliedert hat, und Komm.-Rat Menck-Altona dem Vorstande beider Organisationen gegenwärtig als zweiter Vorsitzender angehört.

Es ist im Rahmen dieser geschichtlichen Übersicht nicht möglich, für jedes weitere Jahr die Fortschritte der Organisationsbewegung zu beschreiben, unmöglich auch, die Organisationsgeschichte der einzelnen Gewerbe hier gesondert darzustellen. Eine solche Darstellung wäre für den Verfasser ebenso schwierig wie für den Leser ermüdend. Dagegen beschreiben die absoluten Zahlen der in jedem Jahre neu gegründeten Arbeitgeberverbände so interessante Kurven, daß ich sie nicht unterdrücken möchte. Die nachfolgende Tabelle, die an der Hand des „Verzeichnisses“ von 1903 zusammengestellt ist, umfaßt alle von 1882—1902 gegründeten Vereine, die nach den Angaben des „Verzeichnisses“ als Arbeitgeberverbände anzusehen sind, und deren Gründungsjahre mir durch das „Ver-

zeichnis“ oder sonstwie bekannt wurden¹. Solche Vereinigungen entstanden im Jahre:

1882	0	1893	2
1883	1	1894	1
1884	1	1895	4
1885	2	1896	11
1886	2	1897	13
1887	1	1898	19
1888	4	1899	45
1889	14	1900	50
1890	29	1901	18
1891	1	1902	15
1892	0		

Das Material des „Verzeichnisses“, aus dem diese Tabelle aufgebaut ist, enthält einige Lücken². Auch sind bei der Auswahl der in Betracht kommenden Vereine Fehler vielleicht unvermeidlich. Zu bedauern ist schließlich, daß nicht ganz wenige Vereinigungen unberücksichtigt bleiben mußten, weil ihre Gründungsjahre dem Verfasser unbekannt blieben. Doch alle diese Mängel dürften das Gesamtbild kaum beeinflussen. Mit erstaunlicher Bereitsamkeit zeigt die Tabelle den engen Zusammenhang zwischen der Gründung von Arbeitgeberverbänden und dem Auf und Ab der wirtschaftlichen Konjunktur. Betrachten wir dies Verhältnis etwas genauer. Mit steigender Konjunktur steigt in der Regel der Unternehmergewinn und damit auch die Streiklust der Arbeiter. Viele arbeitslose Hände finden dauernde Beschäftigung und können sich den Berufsvereinen anschließen, so daß die Zahl der „Streikbrecher“ abnimmt, die der zahlungsfähigen Gewerkschaftler rasch wächst. Das alles führt zur Vermehrung der Lohnbewegungen und Streiks. Für die Unternehmerschaft aber sind Streiks

¹ Diese Tabelle habe ich bereits in meinem Aufsatz in der „Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft“ 1907, Heft II, auf S. 239 veröffentlicht. Die Differenzen zwischen einigen Ziffern dort und hier erklären sich dadurch, daß eine erneute Durchsicht mir Verbesserungen, anderweitige Vermehrung meines Materials Ergänzungen möglich machte. Wer die Schwierigkeit solcher Arbeiten kennt, wird dies entschuldigen.

² Von namhaften Verbänden, die schon vor 1903 bestanden, fehlen z. B. die Arbeitgeberverbände Lübeck und Schleswig, der Verein Bielefelder Fabrikanten, der Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk.

in Zeiten flotten Geschäftsganges und guten Verdienstes doppelt peinlich, und so stärkt das Anwachsen der Streitwelle in ihnen den Trieb zur solidarischen Abwehr: es entstehen allenthalben neue Arbeitgeberverbände. Daher das rasche Anschwellen der Gründungsziffern von 1888—1890 und von 1896—1900, daher die Höhepunkte 1890, 1899 und 1900. Die gleichen Ursachen wirken bei dem Ziffernrückgang von 1891 und 1901. Wirtschaftlicher Niedergang bringt für den Arbeiter die Gefahr langer Arbeitslosigkeit mit sich, in den Gewerkschaften drückt er auf die Mitgliederzahlen, verlangsamt mindestens ihr Wachsen wie auch das Anwachsen ihrer Vermögen. In solchen Zeiten sinkt die Streiklust der Arbeiter, die nicht gern ihr sicheres Brot in Gefahr bringen wollen, und entsprechend vermindert sich auch das Organisationsbedürfnis der Arbeitgeber. Lokale Arbeitgebervereine, denen der Rückhalt an einem großen Verbande fehlt, lösen sich in wirtschaftlich flauen Zeiten nicht selten wieder auf; noch in den neunziger Jahren scheint dies fast als die Regel gegolten zu haben. Es ist charakteristisch, daß Ließmann im Jahre 1897 in seinen „Unternehmerverbänden“ (S. 72) die Arbeitgeberorganisationen ganz beiläufig abtut, indem er sie im allgemeinen als Gelegenheitsgründungen ansieht und an Fortbestand und dauernde Bedeutung der meisten nicht glaubt. Auch Kulemann (1900) bemerkt (S. 534), die „Antistreikvereine“ seien „meist nur vorübergehender Natur“. Das ist gegenwärtig, wo die großen Zentralverbände den Lokalverbänden Halt und Anregung geben, nicht mehr zutreffend. Aber die Zahl der Neugründungen läßt in freikarmen Jahren immer erheblich nach. Es wäre anderseits interessant, das rasche und unerhörte Anschwellen der Gründungsziffern in den Jahren der jüngsten Hochkonjunktur seit 1903 zahlenmäßig zu belegen. Doch ist das von mir in dieser Hinsicht gesammelte Material naturgemäß zu lückenhaft, um neben den amtlichen Zahlen der früheren Jahre verwendet werden zu können. Allein im Baugewerbe entstanden 1904 und 1905 Dutzende, in den ersten elf Monaten von 1906 nicht weniger als 60 neue „Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe“! Das gleiche Bild, wenn auch mit kleineren Zahlen, bieten die meisten andern Gewerbe, so daß für 1906 die Ziffer der Neugründungen die 100 weit, vielleicht auch die 200 überschreitet. In diesem Zusammenhang sei auch noch daran erinnert, daß die Arbeitgeberverbands-Gründungen und Gründungsversuche von 1871—1873 mit der damaligen Hochkonjunktur kamen und gingen.

Die Ziffer für das Jahr 1890 bedarf freilich noch einer besonderen Erklärung. 1887 nur eine, 1892 nicht eine einzige Neugründung, und

dazwischen 1890 mit 29 neuen Verbandsgründungen! Hier kann die relativ günstige Konjunktur jenes Jahres zur Erklärung nicht ausreichen. Es müssen noch andere Momente, und zwar bedeutsame, mitgewirkt haben. Und in der Tat haben noch zwei andere außerordentliche Ereignisse in jenem Jahre den gewerblichen Frieden gefährdet und die Arbeitgeber zur Organisation gedrängt: einmal der Fortfall des Sozialistenengeloses, das zwölf Jahre lang schwer auf unserer Arbeiterschaft gelastet hatte, und sodann die Proklamierung der Maifeier durch den Pariser internationalen Sozialistenkongress von 1889. Zahlreiche Verbände, z. B. der schon genannte Arbeitgeberverband für Hamburg-Altona, sind damals zunächst nur zur solidarischen Abwehr der kontraktwidrigen Arbeitsruhe am 1. Mai 1890 ins Leben gerufen worden.

In den Jahren wirtschaftlicher Depression, die auf 1890 folgten, sank die Zahl der neugegründeten Arbeitgeberverbände, wie oben mitgeteilt wurde, zeitweise bis auf den Nullpunkt. Vollständig aber schwand das Bedürfnis nach der Einrichtung neuer Zentralorganisationen. Von 1891—1898 entstand meines Wissens nicht ein einziger Reichsverband eines Gewerbes, nicht ein einziger Lokalverband von Vereinen verschiedener Gewerbe. Die namhafteste aller Gründungen dieser Jahre dürfte der „Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie“ in Chemnitz sein, ein Verband, der 1896 konstituiert wurde. Erst im Jahre 1899 entstanden wieder einige neue Zentralverbände. Es bildeten sich damals der „Verein deutscher Binnenschiffahrtsbetriebe“ (seit 1906 unter dem Namen „Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe“; Unterverbände besitzt dieser Verband nicht, da er trotz seines Namens auch heute noch fast ausschließlich auf das Gebiet der Elbe beschränkt ist), ferner endlich beim fünften Anlauf der „deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“ und der damals aus Großindustriellen und Handwerkern gemischte, heute so gut wie nur Handwerkervereine umfassende „Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und seiner Vororte“. 1900 folgten der „Verband deutscher Buchbindereibesitzer“, der nach Art des Buchdrucker-vereins gestaltete „Verein deutscher Steindruckereibesitzer“, der „Verband deutscher Fäßfabrikanten und Böttchereien“ (der, soweit ich sehe, auf Süd- und Westdeutschland beschränkt war) und der aus Arbeitgebern verschiedener Branchen gemischte „Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebereich“. Auch der kleine „Verein deutscher Waschlederhandelsfabrikanten“,

ein Mitglied des größeren „Vereins deutscher Lederhandschuhfabrikanten“¹, entstand damals.

Sehr imponierend sind diese Ergebnisse der jungen Organisationsbewegung noch nicht. Vor allem aber fällt die Zurückhaltung der Großindustrie auf. Sieht man von dem Verbande der Metallindustriellen und dem der sächsischen Textilindustrie ab (1900 entstand noch ein entsprechender „Verein der niederrheinischen Textilindustrie und ihrer Hilfsindustrien“), so beschränkt sich die Zentralorganisation vorläufig auf einige kleinere „Fertig-Industrien“, sowie auf etliche Gruppen des Buchgewerbes und des Handwerks. Wir werden sehen, daß auch die Fortschritte der Jahre 1901—1903 an diesen Verhältnissen noch nichts änderten. Diese merkwürdige Tatsache erscheint nur dadurch erklärlich, daß das deutsche Unternehmertum über Wesen und Macht der großen Gewerkschaftsbewegung damals im allgemeinen noch nicht genügend unterrichtet war. Die letzten Jahre des 19. Jahrhunderts hatten den „freien“ (sozialdemokratischen) Gewerkschaften einen gewaltigen Aufschwung gebracht. Die „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ hat die Mitgliederzahlen und die Kassenberichte der angeschlossenen Verbände niemals verborgen gehalten. Es war im Jahre 1900 jedem bekannt, der es wissen wollte, daß die freien Gewerkschaften 1899 bereits 580 000 Mitglieder (1900: 680 000) zählten, daß die Richtung der „Lokalisten“, die das Schwerpunkt der Organisation in die Ortsgruppen und Ortskartelle legen wollte und mehr politische als gewerkschaftliche Ziele verfolgte, von den „Zentralisten“ völlig überwunden war, daß hinter den Tausenden von Ortsgruppen und Zahlstellen überall im Reiche wenige mächtige Zentralverbände — damals 55 (1900: 58) — standen, die aus gutgefüllten, allwöchentlich neugespeisten Hauptkassen auch die kleinste Lohnbewegung in der Provinz mit Geld hinreichend unterstützen konnten, mit Geld bis in die Hundertausende! Merkwürdig, wie wenig beachtet diese Tatsachen noch in den Kreisen der deutschen Unternehmer waren! Wie man vielfach noch vermeinte, die Gewerkschaft von seiner Fabrik oder seinem Orte fernhalten zu können, indem man etliche „Hezer“ entließ, so sah man auch in den Lohnbewegungen und Streits meistenteils nichts als rein örtliche Vorgänge und glaubte ihnen im äußersten Falle durch rein örtlichen Zusammenschluß schon vollauf gewachsen zu sein. Tatsächlich wird natürlich in der Mehrzahl der Fälle der kleine

¹ Unter diesem Namen besteht seit 1899 der mehrfach erwähnte „Verein deutscher Glacéhandschuhfabrikanten“ fort.

Handwerker- oder Fabrikantenverein viel zu schwach sein, um allein den Kampf gegen eine zentrale Gewerkschaft durchzuführen, die vielleicht durch 95 % weiter arbeitende Mitglieder im Reiche den 5 % streikenden des betreffenden Ortes mit Leichtigkeit ausreichende und regelmäßige Unterstützung zukommen lassen kann.

Auch gemischte Lokalverbände nach Hamburger Muster werden in der Regel nicht die beste Schußwaffe sein. Mit dem Ausbau der Zentralorganisation auf beiden Seiten muß ihre Bedeutung sinken. Wie den örtlichen „Gewerkschaftskartellen“ der Arbeiterschaft nur die Angelegenheiten zweiten und dritten Ranges, Boykottbewegungen, Saal- und Bierkriege überlassen geblieben sind, während sie die großen Arbeitskämpfe höchstens unterstützen, nicht aber allein durchsetzen können, so beschränkt sich auch die Leistungsfähigkeit der gemischten Arbeitgeberverbände auf Dinge wie Boykottabwehr, kleine Aussperrungen wegen kontraktwidriger Maifeier, gemeinsame Maßnahmen für den Arbeitsnachweis u. dergl. Großen Lohnbewegungen, hinter denen Gewerkschaften wie etwa der Metallarbeiterverband mit seinen 335 000 Mitgliedern und entsprechenden Geldmitteln stehen, kann in wirkamer Weise niemals von lokalen Gruppen, sondern nur von den großen Zentralverbänden nach Art des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller begegnet werden.

Alles das erkannte die deutsche Unternehmerschaft erst nach und nach. So erklärt es sich, daß während der Jahre des Aufschwungs und der Hochkonjunktur um die Jahrhundertwende nur wenige Reichs-Arbeitgeberverbände entstanden, auch ein allgemeiner deutscher Arbeitgeberbund oder eine ähnliche Zusammensetzung aller organisierten Kräfte noch ausblieb. Wäre die praktische Bedeutung einer solchen Zentrale damals wegen des lückenhaften Unterbaues vielleicht auch noch gering gewesen, so hätte doch ihr moralischer Eindruck möglicherweise der Industrie manchen Kampf erspart oder verkürzt. Doch es stand einer solchen Zusammensetzung aller Organisationen und Kräfte, die irgendwie ein Gegenstück zu der „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ hätte bilden müssen, auch noch ein anderes schwerwiegendes Hindernis im Wege: die deutsche Industrie war zur Vertretung ihrer allgemeinen wirtschaftlichen Interessen bereits zentralisiert und zusammengeschlossen, aber nicht in einer, sondern in zwei miteinander rivalisierenden Organisationen, dem „Zentralverband deutscher Industrieller“ und dem „Bunde der Industriellen“. Da dieser Zwiespalt später, als man wirklich die Zusammensetzung aller deutschen Arbeitgeberverbände in Angriff nahm, von entscheidender Bedeutung geworden ist, so muß auf die beiden genannten

Vereinigungen hier mit einigen Worten eingegangen werden. Es sei übrigens von vornherein betont, daß diese beiden Verbände selbstredend keine Arbeitgeberinteressen im gebräuchlichen Sinne des Wortes vertreten, also zu der speziellen Arbeiterschaft ihrer Mitglieder niemals in freundlichen oder feindlichen Beziehungen gestanden haben, vielmehr, abgesehen von ihrer später zu besprechenden Stellung bei der Konzentration der Arbeitgeberverbände, eine Würdigung an dieser Stelle darum verbieten, weil sie mit Energie die allgemeine Arbeiterpolitik des Reiches wie die Haltung der einzelnen Industriellen in Arbeiterfragen zu beeinflussen versucht und oft auch wirklich erheblich beeinflußt haben.

Der Zentralverband deutscher Industrieller ist, wie schon erwähnt wurde, im Jahre 1876 als Vorkämpfer der schutzpolizeirischen Richtung in der deutschen Großindustrie entstanden, „zur Förderung und Wahrung nationaler Arbeit“, wie es unbestimmt, aber klugvoll sein Name ausdrückt. Von jener der anerkannte Führer der deutschen Schutzpolizeivereine, ist er mit der Zeit aus dem machtvollen Vertreter der sogenannten schweren Industrie (d. h. besonders Montan-, Eisen- und Textilindustrie) zum unbestrittenen bedeutendsten Vertreter der deutschen Industrie überhaupt geworden und hat in großartiger dreißigjähriger Tätigkeit kaum eine der brennenden Fragen unseres Wirtschaftslebens unberührt und unbearbeitet gelassen.

In seinem Direktorium finden wir vielfach die bekanntesten Namen unserer Großindustrie, wie Schwarzkopf, Jenckel, Kirdorf; aus seiner Mitte sind Parlamentarier wie Bueck, Beumer, Bopelius, Servaes, Schluemberger und der zeitweilige Handelsminister Moeller hervorgegangen. Auch Sozialpolitik hat der Zentralverband von seinem Gründungsjahre bis zum heutigen Tage getrieben, und schon der § 1 seiner Satzungen vom 15. Februar 1876 nennt als eine seiner acht Aufgaben unter Ziffer 4 die „Regelung der Arbeiterverhältnisse“¹. Leider kann man diese sozialpolitische Tätigkeit, zumal in neuerer Zeit, nicht zu seinen rühmenswerten Leistungen zählen. Es soll ihm nicht vergessen werden, daß er trotz mancher Differenzen im einzelnen die Bismarcksche soziale Versicherungsgesetzgebung in den achtziger Jahren ehrlich unterstützt und gefördert hat, freilich mit der ausgesprochenen Auffassung, damit einer „Weiterentwicklung der Idee der staatlichen Armenpflege“ zu dienen². Aber es will scheinen, als hätte er seit

¹ Ebenso in den Satzungen von 1889 (§ 1) und 1899 (§ 2).

² Bueck, Zentralverband deutscher Industrieller, Bd. II, S. 123 ff.

jener Zeit sozialpolitisch nichts hinzugelernt. Das Erlöschen des Sozialstengesetzes wurde in seiner Mitte „als ein verhängnisvoller Fehler angesehen und lebhaft beklagt“. Auch gegenwärtig halten „weite Kreise“ des Verbandes „das Kapitel der Maßregeln zum Schutze des Staates und der Gesellschaft gegen die Sozialdemokratie“ noch nicht für „endgültig geschlossen“¹. Seine Agitation für die sogenannte „Buchthausvorlage“ steht noch in allgemeiner Erinnerung, und betrübend ist es zu sehen, mit welchem Eifer seine Wortsführer bis zu diesem Tage den geplanten gesetzlichen Zehnstdentag für Arbeiterinnen, die „überaus gefährlichen“ Tarifverträge u. a. m. bekämpfen. Bei der letzten Verbandstagung in Nürnberg (am 20. Juni 1906) erklärte der verdiente und unermüdliche Geschäftsführer des Verbandes, H. A. Bueck, in seinem beißig aufgenommenen Jahresberichte: „die von der Reichstagsmehrheit zurzeit verfolgte Richtung der Sozialpolitik müsse jeden Vaterlandsfreund mit ernsten Sorgen um die Zukunft des Deutschen Reiches erfüllen“, und weiterhin, „die Sozialdemokratie müsse durch Gesetze bekämpft werden“². Ähnliche Äußerungen sind in Buecks im übrigen sehr inhalt- und lehrreichem Buche über den Zentralverband nicht selten zu finden. Neben der Sozialdemokratie und der Gewerkschaftsbewegung beschreibt man in den Kreisen des Zentralverbandes mit Vorliebe auch die akademischen Sozialpolitiker. So erklärte Bueck am 17. November 1906 in einer Ausschusssitzung „unter lebhafter Zustimmung der Versammlung“: Jeder Industrielle werde es sich überlegen, einen jungen Mann einzustellen, der in der Berliner Handelschule bei Professor Sombart seinen sozialpolitischen Unterricht genossen habe³. Schwerlich kann ein so heftiger Ton den sozialen Frieden fördern und die Verständigung der Gegner erleichtern⁴. Es ist gewiß von großem Werte, wenn bei allen sozialpolitischen Aktionen die Industriellen als Interessenten ihr Urteil möglichst ungemeinkt aussprechen, auch für den Fall, daß es ablehnend lautet. Aber wenn der Zentralverband immer nur sein monotones „Unannehmbar“ vorzubringen weiß, mag es sich nun handeln um obliga-

¹ Bueck, Zentralverband deutscher Industrieller, Bd. II, S. 56.

² Köln. Ztg. 21. Juni 1906, Nr. 665.

³ Die Post 19. November 1906, Nr. 543.

⁴ Die sozialdemokratische Presse hat wegen dieser Tonart den Führern des Zentralverbandes die Bezeichnung „Scharfmacher“ beigelegt, eine Charakteristik, die die Redaktionen des „Vorwärts“ und der „Leipziger Volkszeitung“ allerdings mit genau demselben Rechte trifft. Der Radikalismus steht auf beiden Seiten der gesunden Weiterentwicklung unserer sozialen Verhältnisse als schwerstes Hindernis im Wege.

torische Arbeiterausschüsse oder Tarifverträge oder das Berggesetz von 1905 oder auch nur um das Recht der Arbeiter, bei Änderungen der Arbeitsordnung ihre Meinung zu äußern, so gefährdet er dadurch selbst die Autorität seines Urteils. Und wenn dieser unermüdliche Widerspruch (gern verstärkt durch die Prädikate „überaus“ und „entschieden“) bei jeder sozialpolitischen Neuerung die „Lebensinteressen unserer Industrie“ für schwer bedroht erklärt, so darf man das nicht ohne weiteres für bare Münze nehmen. Hat doch z. B. auch im Juni 1881, als man alle Kosten der Unfallversicherung den Industriellen auferlegen wollte, das Zentralverbandsmitglied Abg. Servaes im Reichstage dies lebhaft bekämpft mit dem Argumente, die Industrie könne es unmöglich tragen¹. Und als der von Servaes bekämpfte Vorschlag dennoch Gesetz wurde, gelang der Industrie das „Unmögliche“, sie trug alle Lasten der Unfallversicherung und lebt immer noch, sogar in ganz erträglichem Wohlstande.

Auf die Dauer wird der Zentralverband seinen veralteten sozialpolitischen Standpunkt sicher nicht behaupten können, so wenig ihn, z. B. in Sachen der Tarifverträge, andere Verbände festzuhalten vermochten. Daß er ihn länger festhält als die meisten andern, erklärt sich einmal aus dem großen persönlichen Gewicht des Geschäftsführers Bueck, der, schon an der Gründung des Verbandes beteiligt, seit 1887 seine Geschäfte unter allgemeinem Vertrauen leitet², anderseits auch aus dem konservativen Zuge, den seine Macht und sein Ansehen dem Verbande mit der Zeit ganz unwillkürlich geben mußten und gegeben haben. Eine

¹ Bueck a. a. O., Bd. II, S. 144 ff.

² Bueck, der bereits seinen 70. Geburtstag gefeiert hat, wird natürlich nicht mehr umlernen. Zur Charakterisierung seines sozialpolitischen Standpunktes hier noch einige seiner Ausprüche: „Die deutschen Arbeitgeber werden der Organisation der Arbeiter, soweit ich unterrichtet bin, keinen Widerstand entgegensetzen; aber niemals werden sie sich bereit finden, mit den Vertretern dieser Organisation oder andern außerhalb stehenden Leuten zu verhandeln auf dem Fuße der Gleichberechtigung, wie sie hier verstanden wird. Niemals werden sie das tun, soweit niemals überhaupt zu sagen ist.“ (Rede auf der Frankfurter Tagung des Vereins für Sozialpolitik am 27. Sept. 1890; Schriften des Vereins Bd. 47, S. 151). „Die Gleichberechtigung des Arbeiters ist ein Schlagwort, mit dem ein ungeheurer Unfug getrieben wird . . . Auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete weise ich jede Gleichberechtigung des Arbeiters mit dem Arbeitgeber vollständig zurück.“ (Rede auf der Leipziger Arbeitsnachweis-Konferenz 1898; Bericht S. 81 f.) „Die sozialpolitische Gesetzgebung der verbündeten Regierungen verfolgt eine mehr und mehr die Sozialdemokratie und ihre Zwecke begünstigende Richtung.“ (S. 50 der Schrift „die Organisation der Arbeitgeber“, 1904.)

Organisation von diesem Gewicht (der Verband umfaßt weit über 100 Vereine und zurzeit wohl etwa 40 000 Industrielle) weicht nur spät und ungern von einem eifrig und lange verteidigten Posten.

Um auch den Bund der Industriellen noch kurz zu charakterisieren, so entstand diese Organisation im Jahre 1895 als Gegengewicht gegen den Zentralverband, dem man damals zu einseitige Vertretung der schußzöllnerisch gesinnten Rohstoff- und Halbzeug-Industrien vorwarf. Der Bund war infolgedessen und ist auch heute noch im wesentlichen eine Vertretung der sogenannten leichten oder Fertig-Industrien. Das anfangs gespannte Verhältnis zu dem Zentralverbande, der die Konkurrenzgründung natürlich nicht sehr freudig begrüßte, hat sich in allerjüngster Zeit gebessert, so daß der Zentralverband sogar am 15. Oktober 1906 bei der letzten Hauptversammlung des Bundes vertreten war. Durch rührige Agitation — neuerdings besonders in Süddeutschland — ist auch der Bund zu ansehnlicher Größe gelangt (1903: 13 000 Mitglieder einschließlich 28 angeschlossener Gruppen und Vereine; 1905: 2500 Einzelmitglieder und über 50 Vereine, insgesamt vielleicht¹ gegen 20 000 Mitglieder). Körperhaftliches Mitglied des Bundes ist u. a. der größte deutsche Landesverband, der binnen 5 Jahren rasch zu einer Mitgliederzahl von über 3000 Firmen herangewachsene „Verband sächsischer Industrieller“. Auch der Bund hat auf den mannigfachsten wirtschaftlichen Gebieten eine umfang- und erfolgreiche Arbeit geleistet. In den Fragen der Sozialpolitik ist sein Standpunkt nicht so schroff ablehnend wie der des Zentralverbandes. Die Buchthausvorlage war freilich auch ihm („unter gewissen Voraussetzungen“: Soz. Pr. XV, 254) erwünscht, und den gesetzlichen Behnstdudentag für Frauen lehnt er im Einklang mit dem Zentralverbande ab. Anderseits wies aber im Jahre 1898 die Bundesversammlung eine Sympathieerklärung für den sogenannten „imparitätischen“, d. h. von der Arbeitgeberschaft allein geleiteten Arbeitsnachweis zurück, im Jahre 1905 erkannte der Referent über die „Rechtsfähigkeit der Berufsvereine“ den Gewerkschaften und den Streiks ihre Berechtigung zu, auf derselben Tagung erhob sich auch eine Stimme für die Tarifverträge, und das Bundesmitglied Weigert-Berlin wollte die von ihm 1897 geplante Streikversicherung mit einem obligatorischen Einigungsverfahren für alle Differenzen zwischen Arbeitern und Unter-

¹ Meine Bitte an die Bundesleitung um Überlassung von gedrucktem, authentischem Material wurde leider nicht erfüllt. Ich kann mich daher nur auf die Tagespresse und die „Soziale Praxis“ stützen.

nehmern verbinden. Gegenwärtig dürfte besonders der Name des Reichstagsabgeordneten Dr. Stresemann dafür bürgen, daß der Bund dem Fahrwasser der „Scharfmacher“ auch weiterhin fernbleibt. Neuerdings ist der Bund übrigens eifrig bemüht, ältere wirtschaftliche Vereine, die ihm angeschlossen sind, in Arbeitgeberverbände umzuwandeln, so im Jahre 1906 die bereits erwähnten Verbände der Dachpappenfabrikanten, Kinderwagenfabrikanten u. a. m.

Als Kuriosum sei noch erwähnt, daß zwei Organisationen dem Bunde und dem Zentralverbande gleichzeitig angeschlossen sind: der „Verein deutscher Fahrradfabrikanten“ war es schon im Jahre 1903 (Verzeichnis S. 138), der „Verband deutscher Tonindustrieller“, Bundesmitglied seit 1897, trat dem Zentralverbande im Jahre 1904 bei.

Doch nun zurück zu der allgemeinen Geschichte der Arbeitgeberverbände. Seit der Hochkonjunktur von 1900 hat die Gründung von Zentralverbänden in keinem Jahre mehr völlig ausgekehrt. Die ersten Jahre des Jahrhunderts mit ihrem matten Geschäftsgange waren dem Fortschritt der Organisationsbewegung allerdings wenig günstig. Immerhin entstanden 1901 der „Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands“ und die „Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands“, 1902 der „Allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe“ und wohl auch der „Arbeitgeberverband der deutschen Tischlermeister und Holzindustriellen“, 1903 der „Verband deutscher Kachelofenfabrikanten“. Mit dem Jahre 1903 setzt der jüngste wirtschaftliche Aufschwung ein, der auch bald in die Organisationsbewegung der Arbeitgeberschaft neues Leben brachte. Das unten mitgeteilte Verzeichnis der gegenwärtig bestehenden Zentralverbände wird zeigen, welche bedeutenden Fortschritte besonders in den Jahren 1906 und 1907 gemacht wurden. In diese Zeit der dritten Hochkonjunktur, die die Arbeitgeberverbände erlebt haben, fällt nun auch die Schaffung des dritten, obersten Stockwerks in dem ganzen Organisationsgebäude, die Zusammenfassung der großen lokalen wie zentralen, fachlichen wie gemischten Verbände in — wenn auch nicht einer, so doch zwei einander nahestehenden zentralen Stellen.

Drittes Kapitel.

Geschichte der Arbeitgeberverbände seit dem Grimmitschauer Streit.

Den Anlaß zu der Konzentration der deutschen Arbeitgeberverbände bot ein anfangs keineswegs besonders beachteter Arbeitskampf in dem sächsischen Städtchen Grimmitzschau im Winter 1903/4. Außer seiner langen Dauer — fünf Monate — hat dieser Kampf, in dem 7000 Weber teils als Streikende, teils als Ausgesperrte vergeblich um den Beinhstundentag rangen, kaum etwas Originelles aufzuweisen. Die Arbeitgeber, selbst in einem lokalen Fabrikantenverein zusammengefloßen, hatten von vornherein im Einvernehmen mit dem (1896 gegründeten) Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie gehandelt. Als der Kampf sich wider Erwarten in die Länge zog, appellierten die Streikenden an das Solidaritätsgefühl der deutschen Arbeiterschaft, und in kurzer Zeit wurden Hunderttausende von Mark zu ihrer Unterstützung zusammengebracht. Dadurch kam der Stein auch auf der Gegenseite ins Rollen. Nachdem den Fabrikanten schon von Seiten des Verbandes sächsischer Industrieller wie der deutschen Textilindustriellen (Kottbuser Beschuß vom 15. Dezember 1903) finanzielle Hilfe zuteil geworden bezw. zugesagt war, beschloß am 16. Dezember 1903 der „Zentralverband deutscher Industrieller“, eine große Hilfsaktion unter allen Industriellen Deutschlands in die Wege zu leiten¹ und einen „großen deutschen Arbeitgeber-

¹ Die Sammlungen ergaben namhafte Summen. Textil- und Eisenindustrielle, Fachverbände und gemischte Organisationen, wie die des bergischen Industriebezirks, beteiligten sich mit gleichem Eifer. Man zahlte 50 Pfennig bis 1 Mark auf den Kopf der beschäftigten Arbeiter, oder man verpflichtete sich zu regelmäßigen Beiträgen für die weitere Dauer des Kampfes (2% der Wochenlohnsumme nach dem Kottbuser Beschuß). Der Zentralverband konnte binnen kurzem 200 000 Mark zur Verfügung stellen.

verband" zu gründen. Ein weiterer Beschuß des Verbandsdirektoriums vom 13. Januar 1904 gab diesem Plane jütere Formen: es gelte, unter der Leitung des Zentralverbandes „eine Zentralstelle der Arbeitgeberverbände zu errichten, um sie zur Bekämpfung unberechtigter Bestrebungen der Arbeiter miteinander in Verbindung zu bringen“. Vier Tage später trat in Berlin eine vom „Verbande von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie“ berufene Tagung zahlreicher industrieller Verbände zusammen und beschloß ihrerseits die Gründung eines „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes“. Auch der Zentralverband war bei dieser Tagung vertreten; sein Vorschlag, den neuen Verband ihm anzugliedern, fand aber keine Mehrheit. Es wurde schließlich durch die Versammlung ein Ausschuß von elf Personen eingesetzt, um die Beschlüsse auszuführen. Eine Einigung mit der Leitung des Zentralverbandes schien nicht aussichtslos, und die Öffentlichkeit hatte zunächst von der ganzen Aktion nur den Eindruck zielbewußter Schlagfertigkeit und geschlossener Einmütigkeit. Und dieser Eindruck entschied sofort den Kampf in Crimmitschau. Schon tags darauf, am 18. Januar, brach die Streikleitung den Streik bedingungslos ab, obwohl ihr noch erhebliche Geldmittel zur Verfügung standen. Dieser rasche Erfolg bestätigte wiederum den Industriellen, daß der beschrittene Weg in der Tat zu einem ihnen genehmten Ziele führe.

Nun galt es, die geplante Gründung wirklich zustande zu bringen. Das war schwerer, als es im ersten Augenblitc wohl geschienen hatte. Der Crimmitschauer Streik hatte weite Kreise von Industriellen für die Organisation der Arbeitgeberschaft interessiert, die bisher ganz unberührt abseits gestanden hatten. Nicht nur, daß die Textilindustriellen in ihrer Rottbuser Versammlung vom 15. Dezember 1903 neben der Unterstützung der Crimmitschauer Fabrikanten auch die Gründung eines „Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie“ beschlossen hatten (die in der Tat 1904 vollzogen wurde) — auch wirtschaftliche Vereine waren in der entscheidenden Versammlung vom 17. Januar in größerer Zahl vertreten, und die damals eingefetzte Elferkommission bot im kleinen ein getreues Spiegelbild dieser buntgemischten Interessentenchar. Sie setzte sich folgendermaßen zusammen:

Vorsitzender: Abg. Opelius, Vorsitzender des Verbandes der Glasindustriellen Deutschlands, stellvertretender Vorsitzender des Zentralverbandes deutscher Industrieller.

Mitglieder: Abg. Dr. Beumer, Gen.-Sekr. des Vereins zur Wahrung der gem. wirtsch. Interessen in Rheinland und Westfalen.

- Mitglieder: H. A. Bueck, Gen.-Sekr. des Zentralverbandes d. J. und des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller.
Geh. Bergrat Krauter, Vorsitzender des Vereins für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund.
Komm.-Rat Groß, Vorsitzender des Vereins süddeutscher Baumwollindustrieller.
Komm.-Rat Vorster, Vorsitzender des Vereins der Industriellen des Regierungsbezirks Köln.
Komm.-Rat Heckmann, Vorsitzender des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller.
H. Blohm i. F. Blohm & Voß, Vorsitzender des Verbandes der Eisenindustrie Hamburgs und des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona.
Geh. Komm.-Rat Vogel, Vorsitzender des Verbandes von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie.
Komm.-Rat Dr. Holz, Vorsitzender des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands.
Dr. Wendlandt, Gen.-Sekr. des Bundes der Industriellen.

Das ist eine völlig neue Gruppierung. Nicht die kleineren Gewerbe, die wir bisher beim Ausbau von Zentralverbänden angetroffen hatten, wie die Schuh- und Handschuhindustrie, die vier Gruppen des Buchgewerbes (Buchdrucker, Steindrucker, Schriftgießer, Buchbinder) und die bereits organisierten Teile des Handwerks (Baugewerbe, Stoffkäteure, Böttcher, Tischler, Schneider), finden wir hier zur Schaffung des „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes“ vereinigt, sondern die deutsche Großindustrie und im besonderen die Führer des Zentralverbandes. Denn von den soeben aufgezählten elf Kommissionsmitgliedern gehörten außer den drei zuletzt Genannten alle dem Zentralverbande an, drei von ihnen sogar seiner Geschäftsleitung (Vopelius und Vorster als Mitglieder des „Direktoriums“, Bueck als Geschäftsführer). Und noch ein anderes fällt auf: unter den hier vertretenen Organisationen sind nur drei Arbeitgeberverbände (Hamburg-Altona und die Verbände der deutschen Metall- und sächsischen Textilindustrie) neben einer viel größeren Zahl von wirtschaftlichen Vereinen. Und endlich eine dritte Beobachtung: neben dem Zentralverband sind in dieser Kommission auch seine beiden „intimsten Gegner“ vertreten, der „Bund der Industriellen“, Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

der sich 1895 neben ihm gestellt, und der Verein der chemischen Industrie, der sich 1889 nach heftigen Kämpfen von ihm getrennt hatte.

Es war ein gewagtes Experiment, alle diese Elemente zu einem wirklich lebensfähigen Arbeitgeberbunde zusammenschließen zu wollen. Konnte man die wirtschaftlichen Vereine ohne weiteres aufnehmen und neben die Arbeitgeberverbände stellen? Sollte der neue Bund auch den Handwerkerverbänden offen stehen, nachdem einige Handwerkervereine in dem Hamburger wie in dem Metallindustriellenverbande Aufnahme gefunden hatten? Und wie sollte die Stellung des Zentralverbandes in und zu dem neuen Arbeitgeberbunde sein? Diese letzte Frage war es, an der der ganze Versuch schließlich scheiterte. Die Leiter des Zentralverbandes verlangten nämlich, daß die neue „Zentralstelle“ nichts als eine Untergruppe des Zentralverbandes würde, unter seinem Vorsitz und seiner Geschäftsführung. „Es war selbstverständlich,“ so erläutert Dr. Fiebelkorn in seiner Schrift über den Verband deutscher Tonindustrieller (S. 94) diese Forderung, „daß der Zentralverband, nachdem er sich gerade mit der Streiffrage eingehend und mit Erfolg beschäftigt hatte, nun auch die Früchte seiner Tätigkeit nicht aus der Hand geben wollte. Sollte ein Verein zur Abwehr des ständigen Anwachsens der sozialdemokratischen Macht gegründet werden, so mußte er unter der Führung des Zentralverbandes stehen.“ Diese Auffassung war aber keineswegs die allgemeine. Selbstverständlich war eine Unterwerfung unter die Führung des Zentralverbandes für den „Bund der Industriellen“ und für den Verein der chemischen Industrie undenkbar; doch auch aus den Reihen des Zentralverbandes selbst kam lebhafter Protest. Man hatte sich dem Zentralverbande angegliedert, weil man seinen wirtschafts- und zollpolitischen Standpunkt teilte; aber man verspürte durchaus kein Bedürfnis, auch in der absolut neutralen Frage der Streikabwehr den Anweisungen seiner Leiter zu unterstehen; man hielt es für unnötig, ja schädlich, zwei so verschiedenartige Angelegenheiten in dieser Weise miteinander zu verquicken. So etwa argumentierte die Opposition, an ihrer Spitze der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“¹. Vergeblich bemühte sich Geheimrat Vogel noch bis zum letzten Tage (11. April), eine Verständigung herbeizuführen. Sie scheiterte an der schroffen Haltung des Zentralverbandes. Am 12. April trat der Zwiespalt vor aller Augen,

¹ Von Mitgliedern des Zentralverbandes sind auf dieser Seite außer dem „Gesamtverbande“ noch der „Verein deutscher Fabriken feuerfester Produkte“ und der „Verein für die berg- und hüttenmännischen Interessen im Nächener Bezirk“ zu nennen (Reichsarbeitsblatt II 4, S. 313).

indem an diesem Tage die Leitung des Zentralverbandes für ihre Gesellschaft die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ schuf, die nun tatsächlich in der gewünschten Weise dem Verbande untergeordnet wurde. In der Presse wurde zur Begründung dieses Schrittes erklärt, der Zentralverband habe nicht zugeben dürfen, daß „neben und vollkommen unabhängig von ihm eine andere, womöglich auf breiterer Grundlage ruhende Vereinigung sich bilde, deren Leitung die Möglichkeit hätte, im Verlaufe der Zeit ihre Tätigkeit auf alle vom Zentralverbande bearbeiteten Gebiete auszudehnen“. Auf der anderen Seite sammelte sich die Opposition unter Führung des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zunächst am 17. Mai zu einer „Freien Vereinigung von Arbeitgeber- und wirtschaftlichen Verbänden“ und gründete sodann am 23. Juni in festeren Formen den „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“. Den Vorsitz dieses Vereins führt der Vorsitzende des Gesamtverbandes, Komm.-Rat Heckmann, also ein Mitglied des Zentralverbandes!

Der Verfasser hat die Geschichte dieser Spaltung auf Grund der Mitteilungen des „Reichsarbeitsblattes“, der „Sozialen Praxis“ und des „Arbeitsmarktes“ sowie zahlreicher Notizen in Broschüren und Jahresberichten hier vorgetragen. Die beliebte, auch bei dieser Gelegenheit viel erörterte Schuldfrage seinerseits zu entscheiden, möchte er nicht wagen. Einmal, weil es (wie oben bemerkt) wirklich ein verwegener Gedanke gewesen war, einen „allgemeinen“ deutschen Arbeitgeberverband zu schaffen, der alle Interessenten befriedigte; hätte nicht diese, so hätte leicht eine der anderen organisatorischen Grundfragen zum Bruch geführt, trotz aller Einmütigkeit in den Zielen. Außerdem aber wäre für ein sicheres Urteil noch die Kenntnis aller möglichen Einzelsvorgänge hinter den Kulissen erforderlich. In der öffentlichen Polemik sprach man auf der einen Seite von der Herrschsucht des Zentralverbandes, während auf der anderen Generalsekretär Bueck sich noch im Juni 1906 auf der Nürnberger Tagung über die „Engherzigkeit und Sonderbündelei“ beklagte, die eine völlige Einigung verhindert habe.

In prinzipiellen Fragen bestanden und bestehen, wie gesagt, zwischen „Hauptstelle“ und „Verein“ keinerlei Differenzen. Alle schwierigen Fragen, wie etwa die Stellung zu Arbeiterausschüssen und Gewerkschaften, zu schwarzen Listen und Aussperrungen, zu Schiedsgerichten und Tarifverträgen, überläßt man auf beiden Seiten vorsichtigerweise unbeschränkt den angeschlossenen Einzelverbänden. Was aber positiv als Zweck der beiden Zentralen und als Mittel zur Durchführung dieses Zweckes fest-

gestellt ist, das lautet in den beiderseitigen Satzungen von 1904 Wort für Wort gleich¹. Auch sehen beide Satzungen Kartellverträge mit verwandten Organisationen vor, und in der Tat hat man noch im Dezember 1904 ein Kartell zwischen „Hauptstelle“ und „Verein“ zu stande gebracht. Auf das gemeinsame Programm wurden folgende vier Punkte gesetzt:

1. Schutz der Arbeitswilligen,
2. Ausdehnung der Arbeitsnachweise der Arbeitgeber,
3. Durchführung der Streiklaufsel,
4. Rechtsschutz der Arbeitgeber in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

Das sind sämtliche Aufgaben der beiden Zentralen (vergl. § 2 im Anhang III), wenn man von der Pflege des Streikentschädigungswesens absieht, die hüben und drüben verschieden gehandhabt wird, und von der Aufgabe der Zusammenfassung bestehender und entstehender Arbeitgeberverbände, die natürlich jede der beiden Organisationen für sich betreibt. Wie weit das Kartell bereits praktisch von Wert geworden ist und ist, kann der Außenstehende schwer erkennen. Es dürfte wohl eine feiner Wirkungen sein, daß die „Hauptstelle“ im Mai 1906 bei der großen Bewegung der Metallarbeiter den im „Verein“ organisierten „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“ zu unterstützen beschloß.

In organisatorischer Hinsicht besteht von Anfang an ein wichtiger Unterschied zwischen „Hauptstelle“ und „Verein“, der freilich in den Satzungen nirgends hervortritt. Was die §§ 4—6 der „Hauptstelle“ über die Mitgliedschaft sagen, kehrt in den §§ 5—7 des „Vereins“ wörtlich wieder. Beide Verbände nehmen demnach in Ausnahmefällen

¹ Beide Statuten sind im „Reichsarbeitsblatt“ II, 4 (Juli 1904) auf S. 309 ff. und 314 f. abgedruckt; vergl. ebendorf § 2, a—e und § 3, §. 1—7 der „Hauptstelle“ mit § 2, a—e und § 3, a—g des „Vereins“. Nur darin besteht eine geringfügige Differenz, daß die „Hauptstelle“ die Bildung einer Zentrale für die ihr unterstellten Arbeitsnachweise ins Auge faßt, der Verein aber nicht. Diese Zentrale ist übrigens bis heute meines Wissens noch nicht geschaffen worden. — Seit dem Jahre 1904 haben die Satzungen des „Vereins“ nur wenige leise Änderungen erfahren. Sie sind in der zurzeit gültigen Form dem Verfasser von der Geschäftsleitung freundlichst überlassen worden und hier als „Anhang III“ abgedruckt. In den vom Zweck handelnden §§ 2 und 3 sind einige Worte über die „Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ neu eingefügt resp. abgeändert. Ob und wie die Satzungen der „Hauptstelle“ seit 1904 verändert worden sind, weiß der Verfasser leider nicht zu sagen, da die Leitung „nicht in der Lage“ war, ihm irgendwelches Material auszuhändigen.

auch Einzelmitglieder, in der Regel Arbeitgeberverbände und wirtschaftliche Vereine auf. Tatsächlich beschränkt aber die „Hauptstelle“ ihre Mitgliedschaft nach dem Muster des Zentralverbandes auf die Großindustrie, während der „Verein“ auch den Arbeitgeberverbänden des Handwerks offen steht. In der Tat sind in dem „Verein“ neben zahlreichen aus Fabrikanten und Handwerkern gemischten Verbänden auch reine Handwerkerorganisationen vertreten, wie z. B. der „Allgemeine deutsche Arbeitgeberschutzverband für das Bäckergewerbe“, und der Anschluß des großen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe dürfte nur eine Frage der Zeit sein. Aus der Beteiligung der Handwerker erklärt es sich auch, daß der Mitgliederbestand des „Vereins“ alljährlich rasch wächst und den der „Hauptstelle“ schon um Hunderttausende der beschäftigten Arbeiter übertrifft, wohl auch in Zukunft übertreffen wird. Die Kapitalkraft dürfte freilich bei der „Hauptstelle“ größer sein. Genauere Angaben über Umfang und Zusammensetzung der beiden Zentralorganisationen werden unten in dem Überblick über den gegenwärtigen Stand der Arbeitgeberverbände gemacht werden.

Mit der Begründung der „Hauptstelle“ und des „Vereins“ hat die Entwicklung der deutschen Arbeitgeberorganisation einen bedeutenden Abschnitt erreicht. Das Gebäude ist jetzt sozusagen im Rohbau fertig. Für die Schaffung neuer Zentralverbände sind jetzt Muster und Ratschläge leicht zu haben, und den Ausbau der lokalen Organisation betreiben die einmal vorhandenen Zentralen natürlich eifrig und planmäßig. Immer wieder melden die Blätter von neuen Zentralvereinen, die in diesem oder jenem Gewerbe, von neuen Lokalverbänden (fachlichen wie gemischten), die an diesem Orte oder in jenem Bezirke begründet sind. Mustersatzungen und Wanderredner sorgen von den Zentralen her dafür, daß Ordnung und System in das große Gebäude kommt. Wie stark in dieser Hinsicht der Einfluß der Zentralinstanz ist, dafür sei aus dem Baugewerbe (in dem der Zentralvorstand im übrigen noch recht machtlos dasteht) eine kleine Illustration gegeben. Hier wurden nach dem „Verzeichnis“ von 1903 im Jahre 1898 nicht weniger als 12 neue Ortsvereine begründet; aber da jede ordnende Zentrale fehlte, ergab sich ein Bild von seltsamer Buntheit: in Darmstadt entstand ein „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe“, in Kassel eine „Bauvereinigung“, in Naumburg ein „Arbeitgeberverband des Maurer- und Zimmergewerbes“, in Berlin ein „Verband der Baugeschäfte“, in Osnabrück eine „Vereinigung der Arbeitgeber im Maurergewerbe“ usw. Man darf wohl aus der Mannigfaltigkeit der Namen auf die Säzungen schließen.

Ganz anders ist das Bild des Jahres 1900, nachdem mittlerweile 1899 der „Deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“ entstanden ist. Von den 24 Ortsvereinen, die 1900 begründet wurden, führen 21 den einheitlichen Namen „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe“ und führen wohl alle auf dem 1899 formulierten Normalstatut des Arbeitgeberbundes. Aus anderen Gewerben ließe sich ähnliches anführen. Selbst über die Grenzen unseres Vaterlandes hinaus sind einige deutsche Mustersatzungen für Arbeitgeberverbände gebrungen. Die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ berichtete im letzten Jahre, daß man besonders in Russland (Riga, Petersburg, Moskau) ihren Rat begeht und dort wiederholt auf Grund ihrer Normalstatuten neue Arbeitgeberverbände konstituiert habe. In Deutschland selbst wirken neben den schon vorhandenen Zentralen in nennenswerter Weise auch der Bund der Industriellen, der Verein der Industriellen Pommerns, der bayerische Industriellenverband und die Innungsverbände und Handwerkertage für den weiteren Ausbau der Arbeitgeberorganisation. Daß das immer noch ununterbrochene Anwachsen der Gewerkschaftsbewegung das beste Agitationsmittel ist, bedarf nicht längerer Ausführung. Das Netz der Verbände wird im Laufe der nächsten Jahre, auch wenn wieder eine wirtschaftliche Depression eintreten sollte, noch viel dichter werden als bisher. Immerhin lohnt es vielleicht, von dem gegenwärtigen Stand der Organisation hier ein ungefähres Bild zu geben.

Biertes Kapitel.

Der gegenwärtige Stand der Arbeitgeberorganisation.

Alle Arbeitgeberverbände lassen sich, wie oben bereits bemerkt wurde, in zwei Hauptgruppen sondern, in gemischte und Branchenverbände. Jene umfassen Arbeitgeber verschiedener, diese nur eines Gewerbes (wobei unter Gewerbe bald kleine, engbegrenzte Branchen und Fächer, bald auch große Industrien zu begreifen sind). Ein zweites Einteilungsprinzip, das klar und handlich ist, bietet die Verbreitung der Organisationen im Raume; hiernach ergeben sich drei Gruppen:

1. Ortsverbände,
2. Bezirks(Kreis-, Provinzial-, Landes-)verbände,
3. Reichs- oder Zentralverbände.

Durch Kombination beider Einteilungsprinzipien erhalten wir somit folgende sechs Gruppen:

- | | |
|-------|---------------------------------|
| A. I. | Gemischte Reichsverbände, |
| II. | Gemischte Bezirksverbände, |
| III. | Gemischte Lokalverbände; |
| B. I. | Reichsverbände eines Gewerbes, |
| II. | Bezirksverbände eines Gewerbes, |
| III. | Ortsverbände eines Gewerbes. |

Innerhalb dieser Gruppen bestehen zwischen den einzelnen Verbänden natürlich noch erhebliche Unterschiede nach Umfang und Bedeutung. Einen wichtigen Maßstab hierfür bietet das Verhältnis der körperschaftlichen zu den Einzelmitgliedern in jeder Organisation. In den Ortsverbänden eines Gewerbes werden freilich fast ausnahmslos die Einzelmitglieder vorwiegen, in den gemischten Reichsverbänden die Korporationen; in den anderen vier Gruppen dagegen verschiebt sich das Verhältnis fast von Fall zu Fall. Da finden wir große gemischte Ortsverbände mit zahlreichen korporativen Mitgliedern und kleine Reichsverbände einer

Branche mit wenigen Einzelmitgliedern, umgekehrt große korporativ gegliederte Reichsverbände und kleine von einzelnen gebildete Ortsverbände; dazwischen alle irgend denkbaren Kombinationen, wie die mannigfachen Bedürfnisse des gewerblichen Lebens sie bald hier, bald dort hervorgerufen haben. Es scheint mir nicht angebracht, um dieses Formenreichtums willen das oben gebotene Schema weiter zu spezialisieren; denn leicht könnte die eben gewonnene Übersichtlichkeit dabei wieder verloren gehen.

Es sollen in dem folgenden Verzeichnis nun alle gemischten Verbände (Gruppen A I—III) und alle Reichsverbände eines Gewerbes (Gruppe B I) aufgezählt werden, die dem Verfasser bekannt geworden sind. Die nach vielen Hundertenzählenden Orts- und Bezirksvereine der einzelnen Gewerbe namentlich zu nennen, wäre undurchführbar und zwecklos. Die meisten dieser Organisationen sind ohnehin größeren gemischten oder Reichsverbänden angegliedert. Nur in solchen Gewerben, in denen noch kein Reichsverband besteht, werden die in engeren Grenzen tätigen Fachvereinigungen nach Möglichkeit angeführt werden. Wirtschaftliche Vereine, die nur sozialpolitisch tätig sind, mit den Arbeiterangelegenheiten der eigenen Mitglieder sich dagegen nicht befassen, bleiben unerwähnt oder werden ausdrücklich als solche gekennzeichnet werden¹. Im übrigen ist es leider bei der Schwierigkeit der Materialbeschaffung für das folgende Verzeichnis unvermeidlich, daß sich einzelne Fehler einschleichen und an mehr als einer Stelle Lücken unausgefüllt bleiben.

A. I. Gemischte Reichsverbände.

1. Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände, gegründet 1904 vom „Zentralverband deutscher Industrieller“, Sitz Berlin. Mitgliederbestand im Dezember 1905: 51 Verbände und 21 Einzelfirmen mit 711 899 Arbeitern (3 Verbände, deren Zahlen noch fehlten, sind dabei nicht berücksichtigt); der Zuwachs des Jahres 1905 betrug 12 Verbände und 255 168 beschäftigte Arbeiter; mit 5 Verbänden bestanden Kartellverträge (Köln. Btg. 1905, Nr. 1281; Soz. Pr. XV, 328). Angeschlossen sind u. a. der „Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie“, der „Verband schlesischer Textilindustrieller“, der „Verband

¹ In der ersten derartigen Liste, die ich in der Zeitschrift f. d. ges. Staatswissenschaft 1907, H. II, S. 252 ff. veröffentlichte, sind diese Vereine (dort als „Arbeitgeberverbände im weiteren Sinne“ bezeichnet) mit genannt worden, wenn auch mit deutlicher Scheidung von den eigentlichen Arbeitgeberverbänden. Durch ihre Ausschaltung wird, wie mir scheint, das Bild an Klarheit und Schärfe gewinnen.

von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie", der „Verband süddeutscher Textilarbeitgeber", die Arbeitgeberverbände der Eisen- und Stahlindustriellen, der „Weißenfels-Zeitzer Bergwerksverein" (wie wohl noch andere bergbauliche Vereine), die „Vereinigung deutscher Flaschenfabriken", der „Arbeitgeberverband Magdeburg", der „Arbeitgeberverband Oberruhr" u. a. m. Im Vertragsverhältnis zur Hauptstelle steht u. a. der „Verband deutscher Tonindustrieller", ein wirtschaftlicher Verein. Die Hauptstelle besitzt einen eigenen „Schutzverband gegen Streiksäden", dem sich bei seiner Gründung im Juni 1906 53 Bezirks- und Ortsvereine mit etwa 285 000 Mitgliedern anschlossen. Die „Mitteilungen der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände" erscheinen monatlich. Sie bringen Mitteilungen über den Arbeitsmarkt, Streifstatistik und Statistik der der „Hauptstelle" angeschlossenen Arbeitsnachweise. Ein Kartellvertrag besteht seit Dezember 1904 zwischen der „Hauptstelle" und dem

2. Verein deutscher Arbeitgeberverbände. Gründungsjahr 1904, Sitz Berlin. Mitgliederbestand

- im Juli 1904: 5 Verbände mit 656 000 Arbeitern,
- im März 1906: 20 Verbände, gegliedert in 160 Einzelorganisationen, mit etwa 950 000 Arbeitern,
- im März 1907: etwa 300 Einzelorganisationen mit über 1 200 000 Arbeitern.

Die dem „Verein“ meines Wissens angeschlossenen gemischten und Reichsverbände werden unten durch ein B gekennzeichnet werden. Von wirtschaftlichen Vereinen gehört ihm u. a. der „Verband sächsischer Industrieller“, von selbständigen Arbeitgeberbezirksverbänden der „Westfälische Zigarrenfabrikantenverband“ in Minden und der „Arbeitgeberbund für das Baugewerbe in den rheinisch-westfälischen Industriebezirken“ (nicht der „Deutsche Arbeitgeberbund f. d. Baugew.“) an. Die „Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“, über die später noch eingehend berichtet werden wird, wurde im Mai 1906 begründet, trat am 1. Juli 1906 in Tätigkeit und umfasste bei ihrer Konstituierung 5 Entschädigungsgesellschaften mit 285 896 Arbeitern; im März 1907 waren 8, im Mai d. J. bereits 14 Gesellschaften beteiligt. Die Zahlen des „Vereins“ sind also in raschem Wachstum begriffen.

Organ des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ ist die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“, die sich mit einem gewissen Recht als „Zentralblatt der deutschen Arbeitgeberverbände“ bezeichnet. Es seien bei dieser Gelegenheit einige Bemerkungen über die Presse der Arbeitgeber-

verbände und das Verhältnis der Arbeitgeberverbände zur Presse gestattet.

Blätter, die ausschließlich im Dienste der Arbeitgeberverbände stehen, gibt es nur wenige. Als die Arbeitgeberverbände entstanden, hatten wohl alle Gewerbe bereits ihre Fachorgane, die meist in mehr oder minder festen Verhältnissen zu den entsprechenden Innungen oder wirtschaftlichen Vereinen standen. Diese Fachorgane wurden nun zu Organen auch der neuen Facharbeitgeberverbände erklärt. Nur vereinzelt — wie es scheint, besonders im Baugewerbe — schufen sich die Facharbeitgeberverbände neue eigene Blätter. Diese werden im folgenden nach Möglichkeit genannt werden. Für weitere Kreise sind sie natürlich ohne Bedeutung und Interesse.

Nur die gemischten Arbeitgeberverbände fanden keine Organe vor, die sich zur Vertretung ihrer Interessen eigneten. Fachblätter konnten ja so wenig in Betracht kommen wie politische Tageszeitungen. In den Kreisen der gemischten Arbeitgeberverbände waren daher die Hauptinteressenten für die Gründung einer allgemeinen Arbeitgeberzeitung. Ein solches Organ hat bereits einmal im Anfang der sechziger Jahre des vorigen Jahrhunderts nach Mitteilungen Dr. Zimmermanns¹ in Frankfurt a. M. bestanden, eine Wochenschrift „Der Arbeitgeber“, die aber nur von sehr kurzer Lebensdauer gewesen ist. Erst eine im Jahre 1902 in Berlin unternommene Gründung erwies sich als lebensfähig: „Die deutsche Arbeitgeberzeitung“. Dies Blatt wurde damals von Herrn L. Nasse, dem Generalsekretär des „Bundes der Arbeitgeberverbände Berlins“, begründet und wird seit einigen Jahren vom Freiherrn von Reiswitz, dem Generalsekretär des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona, herausgegeben. Es bezeichnet sich gegenwärtig als offizielles Organ dieser beiden gemischten Verbände sowie des (gemischten) „Verbandes von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk“ und des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“; außerdem als Organ der zentralen Fachverbände der Metallindustriellen, Textilindustriellen, Bauarbeiter und Binnenschiffahrtsbetriebe. Da die Bauarbeiter dem „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ noch fernstehen, die Textilindustriellen sogar der „Hauptstelle“ angeschlossen sind, ist das Blatt in der Tat zu einer Art „Zentralblatt der deutschen Arbeitgeberverbände“ geworden und bemüht sich, den Interessen der Handwerker so gut zu dienen wie denen der Fabrikanten großer und kleiner Industrien. Die

¹ Soz. Praxis XIV, Sp. 849.

Arbeitgeberzeitung erscheint wöchentlich einmal im Umfang und Format der Berliner Tageszeitungen. Die Zahl ihrer Abonnenten betrug 1906 bereits über 15 000, obwohl meines Wissens kein einziger Arbeitgeberverband seine Mitglieder zum Bezug der Zeitung verpflichtet hat. Das Blatt ist parteipolitisch neutral und beruft sich gern darauf, daß seine Leser allen politischen Parteien außer der Sozialdemokratie angehören; tatsächlich nimmt es aber nicht selten zu politischen Fragen Stellung, und zwar stets in reaktionärem Sinne. Es bekämpft mit großer Energie das allgemeine Wahlrecht für den Reichstag wie auch in den Einzelstaaten und plädierte nach der Reichstagswahl am 25. Januar 1907 für eine schleunige „Verfassungskorrektur“ in diesem Sinne; „gerade jetzt“, so erklärte es mit Sperrdruck¹, „ist es Zeit, die Lage auszunützen — gerade jetzt ist es Zeit, die als solche unzweifelhaft festgestellten Mängel der Verfassung abzustellen und den Folgen der mit doppelter Schärfe einsetzenden Agitation der Umsturzpartei vorzubeugen!“ Auch für gesetzgeberische Maßnahmen gegen die Sozialdemokratie und für eine „Korrektur“ des Koalitionsrechtes tritt das Blatt gelegentlich ein², und als der rühmlichst bekannte ungarische Justizminister Polonyi im Winter 1906/07 die „Schaffung gesetzlicher Verfügungen gegen die sozialistischen Agitationen“ ankündigte, meldete die Arbeitgeberzeitung³ diese Tatsache unter der Überschrift: „Ungarn in der Welt voran!“ und mit der Schlussbemerkung: „Vielleicht wird es auch in Deutschland noch einmal tagen!“ Der Ton, mit dem die Arbeitgeberzeitung ihre Gegner bekämpft, steht dem der sozialdemokratischen Presse bisweilen nicht nach. Z. B. stellte sie in einem Aufsatz unter dem Titel „Parlamentarisches“ am 8. April 1906 (V 14) in Frage, ob die Regierungsvertreter den sozialdemokratischen Abgeordneten im Reichstage überhaupt antworten sollten! „Es will uns scheinen, als ob man zum mindesten gut daran täte, die Politik der Bekämpfung des Gegners durch überlegene Ruhe und Höflichkeit mit jenem Verfahren zu vertauschen, welches nicht bloß Knoten von der Art des gordischen gegenüber als das fürzeste und aussichtsvollste zu gelten hat.“ Mit starken Worten wird auch gegen die „sozialideologischen Bundesgenossen der Umsturzpartei im angeblich bürgerlichen Lager“ polemisiert, z. B. gegen „Herrn Adolf Wagner aus Berlin“, als dieser im Frühjahr 1906

¹ Deutsche Arbeitgeberzg. VI 5, 3. Febr. 1907.

² Vergl. z. B. Jahrgang V, Nr. 37 und 39.

³ Deutsche Arbeitgeberzg. VI 3, 20. Jan. 1907.

„sich bemüht fühlte“, in Essen in einer Gewerkschaftsversammlung einen Vortrag zu halten, „um dessen Wirkungen den Herrn Geheimrat mancher gewerbsmäßige Agitator beneiden dürfte“¹. Auf der anderen Seite soll nicht verschwiegen werden, daß die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ seit einigen Jahren trotz mancherlei Anfeindungen aus den Kreisen ihrer Leser den Arbeitgebern die Anerkennung der Gewerkschaften und das Verhandeln von Organisation zu Organisation empfiehlt.

Die Hauptaufgabe der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ und der kleineren Fachblätter ist natürlich, die organisierten Arbeitgeber bei der Fahne zu halten und über die laufenden Vorgänge zu informieren. Zu einer Einwirkung auf eine breitere Öffentlichkeit reichen diese Organe nicht aus. Und doch ist bei größeren Ausständen und Aussperrungen eine Außklärung und Beeinflussung der öffentlichen Meinung und des breiten Publikums naturgemäß von großem Werte. Die besten Dienste würde für diese Zwecke eine eigene Preszkorrespondenz leisten, die in der Hand etwa der Geschäftsleitung des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ läge. Eine solche Korrespondenz existiert, soweit der Verfasser unterrichtet ist, bis jetzt noch nicht. Man sendet vielmehr von Fall zu Fall seine Berichte und Berichtigungen an die etwa interessierte lokale sowie an die hauptstädtische Presse. Von den großen politischen Tageszeitungen dürften die „Post“ und die „Rheinisch-westfälische Zeitung“ solchen Zuschriften am häufigsten offen stehen. Sie gehen bald von der Verbandsleitung, bald auch nur von einzelnen beteiligten Arbeitgebern aus. In bewegten Zeiten werden auch häufig gewaltige Inserate „Zur Außklärung“ in den bürgerlichen Blättern veröffentlicht; auch findet man nicht selten riesige Plakate an den öffentlichen Anschlagsäulen. Endlich spielt das Zeitungsinserat eine bedeutende Rolle bei der Beschaffung von Streikbrechern. Hierbei werden kleinere, ländliche und besonders ostdeutsche Zeitungen bevorzugt. Daß die gesuchten Arbeitskräfte zum Streikbruch bestimmt sind, geht aus der Fassung solcher Inserate nur in einer beschränkten Anzahl von Fällen hervor. Übrigens reicht das Verbreitungsgebiet der Streikbrecherinserate anscheinend sehr weit nach links. Die ultrademokratische „Berliner Volkszeitung“ brachte z. B. am 21. März 1907 ein umfangreiches Inserat des Hamburger Hafenbetriebsvereins, der 2000 „Arbeitswillige“ für den Schauermannsdienst im dortigen Hafen suchte. Im Mai 1906 sollen die Streikbrecherinserate der Hamburger Reeder in 150 Zeitungen erschienen sein.²

¹ Deutsche Arbeitgeberzg. V 14, 8. April 1907.

² Frankfurter Ztg. 4. Mai 1906, Nr. 122.

Nach dieser Abschweifung nun zurück zu dem gegenwärtigen Stande der deutschen Arbeitgeberorganisation.

A. II. Gemischte Bezirks(Kreis-, Provinzial-, Landes-)Verbände.

Arbeitgeberverband Unterelbe (V), der größte und rühmteste Verband dieser Gruppe, gegründet im Winter 1905/06 vom Arbeitgeberverband Hamburg-Altona für das Gebiet von Hamburg, Lübeck, Schleswig-Holstein und das linke Ufer der unteren Elbe; Sitz Hamburg. Ein im Jahre 1903 auf Anregung des „Norddeutschen Baugewerkenvereins“ begründeter „Norddeutscher Arbeitgeberbund“ in Hamburg, der einige gemischte, vorwiegend aber baugewerbliche Verbände umfaßte, ohne zu rechter Leistungsfähigkeit gelangen zu können, wurde bei der Gründung des Verbandes „Unterelbe“ zu dessen Gunsten aufgelöst. Der Verband Unterelbe nimmt keine Einzelmitglieder, sondern nur Vereinigungen, in der Regel gemischte Lokalverbände, auf; „Fachverbände können auf Widerruf aufgenommen werden“. Ein mir freundlichst zur Verfügung gestelltes Mitgliederverzeichnis aus dem Jahre 1906 nennt 10 angeschlossene gemischte Arbeitgeberverbände (Hamburg-Altona, Lübeck, Kiel, Flensburg, Schleswig, Alpenrade, Hadersleben, Bergedorf, Elmshorn, Arbeitgeberverband der Westküste Schleswigs) und drei angeschlossene baugewerbliche Arbeitgeberverbände (für das östliche Holstein und das Fürstentum Lübeck, für Stade und für Altrahlstedt und Umgegend). Der Hamburger und der Lübecker Verband gliedern sich ihrerseits noch in zahlreiche Unterverbände. Die Zahl der beteiligten Arbeitgeber betrug im Frühjahr 1906 rund 3000 mit annähernd 130 000 Arbeitern. Seitdem sind diese Zahlen zugleich mit denen der angeschlossenen Verbände und ihrer Unterglieder erheblich gewachsen, so daß nach einer brieflichen Mitteilung des Herrn Generalsekretärs Frhr. v. Reiswitz im April 1907 einschließlich der beteiligten Innungen etwa 100 Korporationen mit eigenen Säcken in dem Arbeitgeberverbande Unterelbe zusammengesetzt waren. Die Geschäfte des Verbandes führt der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona, der natürlich alle anderen Mitglieder an Umfang und Bedeutung weit übertragt. Der Verband besitzt seit seiner Gründung eine eigene Streikentschädigungsgeellschaft, der die angeschlossenen Lokalverbände korporativ wie auch ihre Mitglieder als Einzelpersonen beitreten können.

Vereinigung schleswiger Arbeitgeberverbände, gegr. 1902, Sitz Flensburg. Die Vereinigung faßt in loser Form die gemischten Arbeitgeberverbände des Herzogtums Schleswig zusammen. Die

einzelnen Glieder gehören dem Arbeitgeberverbande Unterelbe an, die Vereinigung als solche nicht. Beteiligt sind

- seit 1902: Arbeitgeberverband e. V. in Flensburg,
- Arbeitgeberverein für Apenrade,
- Arbeitgeberverband für die Westküste Schleswigs;
- seit 1905: Arbeitgeberverband in Hadersleben;
- seit 1906: Arbeitgeberverein Sonderburg;
- seit 1907: Arbeitgeberverband Schleswig.

Der Arbeitgeberverband Flensburg führt die Geschäfte der Vereinigung (die im Geschäftsjahr 1905/06 mit einem Etat von 256,77 Mark auskam); Fabrikant Molzen-Flensburg leitet beide Organisationen. Die Vereinigung zählte im August 1906 über 600 Mitglieder mit rund 8500 Arbeitern, also wohl vorwiegend Kleingewerbetreibende. Im Jahre 1907 beschloß man die Gründung von Fachgruppen innerhalb der Vereinigung.

Arbeitgeberverband der Westküste Schleswigs (V), gegr. 1901, Sitz Husum. Die Gründung dieses Verbandes, der den beiden vorbenannten sich angeschlossen hat, ist auf Anregung des Flensburger Arbeitgeberverbandes erfolgt. Beteiligt sind Unternehmer aus Husum, Tönning, Tondern, Bredstedt, Niebüll, Rantrum, Friedrichstadt usw. Das Gebiet von Niebüll und Tondern soll 1907 zu einem eigenen Verbande abgezweigt werden. Mitgliederzahl 1902: 149 Mitglieder mit 1413 Arbeitern.

Arbeitgeberverband für den Regierungsbezirk Stade, gegr. 1907 auf Anregung des Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe in Stade und ohne Zweifel wie dieser dem Verbande „Unterelbe“ und damit dem V. angegliedert.

Arbeitgeberverband Unterweser (V), Sitz Bremen. Der Verband leistet Streikentstädigungen an seine Mitglieder und unterhält drei Arbeitsnachweisstellen in Bremen, Bremerhaven und Geestemünde. Näheres habe ich nicht erfahren können.

Arbeitgeberverband Oberruhr, der Hauptstelle angeschlossen, in örtliche Gruppen gegliedert (Dtsc̄he. Arbeitgeberztg. VI, 22). Näheres ist mir nicht bekannt.

Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk (V), gegr. 1900, Sitz Elberfeld.

Mitgliederzahl am Gründungstage:	150,	
am 1. April 1901:	416 mit 47 942 Arbeitern,	
am selben Tage 1902:	410 = 46 849	=
= = = 1903:	411 = 46 300	=
im Juni 1904:	383 = 45 600	=
= = 1905:	379 = 48 000	=
= = 1906:	379 = 50 000	=

Der Rückgang im Jahre 1903/04 erklärt sich durch die Gründung eines baugewerblichen Verbandes sowie zweier gemischter Arbeitgeberverbände in Solingen und Remscheid, zu denen einige Mitglieder übertraten. Folgende Daten über die Zusammensetzung sind vielleicht von Interesse. Von den 416 Mitgliedern am 1. April 1901 kamen auf:

Band-, Lizen-, Spitz- und Kordelsfabriken	79,
Färbereien, Bleichereien und Appreturanstalten	82,
Mechanische Webereien	53,
Riemendrehereien und Bandwirkereien	29,
Tuchfabriken	12,
Maschinenfabriken und Eisengießereien	45,
Kleineisenfabriken	14,
Eisengarnfabriken	10,
Metallwarenfabriken	7,
Chemische Fabriken	15,
Buch-, Steindruckereien und Geschäftsbücherfabriken	12,
Papier-, Kartonnagen- und Briefumschlagsfabriken	10,
Baugeschäfte	25,
Auf die übrigen 11 Branchen entfielen 1—4 Betriebe, zusammen		23.

Die für das Wuppertal charakteristischen Industriezweige treten in dem Verbande also deutlich hervor. Die Mitglieder verteilten sich 1901 auf 24 Orte, allen voran natürlich Elberfeld und Barmen. Für die wichtigsten Branchen bestehen Unterverbände mit dem Sitz in einem der beiden Hauptorte, 1901 sechs, 1906 neun, alle mit eigener Geschäftsordnung und mit Vertretern im erweiterten Vorstande („Vorstandsrat“)¹. Seit seiner Gründung zählt der bergische Arbeitgeberverband an folche

¹ Es sind dies in Elberfeld die Verbände der Seidenstofffabrikanten, der Möbelfstoff- und Konfektionsstofffabrikanten, der Fabrikanten von Zanella und ähnlichen Geweben, der Seidenbandfabrikanten und der Seiden- und Kunftsseidenfärberei; in Barmen die Verbände der Wuppertaler Färbervereinigung, der Bandsarbeitskonvention, der Riemendrehereibesitzer und der Maschinenfabrikanten.

Mitglieder, die sich zu einem höheren Beitrag verpflichten, bestimmte Streikentschädigungen aus, ohne daß eine besondere Kasse dafür bestände. Organ des Verbandes ist die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“. Kartellverträge sind mit den benachbarten gemischten Arbeitgeberverbänden in Remscheid und Solingen und dem später zu erwähnenden Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller in Düsseldorf vereinbart.

Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen, gegr. 1903, Sitz Solingen. Mitgliederzahl im April 1905: 131, im April 1906: 204, gegenwärtig erheblich mehr; dem Mitgliederbestande vom Juli 1907 entspricht eine Jahreslohnsumme von 12—13 Mill. Mf. Der Verband ist durchaus nach dem Muster des vorigen organisiert: sieben fachliche Unterverbände¹ gehörten ihm im April 1907 an (1905 deren drei) und waren wie in Elberfeld in seinem Vorstandsrat vertreten. Kartellverträge bestehen mit den gemischten Verbänden von Remscheid, Kronenberg, Velbert-Heiligenhaus und im bergischen Industriebezirk sowie mit dem Düsseldorfer Eisenindustrieverbande. Der Anschluß an den „Verein“ und die Einrichtung einer Streikentschädigungsgesellschaft sind in Erwägung gezogen.

Arbeitgeberverein für die Kreise Hagen und Schwelm, Sitz Hagen. Der Verband steht mit den Nachbarverbänden, z. B. dem Remscheider, im Kartellverhältnis.

Die drei eben genannten Verbände von Elberfeld, Solingen und Hagen hielten im Sommer 1907 mit den später zu erwähnenden gemischten Ortsverbänden von Remscheid, Velbert und Köln und den Fachverbänden von Düsseldorf (Eisenindustrie) und Aachen (Textilindustrie) einen Vertretertag ab, der regelmäßig wiederholt werden soll; eine engere Verbindung dieser ganzen Gruppe besteht zurzeit noch nicht.

Arbeitgeberverband der Saarindustrie, Sitz St. Johann-Saarbrücken. Der Verband steht mit dem „Verein zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie“ und der „Südwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“

¹ In diesen Verbänden sind organisiert die Gießereibesitzer, die Messerschlägereibesitzer, die Waffenfabrikanten, die Rasiermesser- und Schlägereibesitzer, die Schleifereibesitzer, die Besitzer galvanischer Anstalten und die Arbeitgeber der Papier- und Lederwaren-Verarbeitungsbranche. Im Sommer 1907 bildeten sich zwei weitere Fachvereine für die Instrumentenfabrikanten und die Haarschneidemaschinenfabrikanten.

in engen Beziehungen, ist wohl seinerzeit von ihnen ins Leben gerufen worden und untersteht, soweit ich weiß, der Leitung ihres Generalsekretärs Dr. Tille.

Süddeutscher Arbeitgeberverband (B.), gegr. 1906, Sitz Mannheim. Der Verband ist eine Gründung des „Verbandes Süddeutschland des Bundes der Industriellen“. Eigene Streikentschädigungsgeellschaft.

A. III. Gemischte Ortsverbände.

Allgemeiner Arbeitgeberverband Bromberg (B).

Verband der Arbeitgeber von Ostrowo, gegr. 1906.

Verband der Arbeitgeber von Barth (Pommern), gegr. 1906.

Verein der Arbeitgeber von Hersfelde und Rüdersdorf, gegr. 1901, Sitz Strausberg II in der Markt. Mitgliederbestand 1903: 20 mit etwa 1500 Arbeitern.

Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und seiner Vororte (B), gegr. 1899. Dieser Verband hat, wie wohl kein anderer, im Laufe der acht Jahre seines Bestehens seine Zusammensetzung geändert. Begründet von 5 Vereinen unter Führung der „Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten“, zählte er bereits Ende 1900: 15 Korporationen, in denen 1959 Arbeitgeber mit über 65 000 Arbeitern zusammengefaßt waren. Als das amtliche „Verzeichnis“ von 1903 aufgestellt wurde, zählte man in 14 Korporationen etwa 2000 Arbeitgeber mit rund 90 000 Arbeitern. Ende 1906 dagegen beschäftigten die in 16 Verbänden organisierten 2000 Arbeitgeber des Bundes nur 17 000 Arbeiter! Das erklärt sich daraus, daß in den letzten Jahren die älteren großgewerblichen Verbände aus dem Bunde ausgeschieden und nur kleingewerbliche an ihre Stelle getreten sind. Es gehörten dem Bunde an

im Jahre 1900:

die Verbände der Berliner Metallwarenfabrikanten,
Metallschraubenfabrikanten,
Schuhfabrikanten,
Gläszchleifereibesitzer,
Baugeschäfte,
Gips- und Zementgeschäfte,
Kunstschlossereien,
Töpfersmeister und Tonwarenfabriken,
Fliesenfirmen.

im Jahre 1906:

die Verbände der Berliner Metallbildhauer,
Chirurgiebranche,
Etuisfabrikanten,
Gas-, Wasser- und Heizungsfachmänner,
Bautischlermeister,
Planen- und Zeltfabrikanten,
Schilderfabrikanten,
Wagenbauer,
Haarschmuckfabrikanten,
Perlmutter-, Horn- und Steinnußknopf-fabrikanten.

Nur sechs Gewerbegruppen sind dem Bunde von 1900—1906 treu geblieben, nämlich die Organisationen der Pianofortefabrikanten, der Bildhauer- und Stuckgeschäfte und der Bäcker-, Glaser-, Maler- und Klenipnermeister. Bei seinem gegenwärtigen, durchaus kleingewerblichen Charakter trägt der Bund seinen Namen nicht mehr zu Recht¹. Mehrere ihm fernstehende Berliner Organisationen, wie der „Verband Berliner Metallindustrieller“ oder der „Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten“, beschäftigen für sich allein mehr Arbeiter als alle 16 Verbände des Bundes zusammen genommen. Der mächtigste gemischte Arbeitgeberverband des Reiches ist also auf absehbare Zeit hinaus nicht in Berlin, sondern in Hamburg zu suchen. Die Gründe für das Ausscheiden zahlreicher Vereinigungen aus dem Bunde sind, wie mir Herr Generalsekretär Nasse freundlichst auseinandersetzte, sehr verschiedenartig. Einige Verbände haben sich aufgelöst, andere schlossen sich sachlichen Reichsverbänden an und glaubten nunmehr des gemischten Lokalverbandes nicht mehr zu bedürfen, wollten zugleich auch die doppelten Beitragszahlungen vermeiden; der Verband der Baugeschäfte schied aus, weil seine entgegenkommende Haltung gegenüber der Arbeiterschaft im Bunde Anstoß erregte (damals dominierten die „schärfen“ Metallwarenfabrikanten); die Metallwarenfabrikanten wiederum traten aus, als die Handwerkerverbände des Bundes sich in der Mehrzahl zu Tarifverträgen mit den sozialdemokratischen Gewerkschaften bereit fanden, die der genannte Industriellenverband prinzipiell ablehnt. Im übrigen steht der Bunde heute mit sehr vielen Arbeitgeberverbänden Berlins dadurch in gewissen Beziehungen, daß er, wie jene, dem Verein deutscher Arbeitgeberverbände angeschlossen ist. — Organ des Bundes ist die Deutsche Arbeitgeberzeitung.

Arbeitgeberverband Magdeburg, gegr. 1905, der „Hauptstelle“ angeschlossen.

Arbeitgeberverband für Rostock-Warnemünde und Umgegend, gegr. 1907.

Arbeitgeberverband Parchim, gegr. 1907.

Allgemeiner Verband der Handel, Gewerbe oder Landwirtschaft treibenden Arbeitgeber von Bülow und Umgegend, gegr. 1907. Die Beteiligung von Landwirten macht diesen kleinen Verband besonders bemerkenswert.

¹ Seit dem 1. Januar 1907 traten einige weitere, meist neugegründete Verbände dem Bunde bei, so daß im Juni 1907 ein Bestand von 21 Korporationen erreicht wurde.

Arbeitgeberverband Woldorf (Meckl.-Strelitz), gegr. 1907.
Auch dieser Verband scheint Landwirte zu Mitgliedern zu haben. Mitgliederzahl im Sommer 1907: 54.

Arbeitgeberverband Hamburg-Altona (B), gegr. am 21. April 1890 als „Industrie- und Gewerbeverband von Hamburg“, seit dem 6. Juni 1890 unter dem heutigen Namen; Sitz Hamburg. Ältester, bekanntester und größter aller gemischten Ortsverbände in Deutschland, Vorbild der später gegründeten ähnlichen Vereinigungen, Vorkämpfer der Organisationsbewegung unter den Arbeitgebern auch über die Reichsgrenzen hinaus. Der Verband nimmt nur Körporationen auf und enthält von Anbeginn sowohl Handwerker wie Großindustrielle. Außer Hamburg und Altona kommen als Verbreitungsgebiet auch Harburg, Wandsbek, Bergedorf und einige kleinere Nachbarorte in Betracht. Die Mitgliederzahl wächst ständig; bis 1896 hatte man die Ziffer 12 erreicht, wobei der Hafen nur durch die drei kleinen Verbände der Ewerführerbaafe, Stauer und Quartiersleute vertreten war. Dann brachte der große Hafenerbeiterstreik von 1896/7 einen Zuwachs von 6 am Hafen beteiligten Verbänden unter Führung des „Vereins Hamburger Reeder“. Kulemann verzeichnet 1899: 19, das „Verzeichnis“ von 1903: 23 Mitglieder. Ende 1905 betrug die Mitgliederzahl 25, am 1. Januar 1907 bereits 30. Seitdem sind wiederum einige Beitritte erfolgt. Um die hunde Zusammensetzung des Verbandes zu zeigen, seien die dreißig am 1. Januar 1907 angeschlossenen Vereinigungen hier angeführt:

1. Verband der Eisenindustrie Hamburgs,
2. Vereinigte Metallindustrielle, Sitz Hamburg,
3. Verein Hamburger Reeder,
4. Verein der Importeure englischer Kohlen,
5. Verein Hamburg-Altonaer Ewerführerbaafe von 1874,
6. Verein der Lagerhalter von Hamburg und Nachbarorten, e. B.,
7. Verein der Hamburger Quartiersleute von 1886,
8. Verein der Stauer von Hamburg-Altona von 1886,
9. Verein der Kornumstecherfirmen Hamburgs,
10. Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffssagenten,
11. Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe,
12. Vereinigung der am Kaffeehandel beteiligten Firmen,
13. Fischdampfer-Reederei-Verein „Elbe“ zu Altona,
14. Verein der chemischen Industrie von Hamburg-Altona,
15. Verein der Zigarrenfabrikanten von 1890,

16. Brauereiverband für wirtschaftliche Interessen von Hamburg und Umgegend, G. m. b. H.,
17. Verband der Arbeitgeber der elektrotechnischen Betriebe von Hamburg und Umgegend,
18. Verband der Interessenten des Käpergewerbes von Hamburg-Altona und Umgegend,
19. Arbeitgeberschutzverband der Holzindustrie von Hamburg und Nachbarstädten,
20. Verein der Leitergerüstbau-Interessenten von Hamburg-Altona,
21. Vereinigte Hamburger Fuhrherren von 1885,
22. Verein der Segelmacherbaale von Hamburg-Altona,
23. Bund der Steinhauer- und Steinseßmeister von Hamburg-Altona und Umgegend,
24. Betonverein Hamburg,
25. Unterelbischer Bezirksverein im deutschen Fleischerverbande,
26. Hamburger Innungsausschuß,
27. Innungsausschuß Wandsbek,
28. Baugewerksinnung „Bauhütte zu Hamburg“,
29. Baugewerksinnung „Bauhütte zu Bergedorf“,
30. Verein der Arbeitgeber von Harburg und Umgegend.

Die unter Nr. 3—11 genannten neun Verbände haben sich im Januar 1907 zu einem „Verband der Schiffahrts- und Hafenbetriebe von Hamburg-Altona“, e. V., enger zusammengeschlossen, der unter der kürzeren Bezeichnung „Hafenbetriebsverein“ infolge der Kämpfe des folgenden Frühjahrs rasch bekannt wurde. Die Verbände Nr. 25—27 vertreten gegen 30 Innungen in dem Arbeitgeberverbande. Was die Gesamtzahl der beteiligten Arbeitgeber betrifft, so betrug diese bei der Auflistung des „Verzeichnisses“ von 1903: 5512, im Frühjahr 1905 rund 6300, jetzt sicher erheblich mehr. Die Ziffer der beschäftigten Arbeiter erreichte bereits 1903 die Hunderttausend, überragt sie also gegenwärtig zweifellos um ein Beträchtliches. — Der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona ist der Gründer des Verbandes Unterelbe und seiner Streitentschädigungs-gesellschaft und führt beider Geschäfte. Auch die erste Konferenz der von Arbeitgebern eingerichteten Arbeitsnachweise (in Leipzig 1898) wurde von ihm angeregt und wie die folgenden von seinem zweiten Vorsitzenden, Abg. Menck-Altona, geleitet. Der Geschäftsführer des Verbandes, Freiherr von Reiswitz, ist gleichzeitig Chefredakteur der deutschen Arbeitgeberzeitung und gegenwärtig wohl in Wort und Schrift der

rührigste Agitator für den Zusammenschluß der Arbeitgeberchaft. Der Hamburger Verband hat demnach seinen Vorrang unter den deutschen Arbeitgeberverbänden zu behaupten gewußt. Freilich hat er nicht verhindern können, daß die von ihm nach seinem eigenen Muster überall im Reiche angestrebten gemischten Verbände hinter den Reichsverbänden der einzelnen Gewerbe mit der Zeit an Zahl und Bedeutung weit zurückblieben. Die Zukunft gehört im allgemeinen trotz der Blüte des Hamburger Verbandes den gewerblichen Zentralverbänden, wie unten noch eingehender dargelegt werden soll. Ein wirkliches Netz gemischter Lokalverbände zu schaffen, ist bisher nur in der Nachbarschaft von Hamburg selbst im Gebiet des jetzigen Arbeitgeberverbandes Unterelbe gelungen. Diesem Verbande gehören die folgenden Lokalorganisationen an, die beiden ersten als unmittelbare Glieder des Hamburg-Altonaer Verbandes:

Verein der Arbeitgeber für Harburg und Umgegend (B), gegr. 1890.

Arbeitgeberverband Schiffbek-Billwärder (B), gegr. 1907.

Arbeitgeberverband Bergedorf (B).

Arbeitgeberverband Elmschorn (B).

Arbeitgeberverband Neumünster (B).

Arbeitgeberverband Hadersleben (B), eingetr. Verein, gegr. 1905. Dieser Verband gehört, wie die drei folgenden, der „Vereinigung schleswigischer Arbeitgeberverbände“ an.

Arbeitgeberverein für Apenrade (B), gegr. 1901, umfaßte 1902: 86 Mitglieder mit etwa 500 Arbeitern.

Arbeitgeberverband Flensburg (B), eingetr. Verein, gegr. 1898, der bedeutendste Arbeitgeberverband Schleswig-Holsteins. Die Mitgliederzahl, die nie erheblich geschwankt hat, betrug 1899: 307 mit über 4200 Arbeitern, 1907: 280 mit rund 5000 Arbeitern. Der Verband ist von Anfang an ein lebhafte Vorkämpfer für die gemischten Arbeitgeberverbände gewesen; seiner Agitation ist es im wesentlichen zuzuschreiben, daß in Schleswig-Holstein zahlreiche gemischte Verbände begründet wurden, während Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe fast nirgends aufkamen. Der Vorsitzende des Flensburger Verbandes, Fabrikant Molzen, leitet zugleich die Vereinigung schleswigischer Arbeitgeberverbände und iststellvertretender Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Unterelbe. Der Flensburger Verband umfaßt, ohne bisher in Unter-

gruppen gegliedert zu sein¹, Großindustrielle und Handwerker; in seinem siebenköpfigen Vorstande müssen satzungsgemäß mindestens drei Vertreter der Großindustrie und möglichst drei Innungsmeister sitzen. Das siebente Mitglied ist gegenwärtig ein Kaufmann.

Arbeitgeberverband Schleswig (B), eingetr. Verein, gegr. 1901, neu konstituiert 1906. Mitgliederzahl Anfang 1907: 112 mit 1160 Arbeitern.

Arbeitgeberverband Kiel (B), gegr. 1902.

Arbeitgeberverband Lübeck (B), gegr. 1897. Mitgliederbestand 1906: 16 Vereinigungen (bunt gemischt nach Hamburger Muster, auch drei Innungen darunter) und 62 Einzelmitglieder.

Dem Arbeitgeberverband „Unterelbe“, dem die bisher genannten Verbände sämtlich angehören, dürften auch die drei folgenden sich anschliefern oder im Laufe des letzten Jahres bereits angegliedert haben:

Arbeitgeberverband Rendsburg, gegr. 1905.

Arbeitgeberverband Kellinghusen, gegr. 1907.

Arbeitgeberverein Sonderburg, gegr. 1904. Mitgliederzahl 1907: 57; Mitglied der Vereinigung schleswigscher Arbeitgeberverbände.

An anderen Orten Deutschlands sind mir noch folgende gemischte Vereinigungen bekannt geworden:

Allgemeiner **Arbeitgeberverband für Celle**, war im April 1907 in Vorbereitung.

Industrieller Arbeitgeberverband Hannover, gegr. 1907.

Verband der Arbeitgeber von Brake (Oldenburg), gegr. 1906.

Arbeitgeberverband für Melle und Umgegend, gegr. 1907.

Arbeitgeberbund für Olde und Umgegend (Münsterland), gegr. 1907.

Arbeitgeberverein Ahlen (Münsterland).

Verein Bielefelder Fabrikanten (B), eingetr. Verein, gegründet 1895. Der Verband zahlt feste Streikentschädigungen, ohne eine besondere Kasse für diesen Zweck begründet zu haben.

Fabrikantenverein von Iserlohn und Umgegend, gegr. 1903.

Arbeitgeberverband für Dortmund und Umgegend.

Arbeitgeberverband von Remscheid und Umgegend,

¹ Nach einer Notiz in der Deutschen Arbeitgeberzeitung VI 19 wurde im Mai 1907 die Bildung einer Fachgruppe für das Holzgewerbe beschlossen.

eingetr. Verein (B), gegr. 1903. Die Mitgliederzahl betrug 1906: 225 mit rund 9500 Arbeitern. Im Sommer 1907 wurden rund 10500 Arbeiter mit 13,3 Millionen Mark Jahreslohnsumme beschäftigt. Für die einzelnen Branchen bestehen „Branchekommissionen“, für die Sägen- und Maschinenmesser-Branche ein eigener Unterverband. Mit den Nachbarverbänden in Solingen, Hagen-Schwelm und Elberfeld-Wormen steht der Verband im Kartellverhältnis.

Fabrikantenvereinigung im Velbert-Heiligenhauser Industriebezirk, Sitz Velbert. Im Kartellverhältnis mit dem Solinger Verbande.

Cronenberger Fabrikantenverein, ebenfalls im Kartellverhältnis mit dem Solinger Verbande. Dieser Verein ist eine Ortsgruppe des Arbeitgeberverbandes im Bergischen Industriebezirk.

Arbeitgeberverband in Köln, gegr. 1904 durch den „Verein der Industriellen des Regierungsbezirks Köln“. Mitgliederzahl 1906: 120 Betriebe mit 40 000 Arbeitern.

Allgemeiner Arbeitgeberverband Mannheim-Südwesthafen, gegr. 1906. Der Verband nimmt Einzelmitglieder wie Korporationen auf. Er umfasste im April 1907: 6 Korporationen und 199 Einzelbetriebe mit etwa 32 000 Arbeitern. 5 Korporationen waren Handwerkervereinigungen.

Arbeitgeberverband Speyer, gegr. 1906.

Arbeitgeberverband Lands hut, gegr. 1906, seit 1907 Mitglied des Bayerischen Industriellenverbandes¹.

B. I. Die Reichsverbände eines Gewerbes,

die jetzt genannt werden sollen, sind in 15 große Gruppen eingeteilt, wobei im allgemeinen die Anordnung des amtlichen Verzeichnisses von 1903 beibehalten wurde.

1. Berg- und Hüttenwesen.

Für Steinkohlenbergbau und Hüttenindustrie bestehen keine Arbeitgeberverbände, sondern nur wirtschaftliche Vereine in den

¹ Einige Vereinigungen, die sich „Arbeitgeberverband“ ohne nähere Kennzeichnung nennen, beschränken sich trotzdem sätzlich gemäß auf bestimmte Gewerbe. So dient der „Arbeitgeberverband für Pforzheim und Umgebung“ der dortigen Bijouterie-Industrie; der „Arbeitgeberverband Wilhelmshaven-Rüstringen“ und die „Arbeitgeberverbände“ in Bramsche, Beverstedt, Wilschhausen, Oldenburg und Verden umfassen das Baugewerbe im weitesten Sinne des Wortes. Der von mir in der Zeitschr. f. d. ges. Staatswissenschaft 1907, H. 2, S. 254 genannte Verband in Forst ist textilindustriell.

einzelnen Revieren, die sich „berg- und hüttenmännische Vereine“ oder „Vereine für die bergbaulichen Interessen“ nennen (9 an der Zahl). Diese Vereine erörtern auch Arbeiterangelegenheiten, die für das Revier von allgemeinem Interesse sind; am 17. Oktober 1906 traten sie anlässlich der damaligen Lohnbewegung unter den Bergleuten sogar zu einer gemeinsamen Befprechung in Berlin zusammen. Aber ihre bisherige Organisation ermöglicht ihnen nur, die Mitglieder zu beraten, nicht, ihnen bindende Beschlüsse aufzuerlegen. In dem wichtigsten dieser Vereine, dem „Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund“ (Sitz Essen), besteht deshalb seit längerer Zeit das Bestreben, einen festorganisierten Arbeitgeberverband zu begründen oder den Verein selbst entsprechend umzugestalten. Auch auf der letzten Hauptversammlung im Mai 1907 kam diese Frage zur Sprache. Übrigens nahm dieser Verein wie auch der „Verein für die berg- und hüttenmännischen Interessen im Aachener Bezirk“ im Jahre 1904 an den Verhandlungen zur Begründung eines allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes teil.

Zwischen den Steinkohlenbergwerken des Lugau-Ölsnitz-Gersdorfer Reviers bestand 1892 ein Vertrag, der die Kontrahenten bei Konventionalstrafe verpflichtete, kontraktbrüchige Arbeiter und solche, „die sich nach Erlangung ihres Alttestes resp. des Lohnrestes in so ungebührlicher und roher Weise betragen, daß ihre Aufführung durch Kaufzettel bekanntgegeben wird“, nicht mehr einzustellen¹. Zu einem Arbeitgeberverband scheint sich dies Kartell nicht ausgewachsen zu haben. Auch die im Herbst 1905 vielerorterte „Sperre“ im Ruhrrevier gegen mißliebige Arbeiter ging nicht von dem dortigen bergbaulichen Verein aus, sondern berührte auf „nachbarlicher Verständigung“ einzelner Zechen².

Arbeitgeberverband des deutschen Braunkohlenindustrievereins, Sitz Halle a. S., gegründet von dem genannten wirtschaftlichen Verein und mit ihm gemeinsam verwaltet. Ein besonderer Arbeitgeberverband der Niederlausitzer Braunkohlenwerke, Unterverband des vorigen, wurde im Juli 1907 begründet.

Der Weissenjels-Zeißer Bergwerksverein in Halle a. S. erklärte gelegentlich des Streiks im Braunkohlenbergbau im Frühjahr 1906, er sei der „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ angeschlossen

¹ Socialpol. Centralblatt I, S. 290.

² Soz. Praxis XV, Sp. 230.

(Tägl. Rundsch. 2. 4. 06, Nr. 155). Vielleicht gilt das auch von einigen anderen Bezirksvereinen des Braunkohlenbergbaus, deren im ganzen 8 bestehen.

Im Kalibergbau liegen die Verhältnisse wie bei der Steinkohlenindustrie: der wirtschaftliche „Verein deutscher Kaliinteressenten“ erörterte am 14. Dezember 1906 in Magdeburg die Lohnbewegung unter den Kalibergleuten.

2. Metalle.

Arbeitgeberverband des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, gegr. 1905 von dem genannten wirtschaftlichen Verein und vermutlich dessen Berliner Geschäftsstelle unterstellt. Früher bereits, wie es scheint 1900, war in Düsseldorf ein besonderer „Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“ entstanden. Beide sind der „Hauptstelle“ angeschlossen. Der Bezirksverband zählte 1906: 143 Mitglieder mit 124 202 Arbeitern und einer Jahreslohnsumme von 169 085 070 Mark.

Gesamtverband deutscher Metallindustrieller (V), gegründet 1890, Sitz Berlin. Der Arbeiterzahl nach der größte deutsche Arbeitgeberverband, für viele andere vorbildlich geworden durch Straffheit der Organisation, Pflege des unparitätischen Arbeitsnachweises, Gründung der ersten großen Streikentschädigungsgeellschaft. Der Gesamtverband entstand durch Zusammenschluß mehrerer selbständiger gegründeter Bezirks- und Ortsvereine. Seine ältesten Glieder sind

aus dem Jahre 1886: Verein Berliner Eisengießereien und Maschinenfabriken, seit 1890 erweitert zum „Verband Berliner Metallindustrieller, e. V.“,

aus dem Jahre 1888: Verband der Eisenindustrie Hamburgs,
Verband Metallindustrieller in Frankfurt a. M.
und Umgegend,

aus dem Jahre 1889: Verband der Metallindustriellen Magdeburgs und Umgegend,
Verein der Metallindustriellen der Provinz Hannover und der angrenzenden Gebiete,
Chemnitzer Bezirksverband deutscher Metallindustrieller,
Bezirksverband Karlsruher Metallindustrieller,

aus dem Jahre 1890: Verband der Metallindustriellen von Halle und Umgegend,

Verband Kasseler Industrieller,

Verband der Metallindustriellen in der Kreishauptmannschaft Dresden,

Verein braunschweigischer Metallindustrieller,

Verband der Metallindustriellen des Herzogtums Anhalt.

Diese schon recht stattliche Schar vermehrte sich mit der Zeit durch weitere Gründungen, besonders in den Jahren 1896, 1900 und 1901, so daß der Gesamtverband im April 1903 in 23 Bezirksverbänden bereits 2452 Mitglieder mit 292 786 Arbeitern umfaßte. Die folgenden Jahre brachten noch größere Fortschritte. Im August 1906 zählte man 38 Bezirksverbände, dazu zwei angeschlossene Vereine („Verein der Kupferschmiedereien Deutschlands“ und „Verein deutscher Eisengießereien“) und etliche Einzelmitglieder, mit einer Arbeiterschaft von insgesamt etwa 431 000 Köpfen. — Der Gesamtverband umfaßt naturgemäß vorwiegend Großindustrielle; zur Illustrierung sei erwähnt, daß der „Verband der Metallindustriellen Ost- und Westpreußens, e. V.“ im Jahre 1903 vierzehn Mitglieder mit 9098 Arbeitern zählte! Doch fehlen die Handwerker nicht völlig. So gehörten besonders in Berlin mehrere Handwerkerverbände (z. B. die „Vereinigung der Berliner Klempner“ usw., 1903: 246 Mitglieder mit 1300 Arbeitern!) dem Gesamtverbande an und traten erst nach Gründung des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ aus, um sich dieser größeren Organisation anzugliedern. Der dem Gesamtverband angeschlossene „Verein der Kupferschmiedereien Deutschlands“ ist gleichfalls eine kleingewerbliche Organisation; in seinen 14 Bezirksvereinen waren 1903 745 Mitglieder mit 5477 Arbeitern zusammengefaßt. Der andere „angeschlossene Verein“ des Gesamtverbandes, der Verein deutscher Eisengießereien (mit 8 Gruppen) ist nebenbei bemerkt eine wirtschaftliche Vereinigung, die noch aus dem Jahre 1869 stammt.

Der Gesamtverband ist die führende Organisation im „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ seit dessen Begründung; Komm.-Rat Hemann-Berlin ist hier wie dort Vorsitzender. Ebenso dominierend ist die Stellung der „Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ unter den nach ihrem Muster geschaffenen ähnlichen Gesellschaften anderer Verbände. Die Gesellschaft des Gesamtverbandes ist im März 1905 begründet worden und seit dem

1. Juni 1905 in Tätigkeit. Am 1. Januar 1906 zählte sie 742 Firmen mit 119 433 Arbeitern als Mitglieder, am 1. Januar 1907: 1048 Firmen mit rund 160 000 Arbeitern; die Firmen von 1906 zählten jährlich 139 Millionen Mark an Löhnen, die von 1907 jährlich 185 Millionen Mark. Der Eintritt steht sämtlichen Mitgliedern des Gesamtverbandes frei, den einzelnen Firmen wie den Bezirksverbänden in corpore. Am 1. Januar 1907 verteilten sich die Mitglieder der Gesellschaft auf 29 Bezirksverbände gegen 22 im Vorjahr. Es wird erstrebt, die Beteiligung an der Streikversicherung im Verbande obligatorisch zu machen; doch zeigt die Tatsache, daß aus 9 Bezirksvereinen noch kein einziges Mitglied der Gesellschaft angehört, wie viele Schwierigkeiten bis dahin noch zu überwinden sind. — Das Organ des Gesamtverbandes ist die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“.

Innerhalb des Gesamtverbandes besteht eine besondere Gruppe deutscher Seeschiffswerften, Sitz Hamburg, unter dem Vorsitz von H. Blohm i. Fa. Blohm und Voß, der auch den Verband der Eisenindustrie Hamburgs leitet.

Verein der Kupferschmiedereien Deutschlands, gegr. 1889, Sitz Hannover, wurde oben schon erwähnt.

Vereinigung der Weißblech verarbeitenden Industriellen Deutschlands, Gruppe VII der 1897 gegründeten „Vereinigung der deutschen Metall- und Blechwarenfabrikanten zur Wahrung ihrer wirtschaftlichen Interessen“, wurde 1906 mit Hilfe des Bundes der Industriellen zum Arbeitgeberverband umgestaltet. Sitz Berlin.

Schuhverband deutscher Emaillierwerke, gegr. 1907, Sitz Berlin. An der Gründung beteiligten sich sämtliche Berliner Firmen; zahlreiche auswärtige stellten ihren Beitritt in Aussicht.

Verband der Drahtindustriellen Deutschlands, gegr. 1907, Sitz Berlin. Ein lokaler Verband Berliner Drahtindustrieller bestand bereits seit Jahren.

Über die Gründung eines Edelmetallindustriellen-Verbandes für ganz Deutschland schwieben im Oktober 1906 Verhandlungen. An Ortsvereinen bestehen bereits in diesem Gewerbe der „Arbeitgeberverband für Pforzheim und Umgebung“, der „Arbeitgeberverband der Hanauer Edelmetallindustrie“ und wohl noch andere mehr.

Klempner- und Schlosservereinigungen siehe unter Bau gewerbe.

3. Maschinen- und Fahrzeugfabrikation, Instrumentenbau, Uhrenindustrie.

Für Maschinenbau und Zentralheizungsanlagen bestehen nur wirtschaftliche Vereine. Der „Verband deutscher Zentralheizungsindustrieller, e. V.“ hat mehrere Ortsgruppen (Leipzig, Hamburg), die mit dem deutschen Metallarbeiterverband Tarifverträge vereinbart haben.

Die „Gruppe deutscher Seeschiffswerften des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller“ wurde schon erwähnt. Der „Verein deutscher Schiffswerften“ ist eine wirtschaftliche Organisation.

Arbeitgeber schutzverband für das deutsche Wagenbau-
gewerbe, gegr. 1907 unter Zustimmung der (wirtschaftlichen) „Ver-
einigung deutscher Wagenfabriken“ auf Betreiben des örtlichen Ber-
liner „Arbeitgeberverbandes im Wagenbau gewerbe (B)“. Dieser Berliner Lokalverband (Mitglied des Bundes der Arbeitgeber-
verbände Berlins) entstand im April 1906 und zählte am Ende des
Jahres 263 Mitglieder mit etwa 1700 Arbeitern, darunter

- 12 Wagenfabrikanten,
- 17 Lackierermeister,
- 137 Schmiedemeister,
- 97 Stellmachermeister.

Seit Anfang 1907 sammelt der Berliner Verband einen Streik-
entschädigungsfonds, dem bestimmte Teile der Mitgliederbeiträge zu-
gewiesen werden, und hat sich daraufhin zur Rückversicherung an die
Streikentschädigungsgeellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände
angeschlossen. Der Berliner Verband wird wohl das Muster für die Orga-
nisation des Reichsverbandes bilden. Auch in München besteht seit
dem Sommer 1907 ein Lokalverband. Die Innungstage der Stell-
macher- und der Schmiedeinnungen haben sich für die Gründung
des Arbeitgeberverbandes erklärt.

Verband deutscher Kinderwagenfabrikanten (B), gegr. 1899 als wirtschaftlicher Verein, 1906 mit Hilfe des Bundes der Indus-
triellen zum Arbeitgeberverband umgestaltet.

Die Pianofortefabrikanten sind im allgemeinen dem Berliner
Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe angeschlossen. In
Berlin besteht seit 1896 eine besondere „Freie Vereinigung der
Berliner Pianofortefabrikanten und verwandten Berufs-“

genossen", Mitglied des Bundes der Arbeitgeberverbände Berlins, die 1903: 90 Firmen mit etwa 4450 Arbeitern umfaßte¹.

In der Uhrenindustrie bestehen nur mehrere wirtschaftliche Zentralvereine. Der einzige Arbeitgeberverband, der mir bekannt wurde, entstand im Herbst 1906 für die Uhrenindustrie und verwandte Industrien des badischen und württembergischen Schwarzwaldes in Villingen.

4. Chemische Industrie.

Ein zentraler Arbeitgeberverband dieses Gewerbes ist mir nicht bekannt geworden, dagegen zwei Lokalvereinigungen: der Verein der chemischen Industrie von Hamburg-Altona (V), gegr. 1890, Mitglied des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona, 1903 von 36 Firmen mit rund 5000 Arbeitern gebildet, und der Verband von Arbeitgebern der chemischen Industrie Mannheim-Ludwigshafen, gegr. 1906, der Anfang 1907 aus 21 Firmen mit rund 12700 Arbeitern bestand. Die Elversfelder Farbenfabriken gehören dem bergischen Arbeitgeberverbande an.

5. Steine, Erden und Glas.

In der Steinindustrie ist ein Reichsarbeitgeberverband dem Verfasser nicht bekannt geworden. Örtliche und Bezirksverbände bestehen vielfach, so für die Steinbrüche und Kalkwerke des Bezirks Aachen, für die Lithographenstein-Industrie von Solnhofen u. a. m. Ein Steinhanauermeisterverband scheint sich über das ganze Reichsgebiet zu erstrecken.

Im Steinseziergewerbe sind neben dem „Bunde deutscher Steinseizerinnungen“, der wegen seiner Tariffreundschaft bemerkenswert ist, neuerdings mehrere Arbeitgeber-Bezirksverbände entstanden, so der „Pommersche Arbeitgeberverband im Steinseziergewerbe“ in Stettin (drei Unterverbände seit 1907 in Stettin, Stralsund, Köslin), der Arbeitgeberverband der Steinseizbetriebe der Provinz Brandenburg in Berlin, gegr. 1907, und der „Sächsisch-thüringische Arbeitgeberverband im Steinseziergewerbe, e. V.“ in Plauen, gegr. 1907, vorläufig über den Südosten des Königreichs

¹ Ein besonderer „Schußerverband der Klavierindustriellen Deutschlands“, wie ich ihn nach einer Notiz der „Rheinisch-westfälischen Zeitung“ (571, 14. Juni 1906) in der Zeitschr. f. d. gesch. Staatswissenschaft. 1907, S. 257 aufführte, besteht nicht. Die Klavierindustriellen schlossen sich 1904 zusammen und gliederten sich 1905 dem Arbeitgeberschutzverbande für das Holzgewerbe an. (Berl. Volksztg. 1905, Nr. 583).

Sachsen, die beiden Reuß und Sachsen-Altenburg sich erstreckend. Die Gründung eines Zentralverbandes wird hier wohl bald in Angriff genommen werden.

Im Ziegeleigewerbe ist die Arbeitgeberorganisation erst in den Anfängen. Der „Verband deutscher Tonindustrieller“, der wirtschaftliche Zentralverband dieser Industrie, hat sich 1904 durch einen Vertrag mit der „Hauptstelle“ verpflichtet, unter seinen Mitgliedern die Bildung von Arbeitgeberverbänden zu befördern und auch sonst die Bestrebungen der Hauptstelle nach Möglichkeit zu unterstützen¹. An örtlichen und Bezirksarbeitgeberverbänden wurden mir bekannt die kleinen Ziegeleibesitzervereinigungen von Lehnin und Umgegend und von Päwesin in der Mark Brandenburg, beide 1900 gegründet; der im November 1906 in Köln gegründete „Arbeitgeberverband der Ziegeleien des Rheinlands“; der noch größere „Rheinisch-westfälische Ziegeleibesitzerverband“ in Düsseldorf (mit Bezirksverbänden für Dortmund und Umgegend, für die Kreise Ruhrort, Duisburg und Mörs usw.); der „Verein der Ziegeleibesitzer für Frankfurt a. M. und Umgegend“, gegr. 1906, u. a. m.

Verband deutscher Kachelofenfabrikanten, gegr. 1903, Sitz Meißen (Sachsen). Der Verband, von dessen vielseitiger Tätigkeit schon die Rede war, zählte 1905: 148 Mitglieder, am 1. Januar 1907: 171 mit 5800 Arbeitern. Der Verband ist in 9 Bezirke geteilt, deren Versammlungen über Bezirksangelegenheiten selbstständig entscheiden. Organe sind die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ und zwei Fachzeitschriften („Öfenindustrie- und Töpferzeitung“ in Leipzig und „Tonwaren-Industrie“ in Bunglau).

Verband der Arbeitgeber des Töpfer- und Öfenseßgewerbes Deutschlands, gegr. 1906, Sitz Berlin. Mitgliederzahl bei der Konstituierung (Juni 1906): gegen 50 Unterverbände, teils Arbeitgeberverbände, teils Innungen. Der wichtigste Unterverband ist wohl der „Verband der Arbeitgeber des Töpfer- und Öfenseßgewerbes im Königreich Sachsen, e. V.“, an dessen Hauptversammlung sich 1906 die Konstituierung des Reichsverbandes anschloß. Der sächsische Verband entstand im Jahre 1903; in den Kreishauptmannschaften Dresden und Leipzig bestanden „Vereine der Arbeitgeber des Töpfergewerbes“ schon vorher, seit 1889 bez. 1898. Bezirksverbände nach Muster des sächsischen bestehen auch sonst, z. B. einer für Schleswig-Holstein und Lübeck.

¹ In meinem Aufsatz in der Zeitschrift f. d. ges. Staatswissenschaft., S. 257, ist dieser Verband nach einer irrgigen Notiz in der „Hilfe“ fälschlich als Mitglied des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ bezeichnet worden.

Verband deutscher Topfwarenfabrikanten, gegr. 1906, Sitz Bunzlau. Dieser Verband beschäftigt sich nicht allein mit den Arbeitgeberangelegenheiten seiner Mitglieder, sondern sucht auch die Produktion, die Verkaufspreise, das Kreditwesen im Gewerbe günstig zu beeinflussen.

In der Porzellanindustrie ist dem Verfasser kein Reichsverband bekannt geworden. Ein Verband mitteldeutscher Porzellanfabriken mit dem Sitz Leipzig (gegr. 1901) umfaßte 1903: 32 Firmen, ein Verband der Porzellanindustriellen für Oberfranken und Oberpfalz mit dem Sitz Hof i. B. (gegr. 1898) zählte 18 Mitglieder mit 5000 Arbeitern. Beide gehörten dem wirtschaftlichen „Verband keramischer Gewerke in Deutschland“ (gegr. 1872) an. Nähere Auskunft hat der Verfasser leider nicht erhalten können.

Vereinigung deutscher Flaschenfabriken, gegr. 1890, Sitz Hamburg. Mitgliederzahl 1903; 37 Firmen mit 8011 Arbeitern. Der „Hauptstelle“ angeschlossen.

Die Verbände des Bildhauer-, Stukkateur-, Gipfer-, Fliesenleger- und Glaser-Gewerbes siehe unter Baugewerbe.

6. Häute, Leder, Lederwaren und Kautschuk.

Dem großen wirtschaftlichen „Zentralverein der deutschen Lederindustrie“ steht noch kein entsprechender Arbeitgeberverband zur Seite. Einzelne wirtschaftliche Vereine dieser Gruppe findet man hie und da als Kontrahenten bei örtlichen Tarifverträgen. Von Arbeitgeberverbänden sind zu nennen:

Verein der Glacé- und Weißlederindustriellen von Deutschland, gegr. 1887, Sitz Berlin. Der Verein nimmt auch die wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder wahr (siehe Anhang I). Die Mitgliederzahl betrug 1903 etwa 110 und dürfte seitdem sich kaum verändert haben. Der Verein gliedert sich geographisch in fünf Gruppen und technisch in vier Abteilungen, die aber sämtlich keine selbständigen Verbände sind.

Verein deutscher Etuisfabrikanten (B) gegr. 1907, Sitz Leipzig. Der Verband entstand in Anschluß an den 1905 konstituierten „Verband Berliner Etuisfabrikanten“ (B), der dem Bund der Arbeitgeberverbände Berlins angehört.

Verband deutscher Lederwaren- und Reiseartikelindustrieller, gegr. 1907, Sitz Offenbach a. M. Dieser Verband entstand durch Zusammenschluß der in der Branche bestehenden Lokal-

vereine von Berlin, Offenbach und Stuttgart. Er ist gleichzeitig wirtschaftlicher und Arbeitgeberverband. Die „Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten“ (seit 1901) trägt den gleichen Charakter.

Die Verbände der Schuh- und Handschuhfabrikanten siehe unter Bekleidungsindustrie.

7. Textilindustrie.

Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie, gegr. 1904 anlässlich des Crimmitzauer Ausstandes, Sitz Berlin (doch befindet sich die Geschäftsstelle in Aachen). Der Verband ist unter Führung des Vereins deutscher Tuch- und Wollwarenfabrikanten in Aachen entstanden (beide Verbände haben seither einen gemeinsamen Vorsitzenden in dem Aachener Fabrikanten E. Meyer) und nimmt nach § 4 der Satzungen als Mitglieder auf:

1. Örtliche Arbeitgeberverbände der Textilindustrie;
2. Bezirks- oder Landes-Arbeitgeberverbände der Textilindustrie;
3. solche Verbände oder Vereine der Textilindustrie, welche neben anderen Zielen sich dem Verbandszweck unterstellen;
4. textilindustrielle Gruppen gemischter Arbeitgeberverbände;
5. einzelne Textilindustrielle, soweit mitgliedsfähige Ortsverbände hierzu ihre Zustimmung geben oder der Anschluß an solche nicht tunlich ist.

Mitgliederzahlen für diesen Verband stehen mir leider nicht zur Verfügung. Sie sind zweifellos beträchtlich, denn die Industrie hat mit gegen 150 000 organisierten Arbeitern zu rechnen, und neben den jüngeren reinen Arbeitgeberverbänden bestehen gerade in diesem Gewerbe nicht wenige lokale „Industrievereine“ oder „Fabrikantenvereine“, die aus wirtschaftlichen Vereinen sich zu Arbeitgeberverbänden erweitert haben. Von den Bezirksverbänden seien genannt: der „Verband schlesischer Textilindustrieller“ in Breslau, gegr. 1878, Arbeitgeberverband seit 1904; der „Arbeitgeberverband der Lausitzer Tuchindustrie“, gegr. 1906 durch Zusammensetzung der sieben z. T. schon seit Jahren bestehenden Lokalverbände von Forst, Cottbus, Spremberg, Guben, Luckenwalde, Sommerfeld und Finsterwalde, mit insgesamt 28 000 Arbeitern; der „Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie“ in Chemnitz, gegr. 1896; der „Verband sächsisch-thüringischer Webereien“ eingetr. B., in Gera, gegr. 1902 durch Zusammenschluß der sieben Fabrikantenvereine von Greiz, Gera, Neuschkau-Mylau-Reichenbach, Meerane-Glauchau, Elsterberg, Ronneburg und Weida (Ende 1906: 243 Betriebe mit 20 000 Arbeitern); der „Arbeitgeberverband der Textilindustrie für Minden, Ravensberg und Lippe“,

gegr. 1906, Sitz Bielefeld; der „Schutzverband der Textilindustriellen des Münsterlandes“, gegr. 1902; der „Verein der niederrheinischen Textilindustrie und ihrer Hilfsindustrien“, gegr. 1900, Sitz Krefeld; der Verband „süddeutscher Textil-Arbeitgeber“, gegr. 1904 durch den „Verein süddeutscher Baumwollindustrieller“. Hinsichtlich der Lokalorganisationen sei erwähnt, daß der Verband der Reichshauptstadt, der „Arbeitgeberverband der Textilindustrie von Berlin und Umgebung“, erst 1906 entstand, was sich wohl durch den verhältnismäßig geringen Umfang dieses Gewerbezweiges in Berlin erklärt. — Der Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie hat sich bereits im Jahre 1904 der „Hauptstelle“ angeschlossen. Sein Organ ist die deutsche Arbeitgeberzeitung. Wie viele Vereinigungen dem Reichsverbande noch fernstehen, vermag ich nicht zu sagen. Der „Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk“ empfahl im Jahre 1904 seinen textilindustriellen Unterverbänden den Anschluß nur für den Fall, daß der Aachen-Berliner Verband der „Hauptstelle“ fernbleibe, was jedoch nicht geschah. Die Elberfeld-Barmer Vereinigungen blieben infolgedessen außerhalb der Zentrale und gehören ihrerseits als Glieder des bergischen Hauptverbandes zum „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“.

In der Färberei bestehen wohl nur örtliche und Bezirksverbände, gewöhnlich, soweit ich sehe, in engem Anschluß an die textilindustriellen Verbände der betreffenden Gegend. Ich nenne die „Konvention sächsisch-thüringischer Färbereien und Appreturanstalten“ (zugleich Kartell) und den „Verband der rheinischen Färbereien“, gegr. 1900, Sitz Krefeld.

8. Bekleidungsindustrie.

Allgemeiner deutscher Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe. Wenn auch nicht der größte, so doch vielleicht der bestorganisierte Arbeitgeberverband des Handwerks. Gegründet 1902 infolge eines Aufrußs, den der „Arbeitgeberverband des Schneidergewerbes in München“ zunächst zur Schaffung einer süddeutschen Organisation erließ; Sitz München. Mitgliederbestand auf der ersten Generalversammlung 1903: 1878 Mitglieder in 41 Ortsgruppen, unter denen damals noch viele Innungen waren. Infolge des oben besprochenen Ministerialerlasses sind diese Innungen in dem Verbande mittlerweile durch lokale Arbeitgeberverbände ersetzt worden. Anfang 1906 zählte man 80 Ortsgruppen mit 1900 Mitgliedern, die im Durchschnitt 20 000 Gehilfen beschäftigten, Ende 1906 über 2000 Arbeitgeber mit gegen 24 000 Arbeitern. Diese Ziffern sind seitdem weiter gewachsen. Seit

dem Juli 1906 sind die Ortsgruppen in Bezirken zusammengefaßt, die aber keine selbständige Bedeutung haben. Der Verband besitzt seit dem 1. Januar 1905 eine gesondert verwaltete Streikentschädigungskasse, der alle Ortsgruppen anzugehören verpflichtet sind. Die Kasse enthielt nach Jahresfrist bereits 40 000 Mark, Ende 1906 48 000 Mark.

Die Konfektionäre haben noch keinen zentralen Arbeitgeberverband. Nicht selten gehören sie dem Schneider-Arbeitgeberverband an. Neben lokalen Organisationen, die z. B. in Stettin, Berlin und Hamburg mir bekannt geworden sind, besteht seit 1906 ein „Verband west deutscher Kleiderfabrikanten“ in München-Gladbach. Die Gründung eines Arbeitgeberverbandes der deutschen Krawattenfabrikanten in Krefeld meldete Soz. Pr. XIII Sp. 677 im Jahre 1904. Näheres ist mir nicht bekannt geworden.

Verein deutscher Stickwaren-Großfabrikanten, gegr. 1907, Sitz Berlin. Der Verband nimmt außer den Fabrikanten auch die Engroschändler der Branche auf.

Verband der deutschen Schuh- und Schäftekäfikanten, gegr. 1890, Sitz Bamberg¹; zugleich wirtschaftlicher und Arbeitgeberverband. Bei der Auflistung des „Verzeichnisses“ von 1903 umfaßte der Verband in 11 Zweigvereinen 247 Firmen mit 24 751 Arbeitern; Mitte 1904 zählte man in 14 Zweigvereinen 296, Mitte 1906 in 16 Zweigvereinen 421 Mitglieder. Hauptstätte des Verbandes (wie auch des Gewerbes überhaupt) sind Pirmasens (63 Firmen), Berlin (40 Firmen), Weißensee (31 Firmen), Breslau (15 Firmen), dann Frankfurt-Offenbach, Wermelskirchen, Erfurt, Frankfurt a. O., Arnstadt i. Th. und München. Organ des Verbandes ist der „Schuhmarkt“ in Frankfurt a. M. Der Verband steht den beiden Zentralen, der „Hauptstelle“ und dem „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“, bisher fern. Der Vorsitzende, Kommer.-Rat Manz, sprach im Jahre 1904 auf der Berliner Hauptversammlung seine grundsätzlichen Bedenken gegen das bei anderen Verbänden weit verbreitete „Scharfmachertum“ und den „Standpunkt der Unversöhnlichkeit“ aus. Der Verband der Schuh- und Schäftekäfikanten war seinerzeit auch gegen die Buchthausvorlage und empfiehlt seinen Mitgliedern, mit den Vertretern der Arbeiterorganisationen zu verhandeln.

In der handwerksmäßigen Schuhmacherei bestehen bisher nur örtliche Arbeitgeberverbände, z. B. in Berlin und Köln; im Herbst 1907

¹ Der Vorsitzende, Kommerienrat Manz-Bamberg, ist seit 1907 Reichstagsabgeordneter für Erlangen-Fürth.

jaßten süddeutsche Schuhmachermeister die Schaffung eines Reichsarbeitgeberverbandes ins Auge.

Verein deutscher Ledershandschuhfabrikanten, seit 1899 unter diesem Namen, hervorgegangen aus dem oben eingehend behandelten „Verein deutscher Glacéhandschuhfabrikanten“, der 1869 entstand und seit 1889 als Arbeitgeberverband anzusehen war. Der Sitz des Verbandes ist am Wohnsitz des jeweiligen Vorsitzenden, früher lange Zeit in Altenburg (S.-A.), neuerdings in München. Das Schwergewicht des Verbandes liegt gegenwärtig bei den beiden Sektionen, in die er sich neuerdings gliedert. Es ist in dieser Hinsicht charakteristisch, daß der Hauptverband keinerlei eigene Einnahmen hat, sondern von den Sektionen unterhalten wird, daß der Hauptvorstand auf die Aufnahme und Ausschließung von Mitgliedern nicht den geringsten Einfluß hat usw. Die beiden Sektionen — die „nördliche“ und die „südliche“ — haben ihre eigenen Sitzungen, Vorstände und Geschäftsführer. „Die Verbandsmitglieder haben zu erklären, welcher dieser beiden Sektionen sie anzugehören wünschen“ (§ 3 der Satzungen). 1903 zählte der Verband 145 Mitglieder mit 1465 Handschuhmachern, von dem sonstigen Hilfspersonal abgesehen. Damals war ihm u. a. ein kleiner „Verein deutscher Waschlederhandschuhfabrikanten“ in Weßlar angegliedert, der 12 Mitglieder zählte. Dieser Verband ist mittlerweile aufgelöst worden.

Arbeitgeberverband der Stroh- und Filzhutfabrikanten Deutschlands, gegründet 1907 in München, nach Meldung der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ VI 6. Kulemann erwähnt auf S. 580 f. einen „Verein Berliner Wollfilzhutfabrikanten“, der 1895 zunächst bis zum Jahre 1900 ins Leben gerufen wurde und wohl wieder eingegangen ist (das Berliner Adressbuch der letzten Jahre kennt ihn nicht) — außerdem einen „Verein sächsischer Strohhutfabrikanten zur Wahrung gemeinsamer Interessen“ in Dresden (gegr. 1896), der auch wirtschaftliche Ziele verfolgte. Ein „Verband Berliner Damenhutfabrikanten“ von 1907 ist gleichfalls wirtschaftlicher und Arbeitgeber-Verband.

Für die Schirmindustrie bestehen zwei wirtschaftliche Vereine („Verband deutscher Schirmfabrikanten und Interessenten verwandter Branchen“, gegr. 1885, und „Vereinigung der Schirmgroßfabrikanten“, gegr. 1905, beide in Berlin). Nach Mitteilungen der beiden Herren Generalsekretäre besteht ein Arbeitgeberverband in der Branche nicht. Meine Angabe in der *Itzchr. f. d. ges. Staatswissensch.* 1907 S. 259 ist also falsch; sie beruhte auf einer demnach ebenso irrgen Notiz in der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ VI 3 vom 20. Jan. 1907.

9. Papierindustrie und Buchbinderei.

Arbeitgeberverband deutscher Papier- und Zellstofffabrikanten, gegr. 1907, Sitz Berlin. Die Gründung dieses Verbandes wurde 1906 von dem (wirtschaftlichen) „Verein deutscher Papierfabrikanten“ beschlossen und dann 1907 zusammen mit dem „Verein deutscher Zellstofffabrikanten“ ausgeführt; bei der Gründung schlossen sich 70 % der Zellstoffhersteller und mehrere große Papierfabriken der neuen Organisation an.

Verband deutscher Dachpappenfabrikanten (V), gegr. 1901 als wirtschaftlicher Verein, 1906 mit Hilfe des Bundes der Industriellen, dem der Verband angehört, zum Arbeitgeberverband umgestaltet. Sitz Berlin.

Der Verein deutscher Tapetenfabrikanten in Berlin, gegr. 1889, ein wirtschaftlicher Verein, der sich auch als Kartell und Arbeitgeberverband betätigte, hat sich Ende Juni 1907 aufgelöst. Von sonstigen — etwa lokalen — Arbeitgeberverbänden dieses Gewerbes ist mir nichts bekannt geworden.

Verband deutscher Buchbindereibetriebe, gegr. 1900, Sitz Berlin. Der Verband umfaßt 3 Lokalverbände in Berlin, Leipzig und Stuttgart; außerdem werden als außerordentliche Mitglieder auch Innungen aufgenommen (das „Verzeichnis“ von 1903 nennt als Mitglieder die Innungen von Berlin, Leipzig, Hamburg und den Bund deutscher Buchbinderinnungen). Es handelt sich in dem Verbande vorwiegend um Großbetriebe („Buchbindereien, Kartonnagen-, Geschäftsbücher-, Album-, Gesangbuch-, Briefumschlagfabriken u. a.“ nach § 3 des Statuts); die in den 3 Unterverbänden organisierten 84 Mitglieder des Jahres 1903 beschäftigten 5800 Arbeiter und Arbeiterinnen. Wohl im Interesse der kleinen Handwerksmeister beschloß die jüngste Tagung des „Bundes deutscher Buchbinderinnungen“ 1906, einen neuen „Arbeitgeberverband für das deutsche Buchgewerbe“ zu gründen. Die Vorarbeiten dazu hat der Bundesvorstand übernommen.

Für die spezielle Branche der Kartonagenfabrikation sind mir nur lokale Organisationen bekannt geworden (in Dresden, Leipzig, Annaberg und Buchholz u. a. m.).

10. Holz-, Flecht- und Schnüroffse.

Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe (V), unter diesem Namen anscheinend seit 1906, früher „Arbeitgeberschutzverband der deutschen Tischlermeister und Holzindustriellen“, gegr.

1902, Sitz Berlin. Der Verband umfasst nicht nur handwerksmäßige Betriebe. Im Frühjahr 1907 bestanden 78 Orts- und Bezirksverbände mit Mitgliedern in mehr als 250 Städten Deutschlands. Der Verband besitzt eine eigene Streikentshädigungsgesellschaft, die der Rückversicherungsgesellschaft des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ seit deren Bestehen angegliedert ist. Organ ist die „Fachzeitung der Tischlermeister und Holzindustriellen Deutschlands“. Mit den Holzindustriellen Nordböhmens besteht ein Kartellvertrag, mit denen der Schweiz schwebten 1906 entsprechende Verhandlungen. Besonders nennenswerte Untergruppen des Schutzverbandes sind die „Freie Vereinigung der Holzindustriellen zu Berlin“, gegr. 1890, und der „Verband süddeutscher Holzindustrieller“ in Stuttgart, aus dem 1900 gegründeten „Verband württembergischer Holzindustrieller“ hervorgegangen. Der „ArbeitgeberSchutzverband der Holzindustrie von Hamburg und Nachbarstädten, e. V.“ stand Anfang 1907 dem Zentralverbande noch fern. — Der Verband ist durch den Abg. Pauli-Potsdam im Reichstage vertreten.

Der Verband deutscher Fäßfabrikanten und Böttchermeister in Frankenthal (Pfalz), den ich in der *Ztschr. f. d. ges. Staatswissensch.* 1907 S. 259 noch verzeichnete, ist nach einer Mitteilung seines früheren Vorsitzenden aufgelöst worden.

In der Korbmacherrei bestehen meines Wissens nur wirtschaftliche Vereine, keine ausgesprochenen Arbeitgeberverbände.

Für kleinere Branchen bestehen hie und da örtliche Arbeitgeberverbände, so für die vogtländischen Bürsten- und Pinselabrikanten in Schönheide (Sachsen), für die Haarschmuckabrikanten und die Knopfssabrikanten in Berlin usw. Die „Freie Vereinigung der Drechslermeister“ in Berlin gehört dem Schutzverbande der Holzindustrie an.

11. Nahrungs- und Genussmittel-Industrie.

Arbeitgeberverband der Mühlenindustrie, gegr. 1905, Sitz Charlottenburg bei Berlin. Sein erster Unterverband wurde 1906 für die Provinz Brandenburg ins Leben gerufen. Der vom „Bayerischen Industriellenverbande“ 1906 geschaffene „Arbeitgeberverband der bayrischen Mühlen“ in München steht dem Charlottenburger Zentralverband, wie es scheint, zurzeit noch fern.

Allgemeiner deutscher ArbeitgeberSchutzverband für das Bäckergewerbe (B), gegr. 1906, Sitz Berlin. Der Verband ist eine Gründung des Zentralverbandes deutscher Bäckerinnungen „Ger-

mania" und steht, wie oben beschrieben, in engen Beziehungen zu ihm. Aufgenommen werden Bäcker, Konditoren und Brotfabrikanten. Der Verband gliedert sich in Bezirksverbände und Ortsgruppen; bei der Gründung im Herbst 1906 bestanden 30 Ortsgruppen, im Januar 1906 bereits 41; die Zentrale hat für die Ortsgruppen eine Normalgeschäftsordnung aufgestellt. Der Schutzverband zahlt Streikentschädigungen, ohne eine besondere Kasse für diesen Zweck eingerichtet zu haben. Der Anschluß an die Rückversicherungsgesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände ist ins Auge gefaßt.

Vereinigung der Kekses- und Biskuitfabrikanten Deutschlands, früher ein rein wirtschaftlicher Verein, 1906 mit Hilfe des Bundes der Industriellen zum Arbeitgeberverband umgestaltet. Gleichzeitig wurden mit zwei verwandten wirtschaftlichen Organisationen, dem „Verband deutscher Schokoladefabrikanten“ und der „Vereinigung deutscher Zuckerwarenfabrikanten“, Vereinbarungen zu einem zweckmäßigen Zusammenarbeiten in Arbeitgeberfragen getroffen.

Ein Arbeitgeberverband der Zuckerindustrie ist zurzeit in Vorbereitung. Die Satzungen sind im Entwurf bereits in den Händen der Interessenten. Der Verein der deutschen Zuckerindustrie und der sogen. Magdeburger Brandverband („Verband für Verwertung von Zuckerrüben in Unglücksfällen“) sind an der Gründung beteiligt. Der neue Verband dürfte sich der „Hauptstelle“ anschließen.

Im Brauereigewerbe ist der „Bojkottschutzverband deutscher Brauereien, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“ in Berlin nicht als Arbeitgeberverband anzusehen. 1905 als Nachfolger des seit 1895 bestehenden „Zentralverbandes deutscher Brauereien gegen Berufserklärungen“ begründet, Ende 1906 in 30 Verbänden 708 Brauereien mit 11½ Mill. Zentnern Malzverbrauch umfassend, bezweckt er nur den Boykottschutz seiner Mitglieder, nicht auch eine Entschädigung bei Streiks, und läßt zu sonstiger Tätigkeit den angegeschloßnen Verbänden völlig freie Hand. Die Einzelverbände sind wohl meist rein wirtschaftliche Vereine; der „Verein der Brauereien von Magdeburg und Umgegend“ ist auch Arbeitgeberverband (Soz. Pr. XV, Nr. 48). Einige Vereine stehen im Tarifverhältnis mit ihrer Arbeiterschaft, so der Verein der Brauereien Berlins und der Umgegend¹, der Brauereiverband für wirtschaftliche Interessen von Hamburg und

¹ Die Satzungen erwähnen die Arbeiterschaft nicht. Rühmlich bekannt ist der seit 1895 bestehende paritätische Arbeitsnachweis dieses Vereins.

Umgegend, G. m. b. H. (Mitglied des dortigen Arbeitgeberverbandes), der Verband rheinisch-westfälischer Brauereien. In St. Johann bestand sogar ein „Arbeitgeberverband der Brauereien Südwestpreußens, der Pfalz und benachbarter Gebiete“ (meines Wissens der einzige Verband des Gewerbes, der sich als „Arbeitgeberverband“ bezeichnete; übrigens hat diese Organisation, wie mir Herr Brauereibesitzer Neufang-St. Johann mitteilte, sich wieder aufgelöst). Im ganzen haben die Brauereien unmittelbar durch Streiks weit geringere Schwierigkeiten und Verluste zu erleiden als durch die Boykottbewegungen, die sich meist an die Ausstände anschließen. Ihr gefährlichster Gegner ist in der Regel nicht der Brauereiarbeiterverband, sondern das Gewerkschaftskartell des betreffenden Ortes.

Im Fleischergewerbe ist das Bedürfnis nach Arbeitgeberorganisationen sehr gering. Da der Kleinbetrieb vorherrscht, ist der Gesellenstand noch vielfach nur eine Durchgangsstufe zu Selbständigkeit; die gewerkschaftlichen Gesellenvereine sind dementsprechend schwach und die Streiks selten. Die Meister können sich hier mit den Innungen und dem Innungsverbande (Deutscher Fleischerverband in Frankfurt a. M.) begnügen. Die einzige Arbeitgebervereinigung, die mir bekannt wurde, die „Vereinigung der Arbeitgeber im Fleischergewerbe“, umfaßt die vier Innungen von Mannheim, Ludwigshafen, Heidelberg und Worms! Der unterelbische Bezirksverein des deutschen Fleischerverbandes ist dem Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona angeschlossen.

Im Tabakgewerbe vertritt der „Deutsche Tabakverein“ die wirtschaftlichen Interessen des gesamten Gewerbes mit Ausnahme der Zigarettenindustrie; wirtschaftliche Zwecke verfolgen auch seine Fachverbände, die somit hier nicht in Betracht kommen. Dagegen sind die ihm angegeschlossenen Bezirksverbände (meist erst 1906 und 1907 begründet) ausgesprochene Arbeitgeberverbände. Das Verhältnis der Bezirksverbände zum Tabakvereine ist loser als das der Fachverbände: nur ihre sämtlichen Vorstände mitglieder müssen dem Hauptverein angehören, die übrigen Mitglieder sind dazu nicht verpflichtet. Die ältesten Organisationen dieser Art sind der Verein der Zigarrenfabrikanten von 1890 in Hamburg und der Bremer Zigarrenfabrikanten-Verein, gegr. 1891. Gegenwärtig bestehen, von Ortsvereinen abgesehen, Bezirksverbände zur Wahrung der Arbeitgeberinteressen in Sachsen (Frankenberg), Thüringen (Eisenach), Westfalen (Minden), der Untermaingegend (Frankfurt a. M.), dem badischen Unter- und Oberland (Mannheim und Dillingen). Im Januar 1907 haben

die Bezirksverbände unter sich ein Kartell abgeschlossen, das — teilweise zunächst nur für das laufende Jahr — den Teilnehmern gegenseitigen Schutz bei Arbeitskämpfen sichert. Die Bedeutung dieses Kartells wird zweifellos rasch wachsen. Der westfälische Zigarettenfabrikanten-Verband in Minden mit 25 000 Arbeitern gehört dem „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ an, ebenso der Hamburger Verband als Mitglied des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona.

Verband der deutschen Zigaretten-Industrie, gegr. 1906, Sitz Dresden. Dieser Arbeitgeberverband entstand durch Verschmelzung des wirtschaftlichen „Verbandes deutscher Zigarettenfabriken“ in Dresden mit dem „Verein deutscher Zigarettenfabrikanten“ in Berlin. Es sollen 5 bis 6 Bezirksverbände im Reiche gebildet werden.

12. Polygraphisches Gewerbe.

Deutscher Buchdruckerverein, gegr. 1869, Sitz Leipzig. Der älteste Arbeitgeberverband Deutschlands und das Haupt derjenigen Gruppe unter ihnen, die auf friedliche Verständigung mit der Arbeiterschaft unter paritätischen Formen bedacht ist. Die bemerkenswertesten Mitgliederziffern aus seiner wechselvollen Geschichte wurden oben bereits angeführt. Im Juni 1907 zählte er 4083 Mitglieder (3937 Firmen) mit rund 42 000 Gehilfen. Der Verein ist in 12 Kreise (nominell nur 9; die Kreise I, IV und IX sind geteilt) mit eigener Organisation, die Kreise¹ ihrerseits in Bezirke gegliedert, deren zurzeit 70 bestehen. Das Organ des Vereins ist die „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker, Steindrucker und verwandte Gewerbe“, die allwöchentlich erscheint. Diese Zeitschrift ist aus einem ausschließlichen Organ des Buchdrucks im

¹ Wenigstens die Kreise sollen hier namentlich genannt werden:

- Kreis I a: Nord, Sitz Hamburg.
- Kreis I b: Nordwest, Sitz Hannover.
- Kreis II: Rheinland, Westfalen und Birkenfeld. Sitz Köln. (Dies ist der Kreis, in dem die Taxisgegner jahrelang dominierten).
- Kreis III: Main, Sitz Frankfurt a. M.
- Kreis IV a: Südwest, Sitz Stuttgart.
- Kreis IV b: Elsass-Lothringen, Sitz Straßburg.
- Kreis V: Bayern, Sitz München.
- Kreis VI: Thüringen, Sitz Halle.
- Kreis VII: Sachsen, Sitz Leipzig,
- Kreis VIII: Berlin und Vororte, Sitz Berlin.
- Kreis IX a: Nordost, Sitz Breslau (Schlesien, Posen, Ost- und Westpreußen).
- Kreis IX b: Pommern und Brandenburg, Sitz Stettin.

Lauſe der lezten Jahre zum Zentralblatt ſaſt aller graphiſchen Verbände geworden und hatte 1907 eine Auflage von nahezu 9000 Exemplaren. Das Bestreben des Buchdruckervereins, alle organisaſionsfähigen Buchdruckereibefiher in ſich zusammenzuſaffen, war jahrzehntelang erfolglos; aber man gab dies Ziel niemals auf, da ohne eine ſolche einheitliche Zentralorganisation die dauernde Fortführung der Tarifpolitik höchst fraglich, die Gefundung im Innern des Gewerbes (Einhaltung ausreichender Preife, Verhinderung leichtfinniger Buchdruckereigründungen) kaum zu erwarten, die Regelung des Lehrlingswefens unmöglich war. Dementsprechend begrüßte der Verein mit Freude das Handwerkschutzgeſetz vom 27. Juli 1897 und beschloß, ſich auf dem Boden dieses Geſetzes zu einem Innungsverbande mit örtlichen Zwangſinnungen umzugestalten. Doch dieser Versuch mißglückte vollständig. Die unglückſelige Gegenüberstellung von „Fabrik“ und „Handwerk“ riß das Gewerbe in zwei Teile, und die Versuche der Behörden und Gerichte, die beiden Begriffe gegeneinander abzugrenzen, machten die Verwirrung nur noch größer. Nach wenigen Jahren wurde daher dieser Irrweg von dem Buchdruckergewerbe wieder bewußt verlaſſen, und wenn auch heute vielleicht noch einige Buchdruckerinnungen beſtehen, fo ist es doch ein typiſcher Vorgang, wenn im Jahre 1906 die Zwangſinnung Leipziger Buchdruckereibefiher ſich auflöſte und ein Bezirksverein des Buchdruckervereins ihre fämtlichen Einrichtungen übernahm. Seit dem Jahre 1904 (Straßburger Hauptversammlung) warf man ſich energiſch auf den Ausbau der Bezirksvereine, mit dem Erfolge, daß die Mitgliederziffer nunmehr alljährlich um etwa taufend Firmen ſtieg. Das Hauptagitationſmittel war dabei, wie oben bereits angedeutet wurde, der Ablauf der lezten zehnjährigen Friedensperiode und die Notwendigkeit einer Tariferneuerung im Jahre 1906. Nur ein ſtarkeſ Prinzipalsverein, das war klar, konnte ohne Kampf mit dem gewaltig erſtarckten Gehilfenverbande für die nächften fünf Jahre erträgliche Lohn- und Arbeitsbedingungen ſchaffen und ſichern. Wirklich gelang die Tariferneuerung durch friedliche Verhandlungen; neben dem Abſchluß des Tariffs aber, der wie früher formell als Vereinbarung aller tariftreuen Firmen mit allen tariftreuen Gehilfen, nicht als Vertrag der beiden Organisationen („Buchdruckerverein“ und „Buchdruckerband“) auftritt, wurde im Juni 1906 zwischen den beiden Organisationen ein Sondervertrag abgeschloſſen, der in seinem berühmt gewordnen § 4 folgende Bestimmung trifft: „Der Tarifvertrag verpflichtet

- a) die Mitglieder des deutschen Buchdruckervereins, nur solche Gehilfen einzustellen, die dem Verbande der deutschen Buchdrucker angehören;
- b) die Mitglieder des Verbandes der deutschen Buchdrucker, nur in solchen Buchdruckereien tätig zu werden, deren Inhaber dem deutschen Buchdruckerverein angehören.

Gehilfen, die bei Abschluß des Vertrages das 50. Lebensjahr erreicht haben, fallen nicht unter die Bestimmung a des § 4 des Vertrages.

Die Bestimmungen des § 4 des Vertrages treten für solche Gehilfen, die bei Abschluß des Vertrages noch anderen Kassen angehören, an deren Leitung Prinzipale beteiligt sind, erst dann in Kraft, wenn die beiden vertragschließenden Vereine diesbezüglich einen befriedigenden Ausweg gefunden haben.

Der vereinbarte Vertrag läßt für die Zukunft offen, daß auch andere organisierte, für die Tarifgemeinschaft wichtig erscheinende Vereinigungen in die Vertragsgemeinschaft aufgenommen werden können, sofern sie den Tendenzen des gedachten Vertrages entsprechen. Über eine eventuelle Aufnahme derartiger Vereine entscheidet das Tarifamt.

Über eine gewisse Übergangszeit zur Durchführung der Bestimmungen a und b und über etwaige Erleichterungen derselben beschließt das Tarifamt. Vom Tarifamte festgesetzte Übergangsbestimmungen sind ebenso verbindlich wie der Tarif und dieser Vertrag."

Soweit der § 4 des Organisationsvertrages. Die Übergangszeit ist mittlerweile auf 2 Jahre festgesetzt worden, so daß der § 4 am 1. Januar 1909 in Kraft treten wird.

Diese Abmachung bedeutet trotz der Einschränkungen und Milderungen in den letzten vier Absätzen grundsätzlich die Einführung eines Organisationszwanges¹ im Buchdruckergewerbe. Die unorganisierten tariftreuen Prinzipale werden durch die Furcht vor Personalmangel in den Prinzipalsverein, die unorganisierten tariftreuen Gehilfen durch die Furcht vor Arbeitslosigkeit in den Buchdruckerverband hineingetrieben. Die kleineren Gehilfenorganisationen werden dem Tarifamte auf Gnade und Ungnade ausgeliefert². Die Verbändler können auf einen staatlichen

¹ Der Verfasser wird im letzten Abschnitte dieses Buches auf das Prinzip des „ausschließlichen Verbandsverkehrs“ noch einmal zurückkommen.

² Der Aufnahme des zu den christlichen Gewerkschaften gehörenden „Gutenbergbundes“ (gegen 3000 Mitglieder) in die Vertragsgemeinschaft hat der Tarifausschuß im Sommer 1907 im Prinzip zugestimmt.

Zuwachs an Mitgliedern mit Sicherheit rechnen, und der deutsche Buchdruckerverein wird nunmehr auf diesem Umwege auch ohne das Innungsgesetz zu einer Zwangsvereinigung etwa nach Art des „Börsenvereins deutscher Buchhändler“, dessen Organisationsform Dr. Giesecke schon 1902 auf der Konstanzer Hauptversammlung als vorbildlich hinstellte.

Freilich hat sich auch Widerspruch gegen dieses Verfahren geregt. Soweit er von Arbeiterseite oder von der Tagespresse ausging, darf er hier unbesprochen bleiben. Auf Seiten der Prinzipale aber ist er um so bemerkenswerter, als er zur Gründung einer zweiten Arbeitgeberorganisation geführt hat. Es war nicht der Organisationszwang für die Buchdruckereibesitzer, an den die Opposition anknüpfte, sondern der für die Gehilfen. Man wies darauf hin, daß der „Verband der deutschen Buchdrucker“ der sozialdemokratischen „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ angeschlossen sei und, wenn auch fassungsgemäß in politischen und religiösen Fragen neutral, doch tatsächlich „von sozialdemokratischen Führern geleitet“, „von sozialdemokratischen Anschauungen beherrscht“, folglich „durch und durch sozialdemokatisch“ sei¹. Es sei ein politisch unkluger und moralisch verwerflicher Terrorismus, dieser sozialdemokratischen Organisation Läufende von unorganisierten, meist national gesonnenen Gehilfen rücksichtslos in die Arme zu treiben. Auch an dem Gewerbe selbst werde sich diese Stärkung des sozialdemokratischen Verbandes mit Hilfe der Prinzipale später bitter rächen. Unter Hinweis auf diese Gründe traten die Gegner des § 4 im September 1906 zusammen und begründeten einen

Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe mit dem Sitz in Berlin. Es ist eine etwas bunte Gesellschaft, die sich in dieser Organisation zusammengefunden hat. Nicht nur, daß alle politischen Parteien außer der Sozialdemokratie vertreten sind, wie man selbst nachdrücklich hervorhebt, es finden sich darunter auch tariftreue Firmen und Tarifgegner, bisherige Mitglieder des Buchdruckervereins und Außenseiter — alle vereinigt nur durch die gemeinsame Ablehnung des „Organisationsvertrages“. Der Zweck des neuen Verbandes ist nach dem § 1 seiner Satzungen:

„seine Mitglieder in ihren berechtigten Interessen als Arbeitgeber zu vertreten, insbesondere für die Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber und

¹ „Denkschrift des Arbeitgeberverbandes für das Buchdruckgewerbe an die Hohen Staatsregierungen, die Mitglieder der Parlamente, die Kommunalverwaltungen und alle vaterlandsliebenden Staatsbürger.“ Berlin 1907. S. 7.

Gehilfen einzutreten und auf zweckdienliche Verbesserungen des Tariffs hinzuarbeiten".

Das besagt nicht viel und vor allem nichts Positives. Denn auf die Gestaltung des Tariffs wird die kleine Schar des Arbeitgeberverbandes ohne jeden Einfluß bleiben, ja es wäre geradezu sinnwidrig, an der „Verbesserung“ des Tariffs eine Organisation mitwirken zu lassen, die jedem prinzipiellen Tarifgegner offen steht. Das hieße den Bock zum Gärtner sezen. Unter diesen Umständen ist es fraglich, ob der Arbeitgeberverband sich für die Dauer als lebensfähig erweist. Vielleicht wächst er sich (wie der „Correspondent“ des Gehilfenverbandes vermutet) mit der Zeit zur Vereinigung aller tariffeindlichen Firmen aus, was sein Organ zurzeit freilich energisch ablehnt; oder aber er erreicht wider Erwarten eine erhebliche nachträgliche Abschwächung des umstrittenen § 4, so daß seinen tariftreuen Mitgliedern das Verbleiben oder der Wiedereintritt in den Buchdruckerverein ermöglicht wird. Diese zweite Lösung wäre nach jeder Richtung hin die erfreulichste. Denn die gegenwärtige Absplitterung tariftreuer Firmen von dem Buchdruckerverein und ihre Vereinigung mit ausgesprochenen Tarifgegnern ist ebenso bedauerlich und unnatürlich wie der schroffe Koalitionszwang, den die gegenwärtige Fassung des § 4 im Buchdruckergewerbe heimisch machen will.

Es sei noch erwähnt, daß der Arbeitgeberverband bei seiner ersten Hauptversammlung im März 1907 148 Firmen mit rund 2000 Gehilfen zählte und damals den Entschluß fasste, sich in 20 Kreisen zu organisieren. Seine „Mitteilungen“, die bis dahin in zwangloser Folge erschienen, werden seitdem alle 14 Tage ausgegeben.

Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands, gegr. 1901, Sitz Frankfurt a. M. Diese Vereinigung ist nach dem Vorbild des Buchdruckervereins zugleich wirtschaftlicher und Arbeitgeberverband. Sie gliedert sich in 3 Kreise (mit den Sätzen Berlin, Leipzig und Frankfurt a. M.) und umfaßt 37 Firmen, wohl fast alle überhaupt in Betracht kommenden. Organ ist die „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker sc.“

Verein deutscher Steindruckereibesitzer, gegr. 1900, Sitz Leipzig. Der Verein ist aus einer entsprechenden Landesorganisation im Königreich Sachsen hervorgegangen. Er hat sich genau nach dem Vorbilde des Buchdruckervereins ausgestaltet, gliedert sich wie dieser in 9 Kreise mit einer größeren Anzahl von Bezirken und benutzt als Organ die „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker, Steindrucker und verwandte

Gewerbe". Die Mitgliederzahl betrug im Juni 1905: 442, im Juni 1906: 609. Nach dem Muster des Buchdruckervereins faßte das erste Statut des Steindruckervereins (vom 11. November 1900) die Schaffung eines Reichstarifvertrages zur Regelung der Arbeiterverhältnisse ins Auge. Da aber innerhalb des Vereins erhebliche Bedenken gegen einen solchen Tarif entstanden, fiel dieser Programmfpunkt in den Satzungen vom 3. November 1902 wieder fort, und nur die üblichen Aufgaben der wirtschaftlichen Vereine wurden beibehalten. Der Arbeiterschaft gedachten die Satzungen von 1902 nur noch insofern, als es im ersten Satze des § 4 hieß:

„Der Verein bezweckt die Förderung der materiellen und geistigen Interessen der Steindruckereibesitzer des Deutschen Reiches und der verwandten Geschäftszweige, sowohl der Arbeitgeber als der von diesen beschäftigten Arbeitnehmer.“

Nachdem in den folgenden Jahren einzelne Ortstarifverträge entstanden waren, fand sich im Juni 1905 auf der Nürnberger Hauptversammlung eine Zweidrittelmehrheit, die wiederum die Schaffung allgemeiner Arbeitsbedingungen für das ganze Reich befürwortete. Die dieserhalb im Februar 1906 in Leipzig stattfindenden Verhandlungen zwischen Prinzipals- und Gehilfenvertretern scheiterten jedoch an schweren Differenzen, und nunmehr schien eine gewaltige Streikbewegung an vielen Orten Deutschlands unvermeidlich bevorzugt zu stehen. In der Überzeugung, daß der Verein deutscher Steindruckereibesitzer einem solchen Kampfe nicht gewachsen sei — denn so wenig wie der Buchdruckerverein und die anderen graphischen Verbände besitzt er satzungsgemäße Streikabwehrwaffen oder eine Streikunterstützungskasse —, traten sogleich nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen die dabei beteiligten Prinzipalsvertreter und die Vorstandsmitglieder des Vereins zu Beratungen über die Gründung eines besonderen Streikabwehrverbandes zusammen. Und so entstand im März 1906 der

Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer in Berlin. Dieser neue Verband ist ein Arbeitgeberverband im Sinne der bisher besprochenen Abwehrorganisationen. Seine Zweckformulierung (§ 1) lehnt sich außs engste an die entsprechenden Sätze in den Statuten der Metallindustriellenverbände an. Bald nach seiner Gründung mußte der Schutzverband in der Tat in den erwarteten Kampf eintreten; die örtlich ausbrechenden Streiks wurden durch Massenaussperrungen zu einem Kampfe in 38 Städten erweitert, bei dem mindestens 6000 Mann

feierten, und erst nach monatelangem Ringen einigten sich beide Parteien in einem Reichstarifvertrage, den der Senefelderbund und der Schutzverband unterzeichneten. Hatte der Schutzverband auf diese Weise seine Existenzberechtigung erwiesen, so war nunmehr eine Regelung seiner Stellung zu dem älteren „Vereine“ vonnöten. Der Mitgliederbestand beider Organisationen war vielfach identisch und das Verhältnis der beiderseitigen Leitungen zueinander, soweit ich sehe, jederzeit freundlich. Im November 1906 erklärte der „Verein“ auf seiner Hauptversammlung, die beiden Verbände sollten „nebeneinander Hand in Hand gehen“. Gleichzeitig wurden die Satzungen des Vereins in dem vom Zweck handelnden Paragraphen wiederum nach dem Muster des Buchdruckervereins erweitert. Es wurde eine Bestimmung aufgenommen über Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Mitwirkung des Vereins bei Feststellung und Durchführung von Lohntarifen. Der Verein war also wieder bereit, sich mehr als gelegentlich mit Arbeiterangelegenheiten zu befassen. Es folgten kommissarische Verhandlungen zwischen beiden Organisationen im Dezember 1906. Man einigte sich ohne Widerspruch dahin, den nächsten Generalversammlungen hüben und drüber die vollständige Verschmelzung der Verbände vorzuschlagen, und es unterliegt keinem Zweifel, daß dieser verständige Vorschlag durchdringen wird. Die Steindruckerei wird dann über einen sehr bemerkenswerten Arbeitgeberverband verfügen, der (ähnlich wie die Verbände des Schneider- und des Holzgewerbes) einerseits für paritätische Unterhandlungen und reichstarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse zu haben ist, anderseits dank seiner guten Disziplin und seinen starken Finanzen auch eine Streitbewegung nicht zu fürchten braucht.

Bund der Lichtdruckanstalten Deutschlands, gegr. 1903, Sitz Leipzig. Auch diese Organisation ist eine kleine Nachbildung des Buchdruckervereins und lebt nach seinem Vorbild seit 1904 im Tarifverhältnis mit den Gehilfen. Wie der Buchdruckerverein hat dieser Bund neben der Pflege des Tarifwesens auch alle wirtschaftlichen Interessen seines Gewerbes im Auge (z. B. ist ein Minimalpreistarif ausgearbeitet worden). Der Bund gliedert sich in fünf geographische Gruppen (Norddeutschland, Mitteldeutschland, Bayern, Südwestdeutschland, Rheinland-Westfalen - Hessen - Nassau). Organ ist die „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker, Steindrucker und verwandte Gewerbe“.

Von der Vereinigung der Besitzer xylographischer Anstalten, einem kleinen Verbande, der 1903 entstand, berichtet

Imle¹, daß er die Schaffung einer Reichstarifgemeinschaft anstrebe. Näheres über den Verband ist mir nicht bekannt geworden.

Bund der chemigraphischen Anstalten Deutschlands, gegr. 1903, Sitz Berlin. Wiederum eine kleine Nachbildung des Buchdruckervereins. Auch dieser Bund hat seit 1904 eine Tarifgemeinschaft mit seiner Gehilfenschaft und ist im übrigen auch als wirtschaftlicher Verein tätig. Die Mitglieder gliedern sich in vier geographische Gruppen (Sitz: Berlin, Leipzig, München, Stuttgart). Als Organ dienen vertrauliche „Mitteilungen“, die in zwangloser Folge erscheinen. Die Mitgliederzahl betrug im Jahre 1903 bei der Tarifberatung 54 Firmen und stieg im ersten Tarifjahr auf 90, da die beiden tarifschließenden Organisationen den „ausschließlichen Verbandsverkehr“ (siehe oben beim Buchdruckerverein!) einführten. Sie ist seitdem noch weiter gewachsen, so daß die Zahl der unorganisierten Firmen gegenwärtig nur noch ganz gering sein kann. Den Vorsitz des „Bundes“ und seines Tarifausschusses führt Komm.-Rat Bürgenstein-Berlin, der bekannte Führer des Buchdruckervereins in Tarifangelegenheiten.

13. Baugewerbe.

Deutscher Arbeitgeberbund für das Baugewerbe, eingetr. Verein, gegr. 1899, Sitz Berlin. Nach der Zahl der Ortsgruppen die verbreitetste deutsche Arbeitgeberorganisation. Die Gründe dafür liegen klar zutage: einmal ist das Baugewerbe mehr als jedes andere von Streiks bedroht, weil der Unternehmer seine Produktionsstätte nicht verlegen, nicht „Streikware“ in befremdete Betriebe abgeben kann, während für die Streikenden die Kontrolle der Baupläne und die Einwirkung auf etwaige „Arbeitswillige“ besonders leicht ist; andererseits ist das Baugewerbe auch in den kleinsten und entlegensten Landstädten vertreten und mit ihm die Zentralverbände der Maurer, Zimmerer, Bauhilfsarbeiter usw. Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, daß Versuche zur Schaffung von Arbeitgeberverbänden in diesem Gewerbe schon früh unternommen wurden, wie oben bereits berichtet worden ist. Der gegenwärtig bestehende Bund ist eine Gründung des „Innungsverbandes deutscher Baugewerksmeister“; beide Organisationen leitet seit ihrem ersten Tage der Abgeordnete Baurat Felisch in Berlin. Die Gründung des Bundes wurde im September 1898 von dem Innungsverbande beschlossen und am 15. März 1899 in Berlin unter Beteiligung von 29 Orts-

¹ Gewerbliche Friedensdokumente, S. 72.

verbänden vollzogen. 11 andere Ortsverbände waren zwar auf der Gründungsversammlung vertreten, konnten sich aber zum Beitritt nicht entschließen. Dieser Vorgang ist typisch für die Organisationsbewegung im Baugewerbe: die Zahl der Arbeitgeberverbände, die dem Bunde aus allen möglichen Gründen fernbleiben, ist bis zu diesem Tage beträchtlich. Immerhin machte die neue Zentrale äußerlich von Jahr zu Jahr gute Fortschritte. Es waren ihr angegliedert:

im Oktober 1899	41 Verbände,
* September 1900	67
= Januar 1903	116
= November 1903	124
= Februar 1905	147
= März 1906	159
= Februar 1907	277
	mit 2 850 Mitgliedern,
=	=
=	=
=	=
=	=
=	=
=	=
	5 319
	=
	6 365
	=
	7 758
	=
	8 465
	=
	13 000
	=

Zwischen den Bunde und die Ortsverbände treten als Mittelglieder die Landes- und Bezirksverbände, deren Mehrzahl erst in den letzten Jahren gebildet wurde. Wir finden von solchen Bezirksverbänden innerhalb des Bundes:

im Anfang des Jahres 1903:	3,
= = = =	1905: 6,
= = = =	1907: 13 ¹ .

¹ Die 13 Landes- oder Bezirksverbände seien hier genannt (geordnet nach der Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Bunde):

1. Mitteldeutscher Arbeitgeberverband für das Baugewerbe, Frankfurt a. M.
2. Westpreußischer Landesverband der Arbeitgeber im Baugewerbe, Danzig.
3. Bierstädtelbund Hamburg—Altona—Wandsbek—Harburg a. E., Hamburg.
4. Bezirksarbeitgeberverband für das Baugewerbe der Niederlausitz und angrenzender Landesteile, e. B., Cottbus.
5. Nordwestdeutscher Arbeitgeberverband für das Baugewerbe, Hannover.
6. Landesverband der Bauarbeiterverbände im Herzogtum Braunschweig, Braunschweig.
7. Bezirksarbeitgeberverband für das Baugewerbe und verwandte Berufe für die Provinz Sachsen, Anhalt und Thüringische Staaten, Halle a. S.
8. Bezirksarbeitgeberverband für das Baugewerbe im Königreich Sachsen, Dresden.
9. Bezirksarbeitgeberverband für das Baugewerbe der Provinz Posen, Posen.
10. Bezirksarbeitgeberverband für das Baugewerbe von Neuborpommern und Rügen, Greifswald.
11. Nordbayrischer Bezirksverband der Arbeitgeber für das Baugewerbe, Nürnberg.

Im Jahre 1903 waren in den Bezirksverbänden nur 27 von den 116 Ortsverbänden des Bundes zusammengeschlossen, also 23 %, im Jahre 1907 dagegen 198 von 277, also 71 %. In absehbarer Zeit werden die vereinzelt dastehenden Ortsverbände nur noch seltene Ausnahmefälle sein.

Doch man darf sich durch diese gewiß stattlichen Zahlen nicht täuschen lassen. Dem großen äußeren Umfange des Bundes entspricht seine innere Kraft keineswegs. Die Zentrale steht ihren Gliedern nur beratend und anregend zur Seite; irgendwelche Gewalt über sie hat sie nicht. In allen Grundfragen sind die Einzelverbände souverän; so in ihrer Stellung zum Tarifvertrag und zur Gewerkschaftsbewegung überhaupt, in der Handhabung des Arbeitsnachweises und der Entlassungsscheine, in der Festsetzung von Arbeitslohn und Arbeitszeit usw. Der Bund bildet wohl die Stelle, an der man über alle diese Fragen disputiert, aber er selber hat dabei nicht das geringste zu sagen. Von entsprechender Dürftigkeit sind auch die Mittel, die die Ortsverbände der Zentrale zur Verfügung stellen: anfänglich 20 Pf. auf je 1000 Mk. gezahlten Lohnes, seit der Generalversammlung von 1901 sogar nur noch 10 Pf. Eine Besserung dieser Verhältnisse ist auf direktem Wege, durch Beschlüsse der Generalversammlung, vorläufig nicht zu erwarten. Erst müssen die Bezirksverbände auf Kosten der Selbständigkeit ihrer örtlichen Glieder erstarken, die Ortsverbände aber zu Ortsgruppen herabgedrückt werden; dann könnte mit der Zeit aus diesem lockeren „Staatenbund“

12. Arbeitgeberbund für das Baugewerbe in den rheinisch-westfälischen Industriegebieten, Eisen.

13. Schutzverband der bergischen baugewerblichen Betriebe, Barmen.

Außerdem bestanden innerhalb des Bundes lokale Anfänge zu Landesorganisationen in den beiden Mecklenburg, in Württemberg (Landesverband Württemberg, e. B. in Stuttgart) und in Elsaß-Lothringen (Landesverband E.-L. in Straßburg). Die Konstituierung der Bezirksverbände von Ostpreußen und Schlesien stand im Februar 1907 unmittelbar bevor, der Anschluß der schon bestehenden Verbände für Südböhmen (München) und Baden (Freiburg i. B.) in sicherer Aussicht. Außerhalb des Bundes standen damals noch der „Arbeitgeberbezirksverband für das untere Weser- und Emsgebiet“ in Bremen und der „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe der Rheinprovinz“ in Köln. Der letzter genannte hat sich im Jahre 1906 mit den unter 12 und 13 genannten Verbänden zu einer Interessengemeinschaft vereinigt, die den Namen „Verein der Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe in Rheinland und Westfalen“ trägt. — Wie man sieht, zeigt das Netz der Bezirks- und Landesverbände nur noch wenige kleine Lücken (Pommern und Brandenburg; Schleswig-Holsteins baugewerbliche Verbände sind im Arbeitgeberverbande „Unterelbe“ gesammelt).

ein straff zentralisierter „Bundesstaat“ werden, eine Organisation, die den Zentralverbänden der Arbeiter wirklich gewachsen wäre, woran zurzeit noch nicht im entferntesten zu denken ist.

Die Souveränität der Einzelverbände im Baugewerbe äußert sich auch in der Mannigfaltigkeit ihrer Zusammensetzung. Am häufigsten ist der Fall, daß das sogenannte engere oder eigentliche Baugewerbe in dem Verbande vereinigt ist, also Maurerei und Zimmerrei. Nicht selten tritt als dritte Gruppe das Steinmetzgewerbe (Bierstädtelbund, Westpreußischer Verband, Augsburg, Düsseldorf, Hannover, Königsberg, Rinteln, Regensburg, Stuttgart, Zwiesel), seltener das Dachdecker gewerbe (Burg b. M., Lüneburg, Neusalz a. O.) oder sonst ein anderes daneben. Eine Anzahl von Verbänden aber ist grundsätzlich darauf bedacht, daß gesamte sogenannte weitere Baugewerbe sich anzugliedern, also außer Steinmetzen und Dachdeckern auch Bildhäuser, Stukkateure, Gipser, Glaser, Klemperer, Installateure, Schlosser, Maler, Schmiede, Tischler, Schreiner, Müllerbauer, Pflasterer, Fliesenleger usw. (so die Verbände von Bayreuth, Freiburg i. B., Höchst, Lübeck, Meß u. a.), und die rührigsten aus dieser Gruppe haben sogar die Baumaterialien händler, Ziegeleibesitzer, Steinbruchbetriebe, Sägemühlenbesitzer, Eisenhändler, Fuhrleute und ähnliche Lieferanten des Baugewerbes zum Anschluß veranlaßt (hierher gehören die Verbände von Braunschweig, München und Nürnberg, vor allem aber Bremen, Bremerhaven-Geestemünde-Lehe und der ganze von Bremen aus geleitete Bezirksverband für das untere Weser- und Ems gebiet, der dem Bunde noch nicht angehört). Selbstverständlich ist die Form des engeren Verbandes die ursprüngliche. Die Erweiterung auf die gesamten baubewandten Gewerbe ermöglicht ein kräftigeres Auftreten bei Lohnbewegungen in den einzelnen beteiligten Branchen, nötigenfalls die Niederzwingung eines Branchenstreiks durch eine Generalaussperrung. Die Heranziehung der Lieferanten erfolgt natürlich nur im Interesse solcher Aussperrungen; sie soll verhindern, daß Außenfechter oder Abtrünnige während der Dauer des Kampfes die notwendigen Materialien erhalten. Man ist in Nürnberg, Bremen usw. mit diesen breit aufgebauten Organisationen (der Bremer Verband zählte 1906 1124 Mitglieder!) bisher den Gewerkschaften vollauf gewachsen gewesen. Das System bringt allerdings die Gefahr mit sich, daß infolge immer neuer Lohnbewegungen bald in dieser, bald in jener beteiligten Branche das gesamte Baugewerbe niemals zur Ruhe kommt. Doch läßt sich dem

leicht durch Tarifverträge vorbeugen, die für sämtliche Gruppen den gleichen Endtermin erhalten; auf diese Weise hat z. B. der Münchener Verband im Jahre 1905 seinen 14 Gewerben bis zum 31. März 1908 den Arbeitsfrieden gesichert. Nach Meinung des Verfassers hat dies System der gemischten Bauverbände eine gute und für die Gesundung unserer Arbeitsverhältnisse vorteilhafte Zukunft. Denn bei verständiger Handhabung muß es zur Verminderung der unüberlegten und verzettelten Einzelsestriks und zum Fortschreiten friedlicher Verständigung führen. Daß es andererseits bei brutaler Anwendung der Aussperrung auch viel unnötiges Elend und schwere Verbitterung hervorruhen kann, sei nicht verschwiegen. — Die gemischten Bauverbände gliedern sich in der Regel nach den einzelnen angehörfenen Gewerben in Gruppen, die eine beschränkte Selbständigkeit genießen. Hinsichtlich ihrer Zusammensetzung darf man diese Verbände vielleicht mit den in ähnlicher Weise gemischten Bezirksverbänden der Metallindustrie vergleichen.

Doch der Formenreichtum im Kreise der baugewerblichen Verbände ist noch nicht erschöpft; während in München, Nürnberg, Braunschweig und an der Unterweser jeder Ortsverband alles, was irgend mit dem Baugewerbe in Verbindung steht, an sich zu ziehen sucht, treten in mehreren Orten Westdeutschlands zwei, drei, sogar vier baugewerbliche Ortsvereinigungen als selbständige Mitglieder ihres Bezirksverbandes und des großen Arbeitgeberbundes auf. Der eine Verband umfaßt dann in der Regel das engere Baugewerbe, der oder die anderen einige baugewerbliche Branchen. So ist Frankfurt mit je einem Verband für Baugewerbe und für Schreinergewerbe im Bunde vertreten, Offenbach mit je einem für Baugewerbe und Malerei; in Dortmund bestehen drei Bundesglieder (für Baugewerbe, Schreinerei und Dachdeckerei), ebenso viele in Hagen (für Baugewerbe, Schreinerei und Stukkateurgewerbe), in Essen vollends vier (für Baugewerbe, Stukkateurgewerbe, Malerei und Zimmerei). Hier in Westdeutschland finden wir sogar gelegentlich die nahverwandten Gewerbe der Maurerei und Zimmerei voneinander gesondert, so außer in Essen auch in Darmstadt und Hannover. Natürlich stehen diese Sonderverbände eines Ortes durch den Bezirksverband, dem sie gemeinsam angehören, in einem gewissen Zusammenhange miteinander; aber die straffe örtliche Zusammenfassung von München und Bremen erscheint mir doch zweckmäßiger — und auch natürlicher. Denn daß eine lokale Gruppe von Malern, Schreinern, Stukkateuren usw. sich mit den verwandten Gewerben des Ortes zu einem lokalen gemischten Bauverbande zusammenschließt, hat nichts Besondersches. Daß wir aber

Vereinigungen von Malern, Dachdeckern, Stukkateuren usw. als selbstständige Glieder in den Bezirksverbänden und dem Reichsverbande des Baugewerbes finden, während doch für diese Branchen eigene Bezirks- und Reichsverbände bestehen, das ist in der Tat unnatürlich und wird sich schwerlich für die Dauer bewähren. Ebenso unnatürlich ist die Auseinanderreißung von Maurern und Zimmerern zu zwei gesonderten Organisationen. —

Der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe steht dem „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ zurzeit noch fern; nur der rheinisch-westfälische Arbeitgeberbund ist dieser Zentrale angeschlossen. Bundesorgan ist die „Baugewerkszeitung“ in Berlin, das alte Blatt des Innungsverbandes. Außerdem sind folgende sechs Blätter zu Publicationsorganen erwählt worden:

- „Zentralblatt für das deutsche Baugewerbe“, Berlin,
- „Deutsche Arbeitgeberzeitung“, Berlin,
- „Arbeitgeberzeitung für das Baugewerbe“, Geestemünde,
- „Zeitschrift des Mitteldeutschen Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe“, Frankfurt a. M.,
- „Bayrische Baugewerkszeitung“, München,
- „Württembergische Bauzeitung“, Stuttgart.

Ob die „Monatlichen Mitteilungen für das Baugewerbe“ noch bestehen, die der Verband der Baugeschäfte von Berlin früher herausgab, weiß der Verfasser nicht sicher zu sagen. Auch der rheinisch-westfälische Arbeitgeberbund für das Baugewerbe gibt eine eigene „Zeitschrift“ heraus.

Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands, eingetr. Verein, gegr. 1901, Sitz Frankfurt a. M. Der Verband, der Einzelmitglieder wie Körporationen aufnimmt, zählte im Juni 1906 etwa 1000 Mitglieder (Zuwachs während des vorhergegangenen Geschäftsjahres: 8 Ortsvereine mit 245 Mitgliedern). Er gliedert sich in 8 Unterverbände¹ und diese wieder in Ortsvereine. Um Einheitlichkeit und Stabilität in die Mitgliederverhältnisse zu bringen, wird die Umbildung der Ortsvereine in Innungen, und zwar Zwangsinnungen, erstrebt und ist zurzeit bereits teilweise durchgeführt. Was das Buchdruckereigewerbe

¹ Ia Berlin, Ib Breslau, II Bremen, III Rheinland und Westfalen, IV Frankfurt a. M., V Leipzig, VI München, VII [Karlsruhe oder Stuttgart; die Gründung dieses Unterverbandes wurde 1906 beschlossen].

in den Jahren 1897 und 1898 ohne Glück versuchte, scheint hier also mit besserem Erfolge nachgeahmt zu werden. Der Verband hat den Ortsvereinen den Abschluß von Schutzverträgen mit den verwandten bau-gewerblichen Arbeitgeberverbänden oder, wo es angängig ist, direkten Anschluß an die örtlichen (gemischten) Arbeitgeberverbände für das Bau-gewerbe angeraten. Ob die Aufsichtsbehörden dies wie überhaupt die Zugehörigkeit zu einem „Arbeitgeberverband“ den Zwangsinnenungen für die Dauer durchlassen werden, steht freilich dahin. Den Schneider-innungen wurde es bekanntlich seinerzeit unter Berufung auf § 81 a, 2 G.O. untersagt. — Organ des Verbandes ist die monatlich erscheinende „Fachzeitung des Arbeitgeberverbandes der vereinigten Bildhauer usw.“ in Frankfurt.

In der Fliesenlegerei bestehen nur lokale Verbände (so in Hamburg; der Berliner ist zurzeit aufgelöst), oder die Arbeitgeber sind den Bauarbeiterverbänden angeschlossen.

Deutscher Arbeitgeberschutzverband des Dachdecker- und Bauklemmpnergewerbes nebst verwandten Berufen gegr. 1906, Sitz Köln a. Rh. Dieser Verband wurde von dem Verbandstage deutscher Klemppnerinnungen ins Leben gerufen, weil die Klemppnermeister erklärten, mit und in den allgemeinen Arbeitgeber-verbänden schlechte Erfahrungen gemacht zu haben (Soz. Pr. XV 49, Sp. 1278). Der Verband nimmt Dachdecker, Bauklemper, Installateure, jerner Korporationen dieser Gewerbe, endlich auch Lieferanten auf (die Lieferanten freilich in einer wenig angenehmen Position: sie zahlen den doppelten Beitrag und erhalten doch nur beratende Stimme!). Über die bisherige Verbreitung des Verbandes besitze ich kein Material. In Berlin sind die Klemperer, die Gas-, Wasser- und Heizungsfachmänner und die Dachdecker zurzeit in gesonderten Arbeitgeberverbänden organisiert. Auch für die elektrischen Installationsbetriebe gibt es besondere Vereinigungen. Die „Vereinigung der Berliner Klemperer und verwandter Berufszweige“ und die „Vereinigung Berliner Gas- und Wasserinstallateure“ gehörten früher dem „Gesamtverbande deutscher Metallindustrieller“ an.

Im Schlossergewerbe ist mir von der Existenz eines größeren Arbeitgeberverbandes nichts bekannt geworden. Örtliche Arbeitgeber-verbände bestehen in Berlin, Hannover und wohl auch anderswo.

Im Malergewerbe wurde die Gründung eines Hauptverbandes der Arbeitgeberverbände im deutschen Malergewerbe im September 1907 von dem 2. allgemeinen deutschen Malertage in Hannover beschlossen. Der Verband soll in Berlin seinen Sitz haben

und sich in vier Gau e gliedern. Ortsverbände, meist vom deutschen Malerbunde (Innungsverband) angeregt, bestehen bereits in großer Zahl. Bezirksorganisationen sind mir für Ost- und Westpreußen, für die Kreishauptmannschaften Leipzig, Dresden und Zwickau, für Ravensberg und Lippe, für Rheinland und Westfalen und für das bergische Land bekannt geworden. In der Provinz Hannover ist die Gründung eines „Nordwestdeutschen Arbeitgeberverbandes für das Malergewerbe“ in Vorbereitung. In Süddeutschland bestehen gleichfalls Organisationen. Außerdem besteht in Hamburg ein Innungsverband, der sich völlig als Arbeitgeberverband betätigt, der „Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister“. Diesem Bunde gehörten im Frühjahr 1907 die Innungen von Hamburg, Altona, Wandsbek, Lübeck, Bremen, Kiel, Flensburg mit insgesamt fast 2000 Mitgliedern an; der Anschluß von Harburg, Celle, Lüneburg, Neumünster, Hannover mit gegen 500 neuen Mitgliedern stand unmittelbar bevor. Der Bunde steht mit dem „Verbande der Malereigeschäfte von Berlin und den Vororten“ in einem Kartellverhältnis, das die Beschäftigung Streikender und Ausgesperrter im Kartellgebiet ausschließt und bei Lohnkämpfen gegenseitige Unterstützung, bei Tarifabschlüssen die Einhaltung gleicher Anfangs- und Endtermine garantiert. — Organ des deutschen Malerbundes und aller Arbeitgeberverbände in seinem Gebiete ist „Der Maler“. Der „Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister“ hat eine eigene „Allgemeine Malerzeitung“.

Schutzverband selbständiger Gläser und verwandter Gewerbe Deutschlands, gegr. 1907, Sitz Berlin. Der Verband entstand infolge des Berliner Gläserstreiks von 1906 auf Beschuß der (Stuttgarter) 26. Verbandstagung der Gläserinnungen Deutschlands. Die Hauptversammlungen sollen unmittelbar im Anschluß an die Tagungen des Innungsverbandes stattfinden (Satzungen § 17). Der Verband gliedert sich in Bezirks- und Lokalverbände; einzelne Gläsermeister werden aufgenommen, wenn sie außerhalb der Grenzen der bestehenden Unterverbände wohnen. Für die Ortsverbände hat die Zentrale ein Normalstatut aufgestellt; sie haben den größten Teil ihrer Einnahmen an die Hauptkasse abzuliefern und genießen auch sonst nicht die im Bau-Arbeitgeberbunde übliche Freiheit, zu tun und zu lassen, was sie wollen (wenn § 2 der Satzungen des Schutzverbandes sagt, man wolle seine Zwecke „ohne Beschränkung der Selbständigkeit der angeschloßenen Verbände“ erreichen, so ist das eine zu Unrecht aus den Satzungen des Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe entlehnte Phrase). Der Verband sammelt einen Streikentschädigungsfonds und wird sich der Rück-

versicherungsgesellschaft des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ und damit diesem Verein selbst anschließen. Über die gegenwärtige Zusammensetzung und Stärke des Verbandes besitze ich kein Material. Ein Bezirksverband für Schlesien wurde in der Mitte des Jahres 1907 begründet, ein gleicher für Schleswig-Holstein (Sitz Kiel; 5 Untergruppen) damals vorbereitet. Organ des Schutzverbandes ist die dem Innungsverbande gehörende „Deutsche Glaserzeitung St. Lukas“.

Besondere Erwähnung verdient es noch, daß in Westdeutschland ein „Arbeitgeberverband für das Mäler-, Anstreicher-, Glaser-, Tapzierer- und Lackierergewerbe im Rheinland und in Westfalen“ besteht. Es ist dies jene Organisation, die im Frühling 1907 die große rheinisch-westfälische Maleraussperrung veranstaltete und dieselbe im Mai d. J. durch einen einheitlichen Tarifabschluß bis zum 31. Dezember 1908 beendete. Im allgemeinen scheinen in diesem Verbande die Mäler-, Anstreicher- und Lackierermeister zu dominieren; Glasermeister begegnen beispielsweise in den Verbänden von Osnabrück und Solingen.

14. Verkehrsgewerbe.

Zentralverein deutscher Reederei, gegr. 1907, Sitz Hamburg. Der Verein nimmt Reeder und Schiffahrtsgesellschaften, unter gewissen Bedingungen auch Schiffssagenten und Schiffsmakler auf. Es sind Reedereien der Nord- wie der Ostsee beteiligt, von der Ems bis zum Pregel, vor allen anderen der mächtige „Verein Hamburger Reederei“, der zugleich in dem oben erwähnten Hamburger Häfenbetriebsverein die Führung inne hat. Reedervereine bestanden vor der Gründung des Zentralverbandes auch schon an anderen Orten, so in Bremen und Stettin.

Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe (B), gegr. 1889 (als „Verein deutscher Binnenschiffahrtsbetriebe“; unter dem neuen Namen seit 1906), Sitz Hamburg. Der Verband, der dem Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona angeschlossen ist, hatte im Jahre 1906 82 Mitglieder mit einer Lohnsumme von 9 382 000 Mark. Unterverbände bestehen nicht, da der Verband sich gegenwärtig noch so gut wie ausschließlich auf das Elbgebiet beschränkt. zwei Mitglieder waren 1906 in Breslau, je eines in Dortmund, Emden, Leer, Bremen, Hameln und Lübeck, alle übrigen 74 an der Elbe und ihren Nebenflüssen von Hamburg bis Königstein ansässig. Berlin war erst mit drei Firmen vertreten. — Der Verband ist in corpore der Streifentschädigungsgesellschaft des Verbandes „Unterelbe“ angeschlossen und benutzt als Organ die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“.

Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben, gegr. 1907, Sitz Berlin. Der Verband ist als Gegenstück zu dem Zentralverbande der Handels-, Transport-, Verkehrsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands gedacht und will alle Arbeitgeber sammeln, die Mitglieder dieses Verbandes in nennenswerter Zahl beschäftigen. Es heißt darüber im § 4 des Statuts: „Dem Umfang nach erstreckt sich der Verband auf die Gewerbe der Personen- und Warenbeförderung sowie diejenigen Betriebe, welche sich jener Beförderungsarten als Hilfsstätigkeit bedienen. Doch können auch andere Unternehmungen, welche Kutscher, Packer, Haussdiener, Boten, Schaffner, Kontrolleure, Wächter oder ähnliches Personal beschäftigen, dem Verbande angegeschlossen werden.“

Auch Korporationen werden als Unterverbände aufgenommen. Derartige lokale Arbeitgeberverbände des Transportgewerbes bestanden bei Begründung des Zentralverbandes schon vielfach, so in Halle, Leipzig, München. In Hamburg und Lübeck sind die Fuhrherrenvereine den dortigen gemischten Arbeitgeberverbänden angegeschlossen. In Berlin waren bisher Spediteure, Droschkenfuhrherren, Personen-Lohnfuhrwerksbesitzer, Kraftdroschkenbesitzer, Kohlengroßhändler gesondert organisiert, teils in wirtschaftlichen Vereinigungen, teils in ausgeprägten Arbeitgeberverbänden (der „Lokalverein Berliner Spediteure“ ist zurzeit im Begriff, sich zu einem solchen umzubilden). Der neue Zentralverband wird jedenfalls versuchen, alle diese Organisationen in sich aufzunehmen. Bei seiner endgültigen Konstituierung im Mai 1907 waren Interessenten aus Nord- wie aus Süddeutschland beteiligt. In Süddeutschland entfaltet der Verband eine lebhafte Agitation. Ein südwestdeutscher Unterverband mit dem Sitz Heidelberg kam im Herbst 1907 zu Stande; 59 Firmen aus 20 Städten traten sofort bei.

15. Andere Gewerbe.

Ein Zentralverband der Arbeitgeberschuhverbände für das Tapezierer-, Möbel- und Dekorateurgewerbe mit dem Sitz in Berlin wurde im Juli 1907 begründet. Diese Gründung erfolgte in Ausführung eines Beschlusses, den man ein Jahr vorher auf dem 19. Verbandstage des Bundes deutscher Tapezierer und verwandter Gewerbetreibender (Innungsverband) in Königsberg i. Pr. gefaßt hatte. In der konstituierenden Versammlung waren 35 Organisationen, Innungen, Orts- und Bezirksverbände vertreten. Es bestanden bereits Ortsverbände in Königsberg, Berlin, Leipzig, Magdeburg, Frankfurt a. M.,

Offenbach, Hanau, Mainz, München, Stuttgart usw., Bezirksverbände für Oberschlesien, für die beiden Sachsen und Thüringen, für Nordwestdeutschland (Sitz Hannover), für Hessen und Hessen-Nassau — kurz, die Organisationsbewegung hat in diesem Gewerbe schon einen namhaften Umfang angenommen.

Im Barber- und Friseurgewerbe behilft man sich, so gut es geht, mit den Innungen. Allerdings stand am 22. Juli 1907 in Bremen bei der 36. Tagung des Bundes deutscher Barber-, Friseur- und Perückenmacherinnungen auch die „Gründung eines Arbeitgeberschutzverbandes“ auf der Tagesordnung. Der Antrag wurde aber abgelehnt.

Einen Kartellverband der Arbeitgeber im Musikergewerbe zu gründen, beschloß im März 1907 einstimmig die Tagung des „Deutschen Musikdirektorenverbandes“; zum Beitritt sollen auch die Theaterintendanturen, Theaterdirektionen, Kapellmeister und Badedirektionen aufgefordert werden. Ob sie wirklich beitreten werden, ist eine andere Frage.

Kaufmännische Arbeitgeberverbände bestehen meines Wissens nicht; es ist ja auch noch nie zu Handlungsgehilfenstreiks gekommen. Das vorübergehend bestehende Kartell der Berliner Großbanken, das die Freizügigkeit der Angestellten beschränken wollte, kann wohl nicht als Arbeitgeberverband angesehen werden.

Im Gastgewerbe bestehen zwei große wirtschaftliche Reichsverbände mit einer unübersehbaren Zahl lokaler Untergruppen. Der ältere und größere dieser Verbände, der „Deutsche Gastwirtsverband“, nahm im Juni 1907 auf seiner 34. Tagung einen Antrag auf Gründung eines „Arbeitgeberschutzverbandes der deutschen Gastwirte“ einstimmig an. Der Name dieser geplanten Organisation ist jedoch irreführend; nach den Ausführungen des Antragstellers handelt es sich nicht darum, das Verhältnis zu den Angestellten korporativ zu regeln, sondern es soll eine Boykottversicherungskasse geschaffen werden, also eine Einrichtung, die dem „Boykottschutzverband deutscher Brauereien“ an die Seite zu stellen wäre. Ein Bedürfnis nach einem solchen Institut liegt zweifellos vor; man kann es bei jedem Bierboykott beobachten, daß die Brauereien, denen der Kampf gilt, am Leben bleiben, während ganz unschuldige Gastwirte die angeblichen Sünden ihrer Lieferanten mit ihrer Existenz bezahlen müssen. Der Zweck des neuen Verbandes ist also verständig, nur der vorgeschlagene Name trifft ihn nicht.

Die wirtschaftlichen Vereine der Gaströste besinnen sich gelegentlich mit sozialpolitischen Fragen, nachdem der Bundesrat der

Arbeitszeit in den Hotels und Gastwirtschaftsbetrieben die verdiente Aufmerksamkeit zugewandt hat. Der „internationale Verein der Gasthofbesitzer“ führt einen rühmenswerten Kampf gegen die gewerbsmäßige Stellenvermittlung. Eigentliche Arbeitgeberverbände bestehen aber nicht, wie es ja auch neben mancherlei Kellnervereinen eine nennenswerte Gewerkschaft der Gasthofsgehilfen noch nicht gibt.

Auch die Landwirtschaft bedarf keines Arbeitgeberverbandes, da ihre Arbeiterschaft bekanntlich noch kein Koalitionsrecht besitzt. Diese oder jene Gruppe des „Bundes der Landwirte“ unterstüzt aber wohl gelegentlich einen benachbarten gewerblichen Arbeitgeberverband im Kampfe gegen seine streikenden Arbeiter, um die allgemeine Solidarität der Arbeitgeberschaft zu betätigen: so erfuhrte der Bund im Juni 1906 in Mecklenburg seine Mitglieder dringend, keinen ausständigen Schweriner Bauarbeiter einzustellen, auch nicht in den Erntetagen, und bei dem Eisenberger Fleischhergesellenstreik im Februar 1907 forderte der Bund öffentlich sämtliche Landwirte der Umgegend auf, an die Meister, die die Gewerkschaftsforderungen bewilligt hatten, kein Stück Schlachtvieh mehr zu verkaufen.

Es seien noch einige allgemeine Bemerkungen über das vorstehende Verzeichnis gestattet. Ein Vergleich des Bestandes an gemischten Verbänden mit dem an fachlichen Organisationen zeigt, daß die erste Gruppe hinter der zweiten weit zurückgeblieben ist. Nur in Schleswig-Holstein und an der Unterelbe und andererseits in den rheinisch-westfälischen Landesteilen rings um das Wuppertal kann man von einer wirklichen Verbreitung der gemischten Verbände sprechen. Das Vorbild der beiden großen Organisationen in Hamburg-Altona und im bergischen Industriebezirk hat hier gewirkt. Dagegen sind die Bemühungen der Hamburger, ganz Deutschland mit einem Netz von gemischten Ortsverbänden zu überziehen, im allgemeinen erfolglos geblieben. Besonders seit dem Crimittschauer Kampfe nahmen die Fachverbände einen viel rascheren Aufschwung.

Der Hauptverteidiger des Hamburger Prinzips, Fr h r. v. Reisw iß, führt als Vorteile der gemischten Verbände¹ an: einmal, sie wirkten „außerordentlich erziehlich“ auf die Arbeitgeber, da fast jederzeit eine der beteiligten Branchen vom Streik betroffen sei, der Verband also „sich sozusagen fortwährend im Kriegszustand befindet“; andererseits aber — und das sei die Haupttache — ermöglichen sie ein einheitliches

¹ „Gründet Arbeitgeberverbände“, S. 27 ff.

Zusammengehen von Großindustrie, Kleingewerbe und Handwerk. Auf dies Zusammengehen aller Gewerbegruppen legt Frhr. v. Reiswitz aus politischen Gründen besonderen Wert. Der Handwerker sei der beste Vorkämpfer im Kleinkrieg gegen die Sozialdemokratie, darum hätte die Großindustrie ein bedeutendes Interesse, ihn wirtschaftlich lebensfähig zu erhalten. Und dies geschehe in den gemischten Ortsverbänden mit gutem Erfolg; die Großen könnten hier den Kleinen besonders bei den ruinösen Boykottbewegungen vorzüglich den Schild halten. Andererseits sehe der Handwerker dann auch aus Gründen der Kollegialität von der Beschäftigung streikender Industriearbeiter ab. Das ist alles richtig, aber es zeigt auch die engen Grenzen des gemischten Verbandes: er ist die Organisation für den gewerblichen Kleinkrieg, wehrt lokale Streiks und Boykotts ab, bestraft kontraktwidriges Maifeiern durch kleine Aussperrungen usw. — in allem das getreue Gegenstück zu den gewerkschaftlichen Ortskartellen, die sich mit denselben Angelegenheiten zweiten Ranges befassen. Besonders den Unternehmern, die ungelerte Arbeiter beschäftigen, kann die Existenz eines gemischten Ortsverbandes von Wert sein, weil er ihrem streikenden Personal die Möglichkeit, in anderen Berufen unterzukommen, erheblich erschwert. Die Berichte des bergischen Verbandes (der friedfertiger gestimmt ist als der Hamburger) weisen auch gern darauf hin, daß bei dem gemischten System sich „die Erfahrungen und Einrichtungen der einen Betriebsgaltung wie von selbst den anderen mitteilen und zur Nachahmung anregen“, daß die Mitglieder bald von selbst dazu kommen, „in ihren Betrieben alles aus dem Wege zu räumen, was Anlaß zu Zusammenstößen mit der Arbeiterschaft geben könnte“¹. Das ist erfreulich und nicht gering zu schätzen, wenn es auch nur einem kleinen Kreise zugute kommt. Doch ist zu erwarten, daß bei fortschreitender Entwicklung die großen Fachverbände in ähnlicher Weise exzessivisch auf ihre Mitglieder einwirken werden, und dann natürlich mit viel weitertragender Wirkung. Hat doch schon jetzt der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe seinen Mitgliedern in 250 Orten Deutschlands den Beinhunderttag als höchste zulässige Arbeitszeit festgesetzt!

Im großen und ganzen gehört die Zukunft den Reichsverbänden der einzelnen Gewerbe, die mit kräftigen Zentralorganen allein den straff zentralisierten Gewerkschaften für die Dauer gewachsen sind. Die weitere Entwicklung wird dazu führen, daß jedem namhaften gewerkschaftlichen

¹ Bericht für 1905/06, S. 4 und 5.

Verbande ein entsprechender Arbeitgeberverband gegenübersteht, oder (wie im Baugewerbe) sogar mehrere gewerkschaftliche Gruppen sich mit einem Arbeitgeberverband zu messen haben werden (das bedeutet eine noch stärkere Stellung der Arbeitgeberschaft, wie die Zwistigkeiten zwischen den getrennt organisierten Maurern, Zimmerern und Bauhilfsarbeitern bei der jüngsten Berliner Bauarbeiteraussperrung gezeigt haben). Die kleineren Branchenverbände werden, wie bei den Gewerkschaften, allmählich in den großen Industrieverbänden aufgehen oder sich ihnen angliedern. Es wird unten noch wiederholt Gelegenheit sein, auf den Parallelismus in der praktischen Tätigkeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände hinzuweisen. Hier sei nur ausdrücklich betont, daß man auch in der Begrenzung der Organisationen bereits bewußt aufeinander Rücksicht nimmt. „Man vergeße folgendes nicht,“ so heißt es in einer Drucksache des neugegründeten Zentralverbandes deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben, „der Gegner, der uns gegenübersteht, der Zentralverband der Handels-, Transport-, Verkehrsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands, umfaßt nach den jüngsten Veröffentlichungen etwa 85 000 Mitglieder. Nach dem vorzüglichen Muster der sozialdemokratischen Gewerkschaften organisiert, zieht jener Verband bereits das gesamte Deutschland in den Kreis seiner Bewegung. Es ist daher schon jetzt der Augenblick gekommen, zwischen den Interessenten eine Aussprache und Verständigung über die Maßnahmen zu erzielen, welche die Schaffung einer kraftvollen Gegenaktion gegen die Bestrebungen des Arbeitnehmerzentralverbandes einleiten können.“

Die letzten neun Jahre haben der Gruppe der Reichssachverbände so rasche Fortschritte gebracht, daß die Zahl der unorganisierten Gewerbe zu einer kleinen Minorität zusammengeschmolzen ist. Man darf heute nicht mehr fragen, weshalb dieser oder jener Zentralverband wohl notwendig wurde, sondern nur noch, weshalb in dieser oder jener Branche die Organisationsbewegung bisher ausgeblichen ist. Eine einheitliche Antwort auf diese Frage ist nicht möglich. In einigen Gewerben, in denen ein außergewöhnlich kapitalkräftiger Großbetrieb herrscht, glaubten die Betriebsleitungen sich bisher auch einzeln der Arbeiterbewegung gewachsen. Schwerlich noch für lange Zeit. Dies gilt für den Steinkohlenbergbau und die chemische Industrie. Andere Gewerbe arbeiten abseits von den großen Industriezentren mit einer halbländlichen Arbeiterschaft, die noch wenig von der Gewerkschaftsbewegung berührt ist. Auch hier ist das Bedürfnis nach Arbeit-

geberorganisationen noch gering. Dieser Gruppe sind die Ziegeleien, Steinbrüche, Glashütten, Zuckerfabriken, Papierfabriken zuzuzählen. Andere Industrien sind noch streiffrei, weil sie sehr wesentlich mit ungelerten weiblichen Kräften arbeiten, die der Organisation noch kaum Verständnis entgegenbringen: so die Schokoladenindustrie. Wieder anderswo herrscht die Haushaltsindustrie, deren Arbeiterschaft bekanntlich sehr schwer zu organisieren ist. Dies gilt von weiten Teilen der Konfektion und von der Spielwarenindustrie. In einigen handwerksmäßig betriebenen Gewerben endlich hat ein großer Teil der Gesellschaft noch sichere Aussicht, einmal zu selbständigen Kleinmeistern aufzurücken und steht deshalb der gewerkschaftlichen Agitation gleichgültig oder gar feindselig gegenüber, so daß die Meisterschaft einer Arbeitgeberorganisation nicht bedarf; hierher gehören das Barbiergewerbe, die Fleischerei und bis vor kurzem auch die Bäckerei. Da der Gesellenstand hier Durchgangsberuf ist oder war, konnte sich in diesen Gewerben die alte Naturallöhnnung mit Kost und Wohnung bis zur Gegenwart fort erhalten. In der Bäckerei, wo der Großbetrieb neuerdings bedeutende und wohl unaufhaltbare Fortschritte macht, so daß bald nur noch Meistersöhne zur Selbständigkeit gelangen werden, kann man das Erwachen gewerkschaftlicher Ideen in der Gesellschaft seit einigen Jahren in allen Großstädten beobachten. Der Geselle wird sich allmählich darüber klar, daß er keine Aussicht mehr hat, selbständig zu werden. Nun für die Zeit seines Lebens Geselle, möchte er doch nicht auf Lebenszeit Junggeselle bleiben. Um heiraten zu können, muß er loskommen von der Kost und Wohnung im Meisterhause. Die Brotfabrik bewilligt ihm das ohne Schwierigkeiten, der Kleinmeister aber sträubt sich dagegen, weil der reine Barlohn seine Produktionskosten wesentlich verteuern würde. Es kommt schließlich zum Streit; aber nur ein Teil der Gehilfen tritt in den Ausstand ein, der andere — heute meist noch die Mehrheit — arbeitet weiter und erklärt sich für durchaus zufrieden: das sind die Meistersöhne und alle, die sonst noch hoffen, einmal selbständig zu werden! In letzter Zeit erwies sich die Hilfe der „meistertreuen“ Gesellen aber nicht mehr als ausreichend; daher entstand der „ArbeitgeberSchutzverband für das Bäckergewerbe“. Er ist die letzte Schutzwaffe des schwerbedrängten Kleinbetriebes.

Fünftes Kapitel.

Die innere Organisation der Arbeitgeberverbände.

Nachdem wir das Auftreten der Arbeitgeberverbände beobachtet und von ihrer gegenwärtigen Verbreitung uns ein Bild gemacht haben, wenden wir uns nunmehr ihrer inneren Organisation zu. Der Verfasser stützt sich dabei auf über 60 Sachjungen, die ihm von den betreffenden Verbänden in freundlicher Weise zur Verfügung gestellt worden sind, und darf wohl hoffen, daß aus diesen Sachjungen die typischen Züge der Organisation in ausreichender Schärfe und Klarheit hervortreten werden. Die Sachjungen des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände, des Verbandes Berliner Metallindustrieller und des allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe sind im Anhang (III, V, VI) abgedruckt.

Mitgliedschaft, Eintritt, Austritt.

Die Mitgliedschaft des Arbeitgeberverbandes steht fast immer jedem Arbeitgeber des betreffenden Gewerbes oder Bezirks ohne weiteres offen, wenn auch oft der Vorstand das Recht hat, den Bewerber ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Eine eigentümliche Beschränkung findet sich im Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe: hier ist Vorbedingung, daß das Mitglied weder einer Gehilfenorganisation noch der sozialdemokratischen Partei angehört. Gemischte Verbände suchen bisweilen die kleinsten Betriebe fern zu halten; deshalb verlangt der Arbeitgeberverband Magdeburg mindestens 10 beschäftigte Arbeiter, ebenso viele und dazu die Zugehörigkeit zu einer Berufsgenossenschaft der bergische Verband, mindestens 50 Arbeiter in geschlossenen Arbeitsräumen der Bielefelder Verein. Doch das sind nur Ausnahmen.

Von den größeren Vereinigungen, die sich im wesentlichen aus Korporationen zusammensehen, nehmen einige unter bestimmten Bedingungen auch Einzelmitglieder auf (Verband deutscher Arbeitgeberverbände,

Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, Arbeitgeberverband der deutschen Textil-Industrie, Bezirksverbände des Bäckergewerbes, Bund norddeutscher Maler), andere beschränken sich ausschließlich auf die korporativen Mitglieder (Arbeitgeberverband Unterelbe, Bund der Arbeitgeberverbände Berlins, Arbeitgeberverband Hamburg-Altona, Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe, Arbeitgeberbund für das Bäckergewerbe).

Sehr begreiflich ist, daß man sich hier und da gegen die Aufnahme von Betrieben, in denen gerade ein Aussstand besteht oder bevorsteht, durch Satzungsbestimmungen gesichert hat. Der Solinger Verband nimmt Betriebe, die vom Streik betroffen sind, während der Dauer dieses Kampfes nicht auf; das gleiche Prinzip haben acht von zwölf Organisationen des Bundes der Arbeitgeberverbände Berlins. Der Verein deutscher Lederhandschuhfabrikanten knüpft die Erlaubnis zum Eintritt in solchen Fällen an die Zustimmung von drei Vierteln der Sektionsmitglieder des betreffenden Ortes. Anderswo beginnen die Ansprüche auf den Schutz des Verbandes erst nach einer gewissen Karentzeit (4 Monate bei den Kachelofensfabrikanten, 6 Monate bei den Mindener Textilindustriellen und der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten). Ähnliche Karentzeiten sind bisweilen festgesetzt für die Ansprüche auf Geldentschädigung aus der Verbandskasse (3 Monate bei der Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten, 6 Monate beim Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie, 1 Jahr beim Arbeitgeberschutzverband für das Bäckergewerbe). Auffällig ist nur, daß derartige Bestimmungen, die doch ganz natürlich scheinen, in der Mehrzahl der mir vorliegenden Satzungen fehlen.

Der Austritt ist, wie üblich, etwas schwieriger als der Eintritt. In den weitaus meisten Fällen ist er nur am Schluß des Geschäftsjahres nach viertel- oder halbjähriger Kündigung möglich. Der Kachelofensfabrikanten-Verband, der sich ja auch mit der Regelung der Verkaufspreise beschäftigt, hat entsprechend schwerere Bedingungen: er verlangt einjährige Kündigung zum 31. Dezember; wer also im Januar 1908 zu dem Entschluß kommt, auszutreten, kann erst am 31. Dezember des folgenden Jahres 1909 wirklich ausscheiden. Der Schneiderverband, der sich auch sonst durch seine strenge Ordnung auszeichnet, gestattet den Austritt erst nach zweijähriger Zugehörigkeit, dann aber, wie üblich, am Schlusse des Geschäftsjahres mit dreimonatlicher Kündigung. Den zweijährigen Anschlußzwang hat auch der Verein der Arbeitgeber des Töpfergewerbes in der Kreishauptmannschaft Leipzig, dieser obendrein auch noch ein-

jährige Kündigungsfrist. Es handelt sich hier freilich auch wieder um einen Verband, der sich u. a. mit der Festsetzung von Minimalverkaufspreisen beschäftigt. Ebenso selten wie diese Ausnahmen nach der einen sind solche nach der anderen Seite. Der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend hat zwei Austrittstermine im Jahre mit halbjährlicher Kündigungsfrist (30. Juni und 31. Dezember); ohne Kündigungsfrist beim Jahresende auszuscheiden ist bei den Glacéindustriellen und im Wilhelmshavener Baugewerbe gestattet; der Arbeitgeberverband Flensburg, die Vereinigung Berliner Lederverwarenfabrikanten, der Buchdruckerverein und der Verein deutscher Steindruckereibesitzer vollends erlauben den Austritt zu jeder Zeit ohne weiteres durch schriftliche Mitteilung. Natürlich müssen überall die noch fälligen Beiträge gezahlt werden.

Ausnahmeweise erschwert wird der Austritt nur hier und da für den Fall, daß gerade Arbeitskämpfe im Gange sind. Es ist durchaus gerechtfertigt, daß man solche Fahnenflucht vor dem Feinde unmöglich zu machen sucht.

Daher bestimmt das Musterstatut für die baugewerblichen Bezirksverbände: „Während der Dauer von Streiks, Sperren und Arbeitseinstellungen im Gebiete des Bezirksverbandes ruht das Recht der Austrittserklärung.“ Der Arbeitgeberverband Magdeburg und der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend gestatten bei Arbeiterbewegungen den Austritt „erst 14 Tage nach der Beendigung der Unterstützungsaktion des Verbandes“. Verwandt ist die folgende Festsetzung in den Statuten der Verbände von Solingen und dem bergischen Industriebezirk: „Ist vor Ablauf der Kündigungsfrist bei irgendeinem Mitglied ein Ausstand ausgebrochen, so kann der Austritt erst nach Beendigung dieses Ausstands stattfinden, soll aber spätestens 3 Monate nach Schluß des Verbandsjahres, jedoch ohne Verpflichtung zur Zahlung der Beiträge für das neu begonnene Verbandsjahr erfolgen.“ Der Remscheider Arbeitgeberverband hat die gleiche Bestimmung, jedoch ohne die Klausel von der dreimonatlichen Frist. Im Bielefelder Fabrikantenverein endlich erlischt die Mitgliedschaft, falls sie während eines Streiks aufgekündigt wurde, nicht vor dem Ende dieses Kampfes, „es sei denn, daß der Ausstand länger als zwei Jahre nach der Aufkündigung dauert“ (§ 19). Damit sind aber auch alle Bestimmungen dieser Art, die dem Verfasser bekannt geworden sind, hier verzeichnet. Bei der erdrückenden Mehrzahl

aller Verbände sehen die Satzungen für derartige Fälle seltsamerweise nicht das geringste vor.

Übrigens sei bemerkt, daß alle eben besprochenen Bestimmungen der Arbeitgeberverbandsstatuten über den Austritt zwar moralisch, aber nicht rechtlich bindend sind. Der Arbeitgeberverband ist eine „Vereinigung zum Behuße der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen“, und von solchen Vereinigungen ist nach § 152 Abs. 2 der Gewerbeordnung der Rücktritt jederzeit ohne Klage und Einrede gestattet. Es hängt nur von dem guten Willen der Mitglieder ab, ob sie sich an die festgesetzten Kündigungsfristen wirklich halten. Ein Mitglied des Arbeitgeberverbandes für Binnenschiffahrt usw., die größte Dresdener Schifffahrtsgeellschaft, trat entgegen allen Statuten im November 1906 während eines Lohnkampfes plötzlich aus dem Verbande aus. Das war vielleicht moralisch anfechtbar, aber rechtlich war es zulässig, obgleich die Satzungen des Verbandes den Austritt nicht vor dem 31. Dezember 1907 gestatteten. Der Arbeitgeberverband betrachtet die betreffende Firma gemäß seinem Statut für das Jahr 1907 noch als Mitglied, aber den Mitgliedsbeitrag (beiläufig bemerkte etwa 8000 Mk.) wird er nicht einklagen können. § 152 der G.O. macht Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften rechtlich vollständig wehrlos gegen ihre Mitglieder. Wir kommen darauf noch einmal zurück.

Strafen.

Keine Korporation, die etwas leisten will, kommt ohne eine gewisse Strafgewalt über ihre Mitglieder aus. Der wirtschaftliche Verein mit seiner losen Organisation und seinen friedfertigen Zwecken bedarf ihrer freilich selten; um so wichtiger ist sie für den Arbeitgeberverband. Diese Kampfesstruppe ist verloren, sobald ihr die Disziplin verloren geht. Wer vor dem Feinde desertiert, muß überall in der Welt schwer büßen. Bei den Gewerkschaften verfolgt den abgefallenen „Arbeitswilligen“ der vielbeklagte „Terrorismus“, ein erbitterter Kleinkrieg vor dem Eingange zur Werkstatt, von heftiger Rede und Scheltwort zuzeiten sich steigernd bis zu Drohung und Gewalttat. Bei den Arbeitgeberverbänden verfährt man äußerlich nicht so brutal; aber man strafft nicht minder empfindlich und trifft mit Geld- und Ehrenstrafen den Schuldigen oft schwerer als unter Arbeitern mit Schimpf und Faustschlägen.

Die Vergehen, die der Arbeitgeberverband bestraft, sind Verstöße gegen die Satzungen und Beschlüsse des Verbandes: Rückständigkeit mit Beiträgen und sonstigen Geldverpflichtungen, auch Hinterziehung von

Beiträgen, sodann Einstellung „gesperrter“ Arbeiter, Mißachtung eines Aussperrungsbeschlusses, unbefugtes Unterhandeln mit der Arbeiterschaft oder mit bestimmten ihrer Vertreter, Ungehorsam gegen einen von der zuständigen Verbandsinstanz gefällten Schiedsspruch und dergleichen mehr.

Die denkbar mildeste Strafe, der *Verweis*, scheint sehr selten zu sein. Der Verfasser fand ihn nur bei der Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands und beim Verbande Berliner Metallindustrieller, hier in zwei Abstufungen, ohne und mit Bekanntgabe an die Mitglieder des Verbandes.

Die Regel ist, daß geringere Verstöße mit Geldstrafen geahndet werden, die bald der Vorstand, bald die Vertrauenskommision, bald die Mitgliederversammlung verhängt (die Mitgliederversammlung manchmal auch als zweite Instanz), wobei die Höhe der zu zahlenden Summe von Fall zu Fall mit ziemlicher Freiheit festgesetzt wird. Der Verband Berliner Metallindustrieller kennt Geldstrafen von 100—3000 Mt.; beim Tabakarbeitgeberverband der Untermaringegend kann bei Beschäftigung kontraktbrüchiger oder ausständiger Arbeiter eine Strafe bis zur Höhe von 100 Mt. für jeden Fall verhängt werden. Wo die Strafe nicht satzungsgemäß feststeht, wird sie oft beim Beginn des Kampfes festgesetzt, und dann in einer Höhe, die selbst dem Wankelmütiesten die Lust zum Abfall rauben muß. Der Arbeitgeberverband für das Aachener Textilgewerbe verpflichtete im April 1906 bei Gelegenheit einer Aussperrung seine Mitglieder, für jeden vorzeitig eingestellten Aussperrten täglich 25 Mt. Konventionalstrafe zu zahlen (Rhein.-westfäl. Ztg. 356, 14. April 1906)! Übrigens sind diese Strafen keineswegs eine Erfindung der letzten Jahre. Schon im Jahre 1848 verpflichtete eine Leipziger Prinzipalsversammlung des Buchdruckergewerbes die Anwesenden bei 50 Talern Strafe, keinen Gehilfen einzustellen, der die Beschlüsse des Mainzer Gehilfentages vom Juni 1848 durchzuführen bemüht sei¹. Im Jahre 1873 bestrafte der Norddeutsche Baugewerkenverein jede Einstellung eines gesperrten Arbeiters mit 5 Talern auf den Fall², und die Leipziger Buchbindervereinigung desselben Jahres setzte für die Beschäftigung Streikender eine Strafe von 50 Talern fest³. Auch die Strafen des Volksschutzverbandes deutscher Brauereien seien in diesem Zusammenhang erwähnt: „schuldhafte“ Anknüpfung neuer

¹ „Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche“, Bd. I, S. 23.

² Paepplow a. a. D. S. 42 f.

³ Imle, Gewerbliche Friedensdokumente, S. 76 f.

Geschäftsverbindungen mit Kunden boykottierter Mitglieder kostet 5 Mt. Strafe für jeden gelieferten Hektoliter; wer nach Aufhebung des Boykotts solche Lieferungen nicht einstellt, zahlt 10 Mt. pro Hektoliter (Reichsarbeitsblatt IV, 1, S. 47). Als Maximum der zu zahlenden Strafe bezeichnen die Statuten der Arbeitgeberverbände nicht selten den Gesamtbetrag der von dem Mitgliede bei dem Verbande niedergelegten Käution.

Um nämlich die Einziehung der geschuldeten Strafgelder zu sichern, zwingen viele Verbände ihre Mitglieder, sofort nach dem Eintritt eine Käution in Bargeld, mündelsicherem Wertpapieren oder Sichtwechseln zu hinterlegen. Verweigert das Mitglied die Zahlung der Strafe, so wird sie aus seiner Käution gedeckt, eventuell wird der deponierte Wechsel in Umlauf gesetzt oder sofort präsentiert. Nicht alle Verbände erwähnen diese Maßnahmen in ihren Satzungen. Föderative Organisationen wie der Hamburger Verband, der Berliner Bund, der Verband „Unterelbe“, der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, der Arbeitgeberbund für das Baugewerbe überlassen sie natürlich ihren Untergliedern. Andere namhafte Korporationen, bei denen die Käution in den Statuten fehlt, sind die gemischten Verbände im bergischen Bezirk, in Bielefeld und in Mannheim, die Fachverbände der Fächerlosenfabrikanten, der Mannheimer Chemischen Industriellen, der Buchdruckerverein, der Allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe usw. Damit ist freilich nicht ausgeschlossen, daß nicht auch diese Verbände in Zeiten schwerer Kämpfe die Käution als Mittel der Sicherung gebrauchen werden. Schon 1873 beim norddeutschen Baugewerkenverein in Verwendung, scheint sie gegenwärtig an Verbreitung ständig zuzunehmen. In der Metallindustrie und im Baugewerbe begegnet man ihr häufig; das Musterstatut der baugewerblichen Arbeitgeberverbände sieht Käutionen in der Höhe von 100—400 Mt. vor. Die von den einzelnen Mitgliedern deponierten Käutionen sind billigerweise nicht gleich hoch; sie stufen sich nach der Zahl der beschäftigten Arbeiter ab¹, gewöhnlich in Anlehnung an die entsprechende Abstufung des Stimmrechts. Dementsprechend betragen die Käutionen beim Verband Berliner Metallindustrieller:

für 1— 50 Arbeiter	1 000 Mt.,
= 51— 100 =	2 000 =
= 101— 250 =	4 000 =

¹ Beim Verbande der Baugeschäfte Berlins und im Musterstatut für baugewerbliche Ortsverbände richtet sich die Höhe der Käution nach der jährlich gezahlten Lohnsumme.

für 251—500 Arbeiter	6 000 Mf.,
= 501—1000 =	8 000 =
= 1001—2000 =	10 000 =
= über 2000 =	12 000 =

bei der Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands:

für 1—10 Arbeiter	1500 Mf.,
= 11—30 =	3000 =
= 31—50 =	4500 =
= über 50 =	6000 =

Noch höher sind die Ansprüche beim Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer; er verlangt für jeden Gehilfen 300 M., für jeden Hilfsarbeiter 150 Mf., als Mindestbetrag aber 3000 Mf. Käution. Die Verbände des Handwerks begnügen sich mit kleineren Summen; so beansprucht die Vereinigung Berliner Klempner 50—500 Mf. Bei den Berliner Etwisfabrikanten ist der Mindestbetrag der Käution sogar nur 30 Mf.; auf den Kopf des Arbeiters sind hier im übrigen (wie auch bei den Berliner Schilderfabrikanten und dem Schutzverband deutscher Emailleurwerke) 5 Mf. zu deponieren. Die größten Käutionen, die dem Verfasser bekannt geworden sind, verlangt der Verband sächsisch-thüringischer Webereien: von 5000 Mf. für Betriebe mit 1—50 Stühlen steigt die Käution hier bis auf 50 000 Mf. für Betriebe mit mehr als 300 Stühlen (Soc. Pr. XIII Sp. 676).

Es erregt vielleicht Verwunderung, daß die Arbeitgeberverbände von ihren Mitgliedern die Stellung einer Käution verlangen, während unter ehrlichen Männern eine Verpflichtung auf die Satzungen zur Entziehung satzungsgemäßer Strafen doch genügen sollte. Der Grund für diese Maßregel des Misstrauens liegt in der seltsamen Rechtsstellung der Arbeitgeberverbände zu ihren Mitgliedern. Die Arbeitgeberverbände gehören, wie oben schon erwähnt, zu den „Vereinigungen zum Behuße der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen“, die unser Gewerberecht zwar zuläßt (§ 152 G.O.), aber nur mit der Einschränkung (Abs. 2):

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

Das besagt, daß kein Mitglied des Verbandes sich an die gefassten Beschlüsse zu halten braucht, und daß keine im Interesse der Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen vereinbarte Konventionalstrafe gerichtlich

einklagbar ist. Mehr als einmal haben auch gerichtliche Urteile dies bestätigt. So z. B., als im Jahre 1899 die Hamburger Bäckerinnung mehrere Mitglieder auf je 1000 Mk. Konventionalstrafe verklagte, weil sie getroffenen Abmachungen entgegen während eines Streiks neue Kunden angenommen, also den (bei Bäckern und Brauern nicht seltenen) sogenannten „Kundenschutzvertrag“ gebrochen hatten. Das Reichsgericht wies in diesem Falle durch Entscheidung vom 11. März 1899 die Klage der Innung zurück, da die fragliche Vereinbarung unter § 152 Abs. 2 der G.O. fiel¹. Die Zahlung der Konventionalstrafe steht also völlig im Belieben des Arbeitgebers. Unter diesen Umständen erscheint der vielfach eingeführte Zwang zur Deponierung eines Wertobjekts beim Vorsitzenden oder Syndikus des Verbandes als das einzige Mittel, die Leistung der fälligen Geldstrafe zu sichern. Doch auch dieser Ausweg hat sich als unvollkommen erwiesen. Nur Bargeld und Wertpapiere, die im Augenblick der Übergabe formell in das Eigentum des Verbandes übergehen, gewähren eine unbestreitbare Deckung. Der Verband übernimmt sie natürlich mit der Verpflichtung, sie nur zur Schadloshaltung für verweigerte Beiträge, Strafgelder und ähnliche Verbindlichkeiten zu benutzen, sie dem Mitgliede beim Austritt zurückzuerstatten und sie während der Dauer der Verwahrung regelmäßig zu verzinsen. Der Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer hat dieses System von Vorsichtsmaßregeln am sorgfältigsten ausgebaut. Deponierte Sichtwechsel gewähren schon nicht mehr dieselbe Sicherheit. Der Geschäftsmann wird sie freilich in der Regel einlösen, um seinen guten Ruf nicht zu schädigen; verweigert er die Einlösung aber, so erweisen sich die Ansprüche des Arbeitgeberverbandes an ihn als machtlos. Ein Augsburger Schreinermeister, der beim Kampfe um den Neunstundentag vor den Abmachungen der dortigen Innung abgesunken war, und dem infolgedessen sieben von ihm als Kavition deponierte Wechsel zu je 50 Mk. präsentiert wurden, ließ sich auf Zahlung verklagen. Unter Hinweis auf den oben zitierten Abs. 2 des § 152 G.O. wies das Gericht die Klage der Innungsmeister zurück, da das auf dem Wechsel gegebene Zahlungsversprechen zugleich mit dem gesetzlich erlaubten Rücktritt von der Vereinbarung hinfällig geworden sei (Soc. Pr. XIV Sp. 857). Auf Grund dieser Entscheidung, die neuerdings auch durch einen Spruch des Braunschweiger Landgerichts bestätigt wurde², liegt es

¹ Th. Löwenfeld in Brauns Archiv XIV, S. 517 f.

² Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 33, 18. August 1907.

also völlig im freien Belieben des betreffenden Unternehmers, ob er den vom Arbeitgeberverband ihm präsentierten Wechsel einlösen will oder nicht. Moraleische und geschäftliche, nicht rechtliche Erwägungen werden ihn in der Regel zur Einlösung veranlassen.

Die Innungen, die sich ja vielsach als Arbeitgeberverbände betätigen, haben neben der (wie man sieht, schwierig zu handhabenden) Konventionalstrafe noch ein zweites Mittel zur Hand, um unbotmäßige Mitglieder zu strafen: die Ordnungsstrafe. Der Vorstand darf Statutenverletzungen mit Ordnungsstrafen bis zum Betrage von 20 Mk. ahnden (G.O. § 92 c), die auf dem für die Beitreibung der Gemeindeabgaben landesrechtlich vorgesehenen Wege zwangsläufig eingezogen werden können (G.O. § 89 Abs. 3). Diese Ordnungsstrafe spielt nun — stets in ihrem Höchstbetrage von 20 Mk. — bei Arbeiterangelegenheiten eine erhebliche Rolle. So fasste die Hamburger Malerinnung am 22. Februar 1907 folgenden Beschuß in Sachen der Maifeier (Allgem. Malerzeitung, Hamburg, 1. April 1907):

„Gehilfen, die am 1. Mai wegen Teilnahme an den Veranstaltungen der Gewerkschaften nicht zur Arbeit erscheinen, dürfen auch am 2. Mai nicht zur Arbeit zugelassen werden. Innungsmitglieder, die diesem Beschuß keine Folge geben, verleghen damit die Bestimmungen des § 10 des Innungsstatuts und haben Ordnungsstrafen im Betrage von 20 Mk. zu gewährtigen. Die Versammlung erachtet diese Maßregel als eine zwingende Pflicht zur Erfüllung der vornehmsten Aufgabe der Innung gemäß § 2 Abs. 1 des Statuts, welcher lautet: Aufgabe der Innung ist die Pflege des Gemeingefistes sowie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Standesehr unter den Innungsmitgliedern.“

In diesem Falle, wo es sich um gemeinsame Abwehr etwaiger Provokationen der Gehilfenschaft handelt, kann man die Ordnungsstrafe wohl als gerechtfertigt ansehen. Viel schwieriger liegt es aber in dem folgenden Falle der Rixdorfer Barbier-, Friseur- und Perückenmacherinnung (Zwangssinnung). Im Gebiete dieser Innung trat im Sommer 1906 eine Lohnbewegung der Gehilfenschaft auf. Einige Meister bewilligten die Forderungen und zeigten dies durch Aushängung sogenannter „Bewilligungsplakate“ im Schaufenster oder im Laden dem Publikum an. Selbstverständlich zogen alle Kunden, denen die Forderungen der Friseurgehilfen sympathisch waren, vornehmlich die organisierten Arbeiter Rixdorfs, nunmehr die durch Plakate gekennzeichneten Geschäfte den übrigen

vor. Daher verbot die Innung durch Beschuß vom 30. Juli ihren Mitgliedern die Aushängung der Plakate und ging gegen alle Ungehorsamen mit Ordnungsstrafen von 20 Mk. vor. Die zuständigen Aufsichtsbehörden — der Rixdorfer Magistrat und der Regierungspräsident von Potsdam — erklärten auf die Beschwerde eines Bestraften hin das Vorgehen der Innung für berechtigt. Die Entscheidung des Potsdamer Regierungspräsidenten¹ bemerkte, es sei auf eine Veriusseklärung gegen alle nicht bewilligenden Innungsmitglieder abgesehen gewesen. Der Beschwerdeführer habe wesentlich um materieller Vorteile willen die Innung im Stich gelassen und das Plakat ausgehängt. „Der Beschwerdeführer bewies damit einen völligen Mangel desjenigen Gemein geistes, dessen Pflege zu den Hauptaufgaben der Innung gehört, und verleugte dadurch die Standesehrre als Innungsmitglied (§ 10 des Statuts, §§ 81a und 92c der Reichsgewerbeordnung).“ Dieser Argumentation gegenüber ist aber darauf hinzuweisen, daß auch die „Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gehilfen“ zu den Hauptaufgaben der Innung gehört (§ 81a 2 der G.O.), und daß die Meister, die den Forderungen der Gehilfen nachgaben und ihrem Wunsche entsprechend Plakate aushängten, das „gedeihliche Verhältnis“ jedenfalls erheblich mehr förderten, dem Innungszweck also mehr dienten als die Innungsmehrheit mit ihrer schroff ablehnenden Haltung.

Für die schwersten Verstöße haben so gut wie alle Arbeitgeberverbände sich die Möglichkeit, die Mitglieder mit Ausschließung zu bestrafen, gewahrt. Nur bei dem oben bereits erwähnten Leipziger Töpfermeisterverbande fehlt diese Strafe, wohl, um eine Störung der Preiskonvention durch ausgeschlossene Mitglieder zu verhindern. Das Recht, die Streichung zu vollziehen, liegt bald beim Vorstand oder Ausschuß, bald bei der Mitgliederversammlung, bald auch bei beiden Organen in erster und zweiter Instanz, wobei manchmal eine einfache, manchmal eine Zweidrittelmehrheit gefordert wird — von anderen Variationen und Kombinationen zu schweigen, die im einzelnen aufzuzählen und zu belegen nicht von Interesse ist. Als Gründe für die Ausschließung treten immer wieder auf:

1. Verlehung der Säzungen (besonders durch Beschäftigung Streikender) und Nichtbeachtung wichtiger Beschlüsse,
2. Große Verstöße gegen die Interessen des Verbandes,
3. Andauernde Rückständigkeit mit fälligen Beiträgen und Strafgeldern.

¹ „Reich“ 23. Januar 1907, Nr. 38.

In föderativen Verbänden kommt auch Ausschließung ausgeschlossener Zweigvereine vor, wie z. B. der deutsche Arbeitgeberbund für das Bau- gewerbe im Jahre 1904 die Unterverbände von Fürstenwalde, Swinemünde und Tempelin wegen Rückständigkeit mit Beiträgen an die Bundes- kasse ausschloß¹.

Der Ausgeschlossene geht natürlich aller Ansprüche an das Verbands- vermögen und jeder Aussicht, die Unterstützung des Arbeitgeberverbandes jemals zu genießen, verlustig. Aber man sucht ihn, wenn irgend möglich, noch schwerer zu treffen. Schon der norddeutsche Baugewerkenverein von 1873 wahrte sich das Recht, die Namen wortbrüchiger Mit- glieder zu veröffentlichen. Der Zweck dieser Maßregel war natürlich, den Betreffenden der öffentlichen Verachtung preiszugeben und damit an Ehre und Einkommen gleichermaßen zu schädigen. Dasselbe Verfahren ist auch heute bisweilen zu beobachten. So wurden im Jahre 1906 die Namen aller Hildesheimer Bauarbeitgeber, die Streikende be- schäftigten, öffentlich bekannt gegeben². Der Schuhverband selbständiger Gläser sieht solche Veröffentlichungen im § 14 seiner Satzungen vor. Freiherr von Reiswitz, der Generalsekretär des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona, hat am 24. Oktober 1905 auf der Nendsbürger Generalversammlung der Vereinigung schleswigischer Arbeitgeberverbände die Art dieses Verfahrens eingehender entwickelt: „Wenn ein Mitglied“, so sagte er³, „unsolidarisch handelt und streikende Arbeiter eines anderen Verbandes beschäftigt, so ist er cum infamia zu relegieren und zu sagen: das ist ehrlos, und mit einem Ehrlosen wollen wir nichts zu tun haben. Im letzten Jahre sind etwa zwölf derartige Fälle vorgekommen [in Hamburg?], und von diesen zwölf Leuten haben drei ihr Geschäft schließen müssen. Solche Leute werden unter den Arbeitgebern und Lieferanten bald bekannt; sie kommen in Beruf, und kein reeller Geschäftsmann wird mehr mit ihnen zu tun haben wollen.“ Der Kampf gegen die Abtrünnigen geht also auf Seiten der Arbeitgeberverbände bis zur Existenzvernichtung. Man kann das wohl begreifen (denn wer empört sich nicht über Fahnen- flucht?), aber man muß unter diesen Umständen den Arbeitgebern jedes Recht absprechen, sich über den „Terrorismus“ der Gewerkschaften gegen die abgefallenen „Arbeitswilligen“ zu beklagen.

¹ Protokoll der Magdeburger Bundestagung 1905, S. 12.

² Protokoll der Kölner Tagung des Arbeitgeberbundes für das Bau- gewerbe 1907, S. 48.

³ Bericht über die Generalversammlung 1905, S. 7.

Die Worte des Freiherrn von Reiswig deuteten schon an, auf welche Weise der „cum infamia relegierte“ wirtschaftlich leicht ruiniert werden kann: man denunziert ihn den Lieferanten und, wenn angängig, auch den Kunden. Es scheint dies Verfahren besonders im Handwerk beliebt zu sein. Hier ein Beispiel für eine Denunziation an die Lieferanten: Im Juni 1906 beteiligte sich der Obermeister der Leipziger Buchbindergewerbeinnung, Herr H. in Firma H. und D., nicht an der vom Verband deutscher Buchbindereibesitzer damals inszenierten Aussperrung. Darauf teilte der genannte Arbeitgeberverband „dieses Treiben des Herrn H.“ mit einigen Einzelheiten den Lieferanten mit¹ und schloß das Kundschreiben mit folgenden Sätzen: „Wir haben seit Wochen dem unkollegialischen Verhalten des Herrn H. zugeschaut. Wir fühlen uns verpflichtet, dieses Verhalten zunächst zur allgemeinen Kenntnis zu bringen. Wir sind sicher, daß die Handlungsweise des Herrn H. bei unseren Lieferanten dieselbe einmütige scharfe Verurteilung finden wird wie in dem Kreise aller Buchbindereibesitzer. Ihnen als unserem Lieferanten muß ja an einer möglichst baldigen Beendigung des Streiks ebensoviel gelegen sein wie uns. Und gerade Herr H. leistet durch sein Verhalten mittelbar wie unmittelbar der längeren Dauer des Streiks in erheblicher Weise Vorshub.“ Geschickter und deutlicher kann eine Auflösorderung zum Boykott nicht umschrieben werden. Wir werden von der Kampfeswaffe der Materialiensperre, die noch häufiger als gegen unbotmäßige Mitglieder gegen die unorganisierten Arbeitgeber angewendet wird, später eingehender reden, bei Gelegenheit der Aussperrungen.

Auch für die Denunziation der Abtrünnigen an die Kundschaft sei ein Beispiel angeführt. Der Verfasser entnimmt es dem achten Jahresberichte des Flensburger Arbeitgeberverbandes (1906, S. 12): „Im Sommer 1904 hatten 130 selbständige Schuhmacher in Kiel sich durch Unterschrift gegenseitig verpflichtet, auf einen von den Gesellen aufgestellten Lohntarif nicht einzugehen. Einer der Mitunterzeichner war aber heimlich von der Abmachung abgewichen. Einer Einladung der Meisterkommission, sich wegen seines Vorgehens zu verantworten, gab er nicht Folge. Hierauf richteten, im Auftrag der Innung und der Kommission, einige Meister an die Marinebehörde ein Schreiben, in dem sie den Abgewichenen beschuldigten, an seinen Genossen zum Verräter geworden zu sein und mit den Sozialdemokraten gemeinsame Sache gemacht zu haben. Hierdurch, so wurde ferner gesagt, habe er sich

¹ Vorwärts Nr. 141 und 148, 21. und 29. Juni 1906.

unwürdig erwiesen, für die Angehörigen der Kaiserlichen Marine zu arbeiten. Die Folge dieses Schreibens war, daß viele Offiziere dem Betreffenden ihre Kundschaft entzogen.“

Es ist interessant, daß diese Denunziation noch ein gerichtliches Nachspiel hatte. Bekanntlich sind organisierte Arbeiter, die bei Lohnkämpfen den Arbeitswilligen „Streikbrecher“ zurießen, wegen „Verleumdung“ (§ 153 G.O.) verurteilt worden. Selbst in dem Worte „Richtraucher“ hat ein preußischer Gerichtshof (irre ich nicht, in Halle) eine strafwürdige Kränkung gesehen. Man darf unter diesen Umständen gespannt sein, wie es den Kieler Meistern erging, die ihren Kollegen als „Verräter“ verschrien. Der zitierte Flensburger Bericht (S. 13) gibt an, der in Verzug gebrachte Meister habe wegen verleumderischer Beleidigung geflagt und in erster Instanz die Verurteilung der Angeklagten zu je 50 Mt. Geldstrafe erreicht. „Das Landgericht als Berufungsinstanz erkannte dagegen auf Freisprechung, indem es den von den Angeklagten angetretenen Wahrheitsbeweis als erbracht erachtete. Die dagegen eingelegte Revision wurde vom Oberlandesgericht verworfen. In der Urteilsbegründung heißt es, daß das gegenseitige, durch Unterschrift erhärtete Versprechen in den betreffenden Kreisen als rechtsverbindlich angesehen und dessen Bruch als Verrat zu bezeichnen sei.“

Man wird dem Kieler Gerichtshof darin zustimmen, daß der Bruch des gegebenen Versprechens hier wie stets unehrenhaft ist; man wird die Erbitterung der Meisterschaft gegen den „Verräter“ begreifen können. Aber man wird sich andererseits dessen erinnern, daß der Volksmund den Denunzianten als den „größten Schuft im ganzen Land“ bezeichnet. Und wären solche Denunziationen denn nicht zu vermeiden? Sie würden von selbst verschwinden, wenn jener unglückselige Absatz 2 des § 152 G.O. beseitigt würde, der den Rücktritt von den Abmachungen der Arbeitgeberverbände jederzeit ohne Klage und Einrede gestattet. Sobald die ordnungsmäßig zustande gekommenen Beschlüsse für jedes Mitglied wenigstens für eine bestimmte Frist verbindlich sind und sobald innerhalb dieser Frist die Konventionalstrafen gegen ungehorsame Mitglieder gerichtlich eingeflagt werden können, wird sich der Arbeitgeberverband auf seine Mitglieder verlassen und als wirklich geschlossene Macht nach außen auftreten können. Der Abgesallene verfällt nun der sicherer Strafe; die häßliche Angeberei ist nicht mehr vonnöten. Die gleichen Vorteile werden den Gewerkschaften zuteil werden; beide Parteien aber werden ohne gegenseitiges Misstrauen miteinander Verträge schließen können; denn auch der Rücktritt von diesen Abmachungen wird unmöglich oder doch strafbar werden,

während heute der Bruch eines Tarifvertrages zwar fiktiver Entrüstung, aber keiner Bestrafung begegnet. Fällt § 152, Abs. 2, so werden beide Organisationen durch Konventionalstrafen einander die Innehaltung des Tariffs garantieren können. Die Vogelfreiheit der Arbeiters- und Arbeitgeberverbände und ihrer Verabredungen wird dann endlich geordneten Rechtsverhältnissen Platz machen.

Beiträge.

Die Erhebung der Mitgliederbeiträge für die Arbeitgeberverbände geschieht in der Regel in einer der folgenden drei Formen:

- a) entweder als Kopfsteuer mit der gleichen Beitragssumme für jedes Mitglied,
- b) oder abgestuft nach der Arbeiterzahl jedes beteiligten Betriebes,
- c) oder abgestuft nach der Höhe der Jahreslohnsumme in jedem beteiligten Betriebe.

a) Die Kopfsteuer als die primitivste Form der Besteuerung eignet sich nur für Verbände, deren Mitglieder an wirtschaftlicher Kraft, Arbeiterzahl, Lohnaufwand und Betriebsgestaltung einander annähernd gleich sind, also niemals für größere gemischte Verbände, niemals für Fachverbände, in denen Groß- und Kleinbetrieb, ältere und jüngere Betriebsformen sich mischen, kurz im ganzen nur für kleine Vereinigungen engbegrenzter Branchen. So erhebt in Berlin der Lokalverband der Reinigungsinstitute von jedem Mitglied jährlich 10 M., die Vereinigung der Lederverwarenfabrikanten monatlich 1 M., der Verband der Schilderfabrikanten jährlich 30 M.; im Zentralverein deutscher Reeder zahlen die Schiffssagenten und Schiffsmakler jährlich 100 M., für den Hamburger Verein der Zigarrenfabrikanten verzeichnet Kulemann einen Jahresbeitrag von 150 M. Auch einige Bezirks- und Zentralverbände des Handwerks wenden dies Prinzip an: im Arbeitgeberschutzverband des Dachdecker- und Bauklemperergewerbes zahlt jedes Mitglied jährlich 5 M. (Lieferanten 10 M.), bei den vereinigten Bildhauern usw. 8 M. Im Schneiderverband müssen die Ortsgruppen für jedes Mitglied 7 M. an die Hauptkasse entrichten, im norddeutschen Malerbund die Innungen für je 5 Mitglieder 2 M., die Einzelmitglieder auf den Kopf 6 M. Im baugewerblichen Bezirksverbande für das untere Weser- und Emsgebiet zahlt das Lokalverbandsmitglied jährlich 1 M., das Einzelmitglied jährlich 3 M. an die Zentralstelle. Eine größere Zukunft hat diese Art der Besteuerung sicherlich nicht.

Gerechter und auch verbreiteter ist die Besteuerung der Verbandsmitglieder nach der Zahl der von ihnen beschäftigten Arbeiter. Wer 200 Arbeiter beschäftigt, wird von den Leistungen des Arbeitgeberverbandes erheblich mehr Nutzen haben, als wer nur mit zwei Gehilfen arbeitet, in friedlichen Zeiten (Benutzung des Arbeitsnachweises) wie bei Streiks. Darum soll er auch mehr zu den gemeinsamen Kosten beitragen; fraglich ist nur, ob die Arbeiterzahl für eine dementsprechende Besteuerung die angemessenste Grundlage ist. Mit Recht sagt Bueck¹: „Von zwei Unternehmungen mit ähnlich gleicher Kapitalsanlage und nicht wesentlich verschiedenem Ertrage kann das eine, nach Maßgabe seiner Art, mit verhältnismäßig wenigen Arbeitern betrieben werden, während das anders geartete andere Unternehmen einer wesentlich größeren Arbeiterschaft bedarf.“ Eine Besteuerung nach der Zahl der Arbeiter würde in diesem Falle die beiden Unternehmungen in durchaus ungleichem Maße treffen. Ein Bildhauergeschäft, in dem zehn gelernte Bildhauer tätig sind, und ein Fensterputzinstutut, das zehn Fensterputzer beschäftigt, müßten billigerweise von dem gemischten Verbande, dem beide sich anschließen, finanziell verschieden eingeschäkt werden. Für gemischte Verbände und größere Fachverbände, die verschiedene Branchen und Produktionsformen in sich schließen, ist also auch die Besteuerung nach der Arbeiterzahl noch nicht das Ideal. Trotzdem ist das System weit verbreitet; bald werden die Unternehmer je nach der Zahl ihrer Arbeiter in Klassen geteilt, deren jede einen festen Betrag entrichtet; bald — und dies ist natürlich das vollkommenere Verfahren — wird für jeden einzelnen Arbeiter ein bestimmter Satz erhoben. Die Besteuerung nach Klassen besteht beim Verein deutscher Arbeitgeberverbände (auf jedes angefangene Hundert Arbeiter 2 Mark), beim Gesamtverband deutscher Metallindustrieller (auf jedes angefangene Hundert Arbeiter 5 Mark), beim allgemeinen Arbeitgeberverband Mannheim-Ludwigshafen (auf je fünf Arbeiter 2 Mark) usw.²

¹ „Die Organisation der Arbeitgeber“, S. 67.

² Arbeitgeberverband für Pforzheim und Umgebung:

bis zu 25 Arbeitern 5 Mt.,

= = 50 = 10 =

= = 100 = 25 =

jedes weitere angefangene Hundert 25 =

Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands:

bis zu 10 Arbeitern 7.50 Mt.,

= = 30 = 15.— =

= = 50 = 22.50 =

darüber 30.— =

Die Besteuerung auf den Kopf des beschäftigten Arbeiters ist eingeführt beim Arbeitgeberverband Hamburg-Altona, Bund der Arbeitgeberverbände Berlins, deutschen Buchdruckerverein und vielen anderen¹.

Wir kommen nunmehr zu der Besteuerung nach der von jedem Mitglied gezahlten Jahreslohnsumme, wohl der zweckmäßigsten und gerechtesten aller vorkommenden Formen. Die Schwierigkeiten, die sich bei der Besteuerung nach der Zahl des Personals ergaben (infolge der Verschiedenheiten in Betriebsform und Arbeiterqualität), dürften hier fortfallen, „denn es ist vielleicht anzunehmen, daß das Unternehmen, welches mit weniger Arbeitern den gleichen wirtschaftlichen Effekt erzielt wie der andere ihm wirtschaftlich gleichstehende Betrieb, der mehr Arbeiter benötigt, im Durchschnitt wohl auch wertvollere Arbeit verlangt und demzufolge auch höher bezahlte Arbeiter beschäftigen muß“ (Bueck a. a. O. S. 67). Besonders für die gemischten und die großen

Verband deutscher Buchbindereibesitzer:

bis zu	20 Arbeitern	3 M.
= = 50	= 6	=
= = 100	= 10	=
= = 200	= 20	=
darüber 40 =		

Ähnlich beim Arbeitgeberverband Flensburg, Arbeitgeberverband Wilhelmshaven-Rüstringen, beim Arbeitgeberverband der bayerischen Mühlen, bei der Freien Vereinigung der Berliner Pianofortefabrikanten, beim Schutzverband deutscher Emaillierwerke, beim Verein deutscher Steinindruckereibesitzer u. a. m.

¹ Die drei genannten sowie die Berliner Lokalverbände der Metallindustriellen, Metallwarenfabrikanten, Klempner und Gas- usw. Fachmänner sehen die Höhe des Mitgliederbeitrages jährlich durch Hauptversammlungsbeschluß nach Bedarf fest. Andere Organisationen haben feste Sätze; so erhebt der Schutzverband deutscher Steinindruckereibesitzer wöchentlich 20 Pf. für jeden Gehilfen, 10 Pf. für jeden Hilfsarbeiter, der Arbeitgeberverband im Wagenbaugewerbe wöchentlich 15 Pf. für jeden Arbeiter, der Arbeitgeberverband für das Bäckerhandwerk monatlich für den Unternehmer selbst 50 Pf., für jeden Gehilfen 10 Pf.; an Jahresbeiträgen erheben auf den Kopf des Angestellten:

- 2.— M.: der Verband deutscher Kachelösenfabrikanten,
- 1.— = der Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe und der Verband Berliner Gläserfabrikanten,
- .50 = der Verband der Glacé- und Weißleberindustriellen von Deutschland und der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden,
- .10 = der Tabak-Arbeitgeberverband der Untermaingegend.

Einige dieser Verbände (Lederhandschuhsfabrikanten, Glacéindustrielle, Tabakindustrielle) verlangen jedoch von jedem Mitglied einen Mindestbeitrag von 5 Mark.

Fachverbände mit ihrer stark differenzierten Mitgliedschaft ist dies System dem vorigen vorzuziehen. In der Regel werden die Beiträge auf je 1000 Mark der Jahreslohnsumme erhoben; so verlangt der Arbeitgeberverband Unterelbe 0,05 pro Mille, der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe 0,1 %, der bergische, der Rhenische und der Solinger Verband 0,5 %, ebensoviel der Verband von Arbeitgebern der chemischen Industrie in Mannheim (5 Mark auf je 10 000 Mark Lohn) usw.¹

Neben den besprochenen drei Besteuerungsarten — Kopfsteuer, Steuer auf die Arbeiterzahl und Steuer auf die Jahreslohnsumme — treten alle sonst noch denkbaren Methoden an praktischer Bedeutung weit zurück. Die Brauereiverbände erheben ihre Beiträge nach dem jährlich an den Staat versteuerten Malzverbrauch ihrer Mitglieder, der Zentralverein deutscher Reederei nach den Registertonnen im Schiffsbestande der angeschlossenen Reedereien (für Dampfer 0,15 Mark, für Segler 0,05 Mark jährlich auf die Tonne), für die Barmer Riemenfabrikanten erwähnt Kulemann (S. 564 f.) eine Besteuerung auf den Riementisch (auf den durchschnittlich drei Gehilfen kommen), der Bund der Lichtdruckanstalten hält sich an die Zahl der vorhandenen Lichtdruck-Schnellpressen²; im Bergbau mag vielleicht die jährliche Förderungsmenge zugrunde gelegt werden (Material darüber habe ich leider nicht bekommen können) — aber das alles sind durch gewerbliche Besonderheiten bedingte Ausnahmen, die mit zunehmender Konzentrierung und

¹ Es erheben weiter:

0,15 %: Mitteldeutscher Arbeitgeberverband für das Baugewerbe.

1,0 %: Arbeitgeberverband Magdeburg, Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben, die Berliner Lokalverbände der Knopf- und der Haarschmuckfabrikanten.

1,25 %: Schuhvereinigung der elektrischen Installationsindustrie von Berlin und Umgegend.

Andere Organisationen setzen den Promillesatz des Beitrages jährlich durch Hauptversammlungsbeschluss nach Bedarf fest (Verein Bielefelder Fabrikanten, Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt, Verband Berliner Holzhändler, Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie, Arbeitgeberverband der Textilindustrie für Minden, Ravensberg und Lippe, Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in Lübeck; die drei zuletztgenannten haben für das erste Jahr der Mitgliedschaft feste Sätze: 0,5 %, 1 % und 0,4 %).

² Es sind zu zählen: auf 1—3 Pressen 15 Mf.,

= 4—6 = 30 =

= 7—10 = 50 =

= 11—15 = 75 =

16 und mehr 100 =

1—3 Handpressen werden gleich einer Schnellpresse berechnet.

Vereinheitlichung der deutschen Arbeitgeberorganisation wohl allmählich verschwinden werden.

Außer dem Jahresbeitrag erheben zahlreiche Vereinigungen ein besonderes Eintrittsgeld für die nach der Gründung beitretenden Mitglieder. Dies Eintrittsgeld ist der regelmäßigen Umlage natürlich für gewöhnlich angepaßt, tritt also auch auf bald als Kopfsteuer (50 Mark Berliner Schilderfabrikanten; 30 Mark Berliner Holzhändler; 20 Mark Berliner Pianoortefabrikanten; 10 Mark Berliner Knopffabrikanten, Haarschmuckfabrikanten, Lederwarenfabrikanten, Etuisfabrikanten, Reinigungsinstitute, Lübecker Arbeitgeberverband für das Baugewerbe; 5 Mark Arbeitgeberschutzverband des Dachdecker usw. Gewerbes, Verband deutscher Lederhandelsfuhßfabrikanten; 2 Mark Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer usw.; 1 Mark pro Ortsgruppenmitglied: Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe), bald als Abgabe auf die Arbeiterzahl (2 Mark auf den Gehilfen, 1 Mark auf den Hilfsarbeiter; Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer; 2 Mark für den Unternehmer, und 1 Mark für jeden Gehilfen: Arbeitgeberschutzverband für das Bäcker- gewerbe; 1 Mark für jeden Angestellten: Arbeitgeberverband für das Buchdruckergewerbe), bald endlich als Abgabe auf die Jahreslohnsumme (mindestens 2 %: Verband Bielefelder Fabrikanten; 1 %: Bergischer Arbeitgeberverband; 1/2 %: Arbeitgeberverband Remscheid; vergl. auch die letzte Anmerkung über die Arbeitgeberverbände der Textil- industrie).

Im allgemeinen sind die finanziellen Ansprüche der Arbeitgeberverbände noch ziemlich gering¹. Der Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer erreicht unter den mir bekannt gewordenen das Maximum, indem er mit seinen Wochenbeiträgen von 20 Pf. auf jeden Gehilfen etwa ein Prozent der gezahlten Lohnsumme für sich verlangt. Dafür zahlt er aber auch bei Arbeitskämpfen Beihilfen an seine Mitglieder, auf deren Rückzahlung sofort oder später verzichtet werden kann. Der Verein Bielefelder Fabrikanten erhob zur Zeit Kulemanns (S. 541) gleichfalls 1 % der Lohnsumme (heute nach Bedarf), wofür er 20 % der

¹ Um die Beiträge nach der Arbeiterzahl mit denen nach der Lohnsumme einigermaßen vergleichen zu können, nimmt man am einfachsten als Durchschnittslohn des Arbeiters 1000 Mk. an, so daß ein Jahresbeitrag von 1 Mk. pro Arbeiter etwa der Leistung von 1 pro Mille der Lohnsumme gleichzustellen wäre. Selbstverständlich ist z. B. im Metallgewerbe der Durchschnittslohn tatsächlich höher, in der Bäckerei niedriger als 1000 Mk., wodurch sich das Verhältnis ein wenig verschiebt.

gleichen Summe als Streikentschädigung gewährte. Im allgemeinen sammeln die Verbände mit höheren Beiträgen einen Streikunterstützungsfonds oder leisten feste Streikentschädigungen, unterhalten wohl auch einen Arbeitsnachweis u. ä.; die Verbände mit ganz geringen Einnahmen (wie der Verein deutscher Arbeitgeberverbände) dagegen verzichten auf die Ansammlung eines Vermögens und bestreiten nur die Verwaltungs- und Agitationskosten sowie ähnliche allgemeine Ausgaben. Vielfach sehen die Satzungen für außerordentliche Fälle die Erhöhung der Beiträge oder die Erhebung von Extraumlagen vor. Im äußersten Notfalle werden Sammlungen veranstaltet oder Anleihen gemacht, wie z. B. 1907 im Arbeitgeberschutzverbande für das deutsche Holzgewerbe.

Zur Illustrierung des Gesagten seien hier einige Zahlen aus den Etats von Arbeitgeberverbänden angeführt. Es betragen die Einnahmen (E.), Ausgaben (A.) und Vermögensbestände (B.) beim

Arbeitgeberverband Flensburg 1905: E. 2300 Mf., A. 2300 Mf.

Allgemeiner Arbeitgeberverband Mannheim-Ludwigshafen 1906: E. 3825,30 Mf., A. 2416,72 Mf.

Bereinigung schleswiger Arbeitgeberverbände 1906: E. 2372,85 Mf., A. 2367,58 Mf.

Verband deutscher Schuh- und Schäftekäfanten 1903: E. 5867,51 Mf., A. 3132,53 Mf., B. 18 211,24 Mf.

Deutscher Buchdruckerverein 1905: E. 41 032 Mf., A. 34 072,26 Mf., B. 22 761,19 Mf.

(Der Voranschlag 1907 beziffert E. und A. auf 55 900 Mf.)

Landesverband der Bauarbeiterverbände im Herzogtum Braunschweig 1905: E. 799,12 Mf., A. 775,65 Mf.

1906: E. 997,55 Mf., A. 954,25 Mf.

Der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe hatte

im Jahre	Einnahmen aus Jahresbeiträgen	Vermögen
1899:	8 396,76 Mf.	10 282,21 Mf.
1903:	11 916,09 =	28 386,16 =
1904:	15 230,70 =	32 848,22 =
1905:	16 206,84 =	34 159,53 =
1906:	18 639,87 =	36 579,97 =

Es seien schließlich noch zwei Bilanzen mitgeteilt, als Beispiele für einen großen, lose organisierten und einen kleinen, straff organisierten Verband.

I. Bilanz des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe vom 31. Dezember 1906.

Jahresbeiträge		Lokalmiete	Mf.	500,—
pro 1906		Bureauausgaben	"	5 958,33
Mf. 17 017,41		Rechtsbeistand	"	60,—
aus fröh.		Drucksachen	"	2 756,40
Jahren " 1622,46	Mf. 18 639,87	Zeitungsbonnements- u. Insertionskosten	"	431,73
Zinsgewinn	" 969,45	Reisekosten	"	4 036,40
Saldo vor am 1. Jan.	" 9 355,53	Agitationskosten	"	1 735,22
		Beschiedenes	"	146,80
		Streikunterstützung	"	1 000,—
		Saldo vor am 31. Dez.		
		1906	"	12 339,97
	Summe Mf. 28 964,85		Summe	Mf. 28 964,85
Bestand am 31. Dezember 1906:				
Var.	Mf. 12 339,97			
In Wertpapieren	" 24 240,—			
	Summe Mf. 36 579,97			

Dies die Bilanz eines Verbandes mit rund 13 000 Mitgliedern und Hunderten von Ortsverbänden! Da der Zentralinstanz nur 0,1 pro Mille der Jahreslohnsumme zur Verfügung stehen, kann sie weder ein nennenswertes Vermögen sammeln noch bei Streiks den Mitgliedern finanzielle Hilfe bringen, noch überhaupt irgendwie als Machtfaktor auftreten. Nun das Gegenstück (siehe S. 130).

Dieser Verband, der an Ausgaben und Einnahmen den Arbeitgeberbund für das Baugewerbe erheblich übertrifft, hatte am Anfang des dargestellten Geschäftsjahrs 53, am Ende 82 Mitglieder! Er erhob freilich für 1906 auch 3 pro Mille der Jahreslohnsumme, also dreißig mal so viel wie der Arbeitgeberbund. Dafür kann er dank seiner Zugehörigkeit zur Streikentschädigungsgesellschaft Unterelbe die Mitglieder bei Arbeitskämpfen mit namhaften Summen unterstützen, hat in seinen Heuerstellen (der Voranschlag für 1907 sieht deren fünf vor) eine geschätzte Waffe gegenüber der Arbeiterschaft und darf bei lokalen Kämpfen in Hamburg obendrein der Unterstützung des dortigen Arbeitgeberverbandes gewiß sein. Dieser Verband ist also eine Macht, mit der die gegenüberstehende Gewerkschaft sehr ernstlich zu rechnen hat (im Baugewerbe ist der Arbeitgeberbezirksverband für das untere Weser- und Emsegebiet eine Vereinigung von ähnlicher Kraft und Bedeutung).

II. Bilanz des Arbeitgeberverbandes für Innenschiffahrt und verwandte Gewerbe

vom 31. Dezember 1906.

Kassenbestand am 1. Jan.		Jahresbeitrag zum Arbeitgeberverband Hamburg-Altona . . .	Mt. 1541,30
1906	Mt. 1541,30	Leistungen an die Streikentschädigungsgesellschaft d. Arbeitgeberverbandes Unterelbe	
Jahresbeiträge		a) Eintrittsgeld . .	Mt. 1472,40
für 1906	" 28146,67	b) Halbjährl.	
aus früheren Jahren	" 14,90	Beitrag Mt. 3681,— "	5153,40
Zinsen	" 202,53		
		Inventar der Verwaltung	
		Hamburg	" 1235,55
		Bureauausgaben	" 1149,21
		Miete	" 550,—
		Gehälter u. Remunerationen	
		für die Zentrale und	
		Nebenheuerstellen	" 8079,33
		Depeschen, Porto, Fernsprecher	
		Zeitungssubscriptions, Inter-	
		rate	" 2384,63
		Reisekosten	" 2910,78
		Diverse	" 1090,82
		Bestand am 31. Dez. 1906	" 5981,28
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Summe	Mt. 29905,40	Summe	Mt. 29905,40

Organe.

Betrachten wir nunmehr die Organe der Arbeitgeberverbände. In der Regel liegt die laufende Geschäftsführung in der Hand des Vorstandes, die Beschlusffassung in allen wichtigen Fragen steht der Mitgliederversammlung zu. Der Vorstand besteht aus einer gewöhnlich ungeraden Zahl (meist 3 bis 13) von Vereinsmitgliedern, die für bestimmte Perioden in ihr Amt gewählt werden und es natürlich ehrenamtlich versehen. Im Arbeitgeberverbande für Pforzheim wählen die Besitzer den Vorsitzenden, der eventuell eine neutrale Persönlichkeit der Stadt sein kann und nicht Verbandsmitglied zu sein braucht. Im Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona gibt es zwar die üblichen Vorstandsämter — des Vorsitzenden, Schriftführers, Kassenführers und ihrer Stellvertreter —, aber keinen korporativen Gesamtvorstand; „die Geschäfte

des Verbandes führt die „Verbandsversammlung“ (§ 5). Im übrigen bestehen keine besonderen Abweichungen von den auch in anderen Vereinen gebräuchlichen Formen und Einrichtungen.

Zwischen den Vorstand und die Mitgliederversammlung tritt in einigen Arbeitgeberverbänden ein erweiterter Vorstand, „Aus- schuß“, „Vorstandsrat“, „Vertrauenskommission“, „Hauptvorstand“ genannt, dem ein Teil der üblichen Vorstandsgeschäfte zufällt. Im bergischen und im Solinger Arbeitgeberverbande entsteht der „Vorstandsrat“ dadurch, daß die Vertreter der angelassenen Unterverbände sich dem Vorstande anschließen; ebenso besteht der „Hauptvorstand“ des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe aus den sieben Mitgliedern des „geschäftsführenden Vorstandes“ und den 14 Bezirksvorsitzenden. Die in nicht wenigen Berliner Lokalverbänden (Metallindustrielle, Metallwarenfabrikanten, Klempner, Gas- usw. Fachmänner, Schilderfabrikanten, Emaillierwerke, Knopffabrikanten, Haarschmuckfabrikanten) eingerichtete „Vertrauenskommission“ setzt sich aus den zwei oder drei Vorstandsmitgliedern und zwei bis neun anderen Mitgliedern zusammen; bei einigen dieser Verbände wählt die Hauptversammlung nur die Vertrauenskommission, die ihrerseits sodann den engeren Vorstand aus ihrer Mitte bestimmt.

Dem Vorstand steht in der Regel das Recht zu, besoldete Hilfskräfte anzustellen, und kaum ein größerer Verband kommt heute ohne einen solchen „Geschäftsführer“, „Generalsekretär“ oder „Syndikus“ aus. Manchmal sind es Rechtsanwälte, die nebenamtlich einen solchen Posten ausfüllen; häufiger Juristen oder Nationalökonomen im Hauptamte, die dann gewöhnlich gleichzeitig im Dienste mehrerer Verbände stehen. Bei den Verbänden der Metallindustrie sind pensionierte Offiziere nicht selten (das „Verzeichnis“ von 1903 nennt solche für Berlin, Dresden, Nürnberg und Württemberg). Aus der Industrie selbst sind diese Beamten — im Gegensatz zu den Beamten der Arbeitergewerkschaften — wohl niemals hervorgegangen. Ihr Einfluß auf die Industriellen, in deren Diensten sie stehen, ist oft überraschend groß, bald in versöhnlichem, bald in „charismatischem“ Sinne. Ein einheitliches Urteil in dieser Hinsicht zu fällen wäre verfehlt¹ — ebenso verfehlt wie die entsprechenden allgemeinen Äußerungen über den Einfluß der Gewerkschaftsführer auf ihre Leute. Man muß von Fall zu Fall urteilen. Einen Erfolg hat das Auftreten dieser besoldeten Generalsekretäre auf der Arbeitgeberseite für jeden Fall bereitgelegt: der törichte und ge-

¹ Dies gilt z. B. von dem bitteren Urteil Schmelzers auf §. 17 seiner „Tarifgemeinschaften“.

schmacklose Vorwurf gegen die Gewerkschaftsbeamten, sie seien „arbeitscheue Heizer“, die sich „von den Groschen der Arbeiter mästeten“, ist binnen wenigen Jahren so gut wie völlig aus der Öffentlichkeit verschwunden; seine Anwendung auf die — obendrein gewerbsfremden — Arbeitgebersekretäre lag ja in zu gefährlicher Nähe! Für den einzelnen organisierten Industriellen ist der Sekretär ein Vertrauensmann, zu dem er offener sprechen darf als zu den Fachgenossen, die doch auch im Verbande seine Konkurrenten bleiben. Handelt es sich darum, über die Rechtfertigung eines Einzelstreits zu entscheiden, so ist ein objektives Urteil dem Generalsekretär offenbar leichter möglich als den Konkurrenten des betroffenen Unternehmers, weshalb ihm auch einige Verbände ein für allemal einen Platz in der zuständigen Prüfungskommission gesichert haben (die Verbände im bergischen Industriebezirk, in Remscheid und im Kreise Solingen).

Die Hauptversammlung tritt bei fast allen Verbänden jährlich einmal zur Erledigung der üblichen Geschäfte (Statistickung, Rechnungsabnahme, Entlastungen und Neuwahlen, Entgegennahme des Jahresberichts, Änderungen der Statuten usw.), außerdem nach Bedarf auf Beschluss des Vorstandes oder auf Antrag einer bestimmten Zahl von Mitgliedern zusammen. Halbjährliche ordentliche Generalversammlungen bestehen bei den Berliner Lederwarenfabrikanten und beim (baugewerblichen) Arbeitgeberverband Wilhelmshaven-Rüstringen; alle zwei Jahre tagt der Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe, der sich in den Zwischenjahren mit Tagungen des „Hauptvorstandes“ (s. o.) begnügt, alle drei Jahre der Verein deutscher Lederhandschuhfabrikanten.

Es bedarf keiner weiteren Ausführung, daß die Hauptversammlungen nur bei kleineren, meistens örtlichen Verbänden wirkliche Zusammenkünste aller (oder möglichst vieler) Mitglieder, bei größeren Verbänden aber Delegiertentagungen sind. Einige große Verbände bezeichnen diese ihre Hauptversammlungen als „Aus schüsse“ (Verband deutscher Arbeitgeberverbände, Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, Arbeitgeberverband Unterelbe), wodurch man sich nicht irre führen lassen darf.

Stimmrecht.

Wie für die Erhebung der Beiträge, sind auch für die Verteilung des Stimmrechts auf den Hauptversammlungen drei verschiedene Grundsätze in Anwendung. Bald haben alle Mitglieder ohne Unterschied je eine Stimme, bald stuft sich das Stimmrecht nach der Arbeiterzahl, bald nach der Jahreslohnsumme ab. Das gleiche Stimmrecht für

alle besteht meist nur in kleineren Fachverbänden (Arbeitgeberschutzverband des Dachdecker- usw. Gewerbes, Verband der Gläser- usw. Industriellen von Deutschland, Verband deutscher Buchbindereibesitzer; Bezirksversammlungen des Verbandes deutscher Kachelofensfabrikanten; Tabakarbeitgeberverband der Untermaingegend, Lübecker Arbeitgeberverband für das Baugewerbe, Ortsverbände des Glasergewerbes, zahlreiche Verbände im Bund der Arbeitgeberverbände Berlins); doch hat auch in dem gemischten Arbeitgeberverband Mannheim-Ludwigshafen jedes Mitglied je eine Stimme. Für Verbände mit verschiedenartigem Mitgliederbestande empfiehlt sich dies System nicht, da es leicht eine Majorisierung der Großbetriebe durch die zahlreicheren Kleinbetriebe zur Folge hat. Zu nennen sind in dieser Gruppe auch der Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe, auf dessen Hauptversammlungen die Ortsgruppen für je angefangene 25 Mitglieder eine Stimme haben, der baugewerbliche Bezirksverband für das untere Weser- und Emsgebiet, dessen Lokalverbände auf jedes angefangene Hundert Mitglieder einen stimmführenden Delegierten stellen, und die zentralen Arbeitgeberverbände der Bildhauer usw., der Bäcker, der Glaser und der norddeutschen Malermeister (Hamburg), die für ihre Hauptversammlungen ähnliche Bestimmungen getroffen haben.

Sehr verbreitet ist das System, das Stimmrecht im Verhältnis zu der Arbeiterzahl der Mitglieder abzustufen, und zwar nicht nur bei den Verbänden, die ihre Beiträge nach diesemselben Maßstabe erheben, sondern auch bei manchen anderen, die ihrer Besteuerung die Jahreslohnsumme zugrunde legen. Der Verband deutscher Kachelofensfabrikanten gibt auf seiner Hauptversammlung jedem Mitgliede so viele Stimmen, als es Arbeiter beschäftigt. Bei allen anderen Verbänden dieser Gruppe, die mir bekannt wurden, werden die Mitglieder je nach der Arbeiterzahl in Klassen eingeteilt, innerhalb deren Stimmengleichheit herrscht. So haben z. B. bei den Klempnern und bei den Eisfabrikanten in Berlin die Unternehmer

mit 1—3 Arbeitern	1	Stimme,
= 4—6	=	2 Stimmen,
= 7—10	=	3 =
= 11—15	=	4 =
mit mehr als 15	=	5 =

Oder beim Verbande Berliner Metallindustrieller:

auf 1—50 Arbeiter	1	Stimme,
= 51—100	=	2 Stimmen,

auf 101—250	Arbeiter	4	Stimmen,
= 251—500	=	6	=
= 501—1000	=	8	=
= 1001—2000	=	10	=
auf 2001 und mehr	=	12	=

Im Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona hat jeder angeschlossene Verband auf je 1000 Arbeiter eine Stimme, wobei 500 und mehr als volles Tausend, 1 bis 499 dagegen nicht angerechnet werden. Im Gesamtverband deutscher Metallindustrieller stellt

jeder Bezirksverband mit 1 500—5 000 Arbeitern	1	Ausschusmitglied,
= 5 001—10 000	=	2 Ausschusmitglieder,
= 10 001 und mehr	=	3

Kleinere Bezirksverbände und Einzelmitglieder dürfen sich zur Ernennung von Abgeordneten in Wahlgemeinschaften nach Provinzen oder Bundesstaaten zusammenschließen. Im Verein deutscher Arbeitgeberverbände endlich entsendet jeder angeschlossene Verband auf je 10 000 Arbeiter einen Vertreter in den Ausschuß; auch hier dürfen die kleineren Verbände sich zu Wahlgemeinschaften mit je mindestens 10 000 Arbeitern vereinigen. Diese Beispiele genügen zur Charakterisierung des Systems. Die Mängel der Klasseneinteilung¹ liegen auf der Hand: ein Unternehmer mit 101 Arbeitern (= 4 Stimmen) hat bei den Berliner Metallindustriellen doppelt so viel zu sagen als ein anderer mit 99 (= 2 Stimmen)!

Die dritte Gruppe von Arbeitgeberverbänden regelt das Stimmrecht nach den Jahreslohnsummen ihrer Mitglieder, was für große, zumal gemischte Verbände nach Meinung des Verfassers das angemessenste Verfahren ist, aber noch nicht so weite Verbreitung gefunden hat wie die entsprechende Abstufung der Beiträge. Natürlich wird das System um so gerechter gehandhabt, je kleiner der Umfang und je größer die Zahl der Lohnklassen ange setzt wird. Der Arbeitgeberverband für Binnen-

¹ Sonstige Verbände, die das Stimmrecht in der eben beschriebenen Weise verteilen, sind der Arbeitgeberverband Unterelbe, der Bund der Arbeitgeberverbände Berlins, der Arbeitgeberverband Pforzheim, die Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten und andere Glieder des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller, der Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie, der Buchdruckerverein, die beiden Vereine der Steindruckerei, die Vereinigung der Schriftgießereibesitzer, der Verein deutscher Lederhandschuhsfabrikanten, der Arbeitgeberverband der Dresdner Zigarettenindustrie, der Arbeitgeberverband der bayerischen Mühlen, der (baugewerbliche) Arbeitgeberverband Wilhelmshaven-Rüstringen und viele andere mehr.

Schiffahrt gab früher eine Stimme auf je angefangene 20 000 Mark Jahreslohnes, seit dem Juni 1906 auf je angefangene 3000 Mark — eine erhebliche Verbesserung; denn während bisher die höchste vor kommende Stimmenzahl einer Firma 138 betrug, stieg sie jetzt auf 916¹, und zwischen den Ziffern 1 und 916 kann die individuelle Bedeutung der einzelnen Firmen nunmehr natürlich viel schärfer hervortreten als vorher zwischen 1 und 138. Die Klassen von je 3000 Mark bei dem genannten Verbande sind die kleinsten, die mir bekannt geworden sind. Es folgen die Lokalverbände des Baugewerbes, denen das Musterstatut des Arbeitgeberbundes folgende Abstufung vorschlägt:

bis 10 000 Mark Jahreslohnsumme	1	Stimme,
= 50 000 = =	2	Stimmen,
= 100 000 = =	3	=
über 100 000 = =	4	=

Der Verband Berliner Holzhändler gewährt auf je angefangene 12 000 Mark Lohnes eine Stimme. Im Solinger und im bergischen Verband sind die Stimmklassen folgendermaßen abgegrenzt:

bis 25 000 Mark Jahreslohnsumme	1	Stimme,
= 50 000 = =	2	Stimmen,
= 100 000 = =	3	=
= 200 000 = =	4	=

auf weitere angefangene 200 000 Mark eine Stimme mehr.

Verwandt ist die Stimmklassenbildung beim Remscheider Arbeitgeberverband, ähnlich auch beim Centralverband der Arbeitgeber des Transportgewerbes; dieser sieht an:

bis 20 000 Mark Jahreslohnsumme	1	Stimme,
= 50 000 = =	2	Stimmen,
= 200 000 = =	3	=
= 500 000 = =	4	=
= 1 000 000 = =	5	=

für jede weitere Million Mark je drei Stimmen mehr.

Der Mannheimer Arbeitgeberverband der chemischen Industrie gewährt auf jedes angefangene 100 000 Mark Lohnes eine Stimme (doch darf kein Mitglied mehr als ein Viertel aller Stimmen tragen), der Verein Bielefelder Fabrikanten gibt bis zu 100 000 Mark eine, dann für jedes angefangene Zweihunderttausend eine weitere Stimme; beim

¹ Unter insgesamt 3168 Stimmen; also mehr als ein Viertel der Gesamtheit.

mitteldeutschen Arbeitgeberverband für das Baugewerbe kommt auf je begonnene 200 000 Mark Lohnsumme der Ortsverbände eine Stimme; beim deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe vollends haben alle Verbände mit einer Lohnsumme

bis zu 1 000 000 Mark	1	Stimme,
= = 2 500 000	=	2 Stimmen,
= = 5 000 000	=	3 =

und für weitere 5 Millionen Mark je eine Stimme mehr.

Die angeführten Zahlen zeigen, daß fast überall infolge der immer langsamern werdenden Progression die kleineren Arbeitgeber verhältnismäßig günstiger gestellt sind als die größeren; es soll ihnen dadurch anscheinend der Anschluß an den Arbeitgeberverband erleichtert werden. Es wird damit aber zugleich die Gefahr einer Überstimmung der großen Betriebe und Verbände durch die kleinen herausbeschworen und mancher Großbetrieb vielleicht vom Anschluß an die Organisation zurückgehalten.

Eine besondere Stimmrechtsordnung hat der Bund der Lichtdruckanstalten Deutschlands: Mitglieder mit 1—10 Schnellpressen führen eine, Mitglieder mit 11 und mehr Preessen zwei Stimmen auf der Hauptversammlung.

Zweiter Teil.

Tätigkeit der Arbeitgeberverbände.

Vorbemerkungen.

Einzelne Einrichtungen und Maßnahmen der Arbeitgeberverbände haben gelegentlich — wie die Arbeitsnachweise und die „schwarzen Listen“ —, andere häufig — wie die Aussperrungen — die öffentliche Meinung beschäftigt. Der Verfasser will im folgenden versuchen, über die gesamte Tätigkeit der Verbände eine Übersicht zu geben, und wird sich bemühen, überall nach Grund und Zweck zu fragen. Ob sein Urteil immer das Richtige treffen wird, ist freilich fraglich; aber immer wird er bestrebt sein, Vorurteilen pro und contra aus dem Wege zu gehen. Einige prinzipielle Bemerkungen mögen der Erörterung der Einzelheiten vorangehen.

Es ist das gute Recht des Arbeiters, sich zur Erlangung besserer Arbeitsbedingungen mit seinesgleichen zusammenzuschließen. Es ist töricht und unrecht, wenn man hier und da versucht, ihn dieses Rechtes mit Gewalt oder List zu berauben. Vielmehr wäre eine Verbesserung des gegenwärtigen Koalitionsrechtes durch Beseitigung der einengenden § 152, Abs. 2 und § 153 der G.-D. sehr zu wünschen. Die Gewerkschaftsbewegung braucht freie Bahn, zumal sie nicht nur in materieller Hinsicht um unsere Arbeiterschaft wohl verdient ist, sondern auch durch ihre stille und unermüdliche Erziehungsarbeiten an ihren Mitgliedern eine wertvolle, aufbauende Macht in unserem Volksleben geworden ist.

Das gleiche Koalitionsrecht wie den Arbeitern steht aber auch den Unternehmern zu, und so hat auch der Arbeitgeberverband als Gegenorganisation gegenüber den Gewerkschaften sein gutes Recht. Es ist bedauerlich, wenn man auf Seiten der Unternehmer die Anerkennung der Gewerkschaften mit Worten¹ wie „die Berufsvereine sind nur aus-

¹ Ausspruch des Geheimrats Kirdorf im Verein der Industriellen des Reg.-Bez. Köln am 18. Nov. 1905. Köln. Ztg. 1905, Nr. 1210.

gesprochene Heßvereine“ ohne weiteres ablehnt; ebenso bedauerlich ist aber, wenn in der sozialdemokratischen Presse „Arbeitgeberverband“ und „Scharfmacherverband“ als gleichwertige Begriffe gebraucht werden. Gewiß gibt es auf der einen Seite Heßer, auf der anderen Scharfmacher. Gerade diesen Gruppen aber treibt man durch solche ungerechten Verallgemeinerungen Wasser auf die Mühle, während man den einflügeligen und versöhnlichen Elementen dadurch die Verständigung unnötig erschwert.

Es ist irrig, daß hohe Beiträge und volle Kassen auf Seiten der Gewerkschaften an und für sich den gewerblichen Frieden gefährden müßten; ebenso irrig, daß ein wohlgerüsteter Arbeitgeberverband eo ipso auf Vergewaltigung der Arbeiterschaft sinne. Kriegsbereitschaft auf beiden Seiten kann die beste Garantie für Frieden und friedliche Auseinandersetzung sein und wird es immer mehr werden. Sind beide Seiten kräftig organisiert — d. h. mit Machtmitteln nach außen und guter Disziplin im Innern —, so wäre es unnatürlich, wenn sie einander bekämpfen „bis zum Weißbluten“, denn das bedeutete eine ganz überflüssige Schwächung des Gewerbes, das beide nähren soll; natürlich ist vielmehr, daß Gewerkschaft und Arbeitgeberverband miteinander Fühlung suchen, um die Arbeitsverhältnisse des gemeinsamen Gewerbes in gemeinsamer Abmachung zu regeln. Gelegentliche Kämpfe werden dabei nicht zu vermeiden sein; aber sie werden kurze Episoden inmitten langer Perioden der Waffenruhe sein.

Der Verfasser hält also die Tatsache, daß Arbeiter und Arbeitgeber sich zu starken Vereinigungen zusammenschließen, prinzipiell für erfreulich. Es kommt nun vor allem darauf an, daß diese Vereinigungen in besonnenem, leidenschaftslosem Geiste geleitet werden, und daran mangelt es gegenwärtig leider noch vielfach auf beiden Seiten. Der alte Satz, daß es aus dem Walde widerhallt, wie es in ihm hineinschall, findet hier nicht selten seine Bestätigung. Dem maßvollen Auftreten des deutschen Buchdruckerverbandes entspricht die entgegenkommende Haltung des Buchdruckervereins der Prinzipale. Der leidenschaftliche Radikalismus, der die sozialdemokratische Arbeiterschaft von Hamburg und Berlin beherrscht, spiegelt sich in der schroffen Haltung mancher Arbeitgebervereinigungen an beiden Orten nur zu deutlich wieder. Im Wuppertale, wo die Arbeiterschaft vielfach von christlich-sozialen Gedanken beeinflußt ist, zeigt der bergische Arbeitgeberverband eine entsprechend mildere Stimmung. In Aachen, wo die christlichen Gewerkschaften herrschen, haben die Großindustriellen der Tuchfabrikation seit Jahren

der Arbeiterschaft ein paritätisches Schiedsgericht zugestanden, das z. B. die Einführung des Zweistuhlsystems in den dortigen Webereien in erfreulicher Weise erleichtert hat. Gewöhnlich gibt also die Arbeiterschaft die Tonart an, in der man miteinander verkehrt; doch dürfen sich jene Großindustriellen, die ein Verhandeln mit den Gewerkschaften „ein für allemal“ ablehnen und bei jeder Lohnbewegung auf „bedingungsloser Arbeitsaufnahme“ bestehen, über die Verbreitung radikaler Gesinnung unter ihrer Arbeiterschaft wirklich nur bei sich selbst beschweren. Der beste Agitator für die „Radikalinslis“¹ in der Gewerkschaftsbewegung ist gegenwärtig zweifellos der Generalsekretär der wirtschaftlichen Vereine an der Saar, Dr. Tille, der der Arbeiterschaft nur mit Herrenmenschentum zu begegnen für angängig hält, und der jeden, der anders denkt, als „Ideologen“ und „Sozialmoralisten“ zu brandmarken sucht.

Es ist schwer, die Maßnahmen der Arbeitgeberverbände in völlig einwandfreier Weise zu gruppieren. Der Bedarf des Augenblicks und die Taktik der Gegner hat die Arbeitgeberschaft zu so mannigfachen Schritten veranlaßt, daß man in ihren Spuren leicht jede Richtung verliert. Der Verfasser hat sich entschlossen, drei Gruppen zu bilden:

1. Maßnahmen zur Verhütung von Arbeiterbewegungen und Streiks,
2. Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks,
3. paritätische Vereinbarungen mit der Arbeiterschaft.

Die Maßnahmen der ersten Gruppe setzen im allgemeinen voraus, daß man die Gewerkschaftsbewegung ohne Kampf vernichten, verdrängen oder mindestens ignorieren könne. Wenn sich diese Voraussetzung als irrig erwiesen hat, tritt der unvermeidliche Kampf ein, und die Arbeitgeberschaft verwendet die Maßnahmen der zweiten Gruppe. Haben aber beide Gegner ihre Kräfte zur Genüge aneinander gemessen, so finden sie früher oder später Wege zur Verständigung und zur gemeinsamen Arbeit, wie die dritte Gruppe sie darstellt. Nicht jede Maßregel oder Institution läßt sich restlos der einen oder anderen Gruppe zuweisen. Der unparitätische Arbeitsnachweis z. B. dient sowohl der Streikverhütung wie der Streikbekämpfung; die Vermittlungstätigkeit, die viele Arbeit-

¹ Diese hübsche Bezeichnung geht meines Wissens auf den Reichstagabgeordneten Hué zurück, den bekannten Vorkämpfer der politischen „Neutralität“ der „freien“ Gewerkschaften.

geberverbände beim Aufkommen von Arbeiterbewegungen ausüben, steht in der Mitte zwischen der ersten und zweiten Gruppe. Immerhin dürfte die vorgeschlagene Einteilung den Überblick über die Fülle von vor kommenden Maßnahmen etwas erleichtern.

Für die dritte Gruppe, die schon wiederholt Gegenstand monographischer Behandlungen gewesen ist, wird eine gedrängte Übersicht ausreichen.

Sechstes Kapitel.

Maßnahmen zur Verhütung von Arbeiterbewegungen und Streiks.

a) Persönliche „Maßregelungen“.

Wenn sich an einem Orte oder in einem Gewerbe die Arbeiterschaft zum ersten Male zu regen oder, was gewöhnlich dasselbe ist, zu organisieren beginnt, so ist das nächstliegende, anscheinend ebenso natürliche wie erfolgverheißende Mittel der Arbeitgeberschaft gegen die neue Bewegung die „schwarze Liste“. Man wirft die „notorischen Heizer“, die „Aufwiegler“ und „Agitatoren“ aus dem eigenen Betriebe heraus und warnt alle befreundeten Betriebe vor der Einstellung dieser gefährlichen Elemente. Durch Entfernung der „Heizer“ hofft man die bisherigen friedlichen Arbeitsverhältnisse erhalten zu können, zumal die Bewegung gewöhnlich „von außen in die Arbeiterschaft hereingetragen“ zu sein scheint und „die ortsnässige Arbeiterschaft mit ihrem Lohn und den vorhandenen Wohlfahrtseinrichtungen durchaus zufrieden ist“ (zwei Wendungen, die mündlich und schriftlich immer wiederkehren). Diese Hoffnung wird auf die Dauer stets getäuscht. Eine einmal erwachte Arbeiterschaft lehrt in die alte Ruhe nie wieder zurück, am wenigsten aber, wenn man ihren Führern den Brotkorb höher zu hängen sucht; denn darauf läuft die Achtung durch schwarze Listen ja hinaus. In der Regel wächst die vorhandene Erregung um ein Beträchtliches, wenn die Existenz schwarzer Listen den Arbeitern bekannt wird. Und die Arbeitgeberschaft muß sich bald nach anderen Waffen umsehen.

Die schwarze Liste ist keine Erfindung der Arbeitgeberverbände. In Handel und Industrie bestehen seit längerer Zeit zahlreiche Verzeichnisse unehrlicher Kunden, in den Kreisen der Hausbesitzer entsprechende Listen ungeeigneter Mieter. Solange es sich hierbei um eine Notwehr gegen Persönlichkeiten handelt, die gerichtlich einklagbaren Schaden anrichten

und dabei notorisch zahlungsunfähig sind, wird man diesen Listen die Berechtigung nicht absprechen können. Dementsprechend ist es auch begreiflich, wenn der Arbeitgeberverband der bayrischen Mühlen satzungsgemäß (§ 10) die Namen solcher Arbeiter sammelt, „welche wegen Beträgereien und Unterschlagungen bestraft wurden“, wenn der Verein deutscher Glacehandschuhfabrikanten seit 1871 ein „Durchbrennerverzeichnis“ führt, wenn der Arbeitgeberverband Pforzheim (Satzungen § 5) eine Liste von kontraktbrüchigen Arbeitern aufstellt, sowie von solchen, „welche sich eines Diebstahls oder eines Verrats von Betriebsgeheimnissen während ihres Arbeitsverhältnisses schuldig gemacht haben“. Die Ausschaltung derartiger Elemente liegt auch im Interesse der soliden Arbeiterschaft, und es ist erwähnenswert, daß der Verband der Glacehandschuhmacher im Jahre 1871 gegen die Publizierung eines Durchbrennerverzeichnisses von Seiten der Prinzipale nicht etwa protestierte, sondern seinerseits bald darauf eine eben solche Liste veröffentlichte (Maier a. a. O. S. 124).

Die landläufigen „schwarzen Listen“ der Arbeitgeberverbände sehen aber ganz anders aus. Es handelt sich in diesen sorgfältig geheim gehaltenen Verzeichnissen nicht um Personen, die gegen das Strafgesetzbuch verstochen oder ihren Kontakt gebrochen haben, sondern um Arbeiter, die von ihrem gesetzlich verbürgten Koalitionsrecht in einer der Arbeiterschaft nicht genehmten Weise Gebrauch gemacht haben. Diese Leute sollen auf Zeit oder Dauer brotlos gemacht werden¹. So heißt es in einem „Barmen, den 26. März 1906“ datierten Rundschreiben: „... Ferner sind folgende vier Arbeiter (folgen die Namen) wegen Aufwiegelei entlassen worden. Wir bitten Sie, dieselben nicht einzustellen. Mit kollegialem Gruß! Der Vorstand des Arbeitgebervereins des Holzgewerbes. Ortsverband Barmen“ (Vorw. 1906, 83). Auch der Arbeitgeberverband in Pforzheim führt (Satzungen § 5) ein obligatorisches Verzeichnis von „Arbeitern, welche wegen aufhebender Umtriebe entlassen werden müssen“; wer in diesem Verzeichnis steht, darf erst nach besonderer Einwilligung des Vorstandes eingestellt werden. Im Verband deutscher Schokoladefabrikanten sind „Aufwiegler“, „Agitatoren“ usw. der Geschäftsstelle anzugeben, die eine Liste darüber führt und auf Anfrage gern Bescheid gibt (Vorw. 1906, Nr. 26 nach den „Vertraulichen Mitteilungen“ des Verbandes).

¹ Die „Streiklisten“, die bei Arbeitskämpfen versandt werden und nur gültig sind, solange der Kampf anhält, gehören nicht hierher und werden später besprochen werden.

Besonders beliebt und entwickelt ist das System der schwarzen Listen im Saarrevier, wo man mit diesem Mittel die bekannten „patriarchalischen Zustände“ zu konservieren sucht. Ein vorzüglich unterrichteter Artikel im „Reich“ (1905, Nr. 286) teilte mit, daß der Arbeitgeberverband der Saarindustrie in der ersten Hälfte des Jahres 1905 fünfzig derartige Listen ausgegeben habe (die Listen sind numeriert und heißen hier offiziell „blaue Listen“). Den Inhalt charakterisieren Überschriften wie „Liste derjenigen Personen, die als sozialdemokratische oder gewerkschaftliche Agitatoren im Saargebiet bekannt geworden sind“ oder „Liste der in der sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Agitation tätigen Personen im Saargebiet“. Da werden denn Dutzende von Namen in die Welt hinausgesandt, ihre Träger nach Möglichkeit brotlos gemacht und obendrein in ihrer ganzen Gefährlichkeit charakterisiert durch Bemerkungen wie: „hat die Arbeit ohne jeden Grund verlassen und sich ungebührlich aufgeführt“ (Liste 40), „wurde entlassen, weil er die ‚Saarwacht‘ und die Metallarbeiterzeitung in der Fabrik verbreitet hat und Anhänger der Sozialdemokratie ist“ (Liste 36), „ist als Gewerkschaftler bekannt“ (Liste 32), „ist Anhänger der Hirsch-Dunderschen Gewerkschaft“ (Liste 33), „gehört nach den Anzeigen seiner Mitarbeiter (!) dem Metallarbeiterverbande an“ (Liste 38), „ist als Sozialdemokrat entlassen, da er vermutlich (!) der Verfasser des Artikels ‚Schöne Zustände bei der Firma...‘ in der ‚Saarwacht‘ ist“.

Ähnlich wie die Arbeitgeberschaft des Saarreviers verfährt auch die „Vereinigung deutscher Flaschenfabriken“ in Hamburg. Bei diesem Verbande besteht („Verzeichnis“ S. 213) „die unter Ehrenwort einzugehende Verpflichtung der Vereinsmitglieder, keine Arbeiter von andern Mitgliedern zu beschäftigen, welche als Aufwiegler tätig und bekannt sind, unter Konkurrenzstreiken oder welche Fachvereinen, Gewerkvereinen, Rechtsschulgemeinden oder anderen Vereinen angehören, welche sozialdemokratische Tendenzen verfolgen oder einseitig gegen die Arbeitgeber gerichtet sind“, und weiter „die unter Ehrenwort einzugehende Verpflichtung der Vereinsmitglieder, den übrigen Vereinsmitgliedern die Namen derjenigen Arbeiter unverzüglich mitzuteilen, welche von ihnen als Aufwiegler oder wegen Anteilnahme an den vorbezeichneten Vereinen oder Hervortreten einer sozialdemokratischen Gesinnung entlassen sind...“

Es ist selbstverständlich, daß jeder Arbeitgeber entlassen darf, wen er will. Solange die Arbeitgeberschaft unbeschränkte Freizügigkeit genießt,
Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

muß die Arbeitgeberschaft unbeschränktes Kündigungsrecht haben. Wer der Meinung ist, daß die Leistungen seiner Arbeiter unter ihrer politischen Gesinnung leiden, mag alle entlassen, in denen er Sozialdemokraten oder was sonst immer vermutet. Er mag alle entlassen, deren Frühstücksgespräche oder Versammlungsreden ihm mißfallen, alle, die ihm als Heizer oder Agitatoren denunziert werden. Das ist sein privates Vergnügen und vielleicht sein privater Schaden. Niemand wird es im Ernst ihm wehren wollen¹.

Ganz anders wird die Sache aber, wenn ein derartig „gemaßregelter“ Arbeiter auf die „schwarze Liste“ gesetzt wird, wenn der Arbeitgeber also alles tut, um den betreffenden Mann dauernd brotlos zu machen. Daß ihm dies nicht immer gelingt, ist prinzipiell gleichgültig; der springende Punkt ist der, daß er sein Möglichstes tut, um es durchzuführen. Hier hört nach Meinung des Verfassers das unbedenkliche Privatvergnügen auf. Denn hier wird ein Mann geächtet, der nichts gesetzlich Strafbares getan hat; er wird heimlich geächtet, ohne daß man ihn gehört hat, ohne daß er sich verteidigen kann; er wird geächtet oft auf Grund jämmerlicher Angeberei, wird geächtet durch einen, der Kläger und Richter zugleich ist. Ein solches Verfahren ist nach Meinung des Verfassers gemeingefährlich. Glaubt man, die schwarzen Listen nicht entbehren zu können, so soll man sie veröffentlichten und jedem Namen den Grund der Ausschließung genau beifügen; und die Gewerbegerichte müßten dann befugt sein, auf Antrag der betroffenen Arbeiter diese Angaben auf ihre Richtigkeit zu prüfen, oder wenn nicht die Gewerbegerichte, dann eine sonstwie frei gewählte paritätische Kommission von Arbeitgebern und Arbeitern. Geheime schwarze Listen gegen „mißliebige“ Arbeiter aber müßten bei strenger Strafe verboten werden.

Erfreulich ist bei diesem System heimlicher Versemung nur, daß es allem Anschein nach nicht Gemeingut der deutschen Arbeitgeberverbände ist, sondern sich auf eine Minderheit unter ihnen beschränkt. Die Verwendung wird freilich nur in seltenen Fällen bekannt werden. Immerhin erwähnen die mir vorliegenden Sätze, von Pforzheim abgesehen, derartige Listen nie, und die Zahl der sonst nachgewiesenen Fälle von Verwendung solcher Verzeichnisse ist gering. Der Verband der Eisen-

¹ Ausgenommen natürlich den Fall, daß der betreffende Arbeitgeber auf das Recht zu solchen „Maßregelungen“ ausdrücklich verzichtet hat, was ja vorkommt.

industrie Hamburgs, von dessen Arbeitsnachweis noch zu sprechen sein wird, hat „das System der schwarzen Listen für sogenannte mißliebige Arbeiter beseitigt, so daß selbst bekannte Agitatoren von der Arbeit nicht ausgeschlossen sind, solange sich Mitglieder finden, welche sie einstellen“¹. Ebenso erklärte auch der Vorstand des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe in einem Rundschreiben vom 8. September 1899, er vertrete „unbedingt den Standpunkt, daß die Arbeitsnachweise der Einführung sogenannter schwarzer Listen keinen Vorschub leisten dürfen“. Das deutsche Baugewerbe werde frivole Streiks „in offener Weise bekämpfen“; schwarze Listen seien „seiner unwürdig“. Es sei „ungerecht, einzelne mißliebige Personen, die sich vielleicht im unüberlegten Augenblick oder durch Aufreizung der Agitatoren zu nicht zu billigenden Schritten haben hinreißen lassen, sie und ihre Familien auf längere oder kürzere Zeit brotlos zu machen“. Die Einführung solcher Listen würde bei Arbeiterschaft und Publikum „einen berechtigten Entrüstungssturm hervorrufen“². Dies Urteil aus Arbeitgeberkreisen läßt an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig.

Das geltende Recht verbietet schwarze Listen nicht. Nur hat der Betroffene die Möglichkeit, auf Schadenersatz zu klagen, wenn nachweislich die schwarze Liste des Arbeitgeberverbandes ihn dauernd brotlos macht. Doch wie soll er das machen? Die schwarze Liste ist ja geheim. Man sieht sie nicht, man spürt nur ihre Wirkung. Ob eine Klage im Saarrevier schon jemals versucht wurde, ist dem Verfasser unbekannt geblieben.

Neben solchen versteckten Waffen ist ein offenes Zwangsmittel zu erwähnen, mit dem man die Betriebe von unwillkommenen Elementen zu säubern sucht: der koalitionsfeindliche Revers. Der Arbeitgeberverband wird bedenklich über die Fortschritte, die eine ihm unsympathische Organisation in den Kreisen seiner Angestellten macht, er fürchtet eine Lohnbewegung, oder aber er wünscht nach siegreich bestandenem Streik die Möglichkeit eines solchen für die Zukunft ein für alle Mal auszuschließen: und so legt er seinen Leuten einen Revers zur Unterschrift vor, der sie verpflichtet, der oder den betreffenden Organisationen definitiv fernzubleiben³. Wer nicht unterschreibt, wird entlassen resp.

¹ Frhr. v. Reiswitz, „Gründet Arbeitgeberverbände“, S. 39.

² Habersbrunner a. a. D. S. 168.

³ Revers, die lediglich zum Zweck einer vorübergehenden Aussperrung der Organisierten die Zugehörigkeit zur Organisation feststellen wollen, gehören nicht hierher. Von ihnen wird bei Besprechung der Aussperrungen zu reden sein. Sie sind nicht prinzipiell koalitionsfeindlich gedacht.

nicht eingestellt. Einige Beispiele solcher Revers seien hier im Wortlaut angeführt. Die Trierische Baugewerksinnung wollte im Jahre 1890 folgendes Schriftstück unterschrieben haben (Paeplow a. a. D. S. 215 f.):

„Unterzeichnete erklären hiermit durch Namensunterschrift, daß sie nicht Mitglieder des Fachvereins der hiesigen Maurer oder Zimmerleute resp. eines ähnlichen Vereins sind, welcher das gute Einvernehmen zwischen Meistern und Gesellen stören könnte.“

Auch erklären sich dieselben durch ihre Unterschrift damit einverstanden, daß sie, wenn sie trotzdem einem der obigen Vereine angehören, sofort entlassen werden können.“

In der Münchener Maschinenindustrie wurde den Arbeitern im Mai 1905 folgender Revers vorgelegt (Hüglin a. a. D. S. 163, Anmerkung):

„Ich Unterzeichneter erkläre hiermit, daß ich nicht Mitglied irgendeiner Arbeiterorganisation bin und das Vor-gehen der sogenannten Arbeiterführer auf das schärfste verurteile, weil beide nur Unzufriedenheit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hervorrufen. Ich erkläre, daß ich weder streikende noch ausgesperrte Arbeiter mit Beiträgen unterstützen werde und genehmige ausdrücklich die Veröffentlichung dieser meiner Erklärung und Unterschrift.“

In diesen Zusammenhang gehören auch Inserate nach unorganisierten Arbeitern, wie z. B. folgendes:

200 Malergehilfen, welche nicht dem Hamburger Verband angehören, finden bei gutem Lohn dauernde Beschäftigung bei Magdeburger Meistern. Stellensuchende wollen sich melden bei Fr. Ernst, Magdeburg, Bismarckstraße 14. Reisegeld wird eventuell vergütet.
--

Dies Inserat erschien am 9. Mai 1906 in der Berliner Volkszeitung (Nr. 214). In Magdeburg waren 213 organisierte Malergehilfen wegen unerfüllbarer Forderungen entlassen worden, und es gelang in der Tat, ihre Stellen mit Unorganisierten zu besetzen. Noch

ein zweites Inserat derselben Art sei angeführt; es fand sich am 5. April 1906 in der Bromberger Ostdeutschen Rundschau:

**Eischler, Drehssler,
Bildhauer,**

sowie sonstige Holzarbeiter, auch intelligente Arbeiter, welche sich auf leichte Eischlerarbeit anlernen wollen, werden für dauernde und lohnende Beschäftigung gesucht. Durchschnittslohn im Akkord Mt. 21 bis 27 per Woche. Mitglieder des Holzarbeiterverbandes werden nicht eingestellt.

**Arbeitgebervereinigung
der Möbel- und Holzwarenfabriken
Frankfurt a. Oder.**

M. Gerstenberger. Fritz Collath.

Auch in diesem Fall handelte es sich um einen Lohnkampf, der für den Holzarbeiterverband verloren ging.

Diese Reihe von Fällen, in denen die Arbeitgeberschaft für die Angestellten ihrer Betriebe die gesetzlich verbürgte Koalitionsfreiheit willkürlich beschränkte oder aufhob, lässt sich noch vermehren. Weigert berichtet (a. a. O. S. 12), daß der Verein Berliner Hutfabriken 1896 seinen Arbeitern einen entsprechenden Revers aufgezwungen habe, der von da an ein Bestandteil der Arbeitsordnung in allen Verbandsfabriken geworden sei. In Freiberg i. S. beschlossen die Baugewerktreibenden im Frühjahr 1906, keine organisierten Bauarbeiter mehr einzustellen (Leipziger Tageblatt 1906, 233). Der Verein Berliner Schilderfabrikanten beschäftigt seit dem September 1906 nur noch unorganisierte Maler, eine Abmachung, die nach dem Jahresberichte „von allen Mitgliedern gewissenhaft durchgeführt“ wird. In Sprottau beschloß die Maler-Zwangs-Innung im März 1907, sämtliche organisierten Maler und Anstreicher ihres Bezirkes auszusperren und erst wieder einzustellen, wenn sie sich bereit erklärt hätten, aus der Organisation auszutreten (Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 13, 31. März 1907). Dieselbe Wiedereintrittsbedingung stellten im Februar 1907 die Eisenberger Wurstfabrikanten. Die Arbeitgeber des Nordhäuser Transportgewerbes nehmen seit dem Frühjahr 1907 „nur solche Personen auf, die sich durch Unterschrift verpflichten, keiner Organisation anzugehören“ (Arbeitgeber-

zeitung VI 13). Großes Aufsehen in ganz Deutschland erregte es, als im Dezember 1906 der „Verein Hamburger Reederei“ erklärte, die Mitglieder des „Vereins der Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine“ nicht mehr in seinen Diensten behalten zu wollen, da dieser Verein „gefährliche Tendenzen“ habe und die Zugehörigkeit zu ihm „mit der Disziplin und den Anforderungen des Betriebes unvereinbar“ sei (Rhein.-westf. Ztg. 1906, Nr. 1195). Sämtliche Offiziere mußten einen Verser unterzeichnen, der sie zum Austritt aus der genannten Vereinigung verpflichtete. Wer nicht unterschrieb, wurde entlassen. Bis zum 28. Dezember wurden auf diese Weise 71 Kapitäne und Offiziere brotlos gemacht; die übrigen — die große Mehrheit — fügten sich der Gewalt und unterschrieben. Einige Äußerungen des Direktors der Hamburg-Amerika-Linie Kapitän zur See a. D. v. Grumme, die bei dieser Gelegenheit in einer Offiziersversammlung getan wurden, seien hier angeführt, da sie für die Auffassung der Arbeitgeberverbände bei derartigen Maßnahmen typisch sind. Kapitän v. Grumme betonte (nach dem Bericht des „Reichs“ Nr. 527, 28. Dezember 1906), daß es nach wie vor nicht die Absicht der Hamburg-Amerika-Linie, ebenso wenig die der übrigen Reedereien sei, den Kapitänen und Offizieren das Recht der Vereinbildung zu bestreiten oder zu beschränken; im Gegenteil könne jeder Verein, der sich zur Aufgabe setze, die Interessen der Schiffsoffiziere in angemessener Weise wahrzunehmen, der freundlichen Förderung von Seiten der Direktion der Hamburg-Amerika-Linie sicher sein. Die Kapitäne und Offiziere könnten aber nicht erwarten, daß die deutschen Reedereien sich einem Verein gegenüber passiv verhielten, welcher in direkte Oppositionstellung gegen die Schiffahrtsgesellschaften getreten sei und gegen dieselben feindselig vorgehe. Einem solchen Verein als Mitglied anzugehören, sei mit der Stellung eines Offiziers der Hamburg-Amerika-Linie unvereinbar. Hier heiße es einfach, wählen zwischen der Zugehörigkeit zum Verein und der Zugehörigkeit zu einem Offizierskorps, das in der ganzen Welt als vorbildlich betrachtet werde. Wenn die Kapitäne und Offiziere glaubten, über irgend etwas Beschwerde führen zu müssen, so bedürften sie nicht einer solchen Waffe, um ihre Beschwerden zur Geltung zu bringen, sondern könnten etwaige Wünsche vertraulich ihrer Direktion vortragen und sicher sein, daß dieselben wohlwollend aufgenommen und geprüft würden, oder sie könnten sich zu einem Verein zusammenschließen, der in angemessener Weise ihre Wünsche vertrete. Kapitän v. Grumme schloß: „Das ist alles, was ich Ihnen zu sagen habe. Sie werden jetzt selbst zu entscheiden haben,

welche Stellungnahme zu dem Verein Sie Ihrer Familie und sich selbst gegenüber verantworten zu können glauben".

Diese Worte vermögen niemanden darüber hinwegzutäuschen, daß es sich in diesem wie in den vorher genannten Fällen um nichts anderes als eine zwangsmäßige Beseitigung der durch § 152 der Gewerbeordnung garantierten Koalitionsfreiheit handelt. Daß die Offiziere sich nach diesem Attentat auf ihr gutes Recht „vertrauensvoll“ an ihre „wohlwollenden“ Vorgesetzten wenden sollen, klingt wie die bitterste Ironie.

Es ist bedauerlich, daß der Gegensatz zwischen Arbeitern und Arbeitgebern durch Übergriffe von beiden Seiten unnötig verschärft wird. Man sieht nicht selten, daß organisierte Arbeiter ihren Arbeitgeber zur Entlassung eines unsympathischen Werkmeisters oder eines unorganisierten Mitarbeiters zu zwingen suchen. Das ist ein unbefugter Eingriff in das gute Recht des Unternehmers, zu beschäftigen, wen er will. Ein ebenso unbefugter Eingriff in das gute Recht des Arbeiters ist die Vorlegung eines koalitionsfeindlichen Reverses. Denn der Arbeiter hat die Freiheit, sich zu koalieren, wo und mit wem er will, und dem Arbeitgeber steht es nicht zu, sich in die Koalitionsverhältnisse seiner Arbeiter einzumischen.

Es ist in einem Teil der deutschen Presse üblich, bei jeder Gelegenheit über den „Terrorismus“ der organisierten Arbeiter zu klagen und nach einem besseren Schutz der „Arbeitswilligen“ zu rufen. Es wäre im Interesse der Gerechtigkeit zu wünschen, daß diese Blätter auch dem „Terrorismus“ der organisierten Arbeitgeber ihre Aufmerksamkeit zuwenden und vielleicht auch in diesem Falle für einen besseren Schutz der „Arbeitswilligen“ plädierten. Am 17. Juni 1897 fiel in Bielefeld das Kaiserwort: „die schwerste Strafe dem, der sich unterstellt, einen Nebenmenschen, der arbeiten will, an der freiwilligen Arbeit zu verhindern!“ Alle, die damals dieser Äußerung zujubelten, weil sie sich gegen organisierte streiklustige Arbeiter richtete, mögen sie sich auch angesichts der schwarzen Listen und der koalitionsfeindlichen Revers ins Gedächtnis zurückrufen. Es sind ja nicht immer Arbeiter, die ihre Nebenmenschen an der freiwilligen Arbeit verhindern!

Gegenwärtig liegt die Rechtslage so, daß es zwar strafbar ist, jemanden zum Eintritt in eine Koalition zu zwingen oder am Austritt durch Zwang zu verhindern — daß dagegen jeder straffrei bleibt, der einen anderen zum Austritt aus einer Koalition zu zwingen oder am Eintritt zu verhindern sucht. Der Staat hat den Arbeitern also die Koalitionsfreiheit gegeben, aber die Arbeitgeber

dürfen sie ihnen ungestraft wiederum entfremden¹; nur daß die bei dieser Gelegenheit unterzeichneten Reversen rechtlich ungültig sind, da sie gegen die guten Sitten verstößen (§ 138 B.G.B.). Wer also einen solchen Revers unterschreibt und trotzdem in der Organisation verbleibt, macht sich nicht strafbar. Immerhin wird ein solcher Betrug jedem anständigen Arbeiter zuwider sein. Eine starke Gewerkschaft ist demnach der einzige Schutz für die gefährdete Koalitionsfreiheit.

Erfreulich bei diesen unerfreulichen Maßnahmen ist nur, daß sie (soweit der Verfasser sieht) sich stets auf das Gebiet örtlicher Fachvereinigungen beschränken, und daß die großen Reichsverbände ihnen durchweg fernstehen. Der Vorsitzende des Schutzverbandes deutscher Steindruckereibesitzer, Dr. Gerschel, erklärte z. B. im Juni 1906, sein Verband habe während der damals schwelenden Aussperrung niemals den Austritt aus der Gewerkschaft gefordert, und der Vorstand des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe protestierte im Jahre 1901 lebhaft (freilich erfolglos), als der kleine Prenzlauer Arbeitgeberverband des Baugewerbes seinen Arbeitern die Zugehörigkeit zu den sozialdemokratischen Gewerkschaften unmöglich machte (Haberbrunner S. 159 f.). Das gibt wohl einige Hoffnung, daß bei zunehmender Vereinheitlichung und Disziplinierung der Arbeitgeberverbände solche Ausschreitungen immer seltener werden, wie ja auch bei den Gewerkschaften die Fälle von „Terrorismus“ sich keineswegs dem Umfang der Zentralverbände entsprechend vermehrt haben.

Schwarze Listen und koalitionsfeindliche Reversen kann man vielleicht als gelegentliche oder primitive Streikverhütungsmittel bezeichnen. Es hängt von dem Interesse des einzelnen Arbeitgebers ab, wie lange eine schwarze Liste tatsächlich in Geltung bleibt, und von der Gewissenhaftigkeit des einzelnen Arbeiters, wie lange er sich durch die Unterzeichnung eines Reverses für gebunden hält und demnach wirklich keiner Organisation beitritt. Hat sich im Laufe einiger Jahre ein starker Wechsel im Personal vollzogen, so muß die Kontrolle der Arbeiterschaft völlig von neuem beginnen. Es lag deshalb nahe, an die Stelle dieser Gelegenheitswaffen ständige Kontrolleinrichtungen zu setzen, die mit

¹ Sehr zur Freude der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“. „Man kann es nicht oft genug wiederholen,“ schreibt sie am 14. Juli 1907, „daß es verboten ist, einen Arbeiter zum Eintritt, aber erlaubt, ihn zum Austritt aus der Organisation zu zwingen.“ So reizt das Blatt die Arbeitgeberchaft geradezu zu Attentaten auf das Koalitionsrecht, hoffentlich mit dem schließlichen Ergebnis, daß der gegenwärtige widersinnige Rechtszustand beseitigt wird.

größerer Sicherheit und Eraltheit die unwillkommenen Elemente ausscheiden und dauernd fernhalten konnten.

Aus dieser Erwägung heraus kam der „norddeutsche Baugewerkenverein“ in Kiel, Hamburg und Nachbarorten im Jahre 1873 zu folgenden Maßnahmen: Er verpflichtete seine Mitglieder, keinen Arbeiter ohne Entlassungsschein einzustellen, und führte zur geheimen Kennzeichnung des Personals drei verschiedenen (grün, gelb und weiß) gefärbte, im Text gleichlautende Entlassungsscheine ein¹. Die eine Farbe wurde für streikende, die zweite für sonst mißliebige, die dritte für die übrigen Arbeiter verwendet. Die Inhaber des ersten Zettels blieben acht Wochen ohne weiteres gesperrt, die des zweiten wurden natürlich nach Möglichkeit gleichfalls von der Einstellung ausgeschlossen. Wohl erst allmählich kamen die Arbeitslosen dahinter, welchen Urtasbrief sie in dem scheinbar nichtsagenden bunten Zettel mit sich herumtrugen. Heute bestraft die Gewerbeordnung die Verwendung solcher mit geheimen Merkmalen versehenen Zeugnisse mit Geldstrafen bis zu 2000 Mt. oder Gefängnis bis zu 6 Monaten (G.O. § 113 Abs. 3; § 146 Ziffer 3).

Doch auch ohne geheime Merkmale hat der Entlassungsschein für die Kontrollbestrebungen der Arbeitgeberschaft einen gewissen Wert. Der Entlassungsschein zeigt an, wo, bei wem und wie lange der Arbeitssuchende zuletzt in Stellung war. Er ermöglicht dem Unternehmer, über den Arbeiter an seiner früheren Arbeitsstelle Erkundigungen einzuziehen. Er gibt auch Kenntnis darüber, ob der betreffende Mann vielleicht als Ausständiger oder Ausgesperrter aus einem Streikorte kommt und nunmehr zur Erleichterung der Gewerkschaftskasse sich anderswo Arbeit sucht. Dann wird ihm jeder organisierte Arbeitgeber die Einstellung versagen. Unter diesen Umständen werden die Arbeiter naturgemäß nicht immer auf den Besitz eines solchen Zeugnisses Wert legen. Sie sind auch nicht gesetzlich verpflichtet, es zu besitzen und vorzuweisen, sondern haben nur das Recht, es bei der Entlassung vom Arbeitgeber zu fordern (G.O. § 113 Abs. 1). Einige Arbeitgeberverbände haben nun ihrerseits versucht, die Entlassungsscheine zu einer obligatorischen Einrichtung in ihrem Gewerbe zu machen. Das geschieht in der Art, daß bei jeder ordnungsmäßigen Entlassung dem Arbeiter auch ohne seine Forderung ein solches Zeugnis mitgegeben wird und kein Arbeiter, dem das Zeugnis fehlt, neu eingestellt werden darf. Bereits die Leipziger Buchbind-

¹ Vergl. Anhang II.

vereinigung von 1873 wendete dies Verfahren an (Ziele, Friedensdokumente, S. 76 f.); der Verein deutscher Glacéhandschuhfabrikanten dagegen schaffte die Scheine im Jahre 1871 auf Wunsch der Gehilfenschaft ab (Maier a. a. O. S. 303). Der Delegiertentag der deutschen Baugewerkenvereine erklärte sich im Jahre 1875 für obligatorische Entlassungsscheine; doch kam die darauf bezügliche konfuse Resolution — sie wurde oben wörtlich mitgeteilt — niemals zur Durchführung. Gegenwärtig hat z. B. der Verein der Glacé- und Weißlederindustriellen von Deutschland seine Mitglieder verpflichtet, Arbeiter, die zuletzt bei Vereinsmitgliedern gearbeitet haben, „nur gegen Vorzeigung eines auf dem Vereinsformular ausgestellten ordnungsmäßigen Entlassungsscheines einzustellen“ (Sitzungen § 23). Auch beim Arbeitgeberverband Remscheid werden nur Arbeiter eingestellt, die einen „Abfehrchein“ von ihrer letzten Arbeitsstelle vorweisen können. Andere Verbände, wie z. B. der Arbeitgeberverband Flensburg, agitieren seit Jahren für die Verwendung der Entlassungsscheine, ohne sie bisher obligatorisch eingeführt zu haben. Besonders eifrig hat sich der Arbeitgeberbund für das Baugewerbe um die Einführung einheitlicher obligatorischer Entlassungsscheine bemüht. Seit der Stuttgarter Generalversammlung von 1903 besteht sogar ein Beschluß, der den Mitgliedern Entlassungen ohne Arbeitszeugnis verbietet und sie verpflichtet, nur Arbeiter mit solchen Bezeugnissen einzustellen. Durchgeführt ist dieser Beschluß freilich längst nicht bei allen baugewerblichen Verbänden; eine im April 1904 abgeschlossene Statistik des Bundes zählte neben dem westpreußischen, dem niederlausitzer und dem Hamburg-Altona-Harburg-Wandsbeker Verbande nur 33 Ortsverbände, die den Versuch der Durchführung gemacht hatten, und in manchen dieser 33 (Posen, Güstrin, Spandau, Gera, Solingen) war der Versuch mehr oder minder mißglückt. Die letzten Jahre haben dem Gedanken einige Fortschritte gebracht, aber zu einer allgemeinen Durchführung wird es vorläufig sicher nicht kommen; der Bund ist viel zu schwach, um sie von den Ortsverbänden zu erzwingen.

Besonders wirksam und wichtig werden die obligatorischen Entlassungsscheine, wenn sie (wie z. B. in der Metallindustrie und im Baugewerbe an der Unterweser) eingegliedert werden in die großartigste aller Kontrolleinrichtungen der Arbeitgeberverbände, in den unparteiischen Arbeitsnachweis, dem unsere Betrachtung sich nunmehr zuwenden soll. Haben wir bisher die kleinen Streikverhütungsmittel besprochen, die zwar im beschränkten Kreise oft verwendet werden, aber keineswegs Gemeingut der Arbeitgeberorganisationen geworden sind, so

lernen wir jetzt im unparitätischen Arbeitsnachweis eine gewaltige Waffe gerade der größten und namhaftesten Arbeitgeberverbände kennen, eine Waffe, die den Höhepunkt ihrer Verbreitung zurzeit wohl noch nicht erreicht hat.

Versuchen wir zunächst, über den gegenwärtigen Bestand an solchen unparitätischen, d. h. ausschließlich von Arbeitgebern geleiteten Arbeitsnachweisen einen Überblick zu gewinnen. (Dass das folgende Verzeichnis gewiss nicht lückenlos ist, sei von vornherein betont.)

Der Zentralverband deutscher Industrieller hatte sich seit dem Jahre 1898 schon mehrfach für unparitätische Arbeitsnachweise ausgesprochen. Als er 1904 die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ ins Leben rief, sah er ihr u. a. auch die Aufgabe,

„die Errichtung und Ausgestaltung von Arbeitsnachweisen anzuregen und zu fördern, sowie die bestehenden Arbeitsnachweise miteinander in Verbindung zu bringen und für sie eine Zentrale zu bilden.“

Zur Bildung dieser Zentrale ist es aber bisher noch nicht gekommen. Die monatlichen „Mitteilungen“ der Hauptstelle bringen nur regelmäßig statistische Nachrichten über die der Hauptstelle angegeschlossenen Arbeitgebernachweise. Außerdem ist als „Abteilung II“ der Hauptstelle eine Stellenvermittlung für kaufmännische und technische Beamte der deutschen Industrie eingerichtet worden, die aber „nur mäßig“ benutzt wird (Bericht 1906 des Verbandes deutscher Tonindustrieller, S. 50). Der Verein deutscher Arbeitgeberverbände hat von vornherein nur die Förderung, nicht die Zentralisierung der unparitätischen Nachweise auf sein Programm gesetzt.

Von gemischten Arbeitgeberverbänden haben eigene Arbeitsnachweise (anscheinend für alle beteiligten Berufe) die Verbände in Bremenberg, Kiel, Elmshorn, Harburg, Brake, Ahlen und Iserlohn; der Arbeitgeberverband Unterweser hat drei Arbeitsnachweistellen, je eine in Bremen, Bremerhaven und Vegesack. Der Bund der Arbeitgeberverbände Berlins hat von jeher auf die Pflege des Arbeitsnachweises großen Wert gelegt; die angegeschlossenen Vereinigungen der Klempner, der Chirurgiebranche, der elektrischen Installationsindustrie, des Rohrlegergewerbes, der Pianofortefabrikanten haben ebenso wie die früher dem Bunde angehörigen Metallwaren- und Metallschraubensfabrikanten an der Geschäftsstelle des Bundes (Berlin, Dresdener Str. 111) eine Nachweistelle, die von dem gemeinsamen Generalsekretär Herrn Nasse geleitet wird.

An der Spitze aller gemischten Verbände steht auch in Sachen des unparitätischen Arbeitsnachweises unbestritten der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona. Der bei seiner Gründung erwogene Gedanke, für alle angeschlossenen Vereinigungen eine Nachweissstelle zu schaffen, blieb unausgeführt. Desto bedeutender wurden die Nachweise der Einzelverbände. Im Jahre 1906 unterhielten die Mitglieder des Verbandes insgesamt 25 ausschließlich von Arbeitgebern geleitete Nachweissstellen. Es kamen davon auf Hamburger Innungen 13, auf den Häfen 8 (3 auf die Hamburg-Amerika-Linie, je eine auf die Firma Sloman jun. und die Vereine der Reeder, Stauer, Ewerführerbaafe und Binnenschiffahrtsbetriebe), der Rest auf die Verbände der Eisenindustrie, der Zigarrenfabrikanten, der Fuhrherren und den Arbeitgeberverband von Harburg. Die Leistungen dieser Nachweissstellen sind teilweise enorm:

1904	wurden	126 557,
1905		140 445,
1906		162 464 Einstellungen bewirkt.

Es kamen von den Einstellungen des Jahres 1906:

56 779	auf die 3 Bureaus der Hamburg-Amerika-Linie,
28 995	= den Verband der Eisenindustrie Hamburgs,
18 836	= * Verein Hamburger Reeder ¹ ,
15 621	= * Verein der Arbeitgeber für Harburg und Umgegend,
26 030	= die 18 Innungen (also durchschnittlich 2000 auf jede von ihnen).

Der Nachweis der Eisenindustriellen Hamburgs, der seit 1889 besteht, ist der älteste und der bestentwickelte unparitätische Nachweis Deutschlands. Von Hamburg her sind auch die seit 1898 wiederholt veranstalteten (unparitätischen) Arbeitsnachweiskonferenzen angeregt und geleitet worden. Ein Mitglied des Verbandes, der „Brauereiverband für wirtschaftliche Interessen von Hamburg und Umgegend“, unterhält seit 1904 gemeinsam mit der Arbeiterschaft einen paritätischen Arbeitsnachweis, der sich nach dem Bericht für 1906 „bisher bewährte“, der aber vermutlich trotzdem in Hamburg noch lange einsam bleiben wird.

Im Bergbau vollziehen die einzelnen Betzen die Einstellung des Personals bisher selbständig. Im Februar 1906 meldete die *Tagespresse*, der Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund beabsichtige die Schaffung eines allgemeinen Arbeitsnachweises; doch ist es bis zur Stunde noch nicht dazu gekommen.

¹ Dieser Nachweis ist jetzt im Besitz des Hamburger Hafenbetriebsvereines.

Die Arbeitsnachweise des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller sind die ältesten und bedeutendsten der ganzen Gruppe; auch der schon erwähnte Nachweis der Hamburger Eisenindustriellen (gegr. 1889) gehört hierher. Der Nachweis des Verbandes Berliner Metallindustrieller besteht seit dem Jahre 1890; neben ihm hatten im Jahre 1898 noch 8 andere Verbände (Berliner Metallwarenfabrikanten, Metallindustrielle von Magdeburg, Halle, Leipzig, Chemnitz, Dresden, Hamburg, Lübeck) gleichartige Einrichtungen geschaffen. Bis zur Aufstellung des „Verzeichnisses“ von 1903 traten zwei neue Nachweise (der Verbände in Braunschweig und Hannover) hinzu. Seitdem ist die Zahl weiter gewachsen; im Jahre 1906 wurden bis zum August zwei neue Nachweise eröffnet, drei andere waren in Vorbereitung. Der Nachweis in Kiel ist bereits einige Jahre alt, der Münchener besteht seit 1905. Insgesamt dürfte die Zahl 20 wohl schon erreicht sein. Die kleineren Verbände der Berliner Metallbranchen sind, wie oben erwähnt, an der Nachweistelle der Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten beteiligt. Der Verein der Kupferschmiedereien Deutschlands hatte im Jahre 1898 bereits in 31 Städten Nachweistellen eingerichtet¹, die an Bedeutung mit denen des Gesamtverbandes freilich nicht wett-eisern können: man vergleiche die oben mitgeteilten Arbeiterziffern beider Verbände!

Der Verband deutscher Tonindustrieller, ein wirtschaftlicher Verein, richtete Ende der neunziger Jahre einen Arbeitsnachweis in Berlin ein, der als Waffe gegen den Gewerkverein der Lippesch Ziegler gedacht war, infolge seiner Kostspieligkeit aber bereits nach fünf Vierteljahren wieder einging, „da sonst der Verband in wenigen Wochen unrettbar dem Untergange entgegengegangen wäre“².

Die Vereinigung deutscher Flaschenfabriken in Hamburg hat seit 1900 einen eigenen Arbeitsnachweis in Hamburg (das Reichsarbeitsblatt berichtet in seinen monatlichen Zusammenstellungen über diesen Nachweis nichts).

In der Lederindustrie besitzt der Verband der Lederindustriellen von Ost- und Westpreußen in Braunsberg eine Nachweistelle („Verz.“ S. 218; fehlt gleichfalls im Reichsarbeitsblatt).

In der Textilindustrie sind mir bekannt geworden die Arbeitsnachweise des Arbeitgeberverbandes zu Forst i. L. (gegr. 1899),

¹ Bericht über die Verhandlungen der Arbeitsnachweiskonferenz zu Leipzig 1898, S. 23, Anmerkung.

² Dr. Fiebelkorn, Der Verband deutscher Tonindustrieller 1897—1906, S. 54.

des Verbandes der Textilindustriellen von Chemnitz und Umgegend (Verband und Nachweis bestehen seit 1895) und des Spinner- und Fabrikantenvereins zu Grimmaischau. Es werden aber wohl noch andere bestehen.

Die Schuhfabrikanten haben (nach dem „Berz.“ S. 254 und 255) in Berlin und Weißensee eigene Arbeitsnachweise. In Berlin war man schon 1898 der Umgestaltung des Nachweises in einen paritätisch verwalteten nicht grundsätzlich abgeneigt. Der Vorsitzende des Verbandes der deutschen Schuh- und Schäftekärtanten, Kommerzienrat Manz-Bamberg, erklärte 1904 auf der Berliner Hauptversammlung dieser Organisation den paritätischen Arbeitsnachweis für das „Ideal auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung“ (Bericht über die genannte Versammlung S. 24).

Der Verein deutscher Lederhandschuhfabrikanten hatte früher („Berz.“ S. 251) einen „eigenen Arbeitsnachweis für nicht-organisierte Arbeiter“. Das Statut von 1906 erwähnt ihn aber nicht mehr, ebensowenig die Berichte des Reichsarbeitsblattes; er ist also wohl eingegangen.

Für Buchbinder besitzt der Verband Berliner Buchbindereibesitzer einen Arbeitsnachweis („Berz.“ S. 280). Außerdem bestehen Innungsnachweise.

Im Holzgewerbe hatten früher die Arbeitgeberverbände von Berlin und Leipzig eigene Nachweissstellen. Beide wurden dann auf Grund von Tarifabmachungen paritätisch umgestaltet. In Kiel gab im Januar 1907 der Arbeitsnachweis des Holzindustriellen Arbeitgeberverbandes den Anlaß zu Konflikten und schließlich — obwohl ein Tarifvertrag noch bis 1908 bestand — zu einer Aussperrung der organisierten Arbeiterschaft. Neuerdings wird auf Grund der Abmachungen, die den großen Kampf des Frühjahrs 1907 beendeten, die Einrichtung paritätischer Nachweise für eine größere Zahl von Orten vorbereitet. — Außerdem gibt es Innungsnachweise für Tischler, Böttcher und Drechsler.

Die Arbeitsnachweise des Deutschen Buchdruckervereins sind jetzt sämtlich in paritätische umgewandelt worden. Der jüngst entstandene Arbeitgeberverband für das Buchdruckergewerbe hat in Berlin eine unparitätisch geleitete Stellenvermittlung für die ihm angegeschlossenen Betriebe eingerichtet (Rh.-westl. Ztg. 1907 Nr. 172, Inserat). Das gleiche gilt von dem „Arbeitgeberverbande der südwestdeutschen Buchdruckereien“, einer kleinen, im Jahre 1906 von Dr. Zille gesammelten Gruppe von 35 Betrieben, „welche nicht gewillt

find, sich dem Tarifjoch zu unterwerfen". Der Arbeitsnachweis dieser Gruppe will allen außerhalb des Buchdruckerbandes stehenden Gehilfen „Arbeitsgelegenheit verschaffen, bei welcher jeder im Lohn den vollen Wert seiner Leistung erhält“ (Post 1906 Nr. 595, nach der „Südwestdeutschen Wirtschaftszeitung“ vom 15. Dezember 1906).

Im Tabakgewerbe wurde mir nur der Arbeitsnachweis des Vereins der Zigarrenfabrikanten in Hamburg bekannt. Ob der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend den vom Statut (§ 13) vorgesehenen Arbeitsnachweis bereits eingerichtet hat, kann ich nicht sagen.

Der Arbeitsnachweis der Brauereien in Frankfurt a. M. dürfte auch in diese Gruppe gehören.

Bedeutend sind die unparitätischen Arbeitsnachweise im Bau- gewerbe. Der Deutsche Arbeitgeberbund für das Bau- gewerbe hat von Anfang an für die Ausbildung dieser Institution unter seinen Mitgliedern agitiert. Der Verfechter der paritätischen Nachweise auf den Bundesversammlungen, Baumeister Simon-Breslau, blieb stets in der Minorität. Ein Rundschreiben des Bundes vom 8. September 1899 empfahl, die unparitätischen Nachweise „tatsächlich unparteiisch“ zu handhaben. Auf die wirkliche Ausgestaltung der Nachweise haben Bund und Bundesvorstand aber nicht den geringsten Einfluß. Die Ortsverbände sind auch in dieser Hinsicht souverän. Die ältesten Nachweissstellen des Baugewerbes sind die von Stettin (1897), Berlin (1898) und Lübeck (1898)¹. Außer diesen sind mir Nachweise bekannt geworden in Königsberg i. Pr. (1904); Danzig, Dirschau, Elbing, Lieghof, Pr. Stargard, Marienwerder, Graudenz, Thorn, Deutsch-Krone, Konitz (also in 10 Orten des westpreußischen Landesverbandes; auch die mittlerweile eingegangenen Ortsverbände von Marienburg und Deutsch-Eylau hatten eigene Nachweise); Bromberg, Posen (1905); Magdeburg, Halberstadt, Halle (1899); Dessau (1904); Plauen (1904); Braunschweig (1900); Hannover (1905), Hildesheim, Osnabrück; Hamburg, Bremen (1904), Bremerhaven-Geestemünde (1899); Nürnberg (1904). Ein Nachweis in Köln ist wieder eingegangen. Der dem Bunde noch nicht angegeschlossene „Arbeitgeberbezirks-

¹ Der Lübecker Nachweis war allerdings bis 1905 im Besitz der Innung „Bauhütte“; am 2. Oktober 1905 übernahm ihn der Arbeitgeberverband für das Bau- gewerbe, von welchem Tage an die Beteiligung des Gesellenausschusses aufhörte.

verband für das untere Weser- und Emsgebiet" (eine der straffesten Arbeitgeberorganisationen Deutschlands) nimmt nur Ortsverbände mit obligatorischem unparitätischem Arbeitsnachweis auf; er umfaßte im April 1906 bereits 21 derartige Verbände, darunter die Organisationen von Bremen, Bremerhaven, Wilhelmshaven, Oldenburg, Norden, Emden u. a. m. Es bestehen im engeren Baugewerbe übrigens auch noch Innungsnachweise.

Der Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands hat seit 1905 in Frankfurt a. M. einen Arbeitsnachweis eingerichtet, der als Vermittlungszentrale für ganz Deutschland gedacht und tätig ist. „Die lokale Vermittlung der einzelnen Ortsvereine wird hierdurch nicht beeinflußt“ (Geschäftsordnung § 1).

Der Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe unterhält seit 1906 Niederstellen in Hamburg, Magdeburg und Dresden, seit 1907 auch in Emden und Breslau.

Die Arbeitsnachweistellen im Hamburger Hafen wurden schon erwähnt. Verwandt ist der Nachweis des „Arbeitgeberverbandes Lagerei“ in Bremerhaven.

Für das Transportgewerbe sind dem Verfasser Nachweise der Arbeitgeberverbände von Halle und Leipzig bekannt geworden. Auch der neugegründete Zentralverband in Berlin erstrebt die Schaffung solcher örtlicher Nachweistellen.

Damit wäre die Zahl der Arbeitgebernachweise (so wollen wir sie kurz nennen) erschöpft. Von einer gleichmäßigen Verbreitung des Systems über Deutschland kann man nicht sprechen. Süddeutschland besitzt nur eine verschwindende Anzahl solcher Nachweise, während sie in Berlin und in Sachsen (Provinz und Königreich) häufiger sind und in den Hansestädten unbestritten die Arbeitsvermittlung beherrschen. Von den Gewerben sind die Metallindustrie, das Baugewerbe und die Schifffahrts- und Hafenbetriebe an der Nordsee besonders beteiligt.

Die Nachweise sind in der Regel auf ihren Ort oder Bezirk beschränkt; systematische Zentralisation fehlt. Doch hat man, um die örtlich gemachten Erfahrungen auszutauschen, seit dem Jahre 1898 wiederholt „Arbeitsnachweiskonferenzen“ auf Anregung und unter Führung des Hamburger Arbeitgeberverbandes veranstaltet. Auf der ersten derartigen Konferenz, im September 1898 in Leipzig, waren

Arbeitgeberverbände und wirtschaftliche Vereine, Innungen und Innungsverbände, der Zentralverband deutscher Industrieller und sogar fünf Handelskammern vertreten. Es folgten Tagungen in Dresden 1900, Magdeburg 1901, Nürnberg 1902, Wernigerode 1904, Bremen 1905, Eisenach 1906, Kassel 1907. Leiter der Konferenzen ist seit 1898 der Abg. Menck-Altona. Im Jahre 1906 waren die in Betracht kommenden Verbände des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ vollzählig vertreten; daneben waren auch einige andere Delegierte anwesend, insgesamt 60 Personen, meist nicht Industrielle, sondern Generalsekretäre und ähnliche Beamte. Die Konferenzen tragen keinen offiziellen Charakter. Sie sind private Besprechungen ohne Verbindlichkeit für die vertretenen Organisationen. Das Diskussionsgebiet der Konferenzen hat sich seit 1898 beträchtlich erweitert. Zum Vergleich seien die Themen genannt, über die 1898 und 1906 referiert wurde.

I. 1898:

1. Geschichtliches vom Arbeitsnachweis: Dr. Martens vom Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona.
2. Verwaltungsprinzipien und Verwaltungspraxis beim Arbeitsnachweis: L. Thielkow vom Verband der Eisenindustrie Hamburgs.
3. Erzieherische Wirkungen des Arbeitsnachweises: Hauptmann a. D. Kleffel vom Verband Berliner Metallindustrieller.
4. Schutz des kleinen Arbeitgebers durch den Arbeitsnachweis: L. Rasse von der Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten.

II. 1906:

1. Arbeitsnachweise: L. Thielkow vom Verband der Eisenindustrie Hamburgs.
2. Gesellschaften zur Entschädigung der Arbeitgeber bei Arbeitseinstellungen: Dr. Stresemann vom Verband sächsischer Industrieller.
3. Aussperrungstaktik: Dr. Boehlke vom Verein deutscher Arbeitgeberverbände.
4. Koalition: Freiherr von Reiswig vom Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona.

Die der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände angeschlossenen Arbeitgebernachweise haben besondere Konferenzen veranstaltet, um

ihre Erfahrungen einander mitzuteilen. Dem Verfasser sind derartige Besprechungen vom Juni 1905 und Dezember 1906 in Berlin bekannt geworden.

Bevor wir uns nunmehr der inneren Organisation der Arbeitgeber nachweise zuwenden, sei über ihre Leistungen noch einiges Material mitgeteilt, wie dies für Hamburg oben bereits geschehen ist. Die folgende Tabelle¹ berichtet über die Tätigkeit von 30 namhaften Nachweissstellen im Jahre 1904:

Ort und Name	Befestigte Stellen
Berlin: Verband Berliner Metallindustrieller	38 209
= Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten . . .	10 142
= Verband der Baugeschäfte von Berlin	2 504
= Arbeitgeberschutzverband Berliner Tischlermeister und Holzindustrieller	7 617
Först i. L.: Arbeitgeberverband der Textilindustrie . . .	12 627
Halle a. S.: Verband der Metallindustriellen von Halle und Umgegend	2 605
Magdeburg: Verband der Metallindustriellen von Magdeburg und Umgegend	9 027
Kiel: Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie Kiels	6 130
Hannover-Winden: Verein der Metallindustriellen der Provinz Hannover	4 445
Harburg: Verein der Arbeitgeber von Harburg und Umgegend	10 546
Herford: Fabrikantenvereinigung von Herford und Umgegend	2 378
Chemnitz: Chemnitzer Bezirksverband deutscher Metallindustrieller	10 110
= Verband der Textilindustriellen von Chemnitz . . .	7 068
Grimmitschau: Spinner- und Fabrikantenverein	4 248
Dresden: Verband der Metallindustriellen in der Kreishauptmannschaft Dresden	4 331
Leipzig: Verband der Metallindustriellen im Bezirk Leipzig	6 277
Übertrag	138 264

¹ Zusammengestellt nach Angaben des „Reichsarbeitsblattes“ in der Denkschrift des kaiserlichen statistischen Amtes über „die bestehenden Einrichtungen zur Versicherung gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit im Ausland und im Deutschen Reich“. Teil II, S. 109 f.

	Übertrag	138 264
Braunschweig: Arbeitgeberverband für das Baugewerbe	1 147	
Lübeck: Verein Lübecker Metallindustrieller	1 997	
Bremen: Arbeitgeberverband „Unterweser“	3 736	
Bremerhaven: Arbeitgeberverband „Unterweser“	7 418	
Arbeitgeberverband „Lagerei“	2 772	
Begesack: Arbeitgeberverband „Unterweser“	3 920	
Hamburg: Verband der Eisenindustrie Hamburgs	13 989	
= Verein der Zigarrenfabrikanten von 1890	689	
= Stauereibetriebe von Hamburg-Altona	12 339	
= Stauerei- und Kaibetrieb der Hamburg-Amerika- Linie	22 544	
= Verein der Hamburg-Altonaer Ewerführerbaeße von 1874	4 193	
= Verein Hamburger Fuhrherren von 1885	316	
= Heuerbureau der Hamburg-Amerika-Linie	15 479	
= Heuerbureau von R. M. Sloman & Co.	3 425	
Insgesamt		232 228

Das sind sehr stattliche Ziffern¹ — die Durchschnittsleistung jeder Nachweisstelle beträgt über 7700 Vermittlungen —, und sie sind um so

¹ Es ist vielleicht von Interesse, über einen Arbeitgebernachweis einige genauere Zahlen zu erfahren. Der Nachweis des Arbeitgeberverbands für das Baugewerbe zu Lübeck (90 Mitglieder) verzeichnete vom 1. Oktober 1905 bis 31. Dezember 1906

Arbeitsuchende überhaupt:	Darunter Ortsfremde:
Bauarbeiter . . . 4915	958
Maurer . . . 3133	820
Zimmerer . . . 1719	381
Tischler . . . 152	85
insgesamt 9919;	insgesamt 2244 (= 22,6 %);
eingestellte Arbeiter überhaupt	
Bauarbeiter . . . 1821	
Maurer . . . 1408	
Zimmerer. . . 836	
Tischler . . . 14	
insgesamt 4079; davon Ortsfremde 452 (= 11,1 %).	

Es wurden also 41,1% aller Bewerber eingestellt, unter besonderer (statuten-gemäßer) Berücksichtigung der einheimischen, von denen 47,3% (3627 unter 7675) Verwendung fanden, während von den Ortsfremden nur 20,1% Beschäftigung finden konnten. 152 Arbeiter kamen bei Gewerbetreibenden unter, die dem Arbeitgeber-

bemerkenswerter, als der Hauptzweck der Arbeitgebernachweise ausgesprochenmaßen nicht die Arbeitsvermittlung, sondern die Kontrolle und Sichtung der Arbeiterschaft ist. Zur Bestätigung dessen zwei Äußerungen von beteiligter Seite. Freiherr von Reiswitz, der Generalsekretär des Hamburg-Altonaer Arbeitgeberverbandes, sagte am 5. Juli 1903 in einem Vortrage in Husum¹: „Von besonderer Wichtigkeit ist bei alledem eine genaue Kontrolle der Arbeiter, die es ermöglicht, berufsmäßige Heher, wie sie in Gestalt der sogenannten Werkstattdelegierten bezw. Baudelegierten, ‚Groschenbeamten‘ usw. die Werkstätten bezw. Baupläne unsicher machen, von diesen fernzuhalten. Dies ist am wirksamsten durch die Einrichtung von Arbeitgebernachweisen nach dem Hamburger System zu erreichen.“ Und L. Thielkow, der Leiter des Nachweises der Hamburger Eisenindustriellen, erklärte 1906 auf der Eisenacher Nachweiskonferenz: „Der Arbeitsnachweis gehört in erster Linie zu den Instituten, welche geschaffen sind für die Vertretung der Arbeitgeberinteressen“ (Deutsche Arbeitgeberzeitung V 36, 9. September 1906). Das ist deutlich genug. Es wäre demnach ganz irrig, wollte man diese Gruppe von Nachweisen als Wohlfahrtseinrichtungen bezeichnen. Sie haben unleugbar viele erfreuliche Nebenwirkungen. Aber grundsätzlich sind sie nichts als großartig organisierte Institute zur Streitverhütung und Streikbekämpfung. Oder wie es in der Ankündigung der ersten Arbeitgebernachweiskonferenz 1898 hieß: sie sollen „der sozialdemokratischen Hochflut einen Damm“ entgegensetzen². Man mag es missbilligen, daß auf diese Weise eine an sich ganz neutrale Sache wie die Arbeitsvermittlung ins Gebränge des „Klassenkampfes“ gekommen ist. Aber man muß auf absehbare Zeit mit dieser Tatsache rechnen. Und gerade um dieser Tatsache willen verdienen die Arbeitgebernachweise an dieser Stelle eine eingehende Befrechung.

Die Organisation der unparitätischen Arbeitsnachweise ist nicht

verbände nicht angehörten und für jede Arbeitskraft die doppelte Gebühr (0,60 Mf.) bezahlen mußten. 278 Personen erhielten einen Arbeitsbemühungsschein folgenden Wortlautes: „Der geboren zu am hat sich heute bei unserer Geschäftsstelle um Arbeit bemüht; da jedoch keine vorhanden war, konnte demselben keine nachgewiesen werden. Lübeck, den 190 .“ — Der Verfasser verdankt dies Material der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbandes.

¹ Bericht über die erste Generalversammlung der Vereinigung Schleswigischer Arbeitgeberverbände 1903, S. 20.

² Arbeitsmarkt I 12, S. 159.

überall gleichartig. Der wichtigste Unterschied dürfte der zwischen den obligatorischen und den nicht obligatorischen Nachweisen sein. Bezieht ein Arbeitsnachweis als reines Wohlfahrtsinstitut lediglich die möglichst rasche Besetzung vakanter Arbeitsstellen, so liegt kein Grund vor, den Arbeitgeber zu der Benutzung zu verpflichten. Die Einstellung neuer Arbeitskräfte wird dann oft ohne jede Vermittlung vor sich gehen, indem der Arbeitslose auf „Umschau“ ausgeht und vielleicht vom ersten Unternehmer, bei dem er nachfragt, ohne weiteres angenommen wird. Nur wenn kein Arbeitsloser sich persönlich meldet, wird sich der Unternehmer an den Nachweis wenden. In den Großstädten wird die „Umschau“ — als zu zeitraubend und schwierig — allmählich von selbst zurückgehen. Aber warum sollte die Leitung des Arbeitsnachweises sie prinzipiell bekämpfen und auszurotten suchen? Alte primitive Gebilde, die noch hie und da fortleben, bergen für die jüngeren, entwickelteren Gestaltungen doch nie ernste Gefahren in sich. Anders liegt es, wenn der Arbeitsnachweis in erster Linie Kontrollbüro ist, das unwillkommene Elemente auf Zeit oder Dauer aus allen Betrieben fernhalten soll. Dann ist jede Einstellung, die ohne Beteiligung des Nachweises erfolgt, prinzipiell vom Übel. Dann muß jeder Arbeitgeber bei Strafe verpflichtet sein, nie ohne Wissen und Zustimmung des Nachweises einen Arbeiter anzunehmen. So entstehen die „obligatorischen Arbeitsnachweise“, die den angeschlossenen Unternehmern das sonst so sorgsam gehütete Recht, „Herr im eigenen Hause“ zu sein, sehr erheblich beschränken. Zu ihnen gehören wohl alle Nachweise der Metallindustrie, ferner die Nachweise des Berliner Bundes und des Hamburg-Altonaer Verbandes, der Nachweis des Leipziger Transportgewerbes, endlich im Baugewerbe die Nachweise von Königsberg, Posen, Bromberg, Halle, Hannover, Braunschweig, Lübeck, Nürnberg und im Bezirksverband des Unterwesergebietes. Nicht obligatorisch sind (nach Daten, die mir aus dem Jahre 1903 zur Verfügung stehen) die baugewerblichen Nachweise von Berlin und Magdeburg, ebenso der Nachweis des Arbeitgeberverbandes der Bildhauer usw. Diese Nachweise kommen als Kontrollbüros also nicht in Betracht. Der baugewerbliche Nachweis in Geestemünde wurde erst nach fünfjährigem Bestehen 1904 obligatorisch gemacht und so in den Dienst der systematischen Arbeiterkontrolle gestellt.

Das Verfahren der obligatorischen unparitätischen Nachweise ist natürlich in Einzelheiten vielfach recht verschiedenartig. Man hat zwei

Hauptgruppen voneinander gesondert und als Nachweise des Hamburger und Berliner Systems bezeichnet. Das H a m b u r g e r S y s t e m , dem der Nachweis der H a m b u r g e r E i s e n i n d u s t r i e l l e n zum Vorbild dient, ist das vollkommenere. Im Verbande der Eisenindustrie Hamburgs¹ sind die Arbeitgeber verpflichtet, alle offenen Stellen beim Nachweis anzumelden, und zwar mit präzisen Angaben über die verlangten Fachkenntnisse und das gewünschte Alter sowie über Lohn und Arbeitszeit, die der Arbeiter zu erwarten hat. Die Arbeitsuchenden ihrerseits müssen eine Legitimation, die üblichen Ausweise über Kranken- und Invalidenversicherung, etwaige Zeugnisse und einen Entlassungsschein vom letzten Arbeitgeber vorlegen. Alle Bewerber werden in ein Meldejournal eingetragen. Aus ihrer Zahl suchen die Beamten für jede gemeldete Stelle einen geeigneten Arbeiter heraus, geben ihm einen auf die betreffende Stelle lautenden, nur einen Tag gültigen Nachweisschein und senden ihn dem Unternehmer zu. Eine besondere Reihenfolge wird dabei nicht innegehalten; unter gleich geeigneten Bewerbern wird aber stets der verheiratete, unter verheirateten der am längsten gemeldete bevorzugt. In der Regel ist die im Nachweis getroffene Auswahl so vortrefflich, daß der Arbeitgeber den ihm zugesandten Arbeiter ohne weiteres einstellt. Lehnt er dies aber ab, so macht er einen entsprechenden Vermerk auf dem Nachweisschein, und der Arbeiter gilt weiterhin als Arbeitsuchender. Arbeiter, die ein Unternehmer ausnahmsweise ohne Nachweisschein eingestellt hat, müssen nachträglich zur Abholung eines solchen den Nachweis aufsuchen; wird er ihnen versagt, so müssen sie wieder entlassen werden.

Die technischen Leistungen dieses Nachweissystems sind hervorragend. Dem Arbeiter ist die „Umschau“, dem Unternehmer die oft langwierige Auswahl der geeigneten Arbeiter erspart. Die Beamten des Nachweises führen über jeden Arbeiter, der sich einmal bei ihnen meldet, eine „Personalkarte“, die sein Nationale und, auf Grund der Entlassungsscheine, seine bisherigen Arbeitsstellen verzeichnet. Auf diese Weise gelangen sie zu jener Personalkenntnis, die es möglich macht, mit erstaunlicher Sicherheit schon im Nachweis jede Stelle mit dem rechten Mann zu besetzen. Im Jahre 1904 waren auf dem Nachweissbureau der Hamburger Eisenindustriellen bereits 60 000 Personalkarten angehäuft. Daß ein technischer Fachmann der Eisenindustrie den

¹ Ich folge der oben erwähnten Deckschrift des kaiserl. statistischen Amtes, Teil II, S. 104 f., da mir das Statut im Original leider nicht zugänglich war.

Nachweis leitet (Reiswitz, Gründet Arbeitgeberverbände, S. 38), trägt natürlich ebenfalls zur Erhöhung seiner Leistungsfähigkeit bei. Jeder Arbeiter wird nach seinen Leistungen verwertet; wer lange warten muß, erhält nötigenfalls eine kleine Unterstützung vom Nachweisleiter, um ihn vor der staatlichen Armenpflege zu bewahren.

Doch man darf über all diesen unbestreitbaren Vorzügen den Nachweisschein nicht übersehen, der seit dem Jahre 1889 — schon ehe das System der Personalkarten eingeführt und die Umschau beseitigt wurde — den eigentlichen Mittelpunkt des Nachweises bildet. Wer diesen Schein nicht besitzt, ist in allen Verbandsfabriken von der Einstellung ausgeschlossen. Und der Schein wird keineswegs jedem erteilt. Zeitweilig ver sagt wird er Arbeitern, die eine übernommene Stelle nicht antraten (zwei Wochen lang), auch „direkt Umfragenden“, „Trunkenbolden“, „Skandalmachern“ u. dergl.¹. Anderen Arbeitern wird er sogar dauernd vorenthalten. Als solche nannte der Leiter des Nachweises im Jahre 1898² „den Unbrauchbaren, der jede Gelegenheit zur Besserung ausschlägt“, den „gewerbsmäßigen Agitator, der nur Unfrieden in die Betriebe hineinragen will“, „denjenigen, welcher mit gefälschten Papieren oder durch Bestechungen Arbeit zu erhalten sucht“. Nach einer neueren Notiz des Freiherrn von Reiswitz³ sind speziell beim Nachweis der Hamburger Eisenindustrie „Agitatoren“ heute nicht mehr ausgeschlossen, „solange sich Mitglieder finden, welche sie einstellen“. Immerhin ist auch jetzt die Machtfülle des Nachweisleiters höchst bedenklich. Daß die Arbeiter ein privatifizierendes Mitglied des Verbandes der Eisenindustriellen als Beschwerdeinstanz anrufen können, vermag diese Bedenken kaum zu mildern. Sind es doch beidemal nur Vertreter der Arbeitgeberschaft, also der Gegenseite, die hier über dem Arbeiter zu Gericht sitzen. Und die Versagung des Nachweisscheines kann ja den Arbeiter leicht in das größte Elend stürzen, wird ihm in jedem Falle sein Fortkommen äußerst erschweren; ist der Arbeitgeberverband wirklich berechtigt, ohne Heranziehung von Arbeitervertretern ganz nach eigenem Ermessen solche Strafen zu verhängen für Verfehlungen, die der Gesetzgeber in der Regel straffrei gelassen hat?

Bei der zweiten Gruppe unparitätischer Nachweise, den Nachweisen des „Berliner Systems“, tritt die Kontrolle als Hauptzweck noch

¹ Thielkow im Bericht über die Leipziger Arbeitgebernachweiskonferenz von 1898, S. 31.

² Thielkow a. a. D. S. 27.

³ „Gründet Arbeitgeberverbände“, S. 39.

deutlicher in den Vordergrund. Der Nachweis prüft die Personalien der Arbeiter, gibt den als geeignet Erkannten einen für vier Wochen gültigen Nachweisschein und überläßt ihnen dann, selbständig die auf dem Bureau bekannt gegebenen offenen Arbeitsstellen aufzusuchen. Die alte „Umschau“ besteht also im Gegensatz zu Hamburg hier fort. Der Unternehmer darf nur Arbeiter einstellen, die den Nachweisschein besitzen. In dringenden Fällen ist provisorische Annahme von Arbeitern auch ohne Nachweisschein gestattet; doch sind die Betreffenden vor der Einstellung mit einem „Handzettel“ zur Kontrolle nach der Nachweistelle zu senden. Es darf keine Einstellung ohne Prüfung durch den Nachweis erfolgen. Der Nachweisschein kann auch hier versagt werden. So schließt die Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten von der Zuweisung aus (Satzungen, Anhang III § 6):

1. Ausständige,
2. Kontraktbrüchige,
3. Arbeiter, die die Vertrauenskommision „aus sonstigen wichtigen Gründen für ungeeignet zur Beschäftigung in den Vereinswerkstätten erklärt“.

Die Vertrauenskommision besteht aus 9—15 Mitgliedern der Vereinigung, also nur aus Arbeitgebern. Über die Ausschließungspraxis beim Verbande Berliner Metallindustrieller (mit dem ältesten Nachweise dieses Systems) berichtete sein Leiter, Hauptmann Kleffel, 1898 auf der Leipziger Konferenz¹: „Streikende sind jedenfalls sofort und bis auf weiteres zu sperren und — mit Ausnahme der Aufwiegler — erst dann wieder freizugeben, wenn der Streik beendet ist. Die Streikenden müssen erkennen, daß jeder Streik . . . als eine Nötigung und als Ausnutzung einer Zwangslage angesehen, beurteilt und geahndet wird. Ebenso sind diejenigen Arbeiter mit längeren Sperrren zu belegen, welche sich zum sogenannten Streikposten stellen oder gar zu wörtlichen oder täglichen Angriffen gegen ihre arbeitswilligen Kollegen hergeben. Agitatoren sind, sofern sie durch ihre Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Werkstätten als solche erkannt werden, grundsätzlich und dauernd zu sperren. Eine Besserung solcher gewerbsmäßigen Heiter erscheint wohl ausgeschlossen; deshalb müssen sie aus dem Arbeiterstande rücksichtslos herausgedrückt² werden.“ Man verspricht sich durch diese Zwangsp-

¹ Bericht der Konferenz S. 49.

² Ein Beispiel aus der Praxis für dies Verfahren erzählt der Fabrikant Weigert in seiner Schrift über „Arbeitsnachweise und Schutz der Arbeitswilligen“

maßregeln „erzieherische Wirkungen auf die Arbeiterschaft“; denn die Verweigerung der Einstellung in den Verbandswerkstätten ist „eine Waffe, welcher kein Arbeiter auf die Dauer widerstehen kann“ (a. a. O. S. 37). Es ist nur die Frage, wer die Arbeitgeber zu solcher Zwangserziehung gegenüber erwachsenen Männern befugt hat!

Über die Verbreitung der beiden Systeme im unparitätischen Arbeitsnachweis ist dem Verfasser folgendes bekannt geworden. Das Hamburger System herrscht in erster Linie in Hamburg — hier waren 1906 über 200 000 Personalkarten in den Nachweistellen angelegt, also der größte Teil der Arbeiter unter systematischer Kontrolle. Weiter wenden das Hamburger System die metallindustriellen Nachweise in Dresden, Hannover, Kiel, Leipzig, Lübeck und Magdeburg, die Nachweise des Verbandes Unterweser, des Harburger Verbandes und des Grimmitzchauer Spinner- und Fabrikantenvereins an¹. Auch die baugewerblichen Nachweise in Lübeck und in Wilhelmshaven (vielleicht alle an der Unterweser) gehören hierher. Bei den beiden zuletzt genannten erfolgt die Zuweisung des Personals nach der Reihenfolge der Anmeldungen mit Bevorzugung der einheimischen und verheirateten Gesellen. In Lübeck steht es den Gesellen frei, unter mehreren offenen Arbeitsstellen die ihnen

(S. 7). Im Jahre 1891 wurde von der Berliner Firma Schwarzkopff & Co. ein Former entlassen, weil er am 18. März einen Kranz mit roter Schleife auf den Gräbern der Märzgefallenen niedergelegt hatte. Von dieser Entlassung an war er aus den Werkstätten des Verbandes Berliner Metallindustrieller durch Vermittlung des Verbandsnachweises dauernd ausgeschlossen. Er ging ins Ausland, kehrte nach fünf Jahren zurück und meldete sich nun wieder bei dem Nachweise des Verbandes, „erhielt jedoch den Bescheid, daß er noch gesperrt sei und zur Befestigung der Spurre den Nachweis erbringen müßte, daß die Direktion der Aktiengesellschaft Schwarzkopff & Co. sein Vergehen gegen die Sanktionen des Arbeitsnachweises verziehen habe. Als Antwort auf das an die genannte Direktion gerichtete Ersuchen um Wiederaufnahme erhielt der Arbeiter folgenden Brief:

Auf Ihr wertes Schreiben vom gestrigen Tage ersuchen wir zunächst, uns schriftlich die Erklärung abgeben zu wollen, daß Sie sich bei Wiedereinstellung in eine zu dem Verbande der Berliner Maschinenfabriken gehörigen Werkstätten zukünftig aller sozialdemokratischen Agitationen, Sammlungen für Streikzwecke oder Aufhebungen zu Streiks und Beunruhigungen der Arbeiter enthalten wollen, wie daß Sie sozialdemokratischen Verbänden, welche diese Ziele verfolgen, nicht angehören. Ohne daß Sie eine derartige Erklärung . . . abgeben, sind wir nicht in der Lage, Sie unsern Herren Kollegen zur Einstellung zu empfehlen . . .“

¹ Vergl. die oben genannte Denkschrift des kaiserl. statist. Amtes Teil II, S. 106 und 108.

am meisten zufagende auszuwählen. Die Zuweisung an diese Stelle durch einen speziellen Nachweisschein erfolgt dann wie in Hamburg. In Wilhelmshaven waren Beschwerden früher an ein bestimmtes Vorstandsmitglied zu richten. Jetzt kommen sie vor eine Schlichtungskommission, welche aus Mitgliedern der Vorstände der Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen sich zusammensezten. Das ist ein erfreulicher Fortschritt. Das Lübecker und Wilhelmshavener Statut kennen übrigens eine Verfassung des Nachweisscheines nur auf Zeit, zur Strafe für Fernbleiben von einer übernommenen Stelle. Nach dem Berliner System sind die metallindustriellen Nachweise von Berlin, Chemnitz und Halle, die textilindustriellen von Chemnitz und Forst, endlich der Nachweis der Fabrikantenvereinigung von Pferlöhnen eingerichtet.

Um die Leistungen der beiden Systeme durch einige Zahlen zu illustrieren, sei erwähnt¹, daß der Nachweis des Hamburger Eisenindustriellenverbandes im Jahre 1901 von 25 136 Arbeitsuchenden 14 751 direkt ohne Umschau in Stellung brachte. Der Nachweis der Berliner Metallindustriellen zählte 1898 86 722 Bewerber, von denen insgesamt 33 294 (= 38,4 %) eingestellt wurden, 12 634 durch Nachweisscheine, 20 660 durch Handzettel. Direkt im Nachweis vermittelt wurden nur 3583 Stellen, d. h. nur 4,1 % aller Arbeitsuchenden kamen mit Hilfe des Nachweises ohne eigene Umschau zu passenden Stellungen.

Es scheint die Regel zu sein, daß der Arbeitgeber nicht etwa über jeden, sondern nur über „mißliebige“ Arbeiter bei der Entlassung charakterisierende Mitteilungen an den Nachweis sendet. Der Entlassungsschein selbst enthält natürlich kein Zeugnis. Auch geheime Merkmale auf diesem Schein zur Kennzeichnung des Besitzers dürften nicht mehr vorkommen, wenn auch die Arbeiterschaft sie bisweilen fürchtet und vermutet. Der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe zu Lübeck scheint Wert darauf zu legen, daß der Arbeitgeber selbst bei der Entlassung sich ein kurzes Zeugnis über den Arbeiter notiert. Sein Entlassungsschein hat folgende Form (siehe nächste Seite).

Der rechte Abschnitt dieses Scheines wird dem Arbeiter ausgehändigt, den linken mit dem „Zeugnis“ behält der Arbeitgeber.

Eine systematische Sammlung von Zeugnissen über jeden beschäftigten Gehilfen hatte sich die Innung der Hafnermeister in Nürnberg

¹ C. Conrad, Die Organisation des Arbeitsnachweises in Deutschland, S. 87 u. 88. — Übrigens ein vortreffliches Buch, dem der Verfasser viel Belehrung verdankt.

Nr.	Nr.
<u>Maurergeselle</u>	<u>Maurergeselle</u>
<u>Zimmergeselle</u>	<u>Zimmergeselle</u>
gebürtig aus	gebürtig aus bei mir seit dem
in Arbeit vom	in Arbeit gestanden, bescheinige hiermit.
bis den
den
Zeugnis:	Arbeitgeberverband für das Baugewerbe zu Lübeck.
	<u>Maurermeister.</u>
	<u>Zimmermeister.</u>

berg angelegt, von der Löwenfeld (Brauns Archiv XIV, S. 524 i., auf Grund des stenographischen Protokolls der bayerischen Abgeordnetenkammer 1899, Bd. I, S. 253) berichtet. Die Innungsmitglieder müssen innerhalb von 14 Tagen nach jeder Entlassung über den betreffenden Gehilfen ein vorgefertigtes Zeugnisformular ausfüllen und dem Vorstand zustellen. Wer dies unterlässt, wird auf Grund des § 15 der Satzungen bestraft. Die ausgefüllten Zeugnisse sammelt der Vorstand und legt sie an einem bestimmten Tage im Monat den Mitgliedern zur Einsicht vor. Das Zeugnisformular hat folgenden Wortlaut:

Zeugnis über den Hafnergehilfen

Unterzeichneter bestätigt hiermit, daß oben angeführter Gehilfe als bei mir in Arbeit bis Heutigen stand.

Derselbe wurde wegen entlassen und ist ein Seher (oder als was er sonst beschäftigt war),

1. Blaumacher 2. Heizer 3. Frächer 4. Brauchbarer 5. Fleißiger 6. Zuverlässiger	}	(ausgestrichen muß werden, was nicht der Fall ist),

so daß ich ihn kann.

Nürnberg, den 189 .

Hafnermeister oder Ofenfabrikant.

Der Gehilfe erfährt von diesem Zeugnis nicht ein Wort. So sind ihm Klage und Einrede dagegen unmöglich. Er ist gegen solche geheimen Waffen einfach wehrlos. —

Die obligatorische Benutzung der Nachweisstelle durch die organisierten Arbeitgeber wird oft durch Festsetzung namhafter Geldstrafen gesichert. So kostet eine Einstellung ohne Wissen und Willen des Nachweises beim Lübecker und Wilhelmshavener Baugewerbe 10 Mk. Strafe, bei der Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten bis zu 100 Mk. Auch wer es unterlässt, Einstellungen und Entlassungen binnen 1—3 Tagen dem Nachweise mitzuteilen, zahlt in Wilhelmshaven für jeden Fall 1 Mk. Ordnungsstrafe.

Wo Strafbestimmungen der Art fehlen, wird häufig über das Fortwuchern der unkontrollierten Umschau geklagt.

Sämtliche Nachweise sind für die Arbeiter kostenfrei. Auf diese erfreuliche Tatsache sei besonders aufmerksam gemacht. Die Arbeitgeberverbände haben hier das dankbar anzuerkennende Verdienst, den Arbeitsnachweis aus den Händen des höheren Werkpersonals, aus der Gewalt bedenklicher Privatvermittler und — in den Hafenstädten — aus der verderblichen Lust der Hasenkneipen herausgerissen zu haben. Das bedeutet in jedem Falle einen gewaltigen Fortschritt.

Bei den Berliner Metallwarenfabrikanten, Pianoortefabrikanten, Klempner- und Gas- usw.-Fachmännern zahlen auch die Arbeitgeber keine besonderen Gebühren für die Benutzung des Nachweises; vielmehr wird dieser durch die allgemeinen Mitgliederbeiträge unterhalten. Dies ist eine Erleichterung für die kleineren Arbeitgeber, die gewöhnlich den Nachweis verhältnismäßig häufiger benutzen müssen als die Großbetriebe. Anderswo werden für jede durch den Arbeitsnachweis kontrollierte Einstellung feste Säze erhoben, im Lübecker und Wilhelmshavener Baugewerbe je 30 Pf., bei den Chemnitzer Textilindustriellen auf den Arbeiter 40 Pf., auf die Arbeiterin 30 Pf. Wo Nichtmitglieder des Arbeitgeberverbandes die Benutzung des Nachweises gestattet ist, zahlen sie eine erhöhte Gebühr. Die Gesamtkosten des Chemnitzer Textilindustrie-Nachweises betrugen Ende der neunziger Jahre 3—4000 Mk. jährlich. Der Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt setzte in seinem Voranschlag für 1907 insgesamt 4300 Mk. für seine vier Nebenheuerstellen aus; die Hauptheuerstelle in Hamburg kostete erheblich mehr.

Es fragt sich nun, wieviel die unparitätischen Nachweise tatsächlich zur Verhütung von Ausständen beitragen, wieweit sie also den Hauptzweck des komplizierten Kontrollapparates wirklich erfüllen. In dieser

Hinsicht ist daran zu erinnern, daß die Lohnbewegungen in der Metallindustrie mit dem Ausbau der Nachweise keineswegs verschwunden sind, vielmehr im Jahre 1906 einen bisher beispiellosen Umfang annahmen. Ebenso wenig ist der Hamburger Hafen unter der Herrschaft der Arbeitgebernachweise zur Ruhe gekommen. Im Gegenteil, die Einführung eines unparitätischen Nachweises vermehrt nur die Beschwerdepunkte der Gewerkschaften um einen beträchtlichen, ja sie kann selbst geradezu den Anstoß zu heftigen Kämpfen geben. So war es 1904 in Bremerhaven-Geestemünde, als die dortigen Bauunternehmer ihren Arbeitsnachweis für Arbeitgeber und Arbeiter obligatorisch machen wollten. Am 1. März trat die entsprechende Verfügung des Arbeitgeberverbandes in Kraft, und als die Arbeiter mit einer Sperrre gegen den Nachweis antworteten, wurde ihnen am Tage vor Ostern die folgende Karte zur Unterschrift vorgelegt:

Unterzeichneter erklärt hierdurch, daß er den vom Arbeitgeberverbande für das Baugewerbe errichteten Arbeitsnachweis als für die Anstellung von Gesellen, Gehilfen und Arbeitern im Baugewerbe maßgebend anerkannt.

Bremerhaven,
Geestemünde, den 2. April 1904.
Lehe,

Name:

Beruf:

NB. Wer nach Ostern weiterarbeiten will, hat diese Karte zu unterschreiben und abzugeben.

Die Unterschrift wurde verweigert, und so begann am 5. April eine Aussperrung, die erst im Oktober des Jahres ihr Ende erreichte.

Man darf wohl mit Bestimmtheit behaupten, daß es dem unparitätischen Arbeitsnachweis niemals gelingen wird, die Gewerkschaftsbewegung von der Arbeiterschaft für die Dauer fernzuhalten, selbst wenn die dauernde Ausschaltung einzelner „Heizer“ und „Agitatoren“ glücken sollte. Durch solche Zwangsmäßigkeiten verbittert man, ohne zu bessern. Möglich nur, daß hier und da ein leichtfinniger Einzelsstreik unterbleibt, weil dem Nachweis stets eine gewisse Arbeiterreservetruppe zur Besetzung leer werdender Stellen zur Verfügung steht. Die großen allgemeinen Aus-

stände aber kann dieser kleine Damm nicht aufhalten. Über die Tätigkeit der Nachweise während der Streiks soll später noch kurz berichtet werden.

Es bleibt noch die Frage, wie sich die Rechtsprechung zu der von den Arbeitsnachweisen gegen einzelne Arbeiter verhängten Sperre stellt. Schon mehr als einmal haben Arbeiter, die ein Arbeitgeber-nachweis in ihrem bisherigen Berufe dauernd brotlos gemacht hatte, auf Schadenersatz geflaggt, unter Berufung auf § 826 B.G.B.:

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

Die Klage eines Gußpuzers, den der Arbeitsnachweis des Verbandes Berliner Metallindustrieller geächtet hatte, gegen die Berliner Firma Kehling & Thomas kam im Jahre 1904 vor das Reichsgericht. Entgegen dem Spruch der Vorinstanzen sah das Reichsgericht die Klage für berechtigt an und erklärte eine auf längere Zeit oder ohne zeitliche Begrenzung verhängte Sperre „höchstens dann“ für zulässig, „wenn es sich um sehr schwere Verfehlungen in dem Arbeitsverhältnis handelt und diese durch sorgfältige Ermittlungen festgestellt sind“¹. In jedem anderen Falle liegt ein Verstoß gegen die guten Sitten auf Seiten der Arbeitgeber vor, auch wenn der Arbeiter zur Entlassung bei seinem letzten Arbeitgeber berechtigten Anlaß gegeben hat. Ein dieser Entscheidung entsprechendes Urteil des Berliner Kammergerichts liegt gegen die Firma Herzberg & Co., ein Mitglied der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten, vor². Andererseits hat das Landgericht in Bremen eine ähnliche Schadenersatzklage eines gesperrten Klempnergesellen gegen den Arbeitgeberverband für das Baugewerbe an der Unterweser als unbegründet abgewiesen, und das Hamburger Oberlandesgericht hat dieses Urteil bestätigt³. Aus der Kundgebung des Oberlandesgerichts seien folgende Erörterungen hier wieder-gegeben: Es sei die Frage, ob der Geschäftsführer des Arbeitsnachweises bei der Versagung des Nachweisscheines seine Machtbefugnisse gemäß braucht habe. Diese Frage müsse vernichtet werden. Denn einmal könne nicht angenommen werden, daß der Kläger durch die Abweisung in seiner Erwerbstätigkeit allzuhart getroffen worden sei. Es sei ihm ja noch die Möglichkeit geblieben, da er unverheiratet gewesen sei, einfach seinen bisherigen

¹ Urteil vom 11. März 1904, Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. 57 (1904), S. 428.

² Soz. Praxis XV, Sp. 458 f.

³ Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 18, 5. Mai 1907.

Wohnsitz zu verlassen und sich anderswo in Deutschland Arbeit zu suchen. Andererseits habe der Geschäftsführer nach gewissenhafter Prüfung des Sachverhalts die Abweisung als im Interesse seines Verbandes liegend betrachtet und demnach im guten Glauben gehandelt. — Nach dieser Hamburger Entscheidung, die zu dem oben erwähnten Spruch des Reichsgerichts in Widerspruch steht (cf. Entscheidungen des Reichsgerichts Bd. 57, S. 418—432), verstößt es also nicht gegen die guten Sitten, einen Arbeiter zur Abwanderung aus seinem Wohnorte zu zwingen. Die Arbeitgeberverbände dürften demnach über mißliebige Arbeiter die Strafe der Ausweisung und Verbannung verhängen! Übrigens betont auch der Hamburger Gerichtsspruch energisch, daß das Anstellungsmonopol eines Verbandes nach den Erfordernissen der guten Sitten eine sorgfältige Prüfung zur unabsehbaren Pflicht mache; nur der einzelne Arbeitgeber dürfe Arbeitsuchende nach Belieben abweisen, nicht der Arbeitsnachweis eines großen Verbandes. Die sorgfältige Prüfung, möchte der Verfasser hinzufügen, wird stets begründeten Bedenken begegnen, solange nicht frei gewählte Vertreter der Arbeiterschaft in paritätischer Form an ihr teilnehmen. *Audiatur et altera pars.*

Um die Bedeutung der Arbeitgebernachweise als Arbeitsvermittlungsstellen zu würdigen, ist es von Wert, sie mit den sonstigen Nachweisen für gewerbliche Arbeiter nach Zahl und Leistungen zu vergleichen¹. Gewerbliche Arbeit wird in Deutschland (vergl. das Buch von C. Conrad) bald von gewerbsfremder, bald von beteiligter Seite vermittelt. Gewerbsfremde Vermittler sind

- a) die berufsmäßigen Stellervermittler,
- b) caritative Vereine und kommunale Verbände;

am Gewerbe interessierte, beteiligte Vermittler sind

- a) Arbeiterverbände,
- b) Innungen,
- c) Arbeitgeberverbände,
- d) Paritätische Vereinigungen oder Kommissionen von Arbeitern und Unternehmern.

¹ Nicht mit berücksichtigt sind im folgenden die Nachweise der Landwirtschaftskammern, die nur ländliche Arbeit vermitteln, die Nachweise im Kaufmannsstande, die meist in der Hand der Handlungsgehilfenverbände liegen, und die Nachweise im Gastwirtsgewerbe, die gewöhnlich von den Gastwirtevereinen, manchmal auch mit paritätischer Beteiligung der Kellner, unterhalten werden. Für alle diese Berufe bestehen keine Arbeitgeberverbände und dementsprechend auch keine Arbeitgebernachweise nach Art der hier besprochenen.

Die Leistungen der berufsmäßigen Stellenvermittlung sind statistisch nicht erfassbar. Dagegen hat für die andern fünf Gruppen das Reichsarbeitsblatt¹⁾ eine lehrreiche Zusammenstellung veröffentlicht, die hier mitgeteilt sei. Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1904, bei den Gewerkschaftsnachweisen auf 1901 (freie Gewerkschaften) und 1903 (Hirsch-Dunkersche Gewerkvereine). Von den damals vorhandenen Arbeitgebernachweisen sind nur die dreißig oben tabellarisch behandelten berücksichtigt; es fehlen also nicht wenige aus dem Baugewerbe, auch der Nachweis des Vereins Hamburger Reederei u. a. m. Ähnliche Lücken dürften in den anderen Gruppen bestehen; so haben z. B. von 2425 vorhandenen Innungsnachweisen nur 2238 ihre Zahlen mitgeteilt. Die Ziffern der Tabelle können dementsprechend keine absolute Richtigkeit haben; doch spiegeln sie die allgemeinen Verhältnisse deutlich genug wieder. Es stellten sich in abgerundeten Ziffern

	Zahl der Nachweise	Vermittlungsergebnisse	Durchschnittliche Vermittlungsziffer
Innungsnachweise . . .	2400	213 000	88
Arbeiternachweise . . .	1000	120 000	120
Allgemeine öffentliche Nachweise	400	550 000	1375
Paritätische Fachnach- weise	60	51 000	850
Arbeitgebernachweise .	30	230 000	7666

Der absoluten Zahl nach stehen die Arbeitgebernachweise also an letzter, der Leistungsfähigkeit nach an erster Stelle. Das erklärt sich daraus, daß sie wesentlich großstädtische Einrichtungen sind und vorwiegend Großbetriebe bedienen, die zu ihrer Benutzung verpflichtet sind. In allem dem ihr gerades Gegenstück sind die Innungsnachweise, die hier noch einige Worte beanspruchen, da sie bei allen faktischen und praktischen Verschiedenartigkeit doch begrifflich den unparitätischen Arbeitgebernachweisen ganz nahe verwandt sind.

Die Innungen haben nach § 81 a 2 der Gewerbeordnung die Aufgabe der „Fürsorge für den Arbeitsnachweis“; die obligatorischen Gesellenausschüsse sind an der „Begründung und Verwaltung“ des Nachweises zu „beteiligen“, da er eine „zu ihrer Unterstützung bestimmte“ Einrichtung ist (G.O. § 95 Abs. 2): Dies sind die rechtlichen Fundamente

¹⁾ IV 12, Dez. 1906, S. 1104; die Tabelle ist der oben wiederholt genannten Denkschrift des kaiserl. statist. Amtes, Teil II, S. 207 entnommen.

der Innungsnachweise. Tatsächlich bestanden bei 11 374 Innungen in Deutschland am 1. Januar 1905 2425 Arbeitsnachweise; bei den meisten dieser Nachweise waren nach Conrad die Gesellenausschüsse tatsächlich nicht beteiligt. Die Innungsnachweise sind also, wenn auch nicht offiziell, so doch in praxi unparitätische Vermittlungsstellen. Aber sie können sich nach Organisation und Praxis mit den unparitätischen Nachweisen der Arbeitgeberverbände nicht vergleichen¹. Die 2238 Innungsnachweise, über die am 1. Januar 1905 Zahlen vorlagen, vermittelten im Jahre 1904 insgesamt nur 213 056 Stellen. 125 394 dieser Stellen kamen auf die 45 größten Nachweise, deren jeder über 1000 (durchschnittlich 2786) Stellen vermittelte; der Rest von 87 662 Stellen verteilt sich auf 2193 Nachweise, die also im Jahre durchschnittlich nur 40 Vermittlungen vollzogen.

Es ist klar, daß die Innungsnachweise unter diesen Umständen — von den wenigen Großbetrieben abgesehen — sich mit primitiven Organisationsformen begnügen können. Oft fehlen Statuten völlig; der Herbergswirt übernimmt die Vermittlung, und der Alkoholkonsum in seiner Wirtschaft spielt eine bedenkliche Rolle dabei. Besser, wenn die Vermittlung in den Händen eines Meisters, des sogenannten „Sprechmeisters“, ruht. Für großstädtische Verhältnisse reicht diese Form freilich auch nicht aus, und im Berliner Bäckergewerbe hören die Klagen über die Bevorzugung der sogenannten „meistertreuen“ Gesellen durch den Sprechmeister nicht auf. Die Verpflichtung der Meister, dem Nachweis jede vakanz anzumelden, besteht wohl oft, wird aber viel seltener streng durchgeführt. Der Nachweis prüft die Legitimationspapiere der Gesellen und weist ihnen die verfügbaren Stellen nach der Reihe der Anmeldungen zu. Durchreisende erhalten das „Innungsgeschenk“, eine uralte Reiseunterstützung von 0,50—1,50 Mk.; das Geschenk gilt nicht als Almosen und wird von der Innung oder von den am Orte arbeitenden Gesellen aufgebracht. Zur Annahme von Aushilfsstellen ist jeder gemeldete Arbeitslose verpflichtet. Gewöhnlich sind die Nachweise unentgeltlich, wenigstens für die Gehilfen. Doch kommen auch Gebühren für diese vor, besonders in Berlin. Hier müssen die Fleischergesellen für Stellungen mit Wochenlohn bis zu 12 Mk. eine Gebühr von 50 Pf. bezahlen, für bessere Stellungen sogar 1 Mk. Ende 1905 soll sich die Meisterschaft mit dem Gedanken getragen haben, die Grundgebühr auf 1 Mk. zu erhöhen, da bei niedrigen

¹ Die folgenden Mitteilungen beruhen meist auf C. Conrad und der mehrfach erwähnten Denkschrift des Kaiserl. Statistischen Amtes.

Gebühren die Gesellen zu häufig die Stellung wechselten. Der Arbeitsnachweis diente dann zugleich als Waffe gegen die lästige Freizügigkeit (Reich 1905, Nr. 285)! Auch die Berliner Gastwirteinnung erhebt von den stellenlosen Kellnern Vermittlungsgebühren, was in diesem Gewerbe besonders befremdend ist, da die Kellner bekanntlich fast nie Gehälter beziehen, sondern von groschenweise vereinbahrten Trinkgeldern leben müssen. Im Jahre 1906 wollte auch die Gastwirteinnung ihren Gebührentarif erhöhen (auf 3 Mk. für feste und 25 Pf. für Aushilfsstellen), aber auf den Protest des Gehilfenausschusses hin versagte der Magistrat seine Zustimmung. Bei dieser Gelegenheit behauptete die Tagespresse (Reich 1906, Nr. 184), die Innung habe in den beiden letzten Jahren aus dem Nachweis gegen 1200 Mk. reine Einnahmen herausgewirtschaftet.

Von solchen Ausnahmen abgesehen, kann man die Innungsnachweise im allgemeinen als — zwar primitive — Wohlfahrtseinrichtungen ansehen. Eine Kontrolle nach dem Muster der Arbeitgeberverbände mag vereinzelt in den Großstädten vorkommen — systematisch in Hamburg, wo die Innungen dem Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona angehören — im ganzen ist sie unbekannt. Erwähnt sei nur ein Aufruf des „Bundes deutscher Sattler-, Riemer- und Täschnerinnungen“ zu Berlin, der im Jahre 1906 zum Anschluß an diesen Innungsverband aufforderte und dabei mitteilte: „Wir beabsichtigen folgendes in die Wege zu leiten:

1. Eine Liste sämtlicher Arbeitsnachweise aller Sattler- (Sattler- und Tapezierer-) Innungen aufzustellen, um sich bei Ausbrechen von Streiks gegenseitig unterstützen zu können;
2. bei Ausbruch eines Streiks die Liste der Streikenden sofort drucken zu lassen und allen Arbeitsnachweisen umgehend zuzusenden, damit keiner der Streikenden eingestellt wird;
3. Arbeitskräfte, die sich meistens in den großen Städten ansäumen, mittels der Arbeitsnachweise nach den Provinzen zu verteilen, damit auch die Provinzkollegen in der Lage sind, bei Streiks schnell Arbeitskräfte zu bekommen.“

Das ist ein bemerkenswertes Programm, aber wie die meisten Programme für und von Innungen wird es schwerlich verwirklicht werden. Denn wenn der Innungsverband, wie derselbe Aufruf mitteilt, von jeder angeschloßenen Innung jährlich 50 Pfennige als Beitrag erhebt, so wird seine Kasse schon durch Aufstellung, Druck und Versendung der

ersten Streikliste an den Rand des Bankrotts gelangen, bei der Verhendung des ersten Dußends Streikbrecher in die Provinz aberrettungslos gesprengt sein!

Besondere Beachtung verdienen die 45 Innungsnachweise, deren Vermittlungsziffer im Jahre 1904 über 1000 stieg, also die Großbetriebe unter den Innungsnachweisen, die sich in ihrer Praxis am leichtesten den Arbeitgebernachweisen nähern können. Hamburg führt auch hier mit 12 derartigen Nachweissstellen, es folgt Berlin mit 11, dann Dresden mit 6, München mit 4, Frankfurt a. M. mit 2, schließlich mit je einer Breslau, Halle, Chemnitz, Lübeck, Altona, Hannover, Düsseldorf, Mainz, Mannheim, Stuttgart. Die höchsten Vermittlungsziffern weist Berlin auf; es kamen auf die Nachweise der

Bäckerinnung „Germania“	10 516	Vermittlungen,
Malerinnung	8 834	=
Tischlerinnung	7 817	=
Fleischerinnung	7 562	=
Barbier- usw. Innung .	6 232	=

Dann folgte der Nachweis der Hamburger Maurer-, Zimmerer- und Steinmeierinnung mit 5882 Vermittlungen.

Dem Berufe nach hat unter den 45 großen Innungsnachweisen die Bäckerei mit 13 Nachweisen unbestritten die Führung; es folgen Maler und Fleischer mit je 5, Barbiere, Maurer-Zimmerer und Schuhmacher mit je 3 Nachweisen.

Bei den Bäckern ist das Innungsnachweiswesen überhaupt am besten entwickelt; 1904 zählte man in diesem Gewerbe 421 Nachweise. An zweiter Stelle stehen die Barbiere und Friseure mit 303, dann die Fleischer mit 235 Nachweisen. Es verdient Beachtung, daß dies jene drei Handwerke sind, in denen der alte Kleinbetrieb und die alte Sitte (heute vielfach Unsitte), dem Gesellen im Meisterhause Kost und Logis zu gewähren, noch am ungestörtesten fortleben.

Schließlich noch einige spezielle Angaben über einen einzelnen gut organisierten großen Innungsnachweis: Die Maler- und Bäckererinnung zu Hamburg unterhält für sich und die befreundeten Innungen von Wandsbek und Altona einen Nachweis, zu dessen Benutzung die Meister verpflichtet sind, solange das Bureau dem Bedarf rechtzeitig zu genügen vermag (Innungsstatut § 60). Dieser Nachweis zählte im Jahre 1906: 6046 Arbeitsuchende,

3830 offene Stellen,
3056 besetzte Stellen.

Über sämtliche Gehilfen, Arbeiter und Lehrlinge werden Personalkarten geführt, deren im Frühjahr 1907 bereits 8500 vorhanden waren. Der Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister, dem die drei genannten Innungen angehören, unterhält außerdem auch in Bremen, Lübeck und Kiel eigene Nachweissstellen. Um die reisenden Malergehilfen auf diese Nachweise aufmerksam zu machen, hängte der Bund neuerdings in sämtlichen deutschen und ausländischen Herbergen zur Heimat und auf den norddeutschen Bahnhöfen ein Plakat aus, das Adressen und Geschäftsstunden der vier Bundesnachweise bekannt gibt.

Wir können damit das Kapitel vom unparitätischen Arbeitsnachweis abschließen und uns nunmehr einer durchaus andersartigen Gruppe von Streikverhütungsmitteln zuwenden. Alle bisher geschilderten Maßnahmen — schwarze Listen, gewerkschaftsfeindliche Revers, Entlassungsscheine, Arbeitsnachweise — sahen in dem Streik eine Gefahr, die lediglich durch bestimmte Personen, die „Agitatoren“ und „Heizer“, herausbeschworen und die daher durch Ausschaltung dieser Persönlichkeiten auch wieder zu beseitigen sei. Diese Auffassung ist aber durchaus irrig. Der Streik ist nicht die Erfindung einiger boshafter Leute, die nur aus Lust am Unfrieden stifteten eine sonst durchaus ruhige und zufriedene Arbeiterschaft „verführen“ und „auffästeln“ und schließlich einen Kampf „frivol vom Zaune brechen“. In der Regel hat der Streik vielmehr sachliche Gründe. Die Arbeiterschaft fühlt sich in irgend einer Hinsicht unzufrieden; sie verlangt kürzere Arbeitszeit, höheren Lohn, Abschaffung der Sonntagsarbeit, bessere Bezahlung der Überstunden, Beseitigung der Akkordlöhnnung usw. usw. Wer schließlich dieser allgemeinen Missstimmung den ersten Ausdruck verleiht, indem er zur Einreichung von Forderungen und zur Massenkündigung rät, ist ziemlich gleichgültig; die Welle hebt den empor, dem Alter, Temperament und Begabung einen natürlichen Vorrang geben. Wird er verjagt, so verschwindet im besten Falle ein Führer der Unzufriedenen, doch nie die Unzufriedenheit selbst, und bald tritt ein anderer, vielleicht radikalerer, an die Stelle des Verdrängten.

b) Sachliche Maßregeln.

Der Kampf gegen die „Agitatoren“ ist ein Kampf gegen Windmühlenflügel. Will man dauernde Ruhe schaffen, so muß man nicht ihre Wortführer verfolgen, sondern ihren sachlichen Gründen nachgehen. Beseitigt man die Gründe zur Unzufriedenheit, so haben die Agitatoren verlorenes Spiel. Nicht persönlichen „Maßregelungen“ gelingt

es auf die Dauer, Ausstände zu verhüten, sondern am ehesten noch rechtzeitigen fachlichen Maßregeln. Die Maßregeln, die von Arbeitgeberverbänden in dieser Hinsicht getroffen werden können, sollen im folgenden besprochen werden.

Das älteste Mittel, die Arbeiterschaft bei Zufriedenheit zu erhalten und am ruhigen Weiterarbeiten der Betriebe zu interessieren, ist die Pflege der sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen. Wir haben ihrer schon bei Besprechung der wirtschaftlichen Vereine gedacht, so daß ein Eingehen in Einzelheiten hier nicht erforderlich ist. Es sind im ganzen mehr einzelne Groß- und Riesenbetriebe als geschlossene Unternehmerverbände, die auf diesem Gebiete Vorbildliches und Vorzügliches geschaffen haben. Den Arbeitgeberverbänden im speziellen, die ja meist in Lagen des Kampfes entstanden sind, liegt die Pflege der Wohlfahrts-einrichtungen ziemlich fern. Nur eine Minderzahl erwähnt sie in ihrem Programm, so die gemischten Verbände von Hamburg, Solingen und Mannheim, der Gesamtverband deutscher Metall-industrieller und seine Glieder, einige Verbände im Berliner „Bund“, der Verein der Glace- und Weißlederindustriellen von Deutschland, der Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister, das Musterstatut für Ortsverbände des Glasergewerbes. Auf einige Einzelheiten geht der Arbeitgeberverband für Pforzheim und Umgebung ein. Er verfolgt u. a. den Zweck, „die auf Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter gerichteten Bestrebungen seiner Mitglieder tunlichst zu unterstützen“ (§ 4). „Zur Erreichung dieses Zweckes verpflichten sich die Mitglieder:

1. die unverschuldet in Not geratenen Arbeiter ihrer Betriebe mit Rat und Tat zu unterstützen;
2. für eine Verbesserung der Wohnungsverhältnisse der Arbeiter tatkräftig einzutreten“ (§ 5).

Dieser Verband hat sich auch durch Bekämpfung des Alkoholkonsums in den Betriebsräumen Verdienste erworben (Soc. Pr. XVI, Sp. 500). Der Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen überwies im Geschäftsjahr 1905/06 einem Ortsverein für Hauspflege von Wöchnerinnen eine größere Summe (Bericht 1905/06, S. 11). Doch das sind seltene Einzelfälle, nicht typische Vorgänge. Im ganzen sind die Arbeitgeberverbände für die Arbeiterwohlfahrtspflege bedeutungslos. Es sei denn, daß man ihre Arbeitsnachweise als Wohlfahrtsinstitute ansieht¹, was dem

¹ Wie es z. B. in einem Artikel der „Post“ vom 24. August 1906 geschieht.

Berüffler im allgemeinen nicht angängig erscheint. Auch die Arbeitslosenunterstützung, die die Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten seit einiger Zeit eingerichtet hat, ist nicht als Wohlfahrtseinrichtung anzusehen; sie kommt nur den sogenannten „eingeschriebenen Arbeitern“ zugute, d. h. den Arbeitern, die auf die Ausübung ihres Koalitionrechtes ausdrücklich und schriftlich verzichtet haben. Es handelt sich also hier um Arbeitswilligenfürsorge, nicht um allgemeine Arbeiterwohlfahrtspflege. An der geeigneten Stelle wird diese Einrichtung der Berliner Metallwarenfabrikanten noch zur Sprache kommen. Soweit der Verfasser unterrichtet ist, wäre höchstens die „Unterstützungskasse des deutschen Buchdruckervereins“ hier noch als Wohlfahrtsseinrichtung zu erwähnen. Sie verbietet in ihren Satzungen die Zugehörigkeit zu gewerkschaftlichen Verbänden den Mitgliedern nicht, sondern steht allen tariftreuen Gehilfen offen; aber auch sie war bei ihrer Gründung anlässlich des großen Streiks von 1891/92 als Gegen gewicht gegen den Buchdruckerband gedacht, dem naturgemäß so manches Mitglied nicht aller seiner gewerkschaftlichen Ziele, sondern allein seiner Unterstützungsseinrichtungen wegen beitrat. Die Kasse hatte 1905 ein Vermögen von 650 244,04 Mk., erforderte aber vom deutschen Buchdruckerverein einen Zuschuß von 12 527,90 Mk. (mehr als ein Drittel seiner sämtlichen Ausgaben!); auch soll der Bestand an Gehilfenmitgliedern seit Jahren nicht mehr wachsen (etwa 4000). Alle Organe der Kasse sind paritätisch besetzt durch Prinzipale und Gehilfen. Doch gehört der Vorsitzende stets der Prinzipalität an, und seine Stimme entscheidet bei Stimmengleichheit. Die Leistungen der Kasse sind beträchtlich; 1905 zählte sie:

13 501	Mk.	Arbeitslosen- und Reiseunterstützungen,
65 778	=	Invalidenunterstützungen,
64 977	=	Krankenunterstützungen,
790	=	Umgangskosten,
1 800	=	Begräbnisgeld der Krankenkasse,
1 700	=	Begräbnisgeld der Invalidenkasse.

Die Arbeiterschaft, besonders die organisierte, steht den Wohlfahrts einrichtungen der Arbeitgeber in der Regel kühl, nicht selten mißtrauisch gegenüber. Man kann es oft in Arbeiterversammlungen hören: „Wenn wir gut verdienen und nicht zu lange arbeiten müssen, dann verzichten wir gern auf alle Wohlfahrtsseinrichtungen.“ Wird gestreikt, dann fordert der Arbeiter für gewöhnlich Verbesserung der Arbeitsbedingungen, nie

aber Errichtung von Betriebshilfskassen, Arbeiterhäusern und ähnlichen Stiftungen. Durch Schaffung derartiger Einrichtungen wird man daher Streiks selten verhüten.

Dagegen nimmt man der Streikagitation den Wind aus den Segeln, wenn man die Arbeitsbedingungen rechtzeitig in fühlbarer Weise aufbessert. Das geht nun freilich nicht bis ins Unbegrenzte; das Unternehmen darf seine Rentabilität dabei nicht einbüßen. Aber es geht stets ohne große Schwierigkeit so weit, daß die Betriebe mit notorisch zurückgebliebenen Arbeitsbedingungen sich dem anpassen, was in ihrem Bezirke und Gewerbe sonst schon allgemein gang und gäbe ist. Der Streik bei einer einzelnen Firma wird ja gern damit begründet, daß zahlreiche gleichartige Betriebe die gewünschten Verbesserungen längst eingeführt hätten. Dies Argument wird hinfällig, wenn in allen Betrieben einigermaßen einheitliche und gleichartige Arbeitsverhältnisse herrschen. Dann wird es aber auch möglich werden, ohne Furcht vor der billiger arbeitenden Konkurrenz des Nachbarn die Arbeitsbedingungen von Zeit zu Zeit gemeinsam und gleichmäßig weiter fortzuentwickeln und aufzubessern.

Diese Gedankengänge sind einer großen Zahl von Arbeitgeberverbänden seit langem vertraut. Dementsprechend finden wir bei ihnen Normalarbeitsordnungen verbreitet — bald facultative, bald obligatorische —; wir finden Abmachungen über die höchste zulässige Arbeitszeit, über den mindestens zu gewährenden Stundenlohn, wir finden gemeinsame und gleichzeitige Lohnnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen. Einige Beispiele seien zur Illustration hier angeführt.

Die „Schaffung von einheitlichen Arbeitsordnungen“ finden wir im Programm der Schutzvereinigung der elektrischen Installationsindustrie von Berlin und Umgegend (Satzungen § 2); wir finden solche Ordnungen in Geltung schon in den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts im Chemnitzer, in den achtziger Jahren im Stuttgarter Baugewerbe¹. In größeren Bezirken bestehen derartige Ordnungen heute z. B. beim Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in den rheinisch-westfälischen Industriegebieten (seit 1905) und in zahlreichen Gebieten der Textilindustrie. Der Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen stellte bereits in seinem ersten Geschäftsjahre eine Normalarbeitsordnung für Fabrikbetriebe und eine besondere Arbeitsordnung für Schleifereibetriebe auf, ohne ihre Einführung jedoch obligatorisch zu machen. Der

¹ Arbeitsmarkt III 1, Sp. 1 ff.

Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtbezirk Dortmund arbeitete im Jahre 1905 eine Arbeitsordnung für Steinkohlenzechen aus, die trotz lebhafter Proteste von Seiten der Arbeiterschaft allgemein eingeführt wurde. Um vom Inhalt einer solchen Arbeitsordnung eine Vorstellung zu geben¹, wird im Anhang unter Nr. VII die mir freundlichst zur Verfügung gestellte Arbeitsordnung der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten abgedruckt. Die Solinger Normalarbeitsordnung gliedert sich in folgende Paragraphen:

- § 1. Unterwerfung unter die Arbeitsordnung.
- § 2. Arbeitszeit.
- § 3. Vorgesetzte der Arbeiter und Gehorsam gegen dieselben.
- § 4. Löhnnung.
- § 5. Kündigung.
- § 6. Arbeitsunterbrechungen.
- § 7. Ordnungsvorschriften.
- § 8. Geldstrafen.
- § 9. Prämie für Pünktlichkeit.
- § 10. Inkrafttreten der Arbeitsordnung.

Einheitliche Abmachungen der Fabrikanten über die Arbeitszeit finden wir besonders häufig in der Textilindustrie. Der Arbeitgeberverband der Lausitzer Tuchindustrie (sieben Städte umfassend) setzte am 1. Juli 1906 in seinen Betrieben die Arbeitszeit von 11 auf $10\frac{1}{2}$ Stunden herab, natürlich mit entsprechenden Lohnerhöhungen. In Sorau führten die Textilindustriellen Mitte 1906 eine Arbeitszeit von 10 Stunden ein, in Cottbus von $10\frac{1}{2}$ Stunden. In Werdaa wird auf Beschluss des Fabrikantenvereins seit dem 1. September 1906, in Pößneck seit dem 1. Januar 1907 täglich nur noch $10\frac{1}{2}$ Stunden gearbeitet. Ähnliche einheitliche Reduktionen der Arbeitszeit brachte das Jahr 1906 für Neustadt a. d. Orla, Neumünster, Augsburg, Kaufbeuren usw. Auch das Baugewerbe kennt Abmachungen dieser Art. Um großartigsten aber sind in dieser Hinsicht die Leistungen des Arbeitgeberschutzverbandes für das deutsche Holzgewerbe. Ein Generalversammlungsbeschluß hat hier die Obergrenze der zulässigen Arbeitszeit auf 60 Wochenstunden festgelegt, und in der Tat wurde im Frühjahr 1907 in keinem Betriebe des über 250 Orte sich ausdehnenden Verbandes länger als wöchentlich 59 Stunden gearbeitet².

¹ Vergl. Gewerbe-Ordnung § 134 b.

² Mitteilung des Vorstandes, Obermeisters R a h r d - Berlin, in der „Berliner Volkszeitung“ vom 10. März 1907, Nr. 117.

Gleichartige Vereinbarungen bestehen auch hinsichtlich der Lohnsätze, wiederum besonders in der Textilindustrie. Der Fabrikantenverein von Reichenbach-Mylau-Neukölln nennt unter seinen Zwecken („Verzeichnis“ S. 230) die „Aufstellung und Bindung von Mindestlöhnen an die Arbeiter“. Der Verband der Kreisfelder Samtfabrikanten arbeitete 1898 gleich nach seiner Gründung eine „Normallohnliste“ aus, deren Einführung allerdings einen Streik zur Folge hatte. Im Gebiete des Verbandes sächsisch-thüringischer Webereien bestehen allerorten Mindestlohnarife, die die Arbeitgeberschaft vereinbart und — oft gleichfalls unter Kämpfen — eingeführt hat. Die gegenwärtigen Tarife bestehen seit dem großen Kampfe vom November 1905, außer in Glauchau-Meerane, wo seit 1902 erheblich höhere Lohnsätze in Geltung sind. Für den 1. Januar 1907 erhöhte der Verband durch einstimmigen Vorstandsbeschluß sämtliche Mindestlohnsätze für Rohwaren und für Vigoureux um mindestens 5 %, eine Maßregel, die etwa 20 000 Arbeitern in 243 Betrieben zugute kam. Aus anderen Gewerben sei der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend genannt, der u. a. „die Vereinbarung eines auf längere Zeit gültigen, für jedes Mitglied verbindlichen Minimallohnarifes“ beweckt (Sitzungen § 13 a), oder der „Verein deutscher Glashandschuhfabrikanten“, der 1886 zwei Mindestlohnklassen aufstellte, die eine 10 kleinere, die andere 11 größere Fabrikationsorte umfassend; eine beträchtliche Anzahl von Orten fehlte freilich in beiden Klassen (Maier a. a. D. S. 162). Im Handwerk erwähnt Imle in den „Gewerblichen Friedensdokumenten“ entsprechende Lohnarife der Arbeitgeberschaft für die Tischlerinnung von Zittau (1897; S. 218 und 224), die Glaserinnungen von Chemnitz (1898), Altenburg (1900) und Zwicksau (S. 232 f. und 236 ff.) und die Tapizererinnung von Hamburg (S. 272).

Der Wert solcher Tarife liegt auf der Hand, wenn sie für die zurückgebliebenen Betriebe Verbesserungen, für die fortgeschrittenen keine Verschlechterung enthalten. Kein Zweifel, daß diese einheitlichen Maßregeln manchen Einzelstreik verhüten, indem sie mancherlei Anlässe zur Unzufriedenheit bei diesem und jenem Unternehmer beseitigen. Aber sobald die Arbeiterschaft organisiert und ihre Organisation hinreichend verstarkt ist, wird sie versuchen, auch ihrerseits auf die Formulierung der Arbeitsordnungen, auf die Festsetzung von Arbeitszeit und Lohnhöhe Einfluß zu gewinnen. Sie wird die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeberverband als Fortschritt anerkennen, aber sie wird sich bemühen, an die Stelle des einseitig von den Unternehmern fest-

gesetzten und eingeführten Lohntariffs einen paritätisch beratenen und von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft gemeinsam vereinbarten und verbürgten Tarifvertrag zu setzen. Und wenn dies auch nicht immer beim ersten Versuch gelingt, so liegt es doch sicher im natürlichen Zuge der Entwicklung: die Vereinbarungen der organisierten Arbeitgeber über gleichartige Arbeitsordnungen, gleiche Arbeitszeit und Mindestlöhne sind Vorstufen zum paritätischen Tarifvertrag.

Schon jetzt sind zu der Regelung der Arbeitsbedingungen in der sächsisch-thüringischen Textilindustrie wiederholt Arbeiter unter verschiedenen Formen herangezogen worden, und in Glauchau-Meerane und Hohenstein-Ernstthal bestehen paritätische Überwachungskommissionen für die Lohntarife der dortigen Handweber. Im Baugewerbe sind die älteren, unparitätisch festgesetzten Arbeitsordnungen längst hinter den jüngeren paritätischen Tarifabmachungen in den Hintergrund getreten. Allerdings nicht so, daß der Tarifvertrag nun schon ganz allgemein als erstrebenswert angesehen würde. Noch 1906 plädierte auf der Münchener Bundestagung¹ der Arbeitgeberverband von Bremerhaven-Gesellsmünde-Lehe für den einseitig von den Arbeitgebern festgesetzten Einheitslohn in schroffem Gegensatz zu den von anderer Seite verfochtenen paritätischen Tarifverträgen. „Wir haben ohne Tarifvertrag auch Einheitslöhne“, erklärte Maurermeister Hoffmeyer-Bremerhaven, und in längerer Rede setzte Maurermeister Kistner-Lehe auseinander: „Wozu einen Tarif? Wir sind die Arbeitgeber, wir schlagen die Lohnzettel an. Wer nach den von uns festgesetzten Löhnen arbeiten will, der komme her; ein Mitbestimmungsrecht der Arbeiter gibt's nicht; wir müssen wissen, was wir bezahlen können . . . Wozu sollen wir mit den Gewerkschaften verhandeln? Über Herabsetzung der Arbeitszeit? Nein, noch bestimmen wir, wie lange gearbeitet wird; wer sich mit diesen sozialdemokratischen Leuten einläßt, der wird zu immer weiteren Zugeständnissen gedrängt, das hört nie auf.“ In Bremerhaven sieht man also in der unparitätischen Festlegung einheitlicher Arbeitsbedingungen eine Maßregel von endgültiger Bedeutung. Zum paritätischen Tarifvertrag weitergehen hieße nach dieser Auffassung von der gewonnenen Höhe wieder hinabgleiten. Die übrigen Redner des Arbeitgeberbundes teilten diese Ansicht nicht; so erklärte Baugewerksmeister Herzog-Danzig: Die Herren an der Unterwerfer könnten ernst-

¹ Protokoll dieser (7.) Generalversammlung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe, S. 33. 34. 37.

lich nicht daran glauben, daß es auf die Dauer möglich sei, die Verhandlung mit den Arbeitervertretern über Vertragsabschlüsse zu umgehen. Vermutlich wird diese zunächst für das Baugewerbe geprägte Äußerung sich auch für die Textilindustrie als richtig erweisen¹. Und der Tarifvertrag wird dann für die Dauer seiner Geltung die Streiks viel sicherer verhüten, als die eben besprochenen, von der Unternehmerschaft einseitig verfügten Maßnahmen es je können. Diese Maßnahmen sind gewiß ein Fortschritt gegenüber der vorher bestehenden wirren Mannigfaltigkeit der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Betrieben. Der willkürliche Absolutismus hat aufgehört, und ein ausgelärter Despotismus ist an seine Stelle getreten. Aber auf den ausgelärteten Despotismus folgt mit eiserner Notwendigkeit, wenn auch oft erst nach heftigen Kämpfen, der Konstitutionalismus, das ist die Tarifgemeinschaft. —

Weniger wichtig als die Abmachungen über Maximalarbeitszeit und Mindestlöhne sind die entgegengesetzten Festsetzungen von Mindestarbeitszeiten und Maximallöhnen, die hier und da von einzelnen Arbeitgeberverbänden bekannt geworden sind. Auch derartige Maßnahmen sind ja wohl begreiflich. Wenn ein einzelnes, besonders gut rentierendes Unternehmen die Löhne ungewöhnlich steigert und die Arbeitszeit ungewöhnlich verkürzt, so bringt es damit die übrigen, bescheidener verdienenden Betriebe in erhebliche Schwierigkeiten. Denn die qualifizierten Arbeitskräfte werden teils in die besser bezahlten Stellungen bei der Konkurrenzfirma übertreten, teils unter Hinweis auf die Arbeitsbedingungen jener Firma für sich Lohnauflösungen u. ä. verlangen, was der Durchschnittsbetrieb ihnen beim besten Willen nicht zugestehen kann. Streit und Streik sind die unausbleiblichen Folgen. Daher ist man in einigen Arbeitgeberverbänden auf den Gedanken gekommen, für die Löhne ein Maximum, für die Arbeitszeit ein Minimum festzusezen, zu deren Einhaltung alle Mitglieder verpflichtet sind. Külemann weiß 1899 von solchen Abmachungen über Höchstlöhne bei den Rottbuser Tuchfabrikanten und den Bauunternehmern von Berlin, Dresden und Greiz. Dem Verfasser sind Höchstlöhne beim Arbeitgeberverbande in Parchim (Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 5) und beim sächsisch-thüringischen Arbeitgeberverbande im Steinzeuggewerbe (Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 13) bekannt.

¹ Selbstverständlich ist dem Verfasser bekannt, daß Tarifverträge auch zustande kommen können und oft zustande kommen, ohne daß ein Arbeitgeberverband sich vorher um Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse bemüht hätte. Es kam hier nur darauf an, zu zeigen, daß eine solche Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen dem paritätischen Tarifvertrage unbewußt vorarbeitet.

geworden¹. Vertrauliche Abmachungen dieser Art mögen auch sonst vorkommen. Der sogenannte „Bremserlaß“ des preußischen Kultusministers (1907) in Sachen der Lehrergehälter zeigt, daß Bestrebungen dieser Art sich nicht auf die Arbeitgeberverbände beschränken.

Auch das Verbot, mit der Arbeitszeit unter eine bestimmte Grenze hinunterzugehen, läßt sich hier und da nachweisen. In den Satzungen des Münchener Arbeitgeberverbandes des Holz-, Kohlen- und Transportgewerbes heißt es im § 9:

„Die konstituierende Verbandsversammlung setzt eine Reihe von Normalbestimmungen fest, in welcher die Normalsätze der Löhne der einzelnen Arbeiterkategorien, die Minimalsätze der Arbeitszeiten und sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen festgesetzt werden. Jedes Mitglied ist bei Vermeidung von Strafe bis zur Höhe der Kaution verpflichtet, sich unbedingt an diese festgesetzten Normalbestimmungen zu halten und hierfür keinerlei Ausnahmen zu bewilligen. Änderungen dieser Normalbestimmungen können nur durch die Verbandsversammlung vorgenommen werden.“

Ganz ähnlich ist die Machtbefugnis der einzelnen örtlichen Sektionen im Arbeitgeberverbande der bayerischen Mühlen (Satzungen § 9). Als in Leipzig im August 1907 die Schlosser den Neunstundentag forderten, antwortete die Schlosserinnung, sie müsse am neuneinhalbstündigen Arbeitstag festhalten, weil sie dem Verbande der Metallindustriellen im Bezirke Leipzig angehöre, der die Einführung einer kürzeren Arbeitszeit für die Betriebe seiner Mitglieder nicht gestatte². In der Metallindustrie scheinen die Arbeitgeberverbände Bestimmungen dieser Art des öfteren zu treffen. So bedurften im Jahre 1905 zwei Hamburger Firmen zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit auf 9½ Stunden erst der ausdrücklichen Genehmigung des Verbandes der Eisenindustrie Hamburgs³. Auch im Verbande bayerischer Metallindustrieller ist seit 1905 eine Mindestarbeitszeit von 57 Stunden wöchentlich obligatorisch⁴.

¹ Der Maximallohn im sächsischen Steinzeuggewerbe ist übrigens bereits wenige Monate nach seiner Festlegung von den Meistern in Crimmitschau und Zwickau überschritten worden. Soc. Praxis XVI, Sp. 1116.

² Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 33, 18. August 1907.

³ Jahresbericht des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona 1905, S. 16 f.

⁴ Soc. Praxis XVI, Sp. 1229.

Einige Arbeitgeberverbände haben allgemeine Bestimmungen ähnlicher Art getroffen, durch die sie die Bewegungsfreiheit ihrer Mitglieder im Interesse des Ganzen erheblich beschränken. Im Arbeitgeberverbande Hamburg-Altona „hat jeder Einzelverein, bevor er Veränderungen von größerer Tragweite in den Arbeitsbedingungen eintragen lässt, die Pflicht, dem Verbande Gelegenheit zu geben, diese Veränderungen seinerseits zur Erörterung zu bringen“ (Satzungen § 1). Ebenso müssen die Ortsgruppen des allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe „bei Fragen von größerer oder prinzipieller Bedeutung erst die Ansicht des geschäftsführenden Vorstandes einholen und dessen Entschließung abwarten“ (Satzungen § 10). Im allgemeinen deutschen Arbeitgeberschutzverbande für das Bäckergewerbe sind die Ortsgruppen „nicht berechtigt, über grundsätzliche Fragen ohne Anhörung des Hauptvorstandes mit den Gehilfen bindende Abmachungen zu treffen“. Immerhin hat bei den drei genannten Verbänden das Votum der Zentrale nur moralisches Gewicht, keine verbindliche Wirkung. Weiter geht die Macht der Zentrale im Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister. Dieser Innungsverband bestimmt in seinem Statut (§ 6):

„Die Bundesinnungen dürfen keine Veränderungen in den bestehenden Lohn- und Arbeitsbedingungen mit der Gehilfenschaft eingehen lassen, ohne die Zustimmung der Bundesversammlung herbeiführt zu haben.“

Ebenso darf auch im Arbeitgeberverbande Magdeburg kein Mitglied ohne Zustimmung des Vorstandes oder der Branchengruppe prinzipielle Änderungen an den bisherigen Arbeitsbedingungen und der bisherigen Arbeitszeit vornehmen¹. Ähnliches gilt beim „Verein der Brauereien von Magdeburg und Umgegend“, wo der § 18 der Statuten bestimmt²:

„Falls von Seiten der Arbeiterschaft Forderungen bezüglich der Erhöhung der Löhne oder Verbesserung der sonstigen Arbeitsbedingungen gestellt werden oder zu gewärtigen sind, kann die Gesellschafterversammlung durch einfachen Mehrheitsbeschluss anordnen, daß bis zum Erlaß eines gegenteiligen, gleichermaßen zu erlassenden Beschlusses kein Gesellschafter berechtigt sein soll, ohne Genehmigung der Gesellschafterversammlung eine Lohnerhöhung

¹ Soc. Praxis XV, Sp. 835 nach den „Verhaltungsvorschriften“ des Verbandes.

² Soc. Praxis XV, Nr. 48, 30. August 1906.

oder sonstige Verbesserung der Arbeitsbedingungen eintreten zu lassen.“

Um weitesten scheint in dieser Hinsicht der Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer zu gehen, der überhaupt außerordentlich straff organisiert ist. Bei ihm ist der Ausschuß, d. h. 12 von der Hauptversammlung gewählte Mitglieder (also nicht, wie anderswo, nur die Hauptversammlung), berechtigt (§ 13),

„zur Verhütung künftiger Verluste Bestimmungen über gemeinsame Geschäftsbedingungen der Mitglieder oder einzelner Klassen von Mitgliedern zu treffen“.

Das alles sind, wohl gemerkt, Machtbesitznisse, die dem Arbeitgeberverband schon in friedlichen Zeiten über seine Mitglieder zustehen. Von der erweiterten Gewalt der Verbände in Tagen des Kampfes wird später zu sprechen sein. Der Verfasser ist weit entfernt davon, diese Macht der Gesamtheit über den einzelnen zu belägen. Er hält sie im Gegenteil für notwendig im Interesse vernünftiger Regelung und Ausgleichung der Arbeitsbedingungen und wünscht, daß die gesetzliche Möglichkeit, sich solchen Abmachungen jederzeit ohne weiteres zu entziehen (§ 152 Abs. 2 E.O.), eher heute als morgen beseitigt werde. Gewiß können solche Machtmittel missbraucht werden, um veraltete Zustände über ihre Zeit hinaus künstlich zu konservieren. Genau wie auch die Gewerkschaften ihre Macht missbrauchen können, um sinnlose Streits zu inszenieren oder undurchführbare Forderungen zu stellen. Aber die Macht des Gegners wird beide Parteien immer mehr vor solchen Torheiten zurückstrecken, und vermöchte sie es nicht, so sind in Deutschland glücklicherweise auch die öffentliche Meinung und der Staat stark genug, um Unerträgliches rasch zu beseitigen. Für die friedliche Verständigung von Unternehmern und Arbeitern aber, für die Tarifgemeinschaft und alle anderen partiativen Einrichtungen ist es von höchstem Werte, wenn die beiderseitigen Verbände über eine kräftige Autorität ihren Mitgliedern gegenüber verfügen. Nur die alte Phrase, daß der deutsche Unternehmer „Herr im eigenen Hause“ sein wolle und sein müsse, ist angesichts der geschilderten Verhältnisse völlig unhaltbar geworden. Es geht bei den Arbeitgeberverbänden wie bei den Kartellen: die Verbandsversammlung kommandiert, und der einzelne Unternehmer hat bei schwerer Strafe zu gehorchen. Er fährt nicht übel dabei, aber „Herr im eigenen Hause“ ist er gewesen.

Siebentes Kapitel.

Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks.

Kein Streikverhütungsmittel hat bisher geleistet, was man von ihm erhoffte und erwartete. Die Zahl der Streiks ist stetig gewachsen, von Hochkonjunktur zu Hochkonjunktur, und in Zeiten der Hochkonjunktur von Jahr zu Jahr. Sie ist gewachsen trotz wohlwollender Arbeitersorge, gewachsen trotz gehässiger Verfolgung der Gewerkschaftsführer und trotz staatlicher Zwangsmäßigregeln. Welches Gewerbe glaubte wohl heute noch, die Periode der Streiks werde ihm dauernd erspart bleiben? Der Streik ist zu einer regelmäßigen Begleiterscheinung unseres Wirtschaftslebens geworden. Im Einzelfalle vielleicht zu verhüten, muß er im allgemeinen heute als unvermeidlich gelten, als eine Naturnotwendigkeit, mit der jeder Unternehmer zu rechnen hat.

Aber man stellt sich zu ihm heute ganz anders als früher. Von dem großen Publikum sei gar nicht geredet, das vom Streik lange Jahre hindurch die abenteuerlichsten Vorstellungen hatte, als wäre er eine kleine Revolte, von der sozialdemokratischen Partei angezettelt, mit Kontraktbruch beginnend und mit Mord und Totschlag im Gefolge — nein, auch Urteil und Haltung der beteiligten Kreise haben sich wesentlich geändert. Früher stellte man den Streik mit unermüdlicher Beharrlichkeit als eine gemeinsame Gefahr hin und rief nach der Hilfe des Staates, die allein noch Rettung bringen könnte. Man lese nur die gewaltigen Eingaben, die der Innungsverband deutscher Baugewerksmeister in den achtziger und neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts an die maßgebenden Behörden sandte¹. Da fordert er Polizeiverordnungen gegen das Streikpostenstehen, öffentliche Anklageerhebung gegen die Streikführer

¹ Habersbrunner § 121 ff.

wegen Aufriegelung (Str.G.B. § 130), Hausfriedensbruch (Str.G.B. § 123) und Landfriedensbruch (Str.G.B. § 125), Überwachung der umherreisenden Arbeiterführer und der abreisenden Ausständigen, behördliche Zurückführung kontraktbrüchiger Arbeiter in ihr früheres Arbeitsverhältnis, Verschärfung des § 153 der Gewerbeordnung usw. usw. Es ist bekannt, daß dies verzweifelte Rufen nach der Polizei zeitweise nicht erfolglos blieb. Der preußische Minister von Puttkamer erklärte im Jahre 1886 die Streiks für „revolutionäre“ Bewegungen, die unter das Sozialistengesetz fielen; 1890/91 und 1899 machte die Reichsregierung vergebliche Anstrengungen, den § 153 der Gewerbeordnung den Wünschen der Arbeitgeberschaft entsprechend abzuändern; der Kleinkrieg zwischen den Polizeiverwaltungen und den Streikposten hat auch heute noch nicht aufgehört und wird besonders in Sachsen in Formen geführt, die auf den Radikalismus der dortigen Arbeiterschaft nicht ohne Einfluß geblieben sind. Haltung und Auffassung der Arbeitgeberschaft aber haben sich seit dem Scheitern der Zuchthausvorlage von 1899 wesentlich geändert. Von gewissen Gruppen im Zentralverbande deutscher Industrieller abgesehen, hat man wohl nunmehr endgültig auf die staatliche Hilfe bei der Streikabwehr verzichtet. Die Klage über die Gemeingefährlichkeit der Streiks ist seltener geworden (wenn auch noch nicht verschwunden). Um so häufiger erschallt jetzt bei jedem Streik der Appell an die Solidarität der Gewerbegegnissen. Nicht mehr der Staat ist in Gefahr, sondern das eben betroffene Gewerbe. Nicht mehr von der Staatshilfe, sondern von der Selbsthilfe sieht man die Rettung kommen. Nicht mehr die Polizei wird gegen den Streik mobil gemacht, sondern der Arbeitgeberverband.

Das ist ein bedeutsamer Fortschritt. Man regelt nunmehr seine wirtschaftlichen Händel unter sich, ohne den Staat in diese ganz unpolitischen Fragen hineinzuziehen. Und man hat mit der Zeit ein ganzes System von Maßnahmen ersonnen, um ohne Hilfe von außen die Streiks im Keime zu ersticken oder mit Vorteil zu bekämpfen und in ihren Folgen unschädlich zu machen. Jedem Zug der Gewerkschaften folgt ein Gegenzug der Arbeitgeberverbände. Diesen Streikabwehrmaßregeln soll der folgende Abschnitt unserer Untersuchung gewidmet sein.

Anerkennung der Gewerkschaften.

Sobald die Lohnbewegung begonnen hat, die Forderungen überreicht sind und eine Massenkündigung angekündigt oder gar schon vollzogen ist, erhebt sich für die Arbeitgeber die Frage: Mit wem verhandeln

wir? Nur mit Arbeitern unseres Betriebes oder auch mit den betriebsfremden Vertrauensmännern der Arbeiterschaft, den Gewerkschaftsbeamten, oder gar ausschließlich mit diesen? Das ist die viel erörterte Frage der Anerkennung der Gewerkschaften als Arbeiterversetzung.

Dass der einzelne Arbeitgeber nur mit den eigenen Angestellten verhandeln will, ist natürlich. Persönliche Beziehungen zu den Arbeitern, die Überlegenheit des Gebildeten über den ungewandten schlichten Mann, besonders aber die Macht des Brotherrn über seine Angestellten sichern dem Arbeitgeber hier in jedem Falle das Übergewicht. Haben die Arbeiter sich frei aus ihrer Mitte ihre Wortsührer gewählt, so erfährt der Arbeitgeber ohne weiteres, wer die Unzufriedenen führt, und hat die Möglichkeit, diese „Heizer“ sofort zu entlassen. In der Mehrzahl der Fälle riskiert der Arbeiter, der die Forderungen überbringt und verteidigt, seine Anstellung. Er wird „gemaßregelt“; „notorische Heizer dulde ich nicht in meinem Betriebe“. Ganz anders steht der Gewerkschaftssekretär dem Unternehmer gegenüber. Er ist seiner Macht entzogen und kann ihm ohne Sorgen alle Beschwerden der Arbeiterschaft vortragen. Dank seiner den Durchschnitt der Arbeiterschaft überragenden Bildung und Einsicht und seiner durch mannigfache Erfahrungen geschulten Gewandtheit im Unterhandeln wird er gewöhnlich mehr erreichen können als der ungeübte Sprecher aus der Werkstatt. Das bisherige Verhältnis kann sogar leicht umgedreht werden. Wie der einzelne Arbeitgeber dem einzelnen Arbeiter und der unorganisierten Arbeiterschaft seines Betriebes überlegen ist, so wird der Gewerkschaftssekretär, hinter dem ein Verband von Zehn-, vielleicht Hunderttausenden steht, in der Regel stärker sein als der einzelne gewerbliche Unternehmer, Riesenbetriebe wie Krupp natürlich ausgenommen. Organisierte Arbeiter einem einzelnen unorganisierten Arbeitgeber gegenüber — das ist auf die Dauer ebenso unerfreulich und unhaltbar wie die ursprüngliche unumschränkte Gewalt des Unternehmers über seine unorganisierten Arbeiter.

Die Arbeitgeber schlossen sich also auch zu Vereinigungen zusammen, und so steht jetzt Organisation gegen Organisation. Was wäre natürlicher, als dass diese beiden Gruppen nunmehr miteinander in Verbindung traten und sich über die Arbeitsbedingungen verständigten? Die Arbeiterschaft ist in der Tat fast stets für solche Verhandlungen von Organisation zu Organisation eingetreten; aber in der Unternehmerschaft stieß sie vielfach auf heftigen und grundsätzlichen Widerspruch. „Niemals“, erklärte H. A. Bueck, der Generalsekretär des Zentralverbandes deut-

scher Industrieller, im Jahre 1890¹, „niemals werden die deutschen Arbeitgeber mit den Vertretern der Arbeiterorganisationen oder anderen außerhalb stehenden Leuten auf dem Fuße der Gleichberechtigung verhandeln!“ Diesen Standpunkt vertreten noch heute die Vereine des Bergbaues, ein Teil der Metallindustriellenverbände, der von Bueck geleitete Verein deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, ein Teil der Textilindustriellenverbände², die Verbände des Saarreviers und außerdem nicht ganz wenige kleinere Organisationen verschiedener Orte und Gewerbe. Der Arbeitgeberverband Pforzheim verhandelt in gewissen Fällen mit Arbeitern des betreffenden Betriebes; „außerhalb des Betriebes stehende Personen sind von der Teilnahme an den Verhandlungen unbedingt auszuschließen“ (Satzungen § 7). Der Fabrikantverein von Iserlohn legte im Jahre 1903 nach siegreich beendeter Aussperrung u. a. auch die folgende Friedensbedingung fest: „Jede Einmischung von Gewerkschaften, von Vertretern der Gewerkschaften oder sogenannten Arbeitersekretären in Betriebsangelegenheiten wird von den Arbeitgebern entschieden zurückgewiesen. Verhandlungen mit den Genannten werden ein für alle mal abgelehnt“ (Soc. Pr. XII, 1012). Der „Vorwärts“ veröffentlichte in Nr. 71 des Jahres 1906 ein Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes für Dortmund und Umgegend, das mit folgenden Sätzen begann: „Wie Ihnen aus Zeitungsnachrichten bekannt sein dürfte, ist im benachbarten Hagen eine Arbeiterbewegung im Gange. Die Arbeitgeber haben jede Verhandlung abgelehnt, da die Forderungen von dem Metallarbeiterverband gestellt sind.“ Auch der Arbeitgeberverband Remscheid lehnt grundsätzlich jede Verhandlung mit der Gewerkschaft ab (4. Bericht 1906/07, S. 4 ff.). Die stolze Verachtung, mit der der Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund seit Jahren die Siebenerkommission der Ruhrbergleute abweist, hat den Freunden der Verstaatlichung des Steinkohlenbergbaues eine große Schar von Gesinnungsgenossen aus allen politischen Lagern zugeführt. Eine Episode aus dem großen Streik der Ruhrbergleute vom Januar 1905, der größten Arbeiterbewegung, die Deutschland je gesehen hat, verdient nicht vergessen zu werden. Am 13. Januar sandte die Siebenerkommission dem bergbaulichen Verein ihre Forderungen zu mit der Bitte um Antwort „bis zum 16. Januar“

¹ Auf der Frankfurter Tagung des Vereins für Socialpolitik: Schriften des Vereins 47, S. 151.

² Z. B. der Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie (Leipz. N. Nachr. 1907, Nr. 51).

1905 vormittags". Der Vorstand des Vereins trat am 14. Januar vormittags zusammen und setzte einstimmig seine Antwort fest, die dem Standpunkt der Bergherren entsprechend „nachdrücklichst“ ein „niemals“ aussprach und die Verhandlung ablehnte. Dies Schreiben, datiert vom 14. Januar, wurde erst am 16. Januar vormittags zwischen 9 und 10 Uhr — zur Post gegeben! Die Geschäftsleitung des bergbaulichen Vereins hielt es also nicht für nötig, eine Antwort, auf die 200 000 Bergleute mit ihren Familien warteten, rechtzeitig und durch einen eigenen Boten bestellen zu lassen!¹ — Im Oktober 1906 haben auch alle anderen bergbaulichen Vereine sich dem Standpunkt des Dortmunder Vereins einmütig angeschlossen, was selbst die „Norddeutsche Allgemeine Zeitung“ veranlaßte, von einem „Festhalten“ an einem „ziemlich allgemein für überwunden angesehenen Standpunkte“ zu sprechen.

Woher die schroffe Beharrlichkeit, mit der diese Großindustriellen — doch selbst organisiert — die Organisationen der Arbeiter grundsätzlich ignorieren? Die der Arbeitgeberschaft nahe stehenden Zeitungen pflegen zur Begründung darauf hinzuweisen, daß die Gewerkschaften nie die Gesamtheit, manchmal nicht die Hälfte der gerade in Frage kommenden Arbeiterschaft umfaßten; es sei gewöhnlich eine Minorität unruhiger Leute, die als Organisierte die Lohnbewegungen anzettelten; komme man ihnen entgegen, trete man in Verhandlungen mit ihnen ein, so treibe man damit nur die ruhigen Elemente in ihre Organisation, gebe ihnen einen Nimbus, den sie nicht verdienten, fördere die „Umwurzelpartei“, vergewaltige die große Zahl der zufriedenen Arbeitswilligen usw. Diese Besorgnis um die Unorganisierten ist aber faktisch das treibende Motiv nicht. Ledermann weiß, daß die Unorganisierten bis auf verschwindende Ausnahmen sich nur freuen würden, wenn die Organisierten eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchsetzen. Nur eine kleine Zahl der heute noch Unorganisierten im Bergbau, Metall- und Textilgewerbe sind prinzipielle Organisationsgegner; die meisten bleiben den Gewerkschaften nur aus Trägheit, falscher Sparsamkeit, Eigenbrödelei oder wegen drückender Geldverpflichtungen fern, sehen aber in der Organisation stets ihren berufenen, ohne weiteres anerkannten Vertreter. Bei allen Ausschuß-, Gewerbegerichts- und Ortskassenkassenwahlen kann man das beobachten. Ist es nicht fast ausnahmslos die gewerkschaftlich organi-

¹ Engel, Zum Ausstand der Bergarbeiter im Ruhrbezirk, S. 18 u. S. 30 f. Bergmeister Engel war damals der Geschäftsführer des bergbaulichen Vereins.

sierte Arbeiterschaft, deren Kandidaten bei geheimer Abstimmung gewählt werden? Sind nicht dieselben Arbeitgeberverbände, die mit den Gewerkschaften zu verhandeln ablehnen, meist auch prinzipielle Gegner frei gewählter Arbeiterausschüsse, obwohl an den Ausschusswahlen doch jeder Unorganisierte teilnehmen darf? Hören wir nur den Beschuß des Zentralverbandes deutscher Industrieller¹ vom 5. Mai 1905:

„Die obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen muß der Zentralverband entschieden zurückweisen, weil nach den bisher auf ähnlichen Gebieten gemachten Erfahrungen in ihnen nur die sozialdemokratisch oder sonst organisierten Arbeiter Platz finden und damit tatsächlich die Arbeiterausschüsse Organe der Arbeitervereinigungen werden würden. Die obligatorische Einführung der Arbeiterausschüsse würde die staatliche Organisation der Sozialdemokratie bedeuten.“

Besser kann die Tatsache, daß die Gewerkschaften heute wirklich die Vertreter der Arbeiterschaft sind, gar nicht anerkannt werden.

Es ist also nicht die Sorge um die Unorganisierten, nicht das Streben, den Wünschen der gesamten Arbeiterschaft gerecht zu werden, was diese Gruppe von Arbeitgebern veranlaßt, den Gewerkschaften jede Anerkennung zu versagen. Es ist vielmehr die Freude am unumschränkten Absolutismus, es ist der Grundsatz, „Herr im eigenen Hause“ bleiben zu wollen. Die Einmischung Dritter, Betriebsfremder, „berufsmäßiger Heizer“ wird abgelehnt, das Aufkommen von Arbeiterausschüssen bekämpft und ihre Macht möglichst beschränkt, „da der Arbeitsvertrag nur mit dem einzelnen Arbeiter abgeschlossen wird und demgemäß nur mit dem einzelnen Arbeiter verhandelt werden

¹ Eine ähnliche Äußerung liegt vom Dortmund-Essener bergbaulichen Verein vor. Seiner Meinung nach bezweckt die Forderung der Arbeiterausschüsse „nur die Stärkung der Sozialdemokratie mit ihrem auf die Vernichtung unserer Staatsordnung gerichteten Endziele“ (Bergmeister Engel a. a. O. S. 30)! Das gleiche kalte Grausen spricht aus einer Resolution des Vereins zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie und der südwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, die im Jahre 1889 erklärten, die Arbeiterausschüsse würden der Sozialdemokratie „den besten Boden zu rascher ungehinderter Fortentwicklung“ bieten, als „permanentes Kampfelement“ wirken, zur „Lockung der Disziplin und Organisierung häufiger Arbeitsausstände“ führen, ja schließlich „die Erschütterung der gesellschaftlichen und staatlichen Ordnung“ zur Folge haben (Schr. des Vereins für Socialpolitik 46, S. 175 f.)!

kann“¹. Das klingt wie Spott, denn wo „verhandelt“ der Großindustrielle mit dem einzelnen Arbeiter? Er gibt ihm ohne weiteres die Arbeitsbedingungen zur Unterschrift; wem sie nicht passen, der mag sich eine andere Stelle suchen; auf Debatten lässt man sich nicht ein. Fast scheint es, als klammerten sich die Großindustriellen an diese Form der „Herrschaft im eigenen Hause“ um so hartnäckiger, je mehr die Kartelle ihre tatsächliche Selbstständigkeit als Produzenten einschränken und beseitigen.

Der Zentralverband deutscher Industrieller gibt aber doch nur einem beschränkten Teil des deutschen Gewerbes die Tonart für den Verkehr mit der Arbeiterschaft an. Alljährlich wächst die Zahl der Verbände, die den alten absolutistischen Standpunkt aufgeben, sich zu Verhandlungen mit den Gewerkschaften bereit erklären, oft sogar prinzipiell und mit Nachdruck für die Anerkennung der Arbeiterverbände eintreten. Wir finden heute — wenn auch nicht von jeher — in dieser Gruppe Arbeitgeberverbände, die niemals der Vorwurf „sozialmoralistischer“ oder „katheder-sozialistischer“ Tendenzen treffen kann. Die namhaftesten wenigstens seien genannt: die Arbeitgeberverbände von Hamburg-Altona, Flensburg und Solingen, im Gesamtverband deutscher Metallindustrieller die Gruppe deutscher Seeschiffswerften und die Bezirksverbände von Baden, Württemberg, Hamburg u. a. m., der Verband schlesischer Textilindustrieller, der Kreisfelder Verband der niederrheinischen Textilindustrie und ihrer Hilfsindustrien, der Arbeitgeberverband für das Nachener Textilgewerbe, der Verband deutscher Schuh- und Schäftekantanten², der allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe, sämtliche tariffreundlichen Verbände des polygraphischen Gewerbes, der Verband deutscher Buchbindereibesitzer, der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe, der Verein deutscher Zigarettenfabrikanten, der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe und seine Zweigvereine bis auf verschwindende Ausnahmen. Das ist eine stattliche Schar, die nicht nur den größten Teil des Handwerks, sondern auch bedeutende Gruppen der schweren Industrie umfasst. Große gemischte Organisationen wie der Verein deutscher Arbeitgeberverbände und der Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk lassen ihren Mitgliedern — im Gegensatz zu dem „Niemals“ Buedes — in bezug auf die Anerkennung der Organisationen freie

¹ Engel a. a. D. S. 30.

² Dieser Verband traf im Jahre 1907 mit dem Schuhmacherverbande eine, zunächst vorläufige, Abmachung, nach der bei allen Differenzen vor Ausbruch des offenen Kampfes paritätisch verhandelt werden soll. Soc. Pr. XVI, Sp. 1139.

Hand, und der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller hat im März 1907 für seine Unterverbände eine Verhandlungs norm aufgestellt, die zwar vor dem Verhandeln von Organisation zu Organisation noch abrät, aber doch wenigstens gleich starke, von Fall zu Fall „frei gewählte“ Kommissionen beider Parteien verlangt und die Beziehung je eines „Beraters“ (d. h. Organisationsbeamten) auf beiden Seiten zuläßt. Verboten wird nur das Unterhandeln des einzelnen Arbeitgebers mit dem Arbeiterverbande¹.

Diese letztgenannte Bestimmung wird nicht auffallen. Es wurde oben schon darauf hingewiesen, daß eine starke Gewerkschaft dem einzelnen Arbeitgeber meist in ähnlicher Weise überlegen ist wie der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeiter. Es haben daher auch andere Vereinigungen ihren Einzelmitgliedern untersagt, sich mit den Gewerkschaften einzulassen. So heißt es in den Satzungen des Verbandes Berliner Holzhändler (§ 10):

„Bei Anforderungen, welche durch Delegierte irgendwelcher Arbeiterorganisationen an einzelne Mitglieder gestellt werden, sind diesen keine Biegeständnisse zu machen, sondern diese sind an den Ausschuß als die allein maßgebende Stelle zu verweisen.“

Ähnlich auch in den Satzungen des Verbandes von Arbeitgebern der chemischen Industrie Mannheim-Ludwigshafen (§ 11):

„Jedes Mitglied verhandelt über Fragen des gewerblichen Arbeitsvertrages nur mit seinen eigenen Arbeitern oder mit dem von diesen selbst aus ihrer Mitte gewählten Ausschuß. Falls Verhandlungen mit anderen, nicht zu der eigenen Arbeiterchaft gehörigen Mittelpersonen erforderlich werden, ist stets ein Vorstandsmitglied zu denselben hinzuzuziehen.“

Einige grundfältliche Äußerungen von Arbeitgeberverbänden über die Anerkennung der Gewerkschaften seien hier mitgeteilt. Der Verband von Arbeitgebern im Kreise Solingen schreibt in seinem ersten Geschäftsbericht für 1903—1905 (S. 6): „Unser Verband ließ sich . . . von dem Grundsatz leiten, mit denjenigen Vertretern der Arbeiter zu verhandeln, welche die Arbeiter delegierten, ohne alle Rücksicht auf den politischen Standpunkt des Vertreters oder seine Stellung innerhalb der Arbeiterorganisation. Diesem Standpunkt hat der Verband den Erfolg zu verdanken, daß die erwähnten

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 14 und 16.

drohenden Aussstände im Keime erstickt werden konnten.“ Im dritten Geschäftsbericht desselben Verbandes für 1906/07 heißt es (S. 7 f.): „Wir wollen nur im allgemeinen bemerken, daß wir es nicht abgelehnt haben und auch in Zukunft nicht ablehnen werden, mit den leitenden Persönlichkeiten der Arbeiterorganisationen in Verhandlung zu treten, unter der Voraussetzung allerdings, daß bei den Verhandlungen Treue und Glauben gewahrt werden. Wenn und solange das der Fall ist, erscheint es uns richtiger, mit denjenigen direkt zu verhandeln, von deren Einfluß die Entschließung der Gegenpartei abhängt, statt mit einflußlosen Persönlichkeiten, die selbst wieder ganz unkontrollierbaren Einflüssen ausgesetzt sind.“ Man ist in Solingen also nicht darauf bedacht, unter allen Umständen die unfruchtbare Fiktion von der „Herrschaft im eigenen Hause“ aufrecht zu erhalten, sondern man strebt nach dem praktischen Ziele, Aussstände möglichst zu vermeiden oder rasch zu beenden. Und es gelingt durch verständiges Entgegenkommen in der Tat, dies Ziel zu erreichen. Der von theoretischen Schranken eingeengte Radikalismus dagegen, der zur Rechten „kein Verhandeln mit der Umsturzpartei!“, zur Linken „kein Paktieren mit dem Kapitalismus!“ ruft, wird an seiner eigenen Unproduktivität allmählich zugrunde gehen.

Besonders beachtenswert ist, daß der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona, unbestritten einer der Führer in der Organisationsbewegung der Arbeitgeber, sich entschieden für die Anerkennung der Gewerkschaften als Arbeitervertreitung ausgesprochen hat. Freiherr von Reiswitz, sein Geschäftsführer, sagt in seiner Broschüre über die Organisation des Unternehmertums im Unterelbebezirk (S. 18), man habe „sich in Hamburg-Altona auf Grund langjähriger Erfahrungen zu der Einsicht bekennen müssen, daß mit dem geißläsentlichen Übersehen eines Gegners dessen Stärke ganz bestimmt nicht zu brechen ist“. Der Hamburger Verband (der sich bekanntlich aus Groß- und Kleinbetrieben aller Gewerbe zusammensezt) lehnt deshalb den Absolutismus des Unternehmertums grundsätzlich ab und hat seine eigene Auffassung in den folgenden Thesen formuliert¹:

„1. Das Prinzip, nur mit den einzelnen Arbeitern oder mit den Arbeiterausschüssen des eigenen Betriebes zu verhandeln, kann auf die Dauer nur von solchen Einzelunternehmungen befolgt werden, die in der Lage sind, aus eigener Kraft unberechtigte Forderungen der Arbeiter

¹ Frhr. v. Reiswitz am eben angegeb. Orte S. 20 f.

zurückzuweisen und darum auch auf die Teilnahme an den Organisationsbestrebungen der Arbeitgeber zu verzichten.

2. Arbeitgeber, die von den in § 152 der R.G.O. normierten Bestimmungen über die Koalitionsfreiheit ihrerseits Gebrauch machen, indem sie sich zur Bekämpfung des Streikterrorismus zu Verbänden zusammenschließen, müssen diesen Verbänden auch das Recht der Inangriffnahme der etwa als notwendig sich herausstellenden Verhandlungen mit den Gegnern bzw. zum Abschluß von Vereinbarungen an die Hand geben, mit welchem der nun einmal in Permanenz erklärte Kriegszustand zwischen den Arbeitern und dem Unternehmertum zeitweilig unterbrochen wird, und die wir darum als „Waffenstillstandsverträge“ bezeichneten.

3. Die einzelnen Arbeitgeberverbände können die notwendigen Verhandlungen führen und die Waffenstillstandsverträge abschließen:

entweder mit den Arbeiterorganisationen (ohne Rücksicht auf deren politische Richtung) dort, wo sich das Unternehmertum einer geschlossenen Majorität organisierter Arbeiter gegenüber befindet und ein Verhandeln mit irgendwelchen anderen Instanzen, wie Arbeiterausschüssen, Gesellenausschüssen und dergleichen mehr, doch immer nur ein Verhandeln auf Umwegen mit den Gewerkschaften selbst darstellt,

oder mit einem Zentralarbeiterausschuß, welcher von den Arbeitern der sämtlichen Betriebe zu wählen ist. Dieser Zentralarbeiterausschuß kann entweder ein ständiger sein oder er kann für den einzelnen Bedarfssfall geschaffen werden.“

Gegen dieses wohl durchdachte Programm dürfte die organisierte Arbeiterschaft kaum etwas einzuwenden haben. Die Gleichberechtigung beider Parteien ist gewahrt, die Bedeutung der Gewerkschaften vorurteilslos anerkannt. Kein Zweifel, daß eine solche formale Unterlage die materielle Verständigung sehr erleichtert, die unvermeidlichen Kämpfe verkürzt und so dem Gewerbe zugute kommt, das Arbeiter wie Unternehmer ernährt.

Prüfung des Streiks.

Ist in einem Verbandsbetriebe eine Massenkündigung erfolgt oder ein Ausstand ausgebrochen, so tritt die Unterstützung des Arbeitgeberverbandes nicht ohne weiteres ein. Der Gedanke, daß jeder Streik

eine Art Aufruhr, ein „Komplott“ und darum eo ipso unberechtigt sei, hat sich auch in Arbeitgeberkreisen im ganzen nicht halten können. Selbst die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“, der Sprößling des Zentralverbandes deutscher Industrieller, gibt das Vorkommen berechtigter Streiks zu. In einem Birkular vom Sommer 1906¹ erwähnt sie Ausstände, die von den Arbeitern mit Erfolg durchgeführt wurden, weil die Arbeitgeber „es in eigennütziger Weise für möglich erachtet hatten, an Arbeitszeiten festzuhalten, die von ihren Erwerbsgenossen als zu lange erachtet und daher freiwillig gekürzt worden sind, oder weil sie eine der allgemeinen Wirtschaftslage und den Zeitverhältnissen entsprechende Aufbesserung der von ihnen gezahlten niedrigen Löhne unterlassen hatten².“ Auf die Prüfung der von den Arbeitern geäußerten Beschwerden kann deshalb kein Arbeitgeberverband ver-

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ V 32, 12. August 1906.

² Man kann freilich auch noch vereinzelte Stimmen hören, die jeden Streik für unberechtigt erklären. Auf der Generalversammlung der Streifentshägigungsgesellschaft des Verbandes Sächsischer Industrieller am 12. Juni 1907 in Dresden hielt der Vorsitzende Direktor Grüninger-Deuben einen Vortrag, der u. a. folgende Sähe enthielt: „Wenn man vor 30 Jahren von einem Streik hörte, so betrachtete man diesen als eine außergewöhnliche Erscheinung, die außer von den Arbeitern wohl selten von jemandem als ‚berechtigt‘ angesehen wurde. Heute ist dies anders geworden. Ja selbst in die Reihen der Industriellen, in die Arbeitgeberverbände, ist von Theoretikern die Auffassung eines berechtigten und unberechtigten Streiks hineingetragen worden. Meine persönliche Auffassung läßt vom Standpunkt der Arbeitgeber aus nur einen unberechtigten Streik zu. Selbst wenn die Arbeiter Forderungen zu stellen haben, die vielleicht auch nach Ansicht der Mehrheit der Industriellen berechtigt erscheinen, so erwächst ihnen meines Erachtens nicht das Recht, einen Streik mit allen seinen Begleiterscheinungen — Verrufserklärung, Sperrre usw. — ins Werk zu setzen, um den Arbeitgeber mit allen Mitteln unter ihren Willen zu bringen. Dem Arbeiter, der mit den Arbeitsbedingungen, die der einzelne Industrielle auf Grund seiner geschäftlichen Lage zu bieten vermag, nicht einverstanden ist, steht es doch frei, die Arbeitsstelle zu verlassen und einen anderen Betrieb, der seinem Wunsche mehr entspricht, aufzusuchen. Bekommt dann der Industrielle zu den gleichen Bedingungen keinen Erfolg, so muß er sich damit abfinden. In alle Wege hat aber der Arbeiter neben dem leider gesetzlichen Recht nicht auch das moralische Recht, durch einen Streik und eine Verrufserklärung den Fabrikanten zu ruinieren, dem vielleicht die ungünstigere geographische Lage seines Werks oder ähnliche dem Fernstehenden unbekannte Gründe, Zollgesetze usw., gar nicht die Gewährung anderer, besserer Arbeitsbedingungen gestatten. Dafür, daß jeder Fabrikant die bestmöglichen Löhne und Bedingungen gewährt, sorgt doch die auf Erlangung guter Arbeiter gerichtete scharfe Konkurrenz der Industriellen unter sich schon von selbst.“ („Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 31, 4. August 1907.)

zichten, der seinen Mitgliedern bei Streiks Hilfeleistung verspricht. Sonst könnte diese Hilfe von unwürdigen Elementen gemißbraucht, könnten bedeutende Opfer zur Konservierung notorisch rücksständiger Verhältnisse, zur Durchführung und Aufrechterhaltung offensichtlicher Ungerechtigkeiten gebracht werden. Dementsprechend scheiden fast alle Säjungen, die dem Verfasser bekannt geworden sind, zwischen „berechtigten“ und „unberechtigten“ Streiks und sezen Instanzen ein, die über diese Berechtigung zu entscheiden haben. Manchmal liegt diese Prüfung und Entscheidung in der Hand des Vorstandes (z. B. bei der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten, dem mitteldeutschen Arbeitgeberverband für das Baugewerbe, den baugewerblichen Verbänden von Lübeck und dem unteren Weser- und Emsgebiete, dem Arbeitgeberverbande der vereinigten Bildhauer usw. Deutschlands, den Berliner Pianofortefabrikanten, den Dresdner Zigarettenindustriellen) oder in der der Vertrauenskommission, d. h. des erweiterten Vorstandes (so bei dem Verband Berliner Metallindustrieller, der Vereinigung Berliner Metallwarenfabrikanten, den Berliner Knopf- und Haarschmuckfabrikanten). Anderswo tritt ad hoc ein besonderer Ausschuß in Tätigkeit, dem Prüfung und Entscheidung zu stehen (z. B. beim Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport usw. Gewerben). Häufiger ist der Fall, daß ein ad hoc bestellter Ausschuß die Vorgänge prüft und der Vorstand dann eine Entscheidung fällt (so im Remscheider, im Bergischen und im Solinger Arbeitgeberverbande, im Arbeitgeberverbande der Mannheimer chemischen Industrie, in den Verbänden der Textilindustrie); im Bielefelder Verbande prüft der Ausschuß und die Mitgliederversammlung entscheidet. Bisweilen liegt die Entscheidung auch bei zwei Instanzen, und es ist eine Berufung von der ersten an die zweite möglich. Als zweite Instanz tritt beim bergischen und beim Solinger Verbande der Vorstandsrat (= erweiterter Vorstand), sonst meist die Mitgliederversammlung auf (so bei den Mannheimer chemischen Industriellen, dem Verbande der Mindener Textilindustrie; Vorstand und Mitgliederversammlung sind Entscheidungsinstanzen beim Arbeitgeberverband im Wagenbaugewerbe und beim Schuhverband selbständiger Glaser usw. Deutschlands). Andere Kombinationen mögen unerwähnt bleiben.

Gewöhnlich sind die Mitglieder verpflichtet, alle vorkommenden Differenzen, die zu einem Ausstande führen könnten, sofort dem Vorstande anzugeben. Wo diese Verpflichtung vernachlässigt wird, erlischt jeder Anspruch auf Schutz und Hilfe des

Verbandes. Das gleiche tritt ein, wenn der Arbeitgeber die von den berufenen Instanzen getroffene Entscheidung unbeachtet lässt. Es ist bekannt, daß bei den gewerkschaftlichen Zentralverbänden ganz entsprechende Bestimmungen bestehen.

Freilich besteht die Anzeigepflicht nicht überall. So haben beim Tabakarbeitgeberverband der Untermaingegend die Mitglieder nur das Recht, bei Differenzen den Ausschuß (d. h. erweiterten Vorstand) anzurufen; der Ausschuß kann aber seinerseits jederzeit in eine Prüfung eintreten. Der Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben hat in seinen Satzungen die beachtenswerte Bestimmung¹ (§ 25):

„Auch von Ausschüssen oder Vertretungen von Arbeitnehmern kann die Entscheidung des Zentralverbandes angegangen werden, und kann sie nach Anhörung des betreffenden Verbandsmitgliedes in gleicher Weise erteilt werden, als wenn sie von Mitgliedern des Verbandes beantragt wäre.“

Erwähnung verdient auch das „Schiedsgericht“ des Arbeitgeberverbandes für Pforzheim, von dem es in den Satzungen heißt:

„(§ 7) Der Vorstand hat nach eingehender Prüfung des Falles zu entscheiden, ob derselbe zur Unterhandlung mit den Arbeitern geeignet ist; bejahendenfalls sind zur Schiedsgerichtsstellung sechs Vorstandsmitglieder und sechs Arbeiter des betroffenen Betriebes einzuladen. Von diesen sechs Arbeiterbeisitzern bestimmen die Arbeiter und der Inhaber des betreffenden Geschäftes je drei . . . Das Schiedsgericht hat beide Streitteile zu hören . . .“

(§ 8) Den Beschlüssen des so gebildeten Schiedsgerichts haben sich beide Streitteile zu fügen.

(§ 9) Gegen die Beschlüsse des Vorstandes und des Schiedsgerichts steht den Beteiligten die Berufung an die Generalversammlung innerhalb acht Tagen vom Tage des Beschlusses ab zu . . .“

Man darf dies Schiedsgericht als eine erste Übergangsstufe von der Prüfungskommission des Arbeitgeberverbandes zur paritätisch gebildeten, obligatorisch entscheidenden Schlichtungskommission ansehen, wie die vorgeschrittensten Arbeitgeberverbände sie gemeinsam mit den Gewerkschaften als ständige Institution eingerichtet haben. Von solchen Schlichtungskommissionen wird später zu reden sein.

¹ Ähnliches auch bei den Berliner Haarschmuck- und Knopffabrikanten.

Die Aufgabe, die den Prüfungsinstanzen der Arbeitgeberverbände obliegt, ist sehr schwierig. Einmal liegt es ja nahe, daß sie angesichts des gehässigen Tones, mit dem der größte Teil der Arbeiterpresse jedem Arbeitgeber ohne weiteres begegnet, verbittert durch den „Klassenkampf“, den die Sozialdemokratie gegen das Unternehmertum Tag für Tag predigt, den Forderungen und Beschwerden der Arbeiter nicht mehr mit der nötigen Objektivität gegenüberstehen. Andererseits haben sie aber auch bisweilen mit dem Misstrauen des vom Streik betroffenen Arbeitgebers zu kämpfen, dem es naturgemäß nicht angenehm ist, daß Konkurrenten in ihrer Eigenschaft als Prüfungsausschussmitglieder in alle möglichen Einzelheiten und Eigentümlichkeiten seines Betriebes hineinsehen und schließlich ein Urteil fällen dürfen, das über seine wirtschaftliche Existenz vielleicht entscheidet.

Wie weit diese Schwierigkeiten eine rücksichtslose und unparteiische Prüfung tatsächlich behindern, entzieht sich der öffentlichen Kenntnis; denn in der Regel erfährt die Außenwelt höchstens, daß die Prüfung vollzogen sei und der Arbeitgeberverband erfolgreich vermittelt, seine Hilfe zugesagt oder sein Mitglied zum Nachgeben veranlaßt habe. Einige Verbände haben im Interesse gründlicher Untersuchung den Prüfungsinstanzen oder doch gewissen unter ihren Mitgliedern das Sanktionsgemäße Recht gegeben, die Lohnbücher und die Fabrikordnung einzusehen, sowie die Fabrikräume des betroffenen Mitgliedes zu betreten (so die gemischten Verbände von Remscheid, Bielefeld, dem Solinger Kreise und dem bergischen Industriebezirk sowie der Verband der Mannheimer chemischen Industriellen). Der beteiligte Arbeitgeber ist zu gewissenhafter Auskunft verpflichtet; Vertreter der Arbeiterschaft werden nicht selten von dem Ausschuß vernommen, wenn es auch nur wenige Sanktionen ausdrücklich vorschreiben. Beim bergischen Arbeitgeberverbande finden förmliche kontraktorische Verhandlungen vor dem Ausschuß statt. Sie haben hier häufig das Ergebnis gehabt, daß der drohende Ausstand unterblieb, indem vorgekommene Mißverständnisse beseitigt werden konnten und Vergleiche zwischen den Gegnern zustande kamen. Im Geschäftsjahre 1904/05 veranlaßte der Prüfungsausschuß einen Maschinenfabrikanten, bei dem Differenzen ausgebrochen waren, zur Zurücknahme einer koalitionsfeindlichen Äußerung¹. Als im August 1904 auf der Leverkusener Filiale der Bayerischen Farbenfabriken zu Elberfeld ein Teilstreik ausgebrochen war, wurde der Bericht des Prüfungsausschusses, der in dieser Sache in

¹ Bericht 1904/05, S. 14.

Leverkusen zusammengetreten war, von dem Arbeitgeberverbande veröffentlicht, um zu beweisen, daß die Prüfung keineswegs eine „heuchlerische Farce“ wäre. Der Bericht (der dem Verfasser freundlichst zur Verfügung gestellt worden ist) zeigt in der Tat, daß die ausständigen Arbeiter vor dem Ausschuß ihre Beschwerden ungehindert vorbringen konnten, daß das höhere Personal darüber vernommen und schließlich eine Ortsbesichtigung vorgenommen wurde; das Protokoll umfaßt 14 Druckseiten. Der Ausschuß beschränkte sich in diesem Falle auf eine Prüfung der Streitursachen, ohne selbst vermittelnd einzugreifen. — Es ist selbstverständlich, daß die Arbeitgeber einen Streik viel öfter für unberechtigt erklären werden als die Arbeiter. Aber wie wiederholt Fälle bekannt geworden sind, daß gewerkschaftliche Zentralverbände ihren Mitgliedern die Unterstützung versagten, weil sie eine begonnene Bewegung nicht billigen konnten, so haben auch Arbeitgeberverbände bei der Prüfung die Forderungen oder Beschwerden der Arbeiter für berechtigt erklärt. So forderte z. B. im Februar 1906 die Arbeiterschaft der Aachener Tuchfabrik M. & A., die Firma solle bei schlechtem Material einen Mindestlohn von 3 Mk. garantieren; sämtliche Weber kündigten, um die Forderung zu bekräftigen; doch kam es nicht zum Auslande, da der Arbeitgeberverband für das Aachener Textilgewerbe die Forderung für berechtigt erklärte und die Firma sie daraufhin bewilligte („Köln. Ztg.“ 1906, Nr. 164).

Gewöhnlich haben die Prüfungsinstanzen sich das notwendige Material über die Arbeitsverhältnisse der bedrohten Firma erst bei eingetretenem Konflikt zu beschaffen. Hast und Aufregung werden das häufig erschweren und besonders eine Vergleichung mit den Verhältnissen in verwandten Betrieben nur in beschränktem Umfange zulassen. Daher hat der Verband von Arbeitgebern der chemischen Industrie in Mannheim-Ludwigshafen bei seinen Mitgliedern Fragebögen eingeführt, die über alle Arbeitsverhältnisse genaue Auskunft verlangen und allmonatlich ausgefüllt und dem Verbandsbureau übersandt werden müssen. Auf diese Weise ist der Verband stets über die Arbeitsbedingungen in den angeschlossenen Betrieben vorzüglich unterrichtet. Ein Exemplar des Bogens wurde dem Verfasser von dem Geschäftsführer des Verbandes Dr. Reiner freundlichst zur Verfügung gestellt und ist im Anhang VIII abgedruckt.

Je größer die Rechte des Prüfungsausschusses sind, um so höheren Wert und wirkliche Bedeutung wird die Prüfung selbst haben. Dagegen wird sie entwertet, wenn der Arbeitgeberverband von vornherein und für alle Fälle bestimmte Forderungen für „unannehmbar“ und „unberechtigt“ erklärt. Es ist besonders die Forderung des „Mindestlohnes“, die

bei gewissen Arbeitgeberverbänden als ein für allemal indisputabel gilt. Der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, die nordwestliche Gruppe der Eisen- und Stahlindustriellen, die Arbeitgeber des Mitteldeutschen Braunkohlenreviers u. a. m. haben im Jahre 1906 diesen Standpunkt vertreten, teilweise auch in heftigen Lohnkämpfen behauptet. Noch weiter geht der Schuhverband selbständiger Glaser und verwandter Gewerbe Deutschlands, der in seinen Satzungen (§ 12) folgenden Grundsatz aufgestellt hat:

„Ein Arbeiterausstand ist stets als unberechtigt anzusehen, wenn durch denselben die Bewilligung folgender Forderungen erzwungen werden soll:

1. Abschaffung der Akkordarbeit,
2. Garantie des Durchschnittslohnes oder Einführung eines Minimallohnes,
3. andere Forderungen von prinzipieller Bedeutung.“

Drei Verbände¹ des „Bundes der Arbeitgeberverbände Berlins“ endlich sprechen in ihren Satzungen (§ 1) von gemeinsamen Maßnahmen gegen Versuche der Arbeiterschaft, „Lohnerhöhungen oder sonstige unberechtigte Forderungen mittels Arbeitseinstellung, Sperre oder auf ähnliche Weise durchzuführen“. Die Lohnerhöhung gehört hier also eo ipso zu den „unberechtigten Forderungen“; vielleicht liegt nur ein lapsus linguae vor.

Der Arbeitgeberverband als Vormund seiner Mitglieder.

Fällt die Prüfung zugunsten des Arbeitgebers aus, so treten nunmehr alle Schutz- und Unterstützungsseinrichtungen des Arbeitgeberverbandes in Kraft. Gleichzeitig übernimmt aber auch vielfach der Arbeitgeberverband in dem vom Streik betroffenen Betriebe das Kommando, unter mehr oder minder energischer Ausschaltung des eigentlichen Betriebsleiters resp. Eigentümers. Das ist Kriegsrecht und geschieht natürlich im Interesse des betreffenden Mitgliedes, aber unter Formen, die manchmal Erstaunen erregen und in jedem Falle Aufmerksamkeit verdienen.

Ein Teil der Verbände begnügt sich allerdings, von dem Mitgliede, das vom Streik betroffen ist, regelmäßige, meist wöchentliche, schriftliche Berichte über den Stand des Kampfes, über die vorgenommenen Maß-

¹ Verein Berliner Schilderfabrikanten, Verband Berliner Etuisfabrikanten, Schuhverband deutscher Emailierwerke.

regeln, Vermittlungsversuche usw. einzuordnen, und läßt ihm im übrigen freie Hand für die endgültige Verständigung mit seiner Arbeiterschaft. Es ist dies z. B. die Praxis des Bielefelder, des Remscheider, des bergischen, des Solinger Verbandes und des Arbeitgeberverbandes der vereinigten Bildhauer usw. (Geschäftsordnung § 10). Anderen Verbänden ist sogar nur der Abschluß des Kampfes mitzuteilen, damit die Schutz- und Unterstützungsmaßregeln eingestellt werden können.

Die dritte Gruppe dagegen greift rücksichtslos in das Verfügungsrecht des Unternehmers über seinen Betrieb ein. „Hat ein Mitglied die Regelung von Schwierigkeiten mit seinen Arbeitern zur Verbandsache gemacht,“ so heißt es im Statut des Tabakarbeitgeberverbandes der Untermaingegend (§ 25), „so darf es in dieser Sache keine Maßregeln irgendwelcher Art ohne die Zustimmung des Verbandsvorstandes ergreifen.“ Ähnlich bestimmt die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten (Sitzungen Anhang I § 4):

„Die Vertrauenskommission hat gemäß den Sitzungen das Recht, zu entscheiden, wie das Mitglied sich den Arbeitnehmern gegenüber zu verhalten hat.“

Andere Sitzungen geben genauere Vorschriften. So beim Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend, wo es im § 13 heißt:

„Ist ein Ausstand ausgebrochen, so hat das Mitglied nicht bindend mit seinen Arbeitnehmern zu verhandeln, sondern sie an den Ausschuß zu verweisen; das Mitglied ist indeß befugt, mit beratender Stimme an allen Sitzungen des Ausschusses teilzunehmen.“

Hier ist also für den Fall des Streiks nicht nur, wie häufig, das bedenkliche Verhandeln des einzelnen Arbeitgebers mit der Gewerkschaft, sondern überhaupt jedes abschließende Verhandeln des Unternehmers mit seinen Arbeitern untersagt; höchstens unverbindliche Vorbesprechungen sind gestattet. Ganz ähnliche Bestimmungen hat der Arbeitgeberverband Magdeburg getroffen. Auch hier übernimmt der Vorstand die Leitung der Angelegenheiten, sobald er benachrichtigt worden ist. Verhandeln darf das Mitglied niemals mit betriebsfremden Arbeitern, und mit den eigenen nur so weit, daß es die Wünsche der Arbeiter dem Vorstand übermitteln kann. Bewilligungen bedürfen der Zustimmung des Vorstandes. Alle Vermittlungsversuche der Behörden, des Gewerbe-

gerichts, der Fabrikinspektoren sind abzulehnen. Die Vermittlung ist allein Sache des Verbandes, im besonderen seines Vorstandes. Der Vorstand macht auch an die Behörden und die Presse die etwa notwendigen Mitteilungen über die Bewegung. Der Arbeitgeber hat ihm während des Kampfes jederzeit zu gehorchen¹. Noch rücksichtsloser verfahren mit den Rechten des Arbeitgebers die Satzungen des „Vereins der Brauereien von Magdeburg und Umgegend“, die im § 19 vorschreiben:

„Den Gesellschaftern ist in jedem Falle verboten, sich auf Verhandlungen mit einzelnen Arbeitern, einer Arbeitervertretung oder mit Vertretern einer sonstigen Gegenpartei selbst einzulassen oder solche Verhandlungen unmittelbar zu führen.“

Alle Anfragen und Gefüche von Arbeitern oder deren Vertretern sind an den Geschäftsführer weiterzugeben und die Gegenpartei an diesen zu verweisen, der die Verhandlungen namens der Gesellschaft im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat zu führen hat.“²

Das erscheint äußerst rigoros, besonders wenn man zum Vergleich einige Sätze H. A. Bueck's heranzieht, die noch im Jahre 1904 niedergeschrieben wurden³:

„Im allgemeinen wird von den deutschen Industriellen der prinzipielle Standpunkt eingenommen, jede Einmischung Dritter in die Regelung des Vertragsverhältnisses mit ihren Arbeitern abzulehnen. Dies Prinzip wird besonders entschieden von der deutschen Großindustrie bei Streitigkeiten mit den Arbeitern durchgeführt.“

Es wird danach zu streben sein, den Arbeitgebern auch in der Organisation die möglichst größte Selbstständigkeit in Feststellung der Arbeitsbedingungen zu lassen.“

Im schroffsten Gegensatz zu diesen Grundsätzen strebt man in Magdeburg danach, den Arbeitgebern möglichst jede Selbstständigkeit in Feststellung der Arbeitsbedingungen zu nehmen. In den Magdeburger Brauereien ist es ein „Dritter“, obendrein ein Gewerbsfremder, der Geschäftsführer des Vereins, der die Arbeiterangelegenheiten erledigt.

¹ Soc. Praxis XV, Sp. 835 nach den in der „Magdeburger Volksstimme“ veröffentlichten „Verhaltungsrichtlinien“ des Verbandes.

² Soc. Praxis XV, Nr. 48, 30. August 1906.

³ „Die Organisation der Arbeitgeber“, S. 59 f.

Die Einmischung des speziellen Arbeitgebers ist „in jedem Falle verboten“. Kurz, das ganze Bueck'sche Programm ist auf den Kopf gestellt.

Zweifellos aus guten Gründen. Man hat sich davon überzeugt, daß der einzelne Arbeitgeber, sich selbst überlassen, stets das eigene Interesse, selten das der Gesamtheit im Auge hat. Er lehnt schroff ab, was andere längst bewilligten; er bewilligt, was andere unmöglich zugestehen können; er verhandelt mit Arbeitervertretern, die seine Berufsgenossen mit Recht oder Unrecht zurückweisen; er will nicht mit Gewerkschaftsssekretären verkehren, die von allen benachbarten Gewerbegegenossen jederzeit angenommen werden usw. usw. Und scheint es im Einzelstreik auch noch oft angängig, dem Unternehmer freie Hand seinen Arbeitern gegenüber zu lassen (viele Verbände tun es ja immer noch), so ist es beim Massenstreik, beim Kampf zahlreicher Betriebe gegen eine von einer Stelle aus geleitete Gewerkschaft allemal vom Übel. Wenn von dreißig oder dreihundert Betrieben, deren Arbeiterschaft gleichzeitig streikt, jeder verhandeln und bewilligen wollte, wie und was ihm eben paßte, so gäbe das schlechthin unerträgliche Zustände. Vergegenwärtigen wir uns nur die beiden Extreme: Hier der ängstliche Unternehmer, der alles zugesteht, dessen Arbeiter fröhlockend wieder eintreten und nunmehr mit ihren gut gefüllten Lohnbunteln die weiterstreikenden Kollegen vorzüglich unterstützen können — dort der Herrenmensch, der nichts zugesteht und dessen Betriebsstätte nun für Monate der Turnierplatz von Streikbrechern, Polizisten und Streikposten wird, bis eine von beiden Parteien endlich, verbittert und rachedurstend, mit Zähneknirsch „vorläufig den Kampf abbriicht“. Wieviel vernünftiger ist es doch da, wenn der Arbeitgeberverband für alle in Frage kommenden Betriebe mit ruhiger Erwägung der Möglichkeiten und Aussichten gleichmäßig den Kampf führt und den Frieden vermittelt! Vollends diejenigen Verbände, die auf den Abschluß eines kollektiven Tarifvertrages Wert legen, sind verscren, wenn ihre Mitglieder während des Streiks eigene Wege zu gehen suchen. Gerade diese Organisationen, die man als die fortgeschritteneren unter den Arbeitgeberverbänden anzusehen pflegt, können die zwangsmäßige Rechtsbeschränkung der Einzelbetriebe am wenigsten entbehren. So erließ z. B. die Berliner Ortsgruppe des Arbeitgeberschutzverbandes für das Holzgewerbe schon im September 1906 an ihre Mitglieder ein Rundschreiben¹, das zur Vorbereitung für den im Januar 1907 bevorstehenden Lohn-

¹ Deutsche Arbeitgeberzeitung V 37, 16. September 1906.

Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

kampf aufrief, einige unannehbare Forderungen der Arbeiter anführte und u. a. folgende Säze enthielt:

„Wir richten an alle unsere Berufsgenossen die dringende Mahnung, sich schon jetzt auf den Streik vorzubereiten und nachstehende Winke zu beachten: 1. Werden die oben aufgeführten Forderungen an unsere Mitglieder gestellt, so ist jegliche Verhandlung abzulehnen und sofort an das Innungsbureau zu berichten. Wer trotz unserer eindringlichen Warnung auch nur ein Tota bewilligt, dem sei hiermit gesagt, daß alle gesetzlichen und erlaubten Mittel gegen ihn zur Anwendung gebracht werden, und zwar in seinem eigenen Interesse. 3. Aktdarbeiten müssen spätestens Anfang Januar beendet sein. 4. Vertragliche Arbeiten mit Konventionsstrafen sind abzulehnen. Die Kundschaft ist auf den unausbleiblichen Streik schon jetzt vorzubereiten.“

Im Oktober folgte ein Rundschreiben der Tischlerinnung mit ganz ähnlichen Anordnungen. Kein Verband, der einen Tarifvertrag abschließen oder erneuern will, kommt ohne solche Verbote aus. Im April 1907 unterfragte bei der Berliner Holzarbeiterausssperrung der Arbeitgeberverband den Mitgliedern sogar, unorganisierte Gehilfen selbstständig einzustellen. Der Verband inserierte im ganzen Reich nach Gehilfen, und nur durch sein Bureau durften die Tischlermeister sich neue Arbeitskräfte verschaffen¹. Dem Ungehorsamen drohte natürlich hier wie sonst schwere Strafe. Und mit Recht, denn er gefährdet auß schwerste die gemeinsame Sache. Im Herbst 1906 hatte der Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandte Gewerbe, dessen Angestellte streikten, seinen Mitgliedern überlassen, sich auf eigene Hand mit den Arbeitern zu verständigen, ihnen jedoch jede Verhandlung mit dem Hafnarbeiterverbande verboten, weil dieser an dem Kontraktbruch des Personals schuldig sei. Entgegen diesem Verbot verständigte sich die größte Firma des Verbandes, die „Vereinigten Elbeschiffahrtsgesellschaften“ in Dresden, mit dem Hafnarbeiterverbande und erklärte — allen Satzungen zuwider, aber gedeckt durch § 152 Abs. 2 der G.O. — mitten während des Kampfes ihren Austritt aus dem Verbande. Dieser Schritt zwang auch die anderen Firmen zu vorher nicht gewollten Konzessionen². Der Vorfall beweist,

¹ „Reich“ 160, 12. April 1907.

² Dargestellt nach dem Jahresbericht des Verbandes für 1906, dem Reichsarbeitsblatt V 2 und zahlreichen Zeitungsnachrichten.

daß der Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt seinen Mitgliedern noch zu große Freiheit gelassen hatte. Hätte er die Regelung der Differenzen allein in die Hand seines Vorstandes gelegt, so wäre es zu diesem Schritte der Elbeschiffahrtsgesellschaften kaum gekommen.

Arbeitgeberverbände, die zuzeiten des Kampfes die Vormundschaft über ihre Mitglieder übernehmen und führen wollen, müssen freilich vorher unter allen Umständen dafür sorgen, daß ihnen auch die nötigen Zwangs- und Machtmittel gegen Ungehorsame und Abtrünnige zur Verfügung stehen. Sonst mißlingt der schönste Plan, und mit ihm geht für lange Jahre jedes Ansehen des Verbandes bei der Arbeiterschaft verloren. Das mußte die Berliner Tapezierinnung erfahren, als sie im März 1907 mit unzureichenden Mitteln eine Aussperrung der organisierten Tapezierer inszenierte. Es handelte sich darum, einen an diesem Tage abgelaufenen Tarifvertrag unter Bedingungen, die der Innung zugagten, zu erneuern. Die Aussperrung setzte sehr imponierend ein mit einem am 28. Februar von der Zwangsinnung einstimmig gefassten Beschlusse folgenden Wortlauts:

„Am 1. März werden in sämtlichen Betrieben des Tapeziererberufes in Berlin und den Vororten diejenigen Gehilfen ausgesperrt, welche im Verband oder Fachverein organisiert sind. Alle Gehilfen, die nicht die schriftliche Erklärung abgeben, weder Verbands- noch Fachvereinsmitglieder zu sein, noch sich an den Forderungen des Verbandes und des Fachvereins zu beteiligen, werden an diesem Tage entlassen.“

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Resolution der Innungsversammlung vom 28. Februar so lange aufrecht zu erhalten, bis ein anderer Beschuß der Innung vorliegt oder bis ein Arbeitsvertrag mit der Innung vereinbart ist. Kein Arbeitgeber darf Einzelabmachungen treffen, sondern hat sich den Beschlüssen der Innung unterzuordnen.“

Nach der deutschen Arbeitgeberzeitung vom 3. März d. J. (VI 9) traf dieser Beschuß etwa 3000 Arbeiter in etwa 500 Betrieben. Doch schon am selben Tage konstatierte der „Vorwärts“ (Nr. 53), daß nur 858 Mann feierten, während bereits 350 in 40 Geschäften zu den neuen Bedingungen der Gehilfenschaft arbeiteten. Einige Tage später konstatierte auch der Innungsvorstand, daß der Beschuß vom 28. Februar recht mangelhaft durchgeführt sei, und forderte die wortbrüchigen Firmen zum Gehorsam auf, „da wir im anderen Falle gezwungen sind,

„schärfere Maßregeln zu ergreifen“. Diese Drohung¹ klang wiederum sehr imponierend, aber es folgten keine schärferen Maßregeln, da der Innungsvorstand keinerlei Machtmittel besaß. Am 8. März beschloß die Innung die Generalaussperrung aller Unorganisierten, da angeblich viele Organisierte ihre Zugehörigkeit zur Organisation ableugneten, um weiter zu arbeiten. Dieser Beschuß wurde bereits nur noch von 205 gegen 116 Stimmen bei 14 Enthaltungen gefasst² und vermehrte die Zahl der Ausgesperrten anscheinend nicht mehr, da täglich Scharen von Meistern abfielen. Drei Wochen nach Beginn der Aussperrung, am 21. März, arbeiteten schon 1400 Gehilfen zu den neuen Bedingungen der Arbeiterschaft, und nur 360—370 feierten noch³. Zwei Tage später hatte die Innung den Kampf angegeben und die Aussperrung offiziell aufgehoben, ohne irgend etwas erreicht zu haben. Man sieht aus diesem Falle, daß Eingriffe in das Verfügungssrecht des einzelnen Unternehmers erst dann mit Aussicht auf Erfolg vom Arbeitgeberverband getan werden können, wenn er sich mit empfindlichen Zwangs- und Strafmitteln gegen ungehorsame Mitglieder ausgerüstet hat. —

¹ Drohungen dieser Art fallen selbstverständlich unter § 153 der Reichsgewerbeordnung:

„Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Erbverlehung 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 Strafgesetze nicht eine härtere Strafe eintritt.“

Der Tatbestand der „Drohung“, den dieser Paragraph fordert, liegt hier bei der Berliner Tapezierinnung so gut vor wie bei dem oben mitgeteilten Rundschreiben der Holzindustriellen vom September 1906 und in hundert anderen Fällen. Trotzdem ist gegen diese Arbeitgeber keine Anklage erhoben worden, da es seltsamerweise üblich ist, den § 153 G.O. fast nur gegen Arbeiter anzuwenden. Der Verfasser hält den vorliegenden Paragraphen für ungerecht und wünscht seine schleunige Abschaffung, weil auch die Vorfälle bei Lohnkämpfen billigerweise nur dem allgemeinen Strafgesetzbuch unterstehen sollten und nicht nach einem strengerem Ausnahmerecht beurteilt werden dürfen. Solange aber der § 153 G.O. noch in Kraft ist, sollte man ihn gegen Arbeitgeber genau so streng und konsequent anwenden wie gegen Arbeiter. Sonst hat die Sozialdemokratie recht mit ihrer Klage über „Klassenjustiz“.

² „Vorwärts“ Nr. 59, 10. März 1907; Berliner Volkszeitung Nr. 116, 10. März 1907.

³ Berliner Volkszeitung Nr. 135, 21. März 1907.

Verbot der Beschäftigung Streikender.

Wir wenden uns nunmehr den einzelnen Maßregeln zu, die die Arbeitgeberverbände zum Schutze und zur Unterstützung ihrer vom Streik betroffenen Mitglieder zu ergreifen pflegen. Die älteste¹, einfachste und verbreitetste dieser Maßregeln ist das Verbot an alle Mitglieder des Verbandes, die ausständigen Arbeiter einzustellen.

Es gehört zum Wesen des Streiks, daß die Arbeiterschaft geschlossen ihre Stellungen kündigt und aufgibt, aber nicht um sie endgültig zu verlassen, sondern um unter verbesserten Bedingungen wieder einzutreten. In der Zwischenzeit freiwilliger Arbeitslosigkeit beziehen die Ausständigen knapp bemessene Tage- oder Wochengelder aus ihrer Gewerkschaftskasse. Um die mühsam angesammelten Gewerkschaftsfonds möglichst zu schonen, sind die Streikenden angewiesen, sich nach Kräften um andere Arbeitsstellen zu bemühen. Die unverheirateten Leute reisen meist sofort nach Ausbruch des Kampfes ab, die verheirateten suchen an Ort und Stelle Beschäftigung zu finden. Gelingt dies der Mehrzahl von ihnen, so kann die Gewerkschaftskasse den Streik ohne Schwierigkeiten bis zur Ermattung des oder der betroffenen Unternehmer aushalten. Findet dagegen kein Streikender andere Arbeitsgelegenheit, so gerät die Kasse bei größeren Bewegungen leicht in die Gefahr, zu verbluten, und der Kampf muß vielleicht nach monatelangem Ringen ohne Erfolg abgebrochen werden.

Für die Arbeitgeber ist es infolgedessen von größter Wichtigkeit, daß kein Ausständiger anderswo eingestellt wird. Wer Streikenden Beschäftigung gibt, handelt in der gleichen Weise unkollegial, wie unter den Arbeitern der, der eine durch Streik freigewordene Stelle antritt. Er verletzt die Solidarität der Erwerbsgenossen, er fällt einem kämpfenden Kollegen aus Eigennutz in den Rücken. Daher in fast allen Arbeitgeberverbandsfassungen das Verbot, Streikenden Beschäftigung zu geben.

¹ Schon im Jahre 1872 findet sich unter den Bedingungen, die der Buchdruckertag von Eisenach (10. März 1872) für seinen Anschluß an den Deutschen Buchdruckerverein stellte, die folgende (Ziffer 3):

„Tritt gegen den Entscheid der Schiedsinstanz ein Streit der vereinigten Gehilfen ein, so tritt der Buchdruckerverein in seiner Gesamtheit für die Angegriffenen ein, und es erhalten die streikenden Gehilfen bis zur Beendigung des Streiks in keiner Offizin Anstellung“.

(„Der Tarifvertrag im Deutschen Reich“, Bd. I, S. 24.)

Doch wodurch erfährt der Arbeitgeber, ob der Arbeitsuchende, der ihn anspricht, anderswo in Streik getreten ist? Es gibt verschiedene Mittel, ihn davon zu benachrichtigen. Das eine ist die Streikliste. Sämtliche in Aussstand getretene Arbeiter werden an der Hand ihrer Versicherungskarten mit Namen, Alter und Geburtsort registriert, diese (in der Regel alphabetisch geordnete) Liste wird vervielfältigt und allen Verbandsmitgliedern, eventuell dem Verbandsarbeitsnachweis zugestellt. Kein Arbeiter, der auf einer solchen Liste steht, darf bei einem Verbandsmitgliede Beschäftigung finden; ist er vielleicht schon irgendwo untergekommen, so muß er sofort entlassen werden. Diese „Sperrre“ besteht aber nur für die Dauer des Aussandes; ist der Kampf beigelegt, so erlischt die Streikliste. Man darf diese Liste also nicht mit den „schwarzen Listen“ verwechseln, die zu dauernder Achtung „Missliebiger“ verwendet werden. Die Streikliste ist eine Kampfesmaßregel genau nach dem Muster der Sperrlisten der Arbeiter. Wie die Gewerkschafts- und Arbeiterblätter alle Augenblick bestreikte Firmen verzeichnen unter der Überschrift „Gesperrt sind“ und mit der Nachschrift „Bor Zugang wird gewarnt“, so warnt der Arbeitgeberverband durch die Streikliste vor der Beschäftigung streikender Arbeiter. Die Empörung der Arbeiterpresse über solche Listen ist durchaus unbegründet. Wiederholt haben die Gerichte die Streiklisten als gesetzlich zulässig anerkannt, z. B. das Oberlandesgericht Köln im Dezember 1901¹ und das Reichsgericht im Jahre 1903². Die Streiklisten sind satzungsgemäß in Verwendung beim Gesamtverband deutscher Metallindustrieller und seinen Unterverbänden, beim Verband deutscher Kachelofensfabrikanten, im Baugewerbe wohl allervorten, beim Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer usw., beim Schutzverband selbständiger Glaser, im Tabakarbeitgeberverband der Untermeingegend, bei der Mehrzahl der Verbände des Berliner „Bundes“; anderswo werden sie eifrig angewendet, ohne daß die Sätzeungen sie ausdrücklich erwähnen.

Die Leistungsfähigkeit der Streiklisten hat freilich ihre Grenzen. In großen Gewerben mit umfangreichen Betrieben umfassen sie oft hunderte von Namen; ist eine größere Zahl von Arbeitskämpfen gleichzeitig im Gange, so hat nicht jeder Arbeitgeber Zeit und Gewissenhaftigkeit genug, bei jeder Neueinstellung die sämtlichen ihm über sandten Listen durchzusehen. Baumeister Wahl-Berlin erklärte im Februar 1907

¹ 4. Jahresbericht des Arbeitgeberverbandes Flensburg, S. 13.

² „Soc. Praxis“ XII, Sp. 507.

auf der Kölner Tagung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Bau- gewerbe, „in der Saison erhalte man täglich 50—60 Gesuche mit der Bitte, die und die Leute nicht einzustellen. Die strikte Erfüllung dieser Bitte sei jedoch ein Ding der Unmöglichkeit. In Berlin sei es nicht möglich, alles zu kontrollieren, besonders weil ortssüchtig die meisten Bauarbeiter durch die Poliere eingestellt würden“. Man hat sich deshalb in Berlin entschließen müssen, mit der Durchführung der Streiklisten im Baugewerbe besondere Kontrolleure zu trauen; die Satzungen der baugewerblichen Verbände von Lübeck und vom Unterwesergebiet sehen ebenfalls solche Kontrolleure vor, die die Streiklisten mit den in den Lohnbüchern verzeichneten Namen zu vergleichen haben. In Köln nahm eine derartige Revision im August 1907 über acht Tage in Anspruch.

Ein zweites Mittel zur Durchführung der Sperre gegen ausständige Arbeiter sind die Entlassungsscheine, die schon oben erwähnt wurden. Diese Scheine geben die letzte Arbeitsstelle des Arbeiters und den Termin des Austritts aus dieser Stellung an; der Besitzer des Scheins kann demnach ohne weiteres als Streikender erkannt werden, wenn der Arbeitgeber nur weiß, bei welchen Firmen und seit wann gestreikt wird, was ihm sein Fachblatt regelmäßig bekannt gibt. Unter diesen Umständen ist es begreiflich, daß die Arbeitgeber sich dringend um die obligatorische Einführung von Entlassungsscheinen bemühen und daß die Arbeiter sich ebenso energisch dagegen wehren. Über die Verbreitung der Entlassungsscheine ist oben berichtet worden.

Streikliste und Entlassungsschein werden am wirksamsten, wenn sie in den Dienst des obligatorischen unparitätischen Arbeitsnachweises gestellt werden. Dieser Arbeitsnachweis, dessen Hauptzweck ja die Kontrolle ist, sondert mit den beiden genannten Hilfsmitteln überall die Ausständigen aus der Masse der Arbeitsuchenden aus und versagt ihnen vor Abschluß des Streiks jede Einstellung — außer in dem bestreikten Betriebe, wo sie als „Arbeitswillige“ natürlich sehr willkommen sind. Gut eingerichtete Nachweise dieser Art verbürgen die exakte Durchführung der Sperre gegen die streikende Arbeiterschaft.

Bricht ein allgemeiner Ausstand in dem Gewerbe eines Ortes oder Bezirkes aus, so sind namentliche Streiklisten nicht vonnöten. Es genügen dann allgemeine Ankündigungen in der betreffenden Arbeitgeberpresse nach Art der folgenden¹:

¹ „Soc. Pr.“ XIII, Sp. 563 nach der Fachzeitung der Tischlermeister und Holzindustriellen Deutschlands.

„Kollegen! In ganz Deutschland ist die Einstellung von Holzarbeitern aus dem streikenden Nowawes - Neuendorf bei Potsdam zu unterlassen! . . .“

Das entspricht dann genau den Notizen in der Arbeiterpresse wie: „In Halle ist Maurerstreik. Zugang ist fernzuhalten!“

In Zeiten wirtschaftlicher Depression, wenn die Zahl der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden an sich groß ist, lässt sich die Sperre gegen die Streikenden meist ohne viele Opfer durchführen. Anders zur Zeit der Hochkonjunktur, wenn gute Arbeiter rar sind. Dann sind es nicht nur die unorganisierten Unternehmer, die die billigen Arbeitskräfte ihrer Konkurrenten mit Freuden aufnehmen; auch in den Arbeitgeberverbänden werden solche Verstöße oft genug beklagt. Der Innungsverband deutscher Baugewerksmeister musste im Jahre 1897 seinen Mitgliedern das Annoncieren von Arbeiterbedarf an Streikorten durch Verbandsbeschluß verbieten¹. Im Tabakgewerbe scheint die Unfälle eingrissen zu sein, daß auswärtige Fabrikanten an solchen Fabrikationsorten, wo es in der Arbeiterschaft gärt, ihrerseits Filialen eröffnen; die Arbeiter strömen dann diesen neuen Betrieben zu und vermögen damit auf die altangesessenen Unternehmer einen schweren Druck auszuüben, auch wenn nicht formell ein Streik proklamiert wird. Man hat sich schließlich nicht anders helfen können, als daß man im Januar 1907 zwischen den Bezirksverbänden des Gewerbes die folgende Bestimmung vereinbarte:

„Kein Mitglied eines Bezirksverbandes darf an einem Zigarrenfabrikationsorte, an welchem Mitglieder eines anderen Bezirksverbandes fabrizieren, und in selbständigen Gemeinden in Entfernung bis zu 3 km von demselben ohne Zustimmung dieser Mitglieder eine Zweigfabrik oder Kommissionsweise und hausindustrielle Herstellung von Zigarren eröffnen.“

Diese Bestimmung soll vorerst bis zum 31. Dezember 1907 und dann je ein Jahr weiter mit Kündigung bis zum 30. September gelten. Daneben besteht das übliche Verbot der Beschäftigung Ausständiger.

In kleineren Städten hat die Arbeiterschaft oft ein scheinbar unverkennbares Interesse daran, großstädtische Streikende einzustellen. So erklärte man² um die Jahrhundertwende in den Kleinstädten

¹ Habersbrunner a. a. D. S. 121 f.

² 2. Jahresbericht des Arbeitgeberverbandes Flensburg 1900, S. 8.

Schleswig-Holsteins, hier „lagen die Arbeiterverhältnisse so, daß die meisten tüchtigen Arbeiter die größeren Städte Flensburg, Kiel und Altona sowie das benachbarte Hamburg aufsuchten und nur dann in die kleinen Orte kamen, wenn Streiks in den größeren herrschten. Man habe also nur Vorteil von den Streiks in den größeren Städten, weil diese den kleinen Orten tüchtige und ordentliche Gesellen brächten, die meistens außerhalb ihres Streikgebietes fleißig für niedrigen Lohn arbeiteten“. Von dieser Auffassung bis zur Betätigung unbedingter Solidarität mit der großstädtischen Kollegenschaft ist noch ein weiter Weg. Aber er wird begangen werden. Denn die Kleinstädter werden mit der Zeit erfahren, daß die Erfolge der großstädtischen Arbeiterschaft ihre eigenen Arbeitsbedingungen in empfindlicher Weise beeinflussen. Sie werden vielleicht auch an dem großstädtischen Arbeitsnachweis teilnehmen wollen. So kommt ein Kartellvertrag der Nachbarorte und -verbände zustande, und sein wichtigster Passus schließt dann stets die Streikenden jedes beteiligten Ortes von der Einstellung im ganzen Bezirke aus.

Die Sperre gegen Streikende ist ein Gebiet, auf dem sich die Solidarität der Arbeitgeber sogar über die Landsgrenzen hinaus betätigt. Man macht der Sozialdemokratie gern ihren internationalen Charakter zum Vorwurf. Mit Recht, wenn sie in Lebensfragen unseres Volkes versagt; mit Unrecht, wenn sie Sympathien für kämpfende Arbeiter im Ausland äußert und betätigt. Sie unterstützt ihre Berufsgenossen mit demselben Rechte, mit dem bürgerliche Kreise sich für ihre ausländischen Glaubens- oder Volksgenossen bemühen. Die Beschwerden der Arbeiter sind hüben und drüben dieselben: zu lange Arbeitszeit, zu dürfstiger Lohn, schwere Gefährdung der Gesundheit usw.; warum soll man da nicht eine gemeinsame Abwehr dieser Mißstände versuchen? Die offiziellen internationalen Arbeiterschutzkongresse sind ja aus demselben Gedanken heraus entstanden. So kann es auch nicht wundernehmen, daß die Streikabwehr der Arbeitgeber die Landsgrenzen überschreitet. Die „internationale Solidarität der Arbeitgeber“ setzt ein, sobald die Streikenden ins Ausland abzuwandern suchen. So blieben im Jahre 1899 den dänischen Bauarbeitern die Baupläze der norddeutschen Großstädte versperrt, als die Danske Arbejdsgiver- og Mesterforening am 24. Mai jenes Jahres die bekannte Aussperrung von 30 000 Arbeitern vollzogen hatte. So hat sich der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe mit den Holzindustriellen Nordböhmens kartelliert, der Arbeitgeberverband für das gesamte Baugewerbe

der Saargegend¹ an die Baseler „Internationale Arbeitgebervereinigung zur Wahrung gemeinsamer Interessen bei Arbeitseinstellungen“ angeschlossen. Ebenso hat der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in Meß mit den Unternehmern der Schweiz und des östlichen Frankreichs (Nancy) angeknüpft, und andere süddeutsche Verbände sollen das gleiche getan haben. Im Mai 1907 setzte der Zentralverein deutscher Reeder es durch, daß die damals streikenden deutschen Seeleute von den Reedervereinigungen in England, Dänemark, Schweden und Norwegen für gesperrt erklärt wurden. Man kann diese Streikabwehrmaßregel verstehen, sollte sich dann aber auch über die internationalen Abmachungen der Hafenarbeiter nicht aufregen.

Bei der großen Wichtigkeit, die die Nichteinstellung der Streikenden für die Arbeitgeberschaft hat, darf man sich nicht wundern, daß Verstöße gegen dies Prinzip schwer geahndet werden. Bei der Besprechung der in Arbeitgeberverbänden üblichen Strafen haben wir erwähnt, daß die Beschäftigung Streikender bald mit Geld, bald auch mit Ausschließung des schuldigen Mitgliedes bestraft wird. Es versteht sich von selbst, daß dies nur für Mitglieder gilt, die die betreffenden Arbeiter als Streikende kennen und sich nach erfolgter Benachrichtigung weigern, sie zu entlassen. Die Arbeitgeberverbände, die jeden vorkommenden Streik auf seine Berechtigung prüfen, verhängen die Sperre über die ausständigen anfangs nur provisorisch; erst wenn die Prüfung die Unberechtigung des Streiks ergeben hat, werden die betreffenden Arbeiter endgültig gesperrt. Wer einen Streikenden einstellen will, bedarf der ausdrücklichen Erlaubnis des betroffenen Unternehmers oder auch des Verbandsvorstandes. Dagegen dürfen Arbeiter, deren Streik für berechtigt erklärt worden ist, ohne weiteres angenommen werden.

Beschaffung von Streikbrechern.

Eine natürliche Ergänzung der Sperre gegen die ausständigen Arbeiter bildet der Versuch, die vom Streik betroffenen Betriebe mit „Arbeitswilligen“ neu zu besetzen. Dementsprechend nehmen, wenn auch nicht alle, so doch viele Arbeitgeberverbände bei Streiks die Beschaffung von arbeitswilligem Personal in ihre Hände. Das beste Mittel dazu bildet natürlich der unparitätische Arbeitsnachweis, der bei kleinen Einzelstreiks wirklich oft die nötige Anzahl von Streikbrechern

¹ Soviel der Verfasser weiß, nicht Mitglied des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe.

zu stellen vermag, bei großen Abständen über ganze Städte oder Bezirke hin freilich regelmäßig zu versagen pflegt. Es wird den Bewerbern, damit sie keinen Grund haben, nachträglich vom Vertrage zurückzutreten, schon auf der Nachweistelle mitgeteilt, daß sie zur Besetzung einer durch Streik leer gewordenen Stelle verwendet werden sollen. Beim Arbeitsnachweis des Verbandes Berliner Metallindustrieller wird, wie Conrad berichtet (S. 68), jedem Bewerber zuerst eine durch Streik frei gewordene Stelle angeboten; wer sie ablehnt, gilt selbst als Streikender, ist also von der Arbeitsvermittlung fortan ausgeschlossen. In schwierigen Fällen, z. B. wenn der Arbeitswillige mit Kosten nach außerhalb transportiert werden muß, legt man ihm auf der Nachweistelle einen Revers zur Unterschrift vor, der ihn für längere Zeit verpflichtet. Ein solcher Revers, datiert vom 14. Mai 1906, vom Verbande der Metallindustriellen im Bezirk Leipzig stammend, sei hier mitgeteilt¹:

„Wir Endesunterzeichneten verpflichten uns zur Reise nach Berlin gegen freie Fahrt in IV. Wagenklasse und 1 Mt. Zehgeld. Nach Ankunft in Berlin verpflichten wir uns, die uns überwiesenen Arbeiten bei der Firma, welche uns durch den „Bund der Arbeitgeberverbände Berlins“ zugewiesen wird, auf vier laufende Wochen anzunehmen und auszuführen. Ferner sind wir davon in Kenntnis gesetzt, daß bei der Firma, in welcher wir Arbeit nachgewiesen erhalten sollen, zurzeit gestreikt wird resp. Aussperrung besteht. Wir bekennen außerdem, daß uns, falls wir die Arbeit in Berlin freiwillig vor Ablauf der angegebenen vier Wochen, vom Tage des Antritts an gerechnet, niederlegen, das verauslagte Reisegeld vom Lohn zu kürzen ist. Zur Sicherung dieses Unternehmens haben wir laut Verzeichnis unsere Legitimationspapiere abgegeben, sind vollständig mit den dortigen Verhältnissen und den uns gewordenen Verpflichtungen vertraut gemacht und in allen Punkten einverstanden, erklären außerdem, daß wir aus vollständig eigenem Antriebe die Arbeit in Berlin annehmen. Auch sind wir davon in Kenntnis gesetzt, daß der Stundenlohn in Berlin sich auf 45 bis 60 Pf. steht.“

(Es folgen die Unterschriften.)

Neben dem Unternehmernachweise werden zur Beschaffung von Streikbrechern auch Anserate in Fachblättern und Tageszeitungen (besonders ostdeutschen) sowie berufsmäßige Arbeitsvermittler verwendet.

¹ Aus dem „Vorwärts“ Nr. 136, 15. Juni 1906.

Im Handwerk ist auch der Appell an die Meistersöhne nicht selten, die dann in der Tat in Scharen an den Streikorten zusammenströmen. In den Kämpfen des Berliner Bäckergewerbes von 1904 spielten die Meistersöhne eine große Rolle (sie besitzen hier sogar eine eigene Organisation); beim Hamburger Schlosserstreik von 1905 vermittelte der Verband deutscher Schlosserinnungen das Einrücken arbeitswilliger Meistersöhne, ähnlich 1906 der allgemeine deutsche Fleischerverband (Innungsverband) beim Mannheimer Fleischerstreik usw.

Die Fürsorge des Arbeitgeberverbandes für die von ihm beschafften „Arbeitswilligen“ ist rührend. Oft erhalten sie freie Fahrt und Zehrgeld, regelmäßig werden sie abgeholt, nicht selten in Freiquartieren untergebracht. In Geestemünde-Bremerhaven baute man im Jahre 1904 eigene Baracken für italienische Streikbrecher, im Hamburger Hafen werden jedesmal Schuppen für sie als Wohnungen eingerichtet und Schiffe zu ihrer Beherbergung angekauft; auch im Emdener und im Stettiner Hafen wurden in den Jahren 1905 und 1906 von der Arbeitgeberchaft Quartiere für die Arbeitswilligen hergerichtet. Ebenso entgegenkommend ist man oft mit der Bezahlung. Im Emdener Hafen erhielten im November 1905 während der Aussperrung die Arbeitswilligen täglich 7 Mk., wovon für Verpflegung und Quartier 3 Mk. abgezogen wurden¹. Im Hamburger Hafen erhielten die Arbeitswilligen während der Maiaussperrung von 1906 täglich 4,80 Mk., dazu freie Kost, freies Logis und freie Hin- und Rückreise². Im März 1907 war man noch freigebiger: jeder Streikbrecher bekam täglich 5 Mk. bei neunstündiger Arbeitszeit, für jede Überstunde 1 Mk., außerdem freie Kost, freies Logis, freie Hin- und Rückreise und 20 Mk. als Prämie für den Fall, daß er bis zuletzt aushielte³; die ausgesperrten Hafenarbeiter hatten für zehn stündige Arbeitszeit 4,80 Mk. täglich und natürlich nichts weiter erhalten.

Es besteht immer eine gewisse Gefahr, daß die mühsam herangeschafften „Arbeitswilligen“ wieder verloren gehen. Einmal darum, weil sie an sich vielfach unzuverlässige Leute sind, niemals geschulte, organisierte Arbeiter, oft gescheiterte Existenz; sodann weil nicht selten diesem oder jenem das Gewissen darüber schlägt, daß er den kämpfenden

¹ Frankfurter Zeitung 1905, Nr. 333.

² Frankfurter Zeitung 4. Mai 1906, Nr. 122.

³ Leipziger Tageblatt 9. März 1907, Nr. 68; „Vorwärts“ 12. März 1907, Nr. 60.

Kollegen in den Rücken gefallen ist; endlich weil es den Streikenden nicht selten gelingt, durch gute oder böse Worte die zugereisten Streikbrecher wieder zur Abreise zu bewegen. Es liegt unter diesen Umständen den Arbeitgebern viel daran, ihre Arbeitswilligen von jeder Verührung mit der Außenwelt, besonders aber mit den „Streikposten“ der Ausständigen zu isolieren. Daher werden die Arbeitswilligen stets schon auf den Bahnhöfen in Empfang genommen, beim jüngsten Berliner Bauarbeiterkampf (1907) sogar nicht nach den belebten und gut bewachten Bahnhöfen der inneren Stadt, sondern nach entlegeneren Vorortstationen dirigiert. Um die gewonnenen Kräfte festzuhalten, versprach auch 1907 der Hamburger Hasenbetriebsverein die erwähnte Prämie von 20 Mk. bei der Abreise und verpflichtete sich späterhin in seinen Streikbrecher-inseraten¹ dazu, die Arbeitswilligen mit 30 Mk. Wochenlohn auf ein volles Jahr fest anzustellen. Ganz ähnliche Verpflichtungen enthält der folgende Revers, der im Jahre 1889 im Hälleschen Baugewerbe Verwendung fand²:

„Unterzeichneter bekennt hiermit, daß er sich mit Erlaubnis seiner Eltern nach Halle a. S. zu Herrn begibt, um daselbst als Maurergeselle in Arbeit zu treten. Die ihm in der Maurerei vor kommende Arbeit verpflichtet sich derselbe treu und fleißig zu verrichten, den Vorgesetzten stets gehorsam zu sein und sich von seinem Arbeitgeber keinesfalls eher zu entfernen, als bis er das für ihn vorgelegte Reisegeld und die dem Arbeitgeber entstandenen Unkosten zurück erstattet hat. Dagegen verpflichtet sich betreffender Arbeitgeber, dem Unterzeichneten für diesen Sommer Arbeit zu gewähren und je nach Qualifikation für die Stunde 33—36 Pf. Lohn. Die Auszahlung des Tagelohns, auch bei Auktordarbeit, erfolgt wöchentlich, ebenfalls wie die Rückzahlung des vorgeschossenen Reisegeldes in Höhe von 50 Pf. bis 1 Mk. Zur Sicherheit für die pünktliche Rückzahlung des letzteren hat der Unterzeichnete einen Primawechsel ohne Verfalltag dem Arbeitgeber nebst Legitimationsspapieren zu übergeben, auch die Kenntnisnahme der Bedingungen der gedruckten Arbeitskarten durch Unterschrift anerkannt.“

¹ Ein solches Inserat brachte z. B. die „Berliner Volkszeitung“, Nr. 135, am 21. März 1907.

² Baeplow a. a. D. S. 190 f.

Das Reisegeld wird denjenigen Leuten, welche bis zum Schluß der diesjährigen Bauperiode bei ihrem Arbeitgeber aushalten, als Anerkennung dafür zu rüdgewährt.

(Es folgen noch Bemerkungen über den Lohnsaß bei Akkordarbeit.)

Die Beschaffung der Arbeitswilligen begegnet natürlich je nach Zeit und Gewerbe sehr verschiedenen großen Schwierigkeiten. In Zeiten wirtschaftlicher Depression ist sie im allgemeinen leichter, in Zeiten der Hochkonjunktur besonders schwer. Die Beschaffung gelernter Arbeiter ist stets schwieriger als die ungelernten Personals; denn qualifizierte Arbeitskräfte sind stets seltener als ungeschulte. Beim Streik der Berliner Automobil-droschkenführer im Anfang 1907 versuchte der „Verein der Kraftdroschkenbesitzer“ sich in aller Eile das zum Erfolg der Streikenden notwendige Personal anzulernen: er richtete in Wilmersdorf eine Chauffeur-schule für Arbeitswillige ein und suchte in zahlreichen auswärtigen Blättern nach Schülern und Fahrern. Die Aussändigen stellten die Schule natürlich unter Beobachtung von Streikposten, worauf (wie üblich) die Behörden ihrerseits die Böblinge der Arbeitgeberschaft bewachten, so daß schließlich folgende Bedeckung vor dem Institut sich zusammensetzte:

1. ein Wachtmeister,
2. mehrere Polizeibeamte,
3. eine Anzahl Gendarmen,
4. einige Beamte in Zivil,
5. freiwillige Helfer aus den Kreisen der Kraftdroschkenbesitzer¹.

Woraus man ersehen kann, was für Wertobjekte ein paar „Arbeitswillige“ sind!

Am großartigsten ist die Beschaffung von Streikbrechern ohne Zweifel in den Hafengewerben entwickelt, natürlich unter Führung von Hamburg. In Wochen des Kampfes kommen hier täglich Hunderte, im ganzen manchmal Tausende an dem bedrängten Platze zusammen. Beim Königberger Hafenarbeiterstreik im Mai 1907 war der Zentralverein deutscher Reederei nach wenigen Tagen imstande, über 400 Schauerleute von Hamburg nach Königsberg zu liefern. Ja, am 26. Mai 1907 konnte die deutsche Arbeitgeberzeitung (VI 21) die folgende Notiz verzeichnen:

„Ein deutscher Dampfer brachte 200 Arbeitswillige aus England nach Kiel. Dieselben sollen im Bedarfsfalle an

¹ Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 7, 17. Februar 1907.

Stelle von streikenden Arbeitern den Reedereien zugeführt werden.“

Hier werden Streikbrecher also auf Lager gehalten und auf Vorrat geliefert! Man erinnert sich unwillkürlich der Sklavenhändler, die vor Zeiten den amerikanischen Plantagenbesitzern „Ebenholz“ lieferten.

Die soeben zitierte Notiz ist ein unerfreuliches Dokument auch noch nach einer anderen Richtung hin. Sie erinnert daran, daß ein großer Teil der in Deutschland zum Schaden unserer Arbeiterschaft tätigen Streikbrecher fremden Nationen angehört. Mit dem Wachsen der Gewerkschaften (aller Richtungen) und mit der Zunahme des Standesbewußtseins und Solidaritätsgefühls unter den deutschen Arbeitern wird der Kreis derer, die sich zu Streikbrecherdiensten bereit finden, in unserem Vaterlande immer kleiner. Tausende auch unter den unorganisierten Arbeitern hungern lieber, als daß sie ihren Kameraden in den Rücken fallen. Und so ist die organisierte Arbeitgeberschaft auf der Suche nach Arbeitswilligen denn zu den ausländischen Arbeitern (und gewiß nicht den besten unter ihnen) gekommen. Man kann drei Gruppen von Arbeitgebern unterscheiden, die regelmäßig bei Streiks auf die Hilfe ausländischer Streikbrecher zurückgreifen, jede Gruppe mit einem ihr eigentümlichen Rekrutierungsbereich.

Die erste Gruppe bilden die Häfenbetriebe, allen voran die Hamburger. Hier überwiegen wohl regelmäßig die ausländischen Streikbrecher und unter den Ausländern die Engländer. Bei der Maiaussperrung von 1906 sollen unter 3800 Arbeitswilligen 3000 Engländer¹ im Hamburger Hafen tätig gewesen sein; unter den sonstigen Ausländern wurden sogar Chinesen und Neger bemerkt. Beim Hamburger Seemannsstreik vom April desselben Jahres waren wiederum zahlreiche Engländer unter den Streikbrechern, außerdem Skandinavier, Finnen und Russen (aus Helsingfors), Holländer, Italiener (die zu Bahn über Frankfurt a. M. herangeschafft wurden)², auch Chinesen und Jäger³. Bei der Schauermänneraussperrung vom März 1907 stellte wiederum England den Hauptanteil an Streikbrechern; daneben wurden Belgier, Italiener, Galizier verwendet.

Während in dieser Gruppe die Streikbrecher aus den Nordseeländern

¹ „Vorwärts“ 15. Mai 1906, Nr. 111.

² Frankfurter Zeitung 1906, Nr. 100.

³ Frankfurter Zeitung 29. April 1906, Nr. 117.

überwiegen, rekrutieren sie sich in der zweiten Gruppe, dem (engeren) Bau gewerbe, vorwiegend aus Italien, in zweiter Linie aus Österreich-Ungarn. Von italienischen „Arbeitswilligen“ kann man fast in jedem Sommermonat aus einem anderen Orte Deutschlands hören; Tschechen sind gleichfalls nicht selten. Galizier erwähnt Paeplow (S. 78) schon bei einem Wismarer Streik von 1876. Auch ober-schlesische Polen und ungarische Arbeiter verschiedener Nationalitäten kommen vor, vereinzelt auch Holländer, Russen u. a. m. Die Hauptrolle spielen aber stets die Italiener, die ja als Bauhandwerker in Deutschland schon seit alters geschägt sind. Die Anwerbung erfolgt bald durch Agenten, bald durch Poliere, die der betreffenden Nationalität angehören. Italienische Bauarbeiter melden sich auch vielfach von selbst in Streikorten an. In Osnabrück besorgt der staatliche Arbeitsnachweis die Vermittlung von ungarischen Streikbrechern nach Deutschland. Bisweilen begeben sich auch einige Baugewerksmeister selbst auf die Werbereise. Oder die Arbeitgeberschaft eines Ortes überläßt der eines anderen ihre Streikbrecher, nachdem sie ihrer nicht mehr bedarf. So schrieb am 23. September 1906 die deutsche Arbeitgeberzeitung aus Braunschweig (V 38): „Einige Mitglieder erhalten in nächster Zeit Kolonnen italienischer Bauhandwerker, welche in anderen Orten Deutschlands frei werden.“ Der deutsche Arbeitgeberbund für das Bau gewerbe teilt seit seinem Gründungsjahr 1899 den Mitgliedern nach Bedarf die Adressen von Vermittlern ausländischen Personals mit. Im Jahre 1903 versandte er an seine Unterverbände Fragebogen über die Beschäftigung ausländischer Arbeiter, deren Ergebnisse in einem interessanten Bericht zusammengestellt worden sind. Danach¹ sind die Urteile und Erfahrungen außerordentlich verschiedenartig. 15 Verbände sind mit den Ausländern mehr oder minder zufrieden (Brandenburg, Braunschweig, Frankfurt a. O., Gera, Görlitz, Guben, Halle, Jena, Königsberg i. Pr., Landsberg a. W., Magdeburg, Potsdam, Stendal, Zeitz und Zwickau); in Meißen befriedigten die Italiener, aber nicht die Tschechen, in Köln erwiesen sich die Italiener als mittelmäßiges Arbeitermaterial; in Breslau, Flensburg, Leipzig, Lissa und Posen waren die Arbeitgeberverbände durchaus unbefriedigt von den Ausländern, ebenso einige einzelne Unternehmer in Berlin und Cottbus. In Bremen, Kassel und Geestemünde ließen sich die Ausländer von den Streikenden zur Abreise bewegen, in

¹ Der Bericht wurde dem Verfasser von der Bundesleitung freundlichst zur Verfügung gestellt.

Hannover, Rathenow und Regensburg lehnten sie es ab, in die Arbeitsstellen der Ausständigen einzutreten. Bemerkenswert sind die Berichte von Dresden und Leipzig: „Dresden nennt die mit Italienern, Böhmen usw. gemachten Erfahrungen befriedigend, ist im übrigen der Ansicht, daß es doch ungleich besser ist, es gar nicht zu Streiks oder Sperren kommen zu lassen, wenn nicht die Arbeiten überhaupt ruhen können. Nach den dort gemachten Erfahrungen ist die Heranziehung von Ausländern Ursache zur Verschärfung der Situation gewesen, kostet sehr viel Geld und große Mühe, sowohl dem Verbande, welcher die Leute heranzieht, wie dem Arbeitgeber, der sie beschäftigt.“ Leipzig schreibt: „Wir haben schlechte Erfahrungen mit den Böhmen gemacht; sie können zum größten Teil nichts, sind ängstlich und kaum auf der Arbeitsstelle zu erhalten; hinter jedem möchte ein Schutzmann stehen, und zuletzt, wenn der Streik beendet, weiß man nicht, was man mit ihnen anfangen, weiß nicht, wie man sie wieder los werden soll!“ Zu diesen von beteiligter Seite geäußerten Bedenken ist noch hinzuzufügen, daß die Ankunft ausländischer Streikbrecher die ortsanständige Arbeiterschaft stets bis zur Siedehitze erregt, daß infolgedessen Polizeiaufgebote zum Schutz der Baustellen nötig werden und Krawalle und Messerstechereien selten ganz vermieden werden; und die Erfolge, die man dann mit den so mühsam beschafften und behüteten Ausländern erzielt, entsprechen den aufgewendeten Kosten wohl nur in den seltensten Fällen. Auch nationale Bedenken sollten von der unnötigen Einschleppung minderwertiger Ausländer auf den deutschen Arbeitsmarkt zurückhalten. Den Leipziger Bauarbeitgebern, deren ablehnende Äußerung soeben mitgeteilt wurde, scheinen sie nicht fremd zu sein; ihr Vorsitzender, Abg. Baurat Enke, stellte im Jahre 1906 im sächsischen Landtage den Antrag, daß bei staatlichen Submissionen die Unternehmer mit inländischem Personal vor solchen mit Ausländern prinzipiell bevorzugt werden sollten; der Antrag scheiterte leider an dem Widerstande der Regierung¹. Grundsätzlich ablehnend stehen der Beschäftigung fremdländischer Bauarbeiter auch die Bauunternehmer von Hamburg gegenüber².

Es erübrigत noch, mit einigen Worten auf die dritte Gruppe einzugehen, die ausländische Arbeiter gern beschäftigt: es sind das jene

¹ „Dresdener Anzeiger“ 4. April 1906, Nr. 92.

² Es geht dies aus dem genannten Bericht und aus Soc. Pr. XVI Nr. 7 (15. November 1906) hervor.

Großgewerbe, die einer zwar zahlreichen, aber wenig qualifizierten Arbeiterschaft bedürfen, hauptsächlich der Bergbau und das Ziegeleigewerbe. Die fremden Arbeiter dieser Gruppen sind vorwiegend slawischer Herkunft. Im Ziegeleigewerbe spielen italienische, russische, polnische, rheinische Ziebler eine bedeutende Rolle und halten die Arbeitsbedingungen auf einem oft geradezu läglichen Niveau; ist doch hier die zwölfstündige Arbeitszeit eine Errungenschaft, die noch lange nicht allen Arbeitern zugute kommt. Dass die Ausländer in diesem Gewerbe direkt als Streikbrecher austraten, ist dem Verfasser nicht bekannt geworden; Streiks sind noch sehr selten. Dagegen konnte man ausländische Streikbrecher im Frühjahr 1906 beim Streik der mitteldeutschen Braunkohlenbergleute (in den Revieren Zeitz, Weissenfels, Meuselwitz usw.) bemerken. Wie in dieser Gruppe stets, handelte es sich hier vorwiegend um Slawen, bald Kroaten, bald Slowenen, bald Galizier; außerdem sind auch Italiener beobachtet worden. Einer Zeitung zu folge, die das Leipziger Tageblatt am 23. April 1906 aus Meuselwitz, anscheinend aus Arbeitgeberkreisen, erhielt (Nr. 203), hatte der Arbeitsvermittler den Ausländern eine mindestens halbjährige Beschäftigungsdauer ausbedungen. Sonst pflegt man sich der ausländischen Streikbrecher möglichst sofort nach Beendigung des Arbeitskampfes zu entledigen.

Dass die Agenten der Ruhrkohlenzechen im Laufe der Jahre Tausende von Polen nach Westfalen importiert haben, so dass dort jetzt blühende polnische Kolonien mit eigenem Gottesdienst, eigenen Vereinen, eigener Presse, sogar eigenen Gewerbegerichts- und Parlamentskandidaten entstanden sind, sei nur beiläufig erwähnt. Bei dem großen Streik von 1905 machten diese Polen mit den Deutschen gemeinsame Sache; auch ist ihr Gewerkverein in der bekannten „Siebenerkommission“ der Ruhrbergleute vertreten. Es waren von den Bergarbeitern des Ruhrreviers im Jahre 1905¹ gebürtig:

41 147	aus Ostpreußen,
35 988	= Polen,
10 830	= Westpreußen,
6 918	= Oberschlesien,
19 106	= dem Auslande; unter diesen waren:
	66,68 % Österreicher,
	15,34 % Holländer,

¹ „Rheinisch-westfäl. Zeitung“ 13. Juni 1906, Nr. 564, nach dem Jahresbericht des bergbau. Vereins für 1905.

12,51 % Italiener,
3,91 % Russen,
0,69 % Belgier.

Die Zahl der slawischen Bergarbeiter dürfte demnach 1905 etwa 60 000 betragen haben; sie ist in raschem, ununterbrochenem Wachstum begriffen.

Wie unbedenklich man in den Kreisen des Großgewerbes der Einschleppung minderkultivierter Slawen in Deutschland gegenübersteht, zeigt die Äußerung eines deutschen Großindustriellen, die der Verfasser in einer französischen Zeitschrift fand. Der Eigentümer eines der größten Holzplätze (chantiers) Deutschlands erklärte dem Franzosen M. Georg Blondel auf Befragen nach seinen Arbeiterverhältnissen u. a. folgendes¹: „Si mes ouvriers, auxquels je donne un salaire en rapport avec les occupations assez simples auxquelles ils se livrent, se mettent en grève, je ne suis pas embarrassé pour les remplacer; je trouve autant d'ouvriers que j'en désire en Pologne et en Russie, c'est à dire dans des pays, où ils gagnent moins qu'ici.“

Zu noch billigeren Arbeitskräften hat im Sommer 1907 der Norddeutsche Lloyd in Bremen gegriffen: am 14. Juli trafen in Bremerhaven 50 für seine Schiffe bestimmte Chinesen ein, und „weitere größere Transporte“ befanden sich damals unterwegs. Der Lloyd beabsichtigt in Zukunft alle Dampfer seiner Linien nach Brasilien, Kuba und dem La Plata mit chinesischen Heizern zu besetzen². „Verschiedene deutsche Reedereien“ haben gleichfalls für den Fahrdienst in den Tropen chinesische Heizer angeheuert. Die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“³ sucht dies zu rechtfertigen, indem sie behauptet, einmal daß „die deutsche Schiffahrt in ihrer Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Auslande beeinträchtigt wird, wenn die Heizlöhne immer weiter forcirt werden“, sodann daß zum Feuerdienst in heißen Gegenden „die Nordländer weniger geeignet sind als die an höhere Temperaturen gewohnten Bewohner der Tropen“. Dem gegenüber ist zu bemerken, daß die „deutsche“ Schiffahrt ihren Namen und ihre Existenz nicht verdiente, wenn zu ihrer Rentabilität die deutsche durch Kuliarbeit verdrängt werden müßte; übrigens zahlte der Norddeutsche Lloyd im

¹ Fédération des industriels et des commerçants français, Bulletin mensuel No. 38 (IV, 2). Paris 1906. S. 357.

² „Reichsbote“ 18. Juli 1907, Nr. 167.

³ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 31, 4. August 1907.

leßten Jahre 8½ % Dividende und braucht also wirklich nicht an Heizerlöhnen zu sparen. Außerdem sind die aus Mitleid mit den deutschen Feuerleuten angeheuerten Chinesen nicht einmal „Bewohner der Tropen“. Ob also nicht doch noch andere Motive mitwirken? Etwa die Erwartung, daß die gelben Heizer niemals an den Vereinigungen und Ausständen der deutschen Schiffsmannschaft teilnehmen werden? —

Streikarbeit.

Die Erfahrung hat gelehrt, daß es nur in den seltensten Fällen, bei kleinen Einzelstreiks, möglich ist, alle leer gewordenen Stellen durch „Arbeitswillige“ zu besetzen, so daß die Ausständigen endgültig aus dem betreffenden Betriebe ausscheiden. In den weitaus meisten Fällen, bei allen größeren Streiks, versagen die Arbeitgebernachweise, die Agenten, die Inserrate und alle anderen Mittel, Streikbrecher heranzuschaffen, und die Mehrzahl der Arbeitsstellen bleibt für die Dauer des Kampfes unbesetzt. Der Unternehmer ist infolgedessen zu starker Einschränkung, wenn nicht zur Stilllegung seines Betriebes gezwungen und gerät in die größten Verlegenheiten hinsichtlich aller Aufträge, zu deren pünktlicher Fertigstellung er sich durch vielleicht hohe Konventionalstrafe verpflichtet hat. Es bleibt ihm nur der eine Ausweg, diese Aufträge einem befreundeten Konkurrenten zu übermitteln und sie durch dessen Personal fertigstellen zu lassen: das ist die von der organisierten Arbeiterschaft so verpönte „Streikarbeit“. Die Versendung von Streikarbeit hat gewisse Grenzen, die in der Natur der Gewerbe begründet liegen. Im Baugewerbe ist sie unmöglich, ebenso bei Montierungs-, Kanalisations- und Transportarbeiten; dagegen lassen viele Fabrikindustrien und zahlreiche Handwerke sie zu, und hier erfreut sie sich in der Tat sehr weiter Verbreitung. Sie beruht vielleicht häufiger auf freier freundnachbarlicher Abmachung als auf direkter Anordnung und Vermittlung des Arbeitgeberverbandes, kommt z. B. auch in der Schokoladenindustrie vor, die zurzeit noch keinen Arbeitgeberverband besitzt. Manche Arbeitgeberverbände haben ihre Mitglieder durch die Satzungen zur Übernahme von Streikarbeit verpflichtet. So ist beim Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer der Ausschuß berechtigt (§ 13),

„anzuordnen, daß die Mitglieder des Schutzverbandes einander in Behinderungsfällen Unterstützung durch gegenseitige Übernahme von Arbeiten oder in anderer Weise leisten, und Arbeiten unter die einzelnen Mitglieder zu verteilen“.

Auch beim Arbeitgeberverbande Remscheid sind die Mitglieder auf Antrag ihrer vom Streik betroffenen Branchengenossen zur „Ausführung von Arbeiten bzw. Lieferung von Fabrikaten“ verpflichtet; „die Einwendung, daß durch die zu gewährende Unterstützung im eigenen Betriebe ein Streik zu befürchten sei, soll als Weigerungsgrund nicht gelten“ (Beschluß von 1905, Ziffern 1 und 5). Ähnliche Bestimmungen bestehen bei der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten (§ 14), der Vereinigung Berliner Klempner usw. (§ 15) und der Vereinigung der Gas-, Wasser- und Heizungsfachmänner von Berlin und den Vororten (§ 15). Die beiden letzteren genannten Verbände regeln auch die Bezahlung der Streikarbeit durch folgende, bei beiden gleichlautende Bestimmung:

„Die Preissetzung hat auf Antrag des Unternehmers die Vertrauenskommission als Schiedsgericht endgültig zu entscheiden. Die zur Lieferung von Arbeit zu Verpflichtenden sind gehalten, dem durch Streik betroffenen Betriebe dieselbe zum Herstellungspreise zugänglich eines Maximalzuschlages von 25 % zu liefern.“

Dass auch wirtschaftliche Vereine in dieser Weise ihre Mitglieder zu unterstützen suchen, beweist der Verein deutscher Tempergießereibesitzer, der nach dem amtlichen Verzeichnis von 1903 (S. 110) bei Streiks die gegenseitige Übernahme von Aufträgen vermittelte.

Auch wo keine satzungsgemäße Verpflichtung zur Übernahme von Streikarbeiten besteht, scheint sie häufig zu sein, besonders in der Metallindustrie. In der „Fachzeitung des Arbeitgeberverbandes der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands“ stand der Verfasser am 15. Juli 1906 (V 7) folgende Notiz:

„Gleichzeitig machen wir unsere Herren Mitglieder — namentlich der Steinbildhauerbranche — darauf aufmerksam, daß ihnen durch die Ausstände und Lohnbewegungen Gelegenheit geboten ist, hübsche, teilweise sehr schöne Arbeiten auszuführen. Wir bitten daher unsere verehrlichen Kollegen, welche hierzu bereit sind, um baldgefällige Mitteilung. Neben Betätigung des Solidaritätsgefühls sichern sie sich hierdurch lohnenden Verdienst.“

Es ist selbstverständlich, daß dem Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber, das sich in Übernahme von Streikarbeit äußert, das Solidaritätsgefühl der Arbeiter schroff entgegensteht. Wer Streikware als Arbeiter fertig stellt, hilft damit einem vom Ausstande betroffenen Unternehmer

und schadet den ausständigen Arbeitern. Der organisierte Arbeiter wird daher Streikarbeit, sobald er sie als solche erkannt hat, ein für allemal ablehnen, und wenn ihn diese Weigerung seine Brotstelle kosten sollte. Der Kampf um Anfertigung oder Nichtanfertigung von Streikarbeit führt oft in bisher friedlichen Betrieben und Orten zu Ausständen und Aussperrungen, und ein Einzeltkampf kann auf diese Weise auf eine Unzahl von Werkstätten übertragen werden. Als im Jahre 1891 in der Handschuhfabrik von Hopp-Friedrichshagen ein Lohnkampf ausgebrochen war, tauchte Hopp'sche Streikarbeit (wohl durch Vermittlung des Verbandes deutscher Glacéhandschuhfabrikanten) in Hameln, Halberstadt, Brandenburg, Haynau und Johannegeorgenstadt auf, wurde auch in Liegnitz und Almenau vermutet und führte in mehreren dieser Orte zu neuen Kämpfen (Maier a. a. O. S. 188). Ebenso wurden im Mai des Jahres 1905 im Gebiete des allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe Ausstände in Leipzig und Gießen durch Streikware nach Hamburg, Nürnberg, Würzburg, Straßburg übertragen. Darauf verlangte der Arbeitgeberverband allerorten von den Gehilfen Unterzeichnung eines Reverses, der sie zur Anfertigung aller Aufträge (also auch von Streikarbeiten) verpflichten sollte. Die Unterschrift wurde von den Organisierten versagt, und weitere Aussperrungen und Streiks waren die Folge. Es waren schließlich 6590 Arbeiter in 55 Städten an dem Kampfe beteiligt. Beim Friedensschluß im Juni 1905 wurden die Revers für hinfällig erklärt¹. Im Frühjahr 1907 kam es im Schneidergewerbe zu neuen Kämpfen. Der Arbeitgeberverband beschloß sie einheitlich durchzuführen und nur durch Vertragabschluß mit den Zentralvorständen der Gehilfenverbände zu erledigen. Er ordnete eine große Generalaussperrung der Organisation über das ganze Reichsgebiet an (72 Orte sollen beteiligt gewesen sein) und verlangte von den Weiterarbeitenden wiederum die Unterzeichnung eines Reverses mit folgendem Wortlaut²:

„Ich erkläre mich bereit, nach dem bestehenden Tarife zu arbeiten, und verpflichte mich ausdrücklich, jede mir überwiesene Arbeit, selbst wenn diese für andere bestimmt sein sollte, zur Ausführung zu bringen.“

Der Kampf stand nach sechs Wochen durch Verständigung der beiderseitigen Zentralleitungen sein Ende.

¹ Soc. Praxis XIV, Sp. 890. 924. 949. 970.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 14, 7. April 1907.

Noch eine Einzelheit aus dem Buchbindereigewerbe sei erwähnt: Der Verband deutscher Buchbindereibesitzer, der die Städte Berlin, Leipzig und Stuttgart umfaßt, stand mit dem freien Gehilfenverbande bis zum 31. August 1906 in einem Tarifvertragsverhältnis, das die Arbeitgeberchaft ungedämpft auf fünf Jahre zu erneuern wünschte, während die Gehilfenschaft natürlich einige Verbesserungen für notwendig hielt. Bevor die Verhandlungen hierüber beendet waren, kam es infolge unbefugten Maifeierns seitens der Berliner Gehilfenschaft in Berlin zu einer Aussperrung von etwa 1000 Mann. Durch Streikarbeit übertrug sich dieser Kampf in wenigen Tagen auf alle Berliner, dann auf die Leipziger, schließlich auf die Stuttgarter Verbandsbetriebe. Die Tatsache, daß der alte Tarif noch mehrere Monate in Kraft war, blieb unbeachtet. Der Kampf um die Tariferneuerung, der eigentlich erst für den September zu erwarten war, begann so schon im Mai. Die Arbeiter, die allerdings durch die kontraktwidrige Maifeier in Berlin den Anstoß zu der Bewegung gegeben hatten, glaubten in dem verfrühten Ausbrechen des Kampfes auf der ganzen Linie eine planmäßige Veranstaltung des Arbeitgeberverbandes zu erkennen. Die Maifeier, so schrieb das Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands (XVI 20, 19. Mai 1906), sei nur ein Vorwand gewesen. Man habe auf Seiten der Arbeitgeber den Kampf um die Tariferneuerung für unvermeidlich gehalten und habe ihn lieber im Sommer als im Herbst ausschieben wollen. (Im Sommer ist die flaua Zeit des Gewerbes.) Daher habe man den Berliner Streit mit „raffinierter Taktik“ durch Versendung von Streikarbeit über das ganze Tarifgebiet ausgedehnt, in der nicht getäuschten Hoffnung, daß die Arbeiter überall die Streikarbeit ablehnen würden. Wie weit diese Vermutungen richtig sind, kann der Verfasser als Außenstehender natürlich nicht entscheiden. Denkbar wäre eine solche Taktik ohne Zweifel.

Nahe verwandt mit der Versendung und Übernahme von „Streikarbeit“ ist die Verleihung von Arbeitern an Arbeitgeber, in deren Betrieben gestreikt wird. Nur daß dieses Verfahren sich in der Regel auf benachbarte Betriebe eines Ortes beschränkt, während die Versendung von Streikarbeit keine räumlichen Grenzen kennt. Auch werden sich höchstens einige unorganisierte Arbeiter an Streikbetriebe verleihen lassen. Die Verleihung scheint daher auch nur in vereinzelten Fällen vorzukommen. Külemann (S. 571 f.) fand sie in den Satzungen der Greizer Bauunternehmer erwähnt. In den Statuten des Lübecker Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe und des baugewerblichen

Bezirksverbandes für das untere Weser- und Emsgebiet werden notorisch unorganisierte und streikfeindliche Arbeiter von allen Aussperrungen ausgenommen; „solche Arbeitswillige“, heißt es dann weiter (§ 19 resp. § 16), „sind zur Fertigstellung eiliger Arbeiten auf Anordnen des Vorstandes unter die Mitglieder zu verteilen“. Die gleiche Bestimmung traf im April 1907 durch Rundschreiben¹ die Zentralleitung des allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe. Die nachweislich arbeitswilligen Leute wurden von der damals inszenierten Aussperrung ausgeschlossen: „Hierbei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß solche Gehilfen vom Tage der Aussperrung ab nicht mehr für das betreffende Geschäft allein, sondern für die notwendigen Arbeiten aller Verbandsmitglieder herangezogen werden.“

Streikklausel.

Die Aussicht, einen durch Konventionalstrafe fest terminierten Auftrag zu Zeiten von Streiks mit Hilfe arbeitswilliger Leute oder befreundeter Betriebe rechtzeitig fertigzustellen, ist in jedem Falle unsicher. Bei allgemeinen Streiks oder großen Aussperrungen schwindet sie völlig. So kann die Konventionalstrafe leicht zum Ruin des Unternehmers führen, wenn er sich nicht durch eine sogenannte Streikklausel rechtzeitig gedeckt hat. Für die Verbreitung solcher Streikklauseln haben zahlreiche Arbeitgeberverbände eine energische Tätigkeit entfaltet. Die Streikklausel ist ein festformulierter, in jeden Lieferungsvertrag eingefügter Satz, auf Grund dessen bei Streiks und Aussperrungen die Lieferungsfrist um die Dauer dieses Kampfes verlängert wird. Der Arbeitgeberverband, der seine Mitglieder zur Einführung der Streikklausel angeregt oder verpflichtet hat, pflegt den gemeinsam festgestellten Wortlaut auf gummierte Zettel gedruckt den Interessenten zum Aufkleben auf alle Kostenanschläge, Offerten und Verträge zur Verfügung zu stellen. Es seien einige solcher Klauseln hier im Wortlaut mitgeteilt. Beim Arbeitgeberverband für das Baugewerbe zu Lübeck lautet die Klausel:

„Bei einem Streik oder Aussperrung der Bauarbeiter während der Bauausführung verlängern sich die Bau- resp. die Fertigstellungsfristen um die Dauer des Streiks, gleichviel, ob dieselben einen gänzlichen oder teilweisen Stillstand der übernommenen Arbeiten herbeigeführt haben.“

Der Arbeitgeberverband Flensburg hat der Klausel die folgende Fassung gegeben:

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 14, 7. April 1907.

„Bei Streiks und Aussperrungen innerhalb des Bezirkes des Arbeitgeberverbandes wird die Frist zur Fertigstellung der Arbeiten um die Zeitdauer derselben verlängert.“

Die Lieferanten werden von der Verpflichtung der Materiallieferung entbunden; etwa von ihnen angeliefertes Material bleibt ihr Eigentum.“

Mit besonderer Sorgfalt redigiert ist die im Februar 1907 von der Kölner Generalversammlung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe¹ angenommene Fassung:

„Eine Arbeitsniederlegung oder Aussperrung der Arbeitnehmer in einem für die Erfüllung des übernommenen Werkvertrages unmittelbar oder mittelbar erforderlichen Betriebe bewirkt die Verlängerung aller Fristen bzw. Hinausschiebung aller Termine um die Dauer der Arbeitsniederlegung oder Aussperrung.“

Für die Textilindustrie² wurde am 25. Februar 1907 einer gemeinsamen Versammlung der Fabrikanten und ihrer Abnehmer in Berlin der folgende umfangreiche Entwurf vorgelegt, den nach monatelangen Vorbereitungen eine Kommission in drei Sitzungen ausgearbeitet hatte:

„(1) Arbeiterausstände, Aussperrungen und Betriebstörungen, soweit lebhafte auf höherer Gewalt beruhen (§§ 275 und 323 des B.G.B.) oder durch Streiks oder Aussperrungen in dritten Betrieben hervorgerufen sind, berechtigen den davon Betroffenen, seine Verpflichtung zur Lieferung oder Abnahme hinauszuschieben, und zwar um die Zeit der Störung des Betriebes und hinsichtlich des Quantum s, dessen Lieferung oder Abnahme durch die Störung unmöglich gemacht wird. Bei laufenden Verträgen wird demgemäß die Zeit für die Lieferung oder Abnahme jeder einzelnen Rate entsprechend verschoben.

(2) Als Streiks und Aussperrungen im Sinne des Absatz 1 gelten dabei nur solche Störungen des Betriebes, die durch das Verhalten der Arbeiter veranlaßt worden sind.

(3) Sofern es sich um Lieferungen an einen Großisten oder einen Fabrikanten der Bekleidungsindustrie handelt und die Störung des Betriebes bei dem Lieferer stattgefunden hat, gelten folgende Vorschriften: Macht der von der Störung seines Betriebes Betroffene von dem Rechte der Hinausschiebung seinem Abnehmer gegenüber Gebrauch, und verschiebt sich infolgedessen die Lieferungs- oder Abnahmefrist um mehr als Tage Wochen, so hat der Abnehmer nach Ablauf dieser Frist das Recht, von dem Vertrage hinsichtlich der Abnahme des durch die Störung des Betriebes ausgefallenen bzw. noch ausfallenden Quantum s zurückzutreten. Der Abnehmer, der von diesem Rechte Gebrauch macht, ist jedoch verpflichtet, von dieser seiner Absicht, vom Vertrage zurückzutreten, dem anderen Teile spätestens bei Ablauf der Frist Anzeige zu machen.“

¹ Protokoll S. 37.

² „Leipziger Neueste Nachrichten“ 16. März 1907, Nr. 75.

(4) Erfolgt innerhalb der vorher genannten Frist die dort vorgeschene Anzeige von keinem der hierzu Berechtigten, so bleibt der Vertrag auch bezüglich des infolge der Störung des Betriebes ausgefallenen Quantumis zu Recht bestehen mit der Maßgabe, daß gemäß Punkt 1 die Lieferung oder die Abnahme desselben um die Zeitdauer der Störung des Betriebes hinausgeschoben wird.

(5) Beide Teile sind in jedem Falle von der Verpflichtung zum Schadenersatz befreit.

(6) Sofern über die vorstehenden Bestimmungen, deren Voraussetzungen und Auslegung Streitigkeiten zwischen den Parteien entstehen, entscheidet auf Anrufen eines Teiles ein Schiedsgericht, dessen Entscheidung unter Ausschluß des Rechtsweges für beide Teile bindend und endgültig ist. Das Schiedsgericht besteht aus fünf Mitgliedern. Hiervon werden je zwei von dem Verbande ernannt, dem die betreffende Partei angehört, oder den sie für den vorliegenden Streitfall für sich als zuständig bezeichnet."

Dieser Entwurf wurde einer zweiten Kommission von sechs Fabrikanten und sechs Abnehmern zur endgültigen Formulierung übergeben. Das Ergebnis dieser Kommissionsberatungen ist dem Verfasser leider nicht bekannt geworden. Es handelte sich noch darum, in bezug auf die Einbeziehung dritter Betriebe in die Streits und auf die Wahl des Vorsitzenden für das Schiedsgericht den Wünschen der Abnehmer nachzukommen. Eine prinzipielle Einigung war im übrigen erfolgt. Der endgültige Entwurf sollte dann den einzelnen Verbänden und Betrieben zur Annahme empfohlen werden. Nach einer Notiz im „Vorwärts“ (10. März 1907, Nr. 59) ist Regierungsrat a. D. Professor Dr. Leidig, der stellvertretende Geschäftsführer des Zentralverbandes deutscher Industrieller, auf ein Jahr zum Vorsitzenden des Schiedsgerichtes gewählt worden.

Über die Verbreitung der Streiklausel kann der Verfasser folgende Einzelheiten mitteilen: Behörden und öffentliche Verbände haben die Klausel bis heute, von verschwindenden Ausnahmen abgesehen¹, ein-

¹ Auf eine Eingabe des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe um Einführung der Streiklausel, die am 17. Mai 1900 allen Staats-, Provinzial- und größeren Kommunalbehörden Deutschlands übersandt wurde, gab allein der Magistrat von Hanau bedingungslos seine Zustimmung! (Habersbrunner a. a. O. S. 178 ff.) Einer erneuten Eingabe vom 27. Februar 1904 folgten wiederum nur 13 zustimmende Erklärungen von ganz bedeutungslosen kleinen Behörden, den Kreisausschüssen von Greifenberg, Grimmen und Guhrau, den Magistraten von Alt-damm, Döbeln, Finsterwalde, Goldberg, Merzig, Münchberg i. B., Quedlinburg, Ronsdorf, Traunstein und dem Gemeindeamt von Tegel. Die anderen, darunter alle maßgebenden Behörden, behalten sich unter verschiedenen Formen die Entscheidung von Fall zu Fall vor (Protokoll der Magdeburger Generalversammlung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe 1905, S. 13 ff.). Nach Mitteilung im Reichsarbeitsblatt IV 8 (August 1906) haben von 57 deutschen großen Städten nur Schöne-

mütig abgelehnt. Sie haben bei darauf bezüglichen Anträgen in der Regel eine wohlwollende Prüfung von Fall zu Fall zugesagt und verlängern, wie es scheint, tatsächlich bei Streiks die Fristen in zukommender Weise. Aber sie haben den Industriellen keinen Rechtsanspruch auf diese Verlängerung gewährt. Alle Angaben über Verbreitung der Streikklausel beziehen sich also stets nur auf die Verträge mit privaten Auftraggebern. Von gemischten Arbeitgeberverbänden haben die Verbände Unterelbe, Hamburg-Altona, Magdeburg, Mannheim die möglichste Durchführung der Klausel in ihren Bezirken auf ihr Programm geschrieben; in Hamburg ist die Durchführung für das weitere Baugewerbe als gelungen zu betrachten. In Schleswig-Holstein scheint sie Fortschritte zu machen.

Der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller ist für die Streikklausel seit seiner Gründung tätig¹. Für die Einführung der Klausel in der Textilindustrie haben besonders der Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie und die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände gewirkt. In der am 25. Februar 1907 eingefestigten Kommission waren die sächsische, die rheinische und die Lausitzer Textilindustrie vertreten. Im Holzgewerbe hat sich der Arbeitgeberkombinat der Holzindustrie von Hamburg und Nachbarstädten durch sein Eintreten für die Streikklausel bekannt gemacht. Sehr verbreitet ist die Klausel im Baugewerbe. In Hamburg ist sie, wie gesagt, allgemein eingeführt, in Berlin zur Zeit Haberbrunners (1903; vgl. S. 181 seines Buches) in 70—80% aller privaten Verträge, außerdem nach einer Umfrage, die der Arbeitgeberbund für das Baugewerbe 1903 veranstaltete, auch in Augsburg, Baden-Baden, Bayreuth, Brandenburg, Geestemünde, Gera, Greiz, Halle a. S., Kolsberg, Magdeburg, Mainz, Offenbach, Posen, Stettin, Stuttgart und im Gebiete des mitteldeutschen Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe; in zahlreichen anderen Orten war die Einführung teilweise gelungen (darunter Cottbus, Kassel, Dresden, Görlitz und im westpreußischen Landesverbande) oder war in Vorbereitung. Gegenwärtig würde eine Umfrage noch viel günstigere Resultate ergeben, z. B. im Gebiete des Braunschweiger Landesverbandes und des Bezirkerverbandes an der Unterweser. Zahlreiche baugewerbliche Verbände haben

berg, Altona, Gera und Stettin die Streikklausel in ihre allgemeinen Verdingungsbedingungen aufgenommen.

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 11, 17. März 1907.

ihre Mitglieder verpflichtet, keinen Vertrag ohne die Klausel abzuschließen. Orts- und Bezirksverbände sind auch meist kräftig genug, die Innehaltung einer solchen Bestimmung zu erzwingen. Dagegen ist der Versuch, die Streiklausel durch den Bund mit einem Schlag für ganz Deutschland einzuführen, gescheitert. Am 11. September 1900 nahm zwar die Dresdener Generalversammlung des Bundes folgende Resolution¹ an:

„Der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe steht auf dem Standpunkt, daß die obligatorische Einführung der Streiklausel eine absolute Notwendigkeit ist. Der Vorstand wird ermächtigt, den Termin für die Einführung festzusezen.“

Da aber dem Vorstande jedes Machtmittel zur Durchführung seiner Festsetzungen fehlt, hat er den Termin bis zur Stunde immer noch nicht normiert und alles Vorgehen in der Angelegenheit den Unterverbänden überlassen. Übrigens hat schon im Jahre 1872 der Schlesische Baugewerkenverein die Streiklausel in allen Privatverträgen durchgesetzt; auch beschloß im selben Jahre die Delegiertenversammlung der Baugewerkenvereine Deutschlands in Berlin, im Interesse der Klausel an das preußische Staatsministerium zu petitionieren. Allerdings wurde die Petition nicht abgeschickt², und das gleiche Schicksal hatte auch eine vom Bremer Delegiertentage des Innungsverbandes deutscher Baugewerksmeister im Jahre 1890 für notwendig erachtete Eingabe³. Der deutsche Arbeitgeberbund hat die Streiklausel im Jahre 1900 zum Gegenstand einer 30 Seiten starken Denkschrift gemacht.

Auch die Verbände des weiteren Baugewerbes legen auf die Streiklausel Wert. Der Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands und der Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister erwähnen sie in ihrem Programm, ebenso das Musterstatut für Ortsverbände des Gläsergewerbes. Auch der deutsche Arbeitgebertschußverband des Dachdecker- und Bauklempnergewerbes tritt für sie ein⁴. Ebenso gewiß noch manche andern Organisationen, von denen dem Verfasser nichts bekannt geworden ist.

Der Gedanke, der der Streiklausel zugrunde liegt, ist billig und

¹ Protokoll S. 12.

² Habersbrunner S. 114 f. Hier ist auch der Wortlaut der Petition mitgeteilt.

³ Habersbrunner S. 121.

⁴ Soc. Praxis XV, Sp. 1278.

berechtigt. Wenn der Unternehmer mit schweren Strafen an eine beschränkte Lieferungsfrist gebunden ist, während seine Arbeiter die unbeschränkte Möglichkeit haben zu streiken, so steht der Kampf zwischen beiden Teilen von vornherein ungleich. Die Arbeiter können von dem geängstigten Arbeitgeber die ungeheuersten Konzessionen erpressen, Konzessionen, die ihn jedes Verdienstes bei dem vorliegenden Auftrage berauben, und die auf die Dauer sein Unternehmen vielleichtrettungslos ruinieren. Vor dieser Notlage kann ihm nur die Streiklausel bewahren. Freilich kann ihm andererseits die Streiklausel in der heute üblichen Form bei unberechtigten Aussperrungen und gegen berechtigte Streiks eine unverdiente Unterstützung gewähren; denn sie scheidet ja nicht zwischen unberechtigten, von der Arbeiterschaft provozierten und berechtigten, von der Arbeitgeberschaft verschuldeten Lohnkämpfen. Behörden mit der Entscheidung über diese Berechtigung zu betrauen, ginge schwerlich an, schon wegen der bei ihnen oft mangelnden technischen Kenntnisse. Auch die Prüfung, die der Arbeitgeberverband selbst vornimmt, würde nicht genügen, da seine Gesichtspunkte ja nicht die der Allgemeinheit zu sein brauchen. Es wäre vielmehr eine paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeberschaft und der Arbeiterschaft zusammengesetzte Kommission zur Entscheidung zu berufen. Solche Kommissionen bestehen aber bereits in vielen Gewerben: es sind die paritätischen Schlichtungskommissionen, Tarifkommissionen, Tarifämter usw. Und es besteht in vielen Gewerben auch bereits ein vorzüglicher Maßstab zur Prüfung der Berechtigung eines Arbeitskampfes: das sind die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gemeinsam vereinbarten und garantierten Tarifverträge. Ist also ein tarifreuer Arbeitgeber angegriffen, muß ein tarifreuer Arbeitgeberverband seine gute Sache gegen Übergriffe der Arbeiterschaft verteidigen, so müßte der Unternehmerseite das Recht und der Streiklausel die Gültigkeit zuerkannt werden. Ist der Streik dagegen ausgebrochen, weil der Arbeitgeber die Tarifpositionen mißachtet, der Arbeitgeberverband den Tarif vielleicht gebrochen hat, so müßte die Sache der Unternehmer für unberechtigt und die Streiklausel für ungültig erklärt werden. Zahlreiche überflüssige Streiks könnten auf diese Weise vermieden, zahlreiche Auswendungen beider Parteien gespart werden. Der gedachte Effekt könnte am leichtesten dadurch erreicht werden, daß in die Lieferungsverträge hinter der Streiklausel eine zweite Klausel etwa folgenden Inhalts aufgenommen würde:

„Die Streik- und Aussperrungsklausel hat nur Gültigkeit, solange der Unternehmer resp. Lieferant seine Arbeiter unter den gegenwärtig

für das Gewerbe seines Ortes vereinbarten Tarifbedingungen beschäftigt und bezahlt."

Das ist die sogenannte „Unständige-Lohn-Klausel“, die sich in England in den Submissionsverträgen zahlloser Behörden findet.

Der Verfasser trägt hier keine Erfindung „sozialideologischer Theoretiker“ vor. Er hat den gedachten Vorschlag in einer Kundgebung organisierter Arbeitgeber gefunden. Der „Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten“ hat in seinem Jahresberichte 1902¹ dafür plädiert, überall, wo Tarifverträge beständen, auch Streiklausel und „Unständige-Lohn-Klausel“ in die Bauverträge aufzunehmen. Die Aufnahme dieser beiden Klauseln sei „als eine ausgleichende Ergänzung und eine gegenseitige Garantie für die Aufrechterhaltung des gewöhnlichen Friedens“ zu betrachten. Der Gedanke ist zurzeit nicht verwirklicht. Aber der Verfasser sieht keinen Grund, weshalb die Behörden sich der Streiklausel in ihren Submissionsverträgen noch widersezen sollten, wenn durch eine „Unständige-Lohn-Klausel“ jeder Missbrauch ausgeschlossen wäre.

Kundenschutzvertrag.

An Wichtigkeit und Verbreitung mit der Streiklausel nicht vergleichbar, aber doch auch erwähnenswert ist eine andere Abmachung, die für den Fall von Lohnkämpfen gelegentlich getroffen wird, um schwere wirtschaftliche Verluste zu verhüten: der Kundenschutzvertrag. Es wäre der ärgste Verstoß gegen die Solidarität der Berufsgenossen, wollte ein Gewerbetreibender sich die Notlage des anderen zunutze machen und mit den Kunden des durch Streik behinderten Konkurrenten seinerseits Geschäftsverbindungen anzutunpfen suchen. Ein Gewerbetreibender, der so handelt, verdient dieselbe moralische Bewertung, wie ein Streikbrecher, der eine durch Streik erledigte Arbeitsstelle antritt. Er ist nicht gesetzlich strafbar, aber er verfällt der allgemeinen Missachtung seiner Kollegen, weil er aus Eigennutz das Gefühl der Kollegialität mit Füßen getreten hat. In Arbeitgeberkreisen versucht man nun hier und da, derartige Vorgänge von vornherein unmöglich zu machen, indem man alle Unternehmer des Verbandes verpflichtet, während eines partiellen Lohnkampfes unter keinen Umständen mit neuen Kunden in Verbindung zu treten. Die Verlezung dieses Vertrages wird natürlich durch eine hohe Konventionalstrafe geahndet. Derartige Kundenschutzverträge sind z. B. im Bäckergewerbe 1899 in Hamburg und 1907 in Berlin verwendet

¹ „Arbeitsmarkt“ IV 20, Sp. 393. Vgl. auch Habersbrunner S. 176.

worden¹. Im Boykottschutzverband deutscher Brauereien ist den Mitgliedern während eines Boykotts und innerhalb dreier Monate nach Aufhebung desselben die Anknüpfung neuer Geschäftsverbindungen mit den Kunden boykottierter Mitglieder bei Strafe verboten, ebenso die Erhöhung der Lieferungen an bisherige Abnehmer, sofern diese zugleich Kunden boykottierter Mitglieder sind². Im Verband der Etuisfabrikanten Deutschlands wurde ein Kundenschutzvertrag zum Besten der von einem Streik bedrohten Berliner Mitglieder im August 1907 vereinbart³. Eine Kundenschutzverpflichtung enthält auch der folgende Beschluß einer Versammlung von Berliner Stellmachermeistern und Wagenfabrikanten am 21. März 1906⁴:

„Alle Anwesenden verpflichten sich auf Ehrenwort, die Forderungen der durch den Holzarbeiterverband vertretenen Stellmacher abzulehnen und den überstandenen Tarif nicht zu unterschreiben. Die Stellmachermeister, die Arbeitswillige beschäftigen, verpflichten sich, für keinen anderen als für ihre Kunden zu arbeiten.“ —

Aussperrungen.

Wenden wir uns nun wieder dem unmittelbar mit der Front gegen die Arbeiterschaft gerichteten Kampfe zu. Seine großartigste, freilich auch für beide Parteien gefährlichste Form blieb uns noch zu besprechen: die Aussperrung. Der Kampf gegen die Streifführer, gegen einzelne „Mizliebige“, wie wir ihn im Anfang kennen lernten, ist nur wie ein Scharmützel gegen Vorposten. Auch der Kampf gegen die Streikenden mit den Waffen der Streikliste, des Arbeitsnachweises und des Entlassungsscheines, mit den Hilfsstruppen der Streikbrecher und der Naturalunterstützung durch Streikarbeit ist erst dem Gefechte zu vergleichen, das zwar den Sieger ermutigt und den Besiegten erschüttert, doch nie den Krieg zu entscheiden vermag. Haben aber einige Gefechte über die Stellung und Stärke der beiden Parteien ein wenig Licht verbreitet, dann kommt es zur Schlacht, zum Kampf der Massen, zum Kampf mit dem schwersten Geschütz: das ist für die Arbeitgeberverbände der Gegenstreik, die Aussperrung. Man versteht unter Aussperrung die Masseneinfassung von Arbeitern, die nicht aus Mangel an geeigneter Beschäftigung, sondern

¹ Brauns Archiv XIV, S. 517; „Reich“ 199, 30. Mai 1907.

² „Reichsarbeitsblatt“ IV 1, S. 47. Die Höhe der Strafe wurde im 5. Kapitel erwähnt.

³ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ IV 34, 25. August 1907.

⁴ „Berliner Volkszeitung“ 1906, Nr. 138.

in irgendwelchem Zusammenhang mit Bewegungen, Forderungen oder Plänen der Arbeiterschaft vollzogen wird.

Dem Zwecke nach kann man drei Gruppen von Aussperrungen unterscheiden: die Hilfs- oder Sympathieaussperrungen, die Programmaussperrungen und die Strafaussperrungen.

Die Hilfsaussperrungen oder Sympathieaussperrungen sind die älteste und verbreitetste Form. Besteht in einem oder einigen Betrieben des Arbeitgeberverbandes seit längerer Zeit ein Streik, dessen Ende noch nicht abzusehen ist, so kommen die Gewerbegegenossen durch eine Aussperrung dem oder den Arbeitgebern zu Hilfe. Sie entlassen verabredetermaßen einen Teil oder auch sofort sämtliche Gehilfen, in der Hoffnung, daß der ohnehin durch den Streik geschwächten Gewerkschaftskasse die Unterstützung der zahlreichen Ausgesperrten in kurzer Zeit unmöglich sein wird, so daß die Streikenden sich zur Wiederaufnahme der Arbeit bequemen müssen. Durch die Sympathieaussperrung verbreitert man also bewußt die Basis des Kampfes, weil man hofft, den Gegner damit eher zur Erschöpfung zu bringen. Der Vorgang ist genau das Gegenstück zu dem „Sympathiestreik“ der organisierten Arbeiterschaft und hat genau dieselbe Berechtigung. Voraussetzung ist hier wie dort eine starke Organisation und hochentwickeltes Solidaritätsgefühl. Fehlen diese beiden Bedingungen, so pflegt die Sympathieaussperrung zwar mit Begeisterung beschlossen, aber nur sehr mangelhaft durchgeführt zu werden. Wir begnügen ihr schon in der Gründerzeit an mehr als einer Stelle. Nachdem bereits im Sommer 1871 der Versuch einer Massenentlassung von Berliner Zimmerern zur Bekämpfung eines Maurerstreiks gemacht worden war, kam es im April 1872 in der Reichshauptstadt zu einer regelrechten Aussperrung von 1700 Zimmereuten, weil in einem Einzelbetrieb ein Streik ausgebrochen war, und im Anschluß daran auch zu einer Maureraussperrung, weil die ausgesperrten Zimmerer von den weiterarbeitenden Maurern unterstützt wurden. In dasselbe Jahr 1872 (3. Dezember) fällt auch ein Aussperrungsbeschuß des deutschen Buchdruckervereins mit folgendem Wortlaut:

„Wenn in irgendeiner Stadt von Seiten unter sich geeinigter Gehilfen eine Arbeitseinstellung mit oder ohne Kündigung erfolgt und fortbesteht, trotzdem die Kommission der Vertrauensmänner den Standpunkt der Prinzipale gerechtfertigt findet, so tritt der Gesamtverein zum Schutze der gefährdeten Vereinsmitglieder ein, indem an einem und demselben Tage im ganzen Gebiete des deutschen Buchdruckervereins die Vereinsoffizinen allen Gehilfen kündigen, die einer Verbindung angehören, welche den betreffenden Streik veranlaßt hat oder unterstützt.“

Als bald darauf, im Januar 1873, die Leipziger Gehilfen in einen von der Schiedskommission für unberechtigt erklärteten Streik eintraten, mußte der Aussperrungsbeschuß verwirklicht werden. Über die Organisation der Arbeitgeber zeigte sich dieser Aufgabe noch nicht gewachsen. 20 % der Mitglieder traten aus, andere blieben zwar Mitglieder, aber unterließen die Aussperrung, und nur etwa 2000 Gehilfen wurden wirklich entlassen. Im April 1873 machte ein Tarifabschluß dem Kampfe ein Ende¹. Übrigens besitzt der deutsche Buchdruckerverein, wie schon einmal bemerkt wurde, auch heute noch in seinem Statut keines von jenen Machtmitteln, deren ein Arbeitgeberverband zur Durchführung einer Aussperrung bedarf.

Auch im Hamburger Baugewerbe kam es im Juni 1873 zu einer Sympathieaussperrung. Den Anlaß boten hier lokale Differenzen und ein Zimmererstreik in Lübeck, dessen Arbeitgeber mit den Hamburgern im „norddeutschen Baugewerkenverein“ zusammengeschlossen waren. Etwa 2000 Maurer und Zimmerer mußten infolge dieser Aussperrung bis in den Oktober hinein feiern.

In den letzten Jahren, in denen das Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber und dementsprechend die Arbeitgeberverbände plötzlich gewaltig erstarften, haben die Sympathieaussperrungen an Bedeutung erheblich zugenommen. Häufig genügt es, sie anzudrohen, um die streikenden Arbeiter zur Nachgiebigkeit zu veranlassen. Es sei an die für den Juni 1906 angedrohte Aussperrung von 300 000 Metallarbeitern durch den Gesamtverband deutscher Metallindustrieller erinnert. Wie geringfügig der Anlaß zu einer Massenaussperrung sein kann, zeigt ein Vorgang in der schlesischen Textilindustrie im Frühjahr 1907: In Langenbielau hatten 150 organisierte Textilarbeiter gekündigt; darauf beschloß der Verband schlesischer Textilindustrieller, am 4. Mai sämtliche organisierten Arbeiter seines Bezirks, 10—12 000 an der Zahl, auszusperren, falls die Kündigung der 150 nicht zurückgezogen würde. Da diese Bedingung erfüllt wurde, unterblieb die Aussperrung.

An der gesetzlichen Zulässigkeit eines solchen Vorgehens ist natürlich nicht zu zweifeln (cf. § 152 G.O.); dagegen könnten moralische Bedenken dagegen laut werden. Warum um 150 Streikender willen auf einen Schlag 10 000 Unbeteiligte „auf die Straße werfen“ (wie ein Lieblingsausdruck der sozialdemokratischen Presse lautet)? Dieser Einwand wäre voll berechtigt, wenn die 10 000 wirklich an dem Streik unbeteiligt wären.

¹ „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich“, Bd. I, S. 25 f.

Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

Das ist aber keineswegs der Fall. Sie gehören derselben Organisation an wie die Aussändigen. Diese Organisation hat den Aussstand angeregt oder doch genehmigt. Die weiterarbeitenden 10 000 unterstützen ihre feiernden Kollegen durch Beiträge und Extraumlagen. Wären sie mit dem Streik nicht einverstanden, so hätten sie Mittel, ihn zu verhindern. Da sie ihn nicht verhindern, sondern unterstützen, müssen sie auch bereit sein, die Konsequenzen ihrer Organisationszugehörigkeit zu tragen. Diese bestehen diesmal in der Aussperrung, wie sie sonst vielleicht in Lohnauflössungen und andern Vorteilen bestanden haben. Die organisierten Arbeiter haben deshalb kein Recht, sich über Aussperrungen zu entrüsten.

Verfolgen wir diesen Gedanken noch ein Stück weiter. Die Gewerkschaften inszenieren die Streiks zu den Zeiten, die ihnen die genehmsten, den Unternehmern die unangenehmsten sind. Sie suchen sich die Hochkonjunktur und die sogenannte „Saison“ des Gewerbes heraus. Das ist ihr gutes Recht. Sie richten auch den Umfang des Streiks nach ihrem Vorteil ein; das heißt, sie greifen gern einen einzelnen Betrieb an. Denn ein solcher Einzelstreik kostet ihre Fonds nichts (er kann aus den laufenden Einnahmen bestritten werden), und er hat gute Aussicht auf Erfolg, weil der einzelne Unternehmer oft aus Furcht vor der weiterarbeitenden Konkurrenz rasch nachgibt. Dem ersten glücklich beendeten Einzelstreik folgt dann ein zweiter, ein dritter und so fort, bis alle in Frage kommenden Betriebe der Reihe nach „abgeschlachtet“ sind. Das ist eine Taktik, die niemand den Gewerkschaften verübeln wird. Aber man darf es den Unternehmerverbänden auch nicht verübeln, wenn sie sich dagegen zur Wehr sezen, wenn sie dem Versuche, einen Betrieb nach dem andern abzuschlachten, mit der für sie aussichtsvolleren Eröffnung eines Kampfes auf der ganzen Linie begegnen, kurz wenn sie auf den Einzelstreik mit einer großen Aussperrung aller Organisierten antworten.

Die Sympathieaussperrungen treten natürlich in sehr verschiedenem Umfange auf; bald beschränken sie sich auf einzelne Orte, bald umfassen sie größere Bezirke, ganze Provinzen und Bundesstaaten, bald erstrecken sie sich über das ganze Reichsgebiet, wenn auch nur mit sorgfältiger Auswahl der geeigneten Orte. Sympathieaussperrungen über das ganze Reichsgebiet hin veranstalteten beispielsweise im Jahre 1906 der Schuhverband deutscher Steindruckereibesitzer und der Verband deutscher Kachelöfenfabrikanten. Die angedrohte Aussperrung des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller trug den gleichen Charakter. Im Jahre 1907 war die bemerkenswerteste Sympathieaussperrung die des Allgemeinen

deutschen Arbeitgeberschutzverbandes für das Schneidergewerbe, die sich mit Einrechnung der vorher bestehenden Streiks über 72 Orte Deutschlands erstreckte, darunter fast alle Großstädte.

Neben der Sympathieaussperrung ist besonders in jüngster Zeit die Programmmaussperrung häufig geworden, unter welchem Namen der Verfasser alle Arbeiterentlassungen begreift, die ohne vorhergegangenen Streik vorgenommen werden, um ein von der Arbeitgeberschaft aufgestelltes Programm mit bestimmten Lohnsätzen, bestimmter Arbeitszeit, unparitätischem Arbeitsnachweis oder irgendwelchen sonstigen allgemeinen oder besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft aufzuzwingen. Solche Programmaussperrungen sind z. B. die beiden großen Berliner Aussperrungen von 1907, die der Holzarbeiter und die der Bauarbeiter. Das eine Mal wollte der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe den Abschluß eines Tarifvertrages durchsetzen, während die Gehilfenschaft vorläufig tariflos weiter arbeiten wollte, natürlich um die vereinzelten Arbeitgeber dann um so sicherer und erfolgreicher „abzuschlagen“. Das andere Mal kam der Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten durch die Aussperrung einem sicher bevorstehenden Streik der Bauarbeiter zur Erringung des Achtstundentages zuvor, um die Betriebe sodann nach einiger Zeit für alle, die zu den alten Bedingungen arbeiten wollten, und für Affordmaurer wieder zu öffnen. Zu den Programmaussperrungen gehört auch die oben bereits erwähnte Aussperrung von 1225 Bauarbeitern in Bremerhaven-Gefestemünde-Lehe vom April bis Oktober 1904, durch die der dortige Arbeitgeberverband für das Baugewerbe die Anerkennung seines unparitätischen Arbeitsnachweises erzwingen wollte und erzwang. Die Bedeutung der Programmaussperrungen wird in nächster Zeit vermutlich noch wachsen, da nach gescheiterten Tariferneuerungsverhandlungen der Arbeitgeberverband oft noch größeres Interesse als die Gewerkschaft daran hat, schleunigst einen neuen Tarifabschluß, sei es auch durch Kampf, zu erzwingen. Die Programmaussperrungen lassen sich bald mit den Angriffs-, bald mit den Abwehrstreiks der Gewerkschaften in Vergleich stellen, mit den letzteren aber, dem Charakter der Arbeitgeberverbände entsprechend, in der großen Mehrzahl der Fälle. Daz ein Arbeitgeberverband durch eine Aussperrung die Arbeitsbedingungen direkt zu verschlechtern versucht, ist selten und wird wohl auch selten bleiben. Häufiger geschieht es, daß ausgesperrt wird, um einen Tarifvertrag unverbessert auf Jahre hinaus zu erneuern und etwaige Lohnerhöhungen usw. abzuwehren.

Die unbedeutendste Gruppe ist die dritte, die der Strafaussperrungen. Allein an den Aussperrungen dieser Gruppe beteiligen sich auch die gemischten Arbeitgeberverbände, während die Sympathie- und Programmaussperrungen den Fachverbänden vorbehalten sind. Die Strafaussperrungen richten sich gegen die sogenannten Demonstrationsstreiks der Arbeiter, gegen Streiks, die ohne Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen aus politischen Gründen veranstaltet werden, vor allem gegen die „Maifeier“. Im Jahre 1889 hat bekanntlich ein internationaler Sozialistenkongress den 1. Mai zum Weltfeiertag der Arbeiterschaft proklamiert und die möglichste Durchführung der Arbeitsruhe an diesem Tage den sozialistischen Arbeitern vorgeschrieben. Seitdem haben die deutschen sozialdemokratischen Arbeiter Jahr für Jahr versucht, die Maifeier in Deutschland einzubürgern. Hier und da haben sie gelegentlich in örtlichen Tarifverträgen sich das Recht, am 1. Mai nicht zu arbeiten, erringen können. In denjenigen Gewerben und Betrieben, in denen jede Kündigung ausgeschlossen ist, haben sie von ihrem Recht, jeden Tag von der Arbeit fernzubleiben, vielfach am 1. Mai Gebrauch gemacht, um dann am 2. Mai wieder in alter Weise an der Arbeitsstelle zu erscheinen. In allen übrigen Fällen ist die Durchführung der Arbeitsruhe am 1. Mai nur unter Kontraktbruch möglich. Es ist nicht gerade verwunderlich, daß sich die Unternehmer gegen diesen Kontraktbruch zur Wehr setzen. Aber auch ihr prinzipieller Kampf gegen die Arbeitsruhe am 1. Mai ist begreiflich. Jede geordnete Produktion würde unmöglich, wenn die Arbeitgeber den internationalen Sozialistenkongressen das Entscheidungsrecht darüber zugestanden, an welchen Tagen gearbeitet werden soll und an welchen nicht. Es handelt sich hier weniger um den einen Arbeitstag, den die meisten Betriebe vielleicht entbehren könnten, als um die prinzipielle Frage. Kein Verständiger wird den sozialdemokratischen Arbeitern das Recht, ihr Programm zu verkündigen und durch Festlichkeiten nach Belieben zu verherrlichen, bestreiten wollen. Aber warum zur Verherrlichung dieses Programms an einem willkürlich gewählten Tage die Fabriken stillstehen sollen, ist nicht recht einzusehen.

Zur Abwehr der Arbeitsruhe am 1. Mai haben die Arbeitgeberverbände nun zu dem Mittel der Aussperrung gegriffen. Allen Arbeitern, die am 1. Mai von der Arbeitsstätte fernbleiben, wird für einige weitere Tage, gewöhnlich drei bis zehn, die Einstellung in allen Verbandsbetrieben versagt. Die Maifeier kann unter diesen Umständen für die Arbeiterschaft recht kostspielig werden. Es hat sich deshalb auch innerhalb der sozialdemokratischen Gewerkschaften eine lebhafte Agitation gegen diese

zwecklose Demonstration erhoben. Vielfach hat die Androhung einer Maiaussperrung genügt, um am 1. Mai alle Betriebe in vollem Gange zu erhalten. Wenn die Vorzeichen nicht trügen, wird es den Arbeitgeberverbänden gelingen, mit Hilfe der Maiaussperrung in einigen Jahren die Arbeitsruhe am 1. Mai so gut wie vollständig zu befeitigen.

Wie die sozialdemokratische Partei und die ihr nahestehenden Gewerkschaften, so ist auch die Maifeier und dementsprechend die Maiaussperrung hauptsächlich über einige norddeutsche Großstädte verbreitet. Berlin und seine Vororte, Hamburg, Bremen und Lübeck, Magdeburg, Halle, Leipzig, Breslau und Hannover, das sind die Orte, in denen Maiaussperrungen sich regelmäßig als notwendig erweisen. Der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona ist seinerzeit im April 1890 zunächst zum Zweck der Bekämpfung der Maifeier begründet worden; seine erste Aktion war eine Maiaussperrung. Die Gewerbe, in denen Maiaussperrungen am häufigsten vorkommen, sind die Metallindustrie, die Holzindustrie und das Baugewerbe; außerdem das Transportgewerbe des Hamburger Hafens.

Die amtliche Reichsstatistik¹ zählte an Maiaussperrten (die Zahlen können absolute Zuverlässigkeit nicht beanspruchen) in den Jahren:

1899:	4095,
1900:	2371,
1901:	1593,
1902:	4873,
1903:	3710,
1904:	keine, denn der 1. Mai fiel auf einen Sonntag,
1905:	6404.

Die größten Aussperrungen trafen in diesen Jahren:

1899:	1860 Holzarbeiter in 78 Betrieben in Berlin,
1900:	1037 Bauarbeiter = 53 = Magdeburg,
1901:	238 Maurer = 15 = Landsberg a. W.,
1902:	1800 Werftarbeiter in einer Schiffswerft in Fähr und Bobben-dorf,
1903:	1102 Metallarbeiter in 5 Betrieben in Lübeck,
1905:	3100 Bauarbeiter in 350 Betrieben in Berlin und Umgegend.

Für die Jahre 1906 und 1907 sind dem Verfasser amtliche Zahlen nicht bekannt geworden. Im Jahre 1906 war die Zahl der Mai-

¹ Statistik des Deutschen Reiches, Band 134, 141, 148, 157, 164, 171, 178. Die Publikation für 1906 war dem Verfasser leider noch nicht zugänglich.

ausgesperrten ungewöhnlich hoch. In Berlin allein wurden mindestens 16 000 Metallarbeiter, außerdem viele Holzarbeiter, Zimmerer, Buchbinder usw. ausgesperrt. In Hamburg mußten etwa 6000 Metallarbeiter, Klempner, Schlosser usw. und über 4000 Werkst- und Hafenarbeiter feiern. In Leipzig blieben etwa 2000, in Breslau über 4000 Maifeiernde einige Tage ohne Beschäftigung. Auch in Hannover, Nürnberg und an andern Orten kamen beträchtliche Aussperrungen vor. Infolge dieses energischen Vorgehens scheinen die sozialdemokratischen Arbeiterverbände am 1. Mai 1907 vorsichtiger gewesen zu sein. Die Zahl der Maistreiks und dementsprechend auch der Maiaussperrungen blieb sichtlich hinter der des Vorjahrs zurück. Die Hamburger Hafenarbeiterchaft verzichtete durch ausdrücklichen Beschluß für dieses Jahr auf die Arbeitsruhe an den Weltfeiertagen, da sie eben erst einen schweren und erfolglosen Kampf hinter sich hatte. Inmerhin mußten auch im Jahre 1907 z. B. etwa 14 500 Berliner Bauarbeiter vom 2. bis 4. Mai unfreiwillig feiern.

In wirtschaftlich ertragreichen Jahren ist die Maiaussperrung für den Arbeitgeber naturgemäß mit erheblichen Opfern verknüpft, besonders wenn der Monat Mai zu der sogenannten „Saison“ des betreffenden Gewerbes gehört, so daß dringende Arbeiten verschoben oder gar abgelehnt werden müssen. Daher tauchte im Jahre 1906 im Verbande Berliner Planen- und Zeltfabrikanten die Absicht auf, die Maiaussperrung in die „stille Zeit“ dieses Gewerbes zu verlegen und die Betriebe für alle Maifeiernden in den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr zu sperren. Dieser originelle Plan ist aber bisher noch nicht ausgeführt, sondern nur angedroht worden¹.

Von den Maiaussperrungen abgesehen, kommen Strafaussperrungen nur ganz selten vor. Im Januar 1906 ordnete der Verein deutscher Arbeitgeberverbände² an, daß Arbeiter, die am 22. Januar jenes Jahres nicht zur Arbeit erschienen, wie die Teilnehmer an den Maistreiks behandelt, d. h. auf Zeit gesperrt werden sollten. Die sozialdemokratische Partei hatte nämlich für Sonntag, den 21., und Montag, den 22. Januar, Versammlungen und Demonstrationen zur Verherrlichung der russischen Revolution angekündigt. Es ist aber am 22. Januar wohl nirgends zu Ausständen gekommen.

Dagegen kam es in denselben Tagen aus andern Gründen in Hamburg zu einer Strafaussperrung. Die Hamburger Bürgerschaft beschäftigte

¹ Geschäftsbericht des Bundes der Arbeitgeberverbände Berlins 1906, S. 11.

² „Vorwärts“ 1906, Nr. 13.

sich damals mit einem Wahlgesetz, das die politischen Rechte der breiten Volkschichten in der Hansestadt erheblich herabdrückte. Zum Protest gegen diese Vorlage verrief die sozialdemokratische Partei acht große Versammlungen auf Mittwoch, den 17. Januar, nachmittags vier Uhr, also auf eine Stunde, wo selbstverständlich noch in keinem Gewerbe und Berufe die Tagesarbeit beendet sein konnte. Diese seltsame Festsetzung der Versammlungszeit mußte die Unternehmerschaft als Provokation aufjagen. Der Verband der Eisenindustrie von Hamburg gab deshalb durch Anschlag bekannt, daß jeder Arbeiter, der am 17. Januar unentschuldigt nicht zur Arbeit erscheine oder sie vorzeitig verlasse, sofort entlassen und vor dem 22. Januar nicht wieder eingestellt werde¹. Einige tausend Werstarbeiter, die diese Ankündigung mißachteten, sind daraufhin in der Tat bis zum 22. Januar ausgesperrt geblieben.

Von den Zwecken der Aussperrungen kommen wir nunmehr zu den verschiedenen Formen ihrer Durchführung. Die einfachste, aber auch rücksichtsloseste Form ist natürlich die Total- oder Generalaussperrung. Alle Betriebe werden mit einem Schlag geschlossen, alle Arbeiter, gleichgültig ob organisiert oder nicht, ob altgedient oder kürzlich erst eingestellt, verheiratet oder unverheiratet, fähig oder unfähig — schließlich alle Arbeiter werden entlassen. Das ist ungerecht; denn es trifft viele Arbeiter, die unter jeder Bedingung bei der Firma weiter arbeiten würden und denen die Firma vielleicht große Dankbarkeit schuldet; und es ist unklug, denn es treibt große Scharen von Arbeitern den Predigern des „Klassenkampfes“ in die Arme. Trotzdem erscheint die Generalaussperrung bisweilen als unvermeidlich oder besser als die einzige mögliche Form der Aussperrung. Denken wir an Betriebe, in denen drei Viertel oder neun Zehntel der Arbeiterschaft organisiert sind; ist eine Aussperrung hier vonnöten, so ist der Rest von unorganisierten Leuten auch beim besten Willen meist außerstande, den Betrieb im Gange zu erhalten. Denken wir ferner an Werke, in denen die technisch unentbehrlichste Gruppe streikt, etwa die Maschinisten und Heizer; vielleicht 200 unter 2000, zwingen sie doch den Unternehmer zur Stilllegung seines gesamten Betriebes. Es sei endlich an den Fall der oben in anderm Zusammenhang erwähnten Berliner Tapetieraussperrung von 1907 erinnert: Hier beschloß man Generalaussperrung, weil die Mittel, die Organisierten von den Unorganisierten zu sondern, sich als unzureichend erwiesen hatten.

¹ „Vorwärts“ 1906, Nr. 14.

Die soeben geäußerten Bedenken gegen die Generalaussperrung sind natürlich auch in den Arbeitgeberverbänden aufgetaucht, und so hat man, wo sie unvermeidlich schien, wenigstens ihre schädlichen Folgen abzuschwächen versucht. Es sind in diesem Zusammenhange vor allem die Maßnahmen des Verbandes sächsisch-thüringischer Webereien vom Herbst 1905 zu erwähnen. Die Kündigung von 940 Textilarbeitern in vier Geraer Fabriken veranlaßte den genannten Verband zur Schließung seiner sämtlichen Betriebe am 28. Oktober resp. 4. November des Jahres. Etwa 11 000 Arbeiter und Arbeiterinnen wurden brotlos. Gleichzeitig kündigte der Arbeitgeberverband aber durch Anschläge vom 19. Oktober und 4. November an, er wolle für alle, die mit den von ihm aufgestellten Lohntarifen einverstanden wären, am 6. November die Fabriken wieder öffnen; fänden sich genug Arbeitswillige, um alle Betriebe, wenn auch in beschränktem Umfange, im Gang zu erhalten, so werde weiter gearbeitet werden; im anderen Falle würde mit dem 11. November eine erneute vollständige Sperre für längere Dauer eintreten. Die Wiedereröffnung erfolgte diesem Programme gemäß am 6. November; da die Zahl der sich meldenden Arbeitswilligen aber nicht ausreichte, wurden die Fabriken mit dem 11. November wieder geschlossen. Alle Arbeiter und Arbeiterinnen jedoch, die bis zum 9. November tatsächlich die Arbeit wieder aufgenommen hatten, erhielten vom 11. November an für die ganze Dauer der Aussperrung eine wöchentliche Entschädigung vom Arbeitgeberverbande ausgezahlt, und zwar die Verheirateten 12 Mk., die Unverheirateten 9 Mk. Die Zahl dieser Arbeiter belief sich auf 3725¹.

Dieser Versuch, für die unschuldigen Opfer einer Generalaussperrung² Fürsorge zu tragen, war, wenn auch vielleicht nicht der erste, so doch in allen Einzelheiten der geschickteste und gelungenste seiner Art. Aus früheren Jahren sind dem Verfasser zwei ähnliche Maßnahmen kleineren Umfangs bekannt geworden. Im April 1903 erklärte sich der Verein der Schuh-, Schäfte- und Absatzfabrikanten in Pirmasens bei einer Aussperrung der dortigen Schuharbeiter (5300 Mann) bereit, den unorganisierten Aussperrten Unterstützungen in derselben Höhe zu zahlen, wie

¹ Dargestellt auf Grund zahlreicher Zeitungsnachrichten und der zusammenhängenden Berichterstattung im Reichsarbeitsblatt IV 1, Januar 1906.

² In der weiter unten mitgeteilten Statistik wird diese Aussperrung nicht als Generalaussperrung geführt, weil in vielen Betrieben die Beamten Notarbeiten ausführten, so daß nur wenige Fabriken völlig stillstanden. Für die Arbeiter aber waren alle Betriebe gesperrt; für sie bestand „Generalaussperrung“.

die organisierten sie von ihrer Gewerkschaft ausgezahlt erhielten (Soc. Pr. XII Sp. 833). Ob es wirklich zur Auszahlung dieser Unterstüzung gekommen ist, weiß der Verfasser leider nicht zu sagen. — Im Jahre 1904 legte die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten eine Liste nichtorganisierter Arbeiter an und versprach jedem Arbeiter, der sich in dieselbe einschreiben ließ, für den Fall der Aussperrung eine Unterstüzung von 1 Mk. bis 2,50 Mk. wochentäglich und 0,20 Mk. wochentäglich für jedes Kind. Zur praktischen Erprobung dieser Einrichtung ist es anscheinend nicht gekommen; bereits im Jahre 1905 wurde sie in einer später näher zu besprechenden Weise dahin abgeändert, daß die „eingeschriebenen Arbeiter“ überhaupt nicht mehr ausgesperrt werden sollten. Das Beispiel der sächsisch-thüringischen Textilfabrikanten von 1905 hat sodann im Jahre 1906 verschiedentliche Nachahmung gefunden, so durch den Verband der Metallindustriellen in der Kreishauptmannschaft Dresden. Dieser Verband veranstaltete im April 1906 eine Aussperrung aller organisierten Metallarbeiter seines Bezirks, und da die Organisierten in vielen Betrieben den größten Teil der Arbeiterschaft ausmachten, mußten vielfach auch die Unorganisierten gezwungen mitfeiern. Diese Leute erhielten, soweit sie nicht in andern Verbandsbetrieben beschäftigt werden konnten, für den Lohnausfall eine Geldunterstützung, wie es scheint von etwa 15 Mk. wöchentlich. Bei der gleichzeitigen Aussperrung im Gebiete des Verbandes schlesischer Metallindustrieller wurden Hunderte von nichtorganisierten Arbeitern mit Wochenlöhnen von 15—20 Mk. „beurlaubt“¹. Ein Verfahren fast ganz nach dem Muster des thüringischen von 1905 wandte im November 1906 der Verband süddeutscher Textilarbeitgeber an, indem er in Jahr anlässlich einer Lohnbewegung die folgende Bekanntmachung² erließ:

„Wir teilen unsren Arbeitern mit, daß laut Beschuß des Verbandes süddeutscher Textilarbeitgeber diejenigen Arbeiter, die die Arbeit überhaupt nicht niedergelegt haben, keinen Verbänden beigetreten sind und zurzeit noch bei uns arbeiten, eine Prämie erhalten. Diejenigen Arbeiter, die sich nachträglich entschließen, aus ihren Verbänden auszutreten, können bei uns sofort Arbeit finden, und erhalten, im Falle es uns möglich ist, mit denselben unsren Betrieb auch nur in beschränktem Maße aufnehmen zu können, diese Prämie ebenfalls. Sollten sich nicht soviel Arbeitswillige finden, daß wir unsren Betrieb wieder aufnehmen können, so erhalten sämtliche Arbeitswillige vom Verband süddeutscher Textilarbeitgeber mindestens dieselbe Unterstüzung, wie sie sie aus ihrem Verbande erhalten. Wer von unsren Arbeitern gesonnen ist, sich unter diesen Bedingungen uns anzuschließen, kann sich sofort bei uns melden.“

¹ „Frankfurter Zeitung“ 129, 11. Mai 1906.

² „Vorwärts“ 15. November 1906, Nr. 267.

Ein ähnliches Angebot machte im Februar 1907 der „Verband selbständiger Gewerbetreibender der Berliner Herrenmäßschneiderei“ an alle Gehilfen, die sich durch Unterschrift verpflichten wollten, bis zum 1. Juni 1907 zu den alten Löhnen weiterzuarbeiten. Wie man sieht, nimmt das Verfahren seit zwei Jahren an Verbreitung rasch zu, obwohl es die Kosten der Aussperrung beträchtlich vermehrt.

Wo es dem Arbeitgeberverbande irgend möglich ist, wird er freilich diese Ausgabe sich zu ersparen suchen, indem er seine Aussperrung mit Sorgfalt auf die organisierten Arbeiter beschränkt. In der Tat ist die größte Mehrzahl aller Aussperrungen allein gegen die Mitglieder der Gewerkschaften gerichtet, und wenn infolge eines hohen Prozentsatzes an Organisierten dann tatsächlich manchmal eine völlige Schließung der Betriebe eintritt, so geschieht dies gegen Wunsch und Willen der Arbeitgeberschaft. Die Lohnbewegungen und Streiks gehen unter normalen Verhältnissen heute durchweg von den organisierten Arbeitern aus; dementsprechend ist auch die normale Aussperrung eine Aussperrung der Organisierten.

Die Arbeitgeber wissen freilich zunächst nicht, welche ihrer Arbeiter den Organisationen angehören und welche nicht. Sie legen deshalb, wenn eine Aussperrung der Organisierten beabsichtigt ist, allen Arbeitern einen Revers zur Unterschrift vor, den nur die Unorganisierten mit gutem Gewissen unterzeichnen können. Einige solche Reversse seien hier im Wortlaut mitgeteilt:

1. Aus dem Münchener Baugewerbe 1905¹:

„Der Unterzeichnete erklärt, daß er keiner Organisation angehört und auch keine Organisation unterstützt.“

2. Aus dem rheinisch-westfälischen Malergewerbe 1907²:

„Der verpflichtet sich, weder dem Verbande der freien Gewerkschaften noch der christlichen Gewerkschaft anzugehören, auch diese Organisationen weder moralisch noch finanziell zu unterstützen.“

Diese Reversse sind von den früher besprochenen „koalitionsfeindlichen Reversen“ wohl zu unterscheiden. Es handelt sich hier nicht darum, die Arbeiterschaft zum Verzicht auf ihr Koalitionsrecht zu zwingen; es handelt sich nur darum, die organisierte Arbeiterschaft durch eine Aussperrung nachgiebiger zu machen. Der Arbeitgeberverband beabsichtigt hier keines-

¹ Hüglin a. a. O. S. 163 Anmerkung; Protokoll der Münchener Generalversammlung des Arbeitgeberbundes f. d. Baugewerbe 1906, S. 59.

² „Vorwärts“ 22. März 1907, Nr. 69.

wegs, in Zukunft und für alle Zeiten nur noch unorganisierte Arbeiter zu beschäftigen; er beabsichtigt nur, die organisierten Arbeiter auf Zeit zu entlassen, bis sie bereit sind, einen bestehenden Einzelstreik aufzuheben oder einem aufgestellten Programm resp. Tarif zuzustimmen. Wer den Revers unterzeichnet, verpflichtet sich auch keineswegs, dauernd unorganisiert zu bleiben; er verpflichtet sich nur für die Dauer der Aussperrung. Die Aussperrungsreverse dienen also nicht, wie vielfach behauptet worden ist, dem grundsätzlichen Kampf gegen das Koalitionsrecht, sondern sie charakterisieren sich als ein Versuch, die unorganisierten Arbeiter vor einer für notwendig erkannten Aussperrung der organisierten zu bewahren.

Bisweilen vollzieht sich die Aussperrung der Organisierten auch, ohne daß in dem zur Unterzeichnung vorgelegten Revers die Organisation erwähnt würde. Dies Verfahren ist ohne Zweifel korrekter als das vorige, dem der böse Schein grundsätzlicher Koalitionsfeindschaft nie fehlt. So wurden z. B. im Bremerhaven Baugewerbe im Jahre 1904 alle Arbeiter ausgesperrt, die den unparitätischen Arbeitsnachweis des Arbeitgeberverbandes nicht unterschriftlich anerkennen wollten. Ebenso beim Kieler Holzgewerbe im Januar 1907, wo gleichfalls die schriftliche Anerkennung des Arbeitgebernachweises verlangt wurde. Auch die Aussperrungen im Schneidergewerbe, 1905 und 1907, sind hier zu erwähnen, bei denen jeder, der weiterarbeiten wollte, sich zur Anfertigung von Streikarbeit schriftlich verpflichten mußte (wie oben bei Besprechung der Streikarbeit bereits berichtet wurde), und die Berliner Herrenmaßschneideraussperrung von 1907, bei der die Arbeitswilligen der Beibehaltung der alten Lohnsätze bis zum 1. Juni des Jahres schriftlich zustimmen sollten. In diesen und allen ähnlichen Fällen sind es natürlich stets die organisierten Arbeiter, die die Unterschrift ablehnen, während die Unorganisierten in der Regel unterzeichnen werden, weil im Falle der Aussperrung keine Gewerkschaftskasse zu ihrer Unterstützung vorhanden ist. Im allgemeinen wird bei Sympathieaussperrungen der Revers die Organisation erwähnen müssen, während bei Programmaussperrungen auch das Programm des Arbeitgeberverbandes zur Unterschrift vorgelegt werden kann. Geneint und getroffen werden aber in beiden Fällen stets die Angehörigen der Gewerkschaften.

Es kann nicht oft genug betont werden, daß die Aussperrung die letzte Notwaffe der Arbeitgeberschaft ist, eine Waffe, die stets auch den trifft, der sie führt, indem das Kapital des stillgelegten Betriebes zehrt, statt zu nähren, indem Vorräte verderben, Maschinen rosten, Kunden

abfallen, Absatzgebiete verloren gehen. Jeder Unternehmerverband überlegt es sich zweimal, ehe er aussperrt. Unter den größeren Aussperrungen werden daher „irivol vom Zaune gebrochene“ ebenso selten sein wie unter den größeren Streiks, bei denen der Arbeiter und die Gewerkschaft ja ähnlich schwere Opfer bringen müssen. In Anbetracht dieser Opfer werden aber beide Parteien — sorgfältige Leitung vorausgesetzt — den Prozentsatz der Feiernden stets so niedrig zu halten bemüht sein, als es sich im Interesse des Kampfzieles nur immer ermöglichen lässt. Die großen Metallarbeiterstreiks beginnen nie mit einer Kündigung des gesamten Personals; vielmehr versucht die Gewerkschaft ihre Zwecke zunächst durch den Austritt kleinerer Gruppen, etwa der Monteure, der Gießer, der Former zu erreichen. Vollständig die gleiche Taktik hat sich im Laufe der Jahre auch für die Aussperrungen entwickelt. Man vermeidet, wenn möglich, nicht nur die Generalaussperrung, sondern auch die Aussperrung aller Organisierten, und versucht zunächst nur einen bestimmten Prozentsatz der Arbeiterschaft zu entlassen, 15, 30, 50, 60 %, natürlich nur organisierte Leute und unter diesen die entbehrlichsten und die unbeliebtesten. Das ist die besonders in der Metallindustrie ausgebildete und verbreitete Prozentualaussperrung.

Einige Beispiele mögen das Verfahren erläutern. Die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten stellte im Jahre 1904 für ihre Aussperrungen folgende Grundsätze auf: Streiken mehr als 15 % aller Arbeiter länger als 14 Tage, so beginnt eine Aussperrung; es werden sofort 10 % der Arbeiterschaft entlassen und, falls das nichts hilft, in jeder folgenden Woche weitere 10 % bis zum Maximum von 70 %, natürlich mit besonderer Rücksichtnahme auf die eingeschriebenen Nichtorganisierten, die im Falle der Entlassung (wie oben dargetan) unterstützt werden sollen¹. Als im Frühjahr 1906 in Dresden, Hannover, Braunschweig und Breslau heftige Arbeitskämpfe in der Metallindustrie ausgebrochen waren, beschloß am 2. Mai eine Ausschusssitzung des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller, diese Bewegungen durch Prozentualaussperrung von organisierten Arbeitern niederzuämpfen. Bis

¹ Soc. Praxis XIII, Sp. 605. — Wie es scheint, hat die Vereinigung dieses allgemeine Schema für Aussperrungen wieder fallen gelassen. Die Sonderbestimmungen über Aussperrungen, die ihr gegenwärtiges Statut nach Beschlüssen von 1905 und 1907 enthält, erwähnen die prozentuale Aussperrungsskala nicht mehr. Aussperrungen treten jetzt auf Grund eines Generalversammlungsbeschlusses mit Zweidrittelmehrheit ein; über den Prozentsatz der Auszusperrenden schreibt das Statut gegenwärtig nichts vor. „Eingeschriebene Arbeiter“ dürfen nicht ausgesperrt werden. Vgl. Anh. IX.

zum 5. Mai sollten die vier bereits im Kampfe stehenden Bezirksverbände 80 % ihres Personals entlassen; erfolgte dann bis zum 10. Mai keine Einigung, so sollten weitere 24 Bezirksverbände eine Aussperrung von 30 % ihres Personals vornehmen, indem diesen Leuten — selbstverständlich nur Organisierten — am 12. Mai die Kündigung und am 26. Mai die Entlassung zugestellt werden sollte. Es kam aber nicht zur Ausführung dieses Beschlusses. Eine neue Ausschusssitzung vom 14. Mai verschob den Kündigungs- und den Entlassungstermin um je eine Woche (also auf den 19. Mai resp. 2. Juni), erhöhte aber die Zahl der dann Auszusperrenden auf 60 % und drohte für den äußersten Notfall sogar Generalaussperrung an. In der Tat wurden am 19. Mai allenthalben die vorgeschriebenen Kündigungen vollzogen. Da jedoch in den letzten Tagen des Monats die Differenzen in Dresden, Hannover, Braunschweig und Breslau beigelegt wurden, konnte die Durchführung der Aussperrung am 2. Juni unterbleiben.

Dagegen kam es im Mai 1907 in Frankfurt a. M., Offenbach, Hanau, Mainz, Homburg und Darmstadt durch den dortigen Bezirksverband der Metallindustriellen tatsächlich zur Aussperrung von 60 % der Arbeiterschaft, insgesamt 18—20 000 Mann, infolge von Differenzen in einer Offenbacher Maschinenfabrik. Erst nach drei Wochen (Mitte Juni) gelang es, eine Einigung zu erzielen. Um noch einen Fall zu erwähnen, so sperrte Ende April 1905 der „Boycottschutzverband rheinisch-westfälischer Brauereien“ 50 % seiner organisierten Brauer aus, um den von Streik und Boykott betroffenen Kölner Verbandsbrauereien zu Hilfe zu kommen; nach zweimonatlichem Kampfe endete diese Aussperrung mit einem Erfolge für die Arbeitgeber.

Man hat in der Deutschen Arbeitgeberzeitung und anderswo bisweilen neben der Prozentualaussperrung noch andere Systeme der Teilaussperrung empfohlen: so eine Aussperrung nach Altersklassen, die mit Hilfe der Versicherungskarten ja leicht durchzuführen sei, oder eine Aussperrung aller Arbeiter, deren Familiennamen mit einem oder einigen bestimmten Buchstaben anfangen, die sogenannte ABC-Aussperrung. Die Altersklassen werden ja ohne Zweifel bei jeder Prozentualaussperrung berücksichtigt werden, insofern als die älteren Arbeiter geübter und am Betriebe interessierter zu sein pflegen als die jüngeren, der Arbeitgeber sie also möglichst lange festzuhalten bemüht sein wird. Die „ABC-Aussperrung“ kann man wohl nur als einen frivolen Scherz bezeichnen, obwohl sie tatsächlich im Verein deutscher Arbeitgeberverbände erörtert

worden ist und in den Kommerzienräten Menck-Altona und Höchmann-Berlin ernsthafte Verfechter gefunden hat¹.

Es bleibt uns noch ein eigentümliches, aber nicht ganz seltenes Verfahren zu beschreiben, das man als U n i v a n d l u n g e i n e s S t r e i k s in eine A u s s p e r r u n g bezeichnen könnte. Als im Oktober 1904 in Hamburg-Altona-Wandsbek-Harburg-Cuxhaven etwa 800 Schlächtergesellen in Ausstand getreten waren, beschloß der Bezirksverein der fünf beteiligten Schlächterinnungen, die ausständigen Gesellen nur dann wieder einzustellen, wenn sie sich bis zum 24. Oktober bei ihm meldeten. Diese Drohung hatte, da gleichzeitig eine größere Zahl auswärtiger Streikbrecher eintraf, den gewünschten Erfolg. Aus Furcht, auf lange Zeit hinaus gesperrt zu bleiben, gaben die Gesellen den Ausstand noch vor dem 24. Oktober auf². Eine ähnliche Maßregel kündigte im Mai 1907 der baugewerbliche Arbeitgeberverband von Halle bei Gelegenheit eines hartnäckigen Bauarbeiterstreiks an: Alle Arbeiter, die bis zum 3. Juni die Arbeit nicht wieder aufgenommen hätten, sollten auf ein volles Jahr von jeder Beschäftigung auf den Bauten in Halle und Umgegend ausgeschlossen werden³. In diesem Falle ließ die Arbeiterschaft jedoch den Termin verstreichen, ohne den Streik abzubrechen. Daselbe Verfahren hat schon im Jahre 1896 der Verein sächsischer Strohhutfabrikanten zur Wahrung gemeinsamer Interessen in Dresden angewendet (Kulemann S. 581). Im Jahre 1906 begegnete es dem Verfasser beim Arbeitgeberverband für das Baugewerbe im (braunschweigischen) Amtsbezirk Schöningen, im Jahre 1907 auch beim Berliner Verein der Kraftdroschkenbesitzer und im Regensburger Bäckergewerbe. Nur bei einer mangelhaft organisierten und schlecht disziplinierten Arbeiterschaft scheint es von dem gewünschten Erfolge begleitet zu sein. Die angekündigte Drohung hat z. B. der Verein der Kraftdroschkenbesitzer in Berlin keineswegs verwirklicht, obwohl die Arbeiter den von ihm festgesetzten letzten Termin zum Wiedereintritt unbekümmert vorübergehen ließen.

In diesem Zusammenhang ist auch noch ein Vorgang zu erwähnen, der sich im Sommer 1904 in Bremerhaven abspielte⁴. Dort waren seit Ostern des Jahres alle Bauarbeiter ausgesperrt, die sich weigerten, den unparitätischen Arbeitsnachweis des dortigen baugewerblichen Arbeit-

¹ Soc. Praxis XIV Sp. 887 f., XV Sp. 86 f., 285 f.; „Nationalzeitung“ 1906, Nr. 9.

² Bericht des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona 1904, S. 34.

³ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 23, 9. Juni 1907.

⁴ Soc. Praxis XIII Sp. 1131.

geberverbandes anzuerkennen. Als der Kampf bereits mehrere Monate andauerte, erklärte am 17. Juni der an sich völlig unbeteiligte Arbeitgeberverband „Lagerrei“ durch Bekanntgabe in den Zeitungen: Diejenigen ausgesperrten Bauarbeiter, die nicht bis spätestens zum 4. Juli durch Anerkennung des Arbeitgebernachweises sich zur Arbeitsaufnahme bereit fänden, würden im nächsten Winter keine Beschäftigung an den Häfen, bei der Baumwolle, Eisernte usw., wie bisher, erhalten. Es wurde also denen, die sich der ersten Aussperrung nicht fügten, noch eine zweite angedroht. Die Arbeiter ließen sich dadurch aber nicht beeinflussen. Ob im folgenden Winter daraus hin die Sperre wirklich durchgeführt wurde, weiß der Verfasser leider nicht. Doch ist es zum mindesten unwahrscheinlich.

In Unbetacht der schweren Opfer, die eine Aussperrung — auch eine rasch und mit Erfolg durchgeführte — den gewerblichen Unternehmern auferlegt, haben viele Arbeitgeberverbände Bedenken getragen, die Entscheidung über diese folgenschwere Maßregel einer einfachen Mehrheit ihrer Hauptversammlung zu überlassen. Beim Verband von Arbeitgebern der chemischen Industrie in Mannheim kann überhaupt „kein Mitglied durch Verbands- oder Vorstandsbefluss gezwungen werden, seinen Betrieb einzustellen oder zu beschränken“ (Satzungen § 15). Ähnlich wird beim Arbeitgeberverbande der deutschen Textilindustrie ein Zwang nur bei einem einstimmig gefassten Beschlusse der Hauptversammlung ausgeübt (§ 16). Bei der Freien Vereinigung der Berliner Pianosortefabrikanten bedarf der Aussperrungsbeschluß einer Vierfünftelmehrheit, beim Mitteldeutschen Arbeitgeberverbande für das Baugewerbe, beim Arbeitgeberverbande der vereinigten Bildhauer usw., beim Verbande deutscher Schuh- und Schäftefabrikanten, bei den Dresdener Zigarettenfabrikanten und bei zahlreichen Verbänden des Berliner „Bundes“ einer Dreiviertelmehrheit. Der Münchener Arbeitgeberverband des Holz-, Kohlen- und Transportgewerbes und der Arbeitgeberverband der bayerischen Mühlen fordern eine Zweidrittelmehrheit. Beim Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben müssen an der entscheidenden Versammlung mindestens zwei Drittel aller Verbandsmitglieder teilnehmen, und von diesen müssen mindestens vier Fünftel den Aussperrungsbeschluß billigen (d. h. mindestens $\frac{8}{15}$ sämtlicher Mitglieder). Noch komplizierter sind die entsprechenden Festsetzungen bei der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten, deren statutengemäße „Sonderbestimmungen“ für Streiks und Aussperrungen im Anhang IX abgedruckt sind.

Dieser Gruppe von Verbänden steht aber eine andere gegenüber, bei der die Herbeiführung einer Aussperrung keineswegs besonders schwierig ist. Beim Solinger und beim Remscheider Arbeitgeberverbande, bei den Lokalverbänden des Glasgewerbes, bei den baugewerblichen Verbänden von Lübeck und der Unterwefer genügt ein Beschluß der Hauptversammlung mit einfacher Mehrheit. Ebenso steht es im Verbande deutscher Kachelofenfabrikanten und im allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbande für das Schneidergewerbe, die beide bereits je zwei große Aussperrungen durchgeführt haben. In dem „Verein der Riemendrehereibesitzer und Fabrikanten von Flechtartikeln in Barmen-Elberfeld und Umgegend“ trat zu der Zeit, als Külemann (S. 564 f.) sein Buch schrieb, die allgemeine Aussperrung ohne weiteres ein, sobald ein Einzelstreik länger als 5 Wochen dauerte. Diese auffällige Bestimmung ist aber im Jahre 1904 beseitigt worden; wenigstens berichtet der bergische Arbeitgeberverband¹, daß infolge der 1904 vorgenommenen Neuregelung der Vorschriften über etwa zu ergreifende Sperrmaßregeln auch prinzipiellen Gegnern der Sperre der Beitritt zu dem Vereine ermöglicht worden sei.

Besonderes Interesse verdient die Rechtsstellung der Aussperrungen bei dem größten aller deutschen Fachverbände, dem Gesamtverbande deutscher Metallindustrieller. Als man in den Kreisen des Gesamtverbandes im Mai 1906 die Aussperrung der sozialdemokratisch organisierten Metallarbeiter über ganz Deutschland hin für notwendig hielt, stellte sich heraus, daß die („Ausschuß“ genannte) Mitgliederversammlung des Gesamtverbandes gar nicht das satzungsmäßige Recht hatte, eine Generalaussperrung zu beschließen. Nur durch freiwillige Beschlüsse der Bezirksverbände konnte eine allgemeine Aussperrung ins Werk gesetzt werden, und das war natürlich nicht sehr leicht. Daher kam es wohl auch, daß der oben erwähnte Ausschußbeschluß vom 2. Mai nicht durchgeführt und erst der Beschluß vom 14. Mai von den beteiligten Bezirksverbänden wirklich pünktlich befolgt wurde. Einige Bezirksverbände, wie der württembergische und der ostpreußische, scheinen sich von der ganzen Aktion ausgeschlossen zu haben. Der Gesamtverband wünschte derartige Schwierigkeiten künftig zu vermeiden, und so sind im März 1907 seine Satzungen dahin abgeändert worden, daß eine Generalaussperrung von

¹ Bericht des Verbandes von Arbeitgebern im berg. Industriebezirk 1905, S. 16 f. — Der Riemendreherverein bildet seit 1900 einen Unterverband der großen bergischen Organisation.

jetzt an durch Mehrheitsbeschluß des Ausschusses angeordnet und veranstaltet werden kann¹. Da nach der Verteilung des Stimmrechtes im Ausschusse das Verhältnis der Mehrheit zur Minderheit sich in den entsprechenden Zahlen der beschäftigten Arbeiter widerspiegeln dürfte, könnte die gegenwärtige Rechtslage dazu führen, daß eine Ausschussmehrheit mit 220 000 Arbeitern eine Minderheit mit 210 000 Arbeitern überstimmt, und daß die Minderheit dann wider ihren Willen gezwungen wird, 210 000 Arbeiter ohne Verhandlung und Einrede einfach bis auf weiteres auszusperren! Man wird es dem Verfasser wohl ersparen, diese Ungeheuerlichkeit in ihren Einzelheiten auszumalen. Eine Rechtslage, die bei den kleinen Verbänden der Schneider und der Kachelofenfabrikanten allenfalls erträglich ist, wird bei der Metallindustrie mit ihren riesigen Dimensionen und ihren so unendlich verschiedenen Arbeiterverhältnissen ungerecht bis zur Unerträglichkeit! —

Es seien noch einige statistische Zahlen mitgeteilt, um die Bedeutung und den Umfang der Aussperrungen in den letzten Jahren zu illustrieren. Deutschland besitzt seit 1899 eine amtliche Aussperrungsstatistik (Statistik des Deutschen Reiches, N. F., Bd. 134, 141, 148, 157, 164, 171, 178: „Streiks und Aussperrungen“), in der viel interessantes Material gesammelt ist, die aber — gelinde gesagt — an Zuverlässigkeit und Brauchbarkeit noch erheblich übertroffen werden könnte². Einige un-

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 10, 10. März 1907; vgl. V 24, 17. Juni 1906.

² Wie mangelhaft die amtliche Statistik ist, sei an einigen Beispielen aus den Publikationen für 1904 und 1905 (Statistik des Deutschen Reiches Bd. 171 und 178) dargetan.

1. Die Aussperrungen werden in der Statistik gezählt, und zwar ergeben sich für 1904: 132 begonnene, 120 beendete Aussperrungen. Dabei wird jedoch die an zwanzig Orten Deutschlands vom Verbande deutscher Kachelofenfabrikanten veranstaltete Sympathieaussperrung unter neunzehn Nummern gezählt, die der Arbeiterzahl nach bedeutendere Aussperrung der Taxameterdroshkenkutscher von Berlin-Schöneberg-Rixdorf unter einer Nummer, die Bauarbeiteraussperrung von Bremerhaven-Geestemünde-Lühe wiederum unter drei Nummern, eine kleine Tischleraussperrung in Bremen endlich, bei der im ganzen 208 Mann in 11 Betrieben feiern mußten, unter 11 Nummern! Natürlich sind Aussperrungssummen, die sich auf solche Zahlen aufbauen, wertlos.

2. Es wird eine Rubrik über den Erfolg der Aussperrungen geführt. Es ergeben sich für 1904: 44 Aussperrungen mit vollem, 33 Aussperrungen mit teilweise, 43 Aussperrungen ohne Erfolg. Diese Zahlen sind aber völlig wertlos, da die ihnen zugrunde liegende Zählung der Aussperrungen wertlos ist. Die *Ausschriften* 124. — Arbeitgeberverbände.

anfechtbare Ziffern aus dieser Statistik sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt, wobei die über die Jahreswende hinausreichenden Aussperrungen und Streiks jedesmal dem Jahre ihrer Beendigung zugerechnet wurden. Die Maiaussperrungen sind dabei unberücksichtigt geblieben.

sperrung der 1294 Groß-Berliner Droschenkutscher in 112 Betrieben tritt als eine der 44 erfolgreichen Aussperrungen auf; dagegen kommen von den 43 erfolglosen Aussperrungen allein elf auf die Aussperrung der 208 Bremer Tischler in 11 Betrieben!

3. Es wird eine Rubrik geführt:

„Die Aussperrung bezweckte die Bekämpfung des Streiks in Nachweisung 1 unter Nr.“

Damit sollen also die Sympathieaussperrungen gekennzeichnet werden. Es fehlt aber bei der Chemnitzer Bauarbeiteraussperrung von 1904 (Nr. 97) der Hinweis auf den gleichzeitigen Bauarbeiterstreik in Chemnitz und Umgebung (Streifverzeichnis-Nr. 1589—1593).

4. Es wird eine Rubrik geführt:

„Dritte Personen oder Berufsvereinigungen wirkten auf den Ausbruch der Aussperrung hin oder (und) unterstützten die Aussperrung.“

Damit soll also die Beteiligung von Arbeitgeberverbänden notiert werden. Tatsächlich fehlt diese Notiz aber 1904 z. B. bei der Aussperrung in 112 Groß-Berliner Droschenbetrieben, obwohl der erläuternde Text der Reichsstatistik selbst (S. 118) den „Ring der Fuhrherren“ erwähnt. Es fehlt die gleiche Notiz ferner bei den Töpferaussperrungen von Eisenberg (Nr. 117) und Bayreuth (Nr. 71), die natürlich zu der großen Aussperrung des Kachelofenfabrikantenverbandes gehören. Auch sollte man meinen, daß bei der Bremer Tischleraussperrung vom Juli 1904, die gleichzeitig 11 Betriebe stilllegte, eine „Berufsvereinigung“ mitgewirkt hätte; die amtliche Statistik weiß davon nichts. Die Rubrik ist in ihrem jetzigen Zustand also wertlos.

5. Sämtliche Aussperrungen werden in „Angriffs-“ und „Abwehraussperrungen“ eingeteilt. Dabei figurieren einige Aussperrungen in Köslin (Mai bis Oktober 1904; in Wirklichkeit natürlich nur eine Aussperrung) als „Abwehraussperrungen“, obwohl sie den Austritt aus der Organisation zu erzwingen suchten. Auf der anderen Seite werden die Töpferaussperrungen von 1904, die lediglich Sympathieaussperrungen zur Bekämpfung eines bestehenden Streiks waren, zu den Angriffsaussperrungen gerechnet. Eine Maureraussperrung in Wanne und Röhlinghausen 1904 (Nr. 57) gilt als Abwehraussperrung, eine Bauarbeiteraussperrung in Eickel 1904 (Nr. 59) als Angriffsaussperrung, obwohl beide vollständig das gleiche, nämlich „Beendigung eines ausgebrochenen Streiks“, bezweckten. Die Gliederung in Angriffs- und Abwehraussperrungen ist also mißglückt.

Diese Proben dürften genügen.

Es wäre eine lohnende Aufgabe, das wertvolle Material der Reichsstatistik in einen gebrauchsfähigen Zustand zu bringen. Diese Aufgabe geht aber über den Rahmen der vorliegenden Arbeit allzuweit hinaus. Der Verfasser muß sich daher auf wenige statistische Mitteilungen beschränken.

Jahr	Von Aussperrungen betroffene Betriebe	Zahl der Arbeiter in den betroffenen Betrieben	Von Aussperrungen stillgelegte Betriebe	Zahl der ausgesperrten Arbeiter
1899	427	8 290	356	5 298
1900	607	22 462	192	9 085
1901	238	7 980	60	5 414
1902	948	18 705	63	10 305
1903	1714	52 541	433	35 273
1904	1115	36 312	435	23 760
1905	3859	188 526	884	118 665

Wie man sieht, sind alle Aussperrungsziffern im Laufe der letzten Jahre mit unerhörter Geschwindigkeit gewachsen. Es spiegeln sich in diesen Zahlen die äußeren und inneren Fortschritte der Arbeitgeberorganisationen; außerdem kommt aber auch der Zusammenhang zwischen der allgemeinen Wirtschaftslage und der Veranstaltung von Arbeitskämpfen deutlich zum Ausdruck. Der Tiefstand der Aussperrungsziffer in dem Krisenjahr 1901 ist so wenig zufällig wie der Hochstand in dem ertragreichen Jahre 1905. Die mitgeteilten Zahlen zeigen ferner, daß nur etwa ein Viertel (genauer 26,6 %) der in den sieben Jahren von Aussperrungen betroffenen Betriebe wirklich vollständig zum Stillstand kam, daß also die Teilaussperrung viel häufiger ist als die Generalaussperrung. Dementsprechend kamen auch in den von Aussperrungen betroffenen Betrieben durchschnittlich noch nicht zwei Drittel (genauer 62,6 %) der Arbeiterschaft wirklich zur Entlassung — es werden mit geringen Ausnahmen die Organisierten gewesen sein, während die Unorganisierten weiter arbeiten durften.

Betrachten wir nun die größeren Aussperrungen noch etwas näher. In der folgenden Tabelle sind alle Aussperrungen der Jahre 1899—1905 zusammengestellt, bei denen mehr als tausend Arbeiter gleichzeitig entlassen wurden. Die Zahl der Ausgesperrten, die Dauer der Aussperrung und das Ergebnis des Kampfes im Sinne der Arbeitgeberschaft werden verzeichnet; außerdem werden Generalaussperrungen, bei denen sämtliche beteiligten Betriebe völlig zum Stillstand kamen, besonders kenntlich gemacht. Die Angaben über den Erfolg, Teilerfolg oder Mißerfolg der Aussperrungen sind aus der Reichsstatistik übernommen, ohne daß der Verfasser sie im einzelnen nachgeprüft hätte. Es wird sich nicht selten darüber streiten lassen, ob eine Aussperrung im Sinne ihrer Anstifter „vollen“ oder „teilweisen“ Erfolg erzielte.

Jahr	Gewerbe	Aus-sperrungs-gebiet	Zahl der Aus-gesperrten	General-aus-sperrung	Dauer der Aussperrung in Tagen	Ergebnis
1899	Baugewerbe	Berlin und Vororte	3222 [und etwa 1650 gezwungen Feiernde]	—	12—13	Teilerfolg
1900	Schiffbau	Hamburg	etwa 1800	—	69	Erfolg
	Holzindustrie	Berlin u. Neu-Weissensee	etwa 1800	—	28—30	Teilerfolg
	Baugewerbe	Frankfurt a. M.	1387	—	163	Erfolg
	Buchbinderei	Berlin und Stuttgart	1254	—	15—16	Teilerfolg
1901	Weberei	Meerane und Seifersdöf	2452	—	0	Mißerfolg
1902	Baugewerbe	Hamburg, Altona, Harburg, Wilhelmsburg, Wandsbek	4693	—	55—183	Erfolg
	Wollweberei	Greiz, Freiburg, Mühlsdorf	2442	—	19	Teilerfolg
1903	Metallwarenfabrikation	Berlin und Umgegend	7000	—	43	Erfolg
	Schuhfabrikation	Birmasens	5299	6	26	Erfolg
	Metallindustrie	Flenslohn und Untergrüne	3995	6	57	Erfolg
	Schiffsbau u. Maschinenbau	Geestemünde, Fähr, Lobbendorf	3300	—	4—8	Erfolg
	Baugewerbe	Hannover und Linden	2638	6	61	Mißerfolg
	Baugewerbe	Bremen, Schevenoor, Rablinghausen	2542	—	7—8	Erfolg
	Baugewerbe	Kassel und Umgegend	2500	—	89	Mißerfolg
	Tischlerei	Berlin und Vororte	1800	—	22	Teilerfolg
	Baugewerbe	Köln	1700	—	18	Teilerfolg

Jahr	Gewerbe	Aus- sperrungs- gebiet	Zahl der Aus- gesperrten	General- aus- sperrung	Dauer der Aussperrung in Tagen	Ergebnis
1904	Tuchweberei	Grimmitschau und fünf Nachbarorte	6454 [und 554 unfreiwillig Feiernde]	G	149	Erfolg
	Baugewerbe	13 Orte des Mittel- deutschen Arbeitgeber- bundes	5515	—	26—30	Teilerfolg
	Baugewerbe	Nürnberg, Fürth, Stein, Zirzabelsdorf	2336	—	1—7	Teilerfolg
	Droschken- gewerbe	Berlin, Schöneberg, Rixdorf	1294	G	14	Erfolg
	Baugewerbe	Bremerhaven, Geestemünde, Lehe	1225	—	192—193	Erfolg
	Töpferei und Ofen- fabrikation	20 Orte Deutschlands	1074	—	6—51	Teilerfolg
1905	Elektrizitäts- industrie	Berlin, Ober- Schoeneweide, Charlotten- burg	26 980	—	23	Teilerfolg
	Weberei und Färberei	Gebiet des Verbandes sächs.-thür. Webereien und der Färberei- konvention	16 240 [und 1080 gezwungen Feiernde]	—	5—31	Teilerfolg
	Metall- industrie	Gebiet des Verbandes Bayrischer Metall- industrieller	14 724	—	16—38	Teilerfolg
	Baugewerbe	Gebiet des Arbeitgeber- bundes in den rhein.-westfäl. Industrie- gebieten	9 697	—	40—109	Teilerfolg

Jahr	Gewerbe	Aus- sperrungs- gebiete	Zahl der Aus- gesperrten	General- aus- sperrung	Dauer der Aussperrung in Tagen	Ergebnis
1905	Schiffsbau u. Maschinenbau	Bremen, Bremerhaven, Geestemünde, Fähr, Lobbendorf	6015	—	6—23	Erfolg
	Metallwaren- fabrikation	Berlin, Treptow, Pankow	5900	—	155	Erfolg
	Färberei	Gebiet der sächs.-thür. Färberei- konvention	4256	—	7—15	Teilerfolg
	Schneider- gewerbe	17 Orte Deutschlands	3963	—	5—33	Teilerfolg
	Baugewerbe	München	3000 [und 1600 gezwungen Feiernde]	6	61	Teilerfolg
	Holzindustrie	Berlin und Charlotten- burg	2800	—	105	Teilerfolg
	Näh- maschinen- fabrik	Dresden	2054	6	7	Teilerfolg
	Schiffsbau	Bremen	1980	—	11	Teilerfolg
	Maschinen- fabrik	Linden	1540	—	16	Erfolg
	Baugewerbe	Bremerhaven, Löhe, Geestemünde	1420	—	14—15	Teilerfolg
1905	Tischlerei	Hamburg	1176	—	21	Mitserfolg
	Ziegelei	Behdnen und Amtsbezirke Ribbeck und Badingen	1157 [und 591 unfreiwillig Feiernde]	—	2—3	Erfolg

Diese Tabelle zeigt, wie bedeutend die Aussperrungen an Zahl und an Umfang im Laufe der sieben Jahre zugenommen haben. 1899 zählte man eine, 1905 fehlzehn größere Aussperrungen. Die größte Aussperrung des Jahres 1899 traf 3222, die größte des Jahres 1905 26 980 Arbeiter. Auch das geographische Gebiet der Aussperrungen hat sich erweitert. Neben die anfangs allein üblichen Orts-

aussperrungen sind Bezirks- und Reichsaussperrungen getreten. Über die Dauer der Aussperrungen lassen sich keinerlei Gesetze aufstellen. Dagegen bestätigt die Tabelle in beachtenswerter Weise, wie unbeliebt Generalaussperrungen sind; nur bei 7 unter den 39 großen Aussperrungen standen sämtliche beteiligten Betriebe still. Das wichtigste Ergebnis der mitgeteilten Tabelle aber ist das, daß fast alle größeren Aussperrungen mit einem Erfolge — bald einem vollen, bald einem teilweisen — für die Arbeitgeberschaft endeten. 15 Aussperrungen waren umstritten siegreich, 20 brachten Teilerfolge, und nur vier mißliefen. Man sieht, die Aussperrung ist eine Waffe, der die Arbeitgeberschaft in der Regel nicht widerstehen kann¹. Grund genug für die Gewerkschaftsführer, die Streiklust ihrer Scharen möglichst zu zügeln und leistungsfähige Ausstände rasch im Keime zu ersticken. Grund genug auch für die Arbeitgeberschaft, sich vor dem Anwachsen der Arbeiterverbände nicht in unvernünftiger Weise zu ängstigen. Übrigens werden die hohen Kosten und Verluste, mit denen jede Aussperrung auch für die siegreiche Arbeitgeberschaft verbunden ist, es sicher verhüten, daß man sich dieser scharfen Waffe zu häufig und in zweifellos unberechtigten Fällen bedient. Weder haben noch drüber werden die Bäume in den Himmel wachsen. —

Materialiensperre.

Das Bild, das wir bisher von den Aussperrungen gezeichnet haben, ist unvollständig, solange die Materialiensperre darin fehlt. Wie so mancher Streik ohne „Terrorismus“ verunglücken würde, so auch manche Aussperrung ohne Materialiensperre. Nach einer hübschen Formel, die sich bei den Arbeitgeberverbänden einer besonderen Beliebtheit zu er-

¹ Von den 22 großen Aussperrungen der Jahre 1904 und 1905 endete nur eine, und noch dazu fast die kleinste, mit einem Misserfolg; alle anderen waren mehr oder minder erfolgreich. Mit dieser unumstößlichen Tatsache vergleiche man nun die „Ergebnisse“ der amtlichen Statistik, die auf Grund des oben kritisierten unverständigen Zählungsverfahrens gewonnen sind. Die amtliche Statistik zählt:

Jahr	Aussperrungen		
	mit vollem Erfolge	teilweise mehr oder weniger erfolglos	keinem Erfolge
1904	44	33	43
1905	65	147	42

Diese Ziffern sind durch die gesamte Presse gegangen, ohne daß die Leser ahnen konnten, daß sie völlig irreführend und wertlos sind. Raum eine größere Aussperrung bleibt erfolglos!

freuen scheint¹, ist die bei Arbeitskämpfen verhängte Materialiensperre „das beste Mittel, um auch die Arbeitgeber indirekt zum Anschluß zu zwingen, die aus Eigensinn, Verständnislosigkeit oder in Verfolgung kleinschichtiger Sonderinteressen der gemeinsamen Sache fern bleiben“. Sehen wir uns dies „beste Mittel“ etwas genauer an.

Fast kein Arbeitgeberverband umfaßt sämtliche für ihn in Betracht kommenden Unternehmer des betreffenden Ortes oder Bezirkes. Es gibt immer noch einige Outsiders. Tritt eine Aussperrung in den Betrieben der Organisation ein, so können die Outsiders ruhig weiterarbeiten. Mehr noch, sofort nach Gründung der Aussperrung bieten sich ihnen die besten Arbeitskräfte um billigen Lohn an. Aufträge, die eigentlich für die feiernden Betriebe bestimmt waren, Kunden, die bisher von Verbandsmitgliedern bedient wurden, fallen ihnen zu. Die Konkurrenz ist vom Markte verschwunden, der Absatz wächst, der Betrieb kann sich erweitern, der Verdienst sich vervielfachen — alles natürlich auf Kosten der aussperrenden Unternehmer. Die gleiche Aussicht lockt vielleicht auch dieses oder jenes charakter schwache Verbandsmitglied zum Absatz. Solche Überläufer trifft dann freilich stets die Konventionalstrafe, ohne die eine Aussperrung heute undenbar ist. Aber gegen den unorganisierten Outsider, der fröhlich die Feierstunden der Verbandsmitglieder für sich ausnutzt, ist diese Waffe stumpf. Gegen ihn hilft nur die Materialiensperre, d. h. die Verpflichtung der Lieferanten, während der Aussperrung weder an organisierte noch an unorganisierte Unternehmer des betreffenden Gewerbes irgend etwas zu leisten und zu liefern.

Das Verfahren ist ebenso einfach wie wirksam. Die Lieferanten selbst scheinen dabei nur selten Schwierigkeiten zu machen. Es genügt für gewöhnlich, ihnen anzudeuten, daß der Arbeitgeberverband die meisten und kapitalkräftigsten ihrer bisherigen Kunden am Orte umfaßt, und daß ihnen diese Rundschaft sicher verloren gehen würde, wenn sie nicht in den Tagen des Kampfes dem Arbeitgeberverbande zur Seite ständen. Diese Andeutung pflegt die Lieferanten so gefügig zu machen, daß sie jeder Anordnung des Arbeitgeberverbandes ohne weiteres gehorchen. Sie unterzeichnen die Verträge, die der Verband ihnen vorlegt — das Muster eines solchen Vertrages für das Baugewerbe ist im Anhang X abgedruckt —; sie treten auch auf Wunsch selbst in den Arbeitgeberverband

¹ Soc. Pr. XV, Sp. 286 zitiert diese Worte aus einem Aufrufe des Düsseldorfer, „Vorwärts“ 1905, Nr. 305 aus einem Aufrufe des Kölner baugewerblichen Arbeitgeberverbandes, „Vorwärts“ 1905, Nr. 294 aus einer Kundgebung des deutschen Arbeitgeberschutzbundes für das Dachdecker- und Bauklemmengewerbe.

ein, wie dies in den baugewerblichen Verbänden von München, Nürnberg, Braunschweig und an der Unterweser üblich ist. Ihre Rolle innerhalb dieser Organisationen ist schwerlich sehr imponierend. Die Tatsache, daß der deutsche Arbeitgeberschützerverband des Dachdecker- und Baulkempnergewerbes den Lieferanten, die ihm beitreten, den doppelten Beitrag abnimmt und doch nur beratende Stimme auf den Hauptversammlungen gewährt (Satzungen §§ 6 und 12), dürfte die allgemeine Stellung der Lieferanten charakterisieren. Auch den folgenden Brief, der im Jahre 1896 anlässlich eines Maurerstreiks in Gera geschrieben wurde, darf man wohl als typisches Dokument ansehen¹:

„Herrn Bauunternehmer . . .

Von der „Freien Vereinigung der Baugeschäftsinhaber“ geht uns die Mitteilung zu, daß Sie, entgegen den gesetzten Beschlüssen, Streikführer auf Ihren Bauten beschäftigen. Es wird uns nun sowie den gesamten Ziegelproduzenten von Gera und Umgegend von dem Herrn Vorstand der Vereinigung aufgegeben, Sie von der Materiallieferung so lange auszuschließen, bis Sie den Nachweis zu liefern vermögen, daß Sie solche Leute nicht mehr in Arbeit haben.

Hochachtungsvoll
Gebrüder R . . ."

Wo man sich nicht schon in friedlichen Zeiten die Unterstützung der Lieferanten vertragsmäßig gesichert hat, ist man natürlich gezwungen, sich beim Ausbruch des Kampfes schleunigst an sie zu wenden. Sie erhalten dann möglichst genaue Verhaltungsmaßregeln, die man durch etliche Warnungen für den Fall des Ungehorsams wirksam zu bekräftigen weiß. Als Beispiel sei ein Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes für das Maler-, Anstreicher-, Glaser-, Tapezierer- und Lackierergewerbe für Duisburg und Umgegend angeführt²:

„Duisburg, im April 1907.

An unsere verehrlichen Lieferanten!

Auf Grund unserer Verträge und auf Beschuß des rheinisch-westfälischen Verbandes waren wir gezwungen, unsere organisierten Gehilfen zu entlassen. Zur erfolgreichen Durchführung dieser Sperrre ist es absolut notwendig, daß diejenigen Meister, die unserem Verbande noch fern stehen und aus der Bewegung Nutzen ziehen wollen, keine Materialien bekommen. Wir überreichen Ihnen deshalb umstehend eine Liste unserer Mitglieder und bitten Sie dringend, an andere als darin aufgeführte Meister Materialien nicht verabfolgen zu lassen; ebenso bitten wir Sie, Aufträge von Ihnen bisher unbekannten auswärtigen Leuten nicht ausführen zu wollen, ohne vorher mit uns Rücksprache zu nehmen.

¹ Paepfow a. a. Q. S. 266.

² „Reich“ Nr. 167, 20. April 1907.

Bei den Bestellungen von auswärts handelt es sich hauptsächlich um die Städte Aachen, Elberfeld-Warmen, Krefeld, Düsseldorf, Essen, Bochum, Herne, Dortmund, Hagen, Haspe, Gevelsberg, Bohlwinkel, Opladen, Velbert, Mettmann, Mühlheim an der Ruhr und Duisburg.

Unser hiesiger Ortsverband hat beschlossen, diejenigen Lieferanten, welche unseren Wünschen, die ja auch in Ihrem eigenen Interesse liegen, nicht nachkommen, in Zukunft bei Vergabeung ihrer Aufträge nicht zu berücksichtigen.

An Private dürfen unter keinen Umständen Materialien verkauft werden, die darauf schließen lassen, daß es sich um Arbeiten handelt, die von streikenden Anstreicherhilfen ausgeführt werden.

Hochachtungsvoll

Arbeitgeberverband für das Maler- und Anstreicher- usw. Gewerbe
für Duisburg und Umgegend."

Bei sorgfältiger Durchführung scheint die Materialiensperre stets durchzuschlagen. Der Outider kann sich nur noch unter schweren Opfern Materialien beschaffen, wenn er nicht sofort die Waffen streift, und wer etwa unter den Mitgliedern abgefallen ist, wird rasch wieder zum Gehorsam zurückgeführt. Auch dafür ein Originaldokument¹:

„Dortmund, den 26. Mai 1906.

Einschreiben.

An den

Dortmunder Dachdeckerhilfenverband

z. H. des Herrn H. Manz

Dortmund

Restaurierung zur Körnerreiche.

Hierdurch muß ich Ihnen zu meinem Bedauern die Mitteilung machen, daß ich die in der Lohnfrage mit Ihnen getroffenen Vereinbarungen bzw. meine Unterschrift zurückzuziehen gestötigt bin, da mir durch das Vorgehen des Arbeitgeberverbandes und der Dachdeckermeistervereinigung im anderen Falle in der Materiallieferungsfrage usw. derartige Schwierigkeiten bereitet werden, daß ich eventuell gezwungen bin, mein Geschäft aufzugeben.

Ich mußte daher meine Gehilfen heute abend wieder entlassen, verspreche Ihnen dagegen, in den in der Lohnfrage stattfindenden Versammlungen für die geforderte Lohnerhöhung auf das wärmste einzutreten.

Hochachtungsvoll

H. F."

Man sieht, die Materialiensperre ist eine Waffe, die ihre Opfer viel schwerer trifft als ein Schimpfwort oder Faustschlag, wie sie gelegent-

¹ „Vorwärts“ 125, 1. Juni 1906.

lich ein Streikbrecher davonträgt. Diese Waffe lässt sich natürlich nicht nur bei Aussperrungen und zur Durchführung einer Sperre gegen mißliebige und streikende Arbeiter verwenden. Sie dient auch dazu, dem Arbeitgeberverband neue Mitglieder — wenn auch widerwillige — anzugliedern. Am rücksichtslosesten scheint man in dieser Hinsicht im baugewerblichen Bezirksverband für das untere Weser- und Emsgebiet vorzugehen. Der Arbeitgeberverband Wilhelmshaven-Rüstringen, eine Organisation des Baugewerbes im weitesten Sinne mit Einschluß der Lieferanten, hat am 14. Dezember 1906 folgenden Nachschluß zu seinem Statut beschlossen:

„Selbständige Angehörige der Gewerbe, die nach den Bestimmungen des Statuts Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sein können¹, haben im Bezirk Wilhelmshaven-Rüstringen Lehterein anzuhören.

Es dürfen für solche Gewerbetreibende, die nicht Mitglieder des Verbandes werden wollen, keine Arbeitsleistungen und Lieferungen von Verbandsangehörigen ausgeführt werden; umgekehrt dürfen letztere auch keine Arbeitsleistungen und Lieferungen von Nichtmitgliedern ausführen lassen.“

Das bedeutet absoluten Koalitionszwang. Dem Nichtmitglied bleibt überhaupt keine Existenzmöglichkeit mehr: es muß beitreten oder seinen Betrieb schließen. Niemand auch unter den Beteiligten wird abstreiten können, daß das „Terrorismus“ ist. Wer solchen Terrorismus anwendet, darf sich über den der Streikposten, die obendrein sofort ein Polizist zu lassen pflegt, nicht beschweren. Die Gewerbefreiheit freilich wird unter solchen Verhältnissen zur Fiktion, und die alte, längst vergessene Bönhafenjagd der Zunftzeit lebt wieder auf. Wie einst die Innung, so werden jetzt Kartell und Arbeitgeberverband die höheren Einheiten, denen jeder einzelne Gewerbetreibende angehören und gehorchen muß. Es wäre verlorene Mühe, wollte man durch Eingriffe von außen, durch Gesetze und Verbote diese Entwicklung aufzuhalten versuchen. Der Staat tut gut, die neuen Zwangsvverbände nicht zu bekämpfen, sondern anzuerkennen und seinen Zwecken dienstbar zu machen — ihnen ähnliche öffentliche Lasten und Pflichten aufzuerlegen wie einst ihren Vorgängerinnen, den Innungen. Zwangsmaßregeln nach Art der soeben besprochenen, die man wie bei den Arbeitgeberverbänden auch bei den Kartellen finden kann, nimmt man wohl am besten als Entwicklungsnotwendigkeiten einer Übergangszeit mit in Kauf. Ohne einen Zwang hat sich noch kein neuer fortschrittlicher Gedanke in der menschlichen Gesellschaft durchsetzen lassen. —

¹ Das Statut nennt im § 3 zwangsläufig in Betracht kommende Gewerbe.

Die Durchführung der Materialiensperre erfordert natürlich eine scharfe Kontrolle, genau wie die Durchführung eines Streiks. Und so haben sich die Arbeitgeber sogar bisweilen dazu hergeben müssen, an besonders gefährdeten Stellen Posten zu stellen, treu nach dem Muster der gewerkschaftlichen Streikposten. Bei der Beratung der Buchthausvorlage erzählte am 20. Juni 1899 der Abg. Liebermann von Sonnenberg (Stenogr. Berichte des Reichstags X 1, Bd. 3, S. 2692): „Mir ist von einem Falle aus Hamburg berichtet worden, wo die Mehlsperre über einzelne Bäckereien verhängt war und die Bäckermeister selber Streikposten bezogen. Einer ist, wenn ich recht verstanden habe, sogar bestraft worden, weil er etwas eigenmächtig einen Mehlwagen, der vor der gesperrten Bäckerei hielt, selber bestieg und damit fortfuhr.“ Als im Mai 1906 in Königsberg i. Pr. die Tischlergesellen streikten, sperrte der Arbeitgeberverband für das Holzgewerbe in Übereinstimmung mit den Händlern die Holzgärten für alle Meister, die die Gesellenforderungen bewilligt hatten. Nur wer sich dem Arbeitgeberverband fügte, bekam Holz ausgeliefert. Zur Kontrolle wurden die Holzgärten von Verbandsmitgliedern bewacht. Hier eine Anweisung¹ an einen solchen Sperrposten:

„Werter Herr Kollege!

Im Auftrage des Verbandes werden Sie ergebenst ersucht, am Dienstag, den 29. Mai 1906, in der Zeit von 8 bis 12 Uhr die Holzgärten der Herren Geilus und Anders, Iffidor Läser und Wichtniki in Mühlendorf zu beobachten und uns abends von 4 bis $\frac{3}{4}$ 7 Uhr in unserem Bureau, Mühlendorf 1, Bericht über Holzverkäufe an nicht zu unserem Verband gehörige Tischler zu erstatten. Die Kutscher der mit Holz beladenen Wagen bitten wir zu fragen, wo die Fuhré herkommt, und wer dieses Holz gekauft hat. Sollten Sie unrechtmäßigen Verkäufen bewohnen, so bitte den betr. Geschäftsinhaber hierauf aufmerksam zu machen.“

Ähnlicher Kontrolldienst begegnet auch bei Aussperrungen im Bau- gewerbe.

Die angeführten Beispiele lassen erkennen, daß die Materialiensperre sich einer besonderen Verbreitung beim Handwerk erfreut. Mag sein, daß sie auch in der Großindustrie vorkommt — die zahlreichen Fälle, die dem Verfasser bekannt geworden sind, spielen aber sämtlich unter Handwerkern. Mehlsperre und Heßsperre bei Bäckern, Holzsperre bei Tischlern, Gipsperre bei Stukkateuren, entsprechende Sperren bei Malern, Gläsern, Töpfern, Maurern, Zimmerern, das sind heute Begleiterscheinungen der größeren Arbeitskämpfe, die kaum noch auffallen. Eine

¹ „Elbinger Zeitung“ 126, 1. Juni 1906.

Materialiensperre, die der Bund der Landwirte im Februar 1907 zu gunsten der Eisenberger Wurfsfabrikanten veranstaltete, wurde oben bereits erwähnt. Besonders die Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe haben die Sperre in ihr Arsenal aufgenommen; wir begegnen ihr 1903 in Hannover und Köln, 1904 in Bremen, im mitteldeutschen Bezirksverband, in Nürnberg-Fürth und in Konstanz, 1905 in München, 1906 in Posen und Braunschweig, 1907 in Berlin. Wie weit sie in frühere Zeiten zurückreicht, ist dem Verfasser unbekannt geblieben. Im Baugewerbe scheint sie während der Gründerzeit noch keine Verwendung gefunden zu haben. In den neunziger Jahren dagegen kommt sie bei baugewerblichen Kämpfen schon des öfteren vor, so 1896 in Gera, 1897 in Stettin, 1898 in Flensburg. Geordnete Verträge mit Baumateriallieferanten bestehen zurzeit bei den baugewerblichen Arbeitgeberverbänden von Hannover (seit 1904), Posen, Stuttgart (1907) und anderswo. Neuerdings hat sich der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe der Angelegenheit lebhaft angenommen und mit dem Verbande der Baumaterialienhändler im Februar 1907 ein gemeinsames Aktionsprogramm aufgestellt. Die beiderseitigen Ortsverbände sollen sich aneinanderschließen, „mit dem Hauptzwecke,

1. die wirtschaftliche Lage der Einzelmitglieder beider Verbände zu heben;
2. sich gegen Übergriffe anderer wirtschaftlicher Verbände zu unterstützen und den Mitgliedern der Arbeitgeberverbände als Hauptkonsumenten Vorzugspreise zu gewähren“.

Ob man für diesen Zusammenschluß der Händler mit den Arbeitgebern einheitliche Formen wird finden können, steht dahin. Gegenwärtig herrscht jedenfalls die bunteste Mannigfaltigkeit; die Initiative und die Führung bei der Verständigung scheint aber immer den Arbeitgeberverbänden zu gehören¹.

Rechtlich betrachtet fällt die Materialiensperre der Arbeitgeberverbände gegen ihre Gewerbegenossen ohne Zweifel unter den § 153 der Gewerbeordnung, genau wie der „Terrorismus“ der streikenden Arbeiter. Die Materialiensperre ist eine „Berufserklärung“; ihre Ankündigung ist eine „Drohung“. Wer aber „andere durch Drohungen oder durch Berufserklärung bestimmt oder zu bestimmen sucht“, an Verabredungen zur Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen „teilzunehmen oder ihnen Folge

¹ Die Kölner Tagung des Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe (1907) befaßte sich mit der Angelegenheit eingehend; vgl. Protokoll S. 38—43.

zu leisten, oder durch gleiche Mittel hindert oder zu hindern versucht, von solchen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu drei Monaten bestraft". Man betrachte den oben mitgeteilten Brief des Dortmunder Dachdeckermeisters, man betrachte den zweiten Nachschlag zum Wilhelmshavener Verbandstatut — Drohung und Verurteilserklärung sind hier mit Händen zu greifen! Trotzdem ist dem Verfasser nur ein einziger Fall bekannt geworden, wo die Veranstalter einer Materialiensperre zu Gefängnis verurteilt wurden — zu einem Tage, der auf dem Gnadenwege in Geldstrafe umgewandelt wurde. Während der „Terrorismus“ der Arbeiter die Gerichte sehr häufig beschäftigt, bleiben die Arbeitgeber, die gegen § 153 G.O. verstoßen, für gewöhnlich unbestraft. Im Jahre 1904 zählte die deutsche Kriminalstatistik¹ 318 Verurteilungen wegen Vergehens gegen die Koalitionsfreiheit (§ 153 G.O.); unter den Bestraften waren 309 Arbeiter, fünf Angehörige von Arbeitern, zwei Arbeiterselkretäre, ein Redakteur und ein Arbeitgeber (Steinhauermeister). 1905 zählte man² 395 Verurteilungen, und unter den Bestraften 382 Arbeiter, zwei Angehörige von Arbeitern, einen Redakteur und zehn Arbeitgeber (zwei Buchdruckereibesitzer, zwei Maurermeister, drei Handwerkemeister, ein Gastwirt, ein Kaufmann, ein Hefehändler). Die meisten Fälle von Materialiensperre, von „Drohung“ und „Verurteilserklärung“ auf Arbeitgeberseite sind also bedauerlicherweise den Augen der Staatsanwaltschaft entgangen — bedauerlicherweise, nicht weil der Verfasser möglichst vielen Arbeitgebern Gefängnisstrafe wünschte, sondern weil er gern möglichst viele von ihnen in der Schar derer sehen möchte, die gegen den § 153 der Gewerbeordnung Sturm laufen. Solange in den Arbeitgeberverbänden der Koalitionszwang, den § 153 bedroht, fast ausnahmslos ungeahndet bleibt, kann man sich auch nicht verwundern, daß noch immer Arbeitgeber für eine Verstärkung dieses Paragraphen eintreten. In bezug auf „Zwang“ und „Terrorismus“ haben beide Parteien einander wohl nichts vorzuwerfen. Die Praxis hat nun einmal ergeben, daß ohne einen Druck und Zwang keine Vereinigung auskommen kann. Man täte gut, diesen Zwang nur dann zu bestrafen, wenn er gegen das Strafgesetzbuch verstößt, d. h. den § 153 der G.O. völlig zu beseitigen. Solange der Zwang in Arbeiter- und Lohnangelegenheiten aber noch unter Ausnahmerecht steht, sollte er bei Arbeitern und Arbeitgebern mit gleicher Strenge geahndet werden.

¹ Statistik des Deutschen Reiches Bd. 171 S. 40.

² Statistik des Deutschen Reiches Bd. 178 S. 145.

Der oben erwähnte Fall, in dem es auf Grund von § 153 G.O. zu einer Verurteilung von Arbeitgebern gelegentlich einer Materialiensperre kam, sei hier noch besonders besprochen; seltsamerweise war gerade in diesem Falle die Rechtslage verwickelter als gewöhnlich. Im Mai 1904 kam es in Konstanz zu einem Streik im Baugewerbe. Bei 16 Meistern, die sich zu einem Arbeitgeberverbande zusammengeschlossen hatten, ruhte die Arbeit; bei drei anderen Unternehmern, die die Gewerkschaftsforderungen bewilligt hatten, wurde weiter gearbeitet. Der Arbeitgeberverband beschloß nun, auch diese drei Betriebe zum Stillstand zu zwingen, und zwar mit Hilfe der Materialiensperre. Zwei Konstanzer Fuhrleute, die den Outsiders fortdauernd Fuhrdienste leisteten, erhielten am 7. Juli auf Grund einstimmigen Verbandsbeschlusses vom Vorstande folgenden Brief:

„Wir haben unsere Verbandsmeister angewiesen, von Ihnen nichts mehr fahren zu lassen, und werden dieses Verbot auf die Dauer von 5 Jahren festsetzen . . . , falls Sie nicht vorziehen sollten, unseren Wünschen nachzukommen.“

Das war eine Drohung; aber sie richtete sich nicht gegen die unmittelbar an dem Kampfe interessierten Unternehmer, sondern gegen Personen, denen der Ausgang des Lohnkampfes an sich gleichgültig sein konnte. Es war daher die Frage, ob diese Drohung unter den § 153 G.O. fiel. Es lag auf der Hand, daß die vom Arbeitgeberverband mit den Fuhrleuten erstrebte Vereinbarung der „Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen“ dienen sollte; andererseits hatten die Fuhrleute selbst mit diesen Arbeitsbedingungen gar nichts zu tun und hätten ihrerseits den Wünschen des Verbandes nur nachgegeben, um sich eine gute und feste Rundschafft zu sichern. Angesichts dieser Schwierigkeit fielen die Gerichtsurteile verschieden aus. Das Schöffengericht verurteilte die Mitglieder des Verbandes zu je einem Tage Gefängnis auf Grund des § 153 G.O. Das Landgericht sprach die Angeklagten frei. Das Oberlandesgericht verwies die Sache an das Landgericht zurück, und nun erfolgte die endgültige Verurteilung zu je einem Tage Gefängnis für die zehn Verbandsmitglieder, die die Abhandlung des fraglichen Briefes beschlossen hatten. Im Gnadenwege wurden später die Gefängnisstrafen in je 40 Mt. Geldstrafe umgewandelt¹. Die Konsequenzen aus diesem Urteil hinsichtlich

¹ Dargestellt auf Grund des ausführlichen Berichtes im Protokoll der Münchener Generalversammlung des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe 1906, S. 67–73.

der Drohungen und Boykotterklärungen gegen die dissentierenden Gewerbegegenossen selbst wären leicht zu ziehen.

Um die Bedeutung des Boykotts als Machtmittel der Arbeitgeberverbände darzustellen, seien noch einige andere Fälle mitgeteilt. Als im Sommer 1905 der Münchener Bauarbeiterverband eine Aussperrung aller Organisierten veranstaltete, drohte er den Gewerbegegenossen, die sich nicht beteiligten, „sehr folgenschwere Konsequenzen“ an: alle Firmen, die dem Verbande in den Rücken fielen, sollten „vorerst drei kalenderjähre hindurch von jeder Tätigkeit für Verbandsmitglieder ausgeschlossen“ bleiben; ebenso alle Verbandsmitglieder, die mit diesen Firmen trotz des Boykotts anknüpften¹. Eine ähnliche Absicht äußerte im Jahre 1906 der Innungsvorstand der Hamburger Tischlerrinnung in einem „vertraulichen“ Rundschreiben. Mit Zustimmung der Innungsmehrheit sollten alle Meister, die die Streikklause grundsätzlich oder trotz ihres Versprechens in ihren Verträgen nicht verwendeten, „vom Generalunternehmer von dem Mitbewerb um Arbeiten und Lieferungen auszuschließen sowie umgekehrt von den Einzelunternehmern geschäftlich zu meiden“ sein. Die Namen der Betreffenden sollten den Interessenten bekanntgegeben werden². Auch ein Gegenboykott gegen Boykottbewegungen der Arbeiterschaft ist vorgekommen. In Hamburg war im Mai 1904 ein Brauereiarbeiterstreik ausgebrochen, der von der sozialdemokratischen Arbeiterschaft der Stadt, wie üblich, durch einen Boykott gegen die Biere der betroffenen 22 Brauereien unterstützt wurde. Die Arbeitgeberschaft begnügte sich in diesem Falle nicht damit, das bürgerliche Publikum um den ausschließlichen Genuss boykottierter Biere zu ersuchen, sondern sie machte auch in der deutschen Arbeitgeberzeitung und in einer Reihe von Provinzblättern diejenigen Brauereien namhaft, die der Boykottkommission der Arbeiterschaft durch Bierlieferungen zur Seite standen. „Zweifelsohne ist diese Hilfsaktion von nachhaltigem Einfluß auf die Gestaltung der Dinge gewesen.“³

Die Arbeitswilligen.

Neben den mannigfältigen Maßregeln zur Streikbekämpfung, deren sich die Arbeitgeberverbände bedienen, sind auch die Personen nicht zu vergessen, die ihnen in ihrem Kampfe beistehen: die vielmehr strittenen

¹ Hüglin a. a. O. S. 151 ff.

² „Kölnerische Zeitung“, 20. April 1906, N. 419.

³ Bericht des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona 1904, S. 24.

„Arbeitswilligen“. Wir hatten schon oben Gelegenheit, von einer besonderen Gruppe von Arbeitswilligen, den Streikbrechern, zu reden, und müssen uns daher hier zunächst über den Umfang des Begriffes Klarheit schaffen. Als „Arbeitswilliger“ hat jeder zu gelten, der in einem vom Streik betroffenen Betriebe arbeitet, mag er *Unorganisierter* sein, der nicht mitgefündigt hat und ruhig weiter in der Werkstatt erscheint, mag er *Organisierter* sein, der von den Beschlüssen seines Verbandes abgesunken ist, mag er endlich als *ortsansässiger* oder *auswärtiger* *Arbeitsloser* erst nachträglich in eine durch Streik freigewordene Stelle eingetreten sein. Es ist klar, daß diese drei Gruppen moralisch nicht gleich zu bewerten sind. Der Organisierte, der den Beschuß seiner Gewerkschaft missachtet, ist so gut ein „Verräter“ wie jener Kieler Schuhmachermeister, der sich in dem oben mitgeteilten Falle dies Prädikat von seinen Gewerbegenossen gefallen lassen mußte. Er „bricht“ den Streik, den seine Gewerkschaft anordnete, er ist der „Streikbrecher“ im strengsten Sinne des Wortes. Daß das Gesetz seine Handlungsweise so gut wie den Wortbruch der Arbeitgeberverbandsmitglieder zuläßt (§ 152 Abs. 2 G.O.), ist für die moralische Bewertung bedeutungslos. Den Streikbrechern kann man aber auch den Arbeitslosen zuzählen, der wissenschaftlich eine durch Streik erledigte Stelle besetzt und versieht. Er fällt einem kämpfenden Kollegen in den Rücken und nimmt ihm die Aussicht auf eine Brotstelle, die dieser nur auf die Dauer des Streiks hatte verlassen wollen. Bittere Not mag das im einzelnen Falle begreiflich machen, aber ehrenhaft ist es nie. Unter dieser Gruppe von Streikbrechern sind besonders viele gescheiterte Existenzien zu finden, außerdem — wie oben besprochen — Scharen von Ausländern aus meist minderkultivierten Ländern. Ganz anders geartet ist der dritte Typus der Arbeitswilligen. Er umfaßt jene unorganisierten Leute, die während des Streiks im Betriebe bleiben und weiterarbeiten. Daß sie nicht mitstreiken, kann nicht verwundern, da sie ja keine Gewerkschaftskasse hinter sich haben; diskutabel sind nur die Motive, aus denen sie der gewerkschaftlichen Organisation ferngeblieben sind. Diese Motive sind so mannigfaltig wie nur möglich: dem einen mangelt jedes Standesinteresse, der andere fühlt sich als Meistersohn mit der Arbeitgeberchaft solidarisch, der dritte nimmt Anstoß an der sozialdemokratischen Färbung des in Betracht kommenden Fachverbandes, ein vierter ist grundsätzlich ein Streikgegner, ein fünfter ist seinem gegenwärtigen Arbeitgeber zu so viel Dankbarkeit verpflichtet, daß er ihm nie durch einen Ausstand Schwierigkeiten machen möchte, ein sechster glaubt mit Rücksicht auf seine zahl-

reiche Familie niemals seine sichere Brotstelle aufzugeben zu dürfen, und bei den andern sprechen vielleicht noch andere Gründe mit. Es können also sehr achtbare Männer in dieser Gruppe von Arbeitswilligen sein, freilich auch sehr engherzige Egoisten. Man darf diesen Leuten etwa den Sammelnamen der Streikgegner geben; Streikbrecher sind sie nicht, da der Streik ohne sie beschlossen wurde und sie keinem Streikenden die Arbeitsstelle entziehen.

Diese buntgemischte Schar von „Arbeitswilligen“ ist es also, auf die die Arbeitgeberschaft bei Lohnkämpfen sich stützt und der sie nach beendetem Kampfe zu Dankbarkeit dauernd verpflichtet bleibt. Den auswärtigen, zumal ausländischen Streikbrechern gegenüber bewährt man diese Verpflichtung freilich sehr selten; man freut sich, wenn man sie nach Beilegung des Ausstandes so rasch als möglich wieder los wird. Außer das Wohl der ortsanständigen Arbeitswilligen ist man in der Regel mehr bedacht: ihnen gilt der „Schutz der Arbeitswilligen“, den einige Verbände auf ihr Programm geschrieben haben. Die Satzungen des Arbeitgeberverbandes der Zigarettenindustrie für Dresden und Umgegend sagen hierüber (§ 13 e):

„Der Ausschuß sowie alle Mitglieder des Verbandes sind verpflichtet, für den Schutz und die Beschäftigung der Arbeitswilligen in Arbeiterbewegungen nach Kräften zu sorgen und alle dazu dienlichen Mittel anzuwenden.“

Der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in Lübeck (Satz. § 19) „stellt es sich mit zur Aufgabe, die Arbeitswilligen in jeder Weise nach Kräften sowohl während als auch nach dem Streik zu schützen“. Der Arbeitgeberverband Magdeburg bezweckt u. a.: „Arbeitswillige vor Anfeindungen zu schützen“; er gibt auch eine Schutzmaßregel an: die vom Verbandsarbeitsnachweis während eines Ausstandes gelieferten Arbeitswilligen dürfen während der Bewegung nur mit Zustimmung des Vorstandes entlassen werden¹. Das ist freilich noch ein geringer Schutz. Etwas weiter ging im Jahre 1906 der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in Braunschweig: er beschloß, daß die Arbeitswilligen, um vor Arbeitslosigkeit geschützt zu sein, von einem Betrieb in den andern übernommen werden sollten². Wer sie ohne Erlaubnis des Vorstandes entließe, sollte bestraft werden³. Es ist freilich nicht gesagt, ob und wie lange diese Maßregel den damals in Braunschweig schwedenden Streit

¹ Sociale Praxis XV S. 835.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ V 30, 29. Juli 1906.

³ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ V 38, 23. September 1906.

überdauern sollte. Wenn der Ausstand beendet ist, pflegt ganz allgemein in das Friedensprotokoll resp. in den Tarifvertrag der Satz aufgenommen zu werden: Belästigungen der Arbeitswilligen sind untersagt. Weitergehende Schutzmaßregeln für die Friedenszeit scheinen sehr selten zu sein. Nur daß Leute, die beim letzten Streik arbeitswilling waren, bei der nächsten Aussperrung nicht ausgesperrt werden, wie es wenigstens der allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe im Frühjahr 1907 anordnete¹.

Das alles ist eigentlich ein recht dürftiger Entgelt für die bedeutenden Dienste, die die Arbeitswilligen dem Arbeitgeberverband geleistet haben. Wer zugunsten des Arbeitgeberverbandes auf die Ausübung seines Koalitionsrechtes verzichtet und während eines Streiks den nicht gerade leichten und angenehmen Weg zur Arbeitsstätte täglich zurückgelegt hat, müßte dafür von dem Arbeitgeberverband mindestens vor den Gefahren der Arbeitslosigkeit gesichert werden. Wie er den Arbeitgeber in der Not nicht verließ, so darf auch der Arbeitgeber ihn nicht in Not geraten lassen. Die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten scheint bisher der einzige Arbeitgeberverband zu sein, der diesem Gedanken sich nicht verschloß und entsprechende Einrichtungen für seine Arbeitswilligen schuf. Arbeiter, die durch Unterschrift auf Ehrenwort versichern, daß sie nicht organisiert sind, werden hier in einer besonderen Liste als „eingeschriebene Arbeiter“ geführt. Gestrichen wird aus dieser Liste nur, wer nach § 123 G.O. ohne Kündigung entlassen werden kann, wer wiederholt wegen Trunkenheit, Streitfertigkeit oder Unfriedenstiftens seine Stelle verliert, oder (natürlich!) wer bei einem Mitgliede der Vereinigung streift. Diese Arbeiter verzichten also auf jede Ausübung ihres Koalitionsrechtes. Dafür gewährt ihnen der Arbeitgeberverband folgende Vergünstigungen: 1. Sie dürfen von keinem Mitgliede ausgesperrt werden. 2. Sie erhalten von der Vereinigung eine Arbeitslosenunterstützung, ohne Beiträge dafür zu leisten. Für diese Arbeitslosenunterstützung gelten folgende Einzelbestimmungen²:

„Als arbeitslos gilt derjenige, dem der Arbeitsnachweis der Vereinigung nicht angemessene Arbeit unter auskömmlichen Bedingungen nachweisen kann.“

Unterstützung kann nur erhalten, wer mindestens seit 52 Wochen eingeschrieben und in einem Betriebe der Vereinigung beschäftigt ist. Für die-

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 14, 7. April 1907.

² Satzungen der Vereinigung, Anhang II, S. 24 ff.

jenigen Arbeiter, die bis zum 15. März 1905 eingeschrieben sind, fällt diese Wartezeit fort.

Die Unterstützung beträgt bei einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis in den der Vereinigung angegeschlossenen Betrieben von

1 Jahr für männliche Arbeiter	Mf.	1,50	pro Werktag,
1 " " weibliche	" "	0,80	" "
2 Jahren " männliche	" "	1,75	" "
2 " " weibliche	" "	1,05	" "
3 " " männliche	" "	2,00	" "
3 " " weibliche	" "	1,20	" "
4 " " männliche	" "	2,25	" "
4 " " weibliche	" "	1,35	" "
5 " " männliche	" "	2,50	" "
5 " " weibliche	" "	1,50	" "

Außerdem wird während der Arbeitslosigkeit (auch während Wartezeit) die Zahlung der Beiträge zur Kranken- und Invaliditätsversicherung übernommen.

Die Unterstützung beginnt jedesmal nach einer Wartezeit von 7 Tagen, für welche Unterstützung nicht bezahlt wird, außer wenn eine neue Arbeitslosigkeit nach weniger als 6 Wochen eintritt. Für halbe Tage wird keine Unterstützung gezahlt. Innerhalb 52 aufeinanderfolgender Wochen, vom Beginn der Unterstützungszahlung an gerechnet, wird höchstens für insgesamt 56 Tage Unterstützung gezahlt. Wer innerhalb 52 Wochen für insgesamt 56 Tage Unterstützung erhalten hat, kann erst nach Ablauf von 52 Wochen, vom letzten Unterstützungstage an gerechnet, von neuem Unterstützung erhalten.

Zur Kontrolle der Arbeitslosigkeit hat sich der Arbeitslose täglich mindestens einmal bei der Geschäftsstelle der Vereinigung zu der ihm aufgegebenen Zeit zu melden.

Wer sich der Kontrolle entzieht, geht der Unterstützung verlustig. Für in die Arbeitslosigkeit fallende einzelne Tage der Beschäftigung wird keine Unterstützung gezahlt. Das gleiche gilt für kalte Arbeitslose für die Dauer des Bezuges von Krankengeld.

Voraussetzung für die Unterstützung ist, daß die Ursache der Arbeitslosigkeit in Mangel an Arbeitsgelegenheit besteht, aber nicht in ungenügender geistiger oder körperlicher Leistungsfähigkeit des Arbeiters. In Zweifelsfällen ist nach schriftlicher Äußerung der letzten Arbeitgeber das Gutachten eines Vertrauensarztes des Schiedsgerichtes für Arbeiterversicherung einzuholen, ob der Arbeiter die geistige und körperliche Fähigung für diejenigen Arbeiten besitzt, die für ihn in den letzten 3 Jahren die Hauptquelle seines Erwerbes bildeten.

Sämtliche auf Grund dieser Bestimmungen geleisteten Unterstützungen und getroffenen Einrichtungen sind freiwillige, und steht den Arbeitnehmern weder ein gesetzliches Recht noch ein Klagerrecht auf dieselben zu."

Wir haben an dieser Stelle nicht zu entscheiden, ob der Arbeiter gut tut, um diesen Preis auf die Ausübung seines Koalitionsrechtes zu

verzichten. Da der Arbeitsnachweis der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten auch alle vom Streik betroffenen Betriebe mit neuen Arbeitskräften besetzt, so müssen die „eingeschriebenen Arbeiter“ auch zu regelrechten Streikbrecherdiensten bereit sein. Dabei fehlt ihnen jeder Rechtsanspruch auf die Arbeitslosenunterstützung. Das sind harte Bedingungen. Dennoch muß anerkannt werden, daß diese Berliner Fabrikantenvereinigung den ersten Versuch gemacht hat, durch dauernde Einrichtungen ihrer Verpflichtung zur Fürsorge für die Arbeitswilligen nachzukommen. Das Institut der eingeschriebenen Arbeiter besteht seit dem Berliner Gürtler- und Druckerstreik von 1904. Ob es imstande sein wird, die Betriebe des Arbeitgeberverbandes streiffrei zu erhalten, wird die Zukunft lehren. Gegenwärtig sind (wenn ich mich einer Mitteilung des Herrn Generalsekretärs Nasse recht erinnere) mehr als die Hälfte aller Arbeiter der Vereinigung „eingeschrieben“.

Anderswo hat man wiederholt den Versuch gemacht, aus den unorganisierten Arbeitswilligen eigene Vereine zu bilden, die mit mehr oder weniger Geschick und mehr oder weniger finanzieller Beihilfe von Arbeitgeberseite die Unterstützungseinrichtungen der Gewerkschaften kopieren, den Streik aber grundsätzlich verwerfen; also Gewerkschaften der Streikgegner und Streikbrecher, „gelbe Gewerkschaften“, wie sie am häufigsten genannt werden. Sind diese Vereinigungen auch in zahlreichen Einzelheiten voneinander verschieden und stehen sie auch untereinander in keinerlei Verbindung, so rechtfertigt doch die gemeinsame Abhängigkeit vom Unternehmertum und die gemeinsame Abneigung gegen den Streik den gemeinsamen Sammelnamen.

Name und Sache sind nicht ursprünglich in Deutschland heimisch. Die Idee der gelben Gewerkschaft scheint in England aufgetreten zu sein. Hier gründete man im Jahre 1893 mit Unterstützung von Arbeitgebern die National free labour association zur Bekämpfung der Trade unions¹. Zu größerer Bedeutung scheint diese Vereinigung nicht gelangt zu sein, vielleicht besteht sie überhaupt nicht mehr. Erfolgreicher war die entsprechende Bewegung in Frankreich, die 1900 einzog. Hier ist auch der Name der „Gelben“ aufgetreten; bei einem Ausstande waren nämlich die Streikenden dem Bureau der Arbeitswilligen die Fenster ein, worauf die entstandenen Löcher vorläufig mit gelbem Papier verklebt wurden. Das soll der Anlaß zur Entstehung des neuen Namens gewesen sein².

¹ Kuhlo a. a. D. S. 7.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 10, 10. März 1907.

Die Gelben nahmen wie weiland die Geusen den Spottnamen auf, der dann auch nach der Schweiz und nach Deutschland hinüberging. In Deutschland verwendete ihn zuerst die Sozialdemokratie, jetzt auch die Arbeitgeberschaft, während er von den betreffenden Vereinen selbst meines Wissens nirgends geführt wird. Um auf Frankreich zurückzukommen, so ist das Hauptprinzip der Gelben hier: nicht streiken, sondern sparen! Mit Unterstützung der Arbeitgeberschaft haben die gelben Vereine sich rasch und (wie es scheint) einigermaßen einheitlich entwickelt. Bei ihrem dritten Kongreß am 11.—14. April 1907 in Paris konnten sie bereits 437 lokale Arbeitershindikate zählen, die zu ihnen gehörten; außerdem umfaßte ihr Verband 87 Arbeitgeberverbände und mehrere Hundert anderer Organisationen. Angeblich waren etwa 600 000 Industriearbeiter auf der Tagung vertreten. Die Gelben verfügen über elf Arbeitsnachweise und zwölf Gewerkschaftsblätter. Zwei ihrer Mitglieder, darunter ihr Führer Biétry, sind Deputierte¹. — In der Schweiz gibt es eine „gelbe Bewegung“ seit 1905, eine eigene „gelbe Arbeiterzeitung“ seit 1906. Über dies Blatt weiß die deutsche Arbeitgeberzeitung (VI 31) zu erzählen, es sei eifrig bemüht, „die Lehre von der Versöhnung der Klassengegensätze mit aller Eindringlichkeit zu predigen und die bestgehästten Gegner dieser Bestrebung, die Sozialdemokraten, mit Erbitterung und in einer Sprache, die der unserer Arbeiterblätter an Dernheit und Schärfe nicht nachsteht, zu besehden“. Der Verfasser bedauert sehr, daß er eine Stilprobe dieses interessanten Organs nicht bieten kann.

In Deutschland hat die Sozialdemokratie längere Zeit hindurch die christlichen und die Hirsch-Dunderschen Gewerbevereine als „gelbe“, d. h. von der Arbeitgeberschaft abhängige Organisationen hinzustellen versucht. Doch ist das durch tausend Tatsachen aufs gründlichste widerlegt worden. Wirklich „gelbe“ Vereine von nennenswerter Lebensdauer tauchten bei uns wohl erst in den letzten Jahren auf, etwa seit dem Streik von Crimmitschau, und erst seit der Reichstagswahl vom Januar 1907 begannen sie öfter und rühriger hervorzutreten. Ihre Haupttypen sind die „Fabrikvereine“ einzelner großer Unternehmungen, die „nationalen Arbeitervereine“ einzelner Orte und die „meistertreuen Gesellenvereine“ einzelner Handwerke. Die von dem Reichsverbande zur Bekämpfung der Sozialdemokratie neuerdings ins Leben gerufenen „reichstreuen Arbeitervereine“ sind den gelben Verbänden nicht zuzurechnen, da sie ihren Mit-

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 19 und 20, 12. und 19. Mai 1907.

gliedern den Beitritt zu den christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerksvereinen und damit auch die Beteiligung an Streiks gestatten¹. Der im Mai 1907 in Hamburg gegründete „Bund vaterländischer Arbeitervereine“² könnte sich vielleicht zur Zentrale der Gelben auswachsen, die neben andern Organisationen auf seiner konstituierenden Versammlung vertreten waren. Zunächst hat der Bund allerdings seinen Mitgliedern die Beteiligung an Streiks noch nicht untersagt, aber er „wird die oft geübte Taktik anderer Berufsvereine, bei den von der Sozialdemokratie angezettelten Ausständen mitzustreiken, nicht mitmachen, im Gegenteil wird er auf die Verhältnisse so einzuwirken suchen, daß der graffierenden Streiklust Abbruch getan wird“. Zum Dank dafür „rechnet der Bund damit, daß seine Mitglieder nicht gegen ihren Willen und unverhütlterweise von Aussperrungen betroffen werden“. „Für jeden reichstreuen Arbeiter muß Arbeit da sein!“ Der Bund „erwartet“ auch, „daß die Gesetzgebung endlich aus dem bestehenden Koalitionszwang (!) eine wahre Koalitionsfreiheit herstellt“. Der einzige Feind, den diese Arbeiter fürchten, ist die Sozialdemokratie; „ein gutes Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter“ wird durch den Bund „für alle Zeit garantiert“. Wenn Unternehmer „durch Hinweis, Rat, Aufklärung die Arbeitnehmer bei der Gründung von Bundesvereinen unterstützen“, so ist das dem Bunde willkommen. Der Vorsitzende des Bundes, ein Herr Schaper, ist selbst kein Arbeiter, und an den Verhandlungen der ersten Bundesversammlung beteiligte sich u. a. auch ein Graf Moltke, Beamter der Hamburg-Amerika-Aktiengesellschaft, allerdings nicht als Vertreter dieses Unternehmens, sondern „als einfaches Mitglied des vaterländischen Arbeitnehmerbundes Hamburg“. Wie man sieht, fehlt dem Bunde zur „gelben“ Organisation nicht mehr viel. Er umfaßt übrigens 37 Vereine mit 7000 Mitgliedern. Leider ist ein genaues Verzeichnis der angeschloßenen Vereine nicht bekannt geworden, so daß sich nicht feststellen läßt, welche Rolle die ausgesprochen „gelben“ Organisationen schon jetzt in seiner Mitte spielen. Als bei der ersten Bundesversammlung ein Vertreter aus Kiel erklärte, „der Bunde dürfe keine Streikbrecherorganisation werden; Kampf gegen die roten Gewerkschaften, aber

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 10, 10. März 1907.

² Der Verfasser entnimmt die folgenden Zitate dem offiziellen „Bericht“ über die 1. Hauptversammlung des Bundes, und zwar den Reden der beiden Wortsührer Schaper und Ermert und einigen Beschlüssen und Kundgebungen des Bundes. In der Debatte haben auch einige Redner für den Streik als letztes Mittel der Arbeiterschaft plädiert.

freiheitliche Berufsvereine; keine gelben Gewerkschaften von Streikbrechern!" — da folgte „anhaltende Unruhe“, und der Vorsitzende protestierte gegen diesen „ganz unerhörten Vorfall“.

Die Mitgliederzahl der offen oder verdeckt „gelben“, d. h. von Unternehmern abhängigen Arbeitervereine ist mit der der Gewerkschaften natürlich nicht zu vergleichen. Wir haben zurzeit etwa 2 200 000 Gewerkschafter in Deutschland. Sämtliche gelben Vereine zusammen dürften nicht den hundertsten Teil davon an Mitgliedern zählen. Viele gelbe Vereinigungen sind Eintagsfliegen. Da aber gerade gegenwärtig für die gelbe „Arbeiterbewegung“ vielerorten Reklame gemacht wird, dürfte ein Überblick über den Bestand an solchen Organisationen vielleicht doch am Platze sein.

Im Bergbau wurde im Jahre 1906 ein „nationaler Bergarbeiterverband“ in Essen begründet, der „das gute Einvernehmen zwischen Arbeiter und Unternehmer hegen und pflegen“ und den „Hezereien“ der andern Verbände entgegentreten sollte. Er scheint bereits wieder entschlafen zu sein. In Waldenburg in Schlesien besteht eine „Vereinigung königstreuer Bergarbeiter“, deren Sekretär Ermert im Mai 1907 in Hamburg als grundsätzlicher Gegner aller Streiks auftrat¹.

In der Metallindustrie ist der namhafteste gelbe Verein der Arbeiterverein der „Maschinenfabrik Augsburg“², der im Jahre 1905 anlässlich der bayerischen Metallarbeiteraussperrung begründet und von dem Unternehmen mit einem Kapital von 100 000 Mk. ausgestattet wurde. Der Verein umfasste Ende 1906: 2060 Mitglieder = 64 % der Eintrittsberechtigten. Die Mitglieder sollen nicht ausgesperrt werden. Sie erhalten Krankengeld, Sterbegeld, Witwenunterstützung u. a. m. für 1 Mk. Monatsbeitrag! Der Verein verhinderte im Jahre 1906 die Entstehung eines Formstreiks auf dem Werke und die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 57 Stunden wöchentlich. Nach seinem Vorbild wurden in Augsburg im Jahre 1906 sieben andere gelbe Fabrikvereine begründet, und bis zum Anfang Februar 1907 zwei weitere, alle mit Unterstützung der betr. Direktionen. Im Sommer 1907 bereitete man die Herausgabe eines gelben Augsburger Blattes unter dem Titel „Die Wehr“ vor.

Eine gelbe Ortsvereinigung von Metallarbeitern entstand vor kurzem (im Winter 1906/7?) in Dresden unter der Ägide des dortigen

¹ „Reich“ 24. Mai 1907, Nr. 194; Bericht des Bundes vaterländischer Arbeitervereine S. 21—25.

² „Frankfurter Zeitung“ 19. Mai 1906, Nr. 137; „Vorwärts“ 16. Mai und 11. Dezember 1906, Nr. 112 und 288; Soc. Pr. XV Sp. 310.

Bezirksverbandes der Metallindustriellen¹. Als im Mai 1907 bei der Dresdener Firma S. u. N. ein Streik ausbrach, blieben von 2000 Arbeitern etwa 850, darunter 600 „Gelbe“, in dem Betrieb stehen; die übrigen Stellen wurden allmählich durch Streikbrecher besetzt. So war der Wert der gelben Organisation für das Unternehmertum rasch handgreiflich bewiesen. Übrigens scheinen in Anerkennung dessen auch in Dresden die Arbeitgeber die gelbe Organisation reichlich zu unterstützen: seit dem Juni 1907 erscheint dort eine eigene gelbe Tageszeitung, die „Freie deutsche Presse“, „Volksblatt zur Förderung berechtigter Arbeiterbestrebungen im nationalen Rahmen und Zentralorgan für die vaterländischen Gewerkschaften und Arbeitervereine“. An schönen Worten („frei“, „national“, „vaterländisch“, „berechtigte Arbeiterbestrebungen“) fehlt es hier also ebensowenig wie an Geldmitteln.

In Berlin ist eine ausgeprägt „gelbe“ Vereinigung der im März 1907 begründete „Spar- und Prämienverein der Arbeiter der A.-G. H. J. Eckert-Lichtenberg“ (Fabrik landwirtschaftlicher Maschinen)², dem im April d. J. bereits 35 % der Arbeiterschaft angehörten. Der Verein nimmt nur Unorganisierte auf. Die Mitglieder zahlen wöchentlich 0,40 Mk. Spargeld an den Verein ein. Die Firma verzinst alle eingezahlten Spargelder mit 6 % unter der Annahme, als ob die gesamte Sparsumme am ersten Einzahlungstage deponiert sei. Diejenigen Sparer, die am Schluß des Geschäftsjahres Mitglieder sind und schon ein Jahr bei der Firma arbeiten, erhalten statt der Zinsen (1,25 Mk.) eine Prämie von 50 % der gesparten Einlagen (10,40 Mk.), bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 3 Jahren statt der Zinsen eine Prämie von 100 % der Spareinlagen, bei 6 Jahren eine Prämie von 150 %, bei 10 Jahren eine Prämie von 200 %. Selbstverständlich erlösen diese Prämienansprüche in dem Augenblick, in dem der Sparer in einen Streik eintritt. Denn dann wird ja seine Arbeitszeit bei der Firma unterbrochen.

Ähnliche Vereine bestehen in großen Betrieben der Metallindustrie seit jüngster Zeit noch mehrfach, so in Magdeburg, in Frankfurt, in den Berliner Siemens-Werken, in den Kieler Howaldt-Werken. Der stellvertretende Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Metallindustrie Kiel, Hauptmann a. D. Laves, regte im Dezember 1906 bei der Leitung des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller an, diese gelben Vereine nach dem Muster des deutschen

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 18. 28. 30.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 17, 28. April 1907; „Reich“ 195, 25. Mai 1907.

Metallarbeiterverbandes zu zentralisieren, damit ihre Mitglieder mehr Freizügigkeit erhalten, ohne dabei der gelben Organisation verloren zu gehen. Auch empfahl er die Gründung einer ganz Deutschland umfassenden Buschusfrankenkasse für unorganisierte Arbeiter, eines Zentralarbeitsnachweises und einer Zentralarbeitslosenversicherung nach dem Muster der Berliner Metallwarenfabrikanten — alles auf Kosten des Gesamtverbandes¹. Zur Verwirklichung dieser umfangreichen Pläne ist es aber bisher noch nicht gekommen.

In der Glasindustrie besteht in Lothringen auf den „Vereinigten Glashütten von Vallerhöththal und Portieux“ eine „Freundschaftliche Vereinigung der Arbeiter“, die von der Direktion gegründet wurde und unterfließt wird².

In der Textilindustrie dürfte die erste gelbe Gewerkschaft der „Nationale Arbeiterunterstützungsverein“ gewesen sein, der in Grimmitzschau anlässlich des großen Kampfes vom Winter 1903/04 entstand. Im Jahre 1906 war er noch am Leben. In Gera³ wurde sodann im Winter 1905/06 aus den Arbeitswilligen des letzten Streiks ein „Verband reichstreuer Textilarbeiter“ begründet, der im Mai 1907 über 700 Mitglieder zählte. Auch dieser Verband wird von den Arbeitgebern materiell unterstützt; viele gehören ihm als außerordentliche Mitglieder an. Denselben Charakter trägt der im Sommer 1907 gebildete „Nationale Arbeiterunterstützungsverein“ in Werdau⁴, der sich die Aufgabe gestellt hat, „die soziale Frage mit den Arbeitgebern zusammen in friedlicher Weise zu lösen“. Zur Erreichung dieses gewiß anerkennenswerten Ziels haben die Arbeitgeber dem Vereine „einen bedeutenden Fonds“ überwiesen, „der bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, für Wöchnerinnen und zu einer Alters- und Invalidenzuschußkasse Verwendung finden wird“, also in der Tat sehr bedeutend sein muß.

In der Holzindustrie wurde im Mai 1907 in Berlin ein „Handwerkerschutzverband für Holzarbeiter“ begründet⁵, der mehrere hundert Mitglieder zählen soll. Unter den Einberufern der konstituierenden Versammlung war der Sekretär des Tischlerinnungsarbeitsnachweises. Die Meisterschaft sicherte ihre Unterstützung zu. Arbeits-einstellungen sind verpönt; man will die Arbeitsbedingungen nur durch

¹ „Vorwärts“ Nr. 9, 11. Januar 1907.

² Soc. Pragis XVI Sp. 1068.

³ „Reich“ Nr. 194, 24. Mai 1907 und Nr. 51, 31. Januar 1907.

⁴ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 30, 28. Juli 1907.

⁵ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 19 und 29, 12. Mai und 21. Juli 1907.

„gemeinsame Beratungen und Vereinbarungen“ mit den Arbeitgebern verbessern. Der Verband verlangt 0,30 Mf. Wochenbeitrag und leistet dafür Zuschuß zum Krankengelde, fachliche und wissenschaftliche Vorträge, unentgeltliche Vermittlung von Arbeit „in den besten Werkstätten“ usw.

Die größte Verbreitung haben die gelben Verbände im Bäckergewerbe gefunden. Hier sind sie auch vielfach schon etwas älteren Ursprungs. Der gegenwärtige Abg. Rieseberg gibt in Kürschners „Deutschem Reichstag“ von 1907 (S. 126) an, er sei von 1891—93 in Halberstadt Altgeselle und Führer des dortigen „meistertreuen Gesellenvereins“ gewesen. Größere Bedeutung gewannen die gelben Bäckervereine aber erst seit dem Jahre 1905. Angefangs des in Berlin drohenden Bäckerstreiks beschloß damals die Berliner Innung, vom 1. Januar 1906 an ein Gesellenfachblatt herauszugeben, das dem „besseren Teil der arbeitenden Gesellen“ beweisen sollte, „daß der Kleinbetrieb und nicht die Fabrik das Vorteilhafteste für Meister und Gesellen ist“¹. Im April 1906 folgte dann der Zusammenschluß der schon bestehenden kleinen gelben Organisationen des ganzen Stadtgebietes zu einem „Verbande der Vereinigungen der Berliner Bäcker-(Konditor-)Gesellen“ mit über 1000 Mitgliedern. Dieser Verband erklärte fogleich bei seiner Gründung², nicht am Streik teilnehmen zu wollen; er beabsichtigte vielmehr, „die Wahrnehmung seiner Interessen den Interessen der Meisterschaft anzupassen“. In der Tat begann er sofort eine Tätigkeit im Sinne der Meisterschaft auszuüben, reichte „Forderungen“ ein, die noch hinter den späteren Be willigungen der Innungen zurückblieben und in einer Meisterversammlung daher als „zeitgemäß“ gerühmt wurden, und nahm mit drei Delegierten an den Einigungsverhandlungen vom 20. und 27. April d. J. teil. Im September 1906 wurde der Berliner Verband sodann zu einem „Bunde der Bäcker-(Konditor-)Gesellen Deutschlands“ erweitert, der zunächst 20 Vereine, darunter 4 Berliner, umfaßte und unter der Devise „Gemeinsam mit den Meistern für das Handwerk“ im Germania-Innungshause zu Berlin seinen ersten Bundestag abhielt. Der Bund wuchs rasch und zählte im September 1907 bereits 89 Mitgliedschaften mit über 7000 Mitgliedern. Sein Organ erschien bereits am Anfang desselben Jahres in einer Auflage von 7500 Exemplaren³. Wir haben hier die einzige gelbe Organisation Deutschlands vor uns, die sich nach

¹ „Reichsbote“ 1905, Nr. 307.

² „Post“ 164, 7. April 1906.

³ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 7 und 22, 17. Februar und 2. Juni 1907; „Reich“ 283, 5. Septbr. 1907.

Art der echten Gewerkschaften zum Zentralverband ausgestalten konnte. Einige Einzelzüge aus der Praxis dieser Gelben dürfen nicht unerwähnt bleiben¹: Als im Jahre 1907 die Berliner Bäckermeister vor einer neuen Bewegung standen, erklärte am 7. Mai eine gelbe Versammlung sich für „durchaus zufrieden“ mit den bestehenden Verhältnissen. Trotzdem kam es zum Ausstand und Boykott. Die Gelben nahmen daran natürlich nicht teil, erließen vielmehr einen „geharnischten Protest“ und erklärten den begonnenen Kampf für „eine Machtfrage ohne jede Berechtigung“; ihr Bund „erachtete es für seine Pflicht, ihm kräftig entgegenzutreten und an der Seite der gesamten Meisterschaft gegen derartige Lohnbewegungen zu kämpfen“. In der Tat gingen diese Arbeiter so weit, in einem Flugblatt an die Hausfrauen Berlins und der Umgegend „gegen den frivol herausgeschworenen Bäckerstreik“ ihrer eigenen Kollegen Stellung zu nehmen. Der „frivole“ Ausstand bezweckte nebenbei bemerkt die Durchsetzung folgender „unberechtigter“ Forderungen:

1. Abschaffung von Logis und Kost beim Meister (war von den Innungen schon 1906 bewilligt, aber nicht durchgeführt worden);
2. eine ununterbrochene 36 stündige Ruhepause (also ein freier Tag) allwöchentlich in Betrieben mit 5 und mehr Gesellen,
alle 2 Wochen in - - - 3 oder 4 Gesellen,
alle 4 Wochen in Betrieben mit 1 oder 2 Gesellen;
3. je eine freie Nacht in den Festtagen von Ostern, Pfingsten und Weihnachten.

Dank der Streikbrecherdienste der Gelben gelang es, die Durchsetzung dieser „von vornherein unerfüllbaren Forderungen“ glücklich zu verhindern. Die Meister hatten der drohenden Gefahr dadurch erfolgreich entgegengearbeitet, daß sie schon Monate vor Ausbruch des Kampfes die Mitglieder des sozialdemokratischen Bäckerverbandes nach Möglichkeit durch „meistertreue“ Gesellen ersezt hatten². Der Innungsnachweis hatte schon im September 1906 die „meistertreuen“ Arbeitslosen vor allen übrigen bevorzugt³.

¹ „Reich“ 184, 11. Mai 1907; „Reichsbote“ 124, 29. Mai 1907; „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 22 und 24, 2. und 16. Juni 1907.

² Die Existenz dieser latenten Aussperrung bezeugt die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 12 vom 24. März 1907.

³ Wie in einer Versammlung vom 25. September 1906 nachgewiesen wurde. „Vorwärts“ 225, 27. September 1906.

Im Fleischergewerbe sind gleichfalls Ansäße zu gelben Verbänden vorhanden. Die Berliner Schlächterinnung beschenkte im Anfang 1906 einen Gesellenverein des Berliner Stadtteils Moabit mit 600 Mark, um ihn gegenüber dem sozialdemokratischen Gesellenverbande zu unterstützen¹.

Im Baugewerbe wurde bereits im Februar 1872 auf der Berliner Delegiertenversammlung der deutschen Baugewerkenvereine² die „Gründung von Streikbrecherverbänden“ zur Bekämpfung der Aussstände vorgeschlagen, freilich ohne daß es zu praktischen Versuchen gekommen wäre. Ein solcher Versuch wurde erst im März 1891 in Stettin³ unternommen, wo unter Leitung des Arbeitgeberbundes und des Bundes der Maurerpoliere ein „Arbeitnehmerbund der Maurer- und Zimmergeschäfte in Stettin und Umgegend“ gegründet wurde. Im Jahre vorher hatte die organisierte Arbeitgeberschaft die Gesellen zum Austritt aus den Fachorganisationen gezwungen. Der neue „Arbeitnehmerbund“ trat nun entschieden antisozialdemokratisch auf, verbot seinen Mitgliedern die Zugehörigkeit zu „allen durch die Sozialdemokratie geleiteten und beeinflußten Fachvereinigungen“, untersagte den Berichterstattern sozialdemokratischer Blätter durch sein Statut die Teilnahme an seinen Versammlungen und beabsichtigte, die Lohnverhältnisse „auf dem Wege gütlicher Beratung und Vereinbarung im Zusammenwirken mit der Innung und dem Arbeitgeberbunde“ zu regeln. Der Streik wurde nicht ausdrücklich verboten, doch schrieb § 8 des Statuts vor:

„Wer sich entgegen den Beschlüssen des Bundes an einem Streik beteiligt oder zu einem solchen aufreizt, hört auf, Mitglied des Bundes zu sein.“

Zu nennenswertem Einfluß ist dieser „Arbeitnehmerbund“ nicht gelangt; im Jahre 1893 ist er wieder eingegangen. Zu einer ähnlichen, aber noch viel klägerlichen Gründung kam es 1903 in Bromberg⁴. Durch eine siegreiche Aussperrung wurden die Gesellen hier zum Austritt aus ihren Verbänden gezwungen und dann zu einem „gewerkschaftlichen Verein der Maurer und Zimmerer“ zusammengefaßt, mit dem der Arbeitgeberverband einen „Tarifvertrag“ schloß. Die Gesellen mußten ihren endgültigen Austritt aus den Gewerkschaften durch Verpflichtung „auf Ehre und Gewissen“ und durch Namensunterschrift bekräftigen. Weiter

¹ „Staatsbürgerzeitung“ 12. Februar 1906, Nr. 71.

² Habersbrunner a. a. D. S. 116.

³ Habersbrunner a. a. D. S. 189 ff.

⁴ Soc. Praxis XIII Sp. 223 und 564; Jähle, Friedensdokumente S. 318 f.

verpflichtete man sie, „unter keinen Umständen“ mit organisierten Gesellen zusammenzuarbeiten, vielmehr diese selbst anzugeben. Selbstverständlich erreichte man mit solchem Terrorismus für die Dauer gar nichts. Schon im Frühjahr 1904 gehörten nach dem eigenen Zeugnis des Arbeitgeberverbandes¹ die Arbeiter „zum größten Teil“ ihrem Zentralverband wieder an!

Ein gelber Verband scheint auch die „Freie Vereinigung der Stukkateure Berlins und Umgegend“ gewesen zu sein, die 1901 gelegentlich eines Streiks in drei Berliner Stukkgeschäften gegründet wurde und im Juni jenes Jahres in einer Stärke von 400 Mann mit der „Freien Vereinigung von Bildhauer- und Stukkgeschäften Berlins und Umgegend“ einen Tarifvertrag abschloß. Der Tarif wurde im April 1903 erneuert, konnte einen Streik der zentral-organisierten Stukkateure aber nicht mehr verhindern und fiel im Mai 1903 vollständig unter den Tisch, als der Arbeitgeberverband sich mit dem Zentralverband der Stukkateure Deutschlands verständigte. Bei den Wahlen zur Schlichtungskommission des Gewerbes am 10. Juni 1903 konnten die „Freien“ nur noch 62 Stimmen aufbringen, während der Zentralverband deren 633 auf seine Liste vereinigte².

Im Malergewerbe schufen sich die Meister von Königsberg i. Pr. im Jahre 1906 einen „unabhängigen Lokalverband der Gehilfen“, mit dem ein „Tarif“ verabredet wurde. Wer dem gelben Verbande nicht beitrat, wurde ausgesperrt³.

Im Verkehrsgewerbe kam es gegen Ende des Jahres 1905 in Emden zur Gründung eines gelben Verbandes⁴. Die Arbeitgeber des dortigen Härens sperrten infolge von Lohndifferenzen im November alle Arbeiter aus, die sich nicht zum Eintritt in eine neu zu schaffende, Arbeiter und Arbeitgeber gemeinsam umfassende Organisation bereit fanden. Im Dezember wurde der „Emdener Häsenverband“ wirklich begründet; ein Unparteiischer sollte den Vorsitz führen, und Arbeiter und Arbeitgeber sollten im Vorstand gleichmäßig vertreten sein. Doch da

¹ Vergl. den vom Arbeitgeberbunde für das Baugewerbe gedruckten „Nachtrag zur Zusammenstellung der Fragebogen über die bei den lokalen Arbeitgeberverbänden bestehenden Einrichtungen“, abgeschlossen Ende April 1904.

² „Reichsarbeitsblatt“ I 2 und 4 (1903).

³ „Vorwärts“ 78 und 139, 3. April und 19. Juni 1906; „Leipziger Neueste Nachrichten“ 92, 3. April 1906.

⁴ „Berliner Neueste Nachrichten“ 1905, 546; „Rheinisch-westfälische Zeitung“ 1905, 1174.

beim Friedensschluß in den letzten Dezembertagen der Hafenarbeiterverband ausdrücklich anerkannt wurde, dürfte die gelbe Gründung rasch wieder verblichen sein.

Die gelben Gewerkschaften führen, wie man sieht, meist ein recht kümmerliches Dasein, und das ist weder zu verwundern noch zu beklagen. Ein Arbeiter, der auf Solidarität und Standesehrge hält, wird sich sein Koalitionsrecht nicht durch Geldspenden der Arbeitgeberchaft abkaufen lassen. Eine Unwahrheit ist es, wenn einzelne dieser gelben Gründungen der Unternehmerschaft sich als „frei“ oder „unabhängig“, ein grober Mißbrauch, wenn sie sich als „national“ oder „reichstreu“ bezeichnen. Die Abneigung gegen den Streik hat mit nationaler Gesinnung oder Reichstreue absolut nichts zu tun. Reichstreue und patriotische Arbeiter waren schon vor der Entstehung der gelben Vereine zu Hunderttausenden in den Hirsch-Dunckerschen Gewerksvereinen, den christlichen Gewerkschaften, den evangelischen und katholischen Arbeitervereinen gesammelt und organisiert. Die reichstreue und patriotische Gesinnung ist also nicht das unterscheidende Merkmal der „Gelben“. Sie ist nur der schöne Mantel, mit dem Streikgegnerschaft und Streikbruch sich wohlgefällig umkleiden. Warum spricht man nicht lieber von „Arbeitswilligenvereinen“, wenn man doch solche will und meint?

Eine ebenso klägliche Rolle (das sei bei dieser Gelegenheit kurz erwähnt) wie die Überläufervereine der Arbeiter, um die die Arbeitgeberchaft sich so vielfach müht, spielen auch die Überläufervereine der Arbeitgeber, die sich der Gunst der organisierten Arbeiterschaft zeitweise erfreuen dürfen. Solche Vereine sind in Berlin in den letzten Jahren mehr als einmal aufgetaucht. Sie sagten sich allemal von ihren organisierten, kampfeslustigen Gewerbegenoßen los, um mit dem Gegner den Weg „friedlicher Verständigung“ zu suchen; also genaue und getreue Spiegelbilder der gelben Gewerkschaften! Nur daß der Gegner, der den Überläufern seine Bedingungen dictiert, diesmal die Gewerkschaft und nicht der Arbeitgeberverband ist. Der älteste dieser „gelben“ Arbeitgeberverbände ist die „Freie Vereinigung der Bäckermeister von Berlin und Umgegend“, die, im Mai 1904 von 81 Meistern in Arbeitervierteln gebildet, während des damaligen Streiks im Gegensatz zu den Innungen mit dem Verbande der Bäcker einen Tarifvertrag abschloß, wobei sie alle Gehilfenforderungen bewilligte. Obendrein sollte ein besserer Vertrag mit den Innungen diese Tarifvereinbarung sofort aufheben. Dieser Fall trat im Mai 1906 tatsächlich ein: die arme „freie Vereinigung“

mußte den Tarifvertrag des Bäckerverbandes mit den Innungen ohne Einrede anerkennen, obwohl sie weder an den Verhandlungen teilgenommen hatte noch in der Schlichtungskommission vertreten war. Im Juni desselben Jahres, als der Verband der Konditoren Forderungen einreichte, zog sie deshalb von vornherein vor, sich den Innungsbeschlüssen anzuschließen. Dagegen verhandelte sie im Mai 1907 wiederum gesondert mit dem Bäckerverbande, ohne daß diesmal eine Einigung zu stande kam. Nach Behauptung der Innungen zählte die „freie Vereinigung“ damals nur noch höchstens 25 Mitglieder mit 50 Gesellen. Durch ihr Verhalten vom Mai 1907 hat sie sich nun auch die Gunst der Gehilfenschaft verschert, nachdem sie vorher den gerechten Zorn der Innung auf sich geladen hatte.

Eine ähnliche Rolle wie diese „freie Vereinigung“ im Bäckergewerbe spielte im Sommer 1906 im Glasergewerbe die „Freie Vereinigung selbständiger Glasermeister Berlins und der Vororte“. Sie wurde aus 69 Firmen gebildet, die während des damaligen Gehilfenstreiks die Forderungen der Ausständigen bewilligten und dies auch durch einen Tarifvertrag von Organisation zu Organisation festlegten. Die Arbeitgeberzeitung (V 32, 12. August 1906) warf der Vereinigung damals in der Höhe des Kampfes vor, sie sei eine „dunkle Gesellschaft“, der „Verband der Glaserien Berlins und der Vororte“ suchte sie durch eine Materialiensperre niederzuzwingen; beide, ohne daß sie wegen Vergehens gegen § 153 G.O. belangt worden wären.

Auch in der Berliner Herrenmaßschneiderei tauchte im März 1907 während des Streiks eine „Freie Organisation der Arbeitgeber“ auf¹, die in einer Versammlung vom 8. März „das von wenig sozialem Verständnis zeugende Vorgehen“ des Arbeitgeberverbandes „verurteilte“ und ihrerseits die Differenzen „auf gütlichem Wege beizulegen“ vorzog. Der „Vorwärts“ zeigte sich von dem Verhalten dieser unorganisierten outsiders natürlich ebenso hoch befriedigt wie der Schneiderverband; doch lenkte gleich darauf die gewaltige Aussperrung des allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe beider Interessen wichtigeren Dingen zu, und das zarte Pflänzchen der „freien“ friedliebenden Arbeitgeberorganisation scheint in jenen stürmischen Tagen dasselbe frühe und klanglose Ende gefunden zu haben wie so manche „freie“ friedliebende gelbe Arbeiterorganisation. —

¹ „Vorwärts“ 9. März 1907, Nr. 58.

Streikunterstützung und Streikversicherung.

Kehren wir nunmehr noch einmal zu den Streikbekämpfungsmittern der Arbeitgeberverbände zurück. Das letzte von ihnen bedarf noch der Besprechung: die Unterstützung der vom Streik betroffenen Betriebe durch bares Geld.

Jeder Streik und jede Aussperrung bringen dem Unternehmer Verluste, auch wenn sie mit einer Niederlage der Arbeiterschaft enden. Das in dem Betriebe angelegte Kapital muß ja verzinst werden, auch wenn es nicht arbeitet. Der Unternehmer muß sich und seine Familie unterhalten, auch wenn sein Betrieb still und seine Arbeitskraft brach liegt. Obendrein verderben oft Vorräte und Maschinen, Kunden gehen verloren, Konventionalstrafen werden fällig, die Beschaffung von Streikbrechern, die Ausklärung des Publikums machen viele Kosten — kurz, für manchen nicht gerade kapitalkräftigen Unternehmer bedeutet der Streik oder die Aussperrung den wirtschaftlichen Todesstoß, und was hilft es ihm dann, wenn nach seinem Bankrott der Arbeitgeberverband einen glänzenden Sieg davonträgt? Hieraus erhellt, daß es zum Pflichtbereich eines Arbeitgeberverbandes auch gehören muß, seine vom Streik betroffenen Mitglieder für die Dauer des Kampfes vor dem Ruin zu schützen, und somit, sie zur rechten Zeit mit ausreichenden Geldmitteln zu unterstützen.

Doch in welcher Form? Das Darlehen liegt ja für gewöhnlich am nächsten. Doch in diesem Falle empfiehlt es sich kaum. Denn der Betrieb steht ja still, und das Geld würde demnach nicht produktiv verwendet, sondern einfach verzehrt werden (reiner „Konsumtivkredit“). Verzinsung und Rückzahlung würden das Unternehmen infolgedessen dauernd schwer belasten. Darum ist überall, wo wirkliche Not vorliegt, ein unverklauseltes, rasch gegebenes Geldgeschenk weit angemessener. Große Betriebe werden seiner nicht bedürfen, den kleinen aber kann es am besten helfen.

In der Tat verwenden die Arbeitgeberverbände das Darlehen, wie es scheint, nur selten. Allein der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona und der Hamburger „Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister“ erwähnen die „Schaffung einer Darlehnskasse für Streiffälle“ in ihren Statuten (§ 2). Beim Schuhverband deutscher Steindruckereibesitzer gewährt der Ausschuß, wo nötig, den Mitgliedern „Beihilfen zur Erhaltung ihrer wirtschaftlichen Existenz“, kann aber auf die Rückzahlung sofort oder später „zu jeder Zeit verzichten“ (§ 25). „Darlehen aus Verbandsmitteln“ sind außerdem beim Verband deutscher Kachelofenschriften 124. — Arbeitgeberverbände.

fabrikanten und bei den Ortsgruppen des Bäckerschutzverbandes von den Sitzungen vorgesehenen. Andere Verbände, wie der Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie und sein Unterverband in Minden, Ravensberg und Lippe, der Arbeitgeberverband Remscheid, der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe, der Zentralverband deutscher Arbeitgeber in den Transport- und ähnlichen Gewerben und der Münchener Arbeitgeberverband des Holz-, Kohlen- und Transportgewerbes sehen Geldunterstützungen für den Notfall vor, ohne von Rückzahlung zu sprechen. Selbstverständlich besteht nirgends ein Anspruch auf solche finanzielle Hilfe, und nur kleinere Firmen pflegen sie zu erbitten. Die größeren sind zu stolz, um Almosen zu wünschen und zu nehmen.

Die Mittel für diese Streikunterstützungen in Notfällen, mit denen viele Verbände noch heute sich begnügen, werden bald durch die allgemeinen Mitgliederbeiträge aufgebracht (so beim deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe), bald durch freiwillige, aber dauernde Beiträge (so beim Bund norddeutscher Maler- und Lackierermeister, der als Innungsverband diese Beiträge nicht obligatorisch machen darf), bald auch durch gelegentliche oder einmalige Sammlungen oder Umlagen (so 1905 beim Verband der deutschen Schuh- und Schäftekäfigfabrikanten zugunsten der Weissenfelser Fabrikanten, so 1903/04 für die Crimmitschauer Textilfabrikanten, so 1907 für die deutschen Holzindustriellen). Zu früheren Zeiten, als die Unterstützungen noch selten und geringfügig waren, reichten wohl gar bisweilen die Strafgelder der Mitglieder zur Bestreitung der Hilfsaufwendungen aus (so beim Verband der Metallindustriellen Magdeburgs und Umgegend¹ und beim Verein deutscher Ledershandschuhfabrikanten²; heute wohl kaum noch irgendwo). Andere Verbände haben jahrelang überhaupt keinen Streikunterstützungsfonds besessen und keine Streikunterstützungen gezahlt, wie der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller, und manche wie der deutsche Buchdruckerverein, der Verein deutscher Steindruckereibesitzer und die kleineren polygraphischen Verbände besitzen auch heute noch keinerlei Einrichtungen dieser oder ähnlicher Art.

Andererseits hat sich vielfach das Bedürfnis geltend gemacht, die Streikunterstützung nicht nur einzelnen, besonders bedrängten Mitgliedern, sondern sämtlichen von der Arbeitseinstellung betroffenen Unternehmern zukommen zu lassen. Kosten und Schaden haben sie ja alle in reichem

¹ Kulemann a. a. D. S. 550 f.

² Maier a. a. D. S. 385.

Maße zu tragen. Wenn jeder nun im gleichen Verhältnis an den gemeinsam gesammelten Fonds teilnimmt, verliert die Streikunterstützung den peinlichen Charakter des Almosens. Es entsteht eine regelrechte Streikversicherung: man zahlt nach festen Grundsätzen alljährlich seinen Beitrag für die gemeinsame Kasse und empfängt nach ebenso festen Prinzipien im Falle einer Arbeitseinstellung eine Entschädigungssumme. Die Unterstützung wird aus einer Wohltat in außerordentlichen Fällen ein Recht für jeden vorkommenden Fall. Der Unternehmer kann jetzt einem Streik viel ruhiger entgegensehen als früher. Genau wie der Hausbesitzer, der sein Haus gegen Feuer versichert hat.

Der Gedanke, solche Versicherungen gegen den Schaden bei Arbeitseinstellungen einzurichten, mußte aufkommen, sobald man die Streiks einmal als im allgemeinen unvermeidliche, im einzelnen unberechenbare Begleiterscheinungen des modernen Wirtschaftslebens erkannt hatte, und er mußte an Verbreitung und Bedeutung gewinnen, sobald jede Hoffnung, die Streiks mit Hilfe öffentlicher Gewalten wieder zu beseitigen, endgültig aufgegeben war. Dementsprechend reichen die ersten Spuren dieser Idee in die Gründerjahre zurück, und ihr Frühling setzt nach dem Scheitern der Buchthausvorlage (genauer erst nach dem Streik von Crimmitzschau) ein.

Im Februar 1872 wurde auf der Berliner Delegiertentagung der Baugewerkenvereine die Gründung von „Streikkassfuranzgesellschaften“ empfohlen¹, ein Vorschlag, der allerdings damals ergebnislos blieb, aber als vermutlich ältester seiner Art erwähnt zu werden verdient. Die erste Streikversicherungsorganisation, die wirklich ins Leben trat, dürfte der „Ausstandversicherungsverband des Oberbergamtssbezirks Dortmund“ sein, von dem Külemann (Gewerkschaftsbewegung S. 545 f.) einige Nachrichten gibt. Der Verband entstand im Jahre 1889 nach dem großen Bergarbeiteraufstand und umfaßte 1891 die Mehrzahl (105) der Kohlenzechen jenes Gebietes mit vier Fünfteln der gesamten Produktion (30 975 847 t Förderung); er hatte ein Vermögen von 1 454 924 Ml. und zahlte in jenem Jahre 230 000 Ml. an Entschädigungen. Nach einer Notiz der „Kölnischen Volkszeitung“, die Zimmermann² zitiert, soll er 1905 noch bestanden haben. Neuere

¹ Habersbrunner a. a. O. S. 116.

² Zimmermann, Die Streikversicherung der Arbeitgeber, Soc. Pragis XIV, Sp. 849 ff. und 873 ff. Dieser inhalstreiche Aufsatz ist auch im folgenden wiederholt benutzt worden.

Zahlen und sonstige Daten über seine Tätigkeit sind aber nicht bekannt geworden.

Der Zeit nach der nächste Versuch, eine Streikversicherung in größerem Umfange durchzuführen, ist die Gründung der „Industria“ in Berlin durch den Berliner Fabrikanten Weigert. Diese Industria war als „Versicherungs-Aktiengesellschaft gegen Verluste bei Arbeits-einstellungen“ gedacht, also eine Erwerbsgesellschaft wie die Feuer-versicherungsgeellschaften usw. Weigert machte für seinen Gedanken im Bunde der Industriellen Propaganda, und die Gesellschaft kam Ende 1897 mit einem Aktienkapital von 5 000 000 Mk. wirklich zustande. Berliner und sächsische Industrielle waren vorwiegend beteiligt. Das Unternehmen sollte rein kaufmännisch verwaltet werden und zu der Frage der Berechtigung des betreffenden Lohnkampfes nicht Stellung nehmen. Es verlangte nur, daß beim Ausbrüche des Kampfes ein regelrechtes paritätisches Einigungsverfahren veranstaltet wurde, und vergütete dann den entstandenen Streikschaden (nicht etwa den entgangenen Gewinn). Doch der Versuch mißglückte. Bereits im Juli 1898, nach noch nicht einjährigem Bestehen, ging die Industria wieder ein, weil die Form der Erwerbsgesellschaft sich als unzweckmäßig erwies und das obligatorische Einigungsverfahren die meisten Unternehmer zurückstieß¹.

Lebensfähiger war der dritte Versuch, einen selbständigen Streik-versicherungsverband unabhängig von sonst schon bestehenden Unternehmervereinen zu schaffen. Im Jahre 1900 entstand in Leipzig die „Gesellschaft zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“, anfangs den Angehörigen aller Gewerbe offen stehend — Metall- und Holzindustrielle schlossen sich hauptsächlich an —, sodann noch im Gründungsjahre auf die Metallindustrie beschränkt und zur „Gesellschaft deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeits-einstellungen“ umgewandelt. Im Gegensatz zu der gescheiterten Industria ist diese Gesellschaft ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ohne Grundkapital und ohne Erwerbszwecke. Der Beitrag der Mitglieder beträgt 1 Mk. bis höchstens 3 Mk. jährlich auf je 1000 Mk. der Jahreslohnsumme. Die stattliche Schar der später entstandenen gleichbenannten Gesellschaften hat ihre Formen von dieser Leipziger Gesellschaft entlehnt. Die Gesellschaft besteht noch heute und arbeitet zur Zufriedenheit des allerdings kleinen Kreises von Eisenindustriellen, den sie umfaßt.

In den neunziger Jahren begannen auch einige kleinere Arbeit-

¹ Kulemann a. a. D. S. 542 ff.

geberverbände, für ihre Mitgliedschaft statt unregelmäßiger Streikunterstützungen regelmäßige Streikentschädigungen einzuführen. Die erste Organisation, die diesen Versuch machte, war, wie es scheint, der 1893 gegründete „Verein der Niederdrehereibesitzer“ in Barmen¹, der jedem vom Streik betroffenen Mitglied 2 Mk. täglich pro Niederdreherei versprach, ohne daß jedoch diese Versicherungseinrichtung jemals wirklich verwendet worden wäre. Sodann sind der Verein Bielefelder Fabrikanten, der Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie, der Verband südwestdeutscher Holzindustrieller, die Vereinigung deutscher Glaschenfabriken, der Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk zu nennen, die ähnliche Einrichtungen für ihre Mitglieder schufen.

Alle diese Versuche scheinen unabhängig voneinander vorgenommen worden zu sein. Alle kamen nur kleinen Kreisen zugute. Das Handwerk war daran so gut wie unbeteiligt, und in weiten Gebieten der Industrie begegnete die Idee der Streikversicherung bis in das neue Jahrhundert hinein kühler Gleichgültigkeit, wenn nicht gar schroffer Ablehnung. Freiherr von Reiswitz, der Generalsekretär des Hamburg-Altonaer Verbandes, schrieb noch im Jahre 1904 zu der Frage die folgenden Sätze²:

„Nicht anzuraten ist es, die Streikunterstützung zu einer wirklichen Streikversicherung auszustalten. Jedes Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sollte es vielmehr als eine Ehrensache ansehen, sich so lange wie möglich aus eigener Kraft gegen die gewerkschaftliche Vergewaltigung zur Wehr zu setzen und erst dann die finanzielle Beihilfe des Verbandes anzunehmen, wenn die eigene Kraft zu versagen droht. Es muß gerade als ein Beweis für den guten Geist gelten, der innerhalb des deutschen Unternehmertums herrscht, daß die Streikversicherungs-Idee bisher im großen und ganzen in Deutschland sehr wenig Anklang gefunden hat. Denn es läßt sich unschwer voraussehen, daß von einer solchen Einrichtung vorzugsweise die moralisch minderwertigen Elemente zu profitieren suchen würden, denen es wenig oder gar nicht zum Bewußtsein gelangt, daß der Unternehmer sich auch durch die ihm widerfahrenden Anfeindungen nicht von der Erfüllung der Pflicht abhalten lassen darf, seine Arbeiter gerecht zu behandeln.“

¹ Kulemann a. a. D. S. 564 f.

² „Gründet Arbeitgeberverbände“ S. 34 f.

Auch die ersten Satzungen der „Hauptstelle“ und des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ aus dem Jahre 1904 erwähnen die Streikversicherung noch nicht. Sie sprechen nur die Absicht aus, „eine Verbindung zwischen denjenigen Verbänden, die Streikkassen haben, durch Einrichtung eines Garantiefonds nach Art der Rückversicherung herbeizuführen“¹.

Erst mit dem Jahre 1905 erfaßt die Idee der Streikversicherung weitere Kreise der deutschen Großindustrie. Kommerzienrat Hemann, der Vorsitzende des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller, beginnt sie zu propagieren². Am 1. Juni 1905 tritt die (im März d. J. gegründete) „Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ ins Leben, und da sie sich bewährt, entstehen binnen kurzer Frist gleichartige Gesellschaften auch für den Arbeitgeberverband Unterelbe, den Verband sächsischer Industrieller, den Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe, den Verband Berliner Schlossereien, den süddeutschen Arbeitgeberverband usw. Alle diese Gesellschaften stehen nur den Mitgliedern der genannten Verbände offen, doch ohne daß eine Verpflichtung zum Beitritt besteht. Sie haben eigene Satzungen, eigene Verwaltung, eigene Kassensführung.

Die älteren Formen bestehen daneben fort. Die beiden völlig unabhängigen Entschädigungsverbände, der Dortmunder und der Leipziger, finden allerdings keine Nachahmer. Dagegen hat auch in den letzten Jahren mehr als ein Arbeitgeberverband für seine Mitglieder eine Streikversicherung eingerichtet, die einfach von der Hauptkasse getragen und durch die allgemeinen Mitgliederbeiträge aufgebracht wird. Natürlich sind bei solchen Verbänden die Mitgliederbeiträge erheblich höher als anderswo. Es gehören in diese Gruppe der „Allgemeine deutsche Arbeitgeberschutzverband für das Bürgergewerbe“, die „Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten“, der Berliner „Arbeitgeberverband im Wagenbau gewerbe“, der „Schutzverband selbständiger Gläser und verwandter Gewerbe Deutschlands“. Auch die Arbeitgeberverbände der Textilindustrie scheinen die Streikversicherung in dieser Form zu pflegen. Zwischen dieser Gruppe, die die Streikversicherung zur offiziellen Angelegenheit des Arbeitgeberverbandes mit allgemeiner Beteiligung macht, und

¹ „Reichsarbeitsblatt“ II 4, S. 310 und 314.

² Heft VI der Veröffentlichungen des Verbandes sächsischer Industrieller, Dresden 1905.

den Streikentschädigungsgesellschaften, die als selbständige Seitenköpplinge von Arbeitgeberverbänden mit facultativer Beteiligung auftreten, gibt es auch noch einige vermittelnde Zwischenglieder. So zahlt der Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk bereits seit seiner Gründung (1900) Streikentschädigungsgelder unmittelbar aus dem Verbandsvermögen, nicht aus einer besonderen Streikentschädigungskasse; aber nur an Mitglieder, die einen bestimmten höheren Beitrag zu diesem Zwecke entrichten. Auf der anderen Seite hat die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten einen eigenen Fonds für Streikentschädigungen, der aus besonderen Abgaben sämtlicher Mitglieder gespeist wird. Anspruch auf Entschädigung haben hier aber nur die Mitglieder mit höchstens 50 Arbeitern, und unter diesen die mit mehr als 20 Arbeitern auch nur dann, wenn sie alljährlich im Januar eine entsprechende Erklärung abgeben. Der allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe endlich besitzt eine selbständige, nach besonderem Statut durch besonderen Vorstand verwaltete Streikentschädigungskasse mit eigenen Einnahmen, der anzugehören sämtliche Ortsgruppen des Verbandes fassungsgemäß (§ 11) verpflichtet sind. Dieser letzteren Form wird, soweit der Verfasser sich ein Urteil erlauben darf, die Zukunft gehören. Der in mehr als einer Hinsicht vorbildlich organisierte Verband des Schneidergewerbes hat auch hier das Rechte getroffen. Denn einerseits liegt eine Scheidung der Streikentschädigungsmittel von den sonstigen Geldern der Arbeitgeberverbände durchaus im Interesse einer übersichtlichen Geschäftsführung und Kalkulation — also getrennte Kassen; andererseits wächst die Einheitlichkeit und Stärke des Arbeitgeberverbandes, wenn alle seine Mitglieder in bezug auf Streik- und Aussperrungsentschädigung die gleichen Ansprüche und Aussichten haben — also obligatorische Versicherung! Daß man im „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“ auf dieses selbe Ziel bereits bewußt lossteuert, also die Beteiligung an der „Gesellschaft“ zur Pflicht aller Mitglieder machen will, ergibt der letzte Geschäftsbericht der „Gesellschaft“ (Deutsche Arbeitgeberzeitung VI 21, 26. Mai 1907). Das Beispiel des Gesamtverbandes wird dann ohne Zweifel bald die anderen Verbände zur Nachahmung reizen.

Die „Hauptstelle“ und der „Verein“ haben sich ihrerseits um die Förderung und Konzentration dieser Streikentschädigungskassen bemüht. Der „Verein“ fügte zu seinen bisherigen Zwecken (Statut § 2) „die

Bildung von Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen" hinzu und ersehe den oben zitierten Passus (§ 3g), der von der Verbindung der Streikkassen und der Schaffung eines allgemeinen Garantiefonds handelte, dadurch, daß er sich nunmehr die Aufgabe setzte:

„Die Errichtung und Ausgestaltung von Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen anzuregen und zu fördern sowie zum Anschluß an bereits bestehende Gesellschaften dieser Art aufzufordern und, wenn angängig, eine Verbindung der einzelnen Gesellschaften herbeizuführen.“

In der Tat gelang der Abschluß einer solchen Verbindung im Mai 1906: es wurde in der „Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ eine Rückversicherungsgeellschaft gebildet, an die sich alle zum „Verein“ gehörenden Streikentschädigungsgeellschaften und Verbände mit Streikentschädigungsfonds angliedern dürfen. Als die Rückversicherungsgeellschaft am 1. Juli 1906 ins Leben trat, gehörten ihr fünf Mitglieder mit 286 000 Arbeitern an. Bis zum Mai des Jahres 1907 schlossen sich neun andere Gesellschaften resp. Verbände an, und weitere Anschlüsse standen damals in Aussicht. Ähnlich gedacht, aber etwas anders organisiert und in seinen Leistungen beschränkter ist der von der „Hauptstelle“ im Juni 1906 begründete „Schutzverband gegen Streikschäden“. Er ist am 1. Januar 1907 in Tätigkeit getreten. Bei seiner Gründung traten ihm 53 Bezirks- und Ortsverbände mit etwa 285 000 Arbeitern bei, meist Verbände der Textilindustrie.

Noch ist die Streikversicherung keineswegs Gemeingut der deutschen Arbeitgeberschaft. Das am meisten von Streiks betroffene Gewerbe, das Baugewerbe, hat sich bisher zur Schaffung derartiger Einrichtungen noch nicht entschließen können¹. Die beiden letzten Tagungen des Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe (1906 München und 1907 Köln) haben die Frage für „noch nicht genügend geklärt“ angesehen. Aber es liegen hier nicht etwa prinzipielle Bedenken vor, wie 1904 beim Freiherrn von Reiswitz, sondern im wesentlichen finanzielle. Die bei den anderen Versicherungsinstituten gezahlten Entschädigungen hält man für nicht ausreichend und sorgt sich andererseits vor den hohen Beiträgen, ohne die eine Streikentschädigungsgeellschaft doch nicht arbeiten kann. Wenn der Bund sich eine eigene derartige Gesellschaft einrichtete, so

¹ Nur die Bauarbeitgeber in dem anhaltischen Städtchen Bernburg haben sich im Jahre 1906 einen Streikversicherungsverein geschaffen. (Protokoll der Kölner Bundestagung 1907, S. 34.)

müsste sie sich der Sicherheit wegen an die Rückversicherungsgesellschaft des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ anschließen; zu diesem Zwecke müsste auch der „Bund“ dem „Verein“ beitreten — und das bedeutete natürlich Vermehrung der Bundeskosten und Erhöhung der Bundesbeiträge und könnte leicht das Signal zu einer großen Flucht der Ortsverbände aus dem Bunde werden. Erst wenn die Opferfreudigkeit für gemeinsame Angelegenheiten unter den Bauarbeitgebern um ein gut Teil gewachsen ist, wird es auch hier zu lebens- und leistungsfähigen Streikentschädigungs-einrichtungen kommen.

Betrachten wir nunmehr die vorhandenen Streikentschädigungs-einrichtungen in ihren Einzelzügen. Einige Eigentümlichkeiten sind ihnen allen gemeinsam. Nirgends werden dem Unternehmer alle durch den Streik entstandenen Verluste vergütet. Nirgends besteht ein flagbarer Rechtsanspruch auf die Entschädigung. Nirgends werden Entschädigungen ausgezahlt, ohne daß vorher die Berechtigung der Arbeiterbewegung geprüft worden wäre. Durch diese Vorsichtsmaßregeln kommt man solchen Bedenken entgegen, wie sie in scharf pointierter Form der Freiherr von Reiswitz geäußert hatte. Die geringe Höhe der Entschädigung verhindert es, daß unlautere Elemente einen Streik ihrer Arbeiter provozieren, um auf Kosten der Entschädigungs-kasse sich gute Tage zu machen. Bekanntlich halten die Gewerkschaften aus demselben Grunde ihre Streikunterstützungen möglichst niedrig. Auf beiden Seiten bleibt der Lohnkampf nach wie vor mit Verlusten und Entbehrungen verknüpft, und das ist recht so. Die Prüfung des Streiks auf seine Berechtigung vollzieht sich bei den Arbeitgeberverbänden unter den schon früher genauer dargestellten Formen. Bei den selbständigen Entschädigungsgesellschaften referieren die zuständigen Instanzen der Bezirksverbände (Metallindustrie) oder Ortsvereinigungen (Unterelbe, Schneidergewerbe) über den vorliegenden Tatbestand, und die Zentralleitung fällt sodann die Entscheidung, ob eine Unterstützung gewährt werden soll oder nicht. Bei der Gesellschaft „Unterelbe“ urteilt der „Ausschuß“¹, ohne daß eine Berufung dagegen möglich wäre; bei den Metallindustriellen kann man von der Entscheidung des Aufsichtsrates an den „Ausschuß“ (d. h. die Delegiertenversammlung) appellieren, bei dem Schneiderverbände von der Entscheidung des Vorstandes an eine

¹ Der übrigens hier mit dem Ausschuß des Arbeitgeberverbandes „Unterelbe“ identisch ist; bei den Metallindustriellen, dem Verein deutscher Arbeitgeberverbände, dem Schneiderverbände ist das nicht der Fall.

ad hoc eingesetzte dreiköpfige Kommission. Im übrigen entscheiden die zuständigen Instanzen überall „nach gewissenhafter Prüfung der Sachlage von Fall zu Fall nach billigem Ermessen“¹. Die Entschädigung kann gewährt werden, sie muß es nicht. Rechtsansprüche bestehen nicht; alles beruht auf Vertrauen (genau wie bei den Gewerkschaften). Stände den Mitgliedern ein klagbares Recht auf die Entschädigung zu, so wären Konflikte über Höhe und Dauer der Auszahlungen vermutlich nicht selten; vor allem aber unterstünde dann die betreffende Vereinigung der Kontrolle des kaiserlichen Aufsichtsamtes für das private Versicherungswesen, und diese Behörde würde zweifellos kein einziges der gegenwärtigen Statuten anerkennen und genehmigen können. Es müßte dann im Interesse der Mitglieder und ihrer Ansprüche die Schaffung von Garantiefonds angeordnet werden, hinter denen die jetzt gesammelten Kapitalien weit zurückblieben, und es müßten die sorgfältigsten und kompliziertesten Bestimmungen darüber ausgearbeitet werden, wann, wie lange und in welcher Höhe Entschädigungen gezahlt werden sollten. Auf das alles konnte man sich nicht einlassen, und so folgte man (wie so oft) dem Vorbilde der Gewerkschaften und überließ die Gewährung der Entschädigungen dem gewissenhaften freien Ermessen der gewählten Vereinsleiter.

Es versteht sich von selbst, daß mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitgeberverbande, dem die Streikunterstützungseinrichtung gehört, auch alle Ansprüche auf Entschädigungen erlöschen. Die selbständigen Entschädigungsgesellschaften dürfen ihrerseits nur wegen rückständiger Beiträge (eine dreimonatliche Frist für fällige Zahlungen scheint allgemein üblich zu sein) nach erfolgter Mahnung ein Mitglied ausschließen. Bei der Streikentschädigungskasse des Schneiderverbandes kommt die Ausschließung überhaupt nicht vor; doch kann hier jedem Mitgliede zum Schluß des Geschäftsjahres „gefündigt“ werden, wogegen Berufung an die Vertreterversammlung gestattet ist; für welche Fälle diese Bestimmung getroffen ist, geht aus dem Statut nicht hervor, auch nicht, ob der davon Betroffene noch Mitglied des allgemeinen Arbeitgeberverbandes bleiben darf oder nicht.

Ausgesperrte Arbeiter werden im allgemeinen den Streikenden gleichgeachtet, wenn die Aussperrung von der zuständigen Instanz genehmigt

¹ Diese Formel findet sich wörtlich bei den Gesellschaften des „Vereins“, der Metallindustriellen und des Verbandes „Unterelbe“; in unerheblichen Variationen findet sie sich bei den Schneidern, Gläsern und Bäckern; die sonstigen Vereinigungen verfahren ebenso.

oder gebilligt worden ist. Desgleichen werden die infolge eines Streiks unfreiwillig feiernden Arbeiter für die Entschädigung als Streikende angesehen.

Was die Beiträge betrifft, so muß man sondern zwischen den selbständigen Streikentschädigungskassen und -gesellschaften und jenen Arbeitgeberverbänden, bei denen die Streikentschädigung nur einen Teil der allgemeinen Verbandstätigkeit bildet. Bei den Gesellschaften herrscht, da sie alle nach dem Muster der Leipziger Gesellschaft gebildet sind, eine gewisse Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit; dagegen ist das Bild, das die Arbeitgeberverbände bieten, bunt und systemlos. Beim Schutzverband selbständiger Gläser erhält die Hauptkasse, die zugleich der Verwaltung und der Entschädigung dient, jährlich für jeden Meister 0,50 Mk., für jeden Gehilfen 1,80 Mk. Beim Schutzverband des Bäcker gewerbes gelangen für den Meister 5,25 Mk., für den Gehilfen 1,05 Mk. jährlich in die Hand der Zentrale. Es ist für den Außenstehenden unmöglich, zu erkennen, wieviel Mittel diesen Verbänden nach Abzug aller Gehälter, Bureauosten, Agitationskosten, Beiträge zu anderen Organisationen (Verein deutscher Arbeitgeberverbände!) usw. noch für die Entschädigungszwecke übrig bleiben. Ebenso undeutlich bleibt dies bei der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten, die neben den allgemeinen Umlagen jährlich 7,80 Mk. auf den Kopf jedes Arbeiters erhebt, mit denen gleichzeitig die Streikversicherung und die Arbeitslosenunterstützung bestritten wird. Etwas klarer liegen die Verhältnisse bei den Berliner Wagenbauern, die von ihrem gesamten Jahresbeitrage (7,80 Mk. auf den Kopf des Arbeiters) mindestens 3 Mk. pro Kopf für den Streikentschädigungsfonds vorbestimmt haben. Das gäbe, wenn man das Durchschnittseinkommen ihrer Arbeiter auf etwa 1000 Mk. ansetzt, eine Abgabe von 3 ‰ für Entschädigungszwecke — eine Ziffer, die wir bei den Entschädigungsgesellschaften wiederfinden werden. Der bergische Arbeitgeberverband begnügt sich mit einer Sondersteuer von $\frac{1}{2}\%$ der Lohnsumme von denjenigen Mitgliedern, die eine Streikentschädigung beanspruchen; der allgemeine Beitrag hat dieselbe Höhe. In Bielefeld werden die Beiträge jährlich nach Bedarf umgelegt; als Kulemann sein Buch schrieb, verlangte man jährlich 1 ‰, eine Summe, die die Ansprüche der heutigen Streikentschädigungsgesellschaften weit übertrifft.

Um mich nun diesen Entschädigungsgesellschaften zuzuwenden, so verlangt die Rückversicherungsgesellschaft des „Vereins“, daß jede ihr angehörende Organisation mindestens 1 ‰ der Jahreslohnsumme oder 0,5 ‰ mit einer Nachschußverpflichtung von 1 ‰ als Jahresbeitrag

erhebt. Tatsächlich wird dies Minimum schon mehrfach überschritten. Die Gesellschaft „Unterelbe“, die mit $1\frac{1}{2}\%$ Beitrag und 1% Nachschußverpflichtung anfing, hat den Beitrag auf 1% erhöht, ohne die Nachschußverpflichtung herabzusetzen. Die Gesellschaft der Metallindustriellen, die mit 1% Beitrag und 2% Nachschußverpflichtung anfing, hat mit dem 1. Januar 1907 den Nachschuß beseitigt und den ordentlichen Beitrag auf 3% festgesetzt. 3% sieht auch der im Mai 1907 bekannt gewordene Satzungsentwurf der Gesellschaft des „Bayerischen Industriellenverbandes“ als Beitrag vor¹. Die anderen „Gesellschaften“ sind sämtlich nach dem gleichen System gestaltet. Die Streikentschädigungskasse des Schneiderverbandes verlangt wöchentlich 5 Pfennige auf jeden Gehilfen, also im Jahre 2,60 Mt., was 2 bis 3% der Jahreslohnsumme entsprechen dürfte.

Außer den Jahresbeiträgen werden auch Eintrittsgelder erheben, bei den Metallindustriellen $0,25\%$, bei der Gesellschaft „Unterelbe“ $0,20$ (früher $0,15\%$), bei den Schneidern ganz entsprechend $0,20$ Mt. auf den Kopf des Arbeiters. Das Eintrittsgeld fließt bei den „Gesellschaften“ in den Liquidationsfonds, bei der Kasse des Schneiderverbandes in den Reservefonds für außerordentliche Bedarfsfälle. Dieser Reservefonds ist auf 7 Mt. pro Kopf der beschäftigten Gehilfen zu bringen und darf nicht unter 1 Mt. pro Kopf herabsinken.

Im allgemeinen beabsichtigen die Entschädigungsgesellschaften keine Kapitalansammlung. Sie bestreiten die Ausgaben eines jeden Jahres mit seinen Einnahmen. Daher der Mindestbeitrag und die Nachschußverpflichtung. Es gibt ja Jahre mit vielen und solche mit wenigen Streiks. Arbeitgeberverbände, die eine Streikentschädigung gewähren, ohne einen bestimmten Teil ihrer Einnahmen für diesen Zweck zu reservieren, bedürfen schon eher einer Kapitalansammlung in guten, d. h. streikarmen Jahren. Für Verbände endlich, die Streikunterstützungen in einzelnen Notfällen zahlen, ist die Sammlung eines sogenannten „Streikabwehrfonds“ der gewiesene Weg.

Sehen wir uns nun die Streikentschädigungen näher an. Sie bewegen sich im allgemeinen zwischen 10 und 30 Prozent des Tagelohnes für jeden zeiernden Arbeiter. In allen Einzelheiten bestehen mannigfache Differenzen. Der bergische Verband zahlt 10% der Lohnsumme, der Bielefelder 20% , das gleiche als Höchstbetrag die Gesellschaft „Unterelbe“, die Berliner Lederwarenfabrikanten gewöhnlich 25% ,

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 19, 12. Mai 1907.

die Metallindustriellen im besten Falle ebensoviel (1906 wurden tatsächlich $12\frac{1}{2}\%$ ausgezahlt), desgleichen die Gesellschaft des „Verbandes sächsischer Industrieller“. Der Gläserverband und der Verband der Berliner Wagenbauer (früher auch die Metallindustriellen) zahlen höchstens 1 Mk. pro Kopf und Arbeitstag, der Schneiderverband möglichst 1,20 Mk., der Bäckerverband höchstens 2 Mk., wobei der Meister selbst mitgerechnet wird (das ist bei weitem die höchste Entschädigung). Die Berliner Metallwarenfabrikanten, die nur Arbeitgeber mit 1—50 Arbeitern ent-schädigen, zahlen pro Kopf:

7,50	Mk.	wöchentlich,	wenn unter 2000	Mann feiern,		
6,00	"	"	"	2000—3000	"	"
4,00	"	"	"	über 3000	"	"

Ermäßigungen des Entschädigungsatzes bestehen für Aussperrungen in Riesenbetrieben. Einer einzelnen Firma werden bei Aussperrungen vergütet:

		bei der Ges. „Unterelbe“	bei den Metallind.
für	1—1000 Arbeiter	20 %	25 %
„	1001—2000 "	16 %	20 %
„	2001—4000 "	12 %	15 %
„	4001—8000 "	8 %	10 %
„	8001 u. mehr "	4 %	5 %

Außerdem bestehen noch zahlreiche andere Einschränkungen. Es ist selbstverständlich, daß niemand eine Entschädigung bekommt, der erst eintritt, während ein Lohnkampf ausgebrochen ist oder bevorsteht. Für Neueintretende bestehen, davon abgesehen, folgende Karentzeiten:

- 14 Tage bei den Metallindustriellen,
- 4 Wochen bei der Gesellschaft „Unterelbe“,
- 3 Monate bei den Berliner Metallwarenfabrikanten,
- 6 Monate bei den Berliner Lederwarenfabrikanten, beim Schneiderverbande, Gläserverbande und beim bergischen Arbeitgeberverbande,
- 12 Monate beim Bäckerverbande.

Auch die ersten Kampfstage bleiben manchmal unentschädigt, so die ersten drei Tage in Bielefeld und beim Schneiderverbande, die ersten zehn Tage bei den Berliner Metallwarenfabrikanten, die ersten vierzehn Tage beim Gläserverbande. Die Gesellschaft der Metallindustriellen

entschädigt nicht, wenn der Gesamtverband eine Generalaussperrung angeordnet hat. Der Schneiderverband versagt allen Betrieben die Entschädigung, in denen weniger als ein Fünftel des Personals feiert. Im Bäckerverbande wird die Entschädigung nur für 50 Tage ausgezahlt; im bergischen Verbande muß sie nach einem Monate durch den Vorstandsrat, nach drei Monaten durch die Hauptversammlung neu bewilligt werden. Im Bielefelder Verbande wird ein Verlängerungsbeschuß nach zweimonatlicher Unterstützung nötig. Die Entschädigungsgesellschaften haben diese Beschränkung nicht. Im übrigen richtet man sich allemal nach den vorhandenen Mitteln; genügen sie zur Ausbezahlung der bewilligten Entschädigungen nicht (in der Regel wird am Schluß des Geschäftsjahres abgerechnet), so werden sämtliche Bewilligungen gleichmäßig soweit nötig herabgesetzt. Die Entschädigungsgesellschaften sehen aber die Möglichkeit vor, aus Überschüssen späterer Jahre diese Aussfälle nachträglich zu decken. Erst wenn die Ansprüche aller Mitglieder in dieser Hinsicht befriedigt sind, beginnt die Gesellschaft die Ansammlung eines Entschädigungsfonds.

Es unterliegt keinem Zweifel, daß es gerechter ist, Prozente der Lohnsumme zu vergüten, als feste Sähe auf den Arbeiterkopf zu zahlen. Denn bei den festen Sähen auf den Arbeiterkopf profitieren die ohnehin durch Lohnbewegungen seltener gestörten Arbeitgeber des flachen Landes und der kleinen Städte mit ihren niedrigen Lohntarifen vor den großstädtischen Arbeitgebern, die höhere Löhne zahlen müssen und dementsprechend auch höhere Unkosten zu tragen haben.

Das Verhältnis der eingezahlten Prämie zur ausgezahlten Entschädigungssumme beruht nirgends auf versicherungstechnischer Berechnung. Es ist auf Grund ziemlich vager Vermutungen zunächst festgesetzt und nach den ersten Erfahrungen bereits wiederholt verändert worden. Die Zahl, Ausdehnung und Dauer der Streiks ist ja absolut unberechenbar. Sie sind nicht elementare Ereignisse, wie Brand, Hagel, Krankheit, Tod, deren wahrscheinliches Eintreten auf Grund vorliegender statistischer Tabellen sich berechnen läßt, sondern sie sind menschliche Willensakte, nur in den größten Umrissen vom Gang der wirtschaftlichen Konjunkturwelle abhängig, im einzelnen von tausend unberechenbaren Entschlüssen, von menschlicher Charaktergröße und menschlicher Schuld veranlaßt und beeinflußt. Daher war und ist es auch unmöglich, die Entschädigung für Streikschäden in den Tätigkeitsbereich der privatkapitalistischen Versicherungsunternehmungen aufzunehmen. Nur die Versicherung der Interessenten auf Gegenseitigkeit war hier angängig.

Da alle versicherungstechnischen Unterlagen fehlen, kann es auch nicht verwundern, daß das Verhältnis der eingezahlten Prämie pro Tag und Arbeiter zu der unter normalen Umständen ausgezahlten Entschädigung pro Tag und Arbeiter bei den einzelnen Verbänden erheblich differiert. Beim bergischen Arbeitgeberverbande und bei der Gesellschaft „Unterelbe“ ist die Entschädigung pro Tag und Arbeiter 200 mal größer als die entsprechende Einzahlung, bei dem Schneiderverbande 144 mal, bei den Metallindustriellen 83,3 mal und im Jahre 1906, wo tatsächlich nur 50 % der Entschädigung ausgezahlt wurden, sogar nur 41,7 mal. Ständen dem Verfasser für die anderen Organisationen genaue Zahlen zur Verfügung, so könnte er leicht nachweisen, daß die eben besprochene Verhältnisziffer beim Lederverbande noch erheblich größer als 200 ist und beim Bielefelder Verbande früher, als der Beitrag 1 % der Lohnsumme betrug, noch erheblich hinter 41,7 zurückblieb. Diese ungeheuren Differenzen erklären sich nicht dadurch, daß der eine Verband ernstlich mit einer fünf- oder zehnmal größeren Streikgefahr rechnet als der andere, sondern dadurch, daß hier überhaupt noch nicht gerechnet, sondern nur getastet, vermutet, gehofft, gefürchtet und im besten Falle dies und das erfahren wird. Die Gefahr des Veragsens, der Kassensprengung droht den kleinen Verbänden, z. B. den Berliner Lederwarenfabrikanten, natürlich am ehesten, da ein allgemeiner Streik ihrer Arbeiterschaft wahrscheinlicher ist als eine allgemeine Arbeitsruhe bei den großen Gesellschaften. Unter den großen Organisationen aber sind wiederum die gemischten Verbände sicherer als die Branchenorganisationen. Denn eher noch werden bei sämtlichen Metallindustriellen oder Schneidermeistern Deutschlands „alle Räder still stehen“ als im ganzen Gebiete der Unterelbe oder in den Königreichen Sachsen und Bayern. Für die Streikversicherung ist somit der große Bezirksverband von höchstem Werte, da er das Risiko der einzelnen Branchen am glücklichsten auszugleichen vermag.

Der Ausgleichung des Risikos dienen auch die von den beiden Arbeitgeberzentralen geschaffenen Rückversicherungsorganisationen. Die ältere unter ihnen, die „Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“¹ setzt mit ihren Leistungen ein, sobald die angeschlossenen Gesellschaften ihre Beiträge und Satzungsgemäßigen Nachschüsse vollständig aufgebraucht und auch den etwa vorhandenen Reservefonds bereits angegriffen haben. Die Rückentshädigungsgesellschaft prüft das Verhalten ihrer Mitglieder nur

¹ Ihre Satzungen sind im Anhang IV abgedruckt.

in dieser Hinsicht; auf die Frage der Berechtigung des Lohnkampfes läßt sie sich nicht mehr ein. Die Mitgliedschaft bei dieser Gesellschaft können nur Vereinigungen erlangen, die dem „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“ angehören. Die von ihnen geforderten Mindestbeiträge wurden schon erwähnt. Einzelmitglieder sind nicht zulässig. Der Rückversicherungsgesellschaft hat jede angeschlossene Organisation 0,5 % ihrer Lohnsumme einzuzahlen; die dafür im Bedarfsfall gewährte Entschädigung beträgt $12\frac{1}{2}\%$ des Lohnes pro Tag und Arbeiter, d. h. 250mal so viel, als pro Tag und Arbeiter eingezahlt wurde. Für ausgesperrte Arbeiter in Riesenbetrieben treten Ermäßigungen im Verhältnis der oben bei den Metallindustriellen dargestellten ein, also von 10 bis $2\frac{1}{2}\%$. Reichen die Mittel nicht aus, so wird den Verhältnissen entsprechend gekürzt. Im Jahre 1906 genügten die vorhandenen Einnahmen zur Auszahlung der vollen satzungsgemäßen Entschädigung. Ob dies für die Dauer so bleiben wird, ist nicht vorauszusagen.

Die Satzungen des „Schutzverbandes gegen Streikschäden“, den die „Hauptstelle“ eingerichtet hat, haben dem Verfasser leider nicht vorgelegen. Er kann sich daher im folgenden nur an die Mitteilungen des Abg. Dr. Strelmann halten, die dieser in der deutschen Arbeitgeberzeitung V 37 (16. September 1906) darüber veröffentlicht hat. Danach erstrebt die Hauptstelle neben der laufenden Streikentschädigung die Ansammlung eines Garantiefonds, für den ein Teil der Einnahmen von vornherein reserviert wird. Beiträge und Leistungen sind geringer als bei der Gesellschaft des „Vereins“. Es werden 0,25 % der Jahreslohnsumme von den angeschlossenen Verbänden eingefordert. Ein Verband, der Hilfe beansprucht, muß selbst bereits gewisse Aufwendungen (welche, sagt Strelmann nicht) geleistet haben. Auch muß der Kampf bereits mindestens einen Monat dauern und ein Hundertstel der Arbeiter des betreffenden Verbandes umfassen. Die Unterstützung beträgt dann für jeden Wochentag höchstens $\frac{1}{3000}$ der Jahreslohnsumme, d. h. 10 % pro Tag und Arbeiter, also 400mal so viel, wie pro Tag und Arbeiter eingezahlt wurden. Die tägliche Leistung des Schutzverbandes darf aber nie mehr als $\frac{1}{400}$ des am Ende des Vorjahres vorhandenen Fonds betragen; da man 300 Arbeitstage auf das Jahr rechnen kann, so wird mithin alljährlich mindestens ein Viertel der vorhandenen Bestände kapitalisiert.

Es seien nunmehr für die Leistungen der wichtigsten Streikentschädigungsgesellschaft, der des Metallgewerbes, einige Zahlen bei-

7. Kapitel. Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks. 305

gebracht¹. Die Gesellschaft begann am 1. Juni 1905 ihre Tätigkeit. Am Ende des ersten Geschäftsjahres 1905 umfaßte sie 742 Firmen mit 119 443 Arbeitern und einer Lohnsumme von 139 000 000 Mk., am Ende des zweiten Jahres 1906: 1048 Firmen mit rund 160 000 Arbeitern und 185 000 000 Mk. Lohnsumme. Ende 1905 verteilten sich die Mitglieder auf 22, Ende 1906 auf 29 Bezirksverbände; außerdem einige Einzelmitglieder. Die Gesellschaft nimmt sowohl ganze Bezirksverbände des Gesamtverbandes korporativ wie auch jede ihm angegeschlossene Firma einzeln als Mitglieder auf (die Gesellschaft „Unterelbe“ verfährt übrigens ebenso).

An Entschädigungen wurden geleistet:

1905: 119 033,82 Mk. an 24 Firmen,
1906: 534 059,07 Mk. an 235 Firmen.

Im Jahre 1906 wurden 956 280 ausgefallene „Manntage“ entschädigt, von denen

313 539 auf Streiks,
642 741 auf Aussperrungen fielen.

Die Höchstzahl entschädigter Manntage bei einer Firma betrug 77 105, die Mindestzahl 18. Es wurden 3 % der Lohnsumme eingezogen und 12 1/2 % der ausgefallenen Löhne entschädigt. Der aus Eintrittsgeldern ange sammelte Liquidationsfonds erreichte einen Bestand von 42 304,60 Mk.

Auch die entsprechenden Ziffern der Gesellschaft des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“ verdienen Interesse². Diese Gesellschaft ist am 1. Juli 1906 in Tätigkeit getreten und umfaßte am Schluß ihres ersten Geschäftsjahres 1906: 5 Mitglieder („Gesellschafter“) mit 285 896 Arbeitern und einer Lohnsumme von 308 261 000 Mk. Entschädigt wurden 263 203 ausgefallene Manntage mit 12 1/2 % des Lohnes. Es verblieb ein geringer Überschuß (17 753,93 Mk.).

Die Entschädigungs gesellschaft des Verbandes sächsischer Industrieller zählte am Ende des ersten Geschäftsjahres 468, am Ende des zweiten 874 Firmen zu Mitgliedern. Im zweiten Jahre (1906) entschädigte sie 41 Firmen mit dem vollen Sache von 25 % des Lohnes und behielt obendrein noch einen ansehnlichen Überschuß. Die hier organisierten

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 21, 26. Mai 1907; Soz. Praxis XV Sp. 758, 19. April 1906.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 21, 26. Mai 1907.

sächsischen Industriellen hatten demnach im Jahre 1906 unter Arbeitskämpfen erheblich weniger zu leiden als die Metallindustriellen.

Nähe verwandt mit den Streikentschädigungsgeellschaften sind die etwas älteren Boykottentschädigungsverbände der Brauereien. Im Brauereigewerbe pflegen die Lohnkämpfe von heftigen Boykottbewegungen begleitet zu sein, und nicht selten zwingt der Boykott eine Brauerei zum Nachgeben, die ihren Betrieb bereits mit „Arbeitswilligen“ vollauf besetzt, den eigentlichen Streik also siegreich überstanden hat. Andererseits kann der Boykott auch unabhängig von Arbeiterbewegungen auftreten, z. B. auf Veranlassung von Gastwirtevereinen oder aus politischen Gründen, wie in Böhmen, wo die Deutschen das „tschechische“ und die Tschechen das „deutsche“ Bier boykottieren. Seit dem Anfang der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts¹ nahmen hier und da die Ortsverbände des Braugewerbes die Entschädigung ihrer boykottierten Mitglieder in ihre Hand. Im Februar 1895 schlossen sich dann sieben solcher Verbände zu einem „Zentralverband deutscher Brauereien gegen Bierzölserklärungen“ zusammen, der fortan die Leistung der Entschädigungen übernahm. Der Verteilung der Entschädigungsbeträge wurden sogenannte „Brausteuereinheiten“ zugrunde gelegt: bis 75 000 Mk. Brausteuer galten als die erste Einheit, dann alle angefangenen 50 000 Mk. als eine weitere. Der durch Boykott verminderte Bierabsatz wurde mit höchstens 3 Mk. pro Hektoliter vergütet. Das nötige Geld wurde durch Umlagen aufgebracht, die bis auf 10 % der im letzten Jahre gezahlten Brausteuer steigen durften. Über die Entwicklung und die Leistungen des Zentralverbandes von 1895 entnimmt der Verfasser dem Reichsarbeitsblatt (IV 1, S. 45) die folgende Tabelle (siehe nächste Seite).

Aus juristischen Gründen wurde der Zentralverband am 15. Juli 1905 in den seitdem bestehenden „Boykottschutzverband deutscher Brauereien, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“ umgewandelt. Um nicht unter § 152 der Gewerbeordnung zu fallen, nennt die neue Organisation ausdrücklich als ihren Zweck (§ 2) die Versicherung der Mitglieder gegen die durch Bierzölserklärungen und Boykottierungen sie treffenden Schäden „unter Ausschluß der durch Arbeitseinstellungen (Streiks) ihnen erwachsenden Nachteile“. Der Boykottschutzverband entschädigt

¹ Der Verfasser benutzt im folgenden fast ausschließlich den Aufsatz „Der Boykottschutz im deutschen Braugewerbe“, Reichsarbeitsblatt IV 1, S. 45—49.

7. Kapitel. Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks. 307

Geschäfts- jahre	Anzahl der Verbände	Brausteuer- Einheiten	Brausteuer rund Mr.	Bojkottent- schädigungen Mr.	Verwaltungs- kosten Mr.
1895	11	114	5 700 000	—	700,44
1896	14	127	6 350 000	—	300,00
1897	15	140	7 000 000	12 150,00	230,00
1898	16	158	7 900 000	1 156,00	189,45
1899	17	163	8 150 000	88 412,02	464,88
1900	18	176	8 800 000	6 554,55	253,45
1901	19	230	11 500 000	3 030,88	186,13
1902	20	234	11 700 000	4 286,24	242,95
1903	21	244	12 200 000	1 159,79	256,35
1904	23	266	13 300 000	35 870,11	1 320,26
1905	26	297	14 850 000	636 284,61	3 404,90
Insgesamt:			788 904,20		7 548,81

alle nicht „absichtlich oder mutwillig“ herbeigeführten Boykotts; die Prüfung darüber kann, wenn nötig, in zwei Instanzen vorgenommen werden. Die Beiträge werden nach dem jährlichen Malzverbrauch durch Umlage erhoben, wobei die größeren Brauereien verhältnismäßig mehr bezahlen als die kleineren. Außerdem besteht ein Eintrittsgeld. Die Entschädigung beträgt höchstens 3 M. pro Hektoliter Lagerbier, 2 M. pro Hektoliter Einschabier, die nachweislich während des Boykotts weniger abgesetzt wurden. Außerdem ist den Mitgliedern die Anknüpfung neuer Geschäftsverbindungen mit den Kunden boykottierter Mitglieder bei Strafe verboten. Die Umlage kann im Notfalle verdreifacht werden. Gelingt trotzdem die Auszahlung der Höchstbeträge für Entschädigungen nicht, so treten entsprechende Kürzungen ein, die aber in den nächsten fünf Jahren wieder ausgeglichen werden sollen. Ansprüche dieser Art, die auch nach fünf Jahren noch nicht befriedigt sind, erlöschten. Ausschließung trifft nur säumige Zahler und Mitglieder, die Boykotts mutwillig oder absichtlich herbeiführten oder ihre Aufhebung vereitelten. Wie man sieht, ist die Organisation der der Streikentschädigungs- gesellschaften sehr ähnlich. Der Boykottschutzverband umfaßte¹

bei seiner Gründung: 366 Brauereien in 22 Verbänden mit 7 Mill.
Zentnern Malzverbrauch,

gegen Ende 1906 . : 708 Brauereien in 30 Verbänden mit 11½ Mill.
Zentnern Malzverbrauch.

¹ „Volkswirtschaftliche Blätter“ V 23, 5. Dezember 1906.

Achtes Kapitel.

Paritätische Vereinbarungen mit der Arbeiterschaft.

Wer auf die ungeheuren Rüstungen der koalierten Arbeiter und Unternehmer blickt, wer das ständige Wachsen der Streikziffern beobachtet und das sprunghafte Anschwellen der Aussperrungszahlen verfolgt, dem könnte wohl um die Zukunft unseres Gewerbes bange werden. Wie viele Millionen verschlingen diese Kämpfe, wie vielebare Zuschriften und verlorene Gewinne, wie viele entgangene Arbeitslöhne und mühsam gesparte Fonds! Der Kampf im Holzgewerbe z. B., der im Frühjahr 1907 in etwa 15 Städten Deutschlands tobte, soll beiden Parteien Verluste von insgesamt 20 000 000 Mk. gebracht haben. Jeder solcher Kampf ruiniert Scharen von wirtschaftlichen Existenzien, Unternehmer und Arbeiter, dazu unbeteiligte Dritte, wie Lieferanten, Abnehmer, Kleinkrämer, Hauswirte usw. Man fragt sich, ob es denn wirklich kein Mittel gibt, um diesem ständigen Kriegszustande ein Ende zu machen. Vorschläge, die darauf hinauslaufen, dem Arbeiter sein Koalitions- und Streikrecht zu beschneiden, können dabei natürlich außer Betracht bleiben; ebenso töricht wäre es, staatliche obligatorische Schiedsgerichte zu schaffen, deren Spruch für die beiden Parteien verbindlich wäre. Von allen technischen Schwierigkeiten abgesehen — müßte nicht stets die eine Partei sich als ungerecht behandelt, und da sie sich nicht wehren darf, als vergewaltigt ansehen? Und wie übrigens, wenn eine Partei den obligatorischen Schiedsspruch einfach ignorierte? Kein Gegenwartsstaat wäre imstande, sie zur Unterwerfung zu zwingen. Mit solchen Mitteln erreicht man also nichts. Soll ein dauernder Friede kommen, so kann er nicht von außen den Parteien aufgezwungen werden, sondern er muß von innen heraus freiwillig geschaffen werden und muß den beiderseitigen Machtverhältnissen, der Lage des Absatzes und dem Stande des Arbeitsmarktes

sich möglichst genau anpassen. Er muß auf einem ohne staatlichen Zwang paritätisch abgeschlossenen Vertrage beruhen, und da das Machtverhältnis der beiden Parteien, die Absatzmöglichkeiten und das Angebot an Arbeitskräften sich ständig wandeln, darf ein solcher Vertrag nur auf bestimmte, nicht zu lange Dauer festgelegt werden. Läuft er dann ab, so wird er, mit oder ohne Kampf, erneuert. So lange er aber in Geltung ist, haben die beiden Kontrahenten sich für Waffenruhe zu verbürgen.

Wir haben solche Waffenstillstandsverträge in Deutschland bereits zu Tausenden: es sind die von der Wissenschaft und der Öffentlichkeit seit einigen Jahren mit großem Interesse beobachteten Tarifverträge. Sie sind gewiß nicht die letzte, aber zurzeit wohl die beste Form der Verständigung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern. Von wirklichem Wert sind sie freilich nur da, wo starke Organisationen ihre Durchführung und Ausrechterhaltung garantieren. Gegenwärtig kommen Tarifbrüche leider — wenn auch nur vereinzelt — noch auf beiden Seiten vor¹, und da das Reichsgericht die Tarifverträge zu den Koalitionen des § 152 G.O. hinzugerechnet hat², bleibt der Tarifbruch völlig ungesühnt und ist auch durch Konventionalstrafen in keiner Weise zu verhindern. Es ist dringend notwendig, daß diese Rücksändigkeit unseres Rechtes schleunigst beseitigt werde. Die beteiligten Organisationen müssen auf Innehaltung der Verträge verklagt und mit ihrem Vermögen dafür haftbar gemacht werden können. Da nach der Entscheidung des Reichsgerichts der § 152 G.O. auf die Tarifverträge anzuwenden ist, kann heute auch jeder Arbeitgeberverband, der ein Mitglied durch irgendwelche „Drohung“ zur Innehaltung eines Tarifvertrags zu zwingen sucht, auf Grund des § 153 G.O. für sämtliche beteiligten Mitglieder Gefängnisstrafe erwarten! Daß der § 153 in solchen Fällen tatsächlich nicht verwendet wird, beweist nur, daß über seine Schädlichkeit und Sinnlosigkeit in diesem Punkte wenigstens keinerlei Zweifel mehr bestehen.

Der Verfasser muß es sich versagen, an dieser Stelle auf die Geschichte und die Rechtsstellung der Tarifverträge näher einzugehen. Er verweist auf die einschlägige Spezialliteratur, besonders die Schriften

¹ Auf Seiten der Arbeitgeber ereigneten sich offene Tarifbrüche z. B. 1905 im Posener Töpfer- und im Essener Baugewerbe, 1907 im Holzgewerbe von Kiel und Burg bei Magdeburg und im Schneidergewerbe von München.

² Entscheidung des 3. Strafrenates vom 30. April 1904. Vergl. Schmelzer a. a. O. S. 121. Der Verfasser teilt übrigens die Auffassung Rotmars, daß das Reichsgericht hier im Irrtum ist.

von Imle, Hüglin, Schmelzer und Lotmar, sowie die amtliche Denkschrift über den „Tarifvertrag im Deutschen Reich“. Für die vorliegende Arbeit kommt es nur darauf an, die grundsätzliche und praktische Stellung der Arbeitgeberverbände zu den Tarifverträgen darzulegen.

Im allgemeinen läßt sich sagen, daß die zum Zentralverband deutscher Industrieller und seiner „Hauptstelle“ gehörigen Großindustriellen den Tarifvertrag bis heute ablehnen, daß innerhalb des Bundes der Industriellen, des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände, der Fertigindustrien die Meinungen geteilt sind, daß endlich das Handwerk im ganzen für den Tarifvertrag gewonnen ist. Ausnahmen kommen natürlich häufig und drüben vor. Die Argumente gegen den Tarifvertrag sind sehr mannigfaltig und sollen hier nach Möglichkeit mitgeteilt werden.

Die Gruppe der Tarifgegner führt der Zentralverband deutscher Industrieller. In einer „fast ohne Debatte widerspruchslös“ angenommenen Resolution vom 5. Mai 1905 hat er seiner Ablehnung die folgende Form gegeben¹:

„Der Zentralverband deutscher Industrieller betrachtet den Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung überaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen ebensowohl dem einzelnen Arbeitgeber die für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendige Freiheit der Entschließung über die Verwendung seiner Arbeiter und die Lohnfestsetzung, als wie sie auch den einzelnen Arbeiter unvermeidbar unter die Herrschaft der Arbeiterorganisation bringen. Die Tarifverträge sind nach der Überzeugung des Zentralverbandes, wie auch durch die Erfahrungen in England und Amerika voll bestätigt wird, schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie.“

Das zweite der hier vorgebrachten Argumente darf man wohl auf sich beruhen lassen. Im Ernst wird niemand den Zentralverband als berufenen Anwalt der Arbeiterinteressen ansehen und anerkennen können. Im übrigen hält der Verfasser das Erstarken der Gewerkschaften für grundsätzlich erfreulich. Das erste Argument wiegt schwerer. In dieser allgemeinen Form ist es aber zum mindesten stark übertrieben. Wenn die Dispositionsfreiheit, die die Tarifverträge dem Arbeitgeber nehmen, wirklich „für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendig“ wäre, dann müßten sämtliche Firmen und Gewerbe, die

¹ Soc. Praxis XIV Sp. 832; Schmelzer S. 19.

Tarifverträge besitzen, längst zusammengebrochen sein. Sie haben aber in Wirklichkeit, wie z. B. das Buchgewerbe und die Brauerei, an dem jüngsten allgemeinen Aufschwung ungestört ihren Anteil genommen und auch in der letzten Krise ihre Existenz in Ehren behauptet. Wie weit Tarifverträge die „technischen Fortschritte“ einer Industrie hindern, muß von Branche zu Branche gesondert in Frage gezogen werden.

In grundsätzlich tariffeindlichem Sinne geleitet werden auch die wirtschaftlichen Vereine an der Saar durch Dr. Tille und der bayerische Industriellenverband durch Dr. Kühl. Dr. Tille hat sich im Frühjahr 1906 bekannt gemacht durch seinen Feldzug gegen die „Tarifnechtschaft“ im Buchdruckgewerbe¹. Im Saarrevier hat er wohl bisher alle Tarifabschlüsse verhindert. Bei ihm handelt es sich nicht um technische oder ähnliche Bedenken gegen die Tarifverträge, sondern er verwirft prinzipiell die im Tarifabschluß zum Ausdruck kommende Gleichberechtigung der Arbeiterschaft mit der Unternehmerschaft². Er bekämpft es, daß die „Handarbeiterschaft“ „jede Minute auf der Ausübung ihrer sogenannten „Rechte“ bestehen“ möchte. „Die neuere Sozialwissenschaft“, so schreibt seine „Südwestdeutsche Wirtschaftskorrespondenz“³, „hat den Standpunkt überwunden, dem Menschen von vornherein eine Anzahl angeborener „Rechte“ zuzuschreiben. Nur noch die Arbeiten aus Brentanos Seminar in München stehen auf diesem wissenschaftlich veralteten Standpunkte, der sonst fast nur noch im modernen Judentum zahlreiche Anhänger besitzt. Die Phraseologie der Tagespresse, welche das Aufrollen von Grundsatzfragen nach Möglichkeit vermeidet, steht allerdings noch zum großen Teile unter dem Bann der moralistischen Betrachtung des Wirtschaftslebens, zum Teil allerdings auch nur infolge der großen Zahl jüdischer Redakteure. Aber schon die Doppeltheit des moralistischen Maßstabes zeigt, daß die Epoche der moralistischen Betrachtung des Wirtschaftslebens sich ihrem Ende nähert. Da ist es vielleicht ganz gut, wenn von einer Seite einmal der Anfang gemacht wird, offen mit dem herkömmlichen Moralismus zu brechen und Machtfragen Machtfragen zu nennen.“ Diese „eine Seite“, die nur den Grundsatz „Macht geht vor Recht“ anerkennt, ist Dr. Tille. Eine Diskussion über die „Berechtigung“ der

¹ Soc. Praxis XV Sp. 904.

² Ein Standpunkt, den auch Bueck teilt, der aber in der oben mitgeteilten Resolution des Zentralverbandes nicht zum Ausdruck gekommen ist.

³ „Post“ 264, 9. Juni 1906.

Tarifverträge ist bei ihm demnach ausgeschlossen. Er hat die Macht, sie zu verhindern, und das genügt.

Beachtenswerter ist ein Argument, das Dr. Kuhlo in einem mit „lebhaftestem Beifall“ aufgenommenen Vortrage im bayerischen Industriellenverbande (am 9. Dez. 1905) vorbrachte¹. Er „bekannte sich offen zu einem Gegner jeden Tarifvertrages, der eine einseitige Bindung des Arbeitgebers darstelle, da spätestens bei Ablauf des Vertrages, meistens aber schon früher, höhere Forderungen erhöhen würden, während eine Reduktion der einmal gewährten Leistungen niemals mehr möglich sei. Während der Dauer der Tarifverträge hätten die Gewerkschaften nur in Ruhe Zeit, Fonds zu sammeln, um dann bei Ablauf des Vertrages die neuen Forderungen mit desto größerem Nachdruck durchsetzen zu können.“ Dr. Kuhlo hat leider darin recht, daß bisweilen die Arbeiterschaft noch während der Gültigkeitsperiode eines Tarifvertrages neue Forderungen gestellt hat. Das ist Tarifbruch, und dem davon betroffenen Arbeitgeber wäre es nicht zu verdenken, wenn er insgesessen Tarifgegner würde. Aber es ist irrig, daß solcher Tarifbruch „meistens“ eintrete; er ist bei Arbeitern kaum häufiger als bei Arbeitgebern. Immerhin muß diese Einwendung anerkannt werden, solange das Recht die Tarifparteien nicht zur Tariftreue verpflichtet. Die Erfahrung hat gezeigt, daß moralische Garantien hier nicht immer ausreichen. — Wahr ist, daß eine Reduktion der Tarifsätze so gut wie niemals mehr möglich ist; aber auch ohne Tarife läßt sich die organisierte Arbeiterschaft wohl nie Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen ohne weiteres gefallen. Es ist endlich auch richtig, daß die Gewerkschaften in den Friedenszeiten ihre Fonds vermehren; aber die Arbeitgeberverbände können das gleiche tun. Übrigens ist die Gewerkschaft mit dem reichsten Fonds, der Buchdruckerband, zugleich die friedfertigste und tariftreueste.

Unter den Fachverbänden sind unbedingt tariffeindlich die bergbaulichen Vereine. Bergassessor v. und z. Löwenstein, der Geschäftsführer des bedeutendsten unter ihnen, des Essener, erklärte im Mai 1907 auf der 49. Generalversammlung seines Vereines², aus der Einführung der Tarifverträge würde „die folgenschwerste Schädigung für das heimische Erwerbsleben erwachsen“. Die Gründe für diese Behauptung sind leider nicht bekannt geworden.

¹ Jahresbericht des bayerischen Industriellenverbandes 1905/06, S. 11.

² „Reich“ Nr. 197, 28. Mai 1907.

Technische Bedenken können im Bergbau, dessen Arbeit zwar schwer, aber nicht kompliziert und wenig differenziert ist, wohl nicht vorgebracht werden. Aber die Bergherren sind prinzipielle Gewerkschaftsgegner und verhandeln bekanntlich mit keinem „Hetzverein“. Dieser „Herrenstandpunkt“ wird ihre Haltung am ehesten erklären.

Eine einstimmige Entschließung gegen die Tarifverträge hat ferner am 7. Februar 1906 der Verein deutscher Maschinenbauanstalten angenommen, und zwar wiederum mit einer anderen Begründung. Die Tarifverträge, so hieß es hier¹, seien eine große Gefahr für den deutschen Maschinenbau, da durch sie „die Leistungsfähigkeit der deutschen Maschinenfabriken heruntergesetzt und die Wettbewerbsfähigkeit mit dem Auslande geschwächt, wenn nicht gar unmöglich gemacht“ werden würde. Dieser Einwand setzt, wie es scheint, voraus, daß die Tarifverträge unbedingt lohntriebend wirkten; aber die Erfahrung zeigt überall, daß ihre Hauptwirkung lohnregulierend, lohn ausgleichend ist, und daß Lohnsteigerungen auch ohne Tarifverträge unvermeidlich sind. Gegen ungesehene Lohnsteigerungen hat sich der Maschinenbau bisher stets zu wehren gewußt und würde es auch unter Tarifverhältnissen gewiß vermögen. Außerdem scheinen hier aber auch technische Bedenken mitzusprechen. Der Tarif ist starr und fest, indes die technische Entwicklung stürmisch vorwärts drängt. Jede technische Neuerung innerhalb der Tarifperiode könnte Anlaß zu Konflikten geben. Auch sind die Maschinenfabriken technisch keineswegs auch nur annähernd auf gleicher Höhe, und die Festlegung der Tariffälle würde hier daher viel größeren Schwierigkeiten begegnen als im Bau- und selbst im Buchdruckgewerbe. Gegen diesen Einwand läßt sich nichts Wesentliches sagen. Nach Meinung des Verfassers ist er der bedeutsamste von allen, die bekannt geworden sind. Es bedürfte einiger praktischer Versuche in größeren Betrieben, um den wirklichen Umfang der hier unverkennbar vorliegenden Schwierigkeiten festzustellen.

Mit besonderer Sorgfalt begründet ist eine Absage an die Tarifverträge, die der „Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller“ im Herbst 1906 veröffentlicht hat²: „Es ist in letzter Zeit so viel über die Einführung von Tarifverträgen geschrieben worden, daß hier nur die wesentlichsten Punkte zusammengefaßt

¹ „Kölnerische Zeitung“ 1906, Nr. 139.

² „Kölnerische Zeitung“ 1906, Nr. 1048.

werden sollen, die den Verband zu seiner grundsätzlich ablehnenden Haltung bestimmten. An den Lohntarif ist nur der Arbeitgeber gebunden, während der Arbeitnehmer seine Stellung verlassen kann, wann es ihm beliebt. Er wird von dieser Freiheit sofort Gebrauch machen, sobald sich ihm die Möglichkeit bietet, an anderer Stelle einen höheren Verdienst zu erzielen. Daran würde auch nichts geändert, wenn man den Tarif statt mit dem einzelnen Arbeiter oder der eigenen Arbeiterschaft mit den Gewerkschaften abschließen wollte. Auch diese könnten niemals die Verpflichtung übernehmen oder, richtiger gesagt, niemals einhalten, dem tariftreuen Arbeitgeber genügend brauchbare Arbeitskräfte zu verschaffen. Der Lohntarif bedeutet mithin eine Schädigung des Unternehmers bei absteigender Konjunktur, ohne ihm dafür bei günstiger Marktlage einen Vorteil zu bieten. Auch ist die Annahme irrig, daß Tarifverträge zu einer Beruhigung des Arbeitsmarktes führen. Das Bestreben der Gewerkschaften wird vielmehr fortgesetzt darauf gerichtet sein, weitere Zugeständnisse zu erlangen. In einzelnen lokalbeschränkten Berufszweigen mögen Tarife anwendbar sein, z. B. im Bauhandwerk oder im Druckereigewerbe, wo eine auswärtige oder ausländische Konkurrenz nicht in Frage kommt. Der Tarif ist aber un haltbar, sobald die Produkte anderwärts hergestellt werden können und der Lohnunterschied größer ist als die Transportunkosten. Ganz un durchführbar wird er, wenn er in Industrien zur Anwendung kommt, die auf den Export angewiesen sind. Der oft gemachte Hinweis auf England ist nur insoweit zutreffend, als es keinem Zweifel unterliegt, daß die trade unions die englische Industrie schwer geschädigt haben. Daß diese heute noch ihre Weltstellung behauptet, verdankt sie neben dem in früheren Zeiten gewonnenen Vorsprung der politischen Machtstellung Großbritanniens. Im engen Zusammenhang mit der Tariffrage steht die Forderung von Mindestlöhnen. Gegen die Einführung eines Mindestlohnes, der für jeden Arbeiter entsprechend seinen Leistungen festgesetzt wird, erhebt der Verband keinen Widerspruch. Er ist im Gegenteil entschieden dafür eingetreten, daß solche individuelle Mindestlöhne neben dem Akkord zur Einführung gelangten. Es sollte damit eine Grundlage gegeben werden für die Bezahlung von Mehrarbeit bei Akkord, wenn diese ohne Verschulden des Arbeiters entstanden ist. Generelle Mindestlöhne sind eine Prämie auf Unfähigkeit und Unfleiß. Die — nur vom kommunistischen Standpunkt ideale — Gleichmacherei muß demoralisierend wirken, indem sie

dem tüchtigen und gewissenhaften Arbeiter die Möglichkeit nimmt, seinen Verdienst seinen Leistungen entsprechend zu gestalten.“

Von diesen Bedenken dürfte das erste das wichtigste sein. Tarifverträge haben zurzeit nur eine moralisch, keine rechtlich bindende Wirkung. Unlautere Elemente können das zu Tarifbrüchen ausnützen. Je stärker aber Gewerkschaft und Arbeitgeberverband sind, desto seltener wird das tatsächlich eintreten. Je stärker der Arbeitgeberverband ist, desto leichter wird er es auch verhindern können, daß das eine Unternehmen dem andern durch höhere Löhne die besten Arbeiter abspenstig macht, und je stärker die Gewerkschaft ist, desto leichter wird sie die tariftreuen Firmen mit tariftreuen Arbeitern besetzen können. Freilich, wenn die beiden Tarifkontrahenten nur über je 30 % ihrer Gewerbegenossen kommandieren, können die übrigen 70 % leicht durch Lohntrieberei und Lohndrückerei die Auswirkung des Tarifes stören. Sind dagegen 90 % der Firmen und der Arbeiter organisiert, dann wird der Tarif ein wirkliches Gemeingut des Gewerbes, garantiert den Arbeitgebern für die Zeit seiner Dauer Ruhe und Sicherheit vor Streiks und ermöglicht ihnen, für diese Zeit mit festen Lohnsätze ohne Risiko zu kalkulieren. Selbstverständlich wird bei der Erneuerung des Tarifes die Gewerkschaft sich um Lohnaufbesserungen bemühen. Aber dies Streben ist nicht unberechtigt und besteht auch da, wo Tarifverträge fehlen. Nur daß es bei Gewerben mit Tarifverträgen allein am Ablauf der Tarifperioden zum Ausdruck kommt, bei Gewerben ohne Verträge dagegen alle Augenblicke in kleinen Lohnbewegungen und Ausschlägen, die das Gewerbe nie zur wirklichen Ruhe gelangen lassen.

Der Arbeitgeberverband der Eisenindustriellen hat gewiß recht, wenn er die Gewerbe mit örtlich beschränktem, monopolartig beherrschtem Markt von den unter scharfer Konkurrenz arbeitenden Industrien sondert und die Exportindustrie aus dieser zweiten Gruppe wiederum besonders heraushebt. Diese Scheidung ist aber nicht für die Frage der Tarifverträge, sondern für die der Lohn erhöhungen von Bedeutung. Die erste Gruppe wird die Löhne leichter erhöhen können als die zweite, und die Exportindustrie wird bisweilen für längere Zeit überhaupt darauf verzichten müssen, um nicht unterzugehen. Aber das schließt die Existenz von Tarifverträgen doch nicht aus. Eine gut organisierte Arbeiterschaft wird sich diesen Argumenten nicht verschließen, und eine Tarifgemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitern wird über flausche Zeiten im Gewerbe leichter, ruhiger und — billiger hinwegkommen als eine Arbeitgeber-

ſchaft, die bei jedem rentablen Auftrage ſoſort auch neue Forderungen der Arbeiter zu erwarten und zu befürchten, wohl gar zu bekämpfen hat.

Die Frage der Mindestlöhne steht zu den Tarifverträgen inſofern in Beziehungen, als viele Tarifverträge ſolche Lohnsätze festlegen; ſie gehört aber nicht wesentlich zu diesen Verträgen, denn es kommen auch Tarifverträge ohne Mindestlöhne und Mindestlöhne ohne Tarifverträge vor. Die Arbeiterschaft wird im Interesse der ſchlechter bezahlten Kameraden und zur Erleichterung der Freizügigkeit von Betrieb zu Betrieb ſolche Mindestlöhne erſtreben; wo die Arbeitgeberschaft ſie bekämpft — in der Textilindustrie z. B. geſchieht das durchaus nicht allgemein —, wird das Ergebnis ein Kompromiß fein müssen. Auß die grundsätzliche Stellung zum Tarifvertrage hat diese Frage keinen Einfluß.

Ein grundsätzlicher Gegner der Tarifverträge ist auch der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller. Als er im Mai 1906 zugunsten einiger von Streiks betroffener Bezirksverbände eine Generalaussperrung über ganz Deutschland vorbereitete, verpflichtete er vorher am 2. Mai die vier unterſtützungsbedürftigen Organisationen, „bei Vereinbarungen die Festſetzungen von Mindestlöhnen, zumal Tarifverträge unbedingt abzulehnen“¹. Sein Kampf richtete ſich damals vor allem gegen die „Schablonierung“ der Arbeitsbedingungen durch Mindestlöhne. Die Gründe dürften hier ähnlich sein wie bei den Eisenindustriellen.

Befondere Beachtung verdient die Tarifgegnerschaft des „Verbandes deutscher Schuh- und Schäftsſabrikanten“. Denn dieser Verband, der uns als Gegner der Buchthausvorlage, als Freund des „Verhandelns von Organisation zu Organisation“ und als Bezugstyp der paritätischen Arbeitsnachweise bereits begegnet ist, kann nicht in den Verdacht kommen, aus Vorliebe für sogenannte „patriarchalische“ Zustände und für die „Herrenrechte“ des Unternehmertums den Tarifvertrag zu bekämpfen. Er beruft ſich auf allzugroße techniſche Schwierigkeiten. „Die Veränderungen durch Aufstellung neuer Maschinen, so erklärte der Vorsitzende Abgeordnete Kommerzienrat Manz im Jahre 1904², ſeien sehr zahlreich, und das nicht allein. Die Leistungen an neu eingeführten Maschinen an ſich unterlägen ſets einer großen Veränderung

¹ Nach dem anfangs geheimgehaltenen Protokoll. „Berliner Volkszeitung“ 219, 11. Mai 1906.

² Bericht der Berliner Hauptversammlung des Verbandes 1904, S. 22.

zwischen der ersten Probezeit und einem späteren Termin, in welchem die Arbeiter an den Maschinen eingeschult seien. Durch derartige Veränderungen könne jedenfalls von feststehenden Stücklohnsätzen keine Rede sein. Andererseits kämen auch Lohnzulagen in Frage für längere Zeit im Betrieb beschäftigte Arbeiter. Das alles könne man niemals in starre Abmachungen festlegen, sondern die Regelung dieser Verhältnisse müsse stets einer Verständigung vorbehalten bleiben.“ „Die Verhältnisse der einzelnen Betriebe“, erklärte derselbe Redner im Jahre 1906¹, „seien so verschieden geartet, daß bestimmte Akkordsätze in der einen Fabrik einen Hungerlohn bedeuten könnten, während dieselben Akkordsätze in einer anderen Fabrik einen recht auskömmlichen Lohn darstellten. Man kenne wohl das System der Lohnzuschläge, aber darin läge noch nicht ein genügender Ausgleich, weil ein Betrieb immer anders arbeite als der andere. Große einheitliche Kommissionen ermöglichen z. B. dem Arbeiter die Erzielung einer größeren Leistung und eines größeren Gesamtlohnes als zerstückte Kommissionen; derartige Unterschiede wären zahlreich vorhanden. Man wolle keineswegs den Arbeitern eigensinnig etwas verweigern, sondern man bekämpfe die Tarifgemeinschaft aus Überzeugung, weil man dieselbe als schädlich und ungeeignet für unsere Industrie ansche.“ Ähnliche technische Gründe werden auch von den Tarifgegnern aus anderen Industrien vorgebracht, und ihr Gewicht ist, wie der Verfasser schon oben beim Maschinenbau bemerkte, nicht wegzidisputieren. Übrigens bestehen Firmentarife in der Schuhindustrie mehrfach², und Schmelzer kann in seinem Buche über „Tarifgemeinschaften“ (S. 20 f.) zwei tariffreundliche Äußerungen des Klever Schuhfabrikanten Kerckhoff und des Frankfurter Schuhfabrikanten Herz mitteilen, nach denen gerade in dieser Industrie die technischen Schwierigkeiten doch schließlich überwindlich sein dürften.

Namhafte grundsätzliche Gegner der Tarifverträge sind endlich auch die Bauarbeiter von Bremen - Lehe - Geestemünde. Einige Äußerungen ihrer Wortführer wurden schon oben bei Besprechung der von den Arbeitgeberverbänden einseitig festgesetzten Mindest- und Einheitslöhne mitgeteilt. Einige andere³ seien hier angeführt, zum Be-

¹ Bericht der Hamburger Hauptversammlung des Verbandes 1906, S. 15.

² Vergl. z. B. „Reichsarbeitsblatt“ IV 4, S. 365, wo über den Abschluß eines Tarifvertrages für 2 Münchener Schuhfabriken berichtet wird.

³ Protokoll der Münchener Tagung des Arbeitgeberbundes für das Bauwesen 1906, S. 32—38.

weise, daß der „Herrenstandpunkt“ gewisser Großindustrieller auch im Bauhandwerk seine Verfechter hat. Maurermeister Hößmeyer-Bremerhaven erklärte 1906: „Durch Tarifverhandlungen geben wir jedes Selbstbestimmungsrecht auf.“ Maurermeister Kistner-Lehe meinte: „Wir wollen keinen Tarif . . . Erkennt man die Pflicht an, mit den Arbeitern zu verhandeln, so hat man den ganzen Tag nichts weiter mehr zu tun als sich zusammenzusetzen und über Streitigkeiten zu verhandeln. Nein, ich sehe die Arbeitsordnung meines Betriebes allein fest. Wie der Arbeiter ein freier Mann, so bin ich auch ein freier Mann . . . Durch energische Durchführung unserer Verbandsgrundsätze im letzten großen Streik haben wir unsere Gegner von unserer Stärke überzeugt; wir haben keinen Tarif abgeschlossen. Zwar haben wir noch 70 000 Mk. Schulden aus diesem Streik, doch wir werden sie gern bezahlen in dem Bewußtsein, daß wir wieder Herren geblieben sind in unserem eigenen Hause.“

Der Verfasser hofft, die wichtigsten Gründe, die von Arbeitgeberverbänden gegen die Tarifverträge vorgebracht worden sind, nunmehr mitgeteilt zu haben. Teilweise sind es dieselben, die bei der grundsätzlichen Ignorierung der Gewerkschaften mitsprechen; teilweise sind sie rechtlicher, teilweise wirtschaftlicher Natur. Manchem unter ihnen kann man Wert und Wucht nicht absprechen. Keiner wird mühelos und mit einem Schlag zu beseitigen sein; keiner wird es aber auch verhindern können, daß die organisierte Arbeiterschaft von Jahr zu Jahr immer neue Branchen und Gewerbe zu Tarifversuchen drängt und dem Tarifgedanken oft in kurzen Fristen weiten guten Boden gewinnt, der noch zehn Jahre zuvor allgemein für unfruchtbare und unzugänglich galt.

Nach den hervorragendsten Gegnern des Tarifvertrages sollen auch die wichtigsten seiner Freunde und Verfechter hier genannt werden. Nicht jeder Arbeitgeberverband freilich, der in ein Tarifverhältnis eingetreten ist, darf schon als grundsätzlicher Anhänger dieser Form gewerblicher Verständigung angesehen werden. Manchmal kam es ihm nur auf einen ganz unverbindlichen Versuch an, manchmal handelte er wohl auch unter dem Druck eines übermächtigen Gewerksvereins. Oft aber werden gleichgültige oder widerwillige Tarifpartner zu erklärten Tariffreunden. Der Vertreter des Nürnberger Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe, Baumeister Popp, berichtete auf der Münchener Bauarbeitgeber-Bundestagung (1906), sein Verband habe im Jahre 1904 einen Tarifvertrag abgeschlossen. „Nur mit Angst und Widerwillen sind wir an den Tarifabschluß herangetreten. Nun aber haben

wir mit dieser Tarifvereinbarung nur gute Erfahrungen gemacht".¹

Als Hauptverbreitungsgebiete des Tarifvertrages darf man gegenwärtig die polygraphischen Gewerbe, das engere und weitere Baugewerbe, die Holzindustrie, das Schneiderhandwerk und das Brauereigewerbe ansehen. In diesen Gewerben finden wir auch zahlreiche Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, die nicht nur in der Praxis die Tarifverträge annehmen und durchführen, sondern auch bei passenden Gelegenheiten grundsätzlich für diese Form gewerblicher Verständigung plädieren.

An der Spitze aller tariffreundlichen Verbände steht der Deutsche Buchdruckerverein, die erste Arbeitgeberorganisation, die den Tarifgedanken in Deutschland verfochten und verwirklicht hat, das mit Recht gerühmte Vorbild für viele jüngere Organisationen. Durch seine einflorige Tarifpolitik hat dieser Verein sein Gewerbe seit 1892 vor allen größeren Kämpfen bewahrt und ihm bis zum Jahre 1912 einen für Arbeiter wie Unternehmer gleich gedeihlichen Frieden gesichert. Auch den Widerstand der Tarifeinde in seiner eigenen Mitte (der rheinisch-westfälischen Sektion II) hat er nach schweren Kämpfen zu überwinden vermocht. Nach dem Vorbild des Buchdruckervereins haben die kleineren polygraphischen Vereine, der Bund der chemigraphischen Anstalten Deutschlands, der Bund der Lichtdruckanstalten Deutschlands, der Verband deutscher Formstechereibesitzer, der Verein der Notenstechereien in Leipzig, die Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands, endlich auch der 1906 gegründete Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer die Verhältnisse ihres Gewerbes durch Tarifverträge mit der Gehilfenschaft geordnet. Auch der Verband deutscher Buchbindereibesitzer mag mit seinem für Berlin, Stuttgart und Leipzig gültigen Tarifvertrage in dieser Gruppe angeführt werden.

Nach der Zahl der tarifmäßig entlohten Arbeiter noch bedeutender ist die Gruppe der tariffreundlichen Arbeitgeberverbände des Baugewerbes. Was zunächst das engere Baugewerbe betrifft, so war der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe in seinen ersten Jahren dem Tarifvertragsgedanken gegenüber sehr zurückhaltend, der Bundesvorsitzende Abg. Baurat Felsch war erklärter Tarifgegner; aber innerhalb des Bundes gewann der Tarifgedanke einen Ortsverband nach dem

¹ Protokoll der 7. Generalversammlung 1906, S. 36.

andern, dann auch große Bezirksverbände wie den mitteldeutschen (Frankfurt a. M.) und den rheinisch-westfälischen, und heute ist die erdrückende Mehrheit des Bundes ausgesprochen tariffreundlich, wenn auch der Bund als solcher den einzelnen Gliedern nach wie vor freie Hand lässt. Einige Zahlen mögen diese Entwicklung illustrieren. Im Jahre 1903/04 hatte eine Rundfrage der Bundesleitung über die Stellung zum Tarifvertrage folgendes Ergebnis¹:

- 25 Verbände befürworteten den Vertragsabschluß,
- 10 Verbände hatten Verträge, ohne sich über die Wirkung zu äußern,
- 1 Verband hielt Vor- und Nachteile des Vertrages für gleich groß,
- 2 Verbände hatten Verträge, waren aber unzufrieden,
- 30 Verbände gaben nur an, daß sie keine Verträge hätten,
- 6 Verbände äußerten sich abwartend, doch vorläufig ablehnend,
- 7 Verbände lehnten ab ohne nähere Begründung,
- 7 Verbände waren erklärte Gegner jeder Tarifgemeinschaft.

Erheblich günstiger ist das Bild, das eine gleiche Rundfrage im Jahre 1905 ergab²:

- 39 Verbände befürworteten den Vertragsabschluß
(1 darunter war noch ohne Vertrag),
- 20 Verbände hatten Verträge, ohne sich über die Wirkung zu äußern,
- 1 Verband war zur Zeit ohne Vertrag, aber mit dem abgelaufenen „durchaus zufrieden“,
- 5 Verbände hatten Verträge, waren aber unzufrieden (2 von ihnen, Celle und Brieg, hatten nicht mit der Gewerkschaft abgeschlossen, ein dritter, Nürnberg, erklärte 1906 seine volle Zufriedenheit; die beiden anderen waren Konstanz und Marienwerder),
- 36 Verbände gaben nur an, daß sie keine Verträge hätten,
- 6 Verbände waren von früheren Verträgen unbefriedigt,
- 3 Verbände waren früher und jetzt erklärte Tarifgegner.

Die Zahl der Tariffreunde war also binnen Jahresfrist stark gewachsen, während die Gruppe der Gegner an Umfang von 22 auf 14 zurückgegangen war. Zählte man im Jahre 1905 im Bundesgebiete insgesamt 63 geltende Verträge, so ergab eine Umfrage von 1906 bereits

¹ Nach der mir freundlichst zur Verfügung gestellten „Übersicht“ vom 3. Aug. 1904.

² „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ V 35, 2. September 1906.

deren 121, außerdem noch 73 bei Ortsverbänden, die sich dem Bunde noch nicht angegeschlossen hatten. Unter den Tariforten des Jahres 1905 sind die Großstädte Königsberg, Danzig, Posen, Stettin, Breslau, Berlin, Magdeburg, Leipzig, Dresden, Hannover, Kassel, Köln, Frankfurt a. M., Nürnberg, München, Stuttgart, unter den tariflosen Orten die Großstädte Chemnitz, Halle, Braunschweig, Hamburg-Altona, Düsseldorf, Straßburg. Besonders günstige Urteile über die Tarifverträge sind vom Mitteldeutschen Arbeitgeberverbande für das Baugewerbe¹ und vom Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten² bekannt geworden. Das lehrreiche Buch Schmelzers über „Tarifgemeinschaften“ dürfte den Auffassungen des letztnannten Verbandes nahestehen; Schmelzer war jahrelang Geschäftsführer der Berliner Organisation. Bei einer Tarisdebatte auf der Münchener Bundesversammlung von 1906 (Protokoll S. 34 ff.) äußerten auch die Vertreter der Verbände Königsberg, Danzig, Spandau und Stuttgart sich sehr anerkennend über die Wirkungen der Verträge; selbst Baurat Feliß hält den Abschluß von Tarifgemeinschaften jetzt für empfehlenswert, starke Organisationen auf beiden Seiten vorausgesetzt³.

Von den Arbeitgeberverbänden des weiteren Baugewerbes⁴ sind an zahlreichen Tarifverträgen beteiligt der Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands und der Verband der Arbeitgeber des Töpfer- und Ofenfachgewerbes Deutschlands; außerdem nicht wenige Orts- und Bezirksverbände des Maler-, des Glaser-, des Klempner-, des Dachdecker gewerbes und große Scharen von Innungen der Maurer, Zimmerer, Gipser, Stukkateure, Töpfer, Maler, Glaser, Klempner, Schlosser, Dachdecker. Auch die Steinmetzen- und Steinseherinnungen seien der Einzelheit wegen gleich in dieser Gruppe erwähnt.

Von mehr als einer Organisation des weiteren Baugewerbes liegen auch grundsätzliche Erklärungen zugunsten der Tarifverträge vor. Die namhafteste sei hier im Wortlaut angeführt:

¹ Soc. Praxis XV 547.

² Soc. Praxis XI 624, XII 833, XIV 968, XV 651; im Jahre 1907 gelang dem Verbande die Tariferneuerung leider nicht.

³ Protokoll der Kölner Generalversammlung des Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe 1907, S. 5.

⁴ Hier und im folgenden benutzt der Verfasser neben eigenen Notizen auch wiederholt den 3. Band des amtlichen Werkes: „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich“, Berlin 1906.

„Die auf dem zweiten deutschen Malertage vom 3. bis 7. September 1907 in Hannover versammelten ca. 300 Vertreter von mehr als 15 000 deutschen Malermeistern erklären: Der zweite deutsche Malertag steht auf dem Boden der Tarifverträge.“

Das dritte Gewerbe, in dem der Tarifgedanke bereits festen Fuß gesetzt hat, ist die Holzindustrie. Der Arbeitgeberverband für das deutsche Holzgewerbe ist wohl seit seiner Gründung tariffreundlich. Die Zahl der von seinen Ortsgruppen vereinbarten Tarifverträge dürfte 50 bereits recht erheblich überschritten haben. Königsberg, Posen, Berlin, Dresden, Leipzig, Halle, Hannover, Bremen, Düsseldorf, Barmen, Köln, Kassel und andere Großstädte sind daran beteiligt. Die in den großen Kampf des Frühjahrs 1907 verwinkelten 15 Ortsgruppen schlossen im Mai d. J. sämtlich in Berlin, dem Sitz der Zentrale, ihre Tarife mit Festlegung des gleichen Endtermines ab und überließen die eventuelle Kündigung ihrem Zentralvorstande. Damit waren die ersten Grundlagen für einen Reichstarif geschaffen. Im Juni 1907 haben die beiderseitigen Zentralleitungen sodann ein Musterregulativ für paritätische Arbeitsnachweise ausgearbeitet, im Oktober soll der Versuch gemacht werden, die deutschen Städte nach Lohn und Arbeitszeit zu klassifizieren — alles Vorarbeiten für den kommenden Reichstarif des Holzgewerbes. Ohne Anrufung der Hauptleitung darf keine Ortsgruppe mehr Tarifverträge abschließen¹.

Das vierte Gewerbe, das heute zum unbestrittenen Besitzstande des Tarifgedankens gehört, ist die Schneiderei. Der allgemeine deutsche Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe hat sich seit seiner ersten Generalversammlung (1903) jederzeit als tariffreundlich bewährt. Im Jahre 1906 hatten mindestens 68 seiner (damals etwa 80) Ortsgruppen Tarifverträge abgeschlossen. Heute sind es noch mehr. Eine wie es scheint 1905 veranstaltete Rundfrage des Hauptvorstandes über Verbreitung und Bewertung der Tarifverträge wurde von den Ausschüssen der Ortsgruppen noch viel günstiger als im Bau gewerbe beantwortet. Man hielt die Tarifverträge

- in 55 Ortsgruppen für nützlich,
- in 4 Ortsgruppen für bedingungsweise nützlich,
- in 6 Ortsgruppen äußerte man sich unentschieden,
- in 2 Ortsgruppen erklärte man sie für wertlos,
- in 1 Ortsgruppe für schädlich; und diese eine Gruppe hatte

¹ „Reich“ 269, 20. August 1907.

noch nie einen Tarifvertrag selbst abgeschlossen! 17 Ortsgruppen teilten mit, daß sie dem ersten Antrag der Gehilfen auf Einrichtung einer Tarifgemeinschaft ablehnend gegenüber gestanden hätten. Im Februar 1907 verabredete der Arbeitgeberverband mit dem frei-gewerkschaftlichen Verbande der Schneider ein allgemeines Schema für örtliche Tarifverträge, das die Tarifüberwachung, die Schlichtung von Streitigkeiten, die Kündigung der Tarife und das Verhandeln von Organisation zu Organisation einheitlich regelt. Die Lohnbewegungen desselben Frühjahrs wurden nach einer vorzüglich durchgeführten Aussperrung im April durch Verhandlungen der beiderseitigen Zentralvorstände mit einem Schlag für rund 70 Städte Deutschlands beigelegt. Dies Verfahren soll auch in Zukunft angewendet und alle Tarife auf den gleichen Endtermin gebracht werden, um einen Reichstarif wie im Buchdruckergewerbe zu schaffen. Der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes, Herr C. Schwarz-München, hat die Erfahrungen seines Verbandes in einem trefflichen Schriftchen unter dem Titel „Nützen oder Schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe?“ der Öffentlichkeit mitgeteilt. Nächst dem polygraphischen Gewerbe dürfte die Schneiderei heute das verhältnismäßig tarifreichste Gewerbe Deutschlands sein. Unter den Tariforten sind die Großstädte Augsburg, Berlin, Braunschweig, Chemnitz, Dortmund, Dresden, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Halle, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kassel, Kiel, Köln, Krefeld, Königsberg, Leipzig, Magdeburg, Mannheim, München, Nürnberg, Plauen, Straßburg, Stuttgart u. a. m.

Als tarifreiches Gewerbe ist endlich fünftens die Brauerei zu nennen. Hier besteht kein zentraler Arbeitgeberverband, der seine Unterverbände zu Tarifabschlüssen anregen und anleiten, oder auch sie davor warnen könnte. Die Tarife sind vielmehr ganz unabhängig voneinander für einzelne Orte und ihre nächste Umgebung, oft auch nur für einzelne Betriebe geschaffen worden. Die große Gefahr, die der Brauerei durch den Boykott der organisierten Arbeiterschaft droht, hat die Arbeitgeber dieses Gewerbes frühzeitig auf den Weg tariflicher Verständigung geführt. Brauereivereine sind an Tarifgemeinschaften beteiligt u. a. in den Großstädten Barmen, Berlin, Bremen, Breslau, Dresden, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, Kassel, Kiel, Köln, Krefeld, Leipzig, Mainz, Nürnberg, Stuttgart.

Neben diesen fünf großen Gewerben, in denen die Arbeitgeberverbände heute bereits in ihrer Mehrzahl tarifreundlich sind, stehen zahlreiche andere Branchen, in denen es einzelne Unternehmervereinigungen wenigstens hier und da mit dem Abschluß von Tarifverträgen versucht haben,

und zwar bald Vereinigungen des Handwerks, bald der großen Industrie. So ist der zum Gesamtverband deutscher Metallindustrieller gehörende Verein der Kupferschmiedereien Deutschlands zu nennen, der in Berlin 1904 einen Tarifvertrag abschloß, der Arbeitgeberverband der Hanauer Edelmetallindustrie (1906), der Arbeitgeberverband Pforzheim (Bijouterie-Industrie, 1906), mehrere Vereinigungen im Metallschlägergewerbe und in der Solinger Messerindustrie, der Verband Berliner Drahtindustrieller (1903/04), die Vereinigung der Nürnberger Rot- und Glockengießer (1905), der Verband der Zinngusswarenfabrikanten in München (1905), der Verein der Gießereibesitzer in Torgelow (1905), ein metallindustrieller Verband der Spielwarenfabrikanten in Nürnberg (1904), der Verband deutscher Zentralheizungsindustrieller (Tarifabschlüsse in Hamburg 1904, in Leipzig 1906), der Berliner Arbeitgeberverband im Rohrlegergewerbe (1903) u. a. m. Wie man sieht, hat der Tarifvertrag sich schon in so manche Branchen des Metallgewerbes Eingang zu verschaffen gewußt. Besondere Erwähnung verdient, daß am 4. Mai 1907 die Gruppe deutscher Seeschiffswerften des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller in gemeinsamer Verhandlung mit Vertretern der Arbeiterschaft und ihrer Gewerkschaften einheitliche Grundsätze für die angeschloßenen Werften aufstellte in bezug auf die Arbeitszeit (ab 1. Oktober 1908: 57 Stunden wöchentlich), die Überarbeit, die Akkordlöhne usw., das Ganze zunächst nicht viel mehr als ein paritätisch durchberatenes Programm für Arbeitsordnungen, vielleicht aber zugleich der Anfang zu einer festen gegründeten Tarifgemeinschaft.

Aus anderen Gewerben seien als Teilnehmer an Tarifverträgen genannt: die Verbände der Steinbruchindustriellen von Solnhofen (1907) und Rochlitz, der rheinisch-westfälische Ziegelsembesitzerverband (1906), der Verband deutscher Kachelofenfabrikanten (seit 1902 an zahlreichen Tarifverträgen beteiligt); der Verein der Glacé- und Weißlederindustriellen von Deutschland (ist ausgesprochen tariffreudlich und hat seit Jahren Verträge in Berlin, Brandenburg, Burg, Magdeburg, Hahnau usw.), die Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten (1903), der Verein Berliner Etuisfabrikanten (1905), der Verein der Pelzwarenfabrikanten Deutschlands (Tarif in Berlin 1903), der Verband vereinigter Rauchwaren-Zurichterei-

und -Färbereibesitzer Deutschlands (Tarif in Hamburg 1902).

In der Textilindustrie bestehen einheitliche Lohntarife vielsach, wie oben bereits des näheren erörtert worden ist. Diese Tarife sind aber meist von den Fabrikantenvereinen einseitig festgesetzt worden, bisweilen nach Anhörung von Arbeitervertretern; paritätisch durch Verhandlung von Organisation zu Organisation festgelegte Lohntarife sind noch sehr selten. Man kann die Handwebtarife von Glauchau-Meeraue und Hohenstein-Ernstthal (beide 1906 erneuert) vielleicht dazu rechnen, außerdem den Tarif von Mühlhausen in Thür. und den am 1. Dezember 1906 in Kraft getretenen Vertrag des rheinischen Färberverbandes mit seiner organisierten Arbeiterschaft. Endlich hat die Fabrikantenvereinigung der vogtländischen Spachtel- und Tamburier-Industrie in Plauen im Frühjahr 1907 mit den organisierten Tamburierern einen Tarifvertrag abgeschlossen. In Aachen besteht seit 1904 ein ständiges, von dem Arbeitgeberverband der dortigen Textilindustrie und dem christlichen Textilarbeiterverbande paritätisch besetztes Schiedsgericht, das sich unter anderem auch für die Einführung eines allgemeinen Lohntarifes ausgesprochen hat, ohne daß dies Ziel bisher erreicht worden wäre. Die Ansänge sind also noch recht bescheiden; aber sie sind immerhin gewagt worden, und der Mühlhäuser Tarif konnte im Februar 1907 auf zwei Jahre verlängert werden, was doch wohl als gutes Zeichen gedeutet werden darf.

Von sonstigen Unternehmerverbänden, die an Tarisvereinbarungen sich beteiligten, seien noch genannt: der Verband der Färbefabrikanten und Kürfermeister von Rheinland und Westfalen (1907), der Verein deutscher Zigarettenfabrikanten (Tarif in Berlin 1906); die Hamburger Vereinigungen der Reeder, der Gewerfährerbaafe, der Kornumstechereien, der Quartiersleute, der Segelmacher (zum Teil schon seit vielen Jahren), der Verein Stettiner Reeder (1904), zwei Arbeitgebervereinigungen im Emdener und Bremer Häfenpeditionsgewerbe; der Lokalverein Berliner Spediteure (1905) und ein entsprechender Verein in Krefeld, der Fuhrherrenverband von Berlin und Umgegend (1904) und ein entsprechender Verband in Elberfeld; außerdem noch andere Lokalverbände des Transportgewerbes; die Ortsverbände der Landschaftsgärtner von Berlin (1903), Hamburg (1904), Dresden (1905), der Verband der Handelsgärtner Deutschlands, Gruppe Berlin, einige andere

Gärtnervereinigungen in Mannheim-Ludwigshafen, Solingen, Remscheid, München usw.

Endlich ist zu berichten, daß neben den schon erwähnten Innungen des weiteren Baugewerbes, neben Tischler- und Schneiderinnungen gelegentlich auch Innungen der Schmiede, Sattler, Kürscher, Schuhmacher, Korbmacher, Bäcker, Tapezierer u. a. m. als Tarifparteien auftreten. Von den sonstigen Lokalvereinigungen, die Tarifverträge abschlossen, konnte natürlich nur eine Auswahl hier aufgeführt werden.

In der soeben gebotenen Übersicht über die an Tarifgemeinschaften beteiligten Arbeitgeberverbände fehlen einige Gewerbe noch völlig: so der Bergbau, die chemische Industrie, die Papierindustrie, die Zuckerindustrie, das Friseur-, das Fleischergewerbe und andere mehr. Viele Gewerbe sind nur sehr schwach vertreten. Mancher Arbeitgeberverband, der oben genannt wurde, war auch wohl von seinen Tarifserfahrungen unbefriedigt und hat die Erneuerung des Vertrages abgelehnt. Aber wenn man bedenkt, daß noch vor 15 Jahren Name und Sache des Tarifvertrages in Deutschland so gut wie allgemein unbekannt waren, so muß man das bis jetzt erzielte Resultat — es bestehen zurzeit über 5000 Tarifverträge jedes Umfangs, vom Firmen- bis zum Reichstarif — ohne Einschränkung anerkennen.

Von den verschiedenen Formen der Tarifverträge sind die Firmentarife für die vorliegende Arbeit ohne Belang. Um so mehr Interesse verdienen die Reichs- und die großen Bezirkstarife, also paritätische Abmachungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die für umfangreiche Gebiete oder gar für das ganze Deutsche Reich die Arbeitsbedingungen regeln. Es unterliegt wohl keinem Zweifel, daß in einer Zeit, wo Unternehmer und Arbeiter in großen Reichsverbänden zusammengefaßt sind, auch Reichstarife das Ziel der Tarifentwicklung sein müssen. Selbstverständlich nicht Reichstarife mit überall gleichen Arbeitsbedingungen, sondern Tarife, die unter Berücksichtigung aller lokalen Eigentümlichkeiten die Arbeitsverhältnisse nach einheitlichen Gesichtspunkten ordnen. Bisher sind solche Reichstarife fast nur im polygraphischen Gewerbe eingeführt worden, vor allem in der Buchdruckerei (der gegenwärtige Tarif besteht seit 1896 und wurde 1906 zum zweiten Male erneuert und verbessert; formal ist der Deutsche Buchdruckerverein bekanntlich an dem Tarifabschluß nicht beteiligt, doch verbürgt er allein auf der Seite der Arbeitgeber die materielle Durchführung), sodann für die Lichtdrucker (Bund der Lichtdruckanstalten

Deutschlands), für die Chemigraphen und Kupferdrucker (Bund der chemigraphischen Anstalten Deutschlands), für die Formstecher (Verband deutscher Formstechereibesitzer) und für die Notenstecher (Verein der Notenstechereien; der Tarif gilt für Leipzig, Berlin und Charlottenburg). Im Steinindruck gewerbe wurde ein Reichstarif seit 1904 erstreb't; Verhandlungen im Februar 1906 scheiterten; erst nach dem großen Kampfe, der vom April bis August 1906 das Gewerbe durchobte, gelang es am 11. August, in dem Friedensprotokoll der beiden kämpfenden Organisationen wenigstens die Fundamente für einen Reichstarif zu legen: für das Gebiet des Schuhverbandes deutscher Steinindruck reibesitzer wurden unter anderem die Arbeitszeit, die Überstundenbezahlung und die Lehrlingshaltung einheitlich geregelt, sowie ein Mindestlohn von 18 Mk. für vierjährig ausgelernte Gehilfen festgelegt. — Außerhalb des polygraphischen Gewerbes besteht zurzeit ein Reichstarif nur seit dem April 1905 für „die dem Feingoldschlagergewerbe Deutschlands angehörenden Prinzipale“ und ihre Gehilfenschaft.

Gewisse Grundlagen für eine reichstarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen sind auch, wie oben bereits berührt wurde, von dem Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbande für das Schneidergewerbe und vornehmlich von dem Arbeitgeber schuhverbande für das deutsche Holzgewerbe geschaffen worden. Ferner arbeitet der Bund deutscher Steinseherinnungen seit Jahren auf die Einführung eines Reichstarifes hin¹; allerdings sind die letzten, im Sommer 1906 von ihm eingeleiteten Verhandlungen über diese Angelegenheit gescheitert. Von der Vereinigung der Besitzer physiographischer Anstalten berichtet F. Imle, daß sie seit ihrer Gründung 1903 einen Reichstarif anstrebe; doch ist ein Ergebnis dem Verfasser nicht bekannt geworden. In der Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands dürfte es nach dem Ablauf des zurzeit gültigen Berliner Tarifes im Jahre 1911 zur Schaffung eines Reichstarifes kommen²; die im Frühjahr 1908 ablaufenden Ortstarife von Frankfurt=Offenbach und Leipzig werden voraussichtlich nur bis zu dem Endtermin des Berliner Tarifes erneuert werden. Im Verbande deutscher Buchbindereibesitzer, dessen Tarifgemeinschaft heute die

¹ „Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ XVI Nr. 20, 19. Mai 1906.

² Nach freundlicher Mitteilung des Herrn Geschäftsführers Weber.

drei größten Buchbinderstädte Deutschlands, Berlin, Leipzig und Stuttgart, umfaßt, hat man auf der Hauptversammlung des Jahres 1905 die Schaffung eines einheitlichen Tarifes für das ganze Reich ins Auge gesetzt¹, doch bisher ohne greifbare Ergebnisse.

Erste Vorstufen zum Reichstarif sind auch die großen Bezirks-tarife des Baugewerbes. Der Deutsche Arbeitgeberbund für das Bau-gewerbe ist, wie oben schon gelegentlich zur Sprache kam, eine Zentrale ohne jede Macht. Die Kraft und Aktionsfähigkeit, die z. B. dem Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbande für das Schneidergewerbe rasch zu Bedeutung und Erfolgen verhalfen, wird man bei dieser lockeren Föderation vergeblich suchen. Jeder Arbeitgeberverband für das Bau-gewerbe geht, ungeniert durch den Bund, seinen eigenen Weg. Das bedeutet natürlich eine starke Zersplitterung der — an sich nicht unbedeutenden — Kräfte. Berlin, Hamburg, Bremen, Nürnberg, München, Braunschweig — jeder dieser Ortsverbände muß sich isoliert auf eigene Faust mit seiner Arbeiterschaft schlagen und vertragen, indem die Arbeiter überall durch die gleichen Zentralverbände geleitet und gestützt werden. Unter diesen Umständen war es ein bedeutender Fortschritt, daß wenigstens einige Bezirksverbände die Kräfte ihrer Mitglieder konzentrierten und geschlossen der Arbeiterschaft gegenübertraten. Für beide Teile wertvolle Erfolge blieben nicht aus. Der mitteldeutsche Arbeitgeber-verband für das Baugewerbe konnte seine große Aussperrung vom Juli 1904 am 16. August jenes Jahres durch einen Tarifvertrag abschließen, der 29 Orten seines Bezirks (darunter Darmstadt, Frankfurt a. M., Hanau, Höchst, Mainz, Offenbach und Wiesbaden) einheitliche Arbeitsbedingungen und einen sicheren Frieden bis zum 31. März 1908 garantierte. Diese Tarifgemeinschaft, die sich zur Befriedigung beider Teile bewährt und eingelebt hat, ist mittlerweise auch noch auf andere Orte jenes Bezirks, zumal im Jahre 1906 auf Kassel ausgedehnt worden. Dem Beispiel des mitteldeutschen Bezirksverbandes folgte im im Jahre 1905 der Arbeitgeberbund für das Baugewerbe in den rheinisch-westfälischen Industriegebieten. Nach einem vier Monate langen Kampfe schloß er am 31. August 1905 mit vier ihm gegenüberstehenden Zentralverbänden der Bauarbeiterchaft einen Tarifvertrag für sein gesamtes Gebiet ab, der bis zum 30. April 1908 Gültigkeit hat und bisher ebenso wie der mitteldeutsche Tarif von beiden Parteien sorgfältig innegehalten worden ist. Auch das Gebiet dieser

¹ „Vorwärts“ 1905, Nr. 267.

Tarifgemeinschaft ist im Laufe der Jahre ständig gewachsen; im August 1906 umfaßte es etwa 400, im Sommer 1907 etwa 500 Ortschaften, darunter Köln, Bochum, Gelsenkirchen, Essen, Dortmund, Barmen, Elberfeld, Iserlohn, Hamm, Hagen, Oberhausen, Duisburg usw.

Ein dritter Bezirkstarif von ähnlicher Bedeutung kam im Jahre 1907 im Malergewerbe zustande. Er wurde von dem Arbeitgeberverband für das Maler-, Anstreicher-, Glaser-, Tapzierer- und Lackierergewerbe im Rheinland und in Westfalen mit den beiden Zentralverbänden der Malergehilfen im Mai 1907 vereinbart und umfaßt Nordwestdeutschland von Aachen bis nach Celle. Beteiligt sind u. a. Köln, Düsseldorf, Mülheim, Duisburg, Elberfeld, Barmen, Oberhausen u. a. m. Der Tarif legt die Arbeitsbedingungen für diesen Bezirk bis zum 31. Dezember 1908 einheitlich fest.

Einer der wesentlichsten Vorteile, die die Reichs- und Bezirkstarife für die Arbeitgeberschaft in sich schließen, ist der, daß nunmehr alle beteiligten Orte und Firmen zu gleicher Zeit Frieden und Krieg haben, Frieden, solange der Tarif gilt, Krieg nach Ablauf des Vertrages, falls die friedliche Erneuerung des Tarifes nicht gelungen ist. Damit verschwindet das leidige „Abschlachten“ einzelner Unternehmer oder Unternehmergruppen durch geschickt nacheinander inszenierte Einzelstreiks. Damit verschwindet auch die Gefahr, daß ein Gewerbegenosse sich den Streik im Betriebe des andern in unkollegialer Weise zunutze macht. Alle haben jetzt die gleichen Interessen und das gleiche Schicksal. Zudem wird die Arbeiterschaft manchen Streik unterlassen, weil sie einem Kampf auf der ganzen Linie scheut. Die Einzelstreiks verschwinden; große und kostspielige Massenkämpfe nach Ablauf der Tarifperioden treten an ihre Stelle. Beide Parteien werden von diesen Kämpfen nicht mehr überrascht, sondern treten wohlvorbereitet nach dem Scheitern der Friedensverhandlungen in sie ein. Beide wissen aber auch, wie viele Millionen ein solcher Kampf Sieger und Besiegte kosten wird, und werden dementsprechend alles tun, um die Kraftprobe zu vermeiden oder abzufürzen.

Im allgemeinen ist für die Arbeiter der Kleinkrieg, für die Arbeitgeber der Kampf auf der ganzen Front aussichtsreicher. Die Unternehmer haben daher ein großes Interesse daran, möglichst viele Ortsstarifverträge mindestens auf den gleichen Endtermin abzuschließen, selbst wenn eine Vereinheitlichung der übrigen Arbeitsbedingungen unterbleibt. In der Tat finden wir den einheitlichen Ablaufstermin für selbständige Tarifverträge nicht nur bei den Holzindustriellen

und Schneidermeistern, die deutlich nach einem Reichstarif hinsteuern, und bei den Schriftgießereibesitzern, für die das gleiche gilt, sondern auch in Gewerben, in denen von Reichstarisbestrebungen noch nicht die Rede ist. So besteht z. B. zwischen dem Verbande der Malereigeschäfte von Berlin und den Vororten und dem Bunde norddeutscher Maler- und Lackierermeister in Hamburg ein Kartellvertrag, nach dem beide Organisationen verpflichtet sind, „mit der Gehilfenschaft nur solche Lohn- und Arbeitsverträge abzuschließen, die auf eine gleich lange Vertragsdauer lauten und in dem gleichen Zeitpunkt endigen“. Im übrigen schließt jede Organisation selbständig ihren Vertrag ab, wenn auch mit „Zustimmung“ der anderen und nur für den Fall, daß auch der anderen ein Tarifabschluß gelingt. Dementsprechend laufen sämtliche Tarife dieses Kartells am 31. Dezember 1908 gleichzeitig ab, ohne daß zurzeit bereits eine Tarifgemeinschaft für das Kartellgebiet etwa nach Art der rheinisch-westfälischen bestände. Dasselbe beobachten wir beim Arbeitgeberverbande der vereinigten Bildhauer, Modelleure und Stukkateure Deutschlands. Auch hier schließen die Ortsvereine zurzeit noch ganz selbständig ihre Ortstarifverträge ab; aber ein Beschluß der Verbandsstagung von Hannover 1906 hat sie verpflichtet, in allen Tarifen den 31. März 1908 als „einheitlichen allgemeinen Ablaufstermin“ festzulegen. Nach Ablauf dieses Termins wird man sicher geschlossen vorzugehen versuchen und wird dann — früher oder später, genau wie auch die Maler von Berlin und den Hansestädten — zum Abschluß einer großen Tarifgemeinschaft an Stelle der bisherigen Ortstarife gelangen.

Der interessanteste aber und bedeutendste Versuch mit der Einführung einheitlicher Ablauftermine für sonst selbständige Tarifverträge ist im Laufe der letzten Jahre im Baugewerbe eingeleitet worden. Wie oben erwähnt, läuft der große Vertrag des mitteldeutschen Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe am 31. März 1908 ab. Die Wortsführer dieses Bezirksverbandes haben nun innerhalb des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe dafür agitiert, daß möglichst viele Verbände auch an anderen Orten Deutschlands ihre Tarifabschlußtermine auf den 31. März 1908 festlegten. Ein Bundesbeschluß dieses Inhalts ist allerdings nicht gefaßt worden, aber der Gedanke fand auf den Bundesversammlungen lebhafte Zustimmung und wurde auch von der Bundesleitung propagiert. Die Anregung hat überraschend fruchtbaren Boden gefunden, und so wird an den genannten Tage nicht nur der Tarif des Mitteldeutschen Verbandes von Heidelberg bis nach Kassel für etwa 30 000 Bauarbeiter

ablaufen, sondern gleichzeitig auch noch die Tarife von fünfzig anderen Arbeitgeberverbänden im Bundesgebiete, darunter die Verträge in Bielefeld, Breslau, Dresden, Emden, Freiburg i. B., Hildesheim, Konstanz, Lübeck, Mannheim, München, Osnabrück, Posen und in einem Teile des Großherzogtums Mecklenburg-Schwerin¹. Einen Monat später, am 30. April 1908, läuft der große rheinisch-westfälische Tarifvertrag für über 40 Verbände mit 500 Ortschaften ab — kurz, im Frühjahr 1908 wird sich eine auf Jahre hinaus so günstig gewiß nicht wiederkehrende Gelegenheit bieten, die Arbeitsverhältnisse in über 100 Ortsverbänden des deutschen Baugewerbes einheitlich und gleichmäßig zu ordnen. Ob der Arbeitgeberbund entschlossen und stark genug sein wird, diese Gelegenheit zu ergreifen, ob er imstande sein wird, nötigenfalls einen Riesenkampf gegen die zentralisierte Arbeiterschaft zu führen und durch einen allgemeinen Tarifabschluß zu beenden, ist nicht vorauszusagen. Jedenfalls scheint die Bundesleitung eine derartige Aktion im Auge gehabt zu haben, als sie ihrerseits, den Anregungen des mitteldeutschen Verbandes entsprechend, in den Jahren 1905 und 1906 bei den Verbänden für den einheitlichen Tarifabschlußtermin agitierte. Wenn sich nach solchen Vorbereitungen die Tariferneuerung für das halbe Deutschland im Frühjahr 1908 schließlich doch wieder in mehr als fünfzig Einzelaktionen zersplittern sollte, dann ginge die Sache ja aus wie das Hornberger Schießen. Man darf unter diesen Umständen auf das Ergebnis der Anfang 1908 in Hannover tagenden neunten Generalversammlung des Arbeitgeberbundes gespannt sein. —

Der Tarifvertrag ist von Seiten seiner Freunde wiederholt als gewerbliches „Friedensdokument“ gepriesen worden. „Waffenstillstandsurkunde“ wäre vielleicht besser. Denn wir haben noch kein Gewerbe, das nicht bei der Tariferneuerung den Ausbruch eines schweren Kampfes befürchten müßte; aber wir haben zahlreiche Gewerbe, denen der Tarifvertrag Jahre ungestörter Waffenruhe garantiert. Ja, der Tarifvertrag ist sogar imstande gewesen, in manchem Gewerbe ein Gefühl der Interessengemeinschaft zwischen Arbeitern und Arbeitgebern wachzurufen, das viele in der Zeit des „Klassenkampfes“ für unmöglich gehalten hätten. Sobald nämlich in einem Gewerbe Arbeitgeberverband und Gewerkschaft durch einen Tarifvertrag sich auf bestimmte Zeit an bestimmte Arbeits-

¹ Nach einer vom Bundesvorstand mir freundlichst zur Verfügung gestellten Zusammenstellung.

bedingungen gebunden haben, muß ihnen beiden daran liegen, diesen Tarifbestimmungen möglichst allgemeine Geltung zu verschaffen. Der „Schmutzkonkurrent“, der mit schlecht bezahltem Personal billige Ware herstellt, und der unorganisierte Arbeiter, der um schlechten Lohn den Schmutzkonkurrenten über Wasser hält, das sind die gemeinsamen Feinde der Tarifkontrahenten und ihrer Tarifgemeinschaft. Nicht mehr Arbeiter und Arbeitgeber liegen im Kampfe miteinander, sondern „Tariftreue“ und Tarifgegner. Die tariftreuen Arbeiter haben jetzt ein Interesse daran, daß kein tarifreuer Unternehmer unter Arbeitermangel leidet, und die tariftreuen Unternehmer werden sich darum bemühen, daß kein tarifreuer Arbeiter aus Not in den Betrieb eines tariflosen Konkurrenten einzutreten braucht. Dieser Gedankengang hat in manchen Tarifverträgen zu förmlichen Bündnissen gegen die Tarif-outsiders geführt.

Zunächst sind es in der Regel die Arbeitgeber, die beim Tarifabschluß auf ein solches Bündnis Wert legen. Ihr Verband ist vielleicht erst während des eben abzuschließenden Lohnkampfes entstanden und umfaßt vielleicht noch nicht die Hälfte der am Orte in Betracht kommenden Firmen. Durch den Tarifvertrag werden ihnen die Produktionsbedingungen verteuert; sie unterwerfen sich dem, da sie dafür auf bestimmte Zeit vor allen Lohnbewegungen gesichert sind, aber sie wünschen nun auch ihre unorganisierten Konkurrenten unter den gleichen Bedingungen arbeiten zu sehen und verlangen daher von der Arbeiterschaft die Durchsetzung des Tariffs auch bei den unorganisierten Arbeitgebern. So entstehen Tarifklauseln wie die folgende¹:

„Die Gehilfen haben von allen dem Arbeitgeberverbande nicht angehörigen Geschäften, also von allen im Stadt- und Landkreise Düsseldorf ansässigen Firmen, ebenso von auswärtigen Firmen, die im Stadt- und Landkreise Düsseldorf Arbeit übernehmen, diesen Lohntarif nebst sämtlichen Bedingungen in duplo durch eigenhändige Unterschrift des Geschäftsinhabers anerkennen zu lassen und ein Exemplar dem Arbeitgeberverbande binnen Monatsfrist ab 1. September auszuhändigen. Bei Firmen, die sich weigern, Tarif und Bedingungen durch Unterschrift anzuerkennen, dürfen die Gehilfen nicht arbeiten, andernfalls gilt der am 1. Januar 1904 abgelaufene Tarif, solange bis die Angelegenheit unserer Vereinbarung gemäß geregelt ist. Die Gehilfen, die dieserhalb außer Arbeit kommen, sollen vom Arbeitgeberverbande nach Möglichkeit beschäftigt werden.“

Diese Bestimmung entstammt dem Tarifvertrag der Düsseldorfer Stukkateure vom Jahre 1904. Der beteiligte Arbeitgeberverband ist der Arbeitgeberverband der vereinigten Bildhauer, Modelleure und

¹ „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich“, Bd. III S. 75.

Stufkäteure Deutschlands, Ortsverein Düsseldorf. Eine ähnliche Bestimmung findet sich in den 1905 vereinbarten „Allgemeinen Grundfären“ für das Berliner Speditionsgewerbe, einer tarifvertragartigen Abmachung des „Lokalvereins Berliner Spediteure“ mit dem frei-gewerkschaftlichen Transportarbeiterverbande. Hier heißt es unter Nr. 6¹:

„Sämtliche Abmachungen dieses Vertrages gelten nur unter der Bedingung, daß sie bei allen im Berliner Speditions- und Rollfuhrgewerbe beschäftigten Firmen, gleichviel ob sie dem Lokalverein Berliner Spediteure angehören oder nicht, gleichmäßig zur Durchführung gelangen.“

Eine verwandte Bedingung stellte im Jahre 1906 der „Verband der gewerbetreibenden Landschaftsgärtner Berlins und Vororte“, als der Allgemeine deutsche Gärtnerverein in eine Lohnbewegung eingetreten war; er wünschte, daß diese Gewerkschaft jedes Mitglied auf 2 Jahre ausschließe, das zu schlechteren als Tarifbedingungen in Arbeit trate². Infolgedessen kam es in diesem Falle zu keinem Tarifabschluß.

Bedingungen dieser Art sind nicht leicht für die organisierte und tariffreundliche Arbeiterschaft, und so ist es verständlich, daß sie ihrerseits wenn möglich die entsprechende Gegenbedingung stellt, daß die tariftreuen Arbeitgeber nur tariftreue Arbeiter beschäftigen dürfen. Als tariftreu gilt jeder Arbeiter, der bisher bei einer tariftreuen Firma als Gehilfe oder Lehrling beschäftigt war. Die Gehilfen, die sich mit schlechteren als Tariflohn bezahlen lassen, werden auf diese Weise von jeder Einstellung in tariftreuen Betrieben ausgeschlossen. Es wird ein ausschließlicher Verkehr der tariftreuen Firmen mit den tariftreuen Arbeitern eingeführt, eine Bestimmung, die natürlich nur von starken und zuverlässigen Organisationen durchgeführt werden kann, wo dies geschieht, aber meist dem Tarif rasch zu allgemeiner Verbreitung verhilft.

Wir finden den Grundsatz des ausschließlichen Verkehrs der Tariftreuen miteinander wohl zuerst im Buchdruckergewerbe, wo er in dem von 1886 bis 1891 gültigen Tarife zum ersten Male festgelegt wurde und in den drei Tarifverträgen, die seit 1896 abgeschlossen wurden, bis heute beibehalten worden ist. Diese Tarife sind nicht von den beiderseitigen Hauptorganisationen, dem Buchdruckerverein (Principale) und dem Verbande der Buchdrucker (Gehilfen), sondern von den an Zahl größeren

¹ Nach einem dem Verfasser von dem Lokalverein Berliner Spediteure freundlich zur Verfügung gestellten Exemplar.

² „Vorwärts“ 1906, Nr. 58.

Gruppen der tariftreuen Prinzipale und der tariftreuen Gehilfen abgeschlossen worden; beide Gruppen zusammen bilden die „Tarifgemeinschaft“, und innerhalb der Tarifgemeinschaft kommt der besprochenen Grundsatz in Anwendung. Es heißt darüber in dem deutschen Buchdruckertarif (VI; § 82, Ziffer 3):

„Die Prinzipalsmitglieder der Tarifgemeinschaft sind verpflichtet, nur solche Gehilfen in Arbeit zu nehmen, die nachweislich aus tariftreuen Buchdruckereien kommen, und die Gehilfensmitglieder der Tarifgemeinschaft sind verpflichtet, nur in tariftreuen Buchdruckereien zu arbeiten.“

Wörtlich dieselbe Bestimmung für Lichtdruckereien findet sich in dem „Tarife für Deutschlands Lichtdrucker“ (§ 10, Ziffer 3). Der gleiche Grundsatz ist dem Verfasser auch in dem Tarifvertrage begegnet, den die „Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten“ (damals 20 Mitglieder mit 260 bis 280 Arbeitern umfassend) im Mai 1903 mit dem freigewerkschaftlichen Sattlerverbande abschloß¹; außerdem in einem Tarifvertrage des Berliner „Verbandes der gewerbetreibenden Landschaftsgärtner“ mit dem allgemeinen deutschen Gärtnerverein vom März 1903². Vereinzelt mögen ähnliche Abmachungen auch sonst getroffen worden sein. Es wird gegen den dabei zugrunde liegenden Gedanken nichts einzuwenden sein; es erscheint vielmehr recht und billig, daß die Tarifparteien einander in dieser Weise unterstützen.

Man ist aber noch weiter gegangen. Man hat sich nicht begnügt, durch Bestimmungen nach Art der soeben besprochenen das Sonderinteresse der Tarifgenossen zu fördern und der Tarifgemeinschaft mit diesem Mittel neue Teilnehmer zuzuführen (der tariftreue Arbeiter ist ja in der Regel der leistungsfähigste seiner Branche; wer also gute Arbeiter haben will, tut gut, tariftreu zu werden) — sondern man hat auch nahe verwandte Tarifabmachungen zugunsten der auf beiden Seiten beteiligten Organisationen getroffen, hat den sogenannten ausschließlichen Verbandsverkehr eingeführt und auf diese Weise die Unorganisierten auf beiden Seiten zum Anschluß an die Organisationen zu zwingen versucht. Es geschieht dies durch Tarifbestimmungen nach Art der folgenden, die dem Tarif des Metallschlägergewerbes entstammt³:

„Jeder organisierte Arbeiter hat nur bei einem tariftreuen Arbeitgeber, welcher der Rohstoff- und Bewertungsgenossenschaft der Metall-

¹ „Reichsarbeitsblatt“ 1903, I Nr. 3.

² „Reichsarbeitsblatt“ 1903, I Nr. 1.

³ „Hilfe“ XII Nr. 39, 30. September 1906.

ſchlägermeister Fürths und Nürnbergs angehört, in Arbeit zu treten. Desgleichen hat der tarifreue Arbeitgeber nur tarifreue organisierte Arbeiter und Arbeiterinnen in Arbeit zu nehmen.“

Ein unorganisierter Meister kann unter diesen Umständen keinen organisierten Arbeiter, ein unorganisierter Arbeiter keine Arbeitsstelle bei einem organisierten Meister finden, und wenn sie auch beide von jeher nachweislich tarifreu gewesen sind. Die Angst, keine Arbeitskräfte zu finden, wird daher jeden tarifreuen Meister nach Aufstellung einer solchen Bestimmung sofort in die Unternehmervereinigung hineintreiben, und ebenso wird die Angst, dauernd arbeitslos zu bleiben, jeden tarifreuen Arbeiter schleunigst zum Eintritt in die betreffende Gewerkschaft zwingen. Waren also bisher auf beiden Seiten vielleicht drei Viertel der Tarifreuen in den Organisationen vereinigt, so treiben nunmehr die beiden Verbände den Rest einander mit tödlicher Sicherheit zu: es wird ein absoluter Koalitionszwang eingeführt.

So bestreitlich dies Verfahren auch ist, und so gefährlich es für den Arbeitgeberverband auch werden kann, wenn die privilegierte Gewerkschaft ihm an Macht auch nur ein wenig über den Kopf wächst, so hat man doch mehr als einmal Versuche mit ihm gemacht. Zuerst in der kleinen Branche der Metallschlägerei, wo es sich in den Tarifverträgen der Silberschläger (1902), Aluminiumschläger (1903 und 1905), Metallschläger und Feingoldschläger (1902 und 1905) findet¹. Es handelt sich hier um ein schwer gefährdetes Gewerbe, das man mit diesem Gewaltmittel von einer verderblichen Überproduktion befreien wollte. Also eine anormale Operation in einem abnormalen Falle. Für die andern Fälle dürfte diese Entschuldigung aber nicht zutreffen. Schmelzer² erwähnt einen Tarifvertrag der Zimmerleute von Elberfeld, der folgende Bestimmungen enthält:

„Der Verband der Zimmerer Deutschlands verpflichtet sich, nach Möglichkeit dafür zu sorgen, daß alle Zimmerer, die ihm noch nicht angehören, Mitglieder werden ... Die Mitglieder der Vereinigung der Zimmermeister des Kreises Elberfeld verpflichten sich, nur solche Zimmerleute einzustellen und zu beschäftigen, die Mitglieder des Zentralverbandes der Zimmerer Deutschlands sind ... Die Mitglieder des Zentralverbandes dürfen nicht bei Unternehmern, Maurermeistern, auswärtigen Zimmer-

¹ „Hilfe“ XII Nr. 39, 30. September 1906; Soc. Praxis XIV Sp. 886 f. Näheres über die Tarifverhältnisse dieser Branche in Imles „Gewerbliche Friedensdokumente“.

² Schmelzer a. a. O. S. 67, Anmerkung.

meistern, welche in Elberfeld Arbeit verrichten, und sonstigen Betrieben, wo Zimmerarbeiten ausgeführt werden, arbeiten und haben in solchen am 1. Juli 1904 die Arbeit einzustellen."

In gleicher Weise führte man den ausschließlichen Verbandsverkehr in einem Tarife des Thorner Töpfergewerbes¹ ein, ferner im Frühjahr 1906 in einer Abmachung für das Pforzheimer Gipfergewerbe²; die bekanntesten Vereinbarungen dieser Art aber wurden im Jahre 1903 beim Abschluß des Reichstarifes für die deutschen Chemigraphen und Kupferdrucker und 1906 bei der Erneuerung des deutschen Buchdruckertarifes getroffen. Es ist wohl kein Zufall, daß in diesen beiden Fällen der Führer und Vertreter der Arbeitgeberschaft dieselbe Persönlichkeit, Kommerzienrat Büxenstейн-Berlin, war. Der Wortlaut der betreffenden Verabredung im Buchdruckergewerbe wurde bereits oben mitgeteilt; er findet sich nicht in dem von der Gemeinschaft der tariftreuen Firmen und Arbeiter abgeschlossenen Tarife selbst, sondern in einem Separatvertrage des Buchdruckervereins mit dem Buchdruckerverbande vom 1. Juni 1906³. Im chemographischen Gewerbe wurde der Tarifvertrag unmittelbar von Organisation zu Organisation abgeschlossen; hier heißt es in den „weiteren Beschlüssen und Resolutionen zum Tarif der Chemigraphen usw.“ unter Ziffer 1 und 2:

„Die organisierten Chemigraphen im Verein der Lithographen, Steindrucker und verwandter Berufsgenossen Deutschlands erklären, daß sie nur in Anstalten Beschäftigung nehmen, die dem Bunde der chemographischen Anstalten Deutschlands angehören, und andererseits werden die Bundesprincipale nur solche Gehilfen beschäftigen, welche Mitglieder der oben genannten Organisation sind.“

Festgestellt wird, daß bei der Tarifberatung die Prinzipalsorganisation 54, die Gehilfenorganisation 801 Mitglieder zählt.“

Der Erfolg dieser Abmachung war verblüffend; am Ende des zweiten Tarifjahres 1905 gab es 1657 tariftreue Gehilfen, von denen 1595 organisiert waren, dazu 115 tariftreue Prinzipale, von denen wohl auch nur ein verschwindender Bruchteil dem Bunde der chemographischen Anstalten noch fernstand⁴. Beide Organisationen hatten ihren Mitgliederbestand also binnen zweier Jahre verdoppelt!

¹ Schmelzer a. a. D. S. 67, Anmerkung.

² „Frankfurter Zeitung“ Nr. 84 und 155, 26. März und 7. Juni 1906.

³ Der gesamte Separatvertrag ist abgedruckt im „Reichsarbeitsblatt“ IV 10, S. 939 ff. und in der amtlichen Publikation über den „Tarifvertrag im Deutschen Reich“ Bd. I S. 37 ff.

⁴ „Leipziger Neueste Nachrichten“ 105, 17. April 1906.

Im Buchdruckergewerbe liegt die Sache insofern etwas anders, als hier im Jahre 1906 bei der Schaffung des „Separatvertrages“ der Prinzipalsverein und der Verband der deutschen Buchdrucker bereits über drei Viertel aller tariftreuen Firmen und Gehilfen umfassten und außerdem die Hälften des Vertrages durch allerlei Klauseln gemildert wurden. Gehilfen, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, sind von dem Organisationszwange ausgenommen. Für die an der Unterstützungsklasse der Prinzipale beteiligten Gehilfen soll ein „befriedigender Ausweg“ noch geschaffen werden. Das Tarifamt darf andere tariftreue Organisationen in die Vertragsgemeinschaft aufnehmen, und die Aufnahme des „Gutenbergbundes“, einer Gewerkschaft aus dem christlichen Gewerkschaftsverbande mit gegen 3000 Mitgliedern, ist in der Tat im Jahre 1907 ins Auge gefasst worden¹.

Trotzdem kann der Verfasser seine schweren Bedenken gegen jede derartige Abmachung nicht verhehlen. Wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erstarken, so ist das erfreulich, wenn tariffreundliche Organisationen erstarken, doppelt erfreulich. Auch den Koalitionszwang, den jede dieser beiden Gruppen gelegentlich auf ihre unorganisierten (nicht auf die anders organisierten!) Berufsgenossen ausübt, sollte man nach Meinung des Verfassers so weit als irgend möglich tolerieren. Es wird ja im gesellschaftlichen Leben — und gerade in den „besten Kreisen“ — mit den verpönten Mitteln der Drohung und des Verruhs oft noch viel rücksichtsloser gearbeitet als im gewerblichen Kampfe ums Dasein. Aber der Koalitionszwang, der durch die Proklamierung des „ausschließlichen Verbandsverkehrs“ eingeführt wird, ist nicht mehr ein solcher Zwang von Berufsgenossen untereinander, sondern es ist ein Zwang vom Arbeitgeber gegen den Arbeiter und vom Arbeiter gegen den Arbeitgeber. Der Buchdruckerverein zwingt seine Arbeiter — sie mögen wollen oder nicht —, in einen oder auch in zwei von ihm anerkannte Arbeitervereine einzutreten, und er wirft jeden, der diesem Zwange sich nicht fügt, ein für allemal auf die Straße. Das ist ein Zwang, der genau dieselbe moralische Bewertung verdient wie der Zwang, den andere Verbände ausüben, um ihre Arbeiter aus gewissen ihnen mißliebigen Vereinen wieder herauszubringen. Die Organisationszugehörigkeit eines Arbeiters geht den Arbeitgeber schlechterdings nichts an. Der Arbeiter hat völlige Freiheit, sich zu kooperieren, wo und wie er will. Wer ihm diese Freiheit beschränkt,

² „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker“ usw. XIX 27, S. 491 (4. Juli 1907).
Schriften 124. — Arbeitgeberverbände.

sei es durch gewerkschaftsfeindliche Revers, sei es durch den Beitrittszwang zu bestimmten Vereinigungen, tut schweres Unrecht. Die Tendenzen des in Frage kommenden Arbeitervereins ist dabei völlig belanglos; es mag „reichstreu“, „christlich“, „national“, völlig indifferent, sozialdemokratisch oder anarchistisch sein — in jedem Falle ist es ein unleidlicher Übergriff der Arbeitgeberschaft, wenn sie ihren Arbeitern die Mitgliedschaft zu einer solchen Organisation vorschreibt. Genau der gleiche Übergriff liegt auf Seiten der Arbeiter vor, wenn sie die Unternehmer zum Beitritt zu einer ihnen genehmen Arbeitgeberorganisation zu zwingen versuchen. Auch die Arbeiter haben nicht das geringste Recht, sich in die Organisationsangelegenheiten der Arbeitgeberschaft einzumischen. Nur die Arbeitsbedingungen, nimmermehr aber das Koalitionsrecht darf Gegenstand eines Vertrages zwischen Arbeitern und Arbeitgebern sein.

Was im besonderen die Abschaffung der Koalitionsfreiheit in Deutschlands tariftreuen Buchdruckereien betrifft, so wird der „Separatvertrag“ vom 1. Juni 1906, wenn er nach der gegenwärtigen Übergangszeit am 1. Januar 1909 voll in Kraft tritt, die seltsamsten Verhältnisse herbeiführen. Er wird die etwa fünfzig sozialdemokratischen Parteidruckereien, die natürlich „tariffrei“ sind und von Parteiangehörigen geleitet wie bedient werden, in den „deutschen Buchdruckerverein“ hineinzwingen. Die teilweise recht stattlichen Beiträge dieser Betriebe werden das Vermögen des Buchdruckervereins vermehren helfen, ein Vermögen, das natürlich im Notfalle der Bekämpfung eines Gehilfenausstandes zu dienen hat. Gleichzeitig werden an vielen Orten die Gehilfen gezwungen sein, dem Buchdruckerbande beizutreten (die Tarifgemeinschaft umfaßte 1906 1659 Orte, und der kleine Gutenbergbund hat nur 70 Ortsgruppen in ganz Deutschland!), obwohl sie die enge Verbindung dieses Verbandes mit der Sozialdemokratie entschieden mißbilligen, obwohl sie den Verband vielleicht 25 Jahre lang heftig bekämpft haben. Der Buchdruckerband wiederum wird Leute aufnehmen müssen, die er als seine erbittertesten Feinde seit langem kennt, Gehilfen, die vielleicht bei dem Streik von 1891/92 als Arbeitswillige weitergearbeitet haben, und die keinen Hehl daraus machen, daß sie bei dem nächsten Streik das gleiche zu tun gedenken. Weigert sich aber der Buchdruckerband, diese Leute aufzunehmen — niemand kann ihn dazu zwingen —, so muß ihr Arbeitgeber sie ohne Mitleid entlassen, obgleich sie vielleicht zwanzig Jahre oder länger in seinen Diensten gestanden haben, und sie mögen dann sehen, in welcher tariffreien Winkeldruckerei Deutschlands sie etwa noch ein künftigerliches Unterkommen finden. Und weigert sich auf der anderen

Seite der deutsche Buchdruckerverein, die Druckerei des „Vorwärts“, der „Leipziger Volkszeitung“ und der anderen sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Organe in seine Reihen aufzunehmen — auch ihn kann niemand dazu zwingen —, so müssen sämtliche Gehilfen dieser Betriebe, hunderte an der Zahl, ohne Gnade aus dem Buchdruckerbande austreten, denn die Mitglieder des Buchdruckerbandes dürfen ja nur bei Mitgliedern des Prinzipalsvereins Anstellung suchen! Das sind so einige Konsequenzen aus dem Separatvertrage der beiden Buchdruckerorganisationen. Auch für den Fall, daß es bei der nächsten Tariferneuerung zu einem Ausstande kommt, dürften dem Buchdruckerverein seine Bemühungen um das Wachstum des Gehilfenverbandes recht bittere Früchte tragen. Bevor der Kampf dann aber ausbricht, werden beide Parteien über alle Pläne und Maßregeln des Gegners auf das genaueste unterrichtet sein. Denn mancher grundfältliche Streikgegner wird unter den Mitgliedern des Gehilfenverbandes sein, und in bezug auf den Prinzipalsverein und seine Absichten werden sich „Vorwärts“ und „Leipziger Volkszeitung“ ja auf dem legalsten Wege von der Welt vorzügliche Informationen verschaffen können!

Der deutsche Buchdruckerverein erfreut sich dank seiner vorbildlichen Tarifpolitik seit vielen Jahren eines Ansehens bei Behörden und Öffentlichkeit, wie es noch kein anderer Arbeitgeberverband sich erringen konnte. Alle großen Tarifgemeinschaften, die in Deutschland geschaffen werden, richten sich ausgesprochenermaßen nach dem Muster des deutschen Buchdruckertariffs. Das macht den Mißgriff, den die Führer des Buchdruckervereins mit dem Separatvertrage von 1906 getan haben, doppelt bedauerlich. Früher oder später wird man sich auch innerhalb des Vereins selbst den von allen möglichen Seiten geäußerten Bedenken nicht verschließen können — die Mannheimer Hauptversammlung vom Juni 1907 ging noch sehr leichten Herzens darüber hinweg — und wird dann Mittel und Wege zur Abhilfe finden, hoffentlich noch ehe das Attentat auf die Koalitionsfreiheit sich an seinen Urhebern rächt.

Der Tarifvertrag ist, wenn auch die wichtigste, so doch nicht die einzige Basis für eine Verständigung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband. Neben ihm sind der paritätische Arbeitsnachweis und die ständige Schlichtungskommission zu nennen, zwei Institute, die allerdings für gewöhnlich im Gefolge des Tarifvertrages auftreten, aber in ihrem Wesen von ihm völlig unabhängig sind und darum eine besondere Erwähnung verdienen.

Der paritätische Arbeitsnachweis ist eine der wertvollsten Neubildungen, die unser gewerbliches Leben in den letzten Jahrzehnten gezeitigt hat. Es ist unerfreulich, wenn die Arbeitsvermittlung in der Hand gewerbsmäßiger Agenten liegt, die, in der Regel ohne Personal- und Branchenkenntnis, allein um der von einer oder von beiden Parteien erhobenen Vermittlungsgebühr willen diesen wertvollen volkswirtschaftlichen Dienst mehr schlecht als recht versehen. Unerfreulich ist es auch, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften den Arbeitsnachweis zu einer Waffe des Klassenkampfes herabwürdigen, ihn als Kontroll- und Maßregelungsbureau gegen mißliebige Arbeiter oder Unternehmer verwenden. Die Arbeitsvermittlung muß vielmehr in durchaus unparteiischen, finanziell uninteressierten und möglichst sachkundigen Händen liegen. Diese Grundbedingungen entsprechen am besten die öffentlichen und gemeinnützigen und die paritätischen Arbeitsnachweise. Die paritätischen Arbeitsnachweise werden von einer paritätisch zusammengesetzten Kommission von Arbeitgebern und Arbeitern geleitet, von den auf beiden Seiten beteiligten Organisationen finanziell unterhalten und völlig unparteiisch und für die Benutzer kostenlos allein zu dem Zwecke rascher Arbeitsvermittlung gehandhabt. Nicht ganz selten werden sie der Einfachheit halber an den am Orte bereits bestehenden öffentlichen (kommunalen) oder gemeinnützigen Nachweis angegliedert.

Der paritätische Arbeitsnachweis ist seiner Natur nach, wie bereits gesagt wurde, von dem Tarifvertrage durchaus unabhängig. Man kann ihn, wie z. B. der Verband der deutschen Schuh- und Schäftekäfanten, als das „Ideal auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung“¹ ansehen und gleichzeitig den Tarifvertrag bekämpfen. Man kann auch andererseits Hunderte von Tarifverträgen abschließen und gleichzeitig eifrig für den Ausbau der unparitätischen Arbeitgebernachweise tätig sein, wie z. B. die Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe, die, soweit der Verfasser weiß, an keinem einzigen paritätischen Arbeitsnachweise beteiligt sind. Der Verein Braunschweigischer Metallindustrieller richtete, wie Külemann (S. 555) mitteilt, im März 1890 in Braunschweig einen Arbeitsnachweis ein, der von einem Unparteiischen verwaltet und von einer paritätischen Kommission (2 Industrielle, 2 Farmer und 1 neutraler Obmann) beaufsichtigt wurde; ein Tarifvertrag hat in der braunschweigischen Metallindustrie weder damals noch späterhin bestanden.

¹ Kommerzienrat Manz auf der Berliner Hauptversammlung 1904: Bericht S. 24.

Auch im Gastgewerbe, das noch keine Tarifverträge kennt, bestehen paritätische Arbeitsnachweise in Halle, Erfurt und Hamburg.

Im übrigen sind jedoch die meisten paritätischen Arbeitsnachweise infolge tarifvertraglicher Abmachungen eingerichtet worden, und dies enge Verhältnis beider Institutionen wird wohl auch in der nächsten Zukunft erhalten bleiben. Die Führung liegt beim paritätischen Arbeitsnachweise wie beim Tarifvertrage in den Händen der polygraphischen Organisationen, und das Buchdruckergewerbe marschiert wiederum vorn an der Spitze. Der älteste paritätische Buchdruckernachweis bestand im Jahre 1890 zeitweilig in Leipzig. Später richteten Buchdruckerverein und Buchdruckerverband sich zahlreiche eigene Nachweisstellen ein, und der paritätische Nachweis blieb eine seltene Ausnahme. 1901 bestanden im ganzen Reichsgebiet nur zwei derartige Einrichtungen. Die Tariferneuerung von 1901 schuf dann einen raschen Wandel. Die Tarifgemeinschaft stellte die Errichtung paritätischer Nachweise auf ihr Programm und schuf solche Stellen zuerst für die neun Kreisvororte, sodann für viele andere Orte. 1904 zählte man bereits 32, im Mai 1906 46, bei der Drucklegung des Tarifes von 1907 53 paritätische Nachweise. Dem Ausgleiche zwischen Angebot und Nachfrage bei den einzelnen Nachweisen dient das Tarifamt, dem wöchentlich entsprechende Berichte zugesandt werden. Die Vermittlung erfolgt natürlich nur zugunsten tarifreuer Gehilfen und Prinzipale. Besonders bevorzugt und außer der Reihe der Anmeldungen untergebracht werden Gehilfen, die durch ihr Eintreten für den Tarif arbeitslos geworden sind. Die Nachweise sind nicht obligatorisch, erfreuen sich aber, wie schon das Wachstum der Nachweisstellen beweist, sehr lebhafter Benutzung.

Ganz entsprechend organisiert sind die paritätischen Nachweise im Lithographengewerbe, die nach dem Tarife von 1907 in Berlin, Leipzig, München, Stuttgart und Frankfurt a. M. bestehen und das Tarifamt ihrer Branche zur Zentrale haben; ebenso die Nachweise für Chemigraphen und Kupferdrucker, die der Tarif von 1907 für Berlin, Leipzig, München, Stuttgart und Düsseldorf vorsieht, und denen ebenfalls ihr Tarifamt als Zentrale dient. Nur daß bei den Chemigraphen der Arbeitsnachweis nicht allen Taristreuen zur Verfügung steht, sondern, dem „ausschließlichen Verbandsverkehr“ entsprechend, allein den Angehörigen der beiden vertraglich liegenden Organisationen. Der paritätische Arbeitsnachweis besteht ferner auch im Formstechergewerbe und wurde in dem Friedensvertrag vom August

1906 auch für das Steindruckergewerbe (Senefelderbund und Schuhverband deutscher Steindruckereibesitzer) ins Auge gefaßt. In Leipzig dient der paritätische Arbeitsnachweis im Buchgewerbehaus gleichzeitig den Buchdrucker- und Steindruckergehilfen und dem Hilfspersonal der Buch-, Stein-, Licht- und Notendruckereien.

Außer dem Buchgewerbe ist auch das kleine Metallschlägergewerbe eine Domäne des paritätischen Arbeitsnachweises. Alle Tarifverträge dieser Branche außer dem der Aluminiumschläger schreiben die Einrichtung paritätischer Arbeitsnachweise vor. Im Holzgewerbe, in dem paritätische Arbeitsnachweise bisher nur vereinzelt bestanden (dem Verfasser sind solche für Berlin, Leipzig, Altona, Bremen, Hannover, Osnabrück, Herford und Detmold bekannt geworden), haben Arbeitgeber- schuhverband und Holzarbeiterverband im Sommer 1907 ein Muster regulativ für paritätische Arbeitsnachweise ausgearbeitet, das nach seiner endgültigen Formulierung in ganz Deutschland eingeführt werden soll.

In anderen Gewerben¹ bestehen paritätische Arbeitsnachweise bisher erst vereinzelt und wohl stets im Anschluß an Tarifverträge. So ein Nachweis für Lederarbeiter in Berlin (Verein der Glacé- und Weißlederindustriellen von Deutschland), drei Brauernachweise in Berlin, Dresden und Hamburg (der Berliner Nachweis besteht bereits 1890, ununterbrochen seit 1895), zwei Nachweise für Buchbinder (Berlin und München), zwei für Maler (Dresden und München), drei für Glaser (Berlin, Leipzig, München), endlich je einer für Töpfer (Dresden; dieser Nachweis besteht bereits seit 1889 und dürfte der älteste seiner Art in Deutschland sein), Stukkateure (Berlin), Tapizerer (Chemnitz), Köche (Dresden), Mezger, Friseure, Schönkutschler und Bäcker (die vier letzten sind paritätische Innungsnachweise in München). Auf absolute Vollständigkeit kann diese Liste natürlich keinen Anspruch erheben. Im Berliner Steinsehergewerbe wurde die Schaffung eines paritätischen Nachweises im Jahre 1907 beschlossen. Gelegentlich sind paritätische Arbeitsnachweise auch wieder aufgegeben worden, so ein Schmiedenachweis in Dresden, ein Töpfernachweis in Berlin u. a. m. Ob die paritätischen Gärtner nachweise noch bestehen, die der Verband der Handelsgärtner und der deutsche Gärtnerverband 1905 in Berlin und Hamburg einrichteten, kann der Verfasser nicht mit Sicherheit sagen.

¹ Diese Angaben beruhen zum größten Teile auf den monatlichen Berichten des „Reichsarbeitsblattes“ über „die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise“.

Der paritätische Arbeitsnachweis bedeutet einen Fortschritt gegenüber dem unparitätischen insofern, als er die Arbeitsvermittlung aus dem „Klassenkampfe“ herausreißt und ihre Verquickung mit „Maßregelungen“ und „Sperren“ gegen mißliebige Arbeiter oder Arbeitgeber unmöglich macht. Dieser Fortschritt wird selbstverständlich in dem Augenblick illusorisch, wo auch der paritätische Nachweis gewisse seiner Benutzer zu bevorzugen und andere zurückzusezen versucht. Dieser Versuch ist leider im Jahre 1906 durch den paritätischen Gläsernachweis in Berlin gemacht worden. Im Sommer jenes Jahres wurde ein Gläserausstand in Berlin durch den Abschluß eines Tarifvertrages beigelegt, der u. a. auch die Errichtung eines paritätischen Arbeitsnachweises vorsah. Beteiligt waren auf Arbeitgeberseite der „Verband der Gläsereien Berlins und der Vororte“ und die Gläserinnungen von Berlin und Charlottenburg. Infolge der Unachtsamkeit und Unerfahrenheit der Arbeitgebervertreter gelang es der Gehilfenschaft, bei dem Tarifabschluß in das Statut des neuen Nachweises unter § 9 den Satz hineinzubringen:

„In erster Linie werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer der vorbenannten Organisationen berücksichtigt.“

Mit Hilfe dieses Satzes konnte der Gehilfenschaft seine Mitglieder bei der Arbeitsvermittlung nach Belieben bevorzugen, ja, es konnte jedem unorganisierten Gehilfen die Einstellung versagt werden, solange auch nur ein Organisierter noch arbeitslos war. Der Arbeitsnachweis wurde somit zu einem vorzüglichen Mittel, alle unorganisierten Gehilfen in den Zentralverband der Gläser hineinzuzwingen. Die Meisterschaft sah mit Schrecken, daß ihr sogenannter paritätischer Arbeitsnachweis sich zu einem Agitationsbureau des Gehilfenschaftes auswuchs. Sie hätte aber den Unzug bis zum Ablauf des Tarifes ruhig mit ansehen müssen, wenn nicht zufällig zwei Innungen an dem Vertrage und damit auch an dem Nachweise beteiligt gewesen wären. Nach dem wiederholt erwähnten § 81 a, 2 der Gewerbeordnung liegt den Innungen die „Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen“ ob. Diese Aufgabe kann unmöglich erfüllt werden, wenn bei einem Innungsinstitut ein Teil der Gesellen vor dem anderen, z. B. die organisierten vor den unorganisierten bevorzugt werden. Auf dem Innungsnachweise muß gleiches Recht für alle herrschen. Ein Innungsnachweis, der die Gesellen nach ungleichen Maßstäben mißt, ist ungesehlich. Auf Grund dieser zweifellos richtigen Deduktion wurde die

Berliner Glaserinnung am 1. Oktober 1906 von der Gewerbedeputation des Magistrats angewiesen, auf dem Innungsnachweis gleiches Recht für alle Arbeitsuchenden herzustellen. Eine Entscheidung des Brandenburgischen Oberpräsidenten vom 14. Januar 1907 bestätigte diesen Spruch der Aufsichtsbehörde. Infolgedessen mußte im Anfang März der fragliche Passus aus dem Statut des Arbeitsnachweises und aus dem Tarifvertrage gestrichen werden. Jeder Freund des paritätischen Arbeitsnachweises kann diesen Ausgang nur mit Freude begrüßen. Ein paritätischer Arbeitsnachweis, der sich in die Koalitionsverhältnisse seiner Benutzer einmischt, hat nicht mehr Existenzberechtigung als die allerlei Maßregelungsabsichten unparitätischen Nachweistellen¹.

Es erübrigt noch, die ständigen Schlichtungskommissionen, Schiedsgerichte oder ähnliche Institutionen zu erwähnen, die von Arbeitgebern und Arbeitern unter paritätischer Beteiligung eingerichtet worden sind, um möglichst alle entstehenden Differenzen im Keime zu ersticken. Diese freiwilligen Einigungsämter und Friedensgerichte, die ohne Hilfe und Schutz des Staates im allgemeinen erst während der letzten zehn Jahre aufgekommen sind, haben eine große Zukunft vor sich, vielleicht eine noch größere als der Tarifvertrag. Sie sehen allerdings voraus, daß der einzelne Unternehmer und der Arbeitgeberverband die Gleichberechtigung des Arbeiters bei der Abschließung des Arbeitsvertrages grundsätzlich anerkennen, und daß sie in dem Verhandeln mit dem einzelnen Arbeiter nicht mehr die alleinseligmachende Form der Verständigung und des Kontraktabschlusses sehen. Welche Stellung der Arbeitgeberverband gleichzeitig zum Tarifvertrag einnimmt, ist nicht wesentlich. Man kann die Gleichberechtigung der Arbeiterschaft anerkennen und mit jeder Arbeitervertretung, die als solche legitimiert ist, verhandeln und dennoch aus technischen oder anderen Gründen den Tarifvertrag ablehnen. Es gibt in der Tat ständige Schlichtungskommissionen in Orten und Gewerben, die noch ohne Tarifvertrag sind. Andererseits werden Arbeitgeberverbände, die sich zur Abschließung eines Tarifvertrages bereit fanden, gegen die Einsetzung einer ständigen

¹ Vollständig verfehlt ist es, wenn die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ diese Episode im Glasergewerbe zu einem prinzipiellen Angriff auf die paritätischen Arbeitsnachweise benutzt und in einem Artikel: „Der Segen des paritätischen Arbeitsnachweises“ behauptet, es sei nach der Entscheidung des Oberpräsidenten „den Innungen nicht erlaubt, ihren Arbeitsnachweis in einen paritätischen umzugestalten“. Davon kann nicht die Rede sein und ist auch in dem Schreiben des Oberpräsidenten mit keinem Worte die Rede. Vgl. „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 7, 17. Febr. 1907.

Schlichtungskommission selten etwas einzuwenden haben. Die meisten Schlichtungskommissionen sind in der Tat im Anschluß an Tarifvereinbarungen geschaffen worden und dienen der Überwachung und Auslegung der Tarifbestimmungen, am Ende der Tarifperiode gewöhnlich zugleich auch der Vorberatung einer etwaigen Tariferneuerung und Tarifverbesserung. Die Zahl der Tarifverträge, die die Schaffung einer solchen ständigen Kommission vorschreiben, wächst von Jahr zu Jahr. Gegen Ende des Jahres 1905 bestanden allein in Berlin etwa fünfzig derartige Schlichtungskommissionen zum Schutze der vor dem Gewerbegericht abgeschlossenen Tarifverträge¹. Die „Achtzehnerkommission“ des Berliner Baugewerbes und die Schlichtungskommissionen des Berliner und des Hamburger Holzgewerbes seien als hervorragende Vertreterinnen dieses Typus hier genannt. Bei Schlichtungskommissionen, die vor dem Gewerbegericht eingesetzt worden sind, pflegt ein Appell an das Gewerbegericht zulässig zu sein. Im Buchdruckgewerbe, wo die Kommissionen den Namen „Schiedsgerichte“ führen, dient das Tarifamt als Berufungsinstanz. Für alles Nähere muß der Verfasser auf die Spezialliteratur über die Tarifverträge verweisen. Nur die Schlichtungskommissionen, die unabhängig von allen Tarifvereinbarungen eingerichtet sind, verdienen hier eine nähere Betrachtung.

Solche selbständigen Schlichtungskommissionen sind dem Verfasser in der Textilindustrie und in der Metallindustrie begegnet, also in zwei Gewerben, die dem Tarifvertrag im ganzen noch sehr mißtrauisch gegenüberstehen. Der textilindustrielle „Fabrikantenverein für München-Gladbach Stadt und Land“ (gegr. 1899) bildete im Übereinkommen mit den Arbeiterverbänden zur Schlichtung größerer Differenzen zwischen Arbeitern und Arbeitgebern eine „soziale Kommission“, die aus vier Unternehmern, vier Arbeitern und einem unparteiischen Obmann besteht². Ebenso organisiert ist das ständige „Schiedsgericht zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Textilindustrie zu Aachen³. Es wurde am 8. Januar 1904 von dem Arbeitgeberverbande der Aachener Textilindustrie durch Vertrag mit dem christlichen Textilarbeiterverbande begründet und besteht aus vier Arbeitgebern, vier

¹ Soc. Praxis XV Sp. 196.

² „Vereichnis“ S. 226.

³ „Reichsarbeitsblatt“ IV 7, S. 646 ff.; Soc. Praxis XIII Sp. 626 f., XV Sp. 174 f., 756 f.; dazu zahlreiche Zeitungsnotizen.

Arbeitern und dem Oberbürgermeister der Stadt. Es ist für alle allgemeinen Fragen der Aachener Textilindustrie sowie auch für Lohnstreitigkeiten in den einzelnen Betrieben zuständig; der christliche Textilarbeiterverband verpflichtete sich am 14. Januar und 2. März 1904, keinen Streik unter Umgehung des Schiedsgerichtes zu unternehmen. Die Beschlüsse des Schiedsgerichtes über grundsätzliche Fragen, wie die Einführung des „Zweistuhlsystems“ u. ä., sind verbindlich, seine Schiedssprüche bei Streitigkeiten sind unverbindlich (wie bekanntlich auch die Sprüche der gewerbegerechtlichen Einigungsämter). Dank der Einführung des Schiedsgerichtes gelang es, in der Aachener Textilindustrie, die von 1890 bis 1902 in keinem Jahre von Ausständen verschont geblieben war, während der Jahre 1904 und 1905 jeden Streik zu verhüten. Am 5. April 1906 fasste das Schiedsgericht den für die Aachener Tuchfabrikation epochemachenden Entschluß, schrittweise in allen Webereien das sogenannte Zweistuhlsystem einzuführen, eine technische Verbesserung, die in den sächsisch-thüringischen und den Lausitzer Webereien längst heimisch war, die in Aachen aber seit Jahren dem heftigsten Widerstand der Arbeiterschaft begegnet war. Diesmal nahmen die Weber die lange bekämpfte Neuerung ruhig hin; aber wenige Tage später brach aus anderen Gründen bei der Firma F. und M. Meier ein Streik aus, dessen Differenzpunkte vorher nicht dem Schiedsgericht unterbreitet worden waren. Das war nun gegen die 1904 getroffene Abmachung, und da es dem christlichen Textilarbeiterverband nicht gelang, die Streikenden zur Wiederaufnahme der Arbeit zu veranlassen, sperrte der Arbeitgeberverband zur Abwehr des Ausstandes über 3000 Arbeiter aus, der Textilarbeiterverband aber strich die ungehorsamen Arbeiter aus seiner Mitgliederliste. Acht Tage später gaben die Meyerschen Arbeiter nach, und die Arbeit konnte allgemein wieder aufgenommen werden. Hätten sie von vornherein den ordnungsmäßigen Weg innegehalten und das Schiedsgericht angerufen, so wäre der ganze Kampf vermutlich vermieden worden.

In der Metallindustrie finden wir Anfänge einer ständigen Schlichtungskommission in einem Vertrage, den die Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten am 21. Februar 1907 mit dem Hirsch-Dunckerschen Gewerkverein der deutschen Maschinenbau- und Metallarbeiter abgeschlossen hat¹. Nach diesem Vertrage, der zunächst bis zum 1. April 1909 gilt, sollen Forderungen nach Mindestlöhnen und nach einem Tarifvertrage nicht erhoben werden, da sie „zur-

¹ „Reichsarbeitsblatt“ V 3, S. 254.

zeit nicht durchführbar" sind. Sonstige Differenzen aus dem Arbeitsverhältnis soll der Chef jeder Firma beizulegen versuchen; mißlingt dies, so kommt die Angelegenheit vor eine paritätische Kommission aus je drei Arbeitern und Arbeitgebern, die die beteiligten Organisationen von Fall zu Fall ernennen. Diese Kommission entscheidet durch Mehrheitsbeschuß. Kommt keine Mehrheit zustande, so wird aus einer von vornherein bereit gehaltenen Liste geeigneter unparteiischer Persönlichkeiten ein Schiedsrichter ernannt, nötigenfalls auch durch Los bestimmt, der dann endgültig entscheidet. „Die vertragsschließenden Parteien werden auf ihre Mitglieder einwirken, daß vor Erledigung dieses Instanzenweges weder die Arbeit niedergelegt noch ausgesperrt wird. Mitglieder beider Vereinigungen, welche sich den Bestimmungen dieses Vertrages und den Entscheidungen der Kommissionen nicht fügen, müssen ausgeschlossen werden und können nur mit beiderseitiger Zustimmung wieder aufgenommen werden.“ Das ist ein beachtenswerter Versuch, wenn auch mit etwas umständlichen Mitteln und nur für den beschränkten Kreis der Mitglieder eines kleineren Gewerbevereins. In einem anderen Bezirksverbande der Metallindustrie ist man in jüngster Zeit ein gut Stück weiter gegangen. Der Verband bayerischer Metallindustrieller veröffentlichte im Sommer 1907¹ ein sorgfältig ausgearbeitetes Programm für ständige Schlichtungskommissionen, die für sein gesamtes Gebiet geschaffen und von Arbeitern und Unternehmern als Vertretungen anerkannt werden sollen. Es sind drei Instanzen in Aussicht genommen:

1. Werkkommissionen,
2. Orts(Bezirks-)kommissionen,
3. Hauptkommissionen.

Den Vorsitz führt in der Werkkommission die Werkleitung, in der Ortskommission der Vorsitzende der Ortsgruppe der Arbeitgeber — es gibt deren 3: Nürnberg, Augsburg, München —, in der Hauptkommission der Vorsitzende des Verbandes bayerischer Metallindustrieller. Im übrigen sind die Kommissionen streng paritätisch gegliedert. Jede von ihnen setzt sich aus je einem Ausschuß der Arbeitgeber und der Arbeiter zusammen. Als Werkausschuß der Arbeitgeber dient die Werkleitung, als Ortsausschuß der Vorsitzende der Ortsgruppe und je drei Vertreter größerer und kleinerer Betriebe, als Hauptausschuß die Vorsitzenden der drei

¹ „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ VI 35, 1. September 1907.

Ortsgruppen, zwei weitere Ortsausschusmitglieder aus Nürnberg und je einer aus München und Augsburg. Ortsausschuß und Hauptausschuß sind auf Arbeitgeberseite also je sieben Köpfe stark. Die gleiche Stärke haben die Werkausschüsse, die Ortsausschüsse und der Hauptausschuß der Arbeiter. Der Werkausschuß geht aus geheimen Wahlen aller volljährigen Arbeiter hervor. Wählbar sind nur Arbeiter, die schon 12 Monate in dem Werke beschäftigt sind. Jede Gruppe der Arbeiterschaft (freie Gewerkschaften, christliche Gewerkschaften, Arbeitervereine usw.) darf Kandidatenlisten aufstellen, und die Wähler haben sich für eine dieser Listen zu entscheiden. Die Feststellung der Gewählten erfolgt dann aber nicht unmittelbar nach dem Verhältnis der abgegebenen Stimmen, wie etwa gewöhnlich bei den Wahlen zu den Kaufmannsgerichten, sondern nach einem komplizierten System, das eine Bevorzugung der Minoritäten bezweckt. Hören wir den Wortlaut des Entwurfs:

„Die auf jede Liste abgegebenen Stimmen (z. B. bei 3500 abgegebenen Stimmen

Liste I =	1350
„ II =	950
„ III =	750
„ IV =	300
„ V =	150)

werden mit 7 (Anzahl der Kandidaten) multipliziert und durch die gültige Gesamtstimmenzahl (3500) dividiert. Nach Maßgabe der sich dabei ergebenden Verhältniszahlen (2,7; 1,9; 1,5; 0,6; 0,8) erhält dann jede Liste so viel Vertreter zugewiesen, als sie ganze Einheiten aufweist (I 2, II 1, III 1). Hierauf wird allen Listen, deren Einheiten nur Bruchzahlen ausmachen, in der Reihenfolge der Höhe der Bruchzahlen insolange je ein Vertreter zugeteilt, bis 7 erreicht ist (also mit 0,6 IV und 0,8 V je 1). Bleiben dann immer noch Mandate übrig, so kommen die höchsten Bruchzahlen der zuerst bedachten Gruppen an die Reihe (also 0,9 der Liste II).“

Dies die Zusammensetzung der Werkausschüsse. Die Ortsausschüsse werden von den Vorsitzenden der Werkausschüsse gebildet, die ihre Zahl nötigenfalls durch andere Mitglieder bis auf sieben ergänzen. Bestehen mehr als sieben Werkausschüsse am Orte, so müssen die Werkausschufvorsitzenden

der drei größten Betriebe in dem Ortsausschuß auf alle Fälle vertreten sein; die übrigen vier Mitglieder werden aus der Zahl der sonstigen Werkausschußvorsitzenden mit möglichster Berücksichtigung der kleineren Betriebe gewählt. Der Hauptausschuß besteht aus den Vorsitzenden der drei Ortsausschüsse und aus zwei anderen Ortsausschüßmitgliedern von Nürnberg, je einem anderen von München und Augsburg. — Jede der drei Kommissionen hat Einigungs- und Schlichtungsversuche zu machen, sobald die untere Instanz mit solchen Versuchen nicht zum Ziele gelangt ist. Doch dürfen die Ortskommissionen und die Hauptkommission in grundfältlichen Fragen auch schon vorher eingreifen.

Soweit der Entwurf der bayerischen Metallindustriellen. Er zeigt ohne Zweifel einen großen organisatorischen Zug und wahrt die Parität von Arbeitern und Arbeitgebern in gerechter Weise. Nur die seltsame Verhältniswahl zu den Werkausschüssen wird bei den Gewerkschaften sicherlich Anstoß erregen. Diese Bevorzugung der kleinen Gruppen ist unbillig. Jede Schar von Arbeiterzersplitterern, die auch nur 10 Stimmen auf ihre Liste vereinigt, müßte nach diesem System ein Mandat im Ausschuß erhalten, natürlich auf Kosten der großen Gewerkschaften. Wenn in dem oben von dem Industriellenverbande selbst mitgeteilten Beispiele die Liste IV 200, die Liste V 150, eine Liste VI 75 und eine Liste VII 25 Stimmen bekämen, so kämen nach dem jetzigen Programm auf diese 4 Listen unbedingt vier Mandate, d. h. die hier vertretenen 450 Stimmen könnten im Ausschuß die andern 3050 Stimmen mit nur drei Mandaten ohne weiteres überstimmen, und dem Willen der 450 hätten sich dann die 3050 ohne Widerrede zu unterwerfen! Das ist natürlich eine pure Unmöglichkeit, und so werden die bayerischen Metallindustriellen ihren Entwurf in dieser Hinsicht wohl noch erheblich ändern müssen, wenn er wirklich zur Anerkennung und Einführung gelangen soll. Auf alle Fälle aber bleibt es ein Verdienst des bayerischen Metallindustriellenverbandes, zum ersten Male einen Weg gewiesen zu haben, wie ein großes, der Tarifverträge entbehrendes Gewerbe zu ständigen paritätischen Friedensräten gelangen könnte, die der Verhütung unnötiger und der Abkürzung unvermeidlicher Arbeitskämpfe wertvolle Dienste leisten würden.

Wir haben gesehen, daß die Versuche der Arbeitgeberverbände, im Interesse des gemeinsamen Gewerbes friedlich mit den organisierten Arbeitern zusammenzuwirken, noch in den Anfängen sind. Noch nimmt die abwehrende Tätigkeit, nehmen Streikversicherung und Aussperrung die meisten Verbände mehr in Anspruch als die aufbauende Mitarbeit

an Tarifverträgen, paritätischen Nachweisen und Schlichtungskommissionen. Und doch ist es uns vielleicht gelungen, nachzuweisen, daß der Belehrbaren und Versöhnlichen in den Arbeitgeberverbänden mehr sind als der Unbelehrbaren und Scharfmacher. Und nicht den Predigern rücksichtslosen Herrentums und brutalen Klassenkampfes werden Zukunft und Erfolg gehören, sondern den Verfechtern friedlicher Verständigung und be-sonnener Anerkennung der Arbeiterrechte.

A n h a n g I.

Zweckformulierung einiger Arbeitgeberverbände, die gleichzeitig die wirtschaftlichen Interessen ihres Gewerbes wahrnehmen.

I. Deutscher Buchdruckerverein,

Satzungen vom 10. und 11. Juni 1904, abgeändert am 23. Juni 1907.

§ 4. Zweck des Vereins.

Der Verein bezweckt die Förderung der materiellen und geistigen Interessen der Arbeitgeber des deutschen Buchdruckergewerbes. Außerdem erstreckt sich seine Fürsorge auch auf die von seinen Mitgliedern beschäftigten Gehilfen und sonstigen Arbeiter.

Um diesen Zweck zu erreichen, richtet der Verein seine Wirksamkeit namentlich auf folgende Gegenstände:

1. Vertretung des deutschen Buchdruckerstandes und der mit ihm verwandten, in dem Vereine vertretenen Gewerbszweige gegenüber den Regierungen, den gesetzgebenden Körperschaften, den Behörden und der Öffentlichkeit, insbesondere hinsichtlich der sozialen und gewerblichen Aufgaben und der Ordnung des öffentlichen Verdingungswesens;
2. Anbahnung allgemein gültiger geschäftlicher Grundsätze in dem Verkehr sowohl mit den verwandten Geschäftszweigen als mit dem Publikum, insbesondere durch Festlegung des Geschäftsbrauches, durch Aufstellung und Einführung von Durchschnittssätzen für Druckpreise, durch Bekämpfung des Schleuderwesens und des leistungsfähigen Buchdruckereigründens sowie durch ehren- und schiedsgerichtliche Entscheidung gewerblicher Streitigkeiten;
3. Einflussnahme auf die Entwicklung und Ordnung des Zeitungswesens mittels besonderer Ausschüsse und in Gemeinsamkeit mit gleichstrebenden Vereinen;
4. Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere durch tatkräftige Mitwirkung bei der Feststellung und Durchführung des Buchdrucker-Lohntarifs, sowie durch Abschluß von Verträgen und sonstigen Festsetzungen, welche sich auf den Lohntarif, die Tarifgemeinschaft und die Feststellung von Arbeitsbedingungen beziehen;

5. Ordnung des Lehrlingswesens und Förderung des fachlichen Unterrichts;
6. Unterstützung in Not geratener Prinzipale oder deren Hinterlassenen;
7. Förderung des Unterstützungs- und Versicherungswesens im Buchdruckgewerbe;
8. Unterstützung von Bücher- und Mustersammlungen sowie sonstiger Einrichtungen.

II. Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands,

Sitzungen vom 16. März 1903, § 4.

Die Vereinigung der Schriftgießereibesitzer Deutschlands bezweckt die Zusammenfassung des deutschen Schriftgießereigewerbes und die gemeinsame Förderung und Vertretung seiner Interessen. Es sind insbesondere anzustreben:

1. allgemein gültige geschäftliche Grundsätze, sowohl für den Verkehr mit der Rundschau wie für den Verkehr der Schriftgießereien untereinander;
2. Vereinbarungen über vorteilhafte Regelung der Erzeugung und des Absatzes;
3. Einflussnahme auf vor kommende Ausschreitungen im geschäftlichen Wettbewerb;
4. Schlichtung und Entscheidung von Streitigkeiten, die zwischen den Mitgliedern oder zwischen ihnen und den Auftraggebern entstehen;
5. Erteilung von Rat und Auskunft in Rechtsstreitigkeiten, die das Schriftgießereigewerbe betreffen;
6. Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere durch tatkräftige Mitwirkung bei der Feststellung und Durchführung eines allgemeinen deutschen Schriftgießer-Lohntarifs;
7. Vertretung der Interessen des Schriftgießergewerbes und seiner Angehörigen gegenüber den Behörden, den Organen der Gesetzgebung sowie der Öffentlichkeit.

III. Verein der Glacé- und Weißlederindustriellen von Deutschland,

Sitzungen, § 2.

Zweck des Vereins sind:

- a) Hebung und Förderung der Glacé- und Weißlederindustrie im allgemeinen;
 - b) Besprechungen und Anregungen bezüglich der Lage des Rohfell-, Leder- und Wollmarktes;
 - c) Austausch von Erfahrungen wirtschaftlicher und technischer Natur, soweit hierdurch nicht Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse berührt werden;
 - d) Wahrung der Interessen gegenüber Behörden und Parlamenten bei Beratung von Gesetzen und Verordnungen sowie bei Zoll- und Handelsfragen;
 - e) Lösung von Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Antrag der Parteien sowie Förderung des Wohles der Arbeiter;
 - f) Schaffung besonderer geschäftlicher und wirtschaftlicher Vorteile für die Vereinsmitglieder;
 - g) Schiedsgerichtliche Lösung von Streitigkeiten zwischen Vereinsmitgliedern.
-

A n h a n g II.

„Bestimmungen zur Verhütung von Streiks,
 eventuell zum gemeinsamen Handeln gegen ausgebrochene Streiks der
 Maurer- und Zimmergesellen“, nach Beschuß der Delegiertenversammlung
 des Norddeutschen Baugewerkvereins vom 7. März 1873.

(Abgedruckt aus: Paepplow, Die Organisationen der Maurer Deutschlands,
 Hamburg 1900, S. 42 f.)

1. Die Mitglieder des Norddeutschen Baugewerkvereins verpflichten sich durch ihre Namensunterschrift auf Mannes Wort und Ehre, nachfolgende Paragraphen auf das bestimmteste durchzuführen.
2. Es darf kein Geselle von einem Meister in Arbeit gestellt werden ohne Entlassungsschein seines vorhergehenden Arbeitgebers im Bezirk des Norddeutschen Baugewerkvereins. Wer Gesellen von außerhalb dieses Bezirks mit oder ohne Entlassungsschein in Arbeit nimmt, ist verpflichtet, sofort beim letzten Arbeitgeber oder der zuständigen Behörde Nachfrage zu halten, und falls sich aus dieser ergibt, daß der Geselle an einem partiellen oder allgemeinen Streik teilgenommen hat, denselben am nächsten Sonnabend zu entlassen. Erfolgt auf solche Nachfrage innerhalb 14 Tagen keine Antwort, so ist der Geselle nach Belieben in Arbeit zu behalten oder zu entlassen.
3. Jedes Mitglied ist verpflichtet, jedem Gesellen bei Anstellung den Entlassungsschein abzunehmen, um Mißbrauch desselben vorzubeugen. Desgleichen ist jedes Mitglied verpflichtet, beim Entlassen dem Gesellen einen Abschiedszettel auszuhändigen.
4. Die Entlassungsszettel sind in drei sonst gleichlautenden, aber durch Farben unterschiedenen Formularen A, B, C einzige und allein durch den Vorstand des Norddeutschen Baugewerkvereins gegen Erstattung des Selbstkostenpreises zu beziehen. A wird benutzt, wenn der Geselle ordnungsmäßig entlassen wird oder ordnungsmäßig seine Entlassung fordert. B wird benutzt für Gesellen, welche Anlaß zur Unzufriedenheit gegeben haben. C wird benutzt, wenn ein Geselle sich an einem partiellen oder allgemeinen Streik beteiligt hat.
5. Kein Arbeitgeber darf einen Gesellen mit Zettel C in Arbeit stellen, es sei denn, daß zwischen dem Tage seiner Entlassung und Wiederaufstellung eine achtwöchentliche Frist liegt.
6. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, alle billigen Anforderungen seiner Gesellen zu berücksichtigen. Die Lohnfrage ist Sache jedes einzelnen Ortes.
7. Brechen trotzdem in einem Orte partielle oder allgemeine Streiks aus, so sind der oder die betreffenden Arbeitgeber verpflichtet, ihre streikenden Gesellen mit Zettel C zu entlassen sowie sofort dem Vorstande des Lokalvereins behufs weiterer Maßregeln Anzeige zu machen.

8. Der Vorstand des Lokalvereins hat sämtliche zum Norddeutschen Baugewerksverein gehörigen Lokalvereine sowie den Vorstand des Norddeutschen Baugewerkvereins von der Sachlage in Kenntnis zu setzen und die Namen sämtlicher streikenden Gesellen möglichst genau aufzugeben.
9. Kontraventionen gegen vorstehende Bestimmungen können je nach Beschluss des Lokalvereins mit einer Ordnungsstrafe für jeden einzelnen Fall pro Mann mit fünf Talern geahndet werden. Zur Sicherung solcher Strafgelder hat jedes Mitglied bei dem Vorstand seines Lokalvereins einen Solasicht-Wechsel im Betrage von 100 Talern zu hinterlegen, welche der Vorstand unter seiner Verantwortung sicher zu deponieren hat. Nur nach Spruch des Schiedsgerichts jedes Lokalvereins kann solcher Wechsel in Umlauf gesetzt werden, falls die Zahlung der verwirkteten Strafgelder verweigert wird. Formulare zu solchen Wechseln sind ausschließlich vom Vorstand des Norddeutschen Baugewerkvereins zu beziehen. Es ist den Lokalvereinen überlassen, außer solchen Wechseln auch anderweitige Käutionen hinterlegen zu lassen. Jedenfalls unterwirft sich jedes Mitglied im Falle des Wortbruchs der Veröffentlichung seines Namens seitens des Vorstandes.
12. Jedes Mitglied entsagt in betreff aller vorstehenden Bestimmungen ausdrücklich dem Rechtswege.

Anhang III.

Satzungen des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände, genehmigt in der konstituierenden Versammlung vom 16. Juli 1904.

Name, Bezirk und Sitz.

§ 1. Unter dem Namen: „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“ ist eine Vereinigung von Arbeitgeberverbänden, wirtschaftlichen Verbänden und einzelnen Industriellen begründet worden, die das deutsche Reich als Bezirk umfaßt und ihren Sitz in Berlin hat. Der Verein läßt die Selbständigkeit der einzelnen Verbände völlig unangetastet, und es soll der Schwerpunkt der Tätigkeit bei den Einzelverbänden bleiben.

Zweck.

§ 2. Der „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“ hat neben dem Bestreben, ein friedliches Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern, zum Zweck:

- a) durch Vereinigung der in Deutschland bestehenden oder sich neu bildenden Arbeitgeberverbände die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeber gegenüber unberechtigten Anforderungen der Arbeitnehmer zu schützen;
- b) den Schutz der Arbeitswilligen;
- c) die Ausdehnung der Arbeitsnachweise der Arbeitgeber;
- d) die Bildung von Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen;

- e) die möglichste Durchführung der Streiklaufel;
- f) die Übernahme des Rechtschutzes der Arbeitgeber in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

Sonstige wirtschaftliche und politische Ziele hat sich der Verein nicht zu stellen.

§ 3. Zur Durchführung der in § 2 a bis f genannten Zwecke hat der Verein die Aufgabe:

- a) auf den Anschluß der schon bestehenden oder sich neu bildenden Arbeitgeberverbände hinzuwirken;
- b) die Gründung neuer Arbeitgeberverbände zu unterstützen;
- c) die Errichtung und Ausgestaltung von Arbeitsnachweisen anzuregen und zu fördern sowie die bestehenden Arbeitsnachweise, miteinander in Verbindung, zu bringen;
- d) die Sammlung von Materialien und die Einrichtung eines Nachrichtendienstes über alle für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeiterbewegung bedeutungsvollen Tatsachen zu bewirken;
- e) eine Verbindung zwischen den verschiedenen Verbänden zur gemeinsamen Bekämpfung von Streiks und Boykotts der Arbeiter herbeizuführen;
- f) den von unberechtigten Streiks oder Boykotts betroffenen Arbeitgebern Hilfe zu gewähren;
- g) die Errichtung und Ausgestaltung von Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen anzuregen und zu fördern sowie zum Anschluß an bereits bestehende Gesellschaften dieser Art aufzufordern und, wenn angängig, eine Verbindung der einzelnen Gesellschaften herbeizuführen.

§ 4. Mit anderen gleichartigen Vereinen, insbesondere mit der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände, kann der Verein Kartellverträge abschließen, welche die gegenseitige Unterstützung in der Verfolgung der gemeinsamen Zwecke regeln.

Mitgliedschaft.

§ 5. Mitglied des Vereins können werden:

- a) Arbeitgeberverbände und wirtschaftliche Vereine, die im Deutschen Reich ihren Sitz haben;
- b) einzelne industrielle Firmen, die wegen ihres Wohnsitzes oder wegen anderer Verhältnisse behindert sind, sich einem Arbeitgeberverband anzuschließen.

§ 6. Die Aufnahme erfolgt durch Beschuß des Vorstandes des Vereins.

Lehnt der Vorstand die Aufnahme ab, so steht dem Antragsteller binnen einem Monat die Berufung an den Ausschuß zu, der endgültig entscheidet.

§ 7. Der Austritt geschieht auf vorherige, mindestens sechsmonatliche Kündigung zum Schlusse des Geschäftsjahrs. Die Austrittenden verlieren mit dem Austritt jeden Anspruch an das Vermögen des Vereins.

§ 8. Ausgeschlossen kann ein Mitglied werden:

- a) wenn es mit Zahlung der Beiträge für ein Geschäftsjahr im Rückstande geblieben ist;
 - b) wenn es sich beharrlich weigert, den Satzungen oder ordnungsgemäß gefassten Beschlüssen des Ausschusses des Vereins Folge zu leisten;
 - c) wenn es durch sein Verhalten die Interessen des Vereins gröblich verletzt hat.
- Die Ausschließung geschieht durch den Ausschuß. Vor dem Beschuße ist dem Mitglied Gelegenheit zu geben, sich zu dem Antrag auf Ausschließung zu äußern.

Beiträge.

§ 9. Die dem Verein angeschlossenen Verbände zahlen einen Jahresbeitrag in Höhe von Mark 2,00 für jedes angefangene Hundert der durchschnittlich beschäftigten Arbeiter. Die Höhe des Beitrages der Einzelmitglieder bestimmt der Vorstand. Der Beitrag ist binnen einem Monat nach geschehener Aufforderung an die Kasse des Vereins abzuführen und darf eventuell per Postnachnahme erhoben werden.

Aus den Beiträgen werden die Verwaltungskosten und die sonstigen Ausgaben bestritten.

Zum Zwecke der Geldunterstützung in Streiffällen will der Verein sein Vermögen sammeln; dagegen empfiehlt er den Einzelverbänden die Ansammlung von Vermögen zu diesem Zweck.

Erscheint eine über den Rahmen der Wirksamkeit eines Einzelverbandes hinausgehende Geldunterstützung geboten, so ist diese als weitergehende Maßregel zum Schutze der Arbeitgeber gemäß §§ 19, 20 und 21 der Satzungen zu behandeln.

Organisation.

a) Vorstand.

§ 10. Der Verein wird von einem Vorstande geleitet; dieser wählt den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

Jeder Verband entsendet für je 100 000 Arbeiter einen Vertreter in den Vorstand. Die übrigen Verbände wählen durch ihre Ausschussmitglieder für je 100 000 der von ihnen beschäftigten Arbeiter je einen Vertreter in den Vorstand.

§ 11. Dem Vorstande steht die Vertretung des Vereins in allen seinen Rechten und Verbindlichkeiten zu. Er hat die Ausführung der Beschlüsse des Ausschusses (siehe § 15) zu besorgen. Er leitet die Angelegenheiten des Vereins und beaufsichtigt den Geschäftsführer.

§ 12. Die Mitglieder des Vorstandes und des Ausschusses verwalten ihr Amt als unentgeltliches Ehrenamt.

§ 13. Der Vorstand ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse des Vorstandes werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

Über die Verhandlungen und Beschlüsse ist ein Protokoll aufzunehmen.

b) Geschäftsführung.

§ 14. Die Geschäfte des Vereins werden von einem besoldeten Geschäftsführer geführt, welcher vom Vorstande angestellt wird.

c) Ausschuß.

§ 15. Jeder Verband entsendet auf je 10 000 Arbeiter einen Vertreter in den Ausschuß.

Kleinere Verbände können sich zu Wahlgemeinschaften mit je mindestens 10 000 Arbeitern vereinigen. Jede solcher Wahlgemeinschaften entsendet einen Vertreter in den Ausschuß. Vorstandsmitglieder können zugleich Ausschussmitglieder sein. Den Vorsitz im Ausschuß führt der Vorsitzende des Vorstandes.

Der Ausschuß hat außer den ihm in den Satzungen sonst beigelegten Befugnissen folgende Aufgaben:

- a) die Feststellung des Haushaltplanes;
- b) die Abnahme der Jahresrechnung und die Entlastung des Vorstandes;
- c) die Entgegennahme der Geschäftsberichte des Vorstandes;
- d) die etwaige Zuwahl von Mitgliedern des Vorstandes und des Ausschusses auf Grund entsprechender Anträge des Vorstandes;
- e) Änderungen der Satzungen.

§ 16. Der Ausschuß ist in jedem Jahre mindestens einmal zusammenzuberufen. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der Anwesenden gefasst; bei Stimmengleichheit gelten Anträge als abgelehnt.

Zur Änderung der Satzungen und zur Auflösung des Vereins ist Zweidrittelmehrheit der Anwesenden erforderlich.

d) Die Gruppe der Einzelfirmen.

§ 17. Die Einzelfirmen, die unmittelbar an den Verein angeschlossen sind, haben sich möglichst zu einer oder mehreren Gruppen zusammenzuschließen. Die Gruppe ordnet ihre Organisation und Tätigkeit durch besondere Satzungen, die aber der Bestätigung durch den Vorstand des Vereins bedürfen. Die Gruppe gilt für die Wahl von Vertretern für Vorstand und Ausschuß als ein angeschlossener Verband.

§ 18. Das Geschäftsjahr des Vereins ist das Kalenderjahr. Die Mitglieder des Vorstandes und des Ausschusses sind für jedes Geschäftsjahr neu zu ernennen. Sämtliche Wahlen gelten für die Dauer des Geschäftsjahrs.

Schutztätigkeit des Vereins.

A) für Arbeitgeberverbände.

§ 19. Jeder Verband ist verpflichtet, dem Verein von jedem bei seinen Mitgliedern ausgebrochenen Streik, ferner von jedem gegen eines seiner Mitglieder ausgesprochenen Boykott und ebenso von jeder von seinen Mitgliedern vorgenommenen Aussperrung nach vorgeschriebenem Formular Anzeige und über den Verlauf und Ausgang jede gewünschte Mitteilung zu machen. Wünscht ein Verband den Schutz des Vereins in bezug auf Nichtannahme der streikenden, ausgesperrten oder widerrechtlich ausgetretenen Arbeiter, so wendet er sich deswegen an die Geschäftsstelle des Vereins, und hat der Geschäftsführer die Pflicht, für unverzügliche Ausübung dieses Schutzes durch die in Betracht kommenden Verbände oder durch die sämtlichen angeschlossenen Verbände die nötigen Schritte zu tun, vorausgesetzt, daß eine Prüfung des Falles durch den Verbandsvorstand stattgefunden hat und der Streik als ein unberechtigter anerkannt ist.

Die Rücknahme des Schutzes erfolgt ebenfalls auf Antrag des betreffenden Verbandes; sie kann aber auch auf Anordnung des Vorstandes erfolgen.

Sollen weitergehende Schutzmaßregeln als die genannten ergriffen werden, so ist der betreffende Antrag nicht an den Geschäftsführer, sondern an den Vorstand zu richten, welcher hierüber zu beschließen hat.

§ 20. Jeder Verband ist verpflichtet, den ihm vom Geschäftsführer des Vereins überschriebenen Wünschen auf Nichtannahme streikender, ausgesperrter oder widerrechtlich ausgetretener Arbeiter Folge zu leisten.

Zur Befolgung der weitergehenden Maßregeln zum Schutze der Arbeitgeber, welche vom Vorstand beschlossen werden, sind die einzelnen Verbände und Mitglieder

nur insoweit verpflichtet, als sie vorher erklärt haben, den weitergehenden Maßnahmen allgemein oder für den einzelnen Fall beizutreten. Ist eine solche Erklärung abgegeben, so kann sie nur nach sechsmonatlicher Kündigung wieder zurückgenommen werden.

Jeder Verband, der eine solche Erklärung abgibt, ist verpflichtet, Sorge zu tragen, daß die Maßnahmen, zu deren Ausführung er sich bereit erklärt hat, auch durchgeführt werden.

B) für wirtschaftliche Verbände.

§ 21. Die in §§ 19 und 20 enthaltenen Verpflichtungen für die Arbeitgeberverbände sollen auch von den wirtschaftlichen Verbänden durchgeführt werden. Diese sind außerdem verpflichtet,

- a) ihre Mitglieder zur Bildung von Arbeitgeberverbänden zu veranlassen,
- b) sich an besonderen Hilfsaktionen durch Aufbringung entsprechender Mittel zu beteiligen.

Auflösung des Vereins.

§ 22. Wird der Verein aufgelöst, so ist über das Vermögen und die Erfüllung der Verbindlichkeiten des Vereins von dem Ausschuß Beschluß zu fassen.

Anhang IV.

Satzungen der Gesellschaft des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen.

Berlin 1906.

1. Name, Zweck und Sitz der Gesellschaft.

§ 1. Der Name der Gesellschaft lautet: „Gesellschaft des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen.“

Der Sitz der Gesellschaft ist in Berlin. Die Dauer der Gesellschaft ist nicht beschränkt. Die Gesellschaft erstreckt sich über das Deutsche Reich.

§ 2. Zweck der Gesellschaft ist, Arbeitseinstellungen in den Betrieben ihrer Mitglieder möglichst zu verhindern und die wirtschaftlichen Folgen von unvermeidlichen Arbeitseinstellungen zu mildern, indem sie ihren Mitgliedern die dadurch entstehenden Verluste nach Maßgabe dieser Satzungen tragen helfen will. Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb ist ausgeschlossen.

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Mitgliedschaft.

§ 3. Mitglieder dieser Gesellschaft sind diejenigen Gesellschaften zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen, welche dem Verein Deutscher Arbeitgeberverbände beigetreten sind, oder welche einem Arbeitgeberverbande angehören, welcher Mitglied des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände ist. Bedingung für den Beitritt ist ferner, daß der betreffende Verband entweder Mk. 1.— pro Mk. 1000.— der Lohnsumme oder einen Beitrag von Mk. 0.50 mit einer Nachschußverpflichtung von Mk. 1.— von seinen Mitgliedern als Mindestjahresbeitrag erhebt.

Die Mitgliedschaft zu dieser Gesellschaft wird mittels schriftlichen Antrages bei der Geschäftsstelle der Gesellschaft nachge sucht, welche nach Anerkennung der Satzungen dieser Gesellschaft dem antragstellenden Verbande die Mitgliedschaft bestätigt.

§ 4. Die Mitgliedschaft verpflichtet zu fortlaufender Zahlung des jährlichen Mitgliedsbeitrages.

Der jährliche Mitgliedsbeitrag beträgt Mk. 0.50 von Mk. 1000.— der Jahreslohnsumme.

Für die Berechnung der Beiträge ist die jeweils zuletzt bei der Berufsgenossenschaft angemeldete Jahreslohnsumme maßgebend.

Verbände, deren Mitglieder ganz oder teilweise einer Berufsgenossenschaft nicht angehören, können die Jahreslohnsumme auf Grund einer Durchschnittsberechnung pro beschäftigte Arbeitskraft angeben.

§ 5. Die in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni eines Jahres Eintretenden zahlen den vollen, die nach dem 30. Juni Eintretenden den halben Jahresbeitrag. (§ 4.)

Wird der jährliche Mitgliedsbeitrag nicht vor dem 1. Mai eines Jahres bezahlt, so kann bis zur erfolgten Zahlung kein Unterstützungsantrag (§ 12) gestellt werden.

§ 6. Die Mitgliedsbeiträge werden von der Geschäftsstelle eingezogen.

3. Ende der Mitgliedschaft.

§ 7. Die Mitgliedschaft erlischt beim Austritt aus dem Verein Deutscher Arbeitgeberverbände.

Der Austritt erfolgt durch schriftliche Anzeige an den Verein Deutscher Arbeitgeberverbände, befreit aber das austretende Mitglied nicht von der Entrichtung des laufenden Jahresbeitrages.

§ 8. Bleibt ein Mitglied mit Zahlung des Jahresbeitrages länger als drei Monate im Rückstand, so kann dasselbe mit erfolgter Erinnerung durch die Geschäftsstelle der Mitgliedschaft dieser Gesellschaft vom Aufsichtsrat für verlustig erklärt werden.

§ 9. Mit dem Erlöschen und mit dem Verlust der Mitgliedschaft hört jede Hilfeleistung der Gesellschaft auf. Der ausscheidende Verband verzichtet schon hiermit ausdrücklich auf jede Auseinandersetzung und auf Rückgabe der gezahlten Jahresbeiträge.

§ 10. Durch einen Wechsel der Mitglieder wird der Bestand der Gesellschaft nicht herührt.

4. Entschädigungsanträge.

§ 11. Die Mitglieder können bei Arbeitseinstellungen in ihren Betrieben die Gesellschaft um Hilfe angehen und die Bewilligung einer Entschädigung beantragen, auf welche ihnen jedoch ein klagbarer Rechtsanspruch nicht zusteht.

§ 12. Über den Antrag auf Gewährung einer Entschädigung an ein Mitglied entscheidet nach gewissenhafter Prüfung der Sachlage von Fall zu Fall nach billigem Ermessen der Aufsichtsrat. Falls ein Mitglied mit irgendwelchen, eine Entschädigung betreffenden Maßnahmen des Aufsichtsrates nicht zufrieden ist, so kann es den Aufschluß des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände anrufen, welcher ebenfalls nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der in Betracht kommenden

Verhältnisse befindet. Der Beschuß des Ausschusses des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände ist endgültig; ihm hat sich das Mitglied zu fügen.

§ 13. Der Beschuß des Aufsichtsrates über den Antrag auf Entschädigung ist dem antragstellenden Mitgliede durch den Geschäftsführer der Gesellschaft mitzuteilen.

§ 14. Die Anrufung des Ausschusses des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände gegen einen Beschuß des Aufsichtsrates muß innerhalb zweier Wochen nach Empfang der Mitteilung beim Verein Deutscher Arbeitgeberverbände angemeldet werden. Dieser bestätigt dem Mitgliede den Eingang und veranlaßt das Weitere. Spätere Anrufung des Ausschusses des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände ist ausgeschlossen.

§ 15. Maßgebend für die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Höhe einer Entschädigung sind unter gewissenhafter Berücksichtigung jedes einzelnen Falles die für ihn besonders in Betracht kommenden Verhältnisse.

§ 16. Der Aufsichtsrat soll sich bei Bezeichnung einer Entschädigung nach Prüfung der Sachlage von folgenden Gesichtspunkten leiten lassen: Er kann für jeden durch die Arbeitseinstellung ausfallenden Arbeitstag eine Entschädigung bis zur Höhe von $12\frac{1}{2}\%$ des durchschnittlichen Tagesverdienstes¹⁾ bewilligen.

Wenn infolge eines Streiks ein anderer Teil der Arbeiter desselben Betriebes nicht mehr beschäftigt werden kann und deshalb entlassen werden muß, so rechnen die ausfallenden Arbeitstage dieser Entlassenen als Streiktage.

Ausgesperrte Arbeiter gelten als streikende Arbeiter, wenn der Beschuß zur Aussperrung von dem Ausschuß des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände nachträglich gutgeheißen wird.

Die volle Entschädigung²⁾ von $12\frac{1}{2}\%$ des durchschnittlichen Tagesverdienstes (Abs. 1) für jeden ausgesperrten Arbeiter kann nur bewilligt werden, wenn die Zahl der bei einer einzelnen Firma ausgesperrten Arbeiter 1000 nicht übersteigt. Für weitere ausgesperrte Arbeiter können folgende Entschädigungen bewilligt werden:

von 1001 bis 2000 pro Ausgesperrten	10%	des durch- schnittlichen Tages- verdienstes.
= 2001 = 4000 = = =	$7\frac{1}{2}\%$	
= 4001 = 8000 = = =	5%	
über 8000 = = = = =	$2\frac{1}{2}\%$	

¹⁾ Der durchschnittliche Tagesverdienst des Arbeiters wird berechnet durch Division der Zahl der bei der Berufsgenossenschaft angemeldeten Arbeiter in die bei der Berufsgenossenschaft angemeldete Jahreslohnsumme, dividiert durch 300 (Anzahl der jährlichen Arbeitstage).

Bei den Verbänden, welche ganz oder teilweise einer Berufsgenossenschaft nicht angehören, wird der durchschnittliche Tagesverdienst in analoger Weise auf Grund der gemäß § 4 Abs. 4 berechneten Angaben festgestellt.

²⁾ Zum leichteren Verständnis dieses Abhanges möge das Beispiel einer Firma dienen, deren Durchschnittstagesverdienst 4 Mf. beträgt und welche 10000 Arbeiter aussperrt. In diesem Falle können satzungsgemäß folgende Entschädigungen gewährt werden:

$12\frac{1}{2}\%$ von 4 Mf. täglich für die Arbeiter Nr.	1 bis 1000 . . . 500 Mf.
10% = 4 = = = = =	= 1001 = 2000 . . . 400 =
$7\frac{1}{2}\%$ = 4 = = = = =	= 2001 = 4000 . . . 600 =
5% = 4 = = = = =	= 4001 = 8000 . . . 800 =
$2\frac{1}{2}\%$ = 4 = = = = =	= 8001 = 10000 . . . 200 =

Die Summe der täglichen Entschädigung für 10000 ausgesperrte Arbeiter beträgt mithin 2500 Mf.

§ 17. Die im Laufe des Jahres der Gesellschaft beigetretenen Mitglieder können im Falle einer Arbeitseinstellung, wenn der Aufsichtsrat eine Entschädigung überhaupt bewilligen will, nur nach Maßgabe der gezahlten Jahresbeiträge (§ 5) unterstützt werden.

§ 18. Genügen die nach Maßgabe der Beiträge verfügbaren Mittel nicht zur Bezahlung der bewilligten Entschädigungen, so wird die Summe der Bewilligungen auf die Summe der verfügbaren Mittel und die Einzelbeträge der Entschädigungen im Verhältnis der beiden Summen herabgesetzt.

§ 19. Alle vom Aufsichtsrat bewilligten Beträge werden vom Geschäftsführer am Schluß des Kalenderjahrs, zusammengefaßt, gegebenenfalls nach § 18 behandelt und innerhalb dreier Monate ausgezahlt.

§ 20. Eine über den 1. Januar hinaus dauernde Arbeitseinstellung wird zwar als eine einzige Arbeitseinstellung angesehen, aber wegen der Berechnung in zwei Teile zerlegt, deren erster bis 31. Dezember im alten Jahr, der zweite aber im neuen Jahr verrechnet wird.

§ 21. In dringenden Fällen können auf Antrag einer Gesellschaft Teil- oder Vorschußzahlungen vom Aufsichtsrat bewilligt werden.

§ 22. Die Entschädigung kann einem Mitgliede verweigert werden, wenn es seine satzungsmäßigen Entschädigungen nicht voll auszahlt, trotzdem die Streiks und Aussperrungen von ihm als entshäidigungsberechtigt anerkannt werden und die Beiträge des Jahres unter Hinzurechnung der Nachschußverpflichtung zur vollen Entschädigung ausreichen.

§ 23. Die Entschädigung kann einem Mitgliede gekürzt werden, wenn dasselbe nach Ansicht des Aufsichtsrates der Gesellschaft seinen Reservefonds für den Fall nicht genügend in Anspruch nimmt, daß die in seinem Bereich vorkommenden, von ihm als entshäidigungsberechtigt anerkannten Streiks eine so hohe Entschädigungssumme erfordern, daß zur Zahlung der vollen Entschädigung die Jahresbeiträge und die Nachschußverpflichtungen nicht ausreichen.

5. Gesellschaftsvermögen.

§ 24. Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, den Entschädigungsfonds mit Sorgfalt zu verwalten.

Aus den Jahresbeiträgen nach § 4 nebst Zinsen werden zunächst die Verwaltungskosten gedeckt; von dem verbleibenden Rest sind zuerst die Entschädigungen des laufenden Jahres zu zahlen.

Ein etwa verbleibender Überschuß wird den Mitgliedern pro rata ihrer Beiträge zurückgezahlt unter der Bedingung, daß sie diese zurückgezählten Beiträge ihrem Reservefonds zuführen.

6. Gesellschaftsverwaltung.

§ 25. Die Verwaltung besteht aus dem Ausschuß des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände, dem Aufsichtsrat, dem Verwaltungsrat und dem Geschäftsführer.

7. Der Ausschuß des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände.

§ 26. Die Zusammensetzung des Ausschusses, seine Beschlüßfähigkeit, seine Leitung usw. regelt sich nach den Satzungen des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände; jedoch haben in allen denjenigen Fällen, in denen der Ausschuß in Anlegerheiten dieser Gesellschaft beschließt, die Verbände im Ausschuß nur so viel

Stimmen, als sie Abgeordnete in den Ausschuß entsenden würden, wenn sie keiner weiteren Mitglieder besäßen als diejenigen, welche sich dieser Gesellschaft angeschlossen haben.

§ 27. Die Einberufung des Ausschusses steht dem Vorstande des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände zu. Auf Antrag des Aufsichtsrates hat die Einberufung zu erfolgen.

§ 28. Der Ausschuß verhandelt und beschließt über folgende Angelegenheiten:

- a) Wahl der Aufsichtsratsmitglieder;
- b) Wahl der Rechnungsprüfer (§ 38);
- c) Genehmigung der Jahresrechnung und Entlastung des Aufsichtsrates nach Kenntnisnahme des Berichtes desselben und des Berichtes der Rechnungsprüfer;
- d) Entscheidungen gemäß § 12;
- e) alle sonstigen Angelegenheiten, welche auf Beschuß des Aufsichtsrates den Ausschüsse unterbreitet werden;
- f) Anträge auf Änderung der Gesellschaftssatzungen;
- g) Anträge auf Auflösung der Gesellschaft und Liquidation (vgl. § 39 und folgende).

8. Der Aufsichtsrat.

§ 29. Der Aufsichtsrat besteht aus 15 Mitgliedern, welche vom Ausschuß auf die Dauer eines Jahres gewählt werden. Das Amt eines Aufsichtsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt. Die Amtsduer des Aufsichtsratsmitgliedes läuft stets bis zur erfolgten Neuwahl des Aufsichtsrates.

Beim Ausscheiden von einem oder mehreren seiner Mitglieder bleibt der Aufsichtsrat zu Recht bestehen; jedoch hat, wenn die Zahl der Mitglieder auf 11 gesunken ist, eine außerordentliche Ausschusssitzung Nachwahlen vorzunehmen.

§ 30. Von den fünfzehn Mitgliedern des Aufsichtsrates müssen drei dem Vorstande, die weiteren zwölf dem Ausschuß des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände entnommen werden.

Aus einem Verbande resp. einer Gesellschaft soll in der Regel nur ein Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Die Vorsitzenden des Vorstandes des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände sind auch die Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

§ 31. Eine Zusammenberufung des Aufsichtsrates geschieht, so oft es die Geschäfte verlangen, sie muß jedoch spätestens innerhalb acht Tagen erfolgen, wenn drei Mitglieder des Aufsichtsrates unter schriftlicher Begründung darauf antragen.

§ 32. Der Aufsichtsrat ist beschlußfähig, sobald alle Mitglieder desselben nachweislich mindestens acht Tage vor der Sitzung eingeladen und wenn acht von seinen Mitgliedern erschienen sind.

Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefaßt, bei Stimmengleichheit gelten Anträge als abgelehnt.

Über die Beschlüsse des Aufsichtsrates muß ein Protokoll geführt werden, das von allen anwesenden Mitgliedern zu genehmigen und bei den Akten und Schriftstücken des Aufsichtsrates aufzubewahren ist.

§ 33. Der Aufsichtsrat hat die Interessen der Gesellschaft wahrzunehmen.

Die seinen Mitgliedern durch ihr Amt entstehenden baren Auslagen werden vergütet. Dem Aufsichtsrat liegt die Aufsicht über die Geschäftsführung ob; er

faßt im Namen der Gesellschaft rechtsverbindliche Beschlüsse über alle Gegenstände, welche nicht ausdrücklich dem Ausschuß oder dem Verwaltungsrat vorbehalten sind. Insbesondere hat er folgende Pflichten und Rechte, welche er aber mit dem Rechte jederzeitigen Widerrufs auf den Verwaltungsrat ganz oder teilweise übertragen kann:

- a) die Verwaltung der Gelder;
- b) Beslußfassung über sämige Mitglieder;
- c) Beslußfassung über Bewilligung oder Ablehnung vom Verwaltungsrat beantragter Hilfe und Entschädigung (§ 12);
- d) Beslußfassung über Wahl, Anstellung und Entlassung des Geschäftsführers und der andern Beamten, sowie auf Erlaß von Vorschriften an den Geschäftsführer nach Anhörung des Verwaltungsrates;
- e) Prüfung der vom Geschäftsführer zu übergebenden Jahresrechnung und Feststellung des Rechnungsverlaufs.

9. Der Verwaltungsrat.

§ 34. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte den aus fünf Mitgliedern bestehenden Verwaltungsrat und bestimmt ebenfalls den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrates.

Der Aufsichtsrat und der Verwaltungsrat halten ihre Sitzungen in der Regel in Berlin ab.

§ 35. Auf den Verwaltungsrat finden die §§ 30 und 31 sinngemäße Anwendung mit der Bestimmung, daß er beschlußfähig ist bei Anwesenheit dreier Mitglieder.

§ 36. Der Verwaltungsrat hat die Erledigung derjenigen Verwaltungsgeschäfte zu übernehmen, welche ihm vom Aufsichtsrat nach § 33 übertragen werden.

10. Der Geschäftsführer.

§ 37. Die laufenden Geschäfte der Gesellschaft werden vom Geschäftsführer des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände besorgt, welchem insbesondere die Aufstellung der Jahresrechnung, die Vorbereitungen aller erforderlichen Sitzungen und die Protokollführung obliegt.

11. Die Rechnungsprüfer.

§ 38. Die ordentliche Ausschusssitzung eines jeden Jahres wählt drei Mitglieder und drei Ersatzmänner mit dem Auftrage, die Rechnungen und Bilanzen zu prüfen, welche dem Ausschuß vorzulegen sind. Die Amtsgeschäfte dieser Rechnungsprüfer beginnen zwei Monate vor der nächsten Ausschusssitzung und endigen mit dem Schluß der letzteren. Im Falle der Verhinderung eines der Rechnungsprüfer tritt einer der Ersatzmänner ein.

Während ihrer Amts dauer haben die Rechnungsprüfer das Recht, in den Geschäftsräumen der Gesellschaft die Rechnungen, Bücher und Kassenbestände zu prüfen. Über den Befund haben sie dem Ausschuß schriftlich Bericht zu erstatten.

Dieser Bericht muß dem Aufsichtsrat und dem Geschäftsführer spätestens zwei Wochen vor der Ausschusssitzung bekannt gegeben werden.

Außerhalb der hierfür getroffenen Bestimmungen steht den einzelnen Mitgliedern ein Recht auf Beachtigung, Einsicht und Kontrolle nicht zu.

Die Rechnungsprüfer sind berechtigt, sich eines beeideten Sachverständigen zu bedienen.

12. Auflösung und Liquidation.

§ 39. Die Auflösung der Gesellschaft und die Liquidation kann beantragt werden:

- a) vom Aufsichtsrat,
- b) von Gesellschaftsmitgliedern, deren Beitrag ein Viertel der Gesamtbeträge übersteigt.

§ 40. Die Auflösung und Liquidation findet statt, wenn eine zu diesem Zweck einberufene außerordentliche Ausschusssitzung des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände sie beschließt.

Nach beschlossener Auflösung dürfen neue Mitglieder nicht mehr aufgenommen werden.

§ 41. Die Liquidation geschieht unter Mitwirkung des Aufsichtsrates durch den Verwaltungsrat, wenn in der außerordentlichen Ausschusssitzung nicht anders bestimmt wird.

§ 42. Die Liquidation ist möglichst zu beschleunigen. Die Vermögensstücke werden zu Geld gemacht und die Ausstände eingefordert.

Aus der Liquidationsmasse werden in erster Linie etwa bewilligte Entschädigungen an Gesellschaftsmitglieder bezahlt.

Reichen die vorhandenen Werte zur Deckung solcher Entschädigungen nicht aus, so haften die Mitglieder der Gesellschaft für die Verpflichtungen der Gesellschaft lediglich nach § 18 dieses Vertrages.

§ 43. Nach Beendigung der Liquidation hat die Verteilung des etwaigen Überschusses an die Mitglieder pro rata der gezahlten Beiträge zu erfolgen.

§ 44. Diese Satzungen treten am 1. Juni 1906 in Kraft.

Die Gesellschaft beginnt ihre Tätigkeit am 1. Juli 1906.

Anhang V.

Satzung des Vereins Verband Berliner Metallindustrieller Eingetragener Verein.

Angenommen in der Hauptversammlung der Mitglieder am 5. Februar 1903.

Name, Zweck, Sitz.

§ 1. Der am 4. Juli 1900 in das Vereinsregister des Kgl. Amtsgerichts I in Berlin eingetragene Verein führt den Namen

„Verband Berliner Metallindustrieller“
Eingetragener Verein.

Zweck des Vereins ist es, unter Ausschluß jedes wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder wahrzunehmen. Im besonderen beabsichtigt er:

1. Beteiligung durch Wort und Schrift und in sonst geeigneter Weise bei Regelung allgemeiner wirtschaftlicher, sowie der auf Wohlfahrtseinrichtungen der Betriebe bezüglichen Fragen;

2. Herbeiführung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen den Mitgliedern und ihren Arbeitnehmern, insbesondere durch
 - a) Erteilung von Auskunft über Arbeitsgelegenheit;
 - b) Feststellung von Vorschriften für die Handlungsweise der Mitglieder in allen Fragen, welche für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von grundsätzlicher Bedeutung sind, und Durchführung der zwecks eines einheitlichen Handelns in Gemäßheit dieser Grundsätze erforderlichen Maßnahmen;
 - c) Untersuchung von Beschwerden und Mißständen in Betrieben der Mitglieder auf Antrag oder aus eigener Veranlassung und Entscheidung darüber in für die Mitglieder verbindlicher Weise;
3. Verbindung mit anderen Verbänden, welche gleiche oder ähnliche Zwecke verfolgen.

Sitz des Vereins ist Berlin.

Organe des Vereins.

§ 2. Organe des Vereins sind:

- a) der Vorstand (§ 3);
- b) die Vertrauenskommission (§ 4);
- c) die ordentlichen und außerordentlichen Hauptversammlungen der Mitglieder (§§ 5 bis 7);
- d) die Gruppenversammlungen der Mitglieder (§ 8).

A. Der Vorstand.

§ 3. Der Vorstand besteht aus mindestens drei Mitgliedern. — Die Wahl des Vorstandes erfolgt durch die ordentliche Hauptversammlung (§ 6 Abs. 2). — Die Vorstandsmitglieder sind gleichzeitig Mitglieder der Vertrauenskommission, welche die Verteilung der Ämter der Vorstandsmitglieder bewirkt (§ 4). Der Vorsitzende des Vorstandes ist gleichzeitig Vorsitzender der Vertrauenskommission (§ 4) sowie der Haupt- und Gruppenversammlungen (§§ 5 und 8).

Der Vorstand leitet die Verwaltung des Vereins und vertritt denselben nach außen und innen, gerichtlich und außergerichtlich.

Rechtsverbindlich für den Verein sind Willenserklärungen, welche von zwei Vorstandsmitgliedern abgegeben sind. — Die vom Vorstand zu erlassenden Bescheide an Mitglieder, Mitteilungen an dieselben sowie privatschriftliche nicht zu beurkundende Quittungen und Straffestsetzungen sind lediglich durch den Vorsitzenden oder in dessen Behinderung durch einen Stellvertreter desselben im Namen des Vorsitzenden zu zeichnen. — Der Vorstand ist an die Beschlüsse der Vertrauenskommission gebunden; nach außen hin wird jedoch seine Vertretungsbefugnis hierdurch in keiner Weise beschränkt.

B. Die Vertrauenskommission.

§ 4. Die Vertrauenskommission besteht einschließlich der Mitglieder des Vorstandes (§ 3) aus zehn von der ordentlichen Hauptversammlung zu wählenden Mitgliedern, für welche gleichzeitig zehn Stellvertreter zu bestellen sind.

Von der Hauptversammlung ist, bevor in eine Neuwahl eingetreten wird, darüber Beschuß zu fassen, ob eine anderweite Wahl des Vorstandes für

erforderlich erachtet wird. Im Verneinungsfalle verbleibt der Vorstand im Amt, ohne daß es einer Wiederwahl bedarf, bis über die Wahl eines anderen Vorstandes Beschluß gefaßt wird.

Die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Vertrauenskommision vermindert sich, wenn eine anderweite Wahl von Mitgliedern des Vorstandes nicht erfolgt, um die Zahl der Mitglieder des letzteren.

Die Vertrauenskommision verteilt die Ämter des Vorstandes und bestimmt insbesondere den Vorsitzenden des Vorstandes sowie dessen Stellvertreter, welche letzteren gleichzeitig für die Vertrauenskommision sowie für die Haupt- und Gruppenversammlungen als solche fungieren (§ 3).

Die Einberufung der Vertrauenskommision liegt dem Vorsitzenden ob; sie muß erfolgen, sobald mindestens drei Mitglieder der Vertrauenskommision dieselbe beantragen.

Jedes Mitglied der Vertrauenskommision, ebenso wie jeder einberufenen Stellvertreter, hat eine Stimme. Die Beschlusffassung erfolgt durch Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder und einberufenen Stellvertreter; bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. Zur Beschlusffassung ist die Anwesenheit von mindestens fünf Mitgliedern oder einberufenen Stellvertretern erforderlich.

Die Vertrauenskommision ist befugt, für die Verwaltung des Vereins und für die Regelung der Vereinsangelegenheiten Vorschriften zu erlassen, welche für die Vereinsmitglieder bindende Kraft haben.

Überhaupt ist die Vertrauenskommision zuständig für alle Entscheidungen soweit dieselben nicht der Hauptversammlung oder den Gruppenversammlungen der Mitglieder vorbehalten sind (§§ 6 und 8), und sind die Vereinsmitglieder verpflichtet, sich diesen Beschlüssen und Entscheidungen zu fügen.

Jedes Vereinsmitglied, bezüglich dessen von der Vertrauenskommision eine Anweisung zu erlassen oder eine Entscheidung zu treffen ist, hat das Recht, zuvor bis zu vier Mitglieder der Vertrauenskommision abzulehnen.

Die Mitglieder der Vertrauenskommision sind verpflichtet, über die Betriebsverhältnisse, von welchen sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, strengste Amtsverschwiegenheit zu bewahren, soweit dies mit Erfüllung der im § 1 gedachten Zwecke vereinbar ist.

Die Vertrauenskommision ist befugt, befördete Beamte nach Bedarf, jedoch gegen nicht längere als sechsmonatliche Kündigung anzustellen.

C. Hauptversammlungen der Mitglieder.

§ 5. Alljährlich im Laufe der ersten drei Monate findet die ordentliche Hauptversammlung der Mitglieder des Vereins statt. Der Vorsitzende ladet zu derselben sämtliche Mitglieder mindestens acht Tage vor der Versammlung unter Mitteilung der Tagesordnung schriftlich ein und führt den Vorsitz in der Versammlung (§ 3).

Die ordnungsmäßige Absendung der Einladungen ist für die Wirksamkeit derselben ausreichend, und zwar unter der von dem Mitgliede dem Vorsitzenden anzugebenden Adresse. Solange eine andere Wohnung von einem Mitgliede nicht angezeigt ist, gilt die Absendung unter der früheren Adresse als ordnungsmäßig bewirkt.

Falls aus der Versammlung kein Widerspruch erhoben wird, können auch

solche Gegenstände zur Beratung, jedoch nicht zur Beschußfassung gelangen, welche in der Tagesordnung nicht enthalten sind.

Mitglieder, welche zur Zeit der Einberufung der Hauptversammlung

bis zu	50	Arbeiter beschäftigen,	haben	1	Stimme,
51—	100	=	=	=	2 Stimmen,
101—	250	=	=	=	4 =
251—	500	=	=	=	6 =
501—1000	=	=	=	=	8 =
1001—2000	=	=	=	=	10 =
über 2000	=	=	=	=	12 =

Zum Erscheinen und zur Stimmabgabe in der Hauptversammlung sind nur die Geschäftsinhaber derjenigen Firmen, welche Vereinsmitglieder sind, beziehungsweise ordnungsmäßig legitimierte gesetzliche Vertreter oder Prokuristen der Mitglieder berechtigt. Die Erteilung schriftlicher Vollmachten an andere Mitglieder ist statthaft; doch darf kein Mitglied mehr als ein anderes Mitglied vertreten. Über die einem jeden Mitglied zustehende Stimmenzahl und über die Legitimation entscheidet im Zweifel der Vorsitzende. Die Beschlüsse werden durch die Mehrheit der in der Versammlung vertretenen Stimmen gefaßt. Bei Stimmengleichheit gilt der zur Abstimmung gestellte Antrag als abgelehnt.

Beschlüsse über Abänderungen der Satzung sowie über die im § 1, Nr. 1 und 3 bezeichneten Gegenstände sind jedoch nur rechtsverbindlich, wenn sie mit einer Mehrheit von mindestens $\frac{3}{4}$ der in der Versammlung vertretenen Stimmen gefaßt sind.

§ 6. Regelmäßige Gegenstände der Verhandlung in der ordentlichen Hauptversammlung sind:

1. Entgegennahme des Berichtes des Vorstandes und der Vertrauenskommission über das verflossene Geschäftsjahr und Entlastung beider Organe;
2. Wahl der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Vertrauenskommission (§ 4);
3. Feststellung des Haushaltes für das nächste Jahr;
4. Erledigung von Beschwerden gegen Entscheidungen der Vereinsorgane;
5. Abänderungen der Satzung (§ 5 Abs. 6);
6. Auflösung des Vereins (§ 20).

Die Wahl (Nr. 2) findet mittels Stimmzettel statt, kann aber auch durch Zuruf erfolgen, falls Widerspruch dagegen nicht erhoben wird.

Wiederwahl ist zulässig.

§ 7. Außerordentliche Hauptversammlungen werden nach Bedürfnis einberufen.

Auf die Art der Berufung, der Abstimmung usw. findet das in §§ 5 und 6 bestimmte mit der Maßgabe Anwendung, daß die Einberufung auch mit kürzerer als achttagiger Frist erfolgen kann.

Eine außerordentliche Hauptversammlung muß auch dann einberufen werden, wenn fünf Mitglieder der Vertrauenskommission oder $\frac{1}{3}$ sämtlicher Vereinsmitglieder dies beim Vorsitzenden unter Angabe des Zweckes und der Gründe schriftlich beantragen.

D. Gruppenversammlungen der Mitglieder.

§ 8. Die einer Gruppe angehörigen Mitglieder können vom Vorsitzenden zu besonderen Versammlungen einberufen werden, in welchen sie berechtigt sind, Beschlüsse für ihre Gruppe zu fassen, ohne die Hauptversammlung zu hören. Hierbei gelten die Bestimmungen des § 4 Abs. 5, 8.

Den Vorsitz in solchen Gruppenversammlungen führt stets der Vorsitzende der Vertrauenskommission oder dessen Stellvertreter.

Beurkundung der Beschlüsse.

§ 9. Über alle Versammlungen der Vereinsorgane wird ein Protokoll aufgenommen, welches die Gegenstände der Verhandlung sowie die Beschlüsse enthalten muß. Dasselbe ist von dem Vorsitzenden der Versammlung und von dem durch den Vorsitzenden zu bestellenden Schriftführer zu unterzeichnen, als welcher auch der Geschäftsführer des Verbandes bestimmt werden kann.

Erwerbung der Mitgliedschaft.

§ 10. Die Mitgliedschaft können erwerben selbständige Gewerbetreibende der Metallindustrie in folgenden Erwerbszweigen:

- a) Eisengießerei,
- b) Maschinenbau,
- c) Elektrotechnik,
- d) Verarbeitung von Metallen,

welche in Berlin und Umgegend ihren Sitz haben.

Die Aufnahme erfolgt durch Beschuß der Vertrauenskommission, und zwar auf Grund eines Antrages, dem eine schriftliche Erklärung des Antragstellers beigefügt sein muß, welche die Anerkennung der Satzung des Vereins, die Angabe der Zahl der durchschnittlich beschäftigten Arbeiter sowie die Beantwortung sonstiger von dem Vorsitzenden gestellter Fragen enthält.

Beiträge.

§ 11. Jedes Mitglied hat einen Jahresbeitrag zu entrichten, dessen Höhe sich folgendermaßen bestimmt: Die für jedes Jahr notwendigen Ausgaben, bezüglich deren zunächst die Vertrauenskommission selbständig verfügen kann, werden auf die Mitglieder nach Maßgabe der durchschnittlichen Kopfzahl der im vergangenen Jahre beschäftigten Arbeiter umgelegt. Die Festsetzung dieser Arbeiterzahl geschieht nach den Angaben für die Berufsgenossenschaft. Der sohergestalt ermittelte Betrag ist innerhalb acht Tagen nach erfolgter Benachrichtigung zu entrichten. Die Entlastung der Vertrauenskommission erfolgt durch die ordentliche Hauptversammlung (§ 6 Nr. 1).

Austritt aus dem Verein.

§ 12. Der Austritt aus dem Verein kann nur zum Schluß des Jahres stattfinden, und zwar durch eine spätestens bis zum 1. Oktober mittels eingeschriebenen Briefes zu Händen des Vorsitzenden einzureichende schriftliche Kündigung.

Strafverfahren.

§ 13. Bei Verstößen eines Mitgliedes gegen die Satzung oder gegen die satzungsgemäß gefaßten Beschlüsse der Hauptversammlung und der Vertrauenskommission ist letztere verpflichtet, gegen das betreffende Mitglied ein Verfahren einzuleiten, und ist das Mitglied hierbei zu einer besonderen Sitzung der Vertrauenskommission zu laden (siehe § 4 Abs. 8).

Strafen.

§ 14. Gegen Mitglieder, welche ihren satzungsgemäßen Verpflichtungen oder den durch eine Hauptversammlung oder die Vertrauenskommission in rechtsverbindlicher Weise gefaßten Beschlüssen nicht nachkommen, kann die Vertrauenskommission folgende Strafen festsetzen:

- a) Verweis — ohne Bekanntgabe an die Mitglieder des Vereins;
- b) Verweis — unter Bekanntgabe (auch der Gründe) an die Mitglieder des Vereins;
- c) eine Geldstrafe in Höhe von 100 bis 3000 Mark.

Die Strafen können wiederholt festgesetzt werden, wenn innerhalb der vom Vorsitzenden gestellten Frist das Mitglied den Beschlüssen nicht nachgekommen ist.

Die Strafe zu c ist nötigenfalls durch Einziehung des hinterlegten Unterpfandes (§ 16) beizutreiben.

Die eingezogenen Beträge fließen zur Vereinskasse.

Ausschließung aus dem Verein.

§ 15. Bleiben die vorbezeichneten Strafmittel erfolglos, so kann die Vertrauenskommission die Ausschließung aus dem Verein verfügen.

Unterpfandbestellung.

§ 16. Als Unterpfand für die Erfüllung der in dieser Satzung ihm auferlegten Verpflichtungen, insbesondere auch für die Zahlung der Geldstrafen (§ 14) und der hierdurch etwa verursachten Unkosten hat jedes Mitglied für die Dauer seiner Mitgliedschaft entweder einen 8 Tage nach Sicht zahlbaren Wechsel oder an Stelle desselben deutsche oder preußische Staatspapiere zu hinterlegen, deren Betrag von der Vertrauenskommission nach Maßgabe der in dem betreffenden Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer nach untenstehender Stufenfolge festgesetzt wird. Diese Wechsel bzw. Wertpapiere werden vom Vorstande bei der Reichsbank in Verwahrung gegeben. Rückgabe derselben erfolgt beim Ausscheiden eines Mitgliedes, sofern Ansprüche an dasselbe nicht mehr zu erheben sind, und zwar erst nach stattgefunderner ordentlicher Hauptversammlung des nächsten Geschäftsjahrs (siehe §§ 5 und 18).

Die Höhe des Unterpfandes wird wie folgt festgesetzt:

Für Mitglieder, welche

bis 50 Arbeiter beschäftigen, auf	1 000 Mark,
51— 100 = = =	2 000 =
101— 250 = = =	4 000 =
251— 500 = = =	6 000 =
501—1000 = = =	8 000 =
1001—2000 = = =	10 000 =
über 2000 = = =	12 000 =

Berufung.

§ 17. Gegen die Straffestsetzungen einschließlich der Ausschließung aus dem Verein, sowie gegen die sonstigen Anordnungen und Entscheidungen der Vertrauenskommission steht dem davon betroffenen Mitgliede die Berufung zu, welche bei Vermeidung des Verlustes dieses Rechtmittels bei Straffestsetzungen binnen 8 Tagen, in allen anderen Fällen binnen 4 Tagen nach dem Tage der Zustellung der betreffenden Verfügung bei dem Vorsitzenden schriftlich anzubringen ist. Die geachten Straffestsetzungen und Anordnungen bzw. Entscheidungen werden erst dann rechtskräftig, wenn innerhalb dieser Frist Berufung nicht eingelegt ist.

Ist Berufung eingelegt, so hat der Vorsitzende binnen 8 Tagen eine Hauptversammlung der Mitglieder zur Beschlussfassung über die Berufung einzuberufen (§ 6 Nr. 4 und § 7). Verwirft diese Hauptversammlung die Berufung, so kann sie dem betreffenden Mitgliede gleichzeitig außer der etwa bereits verwirkten Strafe noch eine weitere Strafe und zwar eine Geldstrafe bis zu 250 Mark auferlegen.

Geschäftsjahr.

§ 18. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

Dauer des Vereins.

§ 19. Die Dauer des Vereins wird auf unbestimmte Zeit festgesetzt.

Auflösung des Vereins.

§ 20. Die Auflösung des Vereins kann nur von der Hauptversammlung mit mindestens $\frac{3}{4}$ der abgegebenen Stimmen und der Hälfte aller Stimmen der Mitglieder überhaupt beschlossen werden.

Bei Beschlusunfähigkeit ist frühestens nach einer Woche eine zweite Hauptversammlung einzuberufen, welche mit einer Mehrheit von mindestens $\frac{3}{4}$ der abgegebenen Stimmen entscheidet.

Bei Auflösung des Vereins wird das etwa vorhandene Vermögen desselben unter die Mitglieder nach Verhältnis der zur Zeit der Auflösung in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeiterzahl verteilt (§ 11). Freiwillig oder unfreiwillig aus dem Verein ausgeschiedene Mitglieder haben keinen Anspruch auf das Vereinsvermögen.

§ 21. Bei Entziehung der Rechtsfähigkeit bleibt der Verein als nicht rechtsfähiger Verein bestehen und bleibt das Vermögen demselben bzw. seinen Mitgliedern erhalten.

Ein Ausscheiden von Mitgliedern berührt weder das Bestehen des Vereins noch das Vereinsvermögen.

Anhang VI.

Satzung des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe.

Ergänzt nach den Beschlüssen der IV. Hauptversammlung vom 19.—21. Juli 1906
in Hamburg.

Name, Sitz, Zweck und Aufgaben.

§ 1. Der Verein führt den Namen „Allgemeiner Deutscher Arbeitgeber-Verband für das Schneidergewerbe“ und hat seinen Sitz in München.

§ 2. Zweck des Verbandes ist, einen festen Zusammenschluß sämtlicher Arbeitgeber im Schneidergewerbe Deutschlands herbeizuführen und ein gedeihliches Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu ermöglichen und zu fördern.

§ 3. Aufgaben des Verbandes sind:

1. Wahrnehmung der Berufsinteressen durch Zusammenfassung der schon bestehenden Ortsvereine;
2. Gründung weiterer Ortsgruppen und deren Anschluß an den Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verband für das Schneidergewerbe;
3. die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen bei den Reichs-, Staats- und Gemeinde-Behörden durch Erstattung von Gesuchen und Vorstellungen;
4. Unterstützung der Ortsgruppen bei drohenden oder ausgebrochenen Streitigkeiten mit ihren Gehilfen;
5. Unterhaltung eines Verbandsblattes.

Mitgliedschaft.

§ 4. Mitglied des Verbandes kann jede Ortsvereinigung werden, welche diese Satzung als rechtsverbindlich für sich anerkennt. Die Satzungen der betreffenden Vereinigungen dürfen mit den Verbandsatzungen in keinem Widerspruch stehen.

§ 5. Jede Vereinigung, welche dem Verbande beizutreten wünscht, hat dem geschäftsführenden Vorstande unter Einreichung des Aufnahmegesuches vorzulegen:

1. das Protokoll über den Beschuß der Mitgliederversammlung, welcher den Anschluß an den Verband unter gleichzeitiger Anerkennung seiner Satzungen ausspricht;
 2. die eigene Satzung in zwei Exemplaren;
 3. das Verzeichnis ihrer Vorstandsmitglieder und das Gesamtverzeichnis ihrer Mitglieder unter Angabe der Firmen, Firmen-Inhaber und deren Wohnung; ferner die Fernsprechernummer und Telegrammadresse des 1. Vorsitzenden.
- Über die Aufnahme entscheidet der geschäftsführende Vorstand. Lehnt dieser die Aufnahme ab, so steht der abgewiesenen Vereinigung das Recht an den nach § 37 gebildeten Berufsausschuß zu, welcher endgültig entscheidet.
- § 6. Freunde und Gönner des Verbandes können die passive Mitgliedschaft erwerben, jedoch ohne Anspruch auf die den übrigen Mitgliedern zustehenden Rechte.

§ 7. Die Ortsgruppen nehmen als vollberechtigte Verbandsmitglieder an den Hauptversammlungen teil.

§ 8. Die einzelnen Ortsgruppen sind verpflichtet, mindestens einen Vertreter zur Hauptversammlung abzuordnen.

Die Ortsgruppen haben entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder

für 1—25 Mitglieder	1 Stimme,
= 26—50	= 2 Stimmen,
= 51—75	= 3 =

und für jede weiteren, angefangenen oder vollen 25 Mitglieder eine weitere Stimme.

§ 9. Die dem Verbande angehörigen Ortsgruppen dürfen keine Satzungänderungen vornehmen, welche mit den Verbandsatzungen in Widerspruch stehen. Von jeder Satzungänderung ist dem geschäftsführenden Vorstande spätestens innerhalb 3 Wochen Mitteilung zu machen.

§ 10. Die Mitglieder der dem Verbande angeschlossenen Ortsgruppen dürfen nie selbständig mit der Arbeiterschaft in Unterhandlung treten und weder Sonderverträge abschließen noch in irgendeiner Weise der Arbeiterschaft eine Unterschrift erteilen oder irgendwelche mündliche Versprechen abgeben. Derartige Anforderungen der Arbeiterschaft dürfen nur durch den Vorstand der betreffenden Ortsgruppen erledigt werden.

Bei Fragen von prinzipieller oder größerer Bedeutung ist erst die Ansicht des geschäftsführenden Vorstandes des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe einzuholen und dessen Entscheidung abzuwarten.

Als Fragen von prinzipieller oder größerer Bedeutung sind jene zu betrachten, welche nach dem Inhalt des § 29 einen nachdrücklichen Schutz des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe und gegebenenfalls die Hilfe solidarischen Eintretens nicht beteiligter Ortsgruppen notwendig machen können. — Wird seitens einer Ortsgruppe die Ansicht des geschäftsführenden Vorstandes des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe nicht eingeholt oder dessen Entschließung nicht abgewartet, so geht dieselbe des im § 29 ausgesprochenen Schutzes des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe verlustig.

Jede Vereinbarung der Einzelmitglieder mit der Arbeiterschaft ist unzulässig.

§ 11. Jede dem Verbande angehörende Ortsgruppe ist gebunden, der Streikentschädigungskasse anzugehören.

§ 12. Jedes Mitglied ist durch eine den einzelnen Ortsgruppen überlassene Maßnahme ehrenwörtlich zu verpflichten, daß es die vom geschäftsführenden Vorstand des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeber-Verbandes für das Schneidergewerbe nach Maßgabe der durch die Satzung, die Hauptversammlungs- und Hauptvorstandsbeschlüsse gegebenen Weisungen zur strikten Durchführung bringt.

§ 13. Die Vorstände der Ortsgruppen sind verpflichtet, eine Abschrift der Protokolle über ihre sämtlichen Sitzungen und Mitgliederversammlungen an die Geschäftsstelle des Verbandes regelmäßig zu senden.

§ 14. Die Vorsitzenden der Ortsgruppen sind verpflichtet, unaufgefordert alljährlich in der ersten Woche des neuen Geschäftsjahres die Zahl ihrer Mitglieder an die Geschäftsstelle des Verbandes zu melden.

§ 15. Das Geschäftsjahr beginnt am 1. April und endet am 31. März des darauffolgenden Jahres.

§ 16. Jede dem Verbande angeschlossene Ortsgruppe hat für jedes ihrer Mitglieder

1. Mark für Aufnahmegerühr,
- 7 Mark für Jahresbeitrag

zu entrichten.

Die Höhe des von den passiven Mitgliedern zu leistenden Jahresbeitrages bleibt ihrem eigenen Ermessen überlassen. Der Mindestbeitrag ist jedoch 50 Mark für das laufende Geschäftsjahr.

§ 17. Vereinigungen, welche durch eine drohende oder ausgebrochene Bewegung gezwungen Anschluß an den Verband suchen, haben die Kosten des Anschlusses zu tragen.

§ 18. Außerordentliche Beiträge können nötigenfalls erhoben werden.

Die regelmäßige Einsendung der Jahresbeiträge hat in zwei gleichen Teilen im April und Oktober zu erfolgen. Bis 1. Mai bzw. 1. November eines Geschäftsjahrs nicht gezahlte Beiträge können zuzüglich Porto und Spesen durch Postauftrag erhoben werden.

Erfolgt der Beitritt während des Jahres, so ist der Beitrag, nach Monaten berechnet, binnen 4 Wochen an die Verbandskasse abzuführen; falls er nicht pünktlich eingesandt wird, kann er unter Portozuschlag durch Postauftrag erhoben werden.

§ 19. Der Austritt kann mit dem Ablauf einer zweijährigen Zugehörigkeit und dann zum Ende jedes Geschäftsjahrs erfolgen. Der Austritt geschieht durch schriftliche Anzeige an den geschäftsführenden Vorstand. Demselben hat eine dreimonatliche Kündigung vorauszugehen.

Die Mitgliedsrechte und Pflichten laufen bis zum Tage des erfolgten Austritts. Ist eine Kündigung nicht erfolgt, so gilt die Mitgliedschaft bis zum Schluße des nächsten Geschäftsjahres verlängert.

Die gleiche Bestimmung gilt auch für die passiven Mitglieder.

§ 20. Eine Ortsgruppe kann ausgeschlossen werden:

1. wenn sie mit der Zahlung der Beiträge für ein Geschäftsjahr im Rückstand geblieben ist;
2. wenn sie sich trotz zweimaliger, in angemessenen Zeiträumen erfolgender Aufforderung des geschäftsführenden Vorstandes den Vorschriften der Satzungen und den Beschlüssen der Hauptversammlung nachzukommen weigert.

Die Ausschließung erfolgt durch Beschuß des geschäftsführenden Vorstandes und ist der Vereinigung mittelst eingeschriebenen Briefes anzuseigen.

Gegen den Ausschließungsbeschuß ist die Berufung an den Berufungs-Ausschuß zulässig, welcher endgültig entscheidet.

Ausgeschiedene Ortsgruppen verlieren alle Ansprüche an das Vermögen des Verbandes. Sie bleiben jedoch zur Zahlung der bis zum Tage des Verlustes der Mitgliedschaft fälligen Beiträge verpflichtet.

§ 21. Ortsgruppen, welche ausgetreten waren und von neuem ihre Aufnahme beantragen, haben als Eintrittsgeld einen ganzen Jahresbeitrag zu zahlen.

Verbands=Organe.

§ 22. Organe des Verbandes sind:

1. der Hauptvorstand,
2. die Hauptversammlung.

Der Hauptvorstand.

§ 23. Der Hauptvorstand besteht aus 21 Mitgliedern, von denen sieben von der Hauptversammlung auf die Dauer von zwei Jahren gewählt werden; die übrigen vierzehn Ämter werden von den Vorsitzenden der 14 Bezirke eingenommen. Die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder müssen an einem Orte wohnen, der dadurch zum Sitz des Vereins bestimmt wird. Die Führung der Geschäfte des Verbandes wird den am Sitz des Vereins wohnenden Mitgliedern des Hauptvorstandes übertragen, welche „geschäftsführender Vorstand“ genannt werden und den Verein gerichtlich und außergerichtlich vertreten.

§ 24. Die nicht am Sitz des Vereins wohnenden Mitglieder des Hauptvorstandes wählen aus ihrer Mitte einen Vertrauensmann zur Erleichterung des Verkehrs unter sich und mit dem geschäftsführenden Vorstande; der Vertrauensmann, dem für den Fall seiner Verhinderung ein Stellvertreter beigegeben ist, ist die Mittelperson zwischen dem Hauptvorstande und dem geschäftsführenden Vorstande. Die Wahl findet in geheimer Abstimmung statt. Der Hauptvorstand sorgt nach Maßgabe der Satzung für seine Geschäftsordnung selbst.

§ 25. Der Hauptvorstand tritt sowohl auf Anruf des geschäftsführenden Vorstandes wie auch auf Antrag von sieben seiner Mitglieder und vor Beginn jeder Hauptversammlung zu einer Besprechung zusammen. Der geschäftsführende Vorstand ist verpflichtet, den Hauptvorstand in jenen Jahren, in welchen keine Hauptversammlung stattfindet, einzuberufen. — Diese Zusammenkünfte finden in der Zeit vom 1. Juli bis 1. September am Sitz des Verbandes statt und dienen dem Zwecke, alle im Laufe des verflossenen Jahres aufgetauchten Fragen zu besprechen und Stellung zu den hierzu von den Ortsgruppen eingereichten Anträgen zu nehmen.

Der Hauptvorstand ist ermächtigt, in Erledigung der gestellten Anträge alle Beschlüsse zu fassen, welche nicht in die der Hauptversammlung durch § 36 gesicherten Rechte eingreifen.

Bei Abstimmungen des Hauptvorstandes hat jedes Mitglied desselben für jedes in seinem Bezirke von den Verbandsmitgliedern beschäftigte Hundert Gehilfen eine Stimme. Bei Stimmengleichheit gilt der gestellte Antrag als abgelehnt. Als Grundlage der Berechnung dient das Material der Streik-Entschädigungskasse; angefangene, nicht volle Hundert zählen nicht. Der Hauptvorstand ist beschlussfähig, wenn acht seiner stimmberechtigten Mitglieder oder deren Vertreter anwesend sind.

Stimmenübertragung ist gestattet.

§ 26. Jedes Mitglied des Hauptvorstandes hat das Recht, Anträge zu stellen und deren Behandlung durch den geschäftsführenden Vorstand zu verlangen. Jede Ortsgruppe ist berechtigt, Anträge einzureichen, welche der Hauptvorstand bei seinen Zusammenkünften beraten soll.

§ 27. Die Mitglieder des Hauptvorstandes verwalten ihr Amt als Ehrenamt. Ihre Auslagen werden erachtet; Reisevergütung zu den Hauptversammlungen wird jedoch nur drei Mitgliedern des geschäftsführenden Vorstandes gewährt. Den Mitgliedern des Hauptvorstandes werden die Reisekosten zu den Sitzungen desselben laut § 25 2. Satz erstattet.

Der geschäftsführende Vorstand.

- § 28. Der geschäftsführende Vorstand wählt aus seiner Mitte einen
1. Vorsitzenden und als dessen Stellvertreter einen
 2. Vorsitzenden und den
 - Rässier.

Scheidet ein Mitglied im Laufe der Amtszeit aus, so kann sich der geschäftsführende Vorstand ein neues Mitglied zuwählen; diese Wahl unterliegt der Genehmigung der nächsten Hauptversammlung.

§ 29. Der geschäftsführende Vorstand ist ermächtigt, alle zur Durchführung der in § 3 ausgesprochenen Aufgaben notwendigen Maßnahmen zu verfügen. Insbesondere obliegt ihm die Unterstützung der Ortsgruppen bei drohenden und ausgebrochenen Differenzen. Seinen Verfügungen ist ohne weiteres Folge zu leisten.

Wenn ausgebrochene Differenzen sich längere Zeit hinziehen oder prinzipielle Fragen in Betracht kommen oder eine Ortsgruppe den nachdrücklichen Schutz des Vereins wünscht, sodass die Hilfe solidarischen Eintretens nicht beteiligter Ortsgruppen notwendig gemacht wird, muss der geschäftsführende Vorstand unverzüglich den Hauptvorstand zusammenberufen. Den Ort der Zusammenkünfte bestimmt in allen Fällen der geschäftsführende Vorstand.

§ 30. Der geschäftsführende Vorstand sendet den Mitgliedern des Hauptvorstandes regelmäßig ausführliche Protokolle seiner Sitzungen und den Vorständen der Ortsgruppen Berichte über seine Beratungen; es ist ferner Pflicht des geschäftsführenden Vorstandes, den Mitgliedern des Hauptvorstandes Kenntnis von allen wichtigen Vorkommnissen zu geben und sie von in corpore beabsichtigten Amtsniederlegungen rechtzeitig zu unterrichten. In diesen Fällen ergreift der Vertrauensmann des Hauptvorstandes die ihm geeignet erscheinenden Maßnahmen.

§ 31. Der 1. Vorsitzende des geschäftsführenden Vorstandes hat jederzeit das Recht, aber mindestens einmal im Jahre die Verpflichtung, unvermutet eine Rassenprüfung vorzunehmen und die Belege zu prüfen.

Die Rassenbestände sind in mündelsicheren Papieren bei der Reichs- oder Deutschen Bank anzulegen.

Hauptversammlung.

§ 32. Die Hauptversammlung setzt sich aus dem geschäftsführenden Vorstande und den Vertretern der Ortsgruppen zusammen und entscheidet über die von dem Vorstande und den Mitgliedern gestellten Anträge. Die Hauptversammlung findet vom Jahre 1907 ab jedes zweite Jahr an wechselndem Ort in der Regel von Mitte Juli bis Mitte August statt. — Den Ort, an welchem die Hauptversammlung abgehalten werden soll, wählt die vorhergehende Hauptversammlung.

§ 33. Die Hauptversammlung ist, unabhängig von der Zahl der Anwesenden, beschlussfähig und entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

§ 34. Die Hauptversammlungen sind entweder ordentliche oder außerordentliche und werden vom geschäftsführenden Vorstand einberufen.

Die Einberufung außerordentlicher Hauptversammlungen erfolgt für außergewöhnliche Fälle, entweder auf Entschließung des Hauptvorstandes oder auf Antrag

der Verbandsmitglieder, sofern die Stimmen der Antragsteller ein Drittel der Gesamstimmen sämtlicher Ortsgruppen darstellen.

Der Hauptvorstand ist verpflichtet, eine außerordentliche Hauptversammlung einzuberufen, wenn wichtige Ereignisse es erheischen, oder wenn die in § 36 erwähnten Aufgaben einen Aufschub nicht erleiden dürfen.

§ 35. Die Hauptversammlung gilt als ordnungsgemäß einberufen, wenn unter Angabe der Beratungsgegenstände die dem Verbande angehörenden Mitglieder 6 Wochen vor der Tagung davon in Kenntnis gesetzt sind.

Außerordentliche Hauptversammlungen können sofort einberufen werden.

Die Einbringung von Anträgen zur Hauptversammlung hat 4 Wochen vor Beginn der Beratungen zu erfolgen.

§ 36. Die Hauptversammlung kann alle Verbandsangelegenheiten in den Kreis ihrer Beratungen ziehen. Ihrer Beschlussfassung unterliegen:

1. die Wahl des geschäftsführenden Vorstandes, des Rechnungsausschusses und des Berufungsausschusses;
2. Abnahme der Jahresabrechnung und Entlastung des geschäftsführenden Vorstandes;
3. die Festsetzung des Haushaltsplanes;
4. die Bestimmung des Ortes der nächsten Hauptversammlung.

Ferner hat nur die Hauptversammlung über Satzungsänderungen und Auflösung des Verbandes zu beschließen.

Berufungsausschuss.

§ 37. Der Berufungsausschuss setzt sich aus fünf durch die Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammen und entscheidet über alle Streitigkeiten unter den Mitgliedern endgültig.

Auf den Berufungsausschuss finden die Vorschriften der Reichs-Zivilprozeßordnung über das schiedsrichterliche Verfahren Anwendung. Die Berufung hat innerhalb 4 Wochen nach Absendung des die Entscheidung des geschäftsführenden Vorstandes übermittelnden Briefes zu erfolgen. Der Rechtsweg ist gegen den Schiedsspruch des Berufungsausschusses ausgeschlossen.

Meinungsverschiedenheiten von Ortsgruppen mit einem oder mehreren ihrer Mitglieder können von den Beteiligten beschwerdeführend an den Berufungsausschuss zur Erledigung übertragen werden. — Der Berufungsausschuss ist in diesem Falle verpflichtet, eingehende Erhebungen zu pflegen und in der betreffenden Sache Urteil zu sprechen. — Diesem Urteil ist von den Beteiligten Folge zu leisten.

Rechnungsausschuss.

§ 38. Der Rechnungsausschuss besteht aus drei Personen, welche bei jeder Hauptversammlung die Jahresrechnung prüfen.

Bezirke.

§ 39. 1. Der geschäftsführende Vorstand teilt sämtliche Ortsgruppen in Bezirke ein und berücksichtigt nach Möglichkeit hierbei die von den Mitgliedern geäußerten Wünsche.

2. Jeder Bezirk wählt ein Verbandsmitglied als Bezirksvorsitzenden und einen Vertreter desselben; die Ortsgruppe, welcher der Bezirksvorsitzende angehört, wird

dadurch zum Bezirksvorort bestimmt. Um gleichen Platze ist ein Schriftführer aufzustellen.

3. Die Wahl des Bezirksvorstehenden geschieht durch geheime Abstimmung und kann entweder auf einem Bezirkstage oder durch schriftliche Wahlhandlung durch den geschäftsführenden Vorstand vorgenommen werden. Jede Ortsgruppe verfügt ohne Rücksicht auf ihre Stärke über eine Stimme.

4. Nach der Konstituierung der Bezirke (Juli 1906) wird die Wahl der Vororte seitens des geschäftsführenden Vorstandes eingeleitet, wenn nicht bis zum 1. Oktober 1906 die betreffende Wahl auf einem Bezirkstag vorgenommen und an die Geschäftsstelle berichtet wurde.

5. Der Vorort eines Bezirks übernimmt alle mit der Agitation zusammenhängenden Geschäfte, entwirft dementsprechend Pläne und beratet den Verbandsvorstand in jeder diesbezüglichen Hinsicht.

6. Der Vorort eines Bezirks ist verpflichtet, mit allen Kräften auf eine halbige Organisation seines Bezirkes hinzuwirken und diese zweckentsprechend zu erhalten.

7. Alle ihm hiezu notwendigen Mittel müssen aus der Verbandskasse genehmigt werden, soweit die Genehmigung zur Agitation dem Vororte erteilt worden ist. Für die Deckung seiner sonstigen Ausgaben sind jedem Vorort von der Hauptkasse 10 Pfennige für jedes seiner Mitglieder zuzuweisen.

8. Der Bezirksvorstehende ist vom Hauptvorstande über alle seinen Bezirk betreffenden Fragen, insbesondere in Streitangelegenheiten, einzuvernehmen.

9. Falls der Bezirksvorort selbst in Angelegenheiten verwickelt wird, deren Prüfung der Hauptvorstand benötigt, wird der Vorort von der nächstgrößeren Ortsgruppe, oder wenn eine solche nicht im Bezirk ist, von der nächstkleineren Ortsgruppe vertreten.

Satzungsänderung.

§ 40. Bei Abstimmung über die Satzungsänderung ist zwei Drittel Stimmenmehrheit erforderlich.

Auflösung des Verbandes.

§ 41. Bei Abstimmung über die Auflösung des Verbandes ist drei Viertel Stimmenmehrheit erforderlich.

Bei Auflösung des Verbandes soll das Vermögen der Verwaltung einer anderen von der Hauptversammlung zu bestimmenden Vereinigung bis zur Gründung eines neuen Verbandes unterliegen. Die den Verband auflösenden Vereine sollen die Zinsen des Vereinskapitals prozentual genießen.

Zentralorgan.

§ 42. Das Verbandsorgan wird den angegeschlossenen Vereinen für deren sämtliche Mitglieder gratis geliefert.

Anhang VII.

Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten.

Arbeitsordnung

für die Fabrik von
 für die Werkstätte von

§ 1. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, spätestens vor Antritt des Arbeiters zur Arbeit haben

- a) die Arbeiter ihr Krankenkassenbuch, sowie die Alters- und Invalidenkarte,
- b) minderjährige und jugendliche Arbeiter ihr Arbeits- und Lohnzahlungsbuch, Kinder ihr Schulentlassungszeugnis abzugeben.

§ 2. Jeder Arbeiter wird beim Arbeitsantritt ein Druckexemplar dieser in der Werkstätte ausgehängten Arbeitsordnung gegen Quittungsleistung übergeben.

§ 3. Die tägliche Arbeitszeit für Erwachsene beträgt Stunden, doch kann dieselbe bei starkem Geschäftsgang verlängert werden.

Die Arbeitszeit ist

im Sommer von Uhr bis Uhr,
Pausen: Vorm. von Uhr bis Uhr,
= Mittags von Uhr bis Uhr,
= Nachm. von Uhr bis Uhr,
im Winter von Uhr bis Uhr,
Pausen: Vorm. von Uhr bis Uhr,
= Mittags von Uhr bis Uhr,
= Nachm. von Uhr bis Uhr.

Für weibliche und jugendliche Arbeiter ist die Arbeitszeit durch den gesetzlich angeordneten Aushang geregelt.

Die letztgenannten Arbeiter resp. Arbeiterinnen sind verpflichtet, von dem erwähnten Aushang Kenntnis zu nehmen.

§ 4. Der Lohn wird nach Stunden berechnet und nur für wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Die Zahlung erfolgt jeden Sonnabend nach Arbeitsabschluß in barem Gelde. Für minderjährige und jugendliche Arbeiter wird der Lohn auf Grund des Lohnbuches berechnet. Wenn Arbeiter in der Woche entlassen werden oder das Arbeitsverhältnis aufheben, so ist der fällige Lohn sofort nach Löschung des Arbeitsvertrages zu entrichten.

Es unterliegt bei Auktoriarbeiten dem Ermessen des Arbeitgebers, Vorschuß zu leisten und die Höhe desselben zu bestimmen. Endgültige Abrechnung erfolgt nach Fertigstellung des Auktors.

§ 5. Eine beiderseitige Kündigung findet nicht statt. Der Arbeitsvertrag kann bei Arbeitern gegen Stundenlohn ständig, bei Arbeitern auf Auktor nur nach Fertigstellung des Auktors aufgelöst werden.

Wenn nicht eine der Parteien an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein großes Verschulden trifft, oder wenn nicht die Gründe aus §§ 123 und 124 der Gewerbeordnung vorliegen, sollen die Arbeiter nur abends entlassen werden, und

diese auch nur berechtigt sein, abends den Arbeitsvertrag mit den Arbeitgebern zu lösen.

§ 6. Das Tabakrauchen in den Werkstätten ist verboten. Ebenso ist verboten, beim Verlassen der Werkstätten Zigarren, Zigaretten und Pfeifen in den Arbeitsräumen sich anzuzünden.

§ 7. Die in der Werkstätte aushängenden Unfallverhütungsvorschriften sind auf das sorgfältigste zu beachten. Jeder Arbeiter ist verpflichtet, sich mit dem Inhalt des Aushangs bekannt zu machen.

Berlin, den 190

Der Arbeitgeber.

Anhang VIII.

Fragekarte des Verbandes von Arbeitgebern der chemischen Industrie Mannheim-Ludwigshafen.

Einzusenden an die Sammelstelle bis zum 5. jeden Monats.

Fragekarte für den Monat 190

Anmerkung: Die fettgedruckten Stichworte sind zutreffendenfalls rot zu unterstreichen. Zu evtl. näheren Ausführungen ist die Rückseite zu benutzen.

- Ist im verflossenen Monat freiwillig oder auf Antrag der Lohnsat**z** allgemein, nur in bestimmten Betriebsteilen, für bestimmte Handwerkergruppen und welche heraufgesetzt, herabgesetzt?

Der Stundenlohn um wieviel in % oder in Pfg. von auf Pfg.

= Afkordlohn = % = = =
= Zuschlag für Überstunden um wieviel in % oder in Pfg. von auf Pfg.

Der Zuschlag für Sonn- und Festtage um wieviel in % oder in Pfg. von auf Pfg.

- Ist im verflossenen Monat freiwillig oder auf Antrag die **Arbeitszeit** (**Schichtdauer**) gekürzt, verlängert worden? Um welche Dauer? um

- Hat sich im verflossenen Monat eine **Lohnbewegung** gezeigt? Ja, nein.
In der Arbeiterschaft einzelner, aller Teilbetriebe? Welcher?

- In welchen von den nachstehenden Punkten wurden **Änderungen** beantragt, und was wurde

beantragt	bewilligt
Erhöhung von Stundenlohn um %, Pf. %, Pf.
= = Akkordlohn = %, = %, =
Buschlag für Überstunden von %, = %, =
= = Sonn- und Festtage von %, = %, =
= = Zeuerung %, = %, =
Sonstiges: %, =
Kürzung der Arbeitszeit um Stunden Stunden
Kündigungsfrist Tage Tage
Kollektivvertrag mit begrenzter, unbegrenzter Dauer	ja — nein
Tarifvertrag auf, ohne bestimmte Dauer	ja — nein
= mit, ohne periodische Steigerung	ja — nein
Anerkennung von Arbeitsnachweisen der Organisationen .	ja — nein
Zusammenarbeiten von Organisierten mit Nichtorganisierten	ja — nein
Sonstiges: Bildung eines Arbeiterausschusses usw.?
5. Kurze Schilderung über den Verlauf der Lohnbewegung, u. a. ob eine besondere Lohnkommission oder der bestehende Arbeiterausschuss oder eine auftretende Organisation (Gauleiter) die Arbeiterinteressen vertrat; ob Kündigung eingereicht und die Frist eingehalten (nicht=) wurde, ob Kontraktbruch (nein), Streik (nein) eintrat, auf wie lange (..... Tage), ob vermittelt (nein) wurde durch das Gewerbeamt, stadt. Behörden, Fabrikinspektor; ob in der Presse vor Zugang gewarnt, ob die Arbeitswilligen belästigt (nein), ob Streikposten (nein) gestellt wurden u. a.
6. Sind Wohlfahrteinrichtungen im vergangenen Monat geschaffen worden (ja, nein) bzw. neue zu bestehenden getreten? (ja, nein). Mit welchen Grundzügen?
7. Sind zur Verhütung von Unfällen und Gewerberkrankheiten empfehlenswerte Vorschläge zu machen? Welche?
8. Sind zur Einschränkung von gewerblichen Streitfällen Vorschläge zu machen? Welche?
9. Welche Anfangslöhne zahlen Sie zurzeit an erwachsene Hilfsarbeiter?
10. Sonstige bemerkenswert erscheinende Ereignisse:
Ort:	Name der Firma oder des Berichterstatters:
Tag:

Anhang IX.

„Sonderbestimmungen“ über Aussperrung und Streikentschädigung bei der Vereinigung der Berliner Metallwarenfabrikanten, genehmigt durch die Generalversammlung vom 7. Januar 1905 und 21. Februar 1907.

§ 1. Sobald in einem Betriebe der Vereinigung ein Streik auszubrechen droht oder ausgebrochen ist, hat das betreffende Mitglied lt. § 13 der Statuten vom 7. Januar 1905 unverzüglich der Vertrauenskommision Mitteilung zu machen.

§ 2. In einem solchen Falle hat die Vertrauenskommision die Pflicht, Maßregeln zur Verhütung oder Beilegung des Streiks zu treffen. Sie hat die gleiche Verpflichtung, auch wenn sie ohne eine Mitteilung des Mitgliedes von einem solchen Falle Kenntnis erlangt.

§ 3. Die Vertrauenskommision hat mit dem Mitgliede und evtl. mit den Arbeitnehmern zu verhandeln, und zu versuchen, den Streik auf gütlichem Wege zu schlichten.

§ 4. Die Vertrauenskommision hat gemäß den Satzungen das Recht, zu entscheiden, wie das Mitglied sich den Arbeitnehmern gegenüber zu verhalten hat.

§ 5. Fügt sich das Mitglied dieser Entscheidung nicht, so ist, abgesehen von den sich aus § 12 Abs. 2 der Statuten ergebenden Folgen, der etwaige Streik als ein für die Vereinigung in jeder Beziehung unverhindlicher anzusehen.

§ 6. Kommen die Arbeitnehmer der Entscheidung der Vertrauenskommision nicht nach, oder erkennt die Vertrauenskommision die Forderungen der Arbeiter nicht an, so gilt der etwaige Streik als ein anerkannter Streik. Die Vertrauenskommision hat die Pflicht, anerkannte Streiks möglichst durch Ersatz der Streikenden zu beseitigen.

§ 7. Bei anerkannten Streiks treten für sämtliche Mitglieder folgende Bestimmungen in Kraft. Diese Bestimmungen sind getroffen, um nach Möglichkeit Streiks zu verhindern und sollen niemals dazu dienen, Aussände zu provozieren oder einem Mitgliede zu einem unlauteren Vorteil zu verhelfen.

§ 8. Um den verschiedenartigen Interessen der kleineren, mittleren und größeren Fabrikanten in Streiffällen nach Möglichkeit gerecht zu werden, sind die Mitglieder hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten nach Gruppen getrennt. Es umfaßt

Gruppe A Mitglieder, welche 1—20 Arbeiter gemeldet haben,

Gruppe B Mitglieder, welche 21—50 Arbeiter gemeldet haben (eingeteilt in Gruppe BA und BC).

Gruppe C Mitglieder, welche mehr als 50 Arbeiter gemeldet haben.

Unbeschadet der wechselnden Anzahl der Arbeiter in den Einzelbetrieben wird die Zugehörigkeit zu einer Gruppe alljährlich bis zum 15. Januar durch die Vertrauenskommision festgesetzt.

§ 9. 1. Bei anerkannten Streiks haben nur die Mitglieder der Gruppe A und der Untergruppe BA Unrecht auf Entschädigung.

2. a) Jedes Mitglied der Gruppe B hat jährlich in der Zeit bis zum 25. Januar schriftlich zu erklären, ob es für das laufende Jahr auf Entschädigung Anspruch erhebt oder auf Entschädigung verzichtet. Im ersten Falle wird es der Untergruppe BA, im letzteren der Untergruppe BC zugezählt.

Wer die Erklärung nicht rechtzeitig abgibt, wird zur Untergruppe BC gerechnet.

b) Erstmalig hat die Erklärung innerhalb 2 Wochen nach Annahme dieser Bestimmungen durch die Generalversammlung zu geschehen.

c) Bei Streiks, die vor dem 26. Januar eines Jahres ausbrechen oder aus dem Vorjahr noch andauern, gelten die Erklärungen aus dem Vorjahr.

3. Das Anrecht auf Entschädigung steht nur denjenigen Mitgliedern zu, welche bei Ausbruch des Streiks mindestens 3 Monate der Vereinigung angehört haben. Das Anrecht erlischt, sobald die Vertrauenskommission durch Beschluß festgestellt hat, daß der Entschädigungsfonds nicht weiter angegriffen werden darf.

Der Beschluß darf nur gesetzt werden, wenn der Entschädigungsfonds auf den fünffachen Marktbetrag der Arbeiterzahl gesunken ist, welche die Mitglieder der Gruppen A und B gemeldet haben.

§ 10. Die Entschädigung wird gezahlt pro Kopf der feiernden Arbeiter. Feiernde Arbeiter sind:

1. Streikende.
2. Arbeiter, die aus einem bestreikten Betriebe mit Zustimmung der Vertrauenskommission entlassen werden, weil sie wegen Ausscheidens der Streikenden nicht weiter beschäftigt werden konnten.
3. Arbeiter, welche während eines Streiks infolge Beschlusses der Generalversammlung entlassen werden mußten.

Die Höhe der Entschädigung beträgt wöchentlich pro feiernden Arbeiter:

1. 7,50 M. solange die Gesamtzahl der gleichzeitig bei Mitgliedern der Vereinigung Feiernden unter 2000 beträgt;
2. 6 M. solange diese Zahl zwischen 2000 und 3000,
3. 4 M. sobald sie mehr als 3000 beträgt.

Als Arbeiter in diesem Sinne gilt jeder Arbeitnehmer, für welchen die wöchentliche Abgabe gezahlt wird. Angefangene Wochen werden nach den einzelnen Arbeitstagen abgerechnet.

§ 12. Die Entschädigung wird an die Mitglieder der Gruppe A und der Untergruppe BA ohne besonderen Antrag wöchentlich postnumerando bezahlt.

Für die ersten 10 Tage nach Ausbruch des Streiks wird eine Entschädigung nicht gezahlt.

Der Zeitpunkt des Ausbruchs wird von der Vertrauenskommission bei der Anerkennung des Streiks festgelegt.

§ 13. Entlassungen von Arbeitern kann nur eine Generalversammlung verfügen, die zu diesem Zweck mindestens 8 Tage vorher einberufen, mit $\frac{2}{3}$ der abgegebenen Stimmen den Beschuß dazu fügt und in der mindestens die Hälfte aller Stimmen der Mitglieder der Vereinigung vertreten ist. Sollte diese Generalversammlung nicht beschlußfähig sein, so entscheiden in einer zweiten Generalversammlung, welche zu diesem Zweck einberufen werden muß und frühestens eine Woche nach der ersten stattfinden kann, $\frac{3}{4}$ der abgegebenen Stimmen.

Der Vorstand kann eine solche Generalversammlung einberufen, wenn er es für nötig hält; er muß sie einberufen, wenn mehr als 30% der Arbeiter der Gesamtheit länger als 14 Tage streiken, oder auf Antrag der dazu Berechtigten.

§ 14. Berechtigte sind Mitglieder der Gruppe C und der Untergruppe BC und zwar nur dann:

1. wenn in ihren Betrieben ein Streik mindestens 3 Wochen andauert und entweder die gleichzeitig bestreikten Mitglieder zusammen oder das betreffende Mitglied allein mindestens 500 Arbeiter beschäftigen,
2. wenn ein Streik bei einem Mitgliede der Gruppe C oder der Untergruppe BC 6 Wochen andauert hat.

§ 15. Eingeschriebene Arbeiter dürfen von Entlassungen nach § 13 nicht betroffen werden.

§ 16. Die Vertrauenskommission hat diejenigen Arbeitnehmer in eine besondere Liste einzuschreiben, die ihrem Arbeitgeber durch Unterschrift auf Ehrenwort versichern, daß sie nicht organisiert sind. Als nichtorganisiert gilt, wer keiner Arbeitnehmervereinigung angehört, die bei Streiks, Aussperrungen und dgl. ihren Mitgliedern Gelder zahlt oder Unterstützungen gewährt.

Aus der Liste der Eingeschriebenen wird gestrichen, wer nach § 123 der Reichsgewerbeordnung ohne Kündigung entlassen werden kann, wer wiederholt wegen Trunkenheit, Streitsüchtigkeit oder Unfriedenstiftens seine Stelle verliert, oder wer bei einem Mitgliede der Vereinigung streikt.

§ 17. Zur Deckung der nach Maßgabe der §§ 9 bis 13 entstehenden Ausgaben dient ein nach § 18 zu bildender Entschädigungsfonds.

§ 18. Zur Bildung und Erhaltung des Entschädigungs- und der Unterstützungsfonds hat jedes Mitglied pro Woche und gemeldeten Arbeiter 15 Pf. an die Vereinigung zu zahlen. Die Zahlung ist auch für die feiernden Arbeiter zu leisten.

Sobald der Entschädigungsfonds, dessen Zinsen dem Kapital zugeschlagen werden, die Höhe von 50 M. pro gemeldeten Arbeiter erreicht hat, kann die Vertrauenskommission die Abgabe herabsetzen oder deren Erhebung einstellen.

Sobald indessen der Entschädigungsfonds durch Ausgaben wieder unter 50 M. pro gemeldeten Arbeiter herabsinkt, sind die Beiträge sofort wieder voll zu zahlen.

Diese Beiträge werden stets am 10. jedes Monats für den vormonat nach der Zahl der am letzten Tage des Monats gemeldeten Arbeiter eingezogen. Mitglieder, welche bis zum 25. eines Monats trotz einer bis zum 20. d. M. mittelst Einschreibebriefs erfolgten Mahnung den Beitrag nicht gezahlt haben, gehen für die Dauer ihres Verzuges und einer weiteren Dauer von 4 Wochen aller aus diesen Bestimmungen ihnen zustehenden Rechte verlustig.

Anhang X.

Muster eines Vertrages zwischen Arbeitgeberverbänden und Baumaterialienhändlern,

aufgestellt vom Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe, e. V.

Vertrag.

Zwischen dem Arbeitgeberverbande für das

Gewerbe zu einerseits,

und

den unterzeichneten Firmen andererseits,
ist heute folgender Vertrag abgeschlossen worden:

§ 1. Wenn der Arbeitgeberverband als solcher in einen allgemeinen Streik mit seinen Arbeitnehmern verwickelt wird oder sich zu einer allgemeinen Aussperrung der Arbeitnehmer genötigt sieht, dürfen die unterzeichneten Firmen während der Dauer des Streiks oder der Aussperrung weder an die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes noch an irgendeine außerhalb desselben stehende Person Mörtel, Stückerkalk, gelöscht Kalk, hydraulischen Kalk, Zement, Gips, Rohrgewebe, Gipsdielen, Tonfliesen und Verblendsteine usw. liefern.

Die Lieferung für Staats- und Kommunalbauten sowie die Lieferung für Bauten, welche für Rechnung von Staats- und Kommunalverwaltungen erfolgen, fällt nicht unter diese Vereinbarung, ebensowenig die Lieferungen, zu welchen die Firmen auf Grund der zurzeit bereits bestehenden Verträge verpflichtet sind, sowie ferner Lieferungen für Bauten, welche mehr als km von der Grenze des Bezirks des Arbeitgeberverbandes entfernt liegen.

Die unterzeichneten Firmen verpflichten sich ferner, Arbeitnehmer, welche gegen den Arbeitgeberverband streiken oder von diesem ausgesperrt sind, während der Dauer des Streiks oder der Aussperrung nicht zu beschäftigen.

§ 2. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind verpflichtet, von den unterzeichneten Firmen die Erfüllung ihrer Lieferungspflichten für die bezeichneten Waren aller Art nicht zu verlangen, wenn auf den Werken, welche diese Waren herstellen, ein Streik ausbricht oder daselbst eine Aussperrung der Arbeiter erfolgt. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind ferner verpflichtet, in diesem Falle die benannten Waren anderweitig nicht zu beziehen.

§ 3. Die unterzeichneten Firmen sind verpflichtet, in ihrem Schlüsschein mit allen ihren Abnehmern die Bestimmung aufzunehmen, daß im Falle eines Streiks oder einer Aussperrung, bei dem der Arbeitgeberverband beteiligt ist, die Lieferungspflicht ruht, wenn nicht die Baustelle mehr als km von der Grenze des Verbandsbezirks entfernt liegt.

Die Bestimmung dieses Paragraphen findet auf Staats- und Kommunalbauten oder auf Bauten, welche für Rechnung von Staats- und Kommunalbehörden erfolgen, keine Anwendung.

§ 4. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind verpflichtet, für Bauten, welche innerhalb des Verbandsbezirks oder in einer Entfernung von km von dessen Grenzen liegen, ihren gesamten Bedarf an den benannten Waren nur von den unterzeichneten Firmen oder von einer derjenigen Firmen zu beziehen, welche bis zum ein gleiches Abkommen treffen. Diese Bestimmung findet jedoch keine Anwendung, soweit sämtliche bei diesem Abkommen beteiligten Firmen oder diejenigen, welche ihm später beigetreten sind, sich auferstanden erklären, die verlangten Waren zu liefern. Direkte Bezüge vom Produzenten sind zulässig, doch liegt es im beiderseitigen Interesse, bei gleichen Preisen den unterzeichneten Firmen den Vorzug zu geben.

§ 5. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind verpflichtet, Bauten, zu denen der Bauherr selbst oder durch andere die benannten Waren liefern will, nur dann zu übernehmen, wenn feststeht, daß dieselben von einer der unterzeichneten Firmen oder von einer der Firmen, die bis ein gleiches Abkommen getroffen haben, geliefert werden, falls nicht Lieferung ab Werk erfolgt.

Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich, mit keiner anderen Firma einen Vertrag zu schließen, der andere Bedingungen enthält als der mit den unterzeichneten Firmen geschlossene Vertrag.

§ 6. Die unterzeichneten Firmen ernennen zwei Bevollmächtigte. Diese haben in Gemeinschaft mit dem Vorstande des Arbeitgeberverbandes die Ausführung dieses Vertrages zu überwachen und darüber zu beschließen, ob in einem Einzelfall Ausnahmen von den Bestimmungen dieses Vertrages zulässig sind.

Bei diesen Sitzungen hat der Vorstand des Arbeitgeberverbandes ebenfalls nur zwei Stimmen. Im Falle der Stimmengleichheit entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten als Obmann der

§ 7. Zu widerhandlungen gegen die Bestimmungen dieses Vertrages ziehen eine Konventionalstrafe von 100—3000 Mk. für jeden Kontraventionsfall nach sich. Für den Fall, daß die Zu widerhandlung darin besteht, daß ein Mitglied des Arbeitgeberverbandes Waren der bezeichneten Art von einer Firma bezieht, deren Besitzer diesen Vertrag nicht abgeschlossen hat oder ihm nicht bis zum

beigetreten ist, wird die jeweilige Höhe der Strafe im Verhältnis zu der erfolgten Lieferung festgesetzt. Dasselbe gilt, wenn er einen Bau übernimmt, bei dem der Bauherr in Widerspruch mit den Bestimmungen dieses Vertrages die benannten Waren von anderen Firmen bezieht.

Über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Konventionalstrafe verwirkt wird, entscheidet ein Schiedsgericht, wobei jede Partei einen Schiedsrichter ernennt. Können sich die Schiedsrichter nicht einigen, so wird als Obmann der zugezogen.

Klageberechtigt ist, falls die Übertretung von einer der unterzeichneten Firmen erfolgt sein sollte, der Vorstand des Arbeitgeberverbandes, falls die Übertretung von letzterem oder von einem Mitglied des Arbeitgeberverbandes erfolgt sein sollte, die zwei im § 6 vorgesehenen Bevollmächtigten der unterzeichneten Firmen.

Die verwirkten Strafen fließen, falls sie von einer der unterzeichneten Firmen verwirkt sind, in die Kasse des Arbeitgeberverbandes; im entgegengesetzten Falle sind sie an die zwei Bevollmächtigten der unterzeichneten Firmen für Rechnung der gesamten Firmen zu zahlen.

Für die von einem Mitgliede des Arbeitgeberverbandes verwirkte Strafe haftet außer diesem auch der Arbeitgeberverband.

§ 8. Sämtliche Mitglieder des Arbeitgeberverbandes treten durch Mitunterschrift unter diesen Vertrag diesem genehmigend bei und übernehmen für ihre Person alle in diesem Vertrag enthaltenen Verpflichtungen. Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich, neue Mitglieder nur aufzunehmen, wenn sie gleichzeitig diesen Vertrag unterschreiben.

Für auswärtige Mitglieder des Arbeitgeberverbandes finden die Bestimmungen dieses Vertrages nur Anwendung, sofern es sich um Bauten handelt, deren Baustelle nicht mehr als km von der Grenze des Verbandsbezirks entfernt liegt.

Auch die Zu widerhandlung gegen diese Bestimmung verwirkt eine Konventionalstrafe von 100—3000 Mk. für jeden Kontraventionsfall.

§ 9. Dieser Vertrag endet am
Schluß 124. — Arbeitgeberverbände.

Wird er nicht drei Monate vor seinem Ablauf gekündigt, so gilt er jedesmal als um ein Jahr verlängert. Zur Kündigung sind nur der Vorstand des Arbeitgeberverbandes und nur die Bevollmächtigten der unterzeichneten Firmen befugt. Den einzelnen Mitgliederndes Arbeitgeberverbandes und den einzelnen Firmen steht ein Kündigungsrecht nicht zu.

....., den ten 190

Als Mitglieder des Arbeitgeberverbandes für

.....
As Baumaterialienhändler:

Altenburg, S.-A.
Bierer'sche Hofbuchdruckerei
Sieghen Geibel & Co.