

Arbeitstarifrecht

Von Prof.Dr. Hugo Sinzheimer, Frankfurt a/M

I. Der Rechtszustand vor der Verordnung vom 23. Dezember 1918

In der sozialen Entwicklung Deutschlands setzt der Tarifvertrag erst verhältnismässig spät ein, wenn auch seine Idee von fortgeschrittenen Sozialpolitikern wie z.B. Brentano schon früher vertreten worden ist. Gegen ihre praktische Anwendung sträubten sich aber nicht nur der Klassenkampfgedanke der sozialdemokratischen Bewegung, sondern auch der absolute Anspruch des Arbeitgebers auf Nichtanerkennung der Arbeiterorganisationen in seinem Verhältnis zu den Arbeiternehmern seines Betriebs. Die Wandlung und der Entwicklungsgang des Tarifvertrags begann im Jahre 1900, als die freien (sozial- demokratischen) Gewerkschaften auf ihrem ersten Gewerkschaftskongress in Frankfurt a.M. nach schweren inneren Kämpfen den Beschluss durchsetzten, nunmehr den Abschluss von Tarifverträgen tatkräftig zu betreiben. Die nächsten Jahre waren angefüllt mit dem Kampf der Arbeiterklasse um Anerkennung ihrer Organisationen durch den Abschluss von Tarifverträgen. Aber nur schwer konnte sich das kollektive Vertragsprinzip Geltung verschaffen. Betrachtet man die Zeit vor dem Kriege, so war wohl das Klein- und Mittelgewerbe durch Tarifverträge erfasst, der grösste Teil der Grossbetriebe blieb aber von ihnen unberührt, insbesondere die sog. Schwerindustrie, wo die sozialen Spannungen gerade am fühlbarsten waren.

Das Recht spiegelt die Unfertigkeit dieses Zustands wieder. Zunächst stellte sich das Reichsgericht auf den Standpunkt, ein Tarifvertrag sei nichts weiter als eine Koalition. Eine Koalition lässt aber Rechtswirkungen unter den Koalitierten nicht zu (§ 152 Abs. 2 der Reichsgewerbeordnung). Deswegen wurde eine rechtliche Bindung der Tarifbeteiligten durch den Tarifvertrag verneint. Diese Entscheidung beruhte offensichtlich auf einer falschen Anschauung. Denn der Tarifvertrag ist keine Koalition. Das Reichsgericht hat denn auch in späteren Entscheidungen seinen ursprünglichen Standpunkt verlassen. Der Tarifvertrag wurde als Vertrag wie jeder andre Vertrag angesehen. Verletzte ihn eine Vertragsseite, so war sie unbeschränkt nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Gesetzbuchs zum Schadenersatz verpflichtet. Eine besondere Schwierigkeit stellte sich in der Rechtsprechung bei der Frage heraus, ob die Einzelverträge von dem Inhalt eines Tarifvertrags abweichen könnten oder nicht. In den meisten Fällen wurde die Frage bejaht. Man hielt nach allgemeinem bürgerlichen Recht eine solche Abdingbarkeit des Tarifvertrags durch den Arbeitsvertrag für zulässig. Ebenso wenig günstig für die rechtliche Wirkung eines Tarifvertrags war der weitere Standpunkt der Rechtsprechung, dass, falls ein Verband den Tarifvertrag abgeschlossen hat, das einzelne Mitglied sich der Tarifgeltung dadurch entziehen konnte, das er aus dem Verband austrat. Das preussische Kammergericht hat diesen Standpunkt in einer Entscheidung kurz vor dem Kriege ausdrücklich eingenommen. Ein Rechtsmittel, den Aussenseiter der Tarifgeltung zu unterwerfen, gab es überhaupt nicht.

Es bedarf keiner Ausführung, dass eine solche Rechtslage für den Tarifvertrag und seine Auswirkungen unerträglich war. Die Geltung des Tarifvertrags war den sozialen Gewalten und der sozialen Einsicht der Beteiligten allein überlassen.

II. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918

Eine der ersten legislativen Äusserungen des Rats der Volksbeauftragten war die Verordnung vom 23. Dezember 1918 über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtungs-

ausschüsse. In den ersten sechs Paragraphen wird zum ersten Mal in Deutschland der Tarifvertrag nach einzelnen Seiten hin, abweichend von dem allgemeinen bürgerlichen Recht geregelt. Die Verordnung bildet heute noch die einzige Grundlage für das Recht des Tarifvertrags. Es sind im wesentlichen drei Grundsätze, die durch die Verordnung für die rechtliche Behandlung des Tarifvertrags eingeführt worden sind.

Zunächst wird die *Unabdingbarkeit* des Tarifvertrags gegenüber dem Arbeitsvertrag festgelegt. Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer vom Tarifvertrag Abweichendes, so gilt trotzdem nur der Inhalt des Tarifvertrags, wenn nicht die Einzelvereinbarung günstiger für den Arbeitnehmer ist und der Tarifvertrag eine abweichende Vereinbarung dieser Art ausdrücklich zulässt. Damit wird die hauptsächliche Mission des Tarifvertrags, den Arbeitsverträgen eine gesicherte rechtliche Stellung zu geben, rechtlich erfüllt. Der Tarifvertrag wird zu einer rechtlichen Quelle, die Normen für alle Arbeitsverträge schafft, die im Geltungsbereich eines Tarifvertrags abgeschlossen werden.

Weiter wird die *Vertragsmitgliedschaft* im Interesse des Tarifvertrags gesichert. Den Normen des Tarifvertrags sind alle Mitglieder der Vertragsorganisationen unterworfen. Ihre Arbeitsverträge stehen unter der Normalsatzung des Tarifvertrags. Tritt während der Geltungsdauer eines Tarifvertrags ein Mitglied aus der Vertragsorganisation heraus, so bleibt es trotzdem bis zum Ablauf des Tarifvertrags an dessen Normen gebunden. Damit ist die tarifschädliche Auffassung des Kammergerichts die oben erwähnt worden ist, rechtlich beseitigt.

Schliesslich ist die Möglichkeit, einen Tarifvertrag für *allgemein verbindlich* zu erklären, geschaffen worden. Wenn nämlich ein Tarifvertrag für einen Beruf überwiegende Bedeutung erlangt hat, soll der Reichsarbeitsminister dazu berechtigt sein, anzuordnen, dass auch solche Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihm unterworfen sind, die dem Vertragsbereich nicht angehören. Damit wird dem Aussenseitertum entgegengetreten. Insbesondere können hierdurch auch solche Betriebe einem Tarifvertrag unterworfen werden, die weder direkt noch indirekt an dem Abschluss eines Tarifvertrags beteiligt waren.

Die erwähnte Verordnung bedeutet zweifellos einen Fortschritt in der rechtlichen Entwicklung des Tarifvertrags. Ihre Regelung ist aber noch nicht vollständig. Vor allem lässt sie die Frage der Haftung der Verbände aus einem Tarifvertrag unerledigt. Soweit sie eine Regelung enthält, haben sich ihre Vorschriften im grossen ganzen in der Praxis gut bewährt.

III. Der Entwurf eines neuen Arbeitstarifgesetzes

Kurz nach der Revolution wurde durch den damaligen Reichsarbeitsminister Bauer der bereits vor dem Krieg geäusserte Gedanke aufgegriffen, das zersplitterte deutsche Arbeitsrecht in einem *einheitlichen Arbeitsrecht* neu zu gestalten. Das gesamte Recht der abhängigen Arbeit soll in einem grossen deutschen "Gesetzbuch der Arbeit" kodifiziert werden. Zu diesem Zwecke ist im Reichsarbeitsministerium eine besondere Kommission von Sachverständigen eingesetzt worden, welche die Aufgabe hat, die Grundlagen für ein solches Gesetzbuch zu schaffen. Selbstverständlich verlangt die Begründung und Ausarbeitung des grossen Stoffes Zeit. Andererseits drängen die praktischen Einzelaufgaben. Deswegen wurden einzelne Materien, die besonders wichtig schienen, vorweggenommen, damit sie zunächst eine Regelung durch Einzelgesetzen erfahren. Die Zusammenfassung in einem einheitlichen Gesetzbuch soll dann später erfolgen. Als ein solches Einzelgesetz soll auch ein *Arbeitstarifgesetz* geschaffen werden. Sein Entwurf ist im Frühjahr 1921 veröffentlicht worden (Reichsgesetzblatt vom 15.4.1921). Er will alle Seiten des Tarifvertrags, die dessen bedürfen, rechtlich regeln. Es besteht die

Aussicht, dass auf der Grundlage dieses Entwurfs alsbald ein umfassendes Arbeitstarifgesetz in Deutschland zustande kommt.

Der Entwurf weist zunächst den Gedanken zurück, durch irgendeine Zwangsorganisation in das freie Leben des Tarifvertrags einzugreifen. Der Gedanke Brentanos, gewisse praktische Schwierigkeiten des Tarifvertrags dadurch zu lösen, dass sowohl auf Arbeitgeber-, als auch auf Arbeitnehmerseite einheitliche Tarifverbände geschaffen werden müssen, die, alle Berufsangehörige in sich schliessend, durch einen Akt für den ganzen Berufszweig das Tarifrecht vereinbaren, wird abgelehnt. Er würde die Gewerkschaften ausschalten, die Tarifverträge bürokratisieren, auch dadurch dem Tarifvertrag nicht förderlich sein, weil es durchaus nicht sicher wäre, ob insbesondere auf Arbeitnehmerseite die Gesamtvertretung des Tarifverbands den nötigen Tarifwillen und die erforderliche Autorität dem Arbeitgeber gegenüber haben würde.

Im übrigen soll sich der rechtliche Aufbau des Tarifvertrags auf der Grundlage vollziehen, die bereits die Verordnung vom 23. Dezember 1918 geschaffen hat. Die Bedeutung des Entwurfs dieser Verordnung gegenüber besteht darin, Zweifelsfragen, die durch die Verordnung offen gelassen worden sind, positiv zu beantworten. Eine besondere Rolle spielt hierbei die Frage, ob solche Arbeitnehmervereinigungen, die nicht auf gewerkschaftlichen Boden stehen und die man in Deutschland als "Wirtschaftsfriedliche Verbände" oder "gelb" bezeichnet, als Vertragsparteien des Tarifvertrags in Betracht kommen können. Tarifverträge sollen nur durch Gewerkschaften abgeschlossen werden können, einerlei, welcher Richtung sie angehören. Gewerkschaften sind solche Vereinigungen, die praktisch jeden Einfluss des Arbeitgebers in ihren Reihen auszuschalten vermögen. In der bisherigen Diskussion über den Entwurf ist auf der einen Seite diese Regelung scharf angegriffen, auf der andern Seite aber warm verteidigt worden. In den bevorstehenden parlamentarischen Kämpfen wird diese Frage eine grosse Rolle spielen. Dasselbe gilt für eine andere Frage, die der Entwurf angeschnitten hat. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 hat die Frage offen gelassen, ob ein Tarifvertrag auch das Lehrlingsverhältnis regeln kann. Der Entwurf bejaht diese Frage. Die Regelung des Lehrlingswesens soll nicht nur Aufgabe amtlicher Körperschaften, sondern auch der freien Selbstbestimmung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugänglich sein. Das neue des Entwurfs liegt in der Regelung der Haftungsfrage. Wir sahen oben, dass nach allgemeinem bürgerlichem Recht die vertragschliessende Verbände unbeschränkt für den Schaden einstehen müssen, den sie oder ihre Angestellten (nicht ihre Mitglieder) durch Bruch eines Tarifvertrags anrichten. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 hat an diesem Rechtszustand (wie unter II. ausgeführt ist) nichts geändert. Das bietet zweifellos eine Gefahr für den Tarifvertrag. Denn das Risiko durch den Abschluss eines Tarifvertrags wird infolge der unbeschränkten Haftung so gross, dass sich in kritischen Zeiten besonders die Arbeitnehmerverbände überlegen müssen, ein solches Risiko auf sich zu nehmen, ist doch ein grosser Teil ihrer Gelder nicht als Kampffond reserviert, sondern für die Erfüllung allgemeiner sozialpolitischer Zwecke bereitgestellt. Der Entwurf sucht durch einen Kompromiss die Frage zu regeln. Um den Rechtsgedanken zu wahren, erkennt er grundsätzlich die Schadensersatzpflicht der Vertragsparteien an, beschränkt sie aber in Höchstmass auf eine Busse, die den Betrag von 500 000 Mark nicht übersteigen darf.

Damit dürfte allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten Rechnung getragen sein. Auf der einen Seite muss der Charakter des Tarifvertrags als eines Rechtsvertrags gewahrt bleiben, während auf der andern Seite ein Tarifvertrag niemals ruinös für die an ihm Beteiligten wirken darf.

Ganz gewiss hängt die Wirkung des Tarifvertrags nicht nur von seiner Rechtsordnung ab. Der freie Wille, die soziale Einsicht und Erziehung sind die Hauptbindemittel eines wirklichen und fruchtbaren Tarifvertragswesens. Eine Rechtsordnung kann aber den guten Willen stärken, wenn sie dem Wesen des Tarifvertrags angepasst ist. Der neue Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes dürfte diesen Ansprüchen genügen.

Literaturverzeichnis:

Hueck: "Der Tarifvertrag", Berlin 1920.

Kaskel: "Das neue Arbeitsrecht". Berlin 1921.

Sinzheimer: "Der korporative Arbeitsnormenvertrag". 2 Bände, Leipzig 1907/08.

Sinzheimer: "Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht". Leipzig, München 1916.

Dazu die Kommentare zu der Verordnung vom 23. Dezember 1918, namentlich von Sitzler, Berlin 1919.

Die Verordnung ist auch abgedruckt in der Sammlung arbeitsrechtlicher Vorschriften: Das Arbeitsrecht", herausg. Von Hoeniger-Wehrle, Mannheim 1920.