

schauungen, wo sich der Arbeitgeber als der unumschränkte Herr dünkt, der den Arbeiter nur als seinen Knecht ansieht.

Seit der französischen Revolution hat sich das Prinzip der Gleichberechtigung Geltung verschafft, und ebenso, wie heute jeder Arbeitgeber sucht, die Produkte seines Betriebes so hoch wie möglich zu verwerten, ebenso ist auch der Arbeiter bemüht, seine Tätigkeit für den Arbeitgeber so hoch wie möglich einzuschätzen. Hier einen Ausgleich und eine Uebereinstimmung zu finden, ist natürlich keine so einfache Sache und deshalb hat man auch behördlicherseits daran verzweifelt, eine gesetzliche Regelung zu finden und hat man es dem Arbeiter überlassen, seine Arbeit so hoch wie möglich zu verwerten zu suchen. Da aber der Kampf eines Einzelnen hier ein zu ungleicher ist, der einzelne hier immer in eine schwächere Position gelangt, andererseits die Arbeitgeber sich auch durch Ringbildungen und Syndikate günstigere Verhältnisse zu verschaffen im Stande sind, war es nur gerecht, den Arbeitern die Koalition zu gewähren, die es ihnen ermöglicht, ebenfalls gemeinsam vorzugehen und deren letztes Mittel zur Erkämpfung günstigerer Bedingungen der Streik bildet.

Es wäre allerdings zu wünschen, dass Streiks möglichst wenig vorkommen möchten, aber man hat bisher ein anderes Mittel in diesem Kampfe noch nicht gefunden. Denn Freude an diesen Gewaltmitteln haben weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer, sondern höchstens eine Anzahl von Agitatoren, deren Zweck und Lebensunterhalt es ist, den Unfrieden grosszuziehen und zu erhalten. Eine gedeihliche Vorwärtsentwicklung wird aber durch Kämpfe solcher Art nicht erreicht, eine solche ist nur dann möglich, wenn es gelingt, eine gegenseitige Uebereinstimmung zu schaffen. Dieser Drang beseelt auch mehr und mehr beide Parteien, und an Stelle der Atomisierung der Gesellschaft, wie sie nach der französischen Revolution eintrat, geht seit ca. 30 Jahren eine starke Bewegung dahin, grössere Organisationen und Verbände an deren Stelle zu setzen, durch deren Vermittlung die schwebenden Fragen geregelt werden können, da nur dadurch Ruhe und Frieden gewährleistet wird. Erfolgt doch auch in letzter Linie das Bestreben, Handelsverträge abzuschliessen, nur aus dem Grunde, die Handels- und Verkehrsbedingungen für eine bestimmte Reihe von Jahren sicher zu stellen, damit der sonst nicht zu vermeidende wüste Konkurrenzkampf gehindert wird. Es ist vorteilhafter für den Einzelnen sowie für die Gesamtheit, wenn eine Einigung erzielt wird.

Dieses muss sich nun auch auf die Verhältnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern übertragen. Wenn zwischen diesen bei den Lohnverhältnissen usw. ein Ausgleich nicht möglich ist, so wird die Folge davon sein, dass bei schlechten Zeiten die Löhne so viel wie nur möglich gedrückt werden, und umgekehrt, dass bei für die Produktion günstigeren Zeiten die Arbeiter ihre Ansprüche auf die höchste Höhe schrauben. Ein solcher Zustand kann aber auf die Dauer nicht befriedigen und ist um so gefährlicher, als so wie so heute Zündstoff genügend vorhanden ist und ebenfalls zu viele Menschen, die ihrerseits hieraus einen Vorteil ziehen wollen, Agitatoren, die die Menge aufputschen und zu immer grösseren Forderungen reizen; dadurch entstehen Verhältnisse, die auch auf den Arbeitgeber höchst unerwünscht wirken. Durch einen derartigen immer wiederkehrenden Kampfzustand schafft man keine dauernden Zustände, und, wie diese Kämpfe auch ausgehen mögen, auf einer Seite wird immer das Gefühl der Unterdrückung vorhanden sein und nachwirken.

Ich bitte nun, meine Ausführungen nicht so aufzufassen, als machte ich dieselben etwa zu Gunsten der Arbeitnehmer und wäre etwa auf deren Vorteil besonders bedacht, das ist nicht der Fall, denn ich möchte in der Frage der Tarifvereinbarungen, denen ich ein grosses allgemeines Interesse entgegenbringe, beiden Teilen gerecht werden.

Wenn man es nun als ein Recht des Arbeitnehmers

anerkennt, sich seine Lebens- und Erwerbsbedingungen so günstig wie möglich zu gestalten zu suchen, dann sind dauernde Friedenszustände nur dadurch denkbar, dass man durch eine gemeinsame Organisation einen Ausgleich schafft. Es wird nun in Lohnkämpfen noch häufig von einem Mittel Gebrauch gemacht, welches heutzutage nicht mehr in die Verhältnisse passt. Es wird den Arbeitnehmern vorgeredet, sie ständen sich doch auch so recht gut und hätten doch schon gute und hohe Löhne, es wäre also doch eigentlich unverschämt, noch mehr zu fordern. Diese Sache muss doch von zwei Seiten betrachtet werden, denn was würde wohl ein Fabrikant sagen, wenn man ihm zumuten wollte, er solle mit 5 Prozent Nutzen zufrieden sein, wo er 10 Prozent verdienen kann und man ihn veranlassen wollte, eine sich ihm bietende günstige Konjunktur nicht auszunutzen? Derartige Argumente sollten von vornherein aus der Beurteilung der Sachlage ausgeschieden werden. Der einzig berechtigte Grund zur Ablehnung von Forderungen darf nur der sein, dass man auf sie erwidern muss: Die jetzigen allgemeinen Verhältnisse und die besonderen unseres Berufes erlauben es nicht, dass wir die Mehrforderungen berücksichtigen können, wir würden es sonst gern tun und Euch entgegenkommen. Treffen diese Verhältnisse zu, dann kommt es auch sehr häufig vor, dass die Arbeiter so viel Intelligenz haben, dass sie selbst einsehen, es geht nicht, und dass sie den eigenen Ast, auf dem sie sitzen, absägen würden, wenn sie auf ihren Forderungen beständen.

Wenn man nun von diesen Gesichtspunkten aus an die Frage herantreten will, so handelt es sich zunächst darum, festzustellen: was ist ein Tarifvertrag? Ein Tarifvertrag ist eine Abmachung über die Lohn- und alle anderen Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denn es ist klar, dass diese Abmachungen sich nicht allein auf den Lohn beziehen können, sie müssen alle Arbeitsbedingungen umfassen. Es gibt Gewerbe, in denen die Arbeitsentschädigung nicht nur in baar, sondern auch in Form von Naturalleistungen gezahlt wird, es wird in vielen Fällen Wohnung und auch Kost gewährt, also auch alle diese Verhältnisse müssen in dem Vertrag zum Ausdruck kommen. Dann natürlich muss der Vertrag auch darüber Vorschriften enthalten, was in den Fällen zu geschehen hat, wenn trotz aller Abmachungen nun doch noch Streitigkeiten entstehen.

Nun werden im Gärtnereigewerbe derartige Verträge wohl noch nicht geschlossen, desto mehr aber in anderen Gewerben, so namentlich im Buchdruckereigewerbe. Hier besteht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein ganz Deutschland umfassender Verband. Nach langen und schwierigen Kämpfen ist man hier auf beiden Seiten zu der Einsicht gekommen, dass der Friede für die Interessen beider das vorteilhafteste ist. Jetzt machen sie ihre Verträge nach gegenseitigen Vereinbarungen mit einander ab, sie sind bei allen Regierungen anerkannt, ja, seitens einzelner Regierungen ist sogar verordnet worden, dass behördliche Druckaufträge nur tariftreuen Firmen in Auftrag gegeben werden dürfen. Im Buchdruckereigewerbe sind heute an 1400 Orten 4200 Prinzipale und über 40 000 Arbeiter durch Tarifverträge geeinigt, und seit 1896 hat hier kein grösserer Streik stattgefunden.

Es ist dies ein sehr verlockendes Ergebnis, es muss aber doch bemerkt werden, dass für eine solche Einigung bei den Buchdruckern ganz hervorragend günstige Vorbedingungen vorhanden sind. Es ist hier zunächst in Betracht zu ziehen, dass auf Seiten der Arbeitnehmer durchweg mehr wie bei anderen Arbeitern eine hervorragendere Intelligenz vorhanden ist, andererseits bietet aber gerade dieser Beruf den Arbeitgebern die Möglichkeit, die durch höhere Löhne entstehenden Mehrkosten auf die Konsumenten und Leser abzuwälzen. Das Bedürfnis nach Büchern und Zeitungen ist heute ein allgemeines geworden und tritt hier bei dem Bezug derselben wirklich einmal ein Aufschlag ein, so lässt sich der Leser seinen täglichen Bedarf deshalb