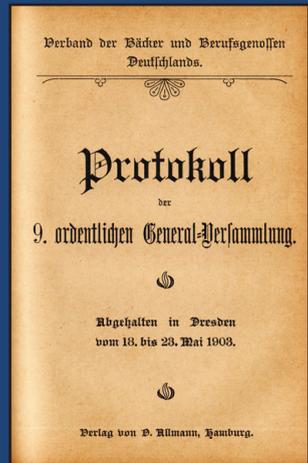
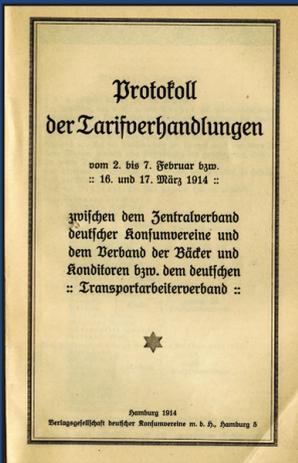
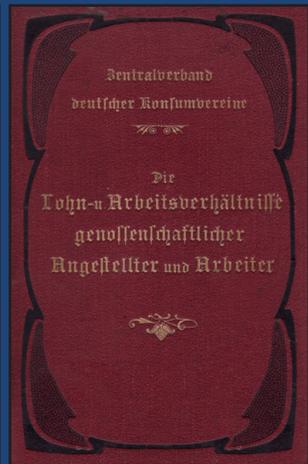
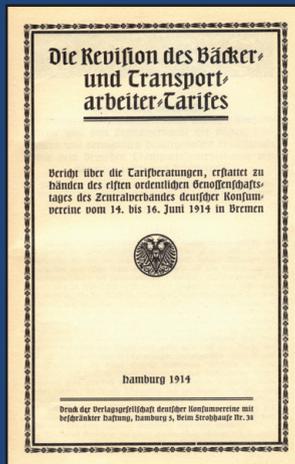


Konsumgenossenschaften: Wegbereiter der Flächentarifverträge

Richard Sorge
*Die Reichstarife des Zentralverbandes
deutscher Konsumvereine*



Konsumgenossenschaften: Wegbereiter der Flächentarifverträge

Richard Sorge - Die Reichstarife
des Zentralverbandes
deutscher Konsumvereine

**HEINRICH
KAUFMANN
STIFTUNG** 



Herausgegeben von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten,
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg und der
Heinrich-Kaufmann-Stiftung des Zentralverbandes
deutscher Konsumentenvereine e.V.,
Baumeisterstraße 2, 20099 Hamburg, Tel. 040 235 1979 72
www.kaufmann-stiftung.de

Satz und Layout:
Silke Wolf, Hamburg

Herstellung und Verlag:
Books on Demand, Norderstedt Hamburg,
2011

ISBN: 978-3-842329-47-8

Inhalt

Vorwort	5
I. Teil - Die freien Gewerkschaften und der Zentralverband deutscher Konsumvereine	7
II. Teil - Die Entwicklung der Reichstarife mit dem Verbands der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen Deutschlands	29
III. Teil - Die Entwicklung der Reichstarife mit dem Verbands der Handels- und Transportarbeiter Deutschlands	85
IV. Teil - Garantien für Sicherung und Durchführung des Tarifwerkes	110
V. Teil - Das Tarifwerk in der Revolution	127

Vorwort

Richard Sorge hat im Zweiten Weltkrieg den Sowjets den Zeitpunkt des Angriffs der deutschen Wehrmacht auf die Sowjetunion verraten und kann darum wohl als einer der größten Spione seiner Zeit bezeichnet werden, Er hat seinen Kopf im Kampf gegen Hitler riskiert und ihn verloren. Dieses Buch soll an ihn erinnern und ihm Ehre erweisen.

Es handelt sich bei dem vorliegenden Text um die 1919 bei der Universität Hamburg eingereichte Doktorarbeit über die Reichstarife des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine. Es war damals die erste Untersuchung zu diesem Thema. Viele ihrer Forschungsergebnisse haben ihre Gültigkeit bis heute behalten.

Schriften zur konkreten Tarifpolitik in bestimmten Branchen sind selten. Das liegt daran, dass der Erfolg oder Misserfolg bei Tarifverhandlungen von der Berücksichtigung vielfältiger gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Bezüge abhängt. Einer der wichtigen Faktoren ist dabei der Verlauf der internen Willensbildung der jeweiligen Tarifparteien, insbesondere ihrer Meinungsführer. Diese Willensbildung wird nicht auf dem offenen Markt diskutiert, weshalb schließlich die jeweilige Motivation für einen bestimmten Tarifabschluss oder für die Aufnahme eines Arbeitskampfes wissenschaftlich nur schwer zu erfassen ist. Die Besonderheit des vorliegenden Textes liegt darin, dass er mitten in den revolutionären Umbrüchen der Jahre 1918 und 1919 geschrieben wurde, als völlig unklar war, ob das von Arbeitgebern und Gewerkschaften in den vorhergehenden Jahrzehnten aufgebaute Tarifsyst. Bestand haben würde und weiterentwickelt werden könnte, oder ob es von einem sozialistischen Rätssystem nach dem Vorbild der bolschewistischen Sowjetunion beiseite gewischt werden würde.

Die Konsumgenossenschaften haben, anders als viele andere Genossenschaften, von der Gründung ihres eigenständigen Verbandes im Jahre 1903 an auf gute Beziehungen zu ihren Beschäftigten und deren Gewerkschaften Wert gelegt. Dazu gehörte von Anfang an die Bereitschaft des ZdK zum Abschluss von Tarifverträgen, was von vielen anderen Arbeitgeberorganisationen noch grundsätzlich abgelehnt wurde. Die Konsumgenossenschaften waren stolz darauf, Vorreiter bei guten Arbeitsbedingungen zu sein. Belüftung, Belichtung, Lärmschutz, Hygiene, sanitäre Anlagen waren in den Konsum-Betrieben oft vorbildlich. Das Gleiche galt für die Gewährung von Urlaub, für die Begrenzung der Arbeitszeit und der Nachtarbeit. Für die Bäcker, die unter den besonders schlechten Arbeitsbedingungen des Handwerks litten, waren die Arbeitsbedingungen beim Konsum manchmal geradezu eine Offenbarung, und das wurde auch nicht verschwiegen. Gleichwohl waren die Tarifverhandlungen des ZdK mit ihrem Verband nicht immer ein Zuckerschlecken, denn natürlich konnte man sich die Welt noch besser vorstellen.

Die Herausgabe der Arbeit Richard Sorges geschieht gemeinsam durch die Heinrich-Kaufmann-Stiftung des ZdK und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, bei der der Verband der Bäcker, Konditoren und verwandten Berufsgenossen Deutschlands eine der wesentlichen Vorläuferorganisationen darstellt. Man kann geradezu sagen, dass der Verband der Bäckergesellen in den Großbäckereien des Konsum zur Industriegewerkschaft geworden ist.

Wir danken der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg für die Überlassung einer Kopie der sehr brüchigen Dissertation und Nuray Oruc, die es unternommen hat, die oft nur mit Mühe lesbare Kopie abzuschreiben. Der Text wurde redaktionell bearbeitet und insbesondere um einige Entwurfsfassungen der Tarife gekürzt.

Hamburg, Dezember 2010

*Franz-Josef Möllenberg
1. Vorsitzender der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten*

*Dr. Burchard Bösche
Vorstandsmitglied der Heinrich-Kaufmann-Stiftung
des Zentralverbandes Deutscher Konsumgenossenschaften e.V.*

I. Teil

Die freien Gewerkschaften und der Zentralverband deutscher Konsumvereine

Die gemeinsame Arbeit, die der ZdK mit den freien Gewerkschaften in der Ausbildung der reichstariflichen Verträgen geleistet hat, lässt auf ein besonderes Verhältnis beider zu einander schließen, dass wie noch gezeigt wird, durchaus kein zufälliges sein kann.

Bei der Beurteilung der Stellung der freien Gewerkschaft zu den Genossenschaften kommen nur solche in Frage, die den Gewerkschaften als Organisationen der Arbeitnehmer ein Interesse abgewinnen können. Also nur solche Genossenschaften, die Arbeiter als Arbeitnehmer beschäftigen können. Hier kommen praktisch hauptsächlich die Konsumgenossenschaften in Betracht und unter diesen als ihre Hauptvertreter die des ZdK.

Die Stellung zu diesem Verbands ist eine von der zu den privaten Erwerbsunternehmungen, die den Gewerkschaften Interesse abgewinnen können, durchaus verschiedene. Kann die Stellung der freien Gewerkschaften diesen letzteren gegenüber gekennzeichnet werden als eine stark gegnerische, wobei beide Parteien den festen Willen zeigen, dem Gegner gegenüber das eigene Interesse möglichst weitgehend durchzusetzen, so zeigt die Stellung der Gewerkschaften zu den Konsumvereinen manchen anderen wesentlichen Zug.

Stellen auch die privaten Erwerbsunternehmungen die Hauptvertreter des modernen Wirtschaftslebens dar, so ist immerhin Raum geblieben für andere Unternehmensformen mannigfaltiger Art: die Gemeinnützigen, Staatsbetriebe und genossenschaftliche. Die Stellung der freien Gewerkschaften zu diesen ist nun, wenn auch ein Lohnverhältnis zwischen diesen und den beschäftigten Arbeitern besteht, verschieden je nach Art und Wesen oder je nach Momenten, die z.B. bei Staatsbetrieben berücksichtigt werden müssen. Doch unter allen fällt das Verhältnis der freien Gewerkschaften zu den Konsum- und Produktivgenossenschaften, besonders aber zu denen des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine wegen seiner Eigenart auf. Die Genossenschaften schlechthin und hauptsächlich für uns wichtig, die Konsumgenossenschaften, haben sich wie jede andere Form des Wirtschaftslebens entwickelt aus dem notwendigen Bedürfnis nach einer neuen Form, die nicht mehr in alte gezwängt werden konnte. Wohl haben manche Genossenschaften rechtlich ein anderes Aussehen und für

manche Zwecke lässt sich eine Genossenschaft unter anderen rechtlichen Bindungen begreifen, doch nicht wenn sie sich ganz spontan eine neue Form zu ihrem neuen Inhalt schaffen. Man könnte hier hinweisen auf das durchaus nicht neue einer Genossenschaft, die vielleicht mit zu den ältesten Gesellschaftsformen gehört, doch sind die modernen Genossenschaften und besonders die Konsumvereine nicht etwa eine neue Aufnahme alter Fäden, sondern Neuschöpfungen des vergangenen Jahrhunderts. Neuschöpfungen, dies besagt schon neue Formen und neuer Inhalt. Und diesen wirtschaftlichen Unternehmungsformen gegenüber scheinen die Gewerkschaften nahezu ihren Kampfcharakter abgestreift zu haben und aus den entschlossen vorgehenden und bei einigermaßen günstiger Lage zu Machtmitteln schnell greifenden Organisationen sehen wir solche geworden, denen auch andere Wesenszüge inne zu wohnen scheinen. Wir sehen sie auf Kongressen und Verbandstagen dem Zentralverband gegenüber nicht bloß stürmische Forderungen aufstellen, sondern Resolutionen fassen, die ihre Interesse am Wachsen und Gedeihen der Genossenschaften erkennen lassen. Und sie bieten den Genossenschaften Gegenleistungen an, die über den Rahmen eines nur einigermaßen friedlichen Verhältnisses hinausgehen. Hier sind Züge zu bemerken, die scheinbar durchaus nicht zu den vorhin gezeichneten Bildern der kampfbereiten Gewerkschaften passen wollen, Rücksichtnahme und Anerkennung der Bedingungen und Grundsätze bei den Verhandlungen, ein Zurückstellen von Forderungen, die auf der Gegenseite als zu weitgehend erklärt werden und das Vermeiden möglichst jeden Bruches, sind hier durchgehend anzutreffende Erscheinungen. Und ein Teil der Wünsche und Hoffnungen betreffs des Verhältnisses der freien Gewerkschaften zu den wirtschaftlichen Unternehmungen überhaupt, von denen gehegt, die in den Gewerkschaften ein bedeutsames Mittel zu sehen glauben, entscheidend mit zuwirken an der Lösung der sozialen Frage, scheinen hier in die Tat umgesetzt zu sein.

Und doch besteht auch hier ein Arbeitsverhältnis mit Arbeitnehmern und -gebern, das zum mindesten äußerlich sich kaum merklich von den privaten Erwerbsunternehmungen unterscheidet. Auch hier sind Direktoren und Leiter und Aufsichtsbeamte, die nicht etwa von Arbeiterausschüssen gewählt oder Arbeiterräten gestellt sind. Auch hier hängen Ordnungszettel und Dienstanweisungen aus, auf die der einzelne Arbeiter bei der Abfassung kaum jemals irgendwelchen Einfluss ausgeübt hat. Weiter haben auch die Genossenschaften möglichst ein Interesse rationell zu wirtschaften, Rückvergütungen zu zahlen und vermehrte Ausgaben durch besondere Zuwendung an die Arbeiter und Angestellten zu vermeiden. Dem unbefangenen Zuschauer scheint kaum ein Unterschied zwischen den privaten Erwerbsunternehmungen und diesen Genossenschaften zu herrschen, und doch ist es gerade dieser Unterschied, der die eigenartige Stellung der freien Gewerkschaften den Genossenschaften des ZdK gegenüber wesentlich erklären kann.

Mit der bloßen Erklärung einzelner Gegner, besonders der kleinhändlerischen Kreise, die Konsumvereine und zwar die des Zentralverbandes seien ebenso politisch gefärbte, sozialdemokratische Gebilde, scheint uns der Grund kaum aufgedeckt, vielmehr scheint das Verhältnis beider durch andere Bedingungen notwendig und erklärbar zu sein. Es muss vorher aber noch eine Klarstellung unternommen werden, die gleichzeitig auch von Bedeutung für die Erkenntnis der Gründe dieses Verhältnisses sein wird. Bei allen Äußerungen von gewerkschaftlicher Seite über die Konsumgenossenschaften scheint ganz stillschweigend angenommen zu werden, dass für diese Konsumgenossenschaften eigentlich nur die des ZdK gemeint sind. Nur wenige Gewerkschaftler geben vorher eine diesbezügliche Erklärung, die bei den anderen vorausgesetzt ist. So erklärt Fleissner: „Wir beziehen uns absichtlich nur auf Vereine des ZdK, weil er die modernste und bedeutendste Konsumvereinsorganisation Deutschlands repräsentiert, auf die es ankommt.“ Trifft dies auch zu, so kann dies doch nicht der einzige Grund für das ausschließliche Interesse der freien Gewerkschaften dem Zentralverband gegenüber sein. Die weiteren Erklärungen werden in der Theorie und in dem Wesen der Konsumvereine und der des ZdK zu finden sein, die nicht nur die modernsten, sondern auch die reinsten Züge einer Konsumvereinsbewegung aufweisen. Hierdurch wird uns nicht nur klar werden, weshalb die Offiziere und Beamten und sonstigen speziellen Konsumvereine den Gewerkschaften kein Interesse abgewinnen können, sondern auch zum größten Teil alle anderen Verbände, die nicht ganz so einseitig auf ähnliche Kreise zugeschnitten sind. Die Bedürfnisse nun, die die Genossenschaften ins Leben gerufen, waren solche, die durch alte Wirtschaftsformen nicht gedeckt werden konnten, es waren Bedürfnisse, die die Volksmassen zu aller erst und am stärksten empfanden im Kampfe um ihre immer schwächer werdende Machtposition. Das ich hier an die Rochdaler Pioniere, an die armen Weber denke, ist wohl ersichtlich, doch schauen wir uns in den genossenschaftlichen Strömungen schon vor diesen um, geraume Zeit vorher sind solche vorhanden, so ist dasselbe Bild zu bemerken, dieselben Gründe und Bedürfnisse notleidender Volksschichten am Werke zu finden, sich Hilfe zu schaffen, zum großen Teil aus eigener Kraft, die auch den Genossenschaften unserer Zeit ihre Festigkeit und Notwendigkeit gibt. Die Basis, die Grundlage der Konsumvereine sind und bleiben diejenigen Schichten, die sie eben nach ihrem ganzen Wesen nötig haben, mag es auch Offiziers-, Beamten- usw. Konsumvereine geben, denen ein Bedürfnis nach Schaffung von Genossenschaften nicht abgesprochen werden soll, so ist doch das Bedürfnis der ärmeren Schichten, der Volksmassen, das Primäre und die Basis, auf der sich Genossenschaften weitgehendst entwickeln können. Die Basis nun, von der eben gesprochen wurde, ist die, die wir als die richtige annehmen dürfen, wenn wir einen Blick auf verschiedene Länder und deren Genossenschaften werfen.

Hiermit ist schon der eine Zug angedeutet, der in England schon bei Beginn der Genossenschaftsbewegung gleich hervortrat, in Deutschland erst durch die Eigenarten des Wirtschaftslebens, der sozialen Schichtungen, in viel spätere Zeiten am Ende des 19. Jahrhunderts klar hervorzutreten begann. Es sind die Schichten, die in Genossenschaften organisiert sind, die den Gewerkschaften Interesse abgewinnen.

Die Genossenschaften, wie das englische Genossenschaftswesen zeigte, sind ebenfalls Organisationen der Arbeiterklasse, ein Teil der Arbeiterbewegung, mit der sozialen Frage genau so zusammenhängend, wie die gewerkschaftlichen Organisationen und die politischen der Arbeiter. Es sind dieselben Gruppen, die schwer unter dem aufstrebenden kapitalisierten Wirtschaftsleben litten, all den Schwankungen und Notlagen ausgesetzt, wie Karl Marx als jener Zeit eigentümlich im Kapital, Engels in der Lage der englischen Arbeiter und Brentano in den Arbeiter-Gilden der Neuzeit angibt und darstellt. So weitgehend ist die Ähnlichkeit und die Identität der in den Gewerkschaften und Genossenschaften Organisierten, dass für die Organisierbarkeit ebenfalls eine Grenze angegeben werden kann, die nach unten für beide die gleiche ist. Eine gewisse materielle und kulturelle Höhe ist Voraussetzung für den dauernden Zusammenschluss, sei es in Gewerkschaften oder Genossenschaften.

Zwar sind hier die Genossenschaften nicht so spontan, wie die gewerkschaftlichen Verbände aus den Volksmassen erwachsen, doch als erst einmal das Prinzip gefunden und von vielen als anwendbar erkannt, treten sie als Massenerscheinungen auf, die durch die Lage als notwendig entstanden zu sein scheinen. Der Gedanke an sich auf diese Weise den Notleidenden Hilfe zu schaffen, scheint seinen Ursprung von edel Denkenden und die Notlage mit empfindenden Männern genommen zu haben z.B. wie dem Bischof von Durham, dann Robert Owen, demselben Manne, der schon bei der Entwicklung der modernen gesamten Arbeiterbewegung eine bedeutsame Rolle gespielt, dann bei der gewerkschaftlichen Organisation und weiter bei der Grundlegung des Genossenschaftswesens, das er eng mit der gewerkschaftlichen Bewegung verbunden wissen wollte. Nicht nur die Hebung notleidender Volksschichten sondern zur völligen Emanzipation dieser zur Befreiung von der bestehenden Wirtschaftsordnung. Aber erst mit den Rochdaler Pionieren erhält die Bewegung ihre feste bodenständige Form als Bewegung von Arbeiterklassen selbst ausgehend, von ihr selbst fortgeführt und weiter entwickelt im engen Zusammenhang mit allen anderen Aufgaben der Arbeiterbewegung. Ein Zeichen für die Bedeutung für die Schichten und die immer wieder auftretenden Überschätzungen bei einzelnen neuen Zweigen, die eine Rettung, zu mindesten große Hilfe für die Anwendungen sein sollen.

So ist das englische Genossenschaftswesen gleich von vornherein eng mit der Arbeiterbewegung verbunden, für England also hauptsächlich mit der

gewerkschaftlichen, sich gegenseitig ergänzend und befruchtend, wenn auch eine Zeitlang durch revolutionäre Strömungen die Genossenschaften etwas weiter in den Hintergrund gedrängt wurden.

So klar und durchgehend, wie in England nun das Verhältnis sein musste und auch in der späteren Zeit einer größeren Gleichgültigkeit Platz machte, konnte in Deutschland das Verhältnis von Gewerkschaften und Genossenschaften nicht sein. Schon allein wegen der verschiedenen wirtschaftlichen Entwicklungsstufen und auch sozialen Schichtungen, wobei dann auch weiterhin der stärkere politische Charakter der gesamten Arbeiterbewegung ins Gewicht fällt, ein Zug, der in England nur zeitweilig vorhanden war, während sonst die Arbeiterbewegung durchaus praktische, wirtschaftliche Züge aufweist.

Hier waren es die bürgerlichen Kreise, die kleinen Bauern und die Handwerker, die sich der neuen Wirtschaftsform bedienten und auch bedienen mussten, da für sie eine Notlage bestand, die in England nicht gekannt wurde. Diese Anwendung aber des Genossenschaftsgedankens durch diese Kreise konnte keine allzu große Ermunterung den Arbeitern sein, wenn diese überhaupt Interesse für die Genossenschaft zeigten. so groß waren die industriellen und Arbeitermassen noch nicht, um eigenen Verbände errichten zu können, und in den bestehenden wurde durch das Vorherrschen der landwirtschaftlichen und Kreditgenossenschaften ihr Interesse an den reinen Konsumvereinen nicht voll befriedigt. Diese anderen Genossenschaften und die Konsumvereine sind nicht unter gleichen Gesichtspunkten zu verwalten, denn in ihnen liegt ein Gegensatz, derselbe der bei Erwerbsorganisationen und Konsumentenorganisation unvermeidlich bleiben muss. Kredit- und landwirtschaftliche Genossenschaften haben nur den Zweck, dem Erwerbe der Beteiligten zu dienen, diese aber bildeten die Hauptzahl der im allgemeinen Verbände zusammengeschlossenen Genossenschaften. Und sie lagen auch seiner Gründung zugrunde. Wo aber Konsumvereine bestanden, machte sich bald die Erscheinung bemerkbar, die fast immer dort auftritt, wo sich bürgerliche Kreise mit proletarischen begegnen. Nicht einmal auf dem Boden der reinen Konsumentenorganisationen scheint auf die Dauer ein Zusammengehen möglich und auch hier scheidet sie bald das nicht direkt in Frage kommende Produzenteninteresse, dass die Klassenschichtungen bewirkt und eine dauernde Vereinigung der Schichten auf dem Konsumenteninteresse unmöglich zu machen scheint.

Zu dieser doch recht starken Ablehnung der damaligen Genossenschaftsbewegung durch die Arbeiter kommt aber noch ein anderer Moment, die völlige Einstellung der Arbeiter auf die Produktionsgenossenschaften, nicht auf die Konsumvereine. In den ersteren glaubten sie nur die Wirtschaftsordnung umgestalten zu können mit gleichzeitiger vollständiger Emanzipation der Arbeiterklasse. War auch in England der Glaube an die Bedeutung der Produktionsgenossenschaften

ein sehr großer, so war doch der Gedanke an die Verbindung mit Konsumgenossenschaften, die erst die Produktion in die Hand nehmen sollten, wenn genügend Mittel und Kräfte dazu vorhanden wären, gleich vorhanden, also eine Einstellung auf die Organisation der Arbeiter als Konsumenten und nicht bloß als Produzenten, worauf in Deutschland durch die Parteien und Führer des Hauptgewicht gelegt worden war. An Lassalle sein hier nur kurz erinnert und an Marx, der zwar den Wert der Konsumgenossenschaften nicht verkannte, ihnen aber eine weit geringere Bedeutung als den Produktivgenossenschaften zusprach.

Als 1868 die beiden sozialistischen Parteien Gewerkschaften ins Leben riefen, war deren Tätigkeitsfeld auch auf die Schaffung von solchen Produktivassoziationen ausgedehnt worden, die durch die gewerkschaftlich Organisierten begründet werden sollten, um außerhalb der kapitalistischen Unternehmungsformen einen Keim zu einer neuen Wirtschaftsordnung zu legen für und durch die Arbeitermassen. Wohl waren schon vorher größere Kreise der Arbeiter auf die Bedeutung der Konsumvereine aufmerksam geworden, was sich in der immer stärkeren Vertretung der Arbeiterschichten im allgemeinen Verbandsverbande mit der Zeit bemerkbar machte. Doch geschah dies durchaus nicht mit voller Zustimmung der Parteien, soweit Organisierte in Frage kamen, ja als sogar später die Gewerkschaften nun auch ihrerseits starkes Interesse an den Konsumvereinen zeigten und aus deren Mitte heraus die Gründung der Hamburger Produktion vorgenommen wurde, konnte dies nur im Gegensatz zu weiten Kreisen politisch organisierter Arbeiter geschehen. Hier traten zum ersten Male die Gewerkschaften aktiv in die Genossenschaftsbewegung ein und zwar nicht in der reinen Produktivgenossenschaftsbewegung.

Grundlegender Wandel in der Abneigung weiter Arbeiterschichten gegen die Konsumgenossenschaften trat aber erst ein nach endgültigem Scheitern der Versuche mit Produktivgenossenschaften und als sich die nur langsam entwickelnden Arbeiterkonsumvereine immerhin recht kräftig durchsetzten und an Bedeutung zunahmen, um sich dann schließlich im ZdK scharf von den anderen bürgerlichen Konsumvereinsverbänden loszusagen, um reine proletarische Vereine zu werden. Wenn sich auch diese weit mehr als die Gewerkschaften als unabhängig von den Parteien und diesen selbst erklärten, so ist doch auch bei ihnen die Klassenzugehörigkeit nicht zu verwischen, und ihre Bestrebungen auf Stärkung der Machtposition der Arbeiter erhalten einen ähnlichen Charakter und ähnliche Ziele wie die der übrigen Arbeiterbewegung, nämlich die Emanzipation anstrebend und befördernd als Begleiterscheinung ihrer wirtschaftlichen Ziele und Aufgaben.

Die überwiegende Zahl der Arbeiter als Mitglieder ist es schon zum großen Teil, die das enge Verhältnis der freien Gewerkschaften zu dem ZdK erklären kann. Die Basis also, die nicht nur für die Gewerkschaften bedeutsam und für

die gesamte Arbeiterbewegung, sondern auf die eine Genossenschaftsbewegung ebenfalls notwendig angewiesen ist durch die Verbindung mit der sozialen Frage, die größere Dringlichkeit eines Zusammenschlusses. Hiermit soll nicht das Bestehen einer solchen Dringlichkeit auch für andere Kreise verneint werden, doch kann diese besonders in den Zeiten der schnellen Industrialisierung unseres Wirtschaftslebens für die Arbeiterklasse als stärkeres Bedürfnis angesprochen werden. Ist erst einmal diese gemeinsame Basis der Arbeiter vorhanden, und damit eine notwendige Interessengemeinschaft durch das letzte Ziel, auf das all die Anstrengung der selben Klasse auf verschiedenen Wegen hinauslaufen, gegeben, dann müssen die anderen Wesenszüge der Konsumvereine den Gewerkschaften noch erhöhtes Interesse abgewinnen, könnte doch hierdurch vielleicht durch die Angehörigkeit zu beiden Organisationen die Wirkung auf die Arbeiter verstärkt werden, umso mehr wenn sich die Tätigkeit beider Organisationen vielleicht sogar ergänzt.

Es kann hier nun nicht die Aufgabe sein, eine Theorie der Genossenschaften zu entwickeln, zumal diese in ihrer Gesamtheit durchaus noch umstritten ist. Wird von einigen der Genossenschaftssozialismus oder Föderalismus als in der Entwicklung der Genossenschaften liegend angesehen, so ist auf der anderen Seite die Möglichkeit der Entwicklung als eine durchaus begrenzte angesprochen, doch kommt für uns die Entscheidung, ob die Genossenschaften eine friedliche Umwälzung der Wirtschaftsordnung oder nur eine Gegentendenz in beschränktem Maße gegen die herrschende bedeutet, nicht so sehr in Frage. Die freien Gewerkschaften und auch die sozialdemokratische Partei haben nicht zu weitgehenden Erwartungen, was für unsere Betrachtung ausschlaggebend ist. Für sie sind die Genossenschaften Mittel zur Hebung der Arbeiterklasse in wirtschaftlicher Beziehung, zur Erziehung für kommende Aufgaben, zur Anteilnahme an der Verwaltung und eine Ergänzung der gewerkschaftlichen Tätigkeit. Immerhin stellen die Konsumvereine auch Organisationen dar, die wesentlich antikapitalistische Tendenzen aufweisen, durch die sie den Arbeitern starkes Interesse abgewinnen müssen. Liegt doch schon in der Organisierung des Marktes ein starker Zug gegen die bestehende individualistische anarchische Wirtschaftsordnung.

Wie auch durch die Größe der Organisation des Marktes ein Ausschalten von Gewinnen, die sonst nur kleinen Kreisen zur Verfügung standen. Das soziale Moment tritt hier stark hervor und sucht sich gegen das individuelle durchzusetzen, nicht der Gewinn ist hier Zweck der wirtschaftlichen Tätigkeit, sondern die möglichst gute und billigere Bedarfsdeckung. Wie stark aber auch die kapitalistischen Züge in den Konsumvereinen wirksam sein können, geht oft aus dem starken Dividendeninteresse der Mitglieder hervor, von denen überhaupt der endgültige Charakter der Konsumvereine stark abhängig ist.

Weiterhin gehört auch zum Wesen der Genossenschaften ganz allgemein, nicht nur bei denen des ZdK, die Ausschaltung des Zwischenhandels und der Zwischengewinne, soweit dies irgend möglich ist, entweder durch direkten Bezug oder auch durch die Eigenproduktion, die gerade bei dem ZdK recht bedeutend ist, und noch weitere offene Gebiete für die Entwicklung aufweist. In dieser Ausschaltung des Zwischengewinnes liegt eine Stärke der Genossenschaften in finanzieller Hinsicht und bezüglich des Interesses der Arbeiterkreise an ihnen. Denn hier ist eine Quelle, die der Ausdehnung und der Kräftigung der Genossenschaften neben den Anteilen ihrer Mitglieder zugute kommt, um erfolgreich den scharfen Konkurrenzkampf gegen die privaten Unternehmungen ähnlicher Art aufnehmen zu können.

Diese Ersparungen fließen aber nicht vollständig den Genossenschaften als Fonds für Stärkung und Ausdehnung zu, sondern auch den Mitgliedern in Form von Rückvergütungen, die besonders für die Kreise, die sie beziehen, den weniger Bemittelten und den Arbeitern, bedeutsam werden können. Manchmal es sogar so sehr sind, dass die Unbeteiligten, den Genossenschaften aber freundlich gegenüberstehenden, es bedauern, dass dies in diesem Maße der Fall ist. Weil nämlich eine geringere Rückvergütung auf der anderen Seite mehr Vorteile bringen kann, als auf diese Weise angewandt, die Eigenproduktion oder anderen Einrichtungen benutzt. Diese Rückvergütungen, leider durch den Namen Dividende unklar gemacht, erfreuen sich gerade in Gewerkschaftskreisen wenig großer Beliebtheit. Bei den Lohnerhöhungen spielt der Hinweis auf diese eine bedeutende Rolle, da man der Ansicht ist, dass diese ein reiner Gewinn sind, während sie doch gerade eine Zurückerstattung von ersparten Geldern darstellen, durch die Ausschaltung des Zwischengewinnes gegeben, der die Waren scharf verteuert und auch teilweise verschlechtert. Damit sind wir wieder bei einem wichtigen Punkt der Wirksamkeit der Genossenschaften angelangt.

Die Konsumvereine haben neben der Verbilligung der indirekten die Lieferung von vollwertigen Waren zur Aufgabe, denn durch die Lieferung solcher Waren können sie ebenfalls die wirtschaftliche Hebung der Mitglieder erfolgreich durchsetzen. Ein Ziel, das das nächstliegende und bedeutendste ist, wenn wir von den weiter gestreckten, aber umstrittenen anderen Aufgaben absehen wollen, die ganz abzulehnen hier durchaus nicht die Absicht ist.

Wenden wir nun diese Ziele Verbilligung und Verbesserung der Waren und damit Erhöhung der Bedarfsdeckungsmöglichkeit auch auf den Zentralverband an mit seinen Arbeitern als Mitgliedern, so gewinnt plötzlich diese Aussicht ein ganz anderes Ansehen und es scheint klar zu sein, dass Gewerkschaften und ZdK nicht nur gut zusammen stehen sollten, sondern es nahezu müssen. Dieses Zusammengehen beider Organisationen bewirkt eine gegenseitige Ergänzung jeder einzelnen Tätigkeit und scheint den Kreis bei der Arbeit an der wirtschaftlichen

Hebung der Arbeitermassen erst vollständig zu schließen. Auf der einen Seite Erhöhung des Lohnes in Geld ausgerückt und auf der andern Seite eine gleichzeitig erreichte verstärkte Kaufkraft dieser Summen durch Rückvergütung und Vollwertigkeit der Waren bedingt. Nahezu etwas Faszinierendes hat dieses Zusammengreifen der Räder in dem ersten Augenblick und es wird verständlich, wie ein solcher Ausblick seine Wirkung nicht verfehlen kann. Uns fallen die Ausführungen von Lasalles ehernem Lohngesetz ein. Die nüchterne Tatsache, dass jede Lohnerhöhung über ein bestimmtes Maß nicht nur jede Lohnerhöhung, sondern schlechthin jede Verteuerung der Ware Arbeitskraft auch durch Arbeitszeitverkürzung unweigerlich eine Abwälzung auf den Konsumenten nach sich zieht, eine Verteuerung der Lebensbedürfnisse vielleicht noch über das notwendige Maß hinaus. Und hier ist eine Arbeitsteilung, die darauf hinauslaufen will, den Arbeiter von einer Seite aus die Arbeitsbedingungen und den Arbeitslohn zu erleichtern und zu erhöhen, während auf der anderen Seite das Bestreben vorhanden ist, auch in gewissen Grenzen erreicht wird, neben Erhöhung der Kaufkraft dem Heraufschwollen der Preise Einhalt zu gebieten. Jedenfalls nicht so die Preise steigen zu lassen, wie es sonst ohne den stillen und anhaltend stärker werdenden Einfluss der Konsumvereine der Fall sein würde. So sehr auch die hohen Erwartungen, die bei diesen Gedankengängen im ersten Augenblick sich einstellen können, heruntergesetzt werden müssen, so ist diese Wirkung schon allein durch die Höhe der gezahlten Rückvergütung und die weitere Ausdehnung der genossenschaftlichen Eigenproduktion und des Großeinkaufs eine Tatsache, die einfach nicht außer Acht gelassen werden kann. Diese Wirkung wird nicht nur durch die Rückvergütung und bessere Warenlieferung gezeitigt, sondern auch teilweise durch billigere Preise, die hin und wieder Anwendung finden.

Reihn führt einen interessanten Versuch hierüber an, der zur Erhärtung herangezogen werden mag. Es wurden zwei Mitglieder eines Konsumvereins veranlasst, ihren Wochenbedarf bei Privatgeschäften zu decken und es stellte sich hierbei heraus, dass der Wochenbedarf des ersten in den Privatbetrieben nur mit einem Mehr von M. 1,21 als sonst bei den Konsumvereinen notwendig gedeckt werden konnte. Bei dem zweiten machte der Unterschied in einer Woche M. 1,27 aus.

Die Partei, die im allgemeinen sehr vorsichtig bei der Beurteilung der Konsumvereinsbewegung ist und lange Zeit ihr ablehnend gegenüberstand, da sie glaubte, durch Propaganda für diese den Arbeitern leichter den Klassenkampf vergessen zu lassen, erklärte auf dem Magdeburger Parteitag die Genossenschaftsbewegung als eine wirksame Ergänzung des Klassenkampfes durch Erhöhung der Lebenslänge der Arbeiter. Immerhin soll nicht vergessen werden, dass die Zahl der Arbeiter in Genossenschaften durchaus nicht so vertreten und beteiligt ist, wie es eigentlich bei der eingehenden Beschäftigung beider Organisationen auf den Verbandstagen und auch in der Praxis erwartet werden könnte. Hierbei ist

allerdings zu berücksichtigen, dass die Beteiligung an der Konsumvereinsbewegung doch in erster Linie den verheirateten Arbeitern am Herzen liegen wird, für die Gewerkschaftler, die gleichzeitig in den Genossenschaften organisiert sind, ist ein Vorteil durch beide Organisationen unbedingt vorhanden, und zwar bei den verheirateten in bedeutenden Maßen und wenn der ZdK von Jahr zu Jahr in demselben Maße weiter so wächst, wie er es bisher tat, dürfte diese Bedeutung sich noch vergrößern, denn weite große Gebiete liegen noch vor dem ZdK, durch die eine Hebung der wirtschaftlichen Lage der Mitglieder erreicht werden kann. Durch weiteren Übergang zur Eigenproduktion, durch die notwendige Erkenntnis, mehr und mehr mit landwirtschaftlichen Genossenschaften in Verbindung zu treten, wie überhaupt direkt mit der Landwirtschaft in Berührung zu kommen, Das englische Genossenschaftswesen gibt auch hier weitere Hinweise, die auch in Deutschland z.T. berücksichtigt worden sind, wenn auch im geringeren Maße. Erhöhte Eigenproduktion und direkte Verbindung mit Übersee schienen wenigstens vor dem Kriege zu den nächsten Schritten der deutschen Genossenschaftsbewegung zu gehören, wodurch weitere Ausschaltung nicht nur des Kleinhandels sondern auch anderer Quellen großer Zwischengewinne. – All dies sind Momente, die diese Verbindung zwischen freien Gewerkschaften und dem ZdK enger und fester gestalten können. Prophezeien ist hier zwar nicht angebracht, doch ist nicht abzusehen, in welchem Maße nicht die Hoffnungen Einzelner auf die Ausdehnung des Genossenschaftswesens in Erfüllung gehen, bedingt durch die Kriegsnot, die hinter uns liegen, die Not im Lande und die Umwälzung auf politischem und wirtschaftlichem Gebiete, die kaum nachteilig auf die Konsumgenossenschaftsbewegung einwirken wird.

Zu diesen materiellen Berührungspunkten kommen noch andere, nicht bloß durch materielle Interesse hervorgerufene. Es ist die praktische Aufklärungsarbeit, die die Genossenschaften leisten durch den Kampf, den sie bei der bestehenden Gegnerschaft weiter Kreise zu führen gezwungen waren durch Wort und Schrift. Diese Aufklärungsarbeit konnte oft von großer Bedeutung für die gesamte Arbeiterklasse werden. Viel haben sie zur Erkenntnis der bestehenden Wirtschaftsordnung beigetragen und manche Probleme aufgeworfen, die sonst durch die Aufklärungsarbeit in den Parteien unberücksichtigt geblieben waren.

Auch durch die erzieherische Tätigkeit sind die Genossenschaften für die Arbeiterklasse von Bedeutung geworden. Wurde durch sie doch ein weiteres großes Gebiet dem Arbeiter eröffnet, in dem er selbst als Leiter und Organisator oder wenigstens in der Verwaltung tätig sein musste, Funktionen übernahm, die ihm sonst unbekannt geblieben wären und die seiner geistigen Ausbildung recht stark dienen konnten. Von welcher Wichtigkeit dieses Gebiet ist, zeigt gerade in den jetzigen Tagen das Problem der weitgehenden Mitbestimmung des Arbeiters im wirtschaftlichen Leben, sei es als Betriebsrat, wodurch nach manchen Ansichten

erst allein die wahre Emanzipation der Arbeiterklasse erreicht werden könnte, durch eigene verwaltende und leitende Tätigkeit. Auf die Stärkung des Solidaritätsgefühls, das auch hier bei der Genossenschaftsbewegung eine Notwendigkeit ist, sei nur kurz hingewiesen. Dieses an und für sich so klare Verhältnis in dem gemeinschaftlichen Interesse zur wirtschaftlichen Hebung der Arbeiterklasse verliert seine Einfachheit durch ein anderes Moment und wird bedeutend differenzierter. Ein gewisser Zwiespalt und eine nicht ganz einfache Situation wird gerade durch dieses neu hinzutretende Moment, die Genossenschaft als Arbeitgeber, hervorgerufen. Der hohe Prozentsatz der in dem ZdK befindlichen Arbeitgeber nicht das allein entscheidende, sondern auch die Zahl der als Arbeiter im ZdK beschäftigten Angestellten in der Verwaltung, in den Konsumgeschäften und in der Eigenproduktion. Letzteres ist gerade für den Zentralverband von großer Bedeutung, da seine Eigenproduktion in stetigem Wachsen begriffen ist und nicht nur schon mehrere Fabrikationszweige umfasst, sondern auch noch mehr umfassen wird.

Die zunehmende Bedeutung des ZdK als Arbeitgeber wird aus folgenden Zahlen ersichtlich:

Beschäftigte	in der Warenverteilung	in der Warenherstellung
1903	5.540	900
1910	13.827	2.576
1914	22.008	4.664
1917	20.961	3.925

Zu beobachten ist, dass in der Warenverteilung ebenfalls gewerkschaftlich organisierte Gruppen sind, wie die Lagerhalter und Transportarbeiter, und nicht etwa bloß an Verkäufer und Verkäuferinnen gedacht werden darf.

Diese zu der Gesamtgröße der als Mitglieder eingetragenen Arbeiter immerhin kleinen Zahl macht ein Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wie dies in den Produktivgenossenschaften reiner Art oft der Fall ist, unmöglich, ein Prunkt an den die Produktivgenossenschaften zum großen Teil gescheitert sind. Während hierdurch die Bedeutung der Einigenproduktionsbetriebe, die dem ZdK angeschlossen sind, für manchen geringer geworden zu sein scheint, gewinnt diese wiederum für die, die die Genossenschaften nicht als alleinige Lösung der sozialen Frage ansehen, erhöhte Bedeutung. Durch die Zahl der Arbeitermitglieder in dem ZdK ist deren Einwirkungsmöglichkeit auf alle an die Konsumvereine herantretenden Fragen eine bedeutende. Besonders wenn wir an die rechtliche Stellung der Mitglieder in den Genossenschaften denken und an das Wort von den demokratischen Unternehmungsformen. Hierdurch fallen zwar die Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Arbeiter ist ja hier

im ZdK ebenfalls der Arbeitgeber, zwar nicht vollständig fort, doch zeigen sie sich in verschiedenen Formen, anders wie in den privaten Erwerbsunternehmen und reinen Produktivgenossenschaften.

Der Unterschied in dem Arbeitsverhältnis des ZdK und den beiden eben genannten Gruppen ist gegeben durch die Basis dieser Unternehmungsformen. Auch bei den Produktivgenossenschaften handelt es sich nur um eine beschränkte, durch die Praxis beschränkte, wenn nicht durch das Interesse der Beteiligten, Zahl von Arbeitern oder Handwerkern. Diese haben sich von der Gesamtheit ihrer Genossen oder wirtschaftlich Gleichgestellten losgelöst, um mehr oder weniger gleichgültig gegen diese ihr besonderes Interesse an möglichst hohem Erwerb durchzusetzen. Und das Interesse in dieser praktisch beschränkten Zahl wird entscheiden, wie weit sie als Arbeitgeber den Arbeitnehmern entgegenkommen. Vereinigen sie beide Kategorien in einer Person, dann spielt sich der Zwiespalt in ihrem Kopf ab, wie weit sie durch günstige Arbeitsbedingungen ihren Gewinn aus ihrer Tätigkeit einschränken wollen. Bei diesen Arbeitsbedingungen wird es sich wohl mehr um die verschiedenen Fragen, die z.B. im Tarifvertrag auftauchen, handeln, als um die Lohnhöhe. Ist dieser Zwiespalt auch in dieser Eigenart gelöst, bei einigen Produktivgenossenschaften, so hat die Lösung im Wirtschaftsleben keinen besonderen Wert gehabt, wie die Entwicklung der Produktivgenossenschaften zeigt.

Bei dem ZdK handelt es sich dagegen um Massen, bedeutende, zum großen Teil aus Arbeitern bestehende Massen, die hier als Arbeitgeber auftreten. Diese großen Zahlen geben einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Arbeitern, von denen wieder ein Teil gleichzeitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind, Arbeit. Und nur der andere Teil, die Nichtmitglieder der Konsumvereine sind reine Arbeitnehmer oder Angestellte.

Hier zeigt sich gerade der zwiespältige Charakter der Konsumgenossenschaftsbewegung, die in ihrer scharfen Hervorhebung des Konsumenteninteresses der Mitglieder bedeutende antikapitalistische und sozialistische Tendenzen bei einer konsequenten Durchführung aufweist. Also ein Ansatz, ein Versuch, der allerdings ein Teilversuch bleiben muss, umgestaltend auf die Wirtschaftsordnung einzuwirken, ihr die reinen kapitalistischen Züge zu nehmen. Doch nicht allein deshalb nur ein Teilversuch, weil die Grenzen für eine Konsumvereinsbewegung gezogen sind in ihrer Ausdehnung, sondern auch deshalb, weil innerhalb des erfassten Gebietes dieses nur teilweise „entkapitalisiert“ wird. Die Konsumvereine weisen die Züge einer zweifachen Wirtschaftsordnung auf, was sich in der Bewegung selbst und in der Stellung der Arbeiter zu ihnen ausdrückt. Sie stehen in unserer Wirtschaftsordnung, sind eng mit ihr verbunden und weisen trotzdem dieser Wirtschaftsordnung entgegen gesetzte Züge auf. Dies trat nicht nur bei Beginn der Konsumvereinsbewegung in Deutschland in der Skepsis der

Arbeiterschaft diesen Formen gegenüber hervor, sondern zeigt sich auch jetzt in der Stellung des Arbeiters als Arbeitnehmer in den Konsumvereinsbetrieben. Dies ist für die Stellung der freien Gewerkschaften zu den Genossenschaftler von entscheidender Wichtigkeit. Die gewerkschaftliche Tätigkeit ist auf ein Lohnverhältnis zugeschnitten und sie wird dort immer mit ihrer Tätigkeit einsetzen und zwar fordernd auftreten, wo ein solches Lohnverhältnis besteht, d.h. eine Trennung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorhanden ist. Und diese Trennung ist bei dem Konsumverein zu finden, besonders in der Eigenproduktion durchgeführt, sogar in dem Maße, dass sich die Stellung der Arbeiter nicht von der in einem Privatbetriebe unterscheidet und nur dadurch ein neues Moment hinzukommt, dass eine Zahl der Arbeiter gleichzeitig Mitglied einer Genossenschaftsbewegung sind, die einen großen Kreis von Betrieben umfasst.

Hierdurch ist natürlich das Konsumenteninteresse der Arbeiter durch ihre Mitgliedschaft in den Konsumvereinen stark erhöht. Doch kann selbst durch dieses Interesse bei einem bestehenden Lohnverhältnis, bei der Scheidung von Arbeitnehmern und -gebern der starke Produzentenstandpunkt und die bisher nicht zu überbrückende Spannung zwischen beiden Parteien nicht ausgeglichen werden. In welcher Form diese Gegensätze jemals ausgeglichen werden können, kann nur der Zukunft überlassen werden, in der die Versuche hierfür eine bedeutende Rolle spielen werden. In der heutigen Konsumgenossenschaftsbewegung ist dieser Ausgleich trotz einiger wirksamer Momente nicht erreicht und die Wirkung wird in der Stellung der freien Gewerkschaften zu den Genossenschaften als Arbeitgeber zu beobachten sein.

Die Wirkung einer Lohnerhöhung wird immer für den Arbeiter eine stark hervortretende sein, besonders in der ersten Zeit, stärker hervortretend, als die etwaige hierdurch eintretende Verteuerung der Produkte, die sich erst auf indirekten Wege für ihn bemerkbar machen wird. Außerdem ist die Wirkung des Konsumvereins für den Einzelnen immerhin eine recht minimale gegenüber seinem Aufwand, die ihm außerdem durch die nicht rechnerische Feststellbarkeit zum großen Teile unbewusst bleiben wird. Auch ist die Abhängigkeit der Bedarfsdeckungsmöglichkeiten von seiner Lohnhöhe, die ja bei dem Arbeiter nahezu ganz für den Lebensunterhalt angewandt werden muss, eine direkt und primär empfundene. Das Bewusstsein in einer Arbeiterorganisation angestellt zu sein, kann bei dem starken Produzentenstandpunkt, notwendig bei dem Arbeiter vorhanden, kaum etwas ändern und in diesem Punkte setzt die gewerkschaftliche Tätigkeit genau so mit Forderungen ein, wie bei anderen bestehenden Arbeitsverhältnissen, die aber in der Form allerdings etwas anders in Erscheinung treten werden.

Diese fordernde Stellung der Gewerkschaften den Genossenschaften beim Arbeitsverhältnis gegenüber wird nun noch weiter gestärkt dadurch, dass die

Gewerkschaften nicht bloß das Interesse der Konsumvereinsarbeiter vertreten, sondern dass hinter ihnen die große Zahl der anderen Arbeitern mit ähnlichen oder noch stärkerem Interessen an verbesserten Arbeitsbedingungen steht. Das Interesse, das nun die Gewerkschaften im Hinblick auf diese nicht in Genossenschaften tätigen Arbeitermassen an einem hohen Stand der Arbeitsbedingungen in den Konsumvereinen haben, beruht auf den Fernwirkungen, die bei jeder Verbesserung der Arbeitsbedingung in den einzelnen Orten festzustellen ist; sie kann sich über einen Kreis von Betrieben oder das ganze Gewerbe erstrecken. Die Einrichtungen einiger großer Betriebe, die für die Arbeiterschaft geschaffen, es sei an all die Einrichtungen für Bildung, Gesundheit, Vergnügen und sonstige Wohlfahrtseinrichtungen erinnert, haben ihre verbreitende Wirkung ausgeübt. Und zwar nicht bloß aus dem Grunde, dass hier ein Mittel gefunden worden ist, den Arbeitsfrieden sicherer zu stellen. Die Bedeutung der Arbeitsbedingungen in den Genossenschaften des ZdK in dieser fern wirkenden Hinsicht wird bei den später folgenden Ausführungen und Schilderungen über die Verhandlungen zwecks Tarifbeschlüsse stark bemerkbar sein.

Dieser Moment könnte die Gewerkschaften leicht zu einer sehr scharfen Politik betreffs der Forderung über die Arbeitbedingungen den Konsumvereinen gegenüber veranlassen, wenn nicht einschränkende Momente vorhanden wären. Diese sind ja schon in den Berührungspunkten beider Organisationen gegeben, aber auch in der Bedeutung, die ein ruhiges, nicht durch Kampf erschüttertes Gebiet für die einzelnen Gewerkschaften, deren Wachstum und weitere Arbeit haben kann.

Also nicht dadurch allein, dass Klassengenossen sich als Arbeitgeber- und -nehmer gegenüberstehen, erhält das Arbeitsverhältnis und damit die Stellung der Gewerkschaften zu den Genossenschaften sein eigenartiges und bedeutsames Aussehen. Diese Stellung wird erst durch die vorher erwähnten Momente, die ein Abweichen von den klaren Verhältnissen beider zueinander bedingen, hervorgerufen.

Gerade diese Punkte erscheinen mir wichtig und als eine Erklärung für das tatsächlich oft bestehende Verhältnis zwischen freien Gewerkschaften und Genossenschaften. Bei den Verhandlungen über die Tarife werden diese Momente deren Bedeutung beweisen. Im Gegensatz zu Heinrich Kaufmann seien diese hier betont, der nur gemeinsame in dem Verhältnis beider als wirklich bestehend ansieht und ein Abweichen von diesem gleichseitig als ein Abweichen von den bestehenden Interessen, als eine Verkennung dieser ansieht.

Es besteht also auch bei dem Arbeitsverhältnis zwischen den Interessen des ZdK und der freien Gewerkschaften manches, was sie in ihren Ideen zusammengehen lassen wird. Doch auf der anderen Seite wird auch ein besonderes Interesse der

Gewerkschaften hervortreten das den der Genossenschaften ebenso entgegenlaufen kann, wie den Privatunternehmungen. In der Praxis ist dies durchaus oft der Fall, wogegen sich die Genossenschaften zu wehren versuchen. Der Punkt aber, wo ein solcher Fall tatsächlich entgegen gehender Interessen erreicht ist, wird natürlich immer ein umstrittener sein, wenn auch das Bewusstsein, vorbildliche Lohn- und Arbeitsbedingungen gewähren zu wollen, bei den Vertretern und einzelnen Mitgliedern der Genossenschaften des ZdK unbedingt vorhanden ist.

Das Verhältnis der freien Gewerkschaften und Genossenschaften des ZdK, für dessen Eigenart wir einige Ursachen angegeben haben, zeigt nun eine Fühlungnahme beider in Erklärungen und Resolutionen wie auch in praktischer Arbeit. Maßgebend für uns können nur die Äußerungen sein, die sozusagen ein offizielles Gepräge haben, als da sind Beschlüsse und Resolutionen auf Verbandstagen der Gewerkschaften und Gewerkschaftstagen der Generalkommissionen oder auf Genossenschaftstagen. Äußerungen und Anforderungen von bekannten Führern beider Organisationen haben zur Erkenntnis der Strömungen zwischen beiden Gruppen wohl Wert, doch weiter reicht die Bedeutung nicht.

Schon kurz nach der Errichtung des ZdK sehen wir nicht nur die einzelnen Gewerkschaften sich mit dem neuen Genossenschaftsverband eingehend beschäftigen, Forderungen erstellen, zwecks gemeinsamer Arbeit an ihn herantreten. Auf der Versammlung der Generalkommission fängt der ZdK bald an, in seiner Bedeutung Beachtung zu bekommen, die sich mit der Zeit soweit verdichtet, dass die Genossenschaftsfrage als selbstständiger Punkt auf der Tagesordnung erscheint und erst nach eingehender Klärung wieder abgesetzt wird. Auf jedem dieser Tage wurden verschiedene Resolutionen an den ZdK gerichtet betreffs einzelner sich im Laufe der Zeit ergebener Fragen. Zwar hatte der ZdK Kenntnis von diesen Äußerungen genommen, doch unterbleiben weitere Schritte, so dass eine Handlung durchaus nicht entstand. Von besonderer Wichtigkeit wurden erst die Resolutionen, die in Dresden 1911 gefasst und zu eingehender Fühlungnahme beider Organisationen führten. Nicht nur Fühlungnahme, sondern auch wichtige Ergebnisse waren das Resultat dieser eingehenden Berührung. Beide Organisationen verpflichten sich, ihren Einfluss dahin geltend zu machen, dass die ihnen angehörenden Verbände sich nach den gefassten Beschlüssen richteten und sie einhielten. Der wesentliche Inhalt dieser Vereinbarungen ist folgender:

1. Hausindustrie und Heimarbeit

Soweit die Herstellung der Nahrungs- und Genussmittel durch die Hausindustrie in Frage kommt, sind generell die hausindustriellen Produkte von der Bedarfsdeckung der organisierten Konsumenten auszuschließen, im Übrigen ist über geeignete Maßnahmen zur Abhilfe von Missständen und zur Reform der Heimarbeit von Fall zu Fall zu beschließen. Über Einleitung geeigneter Maßnahmen

hat das Sekretariat des ZdK und die Generalkommission der Gewerkschaften zu beraten, auch sollen beide Körperschaften für Aufklärung der Arbeiter in Genossenschaftskreisen über die Schäden der Heimarbeit Sorge tragen, weiter sollen die Konsumvereine von gewerkschaftlicher Seite möglichst vor solchen nachteiligen Bezugsquellen gewarnt werden.

2. Strafanstaltserzeugnisse

Die Vorstände der Konsumvereine werden ersucht, bei ihren Wareneinkäufen und Bestellungen keine Artikel zu kaufen, die ganz oder teilweise in Strafanstalten angefertigt sind und Firmen, die in solchen Anstalten herstellen lassen, dürfen bei Einkäufen oder Bestellungen nicht mehr berücksichtigt werden. Die Gewerkschaften sollen Sorge tragen, die Konsumvereine in der Namhaftmachung solcher Firmen zu unterstützen, ebenfalls ist auch hier für die nötige Propaganda und Aufklärung von beiden Gruppen zu sorgen.

3. Anerkennung der Gewerkschaften und deren Tarife mit Unternehmerorganisationen vereinbart

Der Vorstand des ZdK verpflichtet sich, den Konsumvereinen zu empfehlen, bei Lieferungsaufträgen und bei Vergebung von Arbeiten darauf hinzuwirken, dass solche Firmen nur Berücksichtigung finden, die die Forderungen und die abgeschlossenen Tarife mit den Gewerkschaften anerkennen.

4. Genossenschaftliche Pflichten der Gewerkschaftsmitglieder

Der Gewerkschaftskongress zu Dresden verweist die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter erneut auf ihre Pflicht, durch Propagieren der genossenschaftlichen Ideen diese tatkräftig zu unterstützen, auch durch den zahlreichen Eintritt in die Konsumvereine. Hinweise auf die Notwendigkeit, gewerkschaftlich und genossenschaftlich organisiert zu sein, sollen in der Fachpresse wie auch in Vorträgen Aufnahme finden.

5. Errichtung industrieller Arbeitsgenossenschaften

Die Errichtung besonderer Produktivgenossenschaften kann nur gutgeheißen werden, wenn es sich handelt um Vereinigungen von Genossenschaften eines Bezirkes zur gemeinsamen Produktion oder Umwandlung einer Arbeitsgenossenschaft in eine Produktivgenossenschaft, deren Mitglieder die Genossenschaften sind. Weiter wenn es sich handelt um industrielle Arbeitsgenossenschaften durch eine Gruppe von gemäßregelten oder arbeitslos gewordenen organisierten Arbeitern, und wenn der Vorstand des ZdK mit dieser Einrichtung einverstanden ist. Produktivgenossenschaften ohne dieses Einverständnis gegründet, können keinen Anspruch auf geschäftliche Verbindung mit den Konsumvereinen des ZdK erheben.

6. Verhängung von Boykott

Boykott über Lieferanten der Konsumvereine darf nur verhängt werden nach gemeinsamer Verabredung und Kenntnisnahme beider Organisationen. Zu diesem Punkte wurden noch eine Anzahl Ergänzungsbestimmungen ausgearbeitet.

In diesen Vereinbarungen ist die gemeinsame Tätigkeit leider noch nicht erschöpft sondern sie reicht weit über diesen vereinbarten Rahmen hinaus. Schon Nr. 5 des Abkommens weist auf einen Berührungspunkt hin, der von genossenschaftlicher Seite als ein wenig angenehmer angesehen wird. Die Unterstützung von Produktivgenossenschaften, begründet aus einer augenblicklichen Notlage der Arbeiter, sehr häufig der organisierten Arbeiter. Durch das getroffene Abkommen ist der weiteren Ausdehnung dieser Verbindung ein gewisser Riegel vorgeschoben worden, nachdem allerdings der ZdK schon einige Male Gelegenheit hatte, Stellung zu diesen Produktivgenossenschaften durch Unterstützung zu nehmen. Doch sei mit diesen Bemerkungen die Verbindung von Gewerkschaften und ZdK auf dem Gebiete der Eigenproduktion genügend angedeutet. Von viel größerer Bedeutung ist eine andere Seite der gemeinsamen Tätigkeit geworden, nicht bloß für beide Gruppen, sondern auch in sozialpolitischer Hinsicht überhaupt. Es ist die gemeinsame Errichtung der Volksfürsorge, einer Versicherungsgesellschaft von gemeinnützigem Charakter, um durch dieses Unternehmen unabhängig vom Staate und seinem Eingreifen das Versicherungswesen umzugestalten oder damit wenigstens zu beginnen. Fast kühn zu nennen ist die gemeinsame Arbeit für sozialen Fortschritt schon bei Beschlüssen über die Heimarbeit und Hausindustrie und Strafanstalterzeugnissen, noch mehr aber bei diesem Unternehmen der Versicherungsanstalt „Volksfürsorge“, kurz vor dem Krieg gerade in ihrem Wachstum gehemmt, doch nicht am Entstehen verhindert. Immerhin hat auch während des Krieges der Umfang dieses Unternehmens erheblich zugenommen. Diese Versicherungsanstalt stellt eine mächtige Erweiterung der Tätigkeit beider dar. Noch stärkere Verbindung und Fühlungnahme beider und damit eine immer wachsende Vergrößerung des Einflusses der Arbeiterschaft auf das Wirtschaftsleben nicht nur als Arbeitnehmer, sondern als an neuen Unternehmungsformen selbst Beteiligten. Auf die finanziellen Vorteile für die Genossenschaften und Gewerkschaften, nicht durch Erzielung irgendwelchen Gewinnes, der gar nicht erzielt werden soll, sondern durch die Bereithaltung von großen Mitteln aus eigenen Kreisen angesammelt, um diese Reserven auszunutzen und zu gebrauchen, braucht wohl kaum hingewiesen zu werden. Etwaige aus der „Volksfürsorge“ erhaltene Überschüsse kommen nur den Versicherten zu gute. Doch uns interessiert hauptsächlich das Schaffen und Wirken beider Organisationen in seiner Auswirkung in den Tarifverträgen und in ihrer Mitwirkung an der Entwicklung solcher kollektiven Arbeitsnormen, besonders der räumlich weitreichenden Reichstarife.

Das enge Verhältnis, vorher kurz gestreift, zwischen den freien Gewerkschaften und dem ZdK, die Anerkennung des Grundsatzes für das Arbeitsverhältnis der beschäftigten Angestellten und Arbeiter auf Schaffung eines vorbildlichen Arbeitsverhältnisses lassen wohl ohne Schwierigkeiten erkennen, wie anders die Stellung des ZdK zu Tarifschlüssen oder Vereinbarungen über diese Produkte ist, als die Privatunternehmen dazu stehen. Dort, wo Organisationen der Arbeiter und Angestellten bestehen, dort sehen wir die Genossenschaften zu mindestens alle größeren Verhandlungen über Arbeitsverträge aufnehmen und wo diese zu keinem Resultat kommen, was nicht oft geschah, scheiterten die Verhandlungen nur an der Höhe der Forderungen, die unbedingt dem ZdK als zu hoch erschienen, nicht aber aus Widerstand gegen solche kollektiven Verträge überhaupt. Der Standpunkt, Herr im eigenen Hause zu sein, war den Genossenschaften nicht wesentlich.

Schon vor der Errichtung des ZdK bestanden einige solcher Tarife zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften, die durch den Zusammenschluss in dem ZdK eine starke Stütze und Förderung erhielten, besonders, da gleichzeitig die Entwicklung der Konsumvereine in schnellere Gangart kam mit gleichzeitig schnellerer Entwicklung der gewerblichen Verbände auf der anderen Seite. So stehen denn schon 1904 dem ZdK eine Zahl von Verbänden von Arbeitern und Angestellten gegenüber. Der Zentralverband der Gehilfen, der Transportarbeiter, der Bäcker und Konditoren, der Tabakarbeiter und Lagerarbeiter. Mit Ausdehnung der Eigenproduktion besonders und der gesamten weiteren Entwicklung des Verbandes des ZdK kamen und kommen neue Gruppen von Angestellten und Arbeitern hinzu, die alle starkes Interesse an tariflichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses haben. Ein solches Interesse zeigen aber ebenfalls die Genossenschaften, erstens um durch die sonst so nötigen häufigen Einzelverhandlungen nicht zu stark belastet zu werden, durch die größere Sicherheit in den Kalkulationen und in dem ganzen Geschäftsbetrieb und durch die schon vorher berührten Gründe.

Mit der Errichtung des ZdK machte sich also auf beiden Seiten das Bedürfnis geltend, diesen unzusammenhängenden, an jedem Orte verschiedenen Arbeitsbedingungen und Tarifabmachungen eine einheitliche Fassung zu geben mit dem Bestreben, diesen Regelungen möglichst große räumliche Ausdehnung zu verschaffen, wenigstens dort, wo diese nach Lage und Umstände irgend möglich erscheint. Schon 1904 trat der Handlungsgehilfenverband an den ZdK heran mit dem Antrag, allgemeine Grundsätze zu verabreden. Die gemeinsamen Verhandlungen ergaben eine Reihe allgemeiner Grundsätze, die von dem Genossenschaftstage angenommen wurden, und folgenden Inhalt hatten:

Für die Ladenangestellten ist der 8-Uhr-Ladenschluss einzuführen, für die Kontor- und Lagerangestellten die 8-stündige Arbeitszeit.

Alle Angestellten aber stehen unter folgenden Bedingungen:

Sonn- und Feiertage Arbeitsruhe. Jährlich 1 Woche Ferien unter Zahlung des Gehaltes. Bei militärischen Übungen soll für sechs Wochen das Gehalt weiter gezahlt werden. Bei Entlassungen müssen folgende Punkte berücksichtigt werden, ohne deren Vorhandensein keine Entlassung stattfinden darf:

- 1. Beabsichtigte Verminderung des Personals, wobei erst die zuletzt eingestellten Personen entlassen werden müssen,*
- 2. Bei Erkrankung von mehr als dreimonatiger Dauer und bei sonstiger persönlicher Unbrauchbarkeit. Die gesetzlichen Entlassungsgründe werden, soweit sie nicht durch die eben angegebenen Punkte berührt werden, nicht abgeändert. Dem Wunsche der kaufmännischen Angestellten bei Entscheidungen von Differenzen einen gewerkschaftlichen Vertrauensmann hinzuzuziehen, ist von der Verwaltung des Konsumvereins Rechnung zu tragen.*
- 3. Der Arbeitsnachweis der kaufmännischen Angestellten ist bei Neueinstellungen zu berücksichtigen, doch kann den Verwaltungen der Konsumvereine das Recht, ausnahmsweise auch andere organisierte kaufmännische Angestellte einzustellen, nicht genommen werden.*
- 4. Günstigere Arbeitsbedingungen werden von diesen Bestimmungen nicht berührt. Bei der Durchführung dieser ist auf die örtlichen Verhältnisse weitgehend Rücksicht zu nehmen.*

Von beiden Seiten wurden diese Grundsätze begrüßt, wenn auch von einigen Genossenschaften auf die Schwierigkeiten bei der Durchführung hingewiesen wurde, die bei einer Zahl von Vereinen nur durch allmähliche Einführung überwunden werden könnten. Die Regelung aller anderen Angelegenheiten, auch der Lohnverhältnisse, mussten den örtlichen Vereinbarungen weiterhin überlassen bleiben, da nach der Ansicht beider Kontrahenten die Vorbedingungen zu solchen allgemeinen tariflichen Regelungen noch nicht vorhanden waren. Die Schwankungen der Intensität, Größe, Gleichmäßigkeit in der Geschäftsführung und in der Beschäftigung der kaufmännischen Angestellten von Verein zu Verein waren noch zu groß. Weiter war demnach die Arbeit der kaufmännischen Angestellten durch ihre weniger mechanischen Form und der größeren Rolle von Geschicklichkeit und Intelligenz für eine tarifliche Regelung schwerer geeignet.

Noch schwieriger gestaltete sich der Versuch, allgemeine Regelungen über das Arbeitsverhältnis mit dem Lagerhalterverband zu schaffen. Dieser Versuch zeigte nicht solche Resultate. Hier scheint Schritt für Schritt vorzugehen zu sein, um eine möglichst weite Erfassung der geeigneten Punkte vorzunehmen, doch hat auch dieses allgemein langsame Vorgehen zu keinem weiteren Resultat geführt als zur Schaffung und dem Ausbau von Schiedsgerichten, die durch den

Genossenschaftstag 1904 genehmigt wurden, zu Bestimmungen, die den Verbänden weiten Spielraum bei der Errichtung solcher ließen. Hier besonders bei den Vereinbarungen mit den Handlungsgehilfen ist der Ansatz für einen über örtliche Bestimmungen hinausgehenden Tarif gemacht worden, der den ZdK und nicht mehr die einzelnen Vereine in Berührung mit den gewerkschaftlichen Verbänden brachte.

Diesen Tarifen kann man sogar den Charakter von Reichstarifen nicht unbedingt absprechen, wenn auch nicht der Hauptpunkt eines Tarifes in ihnen enthalten ist. Doch wollen wir die hier als unvollständige Gebilde, die nur einen allgemeinen Rahmen abgeben, in denen sehr wichtige Fragen noch den einzelnen Vereinen überlassen sind, nicht als Reichstarif des ZdK ansprechen. Es würde für sie der Ausdruck, den Zimmermann bei einigen Tarifbeschreibungen im HWdStW gebraucht, „nationaler Rahmentarif mit örtlichen Unterverträgen“ angebracht sein. Von diesen Tarifen gab es in den Privatbetrieben und Gewerben einige, z.B. bei dem Baugewerbe, der Leder- und der Holzindustrie. In erheblichem Maße, aber weiter ausgeführt sehen wir diese Bestrebungen, den Tarifen möglichst weiten Geltungsbereich zu geben, unter Einschluss aller wichtigen Bestimmungen, wie Lohn- und Arbeitszeit in den Tarifabschlüssen mit dem Bäcker- und dem Transportarbeiterverbände. Diese Tarife besitzen durch ihren weiten Geltungsbereich und durch die Erfassung möglichst aller auftretenden Fragen in dem Arbeitsverhältnis nicht nur Bedeutung für die Kontrahenten allein, sondern auch für die Entwicklung und die Geschichte des gesamten Tarifwesens.

Wenn wir hier von den Reichstarifen des ZdK sprechen, so muss erst Klarheit darüber gewonnen sein, dass nicht von Reichstarifen in dem Sinne gesprochen werden kann, wie von dem Reichstarif oder Generaltarif des Buchdruckerverbandes, sondern, dass ein Unterschied, gegeben durch den Betrachtungsstandpunkt, gemacht werden muss. Es handelt sich hier nicht um Reichstarife des Bäckerverbandes oder des Transportarbeiterverbandes, die Reichstarife im bisherigen Sinne noch nicht besitzen, d.h. einheitliche Lohn und Arbeitsbedingungen innerhalb des jeweiligen Gewerbes für den Bereich eines Staates. In unserem Falle würde die Definition der Reichstarife des ZdK lauten: einheitliche Lohn- und Arbeitsbedingungen für bestimmte Kategorien von Angestellten und Arbeitern in einer Anzahl von Unternehmungen, die in einem Verbands zentralisiert sind, innerhalb der Landesgrenzen.

Hier handelt es sich also nicht um Reichtarife eines Berufsvereins, sondern um solche eines Unternehmungsverbandes. Und da dieser Verband gebildet wird von Genossenschaften als Mitgliedern, verstreut über das ganze Reich, ist die Bezeichnung „Reichstarif“ wohl gerechtfertigt und um den Unterschied nun mehr auch äußerlich deutlich zu machen zwischen diesen Tarifen und denen der Berufsvereine, sei von jetzt ab für die letzteren allgemeinen Tarife der Ausdruck des

Statistischen Amtes „Generaltarif“ wieder eingesetzt. Die Bezeichnung Reichstarif des ZdK weist nicht nur auf die ausschließliche Geltung des Tarifes bloß für die Genossenschaften des ZdK hin, sie kennzeichnet auch, allerdings nur zufällig, etwas die Rolle, die der ZdK bei der Entwicklung und der Schaffung dieser Tarife eingenommen hat.

Nach der kurzen Schilderung über das Verhältnis der freien Gewerkschaften zu diesem Verbandsverhältnis erscheint es nun mehr kaum erstaunlich, dass die Teilnahme des ZdK an der Gestaltung dieser Tarife eine ganz andere gewesen ist, als sonst bei den anderen Unternehmungen der Fall war. Dieses Verhältnis würde schon genügen, die Mitwirkung des ZdK an dem zustande kommen der Tarife zu erklären. Hierzu kommt aber noch das materielle Interesse an einem solchen Abschluss, bestehend in erhöhter Ruhe und Stetigkeit im Arbeitsverhältnis und damit im ganzen Geschäftsbetriebe, der an Übersichtlichkeit gewinnt. Materielles und ideelles Interesse an den Tarifen ergaben die intensive Mitarbeit des ZdK.

Es kann ohne weiteres gesagt werden, dass gerade bei dem Tarif mit dem Bäckerverbände z.B. diese Mitwirkung intensiver Art unbedingt notwendig war, um den Tarif überhaupt zustande kommen zu lassen, denn hier war der Verband sehr wenig entwickelt, sodass er kaum aus eigenen Kräften bei nur latenten Haltungen des ZdK imstande gewesen wäre, den Tarif entwickeln zu können, wenigstens nicht schon im Jahre 1904. Die Zahl der organisierten Bäcker war nicht nur sehr gering, sondern auch die Zahl der Organisierten in Genossenschaftsbetrieben, so dass es dem ZdK kaum Mühe gekostet hätte, bei einem nicht zustande gekommenen Tarif sich auf andere Arbeitskräfte stützen zu können. Außerdem bleiben bei einem wirtschaftlichen Gebilde wie dem ZdK größere Schwierigkeiten für den Abschluss solcher allgemeinen Tarife als z.B. beim Buchdruckergewerbe. In kleinen und kleinsten Orten mit wenig modernen Geschäftseinrichtungen sind Konsumvereine, die soeben, wenn irgend möglich in die Tarifgemeinschaft mit aufgenommen werden sollen, wie die großen Betriebe und die Geschäfte in den Städten von mehr als 100.000 Einwohnern. Auch ist bei den Konsumvereinen das ganze Geschäftsgebaren weit mehr von den Gewohnheiten der verschiedenen Landstriche abhängig, als wiederum bei dem Buchdruckergewerbe, bei den Steindruckern und Chemographen, für die es um 1906 schon Generaltarife gab. – Durch diese Bemerkungen ist wohl die Notwendigkeit der tatkräftigsten Mitarbeit des ZdK an der Gestaltung der folgenden Tarifwerke erwiesen und auch gleichzeitig auf Schwierigkeiten aufmerksam gemacht, auf die dieses Werk stoßen musste. Eine Zeit lang hatte sich eine ziemlich starke Strömung, nicht nur bei den Genossenschaften, sondern auch bei den Mitgliedern der Gewerkschaften geltend gemacht, die gegen den Abschluss eines Reichstarifes waren und mehr für den alten Zustand der örtlichen Tarifabmachungen. Es sind durchaus

nicht bloß rein egoistische Momente dafür maßgebend gewesen, wie man leicht vermuten könnte, sondern Bedenken, die sich gegen das Wesen eines Reichstarifes ganz allgemein geltend machen lassen.

Es ist nicht zu leugnen, dass ein Reichstarif eine starke Schematisierung von verschieden gestalteten Gebilden notwendig macht, auf örtliche Verhältnisse weniger Rücksichte nimmt, was besonders der Fall ist bei Tarifen, die nicht solche von Berufsvereinen sind, sondern des ZdK, also unter denen die anderen Konkurrenzbetriebe nicht stehen. Weiter bedingt er auch auf Seiten der Arbeitgeber eine gewisse Disziplin durch die Einstellung auf die mittlere Linie der Tätigkeiten der Gewerkschaften, was für die Gesamtheit bedeutsam, doch für manchen Arbeiter als einzelnen nicht erwünscht. All diese Bedenken werden noch verstärkt gerade in Zeiten, in denen diese Form des kollektiven Arbeitsvertrages noch in der Entwicklung begriffen war, denn vieles lässt sich durch allmähliche Verfeinerung und Differenzierung ausgleichen, mildern, was in der ersten Zeit durch eine notwendig erscheinende gewisse Grobheit als belastend empfunden wird. Ein Reichstarif, wenn er sich auch aus lokalen Tarifen entwickelt haben mag, wird erst mit der Zeit elastischer und nachgiebiger trotz Erfahrungen, die etwa wie hier am Buchdruckertarif gemacht worden waren. All diese Bemerkungen und Hinweise auf einzelne nicht ganz befriedigende Erscheinungen in den Reichstarifen des ZdK werden bei der Entwicklung dieser und in den Verhandlungen als empfunden wahrzunehmen sein, mehr oder weniger stark betont. Trotz alledem ist der Reichstarif die fortgeschrittenste Form der tariflichen Vereinbarung und die Entwicklung bis zur Revolution scheint auf diese Tarife hingedrängt zu haben, soweit ein Reichstarif oder nationaler Rahmentarif für die einzelnen Gewerbe und Industrien irgend möglich ist. Nicht jedes Gewerbe und jede Industrie kann durch das in ihr herrschende Arbeitsverhältnis zu solchen räumlich umfangreichen Tarifbildungen gelangen. Reichstarife bestanden 1909 oder wurden abgeschlossen für das Buchdruckergewerbe, für Chemographen, für Buchdrucker und Xilographen, Lichtdrucker, Notenstecher und Formstecher, auch für Schneider, Maler und Rauchwarenzurichter. Ferner zwischen dem Vereine der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen sowie dem Zentralverein der Bureauangestellten.

Im Laufe der Zeit, im Kriege sowie in der Revolution hat sich die Zahl abgeschlossener Reichstarife wesentlich vermehrt, und wie schon erwähnt drängten zahlreiche andere Tarife auf diesen weiten räumlichen Geltungsbereich hin.

II. Teil

Die Entwicklung der Reichstarife mit dem Ver- bände der Bäcker, Konditoren und Berufsgenos- sen. Geschichte und materieller Inhalt.

Der erste Reichstarif mit dem Bäckerverband

Eine der Vorbedingungen für die Schaffung von Tarifen und deren weiterer Entwicklung ist das Vorhandensein gewerkschaftlicher Verbände, die nicht nur den Willen haben, Tarife zu schaffen, sondern auch die Kraft, diesem Willen Ausdruck zu verleihen und dem geschaffenen Werke bei Mitgliedern und Kontrahenten Geltung zu geben. Und je weiter der räumliche Geltungsbereich der Tarife ist, von desto größerer Bedeutung wird die gewerkschaftliche Organisation, nach Sinzheimer der Träger des Tarifgedankens. Um so eigenartiger kann es erscheinen, wenn wir bei der folgenden reichstariflichen Entwicklung in dem gewerkschaftlichen Verbände einen solchen von verhältnismäßig geringer Bedeutung sehen. 1903, zur Zeit als dieser Verband mit dem ZdK zuerst in Verbindung trat, zählte er erst wenige tausend Mitglieder. Im selben Jahre durchschnittlich 5.565. In dem Verhältnis zu den Zahlen der Bäcker in Deutschland keine allzu große Zahl. Auch weist der Verband der Bäcker Deutschlands gerade in diesem und folgendem Jahre sehr starke Schwankungen in den Mitgliedern auf. So kann dieser noch ziemlich junge Verband an Bedeutung und wirtschaftlicher Kraft nicht mit den anderen Organisationen verglichen werden, die bei der Entwicklung räumlich ausgedehnter Tarife eine hervorragende Rolle gespielt haben, z.B. dem Buchdruckerverband, den Verbänden der Holzarbeiter, Chemographen und Transportarbeiter. Und doch war es der Bäckerverband, dem es zuerst gelang, nach der Errichtung des ZdK die Verhandlungen über einen Reichstarif zuende zu führen, sodass bei Verhandlungen über das Arbeitsverhältnis seiner Mitglieder er sich nicht mehr den einzelnen Konsumvereinen als Kontrahenten gegenüber sah, sondern einem großen Verbands. Was einem solchen kleinen gewerkschaftlichen Verbands bei Privatunternehmungen kaum gelungen wäre, gelang hier recht schnell durch das gegenseitige Handinhandarbeiten beider Organisationen, deren Verhältnis zueinander uns eine der Erklärungen hierzu sein wird. Weiter sind noch von Bedeutung die zahlreichen örtlichen Tarifabschlüsse, die eine geeignete Grundlage zu dem Reichstarif abgaben, besonders bei den herrschenden allgemeinen Arbeitsbedingungen im Bäckergewerbe. Waren diese auch in den

einzelnen Landstrichen und Gegenden verschiedene, z.B. was die Backweise anbetrifft, so weist doch die Arbeit der Bäcker im ganzen recht weitgehende gleichmäßige Züge auf, die einer Regelung durch reichstarifliche Bestimmungen nur günstig sein können. Auch war das Interesse des Bäckerverbandes, gerade weil er ein kleiner Verband war, der noch in der Entwicklung begriffen, seine Kräfte nur immer auf einen Punkt konzentrieren konnte, ein recht große. Hier wurde ihm die Möglichkeit gegeben, ohne Kämpfe und Erschütterung einem Teil seiner Mitglieder Verbesserungen und größere Stetigkeit im Arbeitsverhältnis zu bieten. Dadurch konnte er jetzt seine Kräfte weit mehr auf die Erlangung ähnlicher Bedingungen für die nicht in Genossenschaften beschäftigten Arbeit gebrauchten, erhöht durch den Hinweis auf die gewährten Arbeitsbedingungen in den Genossenschaften den anderen Betrieben gegenüber.

Aus all diesen Gründen heraus hatten die Bäcker ein weitgehendes Interesse an dem Abschluss eines Reichstarifes, mehr als es bei dem Verbands der Transportarbeiter z.B. der Fall war. Selbstverständlich waren die Vorteile für die Genossenschaften, die sich diesem Tarifwerke anschlossen, ebenfalls bedeutende, die die Mehrbelastung durch die Tarifbestimmungen aufwiegen könnten.

Als nach der Kreuznacher Spaltung der ZdK errichtet worden war und seinen ersten Genossenschaftstag in Dresden abhalten wollte, änderte der Bäckerverband, der in seinem Vorstand die veränderte Sachlage überschaut, die Absicht betreffs seines Verbandstages und verlegte ihn ebenfalls nach Dresden. Die Gewerkschaft tagte kurze Zeit vorher. (...)

Klarheit darüber, ob der Tarif ein Reichstarif sein sollte, mit dem ZdK abgeschlossen, oder bloß Forderungen an die einzelnen Verbände gestellt, ist nicht vorhanden, und ist auch nicht ersichtlich aus dem folgendem Antrag, der von den Genossenschaftsvertretern aufgestellt und von der Versammlung angenommen worden war:

Die heut anwesenden Vertreter einiger Genossenschaften erachten tarifliche Vereinbarungen mit dem Bäckerverbande als notwendig und erklären, ihren Einfluss dahin geltend machen zu wollen, dass solche zustande kommen.

Diese Resolution fand Annahme, wie auch die Vorschläge des Vorstandes und Leipzigs betreffs der Tarifforderungen an die Genossenschaften. Beide Anträge wurden hierauf einer Kommission überwiesen, die auf dieser, durch die Vorschläge gegebenen Grundlage einen Grundtarif aufstellen sollte, um sich dann an die in Frage kommenden Instanzen des ZdK zu wenden.

Nachdem dann der Vorstand des Bäckerverbandes laut Beschluss des Verbandstages mit der Kommission, zu diesem Zweck eingesetzt, einen Grundtarif ausgearbeitet hatte, trat der Vorstand des Bäckerverbandes mit dem des ZdK in Verbindung zwecks Beratung des unterbreiteten Tarifwerks.

Bei den im Herbst 1903 stattfindenden Verhandlungen zwischen den Vorständen beider Organisationen fand der Entwurf der Bäcker über einen Arbeits- und Lohn tarif im allgemeinen Zustimmung mit der Einschränkung, dass der Paragraph über das Schiedsgericht so umgeändert werden sollte, wie bei den Lagerhaltervereinbarungen, und dass der Tarif dreijährige Gültigkeit haben sollte. In dieser abgeänderten Form wurde dann der Tarif den Vorständen der Revisionsverbände überwiesen, um auf den Verbandstagen unter Mitwirkung des Vorstandes des Bäckerverbandes, durchberaten zu werden. Hier auf den Verbandstagen wurden vor der Beschlussfassung noch einige Änderungen vorgenommen, so dass der Tarif den einzelnen Vereinen annehmbar erschien. So wurde z.B. in Dresden bei den Verhandlungen die Bestimmung über den 36-stündigen Ruhetag in eine solche von 32 Stunden umgewandelt; die Bestimmung über Einbeziehung der Backmeister ganz gestrichen. Auch die Überstundenforderungen wurden geändert, die Punkte über Schlichtung von Differenzen und den Arbeitsnachweis.

Mit all diesen Veränderungen, vorgenommen durch den Verband Sachsens, erklärte sich der Bäckerverband einverstanden, da hierdurch die Grundzüge seiner Ansicht nach des Tarifes nicht verändert worden wären. Auch bei den Verbänden Nord-, Süd- und Mitteldeutschlands fanden ähnliche Veränderungen statt, bei denen der Tarif als Ganzes angenommen wurde oder mit einigen geringfügigen Änderungen. Aus diesen Verhandlungen gewann der Vorstand des ZdK ein ungefähres Bild über die Annehmbarkeit seines mit dem Bäckerverbande beratenen und vereinbarten Tarifentwurfes. Jetzt musste dieser nur noch dem Genossenschaftstage zur Annahme vorgelegt werden, um als kleiner Reichstarif des ZdK Geltung zu erhalten. Hier zeigte sich eine Eigenart des Tarifabschlusses, als nämlich der Genossenschaftstag wohl den ZdK verpflichtete, für die Durchführung des vereinbarten Werkes so weit wie möglich einzutreten, die einzelnen Genossenschaften aber nicht gezwungen werden können, diesen Tarif anzuerkennen. Rechtlicher Zwang ist hier nicht anwendbar und wirtschaftliche Zwangnahmen lehnte der ZdK seinerseits ab den Vereinen gegenüber anzuwenden. Die Verhandlungen nun auf dem Hamburger Genossenschaftstage zeigten ein ganz anderes Bild, als man es nach den Beratungen der einzelnen Revisionsverbände hätte erwarten können. Denn hier, wo alle Interessenten, sonst über ganz Deutschland verteilt, erschienen waren, um über den Reichstarif für den ganzen ZdK Beschluss zu fassen, zeigten sich die notwendig eintretenden Schwierigkeiten bei einem Tarif mit solcher räumlichen Ausdehnung. Immer wird ein solcher, auch bei möglichst gleichen Arbeitsbedingungen in einem Gewerbe, eine Generalisierung und Schematisierung darstellen. Dazu, dass dieses nicht der Fall sein sollte, sind die Bedingungen unter denen die einzelnen Vereine stehen, viel zu verschiedene durch den verschiedenen Geschäftsumfang, die verschiedenen Einrichtungen in den Betrieben und die Geschäftsgebräuche der

Landstriche, in denen sich die Genossenschaften befinden. Die Schwierigkeiten werden auch da umso größer sein, wo es sich um eine ganz neue Entwicklung und Gestaltung handelt, wie bei diesem ersten Reichstarif des ZdK.

Umso höher sind die Anforderungen, die an den Willen der Beteiligten, besonders deren, die durch den Tarif Belastungen und Einengungen erfahren, gerichtet sind, um dieses Tarifwerk zur Durchführung zu bringen.

Für die mittleren und großen Vereine mit Bäckereibetrieben konnte der Tarif keine besonderen Forderungen bringen und wollte es auch nicht, denn die Bäcker, wie sie auf dem Genossenschaftstag selbst betonten, wussten die vorbildlichen Arbeitsverhältnisse in den größeren Betrieben mit kurzer Arbeitszeit und all den ausgezeichneten sanitären Einrichtungen zu schätzen und anzuerkennen. Wenn aber auch der Tarif für diese Vereine keine weiteren Anforderungen brachte, so stellte er doch solche an die kleinen Vereine mit Bäckereibetrieben. Der Unterschied in der Größe der Betriebe war zu dieser Zeit noch ein recht erheblicher, wenn sich auch schon damals der ZdK die Aufgabe stellte, möglichst den Kleinbetrieb durch solche großen Umfanges zu ersetzen. In diesen Betrieben war häufig nicht nur eine hohe Arbeitszeit üblich, sondern es herrschten auch dort nicht immer die besten sonstige Arbeitsverhältnisse, bedingt durch die erste Entwicklungsstufe, auf der sie standen und durch die Verhältnisse in den kleinen Privatbetrieben. Diese waren ihre Konkurrenten, mit denen sie in kleinen Orten besonders in sehr scharfem Konkurrenzkampfe sich befanden, wie aus den Tarifverhandlungen hervorleuchtet. Welche Verhältnisse nun in den kleinen Betrieben oft herrschten, geht aus den Erhebungen des Bäckerverbandes über die Lage der Bäcker im Jahre 1904 hervor. So ist es dann erklärlich, dass von einer Anzahl kleiner Vereine sich starke Opposition gegen den Tarif bei den Verhandlungen der Genossenschaftstage bemerkbar macht. Die Einwände gegen ihn beziehen sich fast ausschließlich auf die Arbeitszeit und die Lohnhöhe, durch deren Annahme eine erhebliche Mehrbelastung gegenüber den Privatbetrieben eintreten würde. Mit mehr oder weniger ausreichendem Material, leider ist einwandfreies über diese Fragen nirgends zu finden, suchten die infrage gekommenen Genossenschaften ihre Einwände zu erhärten oder die Erwiderung der Gewerkschaften zu widerlegen. Diese weisen nämlich wiederholt auf die höhere Intensität der Arbeit in den Genossenschaften hin, wie auch auf die weitere Steigerung dieser durch die Ausnahme des Tarifes, wegen der verkürzten Arbeitszeit und des größeren Interesses, dass die Arbeiter den Genossenschaften entgegen brächten.

Der Hinweis auf die verschiedenen Stellungnahmen der Vereine des ZdK, hervorgerufen durch momentane ungünstige Geschäftslage oder um irgendwelche eigenartig liegenden örtlichen Verhältnisse möglichst zu beseitigen, führte dazu, dass diesbezügliche Verhandlungen stattfanden. Von dieser Möglichkeit machten eine Reihe Genossenschaften Gebrauch, um einzelne Punkte

des Tarifes umzugestalten. Ein Teil dieser diesbezüglichen Wünsche sind uns durch die Verhandlungen über den Tarif aus den einzelnen Revisionsverbänden bekannt geworden.

Bis 1906 hatten 67 Genossenschaften mit 118 Bäckern den Tarif anerkannt und durchgeführt, dagegen blieben 127 Genossenschaften mit 613 beschäftigten Bäckern außerhalb der Tarifgemeinschaft. Aus dieser letzten Zahl ist ersichtlich, dass es sich fast ausschließlich um kleine Vereine handelte, die den Tarif nicht anerkannten, da er trotz der Sonderverhandlungen der Gewerkschaft mit den einzelnen Vereinen doch nicht die Elastizität aufwies, die zur allgemeinen Anerkennung eines solchen räumlichen weitgehenden Tarifes nötig ist. Besonders bei so ungleichartigen Gebilden wie die Konsumvereine des ZdK in Größe und Bedeutung gerade in dieser Zeit gewesen sind. Es war ja erst ein Jahr nach dem Zusammenschluss im ZdK und auch der Beginn einer umfangreichen und kräftigen Entwicklung. Wie die späteren Tarifverhandlungen noch zeigen werden, ist dies ein Zustand, der nicht unbedingt Reichstarifen innewohnen muss. Durch die Entwicklung und Vervollkommnung der tariflichen Bestimmungen ist die Möglichkeit zur Ausschaltung und Vermeidung einer Reihe von Einwänden gegeben.

Der Tarifentwurf des Vorstandes des Verbandes der Bäckerarbeiter für die in Genossenschaftsbetrieben angestellten Bäcker - 1904

1. Arbeitszeit

Achtstündige Arbeitszeit inkl. einer Essenspause von 20 Min. für alle kontinuierlichen Betriebe. In solchen Betrieben wöchentlicher Wechsel der Schichten. Für nicht kontinuierliche Betriebe beträgt die max. Arbeitszeit 10 Std. täglich. Pro Woche sind nur sechs Arbeitsschichten zu leisten. Wird im Betriebe sieben Schichten gearbeitet, so ist jedem Arbeiter in der Woche ein 36-stündiger Ruhetag zu gewähren.

2. Lohn

Mind. Lohn in Städten bis zu 100.000 Einwohnern 21 M., in größeren Städten (oder bis zu 19 km in deren Umkreis gelegenen Orten) 24 M. pro Woche. Für Backmeister oder anders genannte technische Leiter einer solchen Bäckerei in erst genannten Orten und Städten ein Anfangsgehalt von 1.500 M., in letztgenannten 1.800 M.. Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Sollten sich solche unbedingt nötig machen, so sind dieselben mit 25 p. Zt. Aufschlag zum übrigen Lohn zu bezahlen.

3. Ferien

Jedem Beschäftigten sind nach einjähriger Tätigkeit im Betriebe in den Sommermonaten pro Jahr eine Woche Ferien zu gewähren unter Fortzahlung des Lohnes.

4. Arbeitereinstellung

Bei Bedarf von Arbeitskräften werden diese durch den Arbeitsnachweis des Bäckerverbandes am Orte, evtl. durch den Zentralarbeitsnachweis der Organisation, bezogen. Auf Wunsch der Verwaltungen der Genossenschaften werden gelernte Bäcker unter deren Mitgliedern, soweit sie diesem Bäckerverbande angehören, bei Arbeitereinstellung in erster Linie berücksichtigt. Bei Bedarf eines technischen Leiters der Bäckerei einer Genossenschaft hat der Zentralnachweis des Bäckerverbandes mehrere dazu befähigte Personen der Verwaltung des betreffenden Vereins vorzuschlagen, die ihre Bewerbungen um den Posten schriftlich bei der Genossenschaft einzureichen haben.

Aus deren Mitte erwählt die Verwaltung einen Mann für diesen Posten. Jedoch ist es der Verwaltung freigestellt, auch andere als hier vorgeschlagene mit zur Bewerbung um die Stelle heranzuziehen und aus deren Mitte ihre Wahl zu treffen.

5. Schlichtung von Differenzen

Entstehen über Lohnhöhe, Arbeitszeit, Ferien, Einstellungen oder Entlassungen von Arbeitskräften Differenzen zwischen der Verwaltung einer Genossenschaft und dem Bäckerverbande, welche nicht durch die Beteiligten selbst beizulegen sind, so soll sich Schiedsgericht aus drei Vertretern der Genossenschaft, von deren Verwaltung ernannt, von drei Vertretern des Bäckerverbandes, von den beteiligten Arbeitern gewählt, und einem Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischen Vorsitzenden, bilden, welches die Streitfragen zu schlichten, evtl. einen Schiedsspruch zu fällen hat. – Diesem Schiedsspruch haben sich die Beteiligten zu fügen. Differenzen aus den internen Betriebsangelegenheiten bleiben der Beilegung zwischen der Verwaltung der Genossenschaft und dem Arbeiterausschuss des Betriebes vorbehalten.

Der vereinbarte Lohn- und Arbeitstarif zwischen dem ZdK und dem Verbands der Bäcker und Berufsgenossen Deutschlands - 1904

1. Arbeitszeit

Achtstündige Arbeitszeit inkl. einer Essenspause von 20 min. für alle kontinuierlichen Betriebe. In solchen Betrieben wöchentlicher Wechsel der Schichten. Für nicht kontinuierliche Betriebe beträgt die max. Arbeitszeit 9 Std. täglich und wird durch eine Essenspause von einer Std. oder zweimal einer halben Stunde unterbrochen. Pro Woche sind nur sechs Arbeitsschichten zu leisten. Wird im Betriebe sieben Schichten gearbeitet, so ist jedem Arbeiter in der Woche ein sechsunddreißigstündiger Ruhetag zu gewähren.

Vom ersten zum zweiten Feiertag am Oster-, Pfingst-, und Weihnachtsfest hat der Betrieb vollständig zu ruhen.

2. Lohn

Sämtliche Löhne gelten als Wochenlöhne. Wochenfeiertage werden mitbezahlt. Kost und Wohnung haben die Arbeiter außer dem Hause.

Das Lohnminimum beträgt 21 M. pro Woche für Bäcker, 1500 M. pro Jahr für Backmeister. (Als Backmeister gilt in mit Maschinen arbeitenden Betrieben der verantwortliche Leiter, wenn im Betriebe außer dem Backmeister mindestens drei Bäcker beschäftigt werden, oder in Betrieben ohne Maschinen mit mindestens fünf Bäckern, außer dem Backmeister.)

In kleineren Betrieben beträgt das Lohnminimum für den verantwortlichen Leiter oder Alleinarbeiter drei Mark mehr als für Bäcker vorgesehen. Für Schichtführer in großen Betrieben, (in denen ein Backmeister die Leitung hat) beträgt das Minimum ebenfalls drei Mark pro Woche mehr als für Bäcker.

Zu diesem Lohne treten in einzelnen Städten die vorgesehenen Ortszuschläge ein. Wo bisher schon höherer Lohn bezahlt wird, als in diesem Tarif vorgesehen, darf der Lohn nicht gekürzt werden.

3. Überstunden

Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Wo solche dennoch vorkommen, sind dieselben mit 50 Pfg. pro Mann und Stunde zu vergüten; in den Orten mit keinem oder bis zu 5 % Ortszuschlag mit 55 Pfg. in den Orten mit mehr als 5, aber weniger als 15 % Ortszuschlag; mit 60 Pfg., in den Orten mit 15 % und mehr Zuschlag.

4. Ferien

Jedem Beschäftigten sind nach einjähriger Tätigkeit im Betriebe in den Sommermonaten pro Jahr eine Woche Ferien zu gewähren unter Fortbezahlung des Lohnes.

5. Arbeitereinstellung

Bei Bedarf von Arbeitskräften werden diese durch den Arbeitsnachweis des Bäckerverbandes am Orte, evtl. durch den Zentralarbeiternachweis dieser Organisation besorgt. Auf Wunsch der Verwaltungen von Genossenschaften oder deren Stellvertreter werden von diesen Arbeitsnachweisen gelernte Bäcker unter deren Mitgliedern, soweit diese dem Bäckerverbande angehören, bei Arbeitseinstellung in erster Linie berücksichtigt.

Bei Bedarf eines technischen Leiters der Bäckerei einer Genossenschaft hat der Zentralarbeiternachweis des Bäckerverbandes mehrere vorzuschlagen, die ihre Bewerbung um den Posten schriftlich bei der Genossenschaft einzureichen haben. Aus deren Mitte erwählt die Verwaltung einen Mann für diesen Posten. Jedoch ist es der Verwaltung freigestellt, auch andere als hier vorgeschlagen mit zur Bewerbung um die Stelle heranzuziehen und aus deren Mitte ihre Wahl zu treffen.

Auf alle Fälle sollen nur im deutschen Bäckerverbande organisierte Bäcker angestellt werden.

6. Technische und sanitäre Einrichtungen

In den Arbeitsräumen ist für genügende Ventilation zu sorgen.

Wo große Hitze in der Bäckerei es fordert, sind die nötigen Exhaustoren anzubringen.

Wöchentlich sind reine Handtücher nebst Seife vom Geschäft zu liefern.

Gelegenheit zum täglichen Gebrauch der Badeeinrichtung ist zu geben.

Pro Person ist ein verschließbarer Schrank zur Aufbewahrung der Kleidung zu stellen.

Im Speiseraum ist für die notwendige Sitzgelegenheit zu sorgen.

7. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches

Der Lohn wird den Arbeitern weiter gezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit verhindert werden. Als „nicht erhebliche Zeit „ werden nach der Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu einem Jahr drei Tage angesehen, bei längerer Beschäftigung eine Woche.

Auf den Lohn für diese Tage kann jedoch Krankengeld oder ähnliche aus gesetzlicher Versicherung dem Arbeiter zustehende Unterstützung in Anrechnung gebracht werden.

8. Schlichtung von Differenzen

Entstehen über Lohnhöhe, Arbeitszeit, Ferien, Einstellungen oder Entlassungen von Arbeitskräften, Differenzen zwischen der Verwaltung einer Genossenschaften und dem Bäckerverbände, welche nicht durch Verhandlungen der Beteiligten beizulegen sind, so soll sich ein Schiedsgericht aus je zwei von der Genossenschaft und von den Arbeitern ernannten Vertretern und einem Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischem Vorsitzenden bilden, welches die Streitfragen zu schlichten evtl. einen Schiedsspruch zu fällen hat.

Mitglieder der beteiligten Verwaltung und Bäcker des betreffenden Betriebes dürfen nicht Mitglied des Schiedsgerichts sein. Jede Partei hat das Recht, eine Person mit beratender Stimme zu den Verhandlungen zu entsenden, und zwar bis zur Fällung des Urteiles. Das Urteil ist sofort schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen und später schriftlich den Beteiligten zuzustellen. Die Kosten trägt der unterliegende Teil. Diesem Schiedsspruch aus den internen Betriebsangelegenheiten bleiben der Beilegung zwischen der Verwaltung der Genossenschaft und den Arbeiterausschuss des Betriebes vorbehalten.

Der Tarifvertrag besteht ab dem 1. August 1904 auf die Dauer von drei Jahren. Erfolgt drei Monate vor Ablauf dieser Frist von keiner der beiden vertragsschließenden Parteien die Kündigung, so besteht er stillschweigend weiter und kann dann nach zwei Jahren Bestand (3 Monate vorher) gekündigt werden.

Es ist nahezu selbstverständlich, dass dort wo ein Tarif keine Einschränkung der Freizügigkeit des Arbeitgebers sein will und auch nicht bloß als eine solche empfunden wird, sondern bloß als einen freiwillig vorgenommene Vereinbarung zu beiderseitigen Vorteilen, dass sich dort dieser Moment in dem Tarife zeigen muss. Da die Bäcker es nicht nötig hatten, um alle jenen Bestimmungen, die ihnen

wichtig erschienen, zu kämpfen, sind diese Forderungen meistens gleich bei dem ersten Tarifentwurf zu finden. Fraglich konnte hier nur die Höhe der Forderungen sein, nicht die Ausdehnung auch auf andere Gebiete als den Lohn und die Arbeitszeit. Hierfür entschied nur die Zweckmäßigkeit, ob sich diese oder jene Bestimmung mit dem Wesen eines solch räumlich weitreichenden Vertrages, ob ein praktisches Bedürfnis vorliegt und ob der Tarif nicht dadurch zu überlastet werden könnte. Der Umfang des inhaltlich weitreichenden Tarifes ist aber nicht nur durch diesen Moment alleine geklärt. Räumlich weitreichende Tarife weisen immer neben den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, dem Kern eines Tarifes, noch solche hauptsächlich sozialpolitischer Natur auf, denen dann fast immer die §§ über Durchführung, Sicherung der Verträge folgen. Weiter lag bei diesem Werke der sehr weit ausgebildete und entwickelte Buchdruckertarif als Vorbild vor. Nicht nur bei den Ortszuschlägen, sondern auch bei der Einsetzung eines einheitlichen Minimallohnes ohne Steigerung mit der Dauer der Beschäftigung. Weiter wurde dann auch später der § 616 des BGB in seiner Auffassung nach den Buchdruckbestimmungen angewandt. Anwendung und entstehende Schwierigkeiten brachten bald Klarheit darüber, was bei folgenden Tarifabschlüssen abzuändern und hinzufügen nützlich erschien, nachdem der Tarifvertrag in der ohne praktische Erkenntnis der Wirkung schon recht ausgearbeiteten Form Gültigkeit erhalten hatte.

Vergleichen wir den Tarifentwurf mit dem gültig angenommenen, so sehen wir sogar beim letzteren bei einigen Punkten Erweiterungen, die vom ZdK eingeführt worden sind. Diese stellen auch für die Gewerkschaft Verbesserung dar, ohne dass auf der anderen Seite von dem ZdK bei anderen Bestimmungen ein starkes Herabschrauben der Forderungen wahrzunehmen ist. Die Regelung der Arbeitszeit bringt für die kontinuierlichen Betriebe eine solche Verbesserung, in dem eine Herabsetzung der Arbeitszeit von 10 auf 9 Stunden vorgesehen ist. Weiter enthält eine tariftechnische wesentliche Verbesserung der Paragraph über die Lohnhöhe. Die erste Fassung mit den beiden Minimalsätzen von 24 und 21 M. ist noch wesentlich starrer und unelastischer als die zweite Fassung immer noch ist, wenn auch durch die den Buchdruckern entnommenen Ortszuschläge eine größere Beweglichkeit erzielt wurde. Ob durch das Prinzip der Ortszuschläge einer Lohnverminderung für die Gesamtheit der in Genossenschaften beschäftigten Bäcker eingetreten ist, gegenüber der Fassung des Bäckerentwurfes, ist schwer zu entscheiden. Es ist zweifelhaft, ob jede Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern mit einem Ortszuschlag von 15 % in Anrechnung gebracht werden kann. Dagegen aber bringen die Ortszuschläge von 15 bis 25 % wieder einer Reihe von Bäckern höhere Löhne als sie bei der Lohnregelung im Tarifentwurf des Verbandvorstandes erhalten hätten.

Die Gegenüberstellung beider, des geforderten und angenommenen Tarifes, kann uns aber keinen klaren Einblick über die Bedeutung und Wirkung des Tarifes geben, ausgedrückt in festen Zahlen. Leider werden wir zu einer solchen einwandfreien Erkenntnis auch nicht kommen, denn es fehlt das hierzu notwendige einwandfreie Material. Wir müssen die Lohn- und Arbeitsbedingungen, unter denen die Bäcker in den Privatbetrieben aller Gegenden Deutschlands stehen, feststellen können, weiter die Lohnforderung der Gewerkschaften an diese und dann zum Vergleich die vor dem Tarif bestehenden Arbeitsbedingungen in den Genossenschaften heranziehen.

Dann erst könnten wir die Bedeutung der Normallinie, die der Tarif darstellt, feststellen. So weit dies mit dem vorliegenden Material möglich ist, soll es versucht sein, wobei nur die Arbeitsverhältnisse der Gehilfen berücksichtigt werden sollen. Eine wichtige Leistung können wir leicht ohne weiteres feststellen. Es ist die Hilfe, die der ZdK durch seinen Tarif dem Bäckerverband beim Kampf gegen das Kost- und Logiswesen leistete. Der Tarif berücksichtigte gleich von vorneherein nur die Löhne, die für sich selbst versorgende Gehilfen in Frage kamen. Nicht etwa um es den Vereinen frei zu stellen, bei Gewährung von Kost und Logis den Lohn nach Verabredung festzusetzen, sondern um auf die Abschaffung dieser bei den Bäckern so unbeliebte Einrichtung hinwirken zu können. 1905 gibt es unter 103 berichtenden Vereinen nur noch fünf, die Kost und Logis gewähren. Bei den Privatbetrieben ist diese Sitte noch recht häufig zu dieser Zeit anzutreffen gewesen, was aus dem Bericht des Bäckerverbandes über den Kampf gegen das Kost- und Logiswesen 1906 hervorgeht. Aus derselben Quelle können wir auch Schlüsse über die technischen und sanitären Verhältnisse ziehen, die im Bäckergewerbe herrschen. Schon vor dem Tarif betonten die Bäcker die muster-gültigen Einrichtung dieser Art, die bei den meisten Genossenschaften anzutreffen sind, und die weit über das hinausgehen, was bei Privatbetrieben zu jener Zeit üblich war. Selbstverständlich gab es und gibt es vielleicht noch jetzt kleine Konsumvereine, bei denen es nicht so günstig aussieht in diesem Punkte; jedoch schwindet der Kleinbetrieb der Genossenschaftsbäckereien in erheblichem Maße, eine Aufgabe, die sich der ZdK ebenfalls gestellt hat. Durch die Bestimmungen im Tarif über technische und sanitäre Einrichtungen ist der Anfang gemacht, noch bestehende Rückständigkeiten auszumerzen, eine Aufgabe allen Privatbetrieben gestellt, hieße damals der Entwicklung weit vorgreifen. Die Erhebungen des Bäckerverbandes geben über die damals herrschenden Verhältnisse einige Aufschlüsse, von denen der Konsument nichts ahnte.

Schwieriger wird schon der Vergleich bei der Arbeitszeit zwischen Genossenschaftsbäckereien und solchem der Privatbetriebe. Eine 8- bis 9-stündige Arbeitszeit, wie sie der Tarif vorsah und auch von für 811 Bäcker in Genossenschaftsbetrieben Anwendung gefunden hatte, war bei den Privatbäckereien nur

selten anzutreffen. Nicht mal die Bundesratsverordnung, die die Arbeitszeit auf 12 Stunden festsetzt als Höchstgrenze, hat überall sich Geltung verschaffen können. Bei den schon erwähnten Erhebungen des Bäckerverbandes, die 3.133 Betriebe mit 10.594 Personen umfasst, arbeiteten 1.841 Personen 13 -17 Stunden, während in den genossenschaftlichen Betrieben weit über die Hälfte aller beschäftigten Bäckergehilfen nach der Tarifzeit arbeiteten, und von denen, für die diese Zeit keine Haltung hatte, wiederum nur ein ganz geringer Teil mehr als 12 Stunden.

Also auch hierin eine wesentliche Besserstellung der Genossenschaftsbäcker den Kollegen in Privatbetrieben gegenüber.

Am schwersten ist ein Vergleich zu ziehen bei der Lohnhöhe, denn hier müssen wir uns auf wenige Angaben verlassen, gegeben bei Lohnbewegungen und Streiks, die sich auf einzelnen Orte beziehen. Den ortsüblichen Lohnsatz können wir nicht zum Vergleich mit dem Tarif heranziehen, da dieser dem tatsächlichen gezahlten nicht entspricht.

Aus dem Bericht über die Lohnbewegungen und Streiks 1904 - 1905 kann für eine Zahl von Städten, in denen sich auch Konsumvereine befinden, eine Gegenüberstellung vorgenommen werden, die aber nicht sehr umfangreich ist, da der Bäckerverband mehrere Kategorien von Arbeitern, wie z.B. Schiesser, Vorder-Mittel- und Hinterpostler, Grob-, Weiß- und Feinbäcker angibt, für die alle eine verschiedene Lohnhöhe angesetzt worden ist. Der Bäckertarif des ZdK kennt dagegen nur Bäckergehilfen. Für Städte, bei denen ein Vergleich möglich ist, ergibt sich folgendes Bild:

Kiel gefordert	22,-- M.	in den Gen. gezahlt	25,-- M.
Lübeck	21,-- M.		24,-- M.
Berlin gezahlt	21,-- 23,-- , 25,-- M.		26,25 M.
Cöpenik	21,-- M.		25,05 M.
München	16,-- - 27,-- M.	(Klassen)	24,87 M.
Dresden	3,-- - 25,-- M.	in den Gen.	24,67 M.
Nürnberg	23,-- M.		24,-- M.
Frankfurt	von 23,-- M.	an - Klassen	24,67 M.
Hamburg	24,-- und 26,-- M.		26,25 M.
Mannheim	18,-- - 22,-- M.		23,60 M.
Stettin gefordert	21,-- - 25,-- M.		23,62 M.
Breslau	18,-- - 23,-- M.		24,15 M.

Die hier angegebenen Löhne für Privatbetriebe, geforderte und gezahlte, sind nun nicht für die ganze Stadt gültig. Nur ein Teil der Mitglieder hatte sie anerkannt, während ein anderer Teil unterhalb dieser Höhe blieb, andere, wie hauptsächlich Brotfabriken und ausgesprochene Großbetriebe schon mehr geleistet hatten.

Auch für die Genossenschaften galten ja die Tariflöhne nur als Minimalgrenzen, über die freiwillig hinaus zu gehen den Genossenschaften offen stand. In Hamburg und Berlin ist dann dies auch bei manchen Vereinen der Fall gewesen. Kann schon bei Lohn und Arbeitszeit eine Mehrleistung der Genossenschaften als bestehend angesprochen werden, so wird diese Mehrleistung noch wesentlich erhöht durch die anderen Bestimmungen im Tarif. Hier weisen Tarife mit Privatbetrieben nur wenige Bestimmungen sozialpolitischer Natur auf, oder solche, die zu dem üblichen Inhalt eines entwickelten Tarifes gehören. Hier zeigt sich auch am deutlichsten die noch ganz in den Anfängen bestehende Tätigkeit des Verbandes in Bezug auf Regelung des Arbeitsverhältnisses durch kollektive Normen. So waren Bezahlung von Überstunden noch durchaus nicht eine einheitliche Erscheinung und gerade im Jahre 1904, wie auch noch später, stellte die Durchsetzung dieser Forderung für die Bäcker einen wesentlichen Erfolg dar, da bei den von Arbeitsgebern allein festgesetzten Arbeitsbedingungen sich nur teilweise die Gewährung solcher Zuschläge finden ließen. Doch wo bei örtlichen Tarifabschlüssen, im Jahre 1904 gelang es den Bäckern acht solche abzuschließen, solche Zuschläge im Tarif aufgenommen worden waren, beträgt die Höchstforderung 50, hin und wieder auch 60 Pfg.. Bei Firmentarifabschlüssen, es gelang mir auch nur acht solche für 1904 festzustellen, fanden sich bei vier Tarifen Bestimmungen über die Überstunden, die auch durchgesetzt werden konnten.

Gewährung von Ferien war und blieb noch lange Jahre eine Ausnahme, die sich nur bei ganz großen Brotfabriken und Bäckereien hin und wieder finden ließ.

Anerkennung des Arbeitsnachweises ist nur bei vier von den 16 abgeschlossenen und einzusehenden Tarifen zu finden. Der Kampf um den Arbeitsnachweis war der späteren Tätigkeit des Bäckerverbandes vorbehalten, denn für ihn galt es in der ersten Zeit hauptsächlich Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung zu erreichen. Arbeitszeitverkürzung, auch durch die Bewilligung der Ruhe an Sonntagen und der Ruhe an den drei großen Feiertagen im Jahre gefordert, auch teilweise durchgesetzt. Die Erreichung dieser letzten Forderung gelang für 6.000 Bäcker, während Ruhe am Sonntag als den Bäckern zukommend, erst im Laufe der Zeit für eine größere Zahl durchgesetzt werden konnte. Die sozialpolitischen Bestimmungen über technische und sanitäre Einrichtungen, die gerade nach den Erhebungen des Bäckerverbandes 1905 eine Notwendigkeit waren, sind nicht zu finden. Die gesetzlichen Bestimmungen darüber sind das Einzige, an das sich der Arbeitgeber zu halten braucht. Hierzu gehört auch der § 616 des BGB. Beide Bestimmungen sind in dem Reichstarif aufgenommen, doch ist hiermit bei dem Punkte technische und sanitäre Einrichtung über das, was tatsächlich die Konsumgenossenschaft leisten, keine Schlüsse zu ziehen. Bei dieser Lage des Bäckerverbandes, bei seinen Bemühungen, die Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder zu

heben in den Privatbetrieben, ist die große Hoffnung auf Entlastung bei diesem Kampfe, die er auf den Genossenschaftstarif setzte, verständlich.

Doch die immerhin recht bedeutende Zahl der nicht tariftreuen Konsumvereine bei dem ersten Tarifabschluss ließ die Bedeutung dieses Tarifwerkes für den Bäckerverband um einiges sinken. Doch sahen sie diesen Tarif durchaus noch als weitgehende Kräftigung und Unterstützung für ihre weitere Tätigkeit zur wirtschaftlichen Hebung der Arbeiter an. Dieser Tarif stellt außerdem noch einen bedeutenden und erfolgreichen Schritt auf dem Weg zu weiteren, möglichst nicht nur bloß tariflichen Abschlüssen im Bäckergewerbe dar. Er ist auch gleichzeitig der erste Ansatz für die Entwicklung eines Generaltarifes, ein Ziel, auf das die Entwicklung in Deutschland vom Bäckerverband und ZdK gleich erstrebt und erwünscht, hinzuweisen schien.

Die Revision des ersten Bäckertarif

Der erste Reichstarif mit dem Bäckerverband lief am 1. August 1907 ab; sollte er nicht noch zwei Jahre weiter Gültigkeit haben, musste er drei Monate vorher gekündigt werden nach der Schlussbestimmung des Tarifes. Die Genossenschaften hatten keine Veranlassung den Tarif zu kündigen, war es doch klar, dass jede neue Tarifverhandlung auch neue Forderungen bringen musste. Dagegen beschäftigte sich der Bäckerverband eingehend mit dem Tarif, sowie mit neuen Tarifforderungen. Schon lange vor dem Verbandstage im März 1907 in Kassel, auf dem über die Kündigung Beschluss gefasst werden sollte, wurde lebhafte Diskussion und Erörterungen geführt, die schon klar erkennen ließen, dass eine Kündigung in Kassel erfolgen würde. In der dreijährigen Dauer des Tarifes waren natürlich die Verhältnisse, während welcher der erste Tarif abgeschlossen worden war, anders geworden. Nicht nur waren die Lebensunterhaltung und Bedürfnisse erheblich teurer geworden, sondern auch in den Privatbetrieben war manche Forderung durchgesetzt worden, so dass durchaus nicht mehr überall von Genossenschaften gesagt werden konnte, dass bei ihnen weitaus die besten Arbeitsbedingungen herrschten. Durch die kräftige Entwicklung des Bäckerverbandes stellte er nunmehr eine andere Macht dar als 1904, und daher auch seine größeren Erfolge bei den Privatbetrieben.

Aber noch andere Gründe kamen für die Kündigung in Frage. 1906 war mit dem Transportarbeiterverband ebenfalls ein Reichstarif-Abschluss zustande gekommen, der nach den mit der Zeit gewonnenen Erfahrungen und durch den späteren Abschluss einige nicht unwesentliche Verbesserungen aufwies, dem ersten Bäckertarif gegenüber. Hier machte sich der Zusammenhang, in dem die verschiedenen Arbeiterkategorien eines Unternehmens stehen, bemerkbar, für die auf die Dauer eine Besserstellung irgend eines Teiles derselben einen unhaltbaren

Zustand ergibt, wenn der Unterschied in den Arbeitsbedingungen nicht durch eine besondere Arbeitsintensität oder -weise bedingt ist. Forderungen der einen auf günstigere Tarifabschlüsse ziehen unweigerlich ähnliche auf Seiten der anderen Arbeiter nach sich, eine Konsequenz, die bei den nun folgenden Verhandlungen keine unwesentliche Rolle spielt. Von jetzt an haben bei allen Tarifabschlüssen die Genossenschaften das stark hervortretende Interesse, die Abschlüsse möglichst gleichmäßig zu gestalten.

Die Verbesserung, die der Reichstarif des Transportarbeiterverbandes aufweist, erstrecken sich auf die Lohnhöhe und die Bestimmungen des § 616 des BGB. Von den Genossenschaften wird die Ungleichheit in den beiden großen Tarifen sogar als Hauptgrund für die Kündigung von Seiten des Bäckerverbandes angesehen.

Zu der auf der Tagesordnung des Verbandstages der Bäcker stehenden Frage über die Schaffung eines neuen Reichstarifes mit dem ZdK lagen noch gleichzeitig eine Anzahl Anträge vor vom Vorstand und aus der Mitgliedschaft, die zeigen, wie intensiv man sich von dieser Seite aus mit den zu stellenden Forderungen beschäftigt hatte. Diese Vorschläge und Anträge weisen allerdings die Züge auf, die meistens zu finden sind, bei der einer solchen einseitigen Stellungnahme besonders bei einer solchen von Seiten der in den Genossenschaftsbäckereien beschäftigten Arbeitern, die mit ihren Wünschen kaum zurückzuhalten gewesen zu sein scheinen. So sind unter anderem die Forderungen nach Anerkennung der Maifeier, Einrichtung von Arbeiterausschüssen, Berücksichtigung dieser bei etwaiger Entlassung von Arbeitskräften aufgestellt worden, neben manchen anderen, die über die Vorlage des Vorstandes des Bäckerverbandes ein Stück hinaus gehen, wie Alterszulagen, Erweiterung der Bestimmungen des § 616 des BGB.

Bei den Verhandlungen über die Anträge stellte sich heraus, dass der Entwurf des Vorstandes als Grundlage für die Verhandlungen mit dem ZdK anerkannt wurde, mit einigen kleinen Veränderungen, die durch die Mitglieberanträge gegeben waren. Als Haupt-Neuforderung, auf deren Annahme auf jeden Fall gesehen werden sollte, galten die Punkte über die Aufnahme der Backmeister in den Tarif und Anerkennung - und zwar volle - des Arbeitsnachweises der Bäcker und die Erhöhung des Minimallohnes. Der so von der gewerkschaftlichen Seite entworfene Tarifvorschlag wurde hierauf dem ZdK vorgelegt. Am 16. und 17. März 1907 wurden dann der Vorstand und der Ausschuss des ZdK nach Magdeburg zu Tarifverhandlungen eingeladen, die gemeinsame Verhandlungen darstellen sollten. Bei dieser Sitzung mussten die Vertreter des Bäckerverbandes von dem geforderten Minimallohn M.1.— ablassen, denn nur zu M. 23.— Minimallohn wollten die Genossenschaften ihre Zustimmung geben, weiter musste der Bäckerverband die Forderung der Extrazahlung für die Arbeiten an Wochenfeiertagen fallen lassen, während auf genossenschaftlicher Seite nach langen

Verhandlungen über die Frage über die Einstellung von neuen Arbeitskräften dem Bäckerverband entgegengekommen wurde und gegen den ersten Tarif die Anerkennung, und zwar die vollständige, des Arbeitsnachweises des Bäckerverbandes zugestanden.

So waren die Vorarbeiten erledigt und das Tarifwerk bis auf die Anerkennung auf dem Genossenschaftstage in Düsseldorf abgeschlossen, die nach den bisherigen Erfahrungen ziemlich gewiss zu sein schien. Doch sollten sich bald neue Schwierigkeiten, gerade auf dem Genossenschaftstage einstellen. Hervorgerufen nicht bloß durch die erhöhten Minimallohnsätze, sonder auch durch einen Antrag von Seiten des sächsischen Verbandes betreffs des Arbeitsnachweises, gerade des Punktes, auf den die Bäcker besonderen Wert legten. Auch trug wohl zur Verschärfung der gesamten Situation eine Abwehrbewegung des ZdK bei, um übermäßigen Forderungen und zu großen Erwartungen von Seiten der Gewerkschaften einen gewissen Riegel vorzulegen. Es lag nämlich ein auch angenommener Antrag folgenden Inhaltes vor:

Genossenschaftliche Lohn- und Arbeitsverhältnisse können nicht auf solchen Prinzipien aufgebaut werden, deren Durchführung bei den konkurrierenden Privatbetrieben noch in weiter Ferne liegen. Im eigenen Interesse müssen die Gewerkschaften das Streben ihrer Arbeiter und Angestellten zwecks Errichtung solcher sozial-wirtschaftlichen Ziele nach Kräften unterstützen und bemüht sein, aus eigener freier Entschließung die aufgestellten prinzipiellen Forderungen in den Genossenschaftsbetrieben mehr und mehr zu verwirklichen. Der Genossenschaftstag muss es jedoch ablehnen, schon heute Forderungen zu realisieren, welche weit über das hinausgehen, was die Gewerkschaften bei den Privatunternehmen verlangen und durchzusetzen vermögen und durch welche unter den gegebenen Verhältnissen eine große Anzahl genossenschaftlicher Betriebe konkurrenzunfähig gemacht und damit ihnen sowie zugleich auch den von ihnen Beschäftigten die Existenzmöglichkeiten geraubt würden.

Durch die Resolution, direkt aber durch die aus Sachsen, konnten die Verhandlungen auf keinen Fall leichter und ersprießlicher gestaltet werden, und der Vorstand und die beim Abschluss des Tarifes wesentlich beteiligten Personen, hatten durchaus nicht den angenehmsten Stand bei der Begründung und Befürwortung des vorgelegten Tarifes. Auch waren die Differenzen bei den Tarifverhandlungen mit den Lagerhaltern und Transportarbeitern noch in recht frischer Erinnerung.

Über das Schicksal des Tarifvertrages entschied die Annahme des Einzelantrages Dresden, der verlangte, anstelle der strikten Anerkennung des Bäckerarbeitsnachweises wieder die alte Fassung einzuführen. Mit der tatsächlich eine volle legitime Übergehung des Tarifvertrages möglich war. Der Vorstand des ZdK sowie des Bäckerverbandes wiesen auf die Wichtigkeit dieses Punktes hin, der nicht nur deshalb verlangt wurde, anerkannt zu werden, weil dieses eindringlich von dem

Mitgliedern des Bäckerverbandes verlagst worden war, sondern der prinzipielle Bedeutung für die Gewerkschaften besitzt. Der Kampf um die Anerkennung des gewerkschaftlichen Arbeitsnachweises spielte ja in den Lohn- und Streikbewegungen eine gewichtige Rolle. Hängt doch von dieser für die Gewerkschaften die Sicherheit ab, schnell an Macht zu gewinnen durch die mit Notwendigkeit eintretende Vermehrung der Mitgliederzahl. Auch hängt mit der Anerkennung des Arbeitsnachweises eine gewisse moralische Stärkung der Gewerkschaften zusammen. Wohl ist ihnen schon durch jede Tarifverhandlung die Anerkennung der Gleichberechtigung gegeben, doch durch den Punkt Arbeitsnachweis gewinnen sie einen weiteren Einfluss und weitere Bedeutung für jeden Betrieb, der hierdurch sie als alleinige Vertreter der organisierten Arbeiterschaft anspricht, dem das Recht auf Überweisung von Arbeitskräften zugestanden wird.

Die Ablehnung von Seiten der Genossenschaften gerade dieses Punktes hängt nun nicht damit zusammen, gerade die beiden zuletzt erwähnten Momente für die Gewerkschaften auszuschalten, sondern mit mehr praktischen Gründen. Man hatte keine guten Erfahrungen, z.T. mit diesem Bäckerarbeitsnachweis gemacht. Weiter gab es viele Konsumvereine, die ihnen bekannte und irgendwie in Not geratene Arbeiter wieder eingestellt haben, als die von dem Nachweis vorgeschlagenen, mit denen, wie ich schon gesagt, nicht immer Zufriedenheit herrschte. Die geringe Berücksichtigung eigener Wünsche und auch eine gewisse Schwerfälligkeit an manchen Orten verstärkte noch mehr die Abneigung für die feste Verpflichtung der Genossenschaften dem Arbeitsnachweis gegenüber, der einmal anerkannt, kaum wieder aus einem Tarif zu entfernen möglich gewesen wäre. Auch von großer Bedeutung für das Scheitern des Tarifwerkes war die Ablehnung der Bestimmung über die Backmeister. Die Gewerkschaften erklären es für einen großen Fehler schon bei dem ersten Tarifbeschluss nicht auf die Annahme dieses Punktes festbestanden zu haben. Eine Anzahl von Vereinen hatte hieraufhin die Backmeisterfrage etwas im argen gelassen, für die eine Regelung nach der Ansicht der Gewerkschaften dringend erschienen. Aus diesem Grunde war die Bestimmung als ein Hauptpunkt in den Tarif aufgenommen worden. Doch auch dieser Antrag auf Streichung dieses Punktes wurde aufgenommen: und zwar mit der Begründung, das die Entlohnung von auf verantwortlichen Posten stehenden Personen Sache der Genossenschaften sei, die je nach Fähigkeit festgesetzt werden müsste.

Über die Berechtigung erhöhter Minimallöhne waren wohl nur die kleinen Vereine im Zweifel, denen aber nur durch den Zusatz im § 2 ein Zugeständnis gemacht worden war.

Neben den angeführten Punkten, die als letzter Grund für die Ablehnung der Tarife angesehen werden müssen, und die die Verhandlungen endgültig zum Scheitern brachten, war es auch die vorherrschende Ansicht in den

Genossenschaften eine Mitteilung über den Verlauf dieser Sitzung auszusenden mit dem Hinweis auf den veränderten Standpunkt eines großen Teils der Genossenschaften und das Entgegenkommen von Seiten der Gewerkschaften in Betreff der Backmeisterfrage. Dann sollten alle Genossenschaften bis zu einem bestimmten Termin mitteilen, ob in dieser Fassung der Tarif von ihnen angenommen wurde. Von 274 Genossenschaften gaben 216 eine bejahende Antwort und so war eine tariflose Zeit mit Lohnbewegungen innerhalb des ZdK abgewendet. Der Tarif sollte für ein Jahr Gültigkeit haben und über seine Weiterführung der Beschluss auf dem nächsten Genossenschaftstage entscheidend sein. Hier nun auf diesem Genossenschaftstage wurde beschlossen, dieses Tarifprovisorium weiter bestehen zu lassen, nachdem Verhandlungen zwischen den Kontrahenten vorher stattgefunden hatten. Bis 1909 sollte der Tarif gelten, dann sollten Verhandlungen über den neuen Tarif gleichzeitig mit dem Verbands der Transportarbeiter stattfinden, um so weit wie möglich gleiche Gesichtspunkte und Bestimmungen gelten zu lassen. In der Zwischenzeit fehlte es nicht an Verhandlungen des Bäckerverbandes mit den einzelnen Konsumvereinen, nicht bloß, um bei zögernden Vereinen eine Anerkennung durchzusetzen, sondern auch um einzelne Härten auszugleichen und manchen Wünschen durch besondere örtliche Verhältnisse bedingt, entgegen zu kommen. Auch verhandelte der Vorstand des Bäckerverbandes einerseits über die Anerkennung der Backmeisterbestimmungen jetzt mit den Vereinen einzeln, um so weit wie möglich diesen Punkt zu regeln. Die Notlage einzelner Backmeister spielte hierbei nicht so sehr die Rolle, als der Wunsch, durch die Anerkennung dieses Paragraphen von einzelnen Genossenschaften die Bestimmungen mit fester Begründung und mehr Aussicht in den nächsten abzuschließenden Tarif aufzunehmen. Über die Hälfte der Vereine mit Bäckereibetrieben nahm auch diese Forderung an oder kam ihr wenigstens entgegen.

Gleichzeitig wurden mit dem ZdK die Fragen des Arbeitsnachweises geregelt. Es wurden bestimmte Grundsätze festgestellt, nach denen der Arbeitsnachweis gebildet werden sollte und zu arbeiten hätte, um die Mängel, die einen großen Teil der Genossenschaften bewogen hatten, diesen Arbeitsnachweis nicht anzuerkennen, auszuschalten durch eine gemeinsame Regelung dieser Fragen.

Anerkannt worden ist der Tarif gleich 1907 in einem ganz anderen Maße als dieses 1904 der Fall war. Es sind wiederum hauptsächlich nur sehr kleine Vereine, die es nicht tun konnten. Im ZdK wurden 1.219 Bäcker nach den Bestimmungen des neuen Tarifes beschäftigt, während 254 nach außerhalb standen. Bis 1909 hatte sich dieses Verhältnis noch weiter gebessert. Bemerkenswert ist noch, dass eine ganze Anzahl nicht zum ZdK gehörender Vereine ebenfalls sich der Tarifgemeinschaft angeschlossen hatte, wenn auch diese Zahlen nicht

Genossenschaftskreisen, die den Tarifentwurf als einen zu weit gehenden erklärten. Gestützt wurde diese Ansicht durch den Hinweis auf die Privatbetriebe, in deren nach der Meinung vieler die Gewerkschaften mit dem Erreichten wert hinter dem von den Genossenschaften bewilligten zurückgeblieben waren. Wenn dieses tatsächlich der Fall gewesen ist, musste die Furcht der Genossenschaften, den Privatbetrieben gegenüber nicht mehr konkurrenzfähig zu bleiben, eine gerechtfertigte sein. Dass die hier gestellten Anforderungen weitgehende waren, besonders bei einzelnen Punkten, weitergehende, als bei Tarifen mit Privatbetrieben, gaben zahlreiche Gewerkschafter selbst zu, doch als zu weit konnten sie wie auch der Vorstand und der Referent der Genossenschaften, diese Forderungen nicht ansehen, nach deren Ausführungen die Genossenschaften auf das vorliegende Werk stolz sein sollten in dem Bewusstsein, Ausgezeichnetes geleistet zu haben. Nach diesen ergebnislosen Verhandlungen auf dem Genossenschaftstage kamen gleich in den folgenden Tagen die noch anwesenden Vertreter von Genossenschaften mit Bäckereibetrieben zusammen, um über die Konsequenzen der Ablehnung des Tarifes zu beraten. Vom Vorstand des ZdK waren auch schon Schritte unternommen worden, um noch einen Versuch zu machen, zu einem Ergebnis zu kommen. Bei den unverbindlichen Verhandlungen mit dem Vorstände des Bäckerverbandes einigten man sich dahin, von Seiten der Bäcker auf den Paragraphen über die Backmeister verzichten zu wollen, während die Genossenschaften noch nachträglich den Punkt Arbeitsnachweis anerkennen sollten. Käme hier eine Einigung zustande, würde eine tariflose Zeit vermieden. Hierüber sollten nun die Anwesenden 52 Genossenschaften sich äußern und wenn möglich einen Beschluss fassen. Nachdem der Vorstand des ZdK selbst der Stellung des Bäckerverbandes zu den strittigen Punkten seine Berechtigung zuerkannt hatte, erklärten sich die anwesenden Vertreter bereit, den Tarif in dieser neuen Fassung anzunehmen und durch Urabstimmung einen Beschluss herbeizuführen.

Die Ablehnung des Tarifes von Seiten der Bäcker hatte doch manchen der anwesenden Genossenschaftsvertreter die Konsequenzen mehr durchdenken lassen und ihm auch klar werden lassen, dass zu der starren Haltung der Genossenschaften zum Antrag Sachsen zum großen Teil die etwas erregte Stimmung und Debatte beigetragen hatte. Gar mancher fragte bei den folgenden Nachverhandlungen, ob man nicht zu weit gegangen wäre in der Ablehnung eines solchen gewichtigen Punktes, der eigentlich in der weiteren Konsequenz der Tarifabschlüsse läge, wenn nicht diesmal, so im Laufe der Zeit unbedingt Aufnahme gefunden hätte. Denn letzten Endes schließen die Bäcker Tarife ab, um dann anderen, nicht organisierten Arbeitern die Früchte zukommen zu lassen für die durch die Fernwirkung eines Tarifvertrages schon viel geleistet worden war. Durch diese Erwägung und wohl auch durch den Standpunkt des Vorstandes des ZdK mit bestimmt, wurde dem Entschluss zugestimmt, an alle

so sehr bedeutend sind. Also Fernwirkung nicht nur auf organisierte Arbeiter, sondern auch auf außerhalb stehende Konsumvereine.

Die Gründe zu der verstärkten Annahme des Tarifes innerhalb des ZdK hängen mit der wachsenden Einsicht über den Nutzen solcher Abschlüsse auch für die Vereine zusammen und mit der Überwindung einer noch zuerst ungewohnten und fremden Bindung, aber auch in der höheren Entwicklung dieses Tarifes als Tarif an sich mit seinem differenzierter werden und seiner Ausbreitung auf verschiedene Eigenarten und Arbeitsbedingungen der einzelnen Vereine. (...)

Der 1907 vereinbarte Arbeits- und Lohntarif zwischen dem ZdK und dem Verband der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen

1. Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit beträgt in allen kontinuierlichen Betrieben einschließlich 20 Minuten Essenspause acht Stunden, in allen nicht kontinuierlichen Betrieben ausschließlich der Essenspause von insgesamt einer Stunde täglich neun Stunden. Es sind wöchentlich nur sechs Arbeitsschichten zu leisten. In allen Betrieben mit zwei oder mehr Schichten findet ein wöchentlicher Wechsel der Schichten statt. Vom ersten zum zweiten Feiertage an Ostern, Pfingsten und Weihnachten oder vom 2. Feiertage auf den folgenden Tag hat der Betrieb vollständig zu ruhen.

2. Der Lohn

Der Mindestlohn für Bäcker beträgt wöchentlich 23.-- M. für ungelernte Hilfsarbeiter 21.-- M, der Mindestlohn für Hilfsarbeiterinnen in der Nudel- und Zwiebackfabrikation beträgt wöchentlich 12.-- M. Der Verbandsvorstand ist berechtigt, in Orten mit weniger als 10.000 Einwohnern und ohne Ortszuschlag bei Tarifabschlüssen mit jungen oder kleinen Vereinen bis zu 2.—M. pro Woche unter den hier festgesetzten Mindestlohn jeder Gruppe von Arbeitern herunterzugehen. Derartige Abmachungen haben aber in jedem Falle nur bis zu einem Jahre Gültigkeit. Als Backmeister gilt in mit motorischer Kraft arbeitenden Betrieben der verantwortliche Leiter, wenn im Betriebe außer dem Backmeister mindestens fünf Bäcker, in Betrieben ohne motorische Kraft mindestens sieben Bäcker beschäftigt werden. In kleineren Betrieben beträgt der Mindestlohn für den verantwortlichen Leiter oder Alleinarbeiter wöchentlich 3.—M. mehr als für Bäcker vorgesehen. Für Schichtführer in größeren Betrieben, in denen ein Backmeister die Leitung hat, beträgt der Mindestlohn wöchentlich 3.—M. mehr als für Bäcker. Zu diesem Löhnen treten für alle vier Gruppen in den einzelnen Städten die aus der folgenden Tabelle sich ergeben auf 10 Pfg. nach oben abgerundeten Ortszuschläge:

Schema für die Berechnung der Lohnsätze von 1907-1909 geltend.

<i>Höhe des Ortszuschlages in Prozenten</i>	<i>Wochenlohn der Bäckerhilfsarbeiterinnen in Mark</i>	<i>Bäckerhilfsarbeiter in Mark</i>	<i>Bäcker in Mark</i>	<i>Schicht in Allein- arbeiter in Mark</i>
0	12,00	21,00	23,00	26,00
2 ½	12,30	21,60	23,60	26,70
5	12,60	22,10	24,20	27,30
7½	12,90	22,60	24,80	28,00
10	13,20	23,10	25,30	28,60
12½	13,50	23,70	25,90	29,30
15	13,80	24,20	25,50	29,90
17 ½	14,10	24,70	27,40	30,60
20	14,40	25,20	27,60	31,20
22½	14,70	25,80	28,20	31,90
25	15,00	26,30	28,30	32,50
30	15,60	27,30	29,90	33,80

Für neu hinzutretende Orte gelten die Ortszuschläge des Buchdruckertarifcs. Für Ortszuschläge, die nicht durch 2½ teilbar sind, ist der höchste ohne Rest durch 2½ teilbare Zuschlag zu setzten. Wo bisher ein höherer Lohn bezahlt wurde, als in diesem Tarif vorgesehen ist, darf der Lohn nicht gekürzt werden. Für die Wochenfeiertage, an denen nicht gearbeitet wird, dürfen Lohnabzüge nicht gemacht werden.

3. Überstunden

Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Wo sie dennoch angeordnet werden müssen, sind sie mit 25 % Zuschlag zu dem tarifmäßigen Stundenlohn zu vergüten. Die sich rechnerisch ergeben Stundenlohnsätze sind auf 5 Pfg. nach oben abzurunden.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Alle Arbeiten außerhalb der sechs Schichten wöchentlich sind pro Person und Stunde mit dem festgesetzten Stundenlohn für Überstunden besonders zu bezahlen. Die an Wochenfeiertage zu leistende, unumgänglich notwendige Arbeit ist unter den sämtlichen in den Betrieben beschäftigten Bäckern so zu verteilen, dass diese abwechselnd dazu herangezogen werden.

5. Lohnzahlungen

Die Lohnzahlung erfolgt wöchentlich und zwar freitags, wenn der Freitag ein Feiertag ist, am vorhergehenden Werktag.

6. Ferien

Sämtliche Angestellten werden in der Zeit vom 1. Mai bis 20. September unter Fortzahlung des Lohnes Sommerferien gewährt. Dieselben betragen eine Woche. Für neu Eingetretene kommen die Ferien nur in Betracht, wenn die Betreffenden vor dem 1. Januar desselben Jahres eingetreten sind.

7. Technische und sanitäre Einrichtungen

In den Arbeitsräumen ist für genügend Ventilation zu sorgen. Wo große Hitze in der Bäckerei es erfordert, sind die nötigen Exhaustoren anzubringen. An den Maschinen sind die nötigen Schutzvorrichtungen anzubringen. Wöchentlich sind reine Handtücher nebst Seife vom Geschäft zu liefern. Gelegenheit zum täglichen Gebrauch der Badeeinrichtung ist zu geben. Jeder Person ist ein verschließbarer Schrank zum Aufbewahren der Kleidung zur Verfügung zu stellen. Im Speiseraum ist für die notwendige Sitzgelegenheit und im Winter für Heizung zu sorgen.

8. § 616 des BGB

Der Lohn wird den Arbeitern weiter gezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert werden. Als nicht erhebliche Zeit werden nach der Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu einem Jahre drei Tage angesehen, bei längerer Beschäftigung eine Woche und bei militärischen Übungen bis 14 Tage. Als einen in der Person liegenden Grund werden nur Behinderung durch Krankheit und militärischen Übung angesehen. Auf den Lohn für diese Tage kann jedoch Krankengeld oder ähnliche aus gesetzlicher Versicherung dem Arbeiter zustehende Unterstützung in Anrechnung gebracht werden.

9. Einstellung von Arbeitskräften

Neu einzustellende Arbeitskräfte sind durch den örtlichen Arbeitsnachweis des Verbandes der Bäcker oder durch den Zentralarbeitsnachweis zu beziehen. Ist ein technischer Leiter der Bäckerei einer Genossenschaft anzustellen, so hat der Zentralarbeitsnachweis des Verbandes mehrere dazu befähigte Personen, die ihre Bewerbung schriftlich einzureichen haben, der Verwaltung der Genossenschaft vorzuschlagen. Die Verwaltung ist berechtigt, auch andere Mitglieder des Verbandes zur Bewerbung um die Stelle eines technischen Leiters heranzuziehen. In der Konsequenz der Anerkennung des Arbeitsnachweises beschäftigen die Genossenschaften Mitglieder des vertragsschließenden Verbandes, wogegen der Verband gehalten ist, den Genossenschaften stets tüchtige Arbeitskräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen. Bei der Besetzung fester Stellen in der Genossenschaft ist dem Zentralarbeitsnachweis Mitteilung zu machen.

10. Kündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Genossenschaft und dem Backmeister kann von jedem Teile für den Schluss eines Kalender-Vierteljahres unter Einbütung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen gekündigt werden. Für das übrige Personal unterliegt die

Kündigung der freien Vereinbarung. Werden Personen zur Aushilfe eingestellt, so tritt für diese, wenn die Aushilfsarbeit länger als 6 Wochen dauert, ohne weiteres die für die Bäcker geltenden Kündigungsfrist ein. Aushilfen werden mindestens nach den in diesem Tarife festgesetzten Löhnen bezahlt.

11. Schlichtung von Differenzen

Entstehen über Arbeitszeit, Lohnhöhe, Ferien, Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften Differenzen zwischen der Genossenschaft und dem Verbands, welche nicht durch Verhandlungen der Beteiligten beizulegen sind, so soll ein Schiedsgericht aus je zwei von der Genossenschaft und von den Arbeitern ernannten Vertretern und einem Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischem Vorsitzenden bilden, welche die Streitigkeiten zu schlichten, evtl. einen Schiedsspruch zu fällen hat. Verwaltungsmglieder der beteiligten Genossenschaft und von dieser beschäftigte Personen dürfen nicht Mitglieder des Schiedsgerichtes sein. Jede Partei hat das Recht, eine Person mit beratender Stimme zu den Verhandlungen zu entsenden. Das Urteil ist sofort schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen, sowie den Beteiligten abschriftlich zuzustellen. Die Kosten sind gemeinsam zu tragen. Dem Schiedsspruch haben die Beteiligten sich zu fügen. Die Differenzen aus inneren Betriebsangelegenheiten bleiben der Beilegung zwischen der Verwaltung der Genossenschaft und der Vertretung der Arbeiter im Betriebe vorbehalten.

12. Schlussbestimmung

Die bei der Einführung des Tarifes vorhandenen günstigeren Vereinbarungen bezüglich der Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden durch die Neuregelung nicht beseitigt, sondern behalten auch nach derselben ihre Gültigkeit. Bestehende Anstellungsverträge und Vereinbarungen sind den Bestimmungen dieses Tarifes entsprechend abzuändern. Der Tarifvertrag besteht ab 1. August 1907 auf die Dauer von zwei Jahren verlängert. (S. 68)

Die Erhöhung des Minimallohnes auf M. 23,--, M.1,-- weniger, als die Bäcker gefordert haben, ist unzweifelhaft für die kleinen Vereine, wie schon mehrfach erwähnt, eine recht starke Belastung, doch finden wir weiter die Bestimmung im Tarife, die bei den Orten mit weniger als 10.000 Einwohnern und ohne Ortszuschlag einen Unterschied zwischen tariflichem und zu zahlenden Lohne von M. 2,-- zulässt. Eine Bestimmung, die, wenn sie auch ein Jahr nur Gültigkeit haben sollte, nicht nur eine wesentliche Erleichterung für die kleinen Vereine bedeutet, sondern auch eine technische Verbesserung des Reichtarifs darstellt, die die Elastizität und das Eingehen auf örtliche Verhältnisse um ein bedeutendes vergrößert. Ist doch hier den in Frage kommenden Vereinen eine Übergangszeit gewährt, die es ihnen ermöglichen kann, sich auf die Veränderungen langsam einstellen zu können, im ganzen Betriebe, in den zu zahlenden Rückvergütungen und auch nötigenfalls in der Abwälzung auf die Preise der Waren. Eine solche Umstellung bei kleinen Vereinen mit kleinem Umsatz gestaltet

sich meistens etwas schwerer als bei den großen Konsumvereinen. In der Statistik für 1905 über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse im ZdK sind an einer Stelle 104 Konsumvereine mit Bäckereibetrieben angeführt, von denen rund 55 zu der Gruppe ohne jeden Ortszuschlag gehören, was gleichbedeutend ist mit Orten unter 10.000 Einwohnern. Es ist wohl sicher anzunehmen, dass es 1907 schon eine geringere Zahl war, die zu dieser Gruppe gehörten, denn eine sehr umfangreiche Abnahme konnte nicht festgestellt werden. Soweit eine solche Feststellung möglich war, fand sich eine Erhöhung der Zahl der Konsumvereine, die vorher keinen Ortszuschlag gewährten, bis 1907 aber einen solchen zahlten, um sieben Vereine. Meistens fanden Veränderungen in den Ortszuschlägen nur bei ziemlich großen Städten statt. Aus diesen Angaben ist ein Schluss auf die Bedeutung der Tarifbestimmung zu ziehen und wie groß ihre Wirkung gerade für kleine Vereine gewesen sein dürfte, durch die große Zahl der Vereine die den Tarif anerkannten, ebenfalls ersichtlich.

Hier würde also noch der Satz des alten Tarifes in Geltung bleiben und dass dieser 1907 eine zu hohe Belastung darstellen sollte, ist nicht mehr ohne weiteres zu bejahen. Berücksichtigt muss noch werden, dass tatsächlich bei den kleinen Konsumvereinen mit Bäckerbetrieben dieser nur sehr selten als wirklicher Zwergbetrieb angesprochen werden kann. Das Streben der Genossenschaften ging schon damals dahin, nicht bloß bei sich, sondern ganz allgemein, den nach ihrer Sicht rückständigen und nicht mehr zeitensprechenden Zwergbetrieb auszuschalten. Auch die Frage nach der Berechtigung einer Erhöhung des Lohnminimums muss bejaht werden, wenn die Verteuerung der Gesamt-Lebenslage betrachtet wird. Den 10 % Minimalloohnerhöhungen stehen zum mindesten gleiche Prozentsätze bei der Lebenshaltungs-Verteuerung gegenüber von 1904 bis 1907. Genau für diese Zeit berechnete Zahlen stehen uns auch hier nicht zur Verfügung, doch können wir einige Vergleiche ziehen bei Berücksichtigung der Steigerung der ortsüblichen Tageslöhne, die zwar an sich niedriger sind als die bezahlten. Von 113 Orten, in denen sich auch gleichzeitig Konsumvereine befinden, weisen 52 eine Steigerung der ortsüblichen Tageslöhne um mehr als 10% auf, 20 eine solche von 10 %, während die übrigen eine geringere Steigerung zeigen. Ein ähnliches Bild zeigten die Erhebungen des ZdK zur Feststellung der Verteuerung des Nahrungsmittelaufwandes. In 143 Orten beträgt die Steigerung bei 83 mehr als 10%, bei 19 10% und bei den übrigen weniger. Wird berücksichtigt, dass diese Zahlen für 1905 bis 1908 gelten und nicht vom 1905 bis 1907, so kann die bewilligte Erhöhung des Lohnes um 10 % von Seiten des Vorstandes des ZdK als den Verhältnissen entsprechend angesehen werden. Hiermit ist nun nicht gesagt, dass der tatsächliche Wert des Lohnes trotz der Lebensunterhaltsverteuerung durch die Gelderhöhung in diesem Tarife wieder auf dieselbe oder ungefähr dieselbe Höhe gebracht worden ist, wie er 1904 betrug. Ob die Spannung zwischen den Löhnen in den Privatbetrieben und in den Genossenschaftsbetrieben

dieselbe geblieben ist, oder sich nach irgendeiner Seite hin verändert hat, ist für uns nicht genau festzustellen, da wie auch schon bei dem ersten Tarif das unumgänglich notwendige Material nicht heranzuziehen ist. Für 9.722 Mitglieder des Bäckerverbandes, der rund 15.000 im Jahre 1907 zählte, hatte der Verband durch Lohnbewegungen eine Lohnsteigerung erreicht und zwar für diese zusammen um 18.394 Mark in der Woche. Hierdurch würde sich auch in den Privatbetrieben die Lohnsteigerung, soweit eine solche für einen Teil der Bäcker erreicht worden ist, sich ebenfalls auf 2.- M. belaufen. Es hat sich also auch für einen Teil der Bäcker die Spannung zwischen der Lohnhöhe in Privatbetrieben und Genossenschaftsbetrieben nicht verändert, unter welchen Verhältnissen aber die anderen Bäcker, für die keine Lohnsteigerung erreicht worden war, stehen, kann nicht entschieden werden, auch nicht, auf welche Art von Betrieben sich die Lohnerhöhung verteilt, auf nur Großbetriebe, Brotfabriken oder gerade auch die Kleinbetriebe, bei denen vorher die Zustände recht schlecht gewesen sein mochten.

Recht ausführlich ist bei den Verhandlungen die Frage nach der Regelung der Überstunden behandelt worden. Einig waren sich die Beteiligten darin, dass sie möglichst vermieden werden sollten, was allerdings durch bloße Erhöhung der Zuschläge nicht erreicht werden kann, da hierdurch die Beliebtheit solcher Überstunden auf der anderen Seite bei den Arbeitern gleich gehoben werden könnte. Immerhin brachte der neue Tarif eine Erhöhung im Allgemeinen mit sich, da jeder Ortszuschlag seine Wirkung auf die Höhe des Zuschlages ausübte. Doch stellt tariflich die neue Form in ihrer klaren einfachen Fassung wohl eine weitere Vereinfachung des Tarifes dar gegenüber den drei aufgezählten Gruppen im alten Tarif. Das folgende Schema wird gleichzeitig einen Vergleich mit den alten Zuschlägen zulassen, schon für die Berechnung der Überstunden:

Höhe des Ortszuschlages in Prozent	Bäckerhilfs- arbeiterinnen Pfg.	Bäckerhilfs- arbeiter Pfg.	Bäcker Pfg.	Schicht- und Alleinarbeiter Pfg.
0	35	55	60	70
2 ½	35	60	50	70
5	35	60	65	75
7 ½	35	60	65	75
10	35	65	65	75
12 ½	35	65	70	80
15	40	65	50	80
17 ½	40	65	70	80

20	40	70	75	85
22 ½	40	70	60	85
25	40	70	75	85
30	45	85	80	90

Die Klammern geben den Überstundenzuschlag nach Tarif an.

Auch hier ist ein langsames Nachfolgen mit ähnlichen Bestimmungen bei Tarifen in Privatbetrieben zu bemerken. Durchaus nicht wurden Überstunden überall extra bezahlt, sondern sie gehörten zum großen Teil zu der wöchentlichen Arbeitszeit. Bei den Tarifen, die in der Zeit vor 1907 abgeschlossen wurde, finden wir durchgehend einen solchen Paragraphen. Doch wenn wir bedenken, dass 1907 für 5.951 Personen nur Tarifverträge abgeschlossen worden sind, und gerade in den Betrieben ohne Tarife die Überstundenarbeit selten nach festen Regeln vor sich ging, so ist der besondere Hinweis des Bäckerverbandes gerade auf das Erreichte verständlich.

Die Unterscheidung des neuen Tarifes zwischen ungelerten und gelernten Gehilfen und Arbeiterinnen ist von einigen Gewerkschaftlern stark angegriffen worden, doch scheint uns wie den berichtenden Genossenschaften gerade dieses Eingehen auf Verschiedenheiten ein Fortschritt zu sein. Über die Bestimmung des Arbeitsnachweises haben wir schon gesprochen, die Begründung und Ablehnung kurz kennen gelernt.

Die Veränderungen, die der § 616 des BGB erfahren hatte, sind notwendige Konsequenzen aus der ersten Fassung heraus entstehend. Das Gesetz hatte hier auf die nähere Fassung und Erklärung der nicht erheblichen Zeit und einen in der Person liegenden Grund verzichtet und die Auseinandersetzung den Kontrahenten überlassen. Bei Klagen, die hierüber entstanden, hatte sich mit der Zeit eine Judikatur herausgebildet, die aber durchaus noch nicht feststehendes Gewohnheitsrecht geworden war. Die Verhältnisse lagen in den einzelnen Betrieben zu verschieden. So musste denn dieser Paragraph sehr bald die Kontrahenten beschäftigen, da die ungenaue Definition der beiden Begriffe neben diesen Unsicherheiten auch leicht manchem Arbeiter Gelegenheit geboten hatte, sonst nicht übliche Arbeitsversäumnisse mit dem Hinweis und diesen Paragraphen zu entschuldigen. Der nicht in der Person liegende Grund ist hier eng gefasst und begreift nur Krankheit und militärische Übung in sich. Übrigens lautet diese Fassung mit den Forderungen des Bäckerarifes gleich. Die aus diesen Bestimmungen entstehenden Kosten, die durch die Erweiterung der nicht unüblichen Zeit erhöht sein können, durchaus nicht für das ganze Gewerbe eingeschränkt, so dass hier die Belastung für den ZdK keine erhebliche geworden ist.

Interessant ist es, dass 1907 unter all den Tarifen, die der Bäckerverband mit Privatbetrieben abgeschlossen hatte, und die in dem Jahresbericht des Bäckerverbandes angeführt sind, sich auch nicht einer befindet, der einen Paragraphen über den des BGB aufweist. Diese 1907 aufgeführten Tarife nehmen sich überhaupt dem Tarif des ZdK gegenüber wie kleine Anfänge aus. Doch zeigen sich auch hier im Vergleich zu 1904 Weiterentwicklungen. Damals wie schon erwähnt, beschränkten sich Abmachungen über die Arbeits- und Lohnverhältnisse zum allergrößten Teil auf die Regelung der Arbeitszeit und Lohnhöhe.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit konnten keine Änderungen bringen, da solche auch in dem Bäckerentwurf nicht vorgesehen waren und 1904 wie aber auch 1907 noch eine bedeutende Errungenschaft gegenüber den sonstigen Arbeitszeiten im Gewerbe darstellten. Hier hatten die Bäcker noch sehr große Aufgaben, wollten sie Ähnliches in den Privatbetrieben durchsetzen, worauf die Genossenschaften besonders Wert legten, wenigstens auf eine möglichste Annäherung der Arbeitszeit im ganzen Gewerbe an den Stand der Genossenschaftsbäckereien. Die in dem ersten Tarif gegebenen Zahlen zeigen leider nur für einen Teil der Bäcker die herrschenden Verhältnisse an. Jetzt bei den Verhandlungen 1907 konnte der Bäckervorstand auch in diesem Punkte auf bedeutsames Erreichtes hinweisen, was aber wiederum nur für einen Teil der Mitglieder eine Verbesserung darstellte. Von den 15.000 Mitgliedern wurden für 7.605 eine Verkürzung von wöchentlich 33.799 Stunden erreicht, also täglich eine solche von $\frac{3}{4}$ Stunde, für welche Gruppen, die über 15 Stunden arbeiteten, was wohl anzunehmen oder für die 10/12 Stunden arbeiten, ist nicht festzustellen. Auch nicht, wie groß hierbei die Zahl der in Großfabriken Tätigen gewesen ist. Durch die zahlreiche Anerkennung des Bäckerarifes durch die Genossenschaften war auch im ZdK eine bedeutende Ausdehnung der Tarifbestimmungen erreicht worden, standen doch jetzt nur noch 215 außerhalb aller Tarifbestimmungen. Die ist nicht gleichbedeutend damit, dass von diesem 215 alle zu höherer Arbeitszeit beschäftigt wären. Da es noch eine andere Anzahl Bestimmungen gab, die den einzelnen Vereinen die Annahme des Tarifes schwer machten. Im Allgemeinen liegen die Verhältnisse in einigermaßen technisch gut eingerichteten Betrieben auch nicht so, dass die verkürzte Arbeitszeit eine besondere Schwierigkeit darstellte. Hier konnte durch intensivere Arbeit die Zeitverkürzung bei der notwendigen Menge an Backwaren eingeholt werden. Besonders bei dem Willen, soweit wie möglich gute Arbeitsverhältnisse zu schaffen, was bei dem ZdK eine allgemeine Voraussetzung war, und was bei den Bäckern eine andere Einstellung zu den Betrieben und zu der Arbeit erwarten ließ.

Ganz neu hinzugekommen bei diesem Tarifwerke waren die Paragraphen über die Kündigung, Arbeit an Sonn- und Feiertagen und die Ausschaltung der 7. Arbeitsschicht. Die Bestimmung über die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, die

soweit wie möglich Ruhetage sein sollten, hatte für die Bäcker ebenfalls stärkere Bedeutung, da sie sich auch in den Privatbetrieben die Aufgabe gestellt hatten, diesen Ruhetag durchzusetzen. Sehr häufig ist aber in dem Tarif mit dem Bäckerverband nur eine sehr beschränkte Ruhe an Sonn- und Feiertagen zu finden. Entweder ist vorgeschrieben, dass die Arbeit nicht länger an solchen Tagen wie 10 oder 8 Stunden, manchmal auch nur 4 Stunden dauern dürfte. Wo diese Bestimmungen nicht durchgesetzt werden konnten, ist für längere Nichtgewährung von Sonntagsruhe nach einiger Zeit ein voller Ruhetag einzusetzen. Die Bestimmung, dass diese Arbeit als Überstundenarbeit zu gelten hat, ist kaum zu finden, eine Fassung wie sie der Reichstarif des ZdK aufweist.

Übersehen wir kurz diese Zusammenstellungen, so ist vom Bäckerverband den Privatbetrieben gegenüber manches erreicht worden, doch stellt der Reichstarif im Allgemeinen eine wesentliche Mehrleistung dar, die sich nur so sehr in den einzelnen bemerkbar macht, als hauptsächlich bei einem Überblick über das gesamte Tarifwerk. Weiter zeigt dieser zweite Tarif eine weitere Entwicklung in seinen Bestimmungen und seiner umfassenden Wirkung, die sich ganz bedeutend gegen jeden anderen Tarif im Bäckergewerbe abhebt, aber auch gegen das erste Tarifwerk, das zum Teil nur eine Grundlage für die folgenden abgeben sollte, wie der Reichstarif des ZdK die Grundlage für einen Generaltarif im Bäckergewerbe.

Der dritte Reichstarif mit dem Bäckerverbande - 1909

In den Berichten des Bäckerverbandes und auch denen des ZdK wird bei der Erwähnung des von 1907 bis 1909 geltenden Tarifes ausschließlich von einem Tarifprovisorium gesprochen. Man war sich bewusst, dass dies nur ein Hilfswerk sein sollte, um den notwendigsten Forderungen Genüge zu leisten und besonders die Differenz zwischen dem Tarif der Bäcker und dem mit den Transportarbeitern auszugleichen, um die daraus entstehenden Schwierigkeiten zu beseitigen. 1909 sollten nämlich neue Tarifverhandlungen mit den Transportarbeitern stattfinden, so dass hierzu gleichzeitig auch der Bäckertarif neu revidiert werden konnte. Auch war man sich auf beiden Seiten durch die Betonung der Grundsätze durch den ZdK klar darüber geworden, dass die Tarife auf breiter und sicher Grundlage abgeschlossen werden müssten, d.h. dass soweit gehend wie möglich Material für die Verhandlungen herangezogen werden sollte, um nicht nur Vergleiche mit den Arbeitsbedingungen in den Privatbetrieben zu haben, sondern auch von vornherein die Wirkung der Abschlüsse auf die einzelnen Konsumvereine beurteilen zu können. Bei allen bisherigen Verhandlungen hatte sich gerade bei der Lohnhöhe und Arbeitszeit kein einwandfreier Vergleich mit den geltenden Bestimmungen in den Privatbetrieben ziehen lassen. Immer konnte den Behauptungen dieser

und jener in den Privatbetrieben herrschenden Verhältnisse durch andere Behauptungen, dass in vielen anderen Betrieben andere Bedingungen maßgebend seien, entgegengestellt werden, aus Mangel an einer Durchschnittlinie für die dort herrschenden Verhältnisse. Wieder wie bisher ließ der ZdK die Forderungen an sich herantreten, um dann erst Stellung zu nehmen. Doch hatte der Vorstand des ZdK sich schon längere Zeit um die Beschaffung von statistischen Material bemüht, um mit festen Ansichten über das, was bewilligt werden konnte und durfte, die von dem Bäckerverband gestellten Forderungen beurteilen zu können.

Der Bäckerverband hatte das Tarifprovisorium zum 1. August 1909 gekündigt, wie vorauszusehen war, nach Beratungen auf dem Verbandstage in Kassel.

Um sich über die Höhe der neuen Forderungen zu verständigen, beschloss der Verband der Bäcker durch Zirkulare, gerichtet an die Bäcker der Konsumgenossenschaftsbetriebe, sich über die dort herrschenden Wünsche und Anschauungen zu unterrichten. Diese Art, eine Grundlage für die Verhandlungen zu legen, hatte nicht nur den Widerspruch bei den Genossenschaften gefunden, sondern auch teilweise bei den Gewerkschaften selbst. Da man sich klar war, dass auf diese Art ein sehr erheblicher Wunschzettel herauskommen würde, der aber mit dem, was tatsächlich gefordert werden sollte, nach Umgebung und sonstigen Verhältnissen in den Privatbetrieben, kaum Zusammenhang haben dürfte. Und bei der Gewerkschaft selbst wurde darauf hingewiesen, dass so den Genossenschaftsäckern eine eigene Lohnstufe geschaffen würde, die sich sehr von dem allgemeinen Stand der Lohn- und Arbeiterbedingungen im Bäckergewerbe abheben könnte. Ein Einwand der nicht bloß aus dem Wesen des Tarifvertrages zu verstehen ist, sondern durchaus nicht eine Schematisierung in den Lohn- und Arbeitsbedingungen zum Ziele setzt, wohl aber eine solche auf jeden Fall als eine Begleiterscheinung in mehr oder weniger starkem Maße hervortreten lässt.

Selbstverständlich sind nun diese Wünsche nicht zu einem Tarifentwurf umgewandelt worden, um in dieser Fassung dem Zentralverband vorgelegt zu werden, sie sind die Grundlage zu Verhandlungen von Seiten des Vorstandes und der Gauleiter des Bäckerverbandes über den neuen Tarif für den Zentralverband geworden, bei dem allerdings, wie der Bäckerverband selbst erklärte, ein Teil der zu weitgehenden Forderungen, gestellt aus der Mitgliedschaft heraus, abgelehnt wurden und nicht in den Entwurf genommen werden konnten. Doch immerhin wurden die meisten von ihnen für den neuen Vorschlag berücksichtigt, was zur Beurteilung der Verhandlungen beachtet werden muss. Weiter hatte auch eine Konferenz des Vorstandes des Bäckerverbandes mit den Transportarbeitern in Berlin stattgefunden, auf der beschlossen wurde, in welchen Punkten beide zu schaffenden Tarife einheitlich gestaltet werden sollten und demzufolge auch von beiden Verbänden einheitliche Forderungen gestellt werden müssten.

Der aufgestellte Tarifentwurf wurde dann dem Zentralverband zugesandt, um daraufhin gemeinsame Verhandlungen stattfinden zu lassen. Kurz vor der gemeinsamen Sitzung fand erst eine Zusammenkunft der Vertreter des ZdK statt, auf welcher Stellung zu dem Tarifentwurf genommen wurde. Hierbei ergab sich auch die nahezu übereinstimmende Ansicht aller Vertreter des ZdK, dass die eingereichten Forderungen des Bäckerverbandes das zulängliche Maß überschritten hätten, und es sollte von den Gewerkschaften der Nachweis gefordert werden, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Privatbetrieben und die Steigerung in den Kreisen für den Lebensunterhalt die aufgestellten Sätze rechtfertigen könnten, um die Annahme des Tarifentwurfes durch den ZdK berechtigt erscheinen zu lassen. Bei den sich dann anschließenden Beratungen über die einzelnen Punkte ergab sich ungefähr folgendes Bild, das für die Stellung des ZdK zu dem neuen Tarifwerk von Wichtigkeit ist.

Der § 1 mit den geforderten sechs Arbeitsschichten gleich lautend mit dem abgelaufenen Tarife sollte beibehalten werden, doch sollten für Arbeitsleistungen an Wochentagen evtl. 25 % Zuschlag bewilligt werden.

Der bestehende Minimallohn hat weiter zu gelten, doch sollen die Ortszuschläge bei 20 % und 0,50 M. und bei über 20 % um M. 1,-- wöchentlich erhöht werden, Lohnerhöhungen, die auch für Hilfsarbeiter zu gelten hätten.

Die Backmeisterfrage glaubte der ZdK auch jetzt noch nicht in den Tarif aufnehmen zu können.

Ohne weiteres angenommen wurden die §§ 3, 5, 9 und 11, während die anderen teils abgelehnt oder aber in der alten Fassung des abgelaufenen Tarifes in den neuen übernommen werden sollten, während andere Punkte mit den Transportarbeiterforderungen gleichlautend zu formulieren wären. Zum Schluss weist der Vorstand des ZdK darauf hin, dass diese Zugeständnisse und Feststellungen das Äußerste seien, was der ZdK mit dem ihm vorliegenden Material und anderen Nachweisen bewilligen könnte. Nach dieser bestimmten Stellungnahme von Seiten des ZdK konnten dann am nächsten Tage die gemeinsamen Sitzungen, zu deren Beginn vom Sekretär des ZdK auf die Grundsätze hingewiesen wurde und auf wichtige Momente für einen Tarifabschluss. Er betonte, dass es für das Bäckergewerbe noch keine Tarife, die sich über ganz Deutschland erstrecken, gäbe, was zur Folge hätte, dass bei Streitigkeiten aus dem Verhältnis zwischen den Genossenschaftsverwaltungen und Arbeitern mancherlei unangenehmes mit in Kauf zu nehmen war. Diesem Zustand sollten die Tarife ein Ende machen. Auch die Vorwürfe, die Genossenschaften gewährten unbefriedigende Lohn- und Arbeitsverhältnisse, ließen es wünschenswert erscheinen, dass Tarife vereinbart würden. Die Forderungen der Angestellten dürften aber die Tragfähigkeit der Genossenschaft nicht in Frage stellen. Bei der Schaffung von Tarifen gingen die Genossenschaften sowieso von dem Grundsatz aus, dass die Genossenschaften

bei der Bestimmung der Arbeitszeit und Lohnhöhe den Unternehmungen in der Privatwirtschaft ohne weiteres vorangehen sollten. Allerdings in der Neigung, dass die weitere Entwicklung zwischen dem Verhältnis in Privatbetrieben und Genossenschaftsbetrieben eine bestimmte Parallele einhalten würde. Ob dieses jetzt der Fall ist, wüssten sie nicht, doch wäre es wünschenswert, wenn die Gewerkschaftsleitung Material darüber herbei brächte, wie die Lohn- und Arbeitszeiten in den Konkurrenzbetrieben beschaffen sind. Wenn einwandfreies Material über die gezahlten Durchschnittslöhne und Arbeitszeiten bei den Privatunternehmungen vorlägen, so würde dies die Verhandlungen abkürzen und die Stellung der Genossenschaften eine leichtere sein. Diese sind gern bereit, sozial vorbildlich zu wirken, aber die Spannung zwischen dem Arbeitsverhältnis bei Genossenschafts- und Privatbetrieben dürfte nicht immer größer werden, da sonst die Tarife als Erdrosselungstarife wirken würden. – Diese Äußerungen können sehr dazu dienen, das Verhältnis beider Organisationen während der Tarifverhandlungen zu kennzeichnen.

Nach dieser Einleitung und dem Bedauern über zu wenig einwandfreies Material wurde beschlossen, erst diejenigen Punkte, die nicht so genaue Unterlagen erfordern, durch zu beraten und die Verhandlungen über die Lohnhöhe und die Arbeitszeit auf später zu vertragen, wenn grundlegendes Material herbeigeschafft sei, was sich auch noch bei anderen Punkten als notwendig erwies.

Im Allgemeinen trug diese Sitzung mehr zu Klärung der gegenseitigen Ansichten bei, die in der Diskussion durch die verschiedensten Standpunkte, Einwendungen und Tatsachen erklärt, und beleuchtet wurden, so dass erst eine Auseinandersetzung über die Berechtigung der einzelnen Anschauungen eine Annäherung bringen konnte. So wurde dann auch bei allen Fragen, die grundsätzlich verschiedene Ansichten zeigten, eine Vertagung beschlossen und wurden nur die Punkte formuliert, die teils zum einwandfreien Bestand, auch den bisherigen Tarifabschlüsse gehörten oder über die keine Meinungsverschiedenheit herrschte, z.B. die Festsetzung einer 6-schichtigen Arbeitszeit in der Woche, Feiertagsbestimmungen und Lohnauszahlungstermine während Ferien, Schlichtung von Differenzen und technische und sanitäre Bestimmungen ebenfalls der nächsten Sitzung vorbehalten werden sollten.

Auch hier hatten die Vertreter des ZdK erst vorher eine gesonderte Zusammenkunft, um sich an der Hand des bis dahin eingelaufenen Materials und nach Stellungnahme zu den verschiedenen, von der Gewerkschaft ausgehenden Ansichten zu den noch offenen Punkten grundsätzlich Stellung zu nehmen. Die Erörterungen zeigten, dass doch bei manchen Fragen eine Änderung in der Anschauung der Vertreter des ZdK eingetreten war. Wie dies deutlich wird bei der Stellung zu der neuen Fassung des § 616 des BGB. Hierzu sollte vorgeschlagen werden, als nicht erhebliche Zeit von einem Monat bis zu einem Jahre drei Tage, von einem

Jahr bis zu drei Jahren eine Woche. Krankheit und militärische Übungen gelten als Versäumnisgrund, der nicht in der Person liegt. Die Aufzählung weiterer Gründe, die zur Arbeitsversäumnis bei Fortzahlung eines Lohnes berechtigen, soll unterbleiben oder nach dem Muster des Buchdruckertarif es erledigt werden, unter Hinzufügung der Bestimmung, dass solche Fälle, die vorausszusehen sind, angemeldet werden müssen. Sonst wurden die Punkte, die im Dezember geregelt werden waren, bestätigt oder auf die alte Fassung nochmals gedrungen.

Dann setzte die gemeinsame Verhandlung über die umstrittenen Punkte ein. Nachdem die Verhandlungen über die Arbeitszeit recht schnell verliefen, zeigte sich die Hauptschwierigkeit bei den Lohnforderungen, da hier die Genossenschaften so weit wie möglich die Interessen der kleinen Vereine wahrzunehmen suchten. Einige Male erschienen die Verhandlungen derart erschwert durch die Kluft, die zwischen beiden Forderungen bestand, dass beide Gruppen sich erst des längeren allein beraten mussten, bis die Linie, zu der beide sich entgegenkommen konnten, festgelegt war. Es war ungemein schwierig, gerade bei § 2 Einigung zu erzielen und man war sich, nachdem eine solche erreicht war, wohl bewusst, dass zum großen Teil die Mitglieder beider Gruppen natürlich aus entgegengesetzten Motiven mit der Festlegung unzufrieden sein würden. Nur der Wille der beiden Kontrahenten konnte hier das weitere Zusammengehen ermöglichen. Überhaupt stellte der vereinbarte Tarif einen Kompromiss dar, dem dieser Charakter sehr stark anhaftete. Nicht nur bei der Lohnfestsetzung, auch bei den Ferienbestimmungen, Tarifsamts- und Ortzuschlägen, bei denen das Entgegenkommen ungefähr bis auf den halben von jeder Seite bei einem Vergleich zwischen geforderten und Beiwilligten ersichtlich wird.

Die so zustande gekommene Einigung bedurfte wie bisher außer der Zustimmung des Genossenschaftstages noch der des Ausschusses des ZdK, der diese Vereinbarungen nach eingehender Beratung anerkannte mit der Bestimmung, dass dieser Tarif den Revisionsverbänden vorzulegen sei, um Klarheit über das Schicksal des Tarifentwurfes auf den Genossenschaftstage zu erhalten. Die Aufnahme, die der Tarif bei den einzelnen Verbandstagen fand, war eine recht verschiedene, was verständlich ist, da die Verbände verschieden groß sind und auch noch andere Schwierigkeiten bei der Anerkennung eines solchen Reichstarifs bei den einzelnen Konsumvereinen aufzutreten pflegen. Wird so z. B. der Tarif vom Verbands Nordwestdeutschland ohne weitere Diskussion angenommen und befürwortet, so sehen wir beim Thüringer Verbands, bei dem eine große Anzahl kleiner Vereine vorhanden war, wie es auch für Sachsen in Frage kam, eine starke Abneigung gegen den Tarif, die besonders durch die Lohnerhöhung und die Ferienbestimmung hervorgerufen war. Im Rheinlande dagegen sind diese Einwürfe nicht so bedeutsam. Während sich hier die Abneigung gegen die Bestimmungen des Arbeitsnachweises geltend macht.

Diese Abneigung ist dadurch hervorgerufen, dass gerade hier im Industriegebiet häufig Maßregelungen von Genossenschaf tern, die in der Privatindustrie beschäftigt waren, vorgekommen sind. Für diese wollten die Konsumvereine eher Stellungen frei halten und sie darin aufnehmen, als sie durch fremde, vom Arbeitsnachweis der Bäcker vorgeschlagene besetzten lassen wollen. Ein großer Teil der auf den Verbandstagen vorgebrachten Einwänden konnte aber durch genauere Erläuterung der einzelnen Bestimmungen und durch den Hinweis auf die beabsichtigte Rücksichtnahme des Bäckerverbandes auf die augenblickliche Notlage entkräftet werden. Es konnte der Schluss gezogen werden aus den Verhandlungen auf die Annahme des Tarifes auf dem Genossenschaftstage.

Bevor auf dem Genossenschaftstage der Tarif zur Diskussion gestellt wurde, wies der Vorstand und der Referent der Genossenschaften noch darauf hin, dass dieser Tarif als Ganzes zu behandeln sei und einzelne Anträge auf Änderungen nicht mehr möglich seien, da jede Änderung eines Punktes Verhandlungen und Änderungen anderer Punkte als Kompensation nach sich ziehen müsste, dem Charakter eines Kompromisses entsprechend. Deshalb könnte das Werk nur als Ganzes angesehen werden und müsste nach Vorlegung der gesamten Vorlagen entweder abgelehnt oder angenommen werden. Diese Erklärung sollte für den nächsten Tarif von Bedeutsamkeit werden, durch die beantragte Veränderung der beratenden Kommission, da auf diese Weise die Verbände mehr Einfluss auf die Gestaltung eines neuen Tarifentwurfes erlangen wollten, um nicht all zu sehr vor einer Tatsache zu stehen, die nur anzunehmen oder abzulehnen wäre.

Das Ergebnis der Abstimmung über den Tarif zeigte, wie sehr auch bei manchen Einwänden und bei deutlich hervorstehender Abneigung gegen einzelne Bestimmungen der Tarif als ganzes doch Zustimmung fand und auch seine Forderungen als berechtigt anerkannt wurden. Abneigung gegen die Schaffung solcher genereller Bestimmungen für den gesamten ZdK war nicht mehr vorhanden, sondern die Erkenntnis, auf diese Weise zu einem guten Arbeitsverhältnis und einer ruhigen Entwicklung der Genossenschaftsbetriebe zu gelangen, hatte überall festen Boden gewonnen. So richteten sich dann die einzelnen Einwände weniger gegen die angegriffenen Punkte, sondern mehr gegen die Schwierigkeiten und den Missbrauch, die solche Punkte bei der Durchführung erfuhren. Es waren nämlich nicht bloß die kleinen Vereine, denen tatsächlich Schwierigkeiten durch den Tarif bereitet wurden, sondern auch größere, die einzelnen Forderungen an sich durchführen konnten und teilweise schon über sie hinausgingen, die Front machten gegen die einzelnen Fassungen. So z.B. gegen den § 616 BGB oder die ausführlichen Bestimmungen über das Tarifsamt und die Schlichtung von Differenzen. Gerade in der Auslegung oder Auffassung solcher Bestimmungen von Seiten der gewerkschaftlichen Arbeiter waren sie auf nicht allzu erfreuliche Dinge gestoßen. Zum Teil herrschte schon bei Beginn jedes neuen Tarifes zeigte

es sich verstärkt, eine sehr verschiedene Auffassung über die Anwendungsmöglichkeit einzelner Bestimmungen, die auch durch genauere Erklärungen schwer beseitigt werden konnten. Dadurch entstanden natürlich innerhalb der Betriebe leicht Zwistigkeiten. Trotz dieser Tatsachen und trotzdem manche Vereine durch den Tarif eine erhebliche Belastung erfuhren, es wurden einige Summen genannt, die vielleicht etwas zu hoch gegriffen waren, wurde der Tarif nur gegen acht Stimmen angenommen.

Die bedeutende Entwicklung der Genossenschaften des ZdK gerade auch in diesem Jahre zeigte ebenso wie das Hinausgehen über die geforderten Sätze einzelner Genossenschaften, dass der Tarif nicht die gleichmäßig ansteigende Entwicklung des ZdK aufhalten konnte, ja vielleicht durch intensivere Arbeit der unter den Tarifen stehen Angestellten gefördert wurde. Zwar herrschten auch hier bei den Angestellten hin und wieder recht erhebliche Missstimmungen gegen die Genossenschaften, doch konnten diese nicht verhindern, dass den Arbeitern das andere geartete Verhältnisse der Genossenschaften zu ihnen deutlich wurde. Dass in den Genossenschaften im allgemeinen ein fortgeschrittenes den Privatbetrieben gegenüber vorhanden ist, war oft und unumwunden von den Gewerkschaften anerkannt worden.

Bis 1910 hatten 126 Vereine mit 1.565 Bäckern und Backmeistern den Tarif anerkannt, während nur 197 außerhalb des Tarifes beschäftigt wurden. Waren bei dem ersteren nur 21 nicht Organisierte darunter, so bei den letzteren 46. 1913 stellte sich die Zahl für die Anerkennung des Tarifes noch bedeutend günstiger. 2.434 Bäcker arbeiteten unter rein tariflichen Abmachungen, während nur 112 außerhalb des Tarifes standen. Die große Steigerung, die die Zahl der Bäcker in diesen Jahren erfahren hatte und wie sie die eben gegebene Zahl darstellt, ist ein weiterer Beweis für die durchaus nicht zu große Belastung, die den Konsumvereinen durch den Tarif aufgebürdet worden war. Der Rückgang in den nicht tariflichen Betrieben ist drauf hinzuführen, dass der Bäckerverband wie aber auch das Tarifamt bemüht waren, durch Verhandlungen eine möglichst weitere Anerkennung des Tarifes zu erreichen.

Der geforderte Tarif von Seiten des Bäckerverbandes 1909

1. Die Arbeitszeit

Es bleiben die alten Bestimmungen bestehen bis auf folgenden Zusatz: Es sind wöchentlich nur 6 Arbeitsschichten zu leisten. In den Wochen mit Wochenfeiertagen jedoch soviel weniger, als in dieselbe Wochenfeiertage fallen.

2. Der Lohn

Der Mindestlohn für Bäcker und Konditoren beträgt wöchentlich M. 26,--. Für ungelernte Hilfsarbeiter M. 24,-- und für Hilfsarbeiterinnen in der Nudel- und

Zwiebackfabrikation M. 14,--. Das Minimalgehalt für Bäckermeister beträgt pro Jahr 1.650.-- M. und steigt jährlich um 60 M.. Dann folgen die alten Bestimmungen des vorher geltenden Tarifs. Neu sind dann die Gruppierungen der Ortszuschläge. Hier sind für alle Orte, in denen Konsumgenossenschaftsbäckereien sich befinden, die Ortszuschläge festgesetzt.

3. Überstunden

Der Paragraph behält dieselbe Fassung wie der bisher geltende.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Alle Arbeit außerhalb der sechs Schichten pro Woche in Wochen mit bürgerlichen Feiertagen der Zahl dieser Feiertage entsprechend weniger Schichten, sind pro Person und Stunde mit dem festgesetzten Überstundenlohn zu bezahlen.

5. Lohnzahlung

Es bleibt die alte Fassung bestehen.

6. Ferien

Sämtliche Angestellten werden in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. September unter Fortbezahlung des Lohnes Sommerferien gewährt. Dieselben betragen eine Woche. Nach dreijähriger Beschäftigung zwei Wochen. Für Neueingetretene kommen die Ferien nur in Betracht, wenn die Betreffenden vom dem 1. Januar desselben Jahres eingetreten sind.

7. Technische und sanitäre Bestimmungen

Es bleiben die alten Bestimmungen bestehen bis auf die Veränderung, dass statt eines verschließbaren Schrankes jetzt ein solcher zweiteiliger gefordert wird.

8. § 616 des BGB

Er ist erweitert durch die Bestimmungen über die nicht erhebliche Zeit. Diese lauten: Als nicht erhebliche Zeit werden nach der Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu ½ Jahre 3 Tage, bis zu 2 Jahren 1 Woche, bis zu 5 Jahren 2 Wochen und über 5 Jahre 3 Wochen angesehen. Dann folgen die alten Bestimmungen über den in der Person liegenden Grund und den Abzug vom Lohn bewirkt durch Unterstützung oder Krankengelder.

9. Neueinstellung von Arbeitskräften

Es gilt die Fassung des alten Tarifes.

10. Kündigungsfrist

Alte Fassung.

11. Schlichtung von Differenzen

a) Verhandlungen zwischen den Beteiligten.

Entstehen über Arbeitszeit, Lohnhöhe, Ferien, Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften sowie andere inneren Betriebsangelegenheiten Differenzen zwischen

Genossenschaften und ihren Arbeitern, so soll eine Beilegung derselben zunächst durch mündliche Verhandlungen zwischen der Verwaltung und den beteiligten Arbeitern bzw. deren Vertreter im Betriebe versucht werden. Dem Ansuchen auf Stattfinden einer solchen Aussprache seitens der einen Partei hat innerhalb 14 Tagen die andere Folge zu leisten. Führen die Verhandlungen zu keinem, beide Teile befriedigendem Resultate, so ist die Zentralleitung der beteiligten Gewerkschaften schriftlich von beiden oder einer der beiden Parteien zu verständigen. Diese soll dann durch einen Bevollmächtigten in erneuten Verhandlungen mit den Beteiligten eine Beilegung der Differenzen versuchen.

b) Schiedsgericht

Führen in einem Streitfalle über innere Betriebsangelegenheiten, persönliches Verhalten der Arbeiter, Entlassung von Arbeitskräften usw. die oben vorgesehenen Verhandlungen zu keinem beide Teile befriedigendem Resultate, so sind die fraglichen Differenzen auf Antrag der Verwaltung der beteiligten Genossenschaften oder der Zentralleitung der beteiligten Gewerkschaft einem Schiedsgericht zur Schlichtung zu unterbreiten. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je zwei von der Genossenschaft und von den Arbeitern ernannten Vertretern und einem Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischen Vorsitzenden. Dann folgt die Bestimmung, dass Verwaltungsmitglieder der beteiligten Genossenschaften nicht Mitglieder des Schiedsgerichts sein dürfen, das Recht der Beteiligten, eine Person mit beratender Stimme zu den Verhandlungen zu entsenden. Das Urteil ist sofort schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen, sowie den Beteiligten abschriftlich zuzustellen. Die Kosten sind gemeinsam zu tragen. Gegen die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist innerhalb 14 Tagen Berufung an das Tarifamt zulässig.

c) Das Tarifamt

Zur endgültigen Erledigung aller aus dem Tarifverhältnis sich ergebenden Differenzen ist ein Tarifamt eingesetzt. Es folgen die Aufgaben des Tarifamtes, die Zusammensetzung, die Wahl der Vertreter. Weiter folgen Bestimmungen über das Recht, Anträge zu stellen und die Geschäftsordnung dieses Tarifamtes.

12. Schlussbestimmung

Diese bleiben dieselben, bis auf die Bestimmung, dass der Tarifvertrag vom 1. August 1909 auf drei Jahre besteht.

Der vereinbarte Tarif zwischen dem Zentralverband und dem Verband der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen Deutschlands

1. Arbeitszeit

Bis auf folgenden Zusatz bleiben die alten Bestimmungen des vorher geltenden Tarifes in Kraft.

Für Arbeiten an Wochenfeiertagen von nachts 12 Uhr bis nachts 12 Uhr gerechnet mit Ausnahme der Feiertage, an welchen die Arbeit gesetzlich nicht beschränkt ist, ist eine Entschädigung von 33 1/3 % des Stundenlohnes zu bezahlen.

2. Der Lohn

Der Mindestlohn für Bäcker und Konditoren beträgt wöchentlich in Orten mit 0 bis 10 % Zuschlag 23,50 M. in den Orten.

„ 12 ½ bis 20 % Ortszuschlag M. 24,--

„ 22 ½ bis 30 % Ortszuschlag M. 25,--

Der Mindestlohn für ungelernnte Hilfsarbeiter beträgt M. 21,--, für Hilfsarbeiterinnen in der Nudel- und Zwiebackfabrikation M. 12,--, vom 1. Aug. 1912 an erhöhen sich die Mindestlöhne sämtlicher Kategorien um je M. 1,-- wöchentlich. Dann folgen die Bestimmungen des alten Tarifes mit Ausnahme der Minimallohnsätze.

3. Überstunden

Alte Fassung bleibt bestehen.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Auch hier haben die alten Bestimmungen Aufnahme gefunden.

5. Lohnzahlungen

Alte Fassung.

6. Ferien

Sämtliche Angestellten werden in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. September unter Fortbezahlung des Lohnes Sommerferien gewährt. Die Ferien betragen in Orten bis zu 500.000 Einwohnern eine Woche in Orten von mehr als 500.000 Einwohnern bis zu fünfjähriger Beschäftigungsdauer eine Woche, über fünfjährige Beschäftigungsdauer bis 10-jähriger Beschäftigungsdauer 1 ½ Wochen über 10 Jahren zwei Wochen. Die Woche wird zu 6 Tagen gerechnet. Falls in die Ferienwoche ein bürgerlicher Feiertag fällt, an welchem der Betrieb ganz oder teilweise ruht, ist die Woche nur zu 5 Arbeitstagen zu rechnen. Unter 1 ½ Wochen sind 9 Arbeitstage zu verstehen. Für Neueingetretene kommen die Ferien nur in Betracht, wenn die betreffenden vor dem 1. Januar desselben Jahres eingetreten sind.

7. Technische und sanitäre Einrichtungen

Es bleibt die alte Fassung bestehen. Der Wunsch der Bäcker findet keine Berücksichtigung.

8. § 616 des BGB

Der Lohn wird den Arbeitern weiter gezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für ein verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert sind. Als nicht erhebliche Zeit wird festgesetzt:

Nach einer Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu einem Jahr drei Tage, von einem Jahr bis zu drei Jahren eine Woche, über drei Jahre zwei Wochen, über fünf Jahre drei Wochen. Als einen in der Person liegenden Grund werden Verhinderungen durch Krankheit und militärische Übungen angesehen. Auf den Lohn für diese Tage kann jedoch Krankengeld oder ähnliche, aus gesetzlicher Versicherung dem Arbeiter zustehende Unterstützung in Anrechnung gebracht werden. Abzüge von dem vereinbarten Lohne dürfen ferner nicht gemacht werden für Verhinderungen von einer Dauer bis zu 3 Stunden. Aus der Erfüllung der folgenden staatlichen und kommunalen Pflichten, soweit sich diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lassen und Gebühren hierfür nicht gezahlt werden: Teilnahme an Kontrollversammlungen, Aushebung und Musterungen, Anzeigen beim Standesamt in Geburts- und Todesfällen, soweit hierbei das Erscheinen des betreffenden gefordert wird. Das Erscheinen auf Vorladungen an Gerichtsstellen, in Vormundschafts- und anderen nicht verschuldeten Sachen, politische Vorladungen und Vernehmung, Feuerlöschdienst auf Grund öffentlicher Verpflichtungen. Von der Verhinderung ist wenn möglich, vorher rechtzeitig Mitteilung zu machen.

9. Neueinstellung von Arbeitskräften.

Alte Fassung.

10. Kündigungsfrist

Alte Fassung.

11. Schlichtung von Differenzen

Entstehen zwischen der Verwaltung der Genossenschaft und den von der Genossenschaft beschäftigten Bäckermeistern, Bäckern und Bäckereihilfsarbeitern und -arbeiterinnen aus dem Arbeitsverhältnis Differenzen, so ist deren Beilegung zunächst durch direkte mündliche Verhandlung zwischen der Verwaltung und den beteiligten Arbeitern bzw. deren Vertretung im Betriebe zu versuchen. Dem Anspruch auf eine Aussprache über die Differenzen seitens der einem Partei hat die andere Partei innerhalb 14 Tagen Folge zu leisten. Führen die Verhandlungen zu keinem beide Teile befriedigendem Resultate, so ist die Zentralleitung der beteiligten Gewerkschaften davon zu verständigen. Die Zentralleitung ist alsdann gehalten, durch einen Bevollmächtigten in erneute Verhandlungen mit den Beteiligten einzutreten. Der Zentralleitung der Gewerkschaft sowohl wie der Genossenschaft steht das Recht zu, die Leitung des betreffenden Revisionsverbandes einzuladen, durch einen Vertreter sich an den Verhandlungen zu beteiligen.

b) Tarifamt und Schiedsgericht

Gelingt es nicht, durch die unter 7. genannten Verhandlungen eine Beilegung der Differenzen herbeizuführen, so ist je nach der Art der Differenzen entweder die Entscheidung des Tarifamtes oder die Entscheidung eines Schiedsgerichtes anzurufen. Das Tarifamt ist zuständig zur Entscheidung aller Differenzen über die Auslegung und Anwendung des Tarifes. Die Beschlussfassung des Tarifamtes erfolgt nach Maßgabe der Bestimmungen, die von dem Stettiner Genossenschaftstage 1906 unter Zustimmung der

beteiligten Gewerkschaften beschlossenen Resolution, doch steht den Genossenschaften in Verbindung mit den beteiligten Gewerkschaften jederzeit das Recht zu, Abänderungen dieser Resolutionen vorzunehmen, die alsdann auch für die Entscheidungen auf Grund dieses Tarifes Gültigkeit erhalten. Über alle Differenzen, die nicht aus der Auslegung und Anwendung dieses Tarifes entstehen, entscheidet, sofern die unter a) genannten Verhandlungen ergebnislos gewesen sind, ein Schiedsgericht. Das Schiedsgericht kann nur einberufen werden auf Antrag der Verwaltung der beteiligten Genossenschaften oder Antrag der Zentralleitung der beteiligten Gewerkschaft. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je zwei von der Genossenschaft und von den Arbeitern ernannten Vertretern. Verwaltungsmitglieder der beteiligten Genossenschaften und von dieser beschäftigte Personen dürfen nicht Mitglieder des Schiedsgerichts sein. Jede Partei hat das Recht, eine Person mit beratender Stimme zu den Verhandlungen zu entsenden. Das Urteil ist sofort schriftlich niederzulegen. Die Kosten sind gemeinsam zu tragen. Den Entscheidungen des Tarifamtes sowohl wie den Entscheidungen des Schiedsgerichtes haben sich die Beteiligten zu fügen. Diesbezüglich verbindliche Erklärungen sind zwischen den Beteiligten vor Anrufung des Tarifamtes oder Einberufung des Schiedsgerichtes auszutauschen. Weigert sich der eine Teil eine solche verbindliche Erklärung abzugeben, so gilt er als tarifbrüchig.

Berufungen gegen die Entscheidungen des Tarifamtes oder Schiedsgerichtes sind nicht zulässig. Entstehen von der einen oder der anderen Seite Zweifel darüber, ob in einem bestimmten Falle das Tarifamt oder das Schiedsgericht zuständig sei, so ist zunächst die Entscheidung des Tarifamtes über die Zuständigkeit anzurufen. Auch diese Entscheidungen des Tarifamtes sind endgültig. Dem Antrag auf Entscheidung des Tarifamtes über die Zuständigkeit ist ebenfalls von beiden Seiten eine Erklärung beizufügen, dass die Entscheidung des Tarifamtes anerkannt wird. Auch wer diese Erklärung sich abzugeben weigert, gilt als tarifbrüchig.

12. Schlussbestimmung

Bis auf den Passus, dass der Tarif vom 1. August 1909 auf die Dauer von 5 Jahren gilt, gelten die Bestimmungen des alten Tarifes.

Der neue vor uns liegende Tarif weist wesentliche Unterschiede gegen den vorher geltenden auf, nicht etwa bloß darin bestehend, dass er bedeutend an Umfang zugenommen hat. Sein Inhalt beschränkt sich nicht darauf, für den einzelnen individuellen Arbeitsvertrag einen ganz allgemeinen Rahmen abzugeben. Seine einzelnen Bestimmungen sind differenzierter geworden, geben die Möglichkeit, auch feinere Unterschiede in den einzelnen Gegenden und den verschiedenen Verhältnissen Rechnung zu tragen. Je umfassender sich ein Tarif entwickelt, dies liegt im Wesen dieser, wie die Entwicklung aller Tarifverträge in dem Gewerbe und in der Industrie es beweisen, tritt anstelle des einzelnen der kollektive Wille, der nicht bloß vor ganz allgemeinen Punkten halt macht, der die Tendenzen hat,

soweit wie möglich seine Sphären auszudehnen und möglichst das ganze Gebiet des Arbeitsverhältnisses mit seinen Normen zu umfassen.

Die Arbeitszeit an sich konnte kaum Veränderungen erfahren. Die acht- oder neunstündige Arbeitszeit war schon bei dem vorigen als tarifmäßig anerkannt worden. Ein weiteres Herabgehen schien ganz unmöglich, da bis zur allgemeinen Anerkennung des Acht-Stunden-Arbeitstages, für die die Bäcker schon mehrmals lebhaft eintraten, noch lange Zeit vergehen musste. War doch erst vor kurzer Zeit durch ein Gesetz der Volksbeauftragten die 8-stündige Arbeitszeit als allgemein gültig ausgesprochen worden. Immerhin war auch bei diesem Tarifwerk die Spannung zwischen der Arbeitszeit in Genossenschaftsbäckereien und in Privatbetrieben als vermindert ausgesprochen worden. Der Bäckerverband hatte durch Lohnbewegungen für 1.258 Bäcker wieder eine Verkürzung von täglich rund einer $\frac{3}{4}$ Stunde erreicht. Auf welche Arbeitszeitdauer und in welcher Art von Betrieben dieses durchgesetzt wurde, ist auch wieder hier nicht festzustellen.

Dagegen wurden Änderungen in den Bestimmungen über die Arbeitszeit an Wochenfeiertagen vorgenommen. Die Bäcker verlangten die Ausschaltung einer solchen Arbeitszeit an Wochenfeiertagen ganz allgemein. Und wo doch eine Arbeit geleistet werden sollte, sollten die Bestimmungen über die Sonntagsarbeit in Kraft treten. Eine Forderung, der die Genossenschaften nicht zustimmen konnten, da hiermit in Süddeutschland eine erhebliche Belastung für die Konsumvereine eintreten würde. Doch hatten schon eine ganze Reihe von Vereinen Bestimmungen getroffen, die über das, was im alten Tarif verlangt wurde, hinausgingen. In der Gewährung entweder voller Arbeitsruhe, Beschränkung oder Arbeit mit erhöhten Aufschlägen. Wohl hatten die meisten größeren Vereine diese Abmachung getroffen, doch zeigte sich hierhin die Möglichkeit, in bestimmtem Maße den Forderungen der Bäcker entgegenzukommen. Selbstverständlich sollten bei dieser Neuerung günstigere Abmachungen nicht in Frage gestellt werden, da die Bestimmungen des Tarifes ja nur Mindestmaße sein sollen. Da die Genossenschaften bei den Tarifabschlüssen mit den Gewerkschaften besonderes Augenmerk auf die Verhältnisse in den Privatbetrieben glauben richten zu müssen, rief die Feststellung, dass die Einführung der 36-stündigen Ruhezeit und auch die Abschaffung von Kost- und Logiswesen wiederum in bedeutendem Maße Gungtuung hervor, besonders durch Hinweise auf Material und unternommene Schritte, die den Erfolg dieser Arbeit von Seiten des Bäckerverbandes, der durch die Unterstützung von Seiten des ZdK durch den Tarif hierbei gestärkt worden war, nachgewiesen.

Die Lohnhöhe, die bei einer ganzen Zahl von Vereinen nicht unbedeutend über die Tarifföhne hinausging, ließ die Erhöhung des Minimallohne möglich erscheinen, da aus den verschiedensten Gegenden und nicht bloß aus den größten Vereinen solche selbständigen Lohnerhöhungen mitgeteilt wurden. Auch konnten die

Bäcker nachweisen, dass mit der erheblichen Verteuerung der Nahrungsmittel, Wohnungen, überhaupt aller Bedürfnisse eine Erhöhung in den Privatbetrieben von 1906 – 1908 Hand in Hand gegangen war. Im Durchschnitt betrug diese Erhöhung des Minimallohnes von M. 24,84 bis auf 26,19 als um M. 1,37. Da aber auch wiederum eine Zahl kleinerer Vereine von der Vergütung für solche im alten Tarif Gebrauch machten, glaubten die Genossenschaften die Forderungen der Bäcker ablehnen zu müssen, an deren Stelle die im Tarifvertrag aufgenommenen traten, ergänzt durch die Lohnerhöhung, die automatisch nach drei Jahren eintritt. Die Differenzierung der Lohnbestimmung durch die Einstellung von drei verschiedenen Gruppen von Minimallohnen, nach der Höhe der Ortszuschläge, begründete der ZdK mit dem Hinweis nicht nur auf die kleinen Vereine, sondern auch damit, dass die Bäcker die durchschnittliche Lohnerhöhung bei den Privatbetrieben nur durch die stattliche Erhöhung in einzelne Gegenden und Städten erlangt hatten. Es waren dies fast ausschließlich die großen Städte, in denen teilweise die Lohnsteigerungen ganz bedeutend waren, die kleinen Orte dagegen wiesen nur sehr geringe Steigerung auf. So gibt der Verband der sächsischen Konsumvereine für Ende 1908 einige Angaben über die Löhne der Bäcker in Privatbetrieben aus neun Orten, zu denen keine größeren Städte gehören, auf durchschnittlich M. 18,50 an. Für Süddeutschland beträgt der Lohn bei acht Orten, ebenfalls ohne größere Städte, durchschnittlich M. 19,25. In Thüringen bei fünf Orten M. 18,-. Ähnliche Angaben liegen für eine Anzahl kleinerer Orte auch aus anderen Verbänden vor, doch da die Zahl zu klein ist, ist ein Durchschnitt zu berechnen kaum statthaft. Selbstverständlich können diese Angaben keinen Anspruch auf Genauigkeit machen, die ich aus den sehr spärlichen und dem an und für sich unzugänglichen Material, das die Konsumvereine lieferten, gewinnen konnte. Doch lässt es immerhin einen gewissen Schluss zu, bei dem Vergleich der Lohnhöhe, die Genossenschaften schon bei Orten von 0 bis 10 % Ortszuschlag bereit waren, zu zahlen. Je höher die Ortszuschläge steigen, macht sich eine immer kleinere Differenz zwischen den Löhnen in Privatbetrieben und Genossenschaftsbetrieben bemerkbar, ja es kommen in Berlin und Hamburg einige Bäckereien, hauptsächlich Brotfabriken vor, die mehr zu zahlen bereit gewesen sind. Diese Tatsache tritt bei dem folgenden Tarif noch mehr in Erscheinung.

Eine Ergänzung zu den Lohnfestsetzungen bilden die Ortszuschläge. Hier wurden Erhöhungen dieser beantragt, doch Einigung dahin erzielt, dass die Buchdruckerortszuschläge weiter Geltung haben bis auf Orte, für die das Tarifamt eine Erhöhung festgesetzt hat, oder wo die Erhöhung der Sätze durch Vereinbarung mit den Genossenschaften erreicht worden ist. Selbständige Sätze für den Ortszuschlag aufzustellen, schien nicht ratsam, da der Buchdruckertarif hier schon Bedeutendes im Laufe der Jahre geleistet hatte, was durch die neue Arbeit von Genossenschaft und Gewerkschaft kaum verbessert werden konnte.

Die Bestimmungen über die Überstunden sind dieselben geblieben und somit kann auch das Schema zur Berechnung beim vorherigen Tarif gegeben, beibehalten werden. Besonders lange Verhandlungen wurden auf die Ferienbestimmungen verwandt, da hier die Mehraufwendungen des Bäckerverbandes eine nicht unerhebliche Belastung hervorrufen konnte. Zwar war die Frage nach der Erhöhung der Belastung eine sehr umstrittene, da von gewerkschaftlicher Seite darauf hingewiesen wurde, dass die zurückgebliebenen Kräfte die Arbeit der in den Ferien sich befindenden Kollegen zu übernehmen pflegen. Auch seien immerhin die Ferien für eine Zeit festgesetzt, die als eine weniger belastete für die Brotfabrikation gilt. Doch ist es klar, dass je länger die Ferien dauern, desto weniger die Arbeit von den Kollegen mit übernommen werden kann und desto mehr Hilfskräfte eingestellt werden müssen. Wie hoch allerdings die Belastung für die Vereine dadurch wird, ist vorher nicht in Zahlen auszudrücken, da die Genossenschaften natürlich soweit wie möglich für diese Tage vermeiden werden, Hilfskräfte einzustellen, und der Wille der zurückbleibenden Arbeiter, die Arbeit für ihre Kollegen mitzutun, ein verschiedener ist und auch sehr von den Verhältnissen abhängig. Die erhöhten Forderungen wurden von der Gewerkschaft damit begründet, dass auch Privatbetriebe immer mehr dazu übergingen, Ferien für ihre Arbeiter einzuführen. Namentlich die großen Betriebe. Doch ein Vergleich kann hier kaum gezogen werden, da die Privatbetriebe erst durch die gewährten Ferien in den Genossenschaften veranlasst und gezwungen worden waren, solche anzuerkennen, was zu jener Zeit noch nicht in ausgedehntem Maße stattfand. So gibt der Bäckerverband an, dass außer den in Genossenschaftsbäckereien Beschäftigten im Jahre 1908 für 1.410 Verbandsmitglieder Ferien von vier bis sieben Tagen durchgesetzt worden waren. Hierbei kamen aber durchgehend nur größere Bäckereien in Frage und in kleinen Orten stellten die Genossenschaften mit der Feriengewährung noch durchaus eine Ausnahme dar. Immerhin ist es beachtenswert, dass schon im Anfang der Einführung von Ferien in Privatbetrieben eine solche Zahl Ferien zugestanden bekommen hatten, und daraus ist leicht die bedeutende Fernwirkung der Tarife des ZdK auf das gesamte Gewerbe wahrzunehmen. Auch gab es wieder eine Zahl von Genossenschaftsbetrieben, die schon über die Bestimmung des alten Tarifes hinausgegangen waren, allerdings in nur sehr geringem Maße, doch suchte der Bäckerverband hiermit seine Forderungen zu begründen. Außerdem führten die Gewerkschaften in den Verhandlungen an, dass in den Genossenschaften bedeutend intensiver gearbeitet werden würde, als dies in anderen Betrieben der Fall ist. Eine Behauptung, die nicht ganz die Zustimmung der Genossenschaftler fand, die teilweise Klage führten, dass die Arbeiter nicht nun auch ihrerseits dem vorbildlichen Arbeitsverhältnis eine verbindliche Arbeitsleistung gegenüberstellten. Doch darf wohl im ganzen die Behauptung intensiverer Arbeit in den Genossenschaften als richtig anerkannt werden.

Hierbei kann man sich nicht so sehr auf die Erhöhung des Umsatzes trotz eventuell gleich bleibender Arbeiterzahl und der vermehrten Produktion bei manchen Vereinen stützen, als auf die Beobachtungen in den Betrieben selbst, die oft schon durch die Einrichtungen der Arbeiter größere Arbeitslust versprühen lassen. Dies ist, wenn auch nicht zahlenmäßig, so doch durch die Beobachtung durchaus festzustellen. Die Vertreter des ZdK haben sich dann auch aus den angeführten Gründen zu der im Tarife vorgesehenen Fassung des Paragraphen entschlossen. Ja man hat sich bei dieser Angelegenheit auch schon die Beschaffung von Ferienheimen in Erwägung gezogen, angeregt durch das Vorbild der englischen Genossenschaften. Die Umwandlung dieses Planes in die Tat bedeutet eine hervorragende Leistung, denn nicht nur wird dem Arbeiter der volle Lohn während der Ferien gewährt, sondern hierdurch würden die Anwendungsmöglichkeiten in den Ferien gerade des Lohnes bedeutend erhöht werden und der Zweck der Ferien in größtmöglichem Maße erreicht sein.

Durch Ablehnung der Forderungen nach einem zweiteiligem Schrank sind die Bestimmungen über technische und sanitäre Verhältnisse dieselben geblieben, doch wurde die Bestimmung zu Protokoll genommen, dass die Genossenschaften bei Neuschaffung diesem Wunsche soweit wie möglich Folge leisten möchten, um so allmählich die an sich begründete Forderung des Mehlstaubes wegen, der an den Arbeitskleidern und in den Schränken haftete, einzuführen, ohne die erheblichen Kosten, die sonst damit verbunden wären. Auch hier ist bei einem Gang durch große Bäckerbetriebe auf den ersten Blick die bedeutende Mehrleistung der Genossenschaften über diese Tarifbestimmung hinaus zu bemerken. Erstklassige Einrichtungen, wie sie die „Produktion“ in Hamburg und gleichzeitig auch der Konsumverein „Vorwärts“ aufweisen, sind eine Seltenheit und haben kaum ein Gegenstück in irgendwelchen großen Privatbetrieben oder Fabriken. Die Tarifbestimmungen haben tatsächlich nur noch einen Wert als die geringste Anforderung, die die Bäcker stellen können und die nur in ganz kleinen Vereinen Beachtung finden, da alle anderen Vereine mehr oder weniger weit durch ihre sanitären und technischen Einrichtungen darüber hinausragen. Hier sind Bade- und Waschräume, Aus- und Umkleideräume zu finden mit peinlich genauen Vorschriften über Sauberkeit während der Arbeit, doch ist für diese Schilderung hier nicht der Ort.

Die umfangreiche Erweiterung des § 616 BGB ist nicht auf einen Antrag der Bäcker zurückzuführen. Dieser hatte in dem vorgelegten Tarifentwurf nur einige Veränderungen vorgesehen, doch war eine solche umfangreiche Neugestaltung von den Transportarbeitern beantragt, und da dies ein Punkt war, der gemeinsam geregelt werden sollte und konnte, so wurde die neue Fassung nach längerer Beratung und nach Prüfung, wie sich die Privatbetriebe und wie sich die Judikatur hierzu stellte, angenommen und demnach auch als für die Bäcker verbindlich

erklärt. Die Judikatur zeigte nämlich eine Tendenz, weiter zu gehen in der Erklärung einer nicht erheblichen Zeit und in einem nicht in der Person liegenden Grunde, als sie es vorher getan hatte.

Aus den sehr zahlreichen Entscheidungen und Aufgaben, die das Tarifamt und das Schiedsgericht zu bewältigen hatte, zeigte sich die Notwendigkeit, hier genauere Grundlinien aufzustellen für die Schlichtung von Differenzen nicht nur durch Erweiterung der Mitgliederzahl des Tarifamtes, sondern auch durch die Aufstellung eines vielleicht so zu nennenden Schlichtungsvertrages. Ist doch gerade dieser Punkt besonders für die Genossenschaften von großer Bedeutung, wie wir dies noch später sehen werden.

Weiter ist im neuen Tarif von großer Wichtigkeit die fünfjährige Geltungsdauer des Tarifes. Erst nach sehr langen Verhandlungen ist die Aufnahme dieser Bestimmung durchgesetzt worden, da die Gewerkschaften ganz andere Forderungen in dieser Hinsicht stellten. Durch die fünfjährige Dauer haben die Genossenschaften eine Zeit gewonnen, in der sie sich ohne Erschütterung im Arbeitsverhältnis auf die vor ihnen liegenden Aufgaben konzentrieren können. Auch die zeitraubende Verhandlungen mit den Gewerkschaften beschränken sich nur noch auf die des Tarifamtes zur Erledigung von Streitfällen und Anfragen. Eine Kraftersparnis, verbunden mit einer bedeutenden Sicherheit auch in der Kalkulation zwecks Vergrößerung und Neueinrichtung von Bäckereibetrieben, durch die die Genossenschaften einen neuen Vorsprung vor den Privatbetrieben gewonnen haben. Bei Abschlüssen mit Privatbetrieben ist eine solche lange Tarifdauer nicht anzutreffen. Weit aus dem größten Teil werden hier nur Tarife bis zu zwei Jahren abgeschlossen. Ja 1906 nach Angaben des Statischen Amtes kannten von 1.600 Tarifen 700 überhaupt keine feste Geltungsdauer, sondern nur eine Kündigungsbestimmung, meist vierteljährlicher Kündigung. Fünfjährige Dauer gab es fast nur im Graphischen Gewerbe. An sich ist auch der Nachteil für die Gewerkschaften bei sehr langer Tarifdauer ersichtlich, wenn der abgeschlossene Tarif für die Gewerkschaften nicht eine dringende Notwendigkeit war, vielleicht wegen Kraftkonzentrierung auf andere Punkte. Nachteilig dann auch, wenn keine automatische Steigerung in der Leistung des Tarifvertrages eintritt, wie in dem des ZdK, da im allgemeinen die wirklichen Vorteile einer stärkeren Lohnerhöhung mit der Dauer abzunehmen pflegen.

Bemerkenswert ist noch, dass die geforderte Regelung der Backmeisterfrage im Tarife nicht angenommen wurde, trotzdem wir schon bei dem vorigen Tarif die Bemühungen von Seiten des Bäckerverbandes nach Aufnahme der Backmeister in den Tarif kennen gelernt haben. Sie wurden aus dem Grunde abgelehnt, weil es sich auf dem sächsischen und süddeutschen Verbandstage zeigte und auch auf dem Düsseldorfer Genossenschaftstag, dass hier die Verhandlungen möglicherweise scheitern könnten. Der Vorstand des ZdK war auch eigentlich durchgehend

darüber einig, dass eine Festsetzung dieser Frage zu wünschen sei. Sollte sie nicht durch örtliche Abmachungen mit den Gewerkschaften geregelt werden können, dann blieb es den Genossenschaften überlassen, nach freiem Ermessen das Gehalt der Backmeister festsetzen zu können. Ausdrücklich wurde aber betont, dass den Gewerkschaften das Recht zustände, durch örtliche Verhandlungen auf die Aufnahme dieser Bestimmung in den Tarif einzuwirken.

Der 4. Reichstarif des ZdK mit dem Bäckerverband

Noch bevor der bis 1914 geltende Tarif von dem Bäckerverband gekündigt worden war, beschäftigte sich der Generalrat des ZdK schon mit dem zu erwartenden Schritte des Bäckerverbandes. Dass der Tarif gekündigt würde, war selbstverständlich, denn ein fünfjähriger Tarif wird nicht ohne Revision erneuert. Durch das in der Zwischenzeit gesammelte Material über die Arbeitsverhältnisse und den immer umfassender werdenden Tarifvertrag, wie sich dies aus den bisherigen Werden des Tarifes gezeigt hat, schien eine Inangriffnahme dieser Aufgabe durch die alte Form der Tarifkommission des ZdK nicht mehr angebracht. Es schien notwendig zu sein, der Verhandlungskommission eine breite Grundlage zu geben, was schon 1909 auf dem Genossenschaftstag gefordert wurde. Wie notwendig dies war, zeigte die äußerst schwierigen Vorarbeiten, die zur Abfassung des neuen Tarifes vorgenommen werden mussten.

Auf dem Verbandtage der Bäcker war der Tarifvertrag mit dem ZdK auf die Tagesordnung gestellt, um sich darüber schlüssig zu werden, ob der Tarif gekündigt werden sollte und auch über die Höhe der neu aufzustellenden Forderungen. Zu diesem Zwecke hatten die Bäcker erhebliche Umfragen vorgenommen in den Genossenschaftsbetrieben aber auch in den Privatbetrieben, denn der notwendige Zusammenhang der Verhältnisse beider Arten war von dem Bäckerverbandes vollkommen anerkannt worden, was bei den jetzt aufzustellenden Forderungen gebührend berücksichtigt werden sollte. Darauf wies der Vorstand des Bäckerverbandes auf seinem Verbandstage ausdrücklich selbst hin, um ein wenig auf die etwaigen zu großen Forderungen der Mitglieder einzuwirken, die sich schon seit einem Jahre mit den neuen Forderungen recht vielseitig befassten. Auch zeigten sich hier wieder Strömungen gegen die Form eines Reichtarifes, teilweise um bei den großen Konsumvereinen die Forderung erreichen zu können, die bei einem Reichstarif wegen der kleinen Vereine die Aufnahme in einem solchen Tarif nicht gefunden hätten, doch konnte auch dieser Versuch den Gedanken eines Reichstarifabschlusses nicht mehr erschüttern.

Eine Versammlung der Konsumvereinsbäcker, des Vorstandes des Bäckerverbandes und der Gauleiter hatten wie bei dem vorigem Tarif auch dieses Mal

wieder die vorbereitenden Arbeiten erledigt. Es wurden Einigung erzielt über die verschiedenen Anträge, die bei dieser Sitzung zur Neugestaltung des Tarifes vorlagen. Der Vorlage des Bäckervorstandes wurde mit nur wenigen Änderungen zugestimmt, und dem Verbandstage vorgelegt, der ebenfalls nach geringfügigen Änderungen diesen Tarifentwurf annahm. Gleichzeitig lagen auch neue Tabellen für die Berechnung der Ortszuschläge vor.

Auf dem Verbandstage wurde darauf hingewiesen, dass die erhöhten und erweiterten Forderungen durch die Verteuerung der Lebensmittel und der Lebenshaltung, der bedeutenden Steigerung des Umsatzes der Genossenschaften, nur erreicht durch intensivere Arbeit von Seiten der Angestellten und durch die erfreulichen errungenen Fortschritte in den Privatbetrieben gerechtfertigt seien. Dass die Tarifkommission auch der Ansicht war, erhöhte und erweiterte Forderungen zu bewilligen, aber anderer Ansicht darüber, ob der Umfang der neuen Forderung tatsächlich berechtigt wäre, werden wir gleich feststellen können.

Nachdem der auf dem Verbandstage der Bäcker ausgearbeitete Tarif noch mit dem Transportarbeiterverbände durchgesprochen wurden war, um sich auf die gemeinsamen und gleichlautenden Forderungen zu einigen, wurde der Tarif gleichzeitig mit dem Kündigungsschreiben für den alten Tarif des ZdK zugesandt, der sich im November 1913 mit diesen Forderungen befasste. Zuerst innerhalb der engen Verhandlungskommission, die der Meinung war, dass sich der neue Tarif in seinen Forderungen soweit von dem entfernte, was berechtigt erschien, dass er auf keinen Fall eine Grundlage zu erfolgreichen Verhandlungen abgeben konnte. Gleichzeitig wurde beschlossen, um die Verhandlungen nicht unnötig in die Länge zu ziehen, einen Gegenvorschlag auszuarbeiten, der dem Bäckerverband vorgelegt werden sollte, um diesem Anhaltspunkte über die Stellung der Konsumvereine zu dem Tarifvorschlag zu geben, und um möglichst die Grundlage der Ansicht über das, was möglich zu erreichen ist, anzunähern. Nach eingehenden Besprechungen der Vertreter des ZdK und der Tarifkommission wurde der Gegenvorschlag ausgearbeitet, der zur Grundlage statistische Erhebungen von Seiten des ZdK über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Genossenschaftsbetrieben hatte, gleichzeitig sich aber auch auf Tarifabschlüsse des Bäckerverbandes mit Privatbetrieben stützte. Leider ist das vorliegende Material nur vertraulicher Natur. Mit dem Gegenvorschlag wurde der Gewerkschaft ein für die Auffassung des Tarifentwurfes der Bäcker durch die Genossenschaften bezeichnetes Schreiben übersandt. Es enthielt die Erklärung der Unmöglichkeit, den Tarifentwurf der Bäcker als Grundlage anzuerkennen und den Hinweis auf den Gegenvorschlag, der der gegenwärtigen Situation am meisten zu entsprechen schien.

Die eigentlichen gemeinsamen Verhandlungen fanden dann Februar 1914 statt. Nach dem bisher Gesagten ist es wohl selbstverständlich, dass die Verhandlungen

äußerst lange dauerten und oft sich ganz aufzulösen schienen, denn der Unterschied zwischen den Ansichten beider Gruppen war doch ein recht erheblicher, trotz Tarifentwurf und Gegenvorschlag waren auch auf beiden Seiten die Vertreter zusammengekommen mit dem Bedenken, dass die geforderten Bedingungen zu hoch auf der einen Seite, auf der anderen die vorgeschlagenen zu niedrig seien und dass hierdurch ein Entgegenkommen vorgesehen und möglich wäre, so war doch trotz dem die Differenz eine zu bedeutende. Diese nicht ganz einwandfreien Standpunkte beider wurden auf dem Genossenschaftstage als wenig erfreulich angesehen. Bei den Verhandlungen traten hier noch häufiger als bei den Verhandlungen 1909 Momente ein, wo ein Scheitern unabwendbar erschien und die einzelnen Kontrahenten sich recht häufig zu gesonderten Beratungen zurückzuziehen mussten. Doch gelang es bei dem ersten Zusammenkommen im Februar gleich eine Anzahl Fragen zu erledigen und bis März wurden dann die noch restlichen Punkte zur vollen Zufriedenheit durchberaten und ihnen die entsprechende Fassung gegeben. Unter allgemeiner Freude der Beteiligten gelang dann auch das schwierige Werk. Die Gewerkschaften verpflichteten sich auch noch außerdem, mit allen ihren Kräften zu versuchen, die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Privatbetrieben dem Genossenschaftstarif anzunähern, um so einen der Zwecke des Genossenschaftstarifes bald zu erreichen, nicht nur einen Reichstarif für die Genossenschaften ausgebildet zu haben, sondern einen Generaltarif für das ganze Bäckergewerbe möglich zu machen, wodurch ein besonderer Reichstarif mit dem ZdK überflüssig würde.

Wie die Zusammensetzung der Tarifkommission eine neue war, durch die Rolle, die der Generalrat bei den Verhandlungen spielte, so war auch diesmal der Gang, den der vereinbarte Tarif gehen musste, bis zur Anerkennung ein etwas von den sonstigen abweichender.

Der Gesamtvorstand des ZdK hatte jetzt erst den ausgearbeiteten Tarif zu begutachten und diesen nach der Zustimmung dem Ausschuss vorzulegen, dann dem Generalrat, der sich eingehend mit diesem Tarifentwurf noch einmal beschäftigte. Darauf wurde dann der Tarif dem Genossenschaftstag in Bremen vorgelegt.

Hier wurde der Tarif, wie zu erwarten, von einer bedeutenden Mehrheit angenommen. Die Diskussion zeitigte hier nicht entschlossene Stellungnahme gegen diese oder jene Bestimmung, wie dies bei den ersten Verhandlungen der Fall war, waren doch hier die verschiedensten Gruppen und Interessenten durch die erweiterte Zusammensetzung der Kommission an der Abfassung des Tarifes selbst beteiligt, sodass was eingewandt worden konnte, bei einzelnen Punkten schon bei den Verhandlungen in Erscheinung getreten war. Doch ist es ein anderes, allgemeines Denken, dass den Verhandlungen auf dem Genossenschaftstage seinen Charakter gibt. Die Erkenntnis, dass jetzt wohl noch diese Belastung zu

tragen sei, die durch den neuen Tarif entstehen würde, dass es aber unmöglich sei, auch noch weiterhin ähnliche oder größere Neuforderungen zu bewilligen. Immer wieder klingt der Gedanke durch, dass die Genossenschaften im Konkurrenzkampf stehen, der von Jahr zu Jahr schärfer wird und dass die Gewerkschaften sich bei späteren Verhandlungen mehr einschränken müssten, was auch in ihrem Interesse läge, da mit bloßen besseren Arbeitsbedingungen nicht viel erreicht sei. Doch wie gesagt, der Tarif wurde mit großer Mehrheit angenommen und die Ausführungen sollten mehr eine Vorbeugung für später darstellen in der Erkenntnis, dass eine immer neue Belastung von 15% oder mehr durch die Forderungen kaum in beiderseitigem Interesse läge. (...)

Der vereinbarte Tarif zwischen ZdK und dem Verbands der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen vom 1. August 1914

1. Die Arbeitszeit

Die von dem Bäckerverband vorgeschlagene Fassung wird angenommen, und erhält damit Gültigkeit.

2. Der Lohn

Der Grundlohn für Bäcker und Konditoren beträgt wöchentlich in Orten mit

<i>0 – 10 % Zuschlag</i>	<i>M. 26,50</i>
<i>12 ½ - 20 % Zuschlag</i>	<i>M. 27,—</i>
<i>22 ½ - 30 % Zuschlag</i>	<i>M. 28.—</i>

Der Grundlohn für ungelernete Bäckerei- und Konditoreihilfsarbeiter beträgt wöchentlich M. 2,— weniger als der Lohn der gelernten Bäcker. Vom 1. August 1916 erhöht sich der Grundlohn der vorstehend angeführten Kategorie um M. 1,— wöchentlich. Der Grundlohn für Arbeiterinnen in Bäckereien, Konditoreien, Nudel- und Zwiebackfabriken beträgt: in Orten mit

<i>0 – 10 % Zuschlag</i>	<i>M. 13,—</i>
<i>12 ½ - 20 % Zuschlag</i>	<i>M. 13,50</i>
<i>22 ½ - 30 % Zuschlag</i>	<i>M. 14.—</i>

Vom 1. August 1916 ab erhöhen sich die Grundlöhne der weiblichen Arbeiter um 50 Pfg. wöchentlich. Aushilfsarbeiter werden mindestens nach den in diesem Tarif festgesetzten Löhnen bezahlt. Arbeiter und Arbeiterinnen bis zum vollendeten 18. Lebensjahre gelten als jugendliche Arbeiter. Für deren Entlohnung werden zwischen den Tarifkontrahenten entsprechende Vereinbarungen von Fall zu Fall getroffen. Dann folgen die alten Bestimmungen.

3. Überstunden und Feiertagsarbeit

Die Berechnung eines 25 % Zuschlags für Überstunden ist dieselbe geblieben. Neu ist: für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gilt allgemeine ein Zuschlag von 25 %. Fällt hingegen eine Schicht oder ein Teil derselben auf einen gesetzlichen Feiertag, so ist für diese Arbeitszeit der einfache Stundenlohn zu bezahlen. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, die zur Vorbereitung des Packprozesses notwendig sind, aber nicht im Zusammenhang mit einer Schicht geleistet werden können, sind mit 50 % Aufschlag zum Stundenlohn zu vergüten. Ein Schema für die Berechnung der Überstundenlöhne ist aufgestellt.

4. Lohnzahlungen

Alte Fassung.

5. Ferien

Sämtlichen Angestellten werden in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. Sept. unter Fortzahlung des Lohnes Sommerferien gewährt. Die Ferien betragen bis zu fünfjähriger Beschäftigungsdauer zwei Wochen. Die Ferienwoche ist die Kalenderwoche, Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten als Ferientage.

6. Technische und sanitäre Einrichtungen

Alte Fassung

7. § 616 des BGB

Als nicht erhebliche Zeit wird festgesetzt:

Nach einer Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu einem Jahr drei Tage. Von einem Jahr bis zu drei Jahren eine Woche, über drei Jahre zwei Wochen, über fünf Jahre drei Wochen, über 10 Jahre vier Wochen. Als ein in der Person liegender Grund werden Verhinderung durch Krankheit und militärische Übungen angesehen. Bei militärischen Übungen gelten ungeachtet der Beschäftigungsdauer 14 Tage als nicht erhebliche Zeit.

Dann folgen die alten Bestimmungen

8. Neueinstellung von Arbeitskräften

Es gelten die alten Bestimmungen; hier ist der Hinweis auf ein noch zu vereinbarendes Regulativ.

9. Schlichtung von Differenzen

Der Vorlauf des alten Tarifes hat weitere volle Gültigkeit.

10. Schlussbestimmung

Die Fassung des Gegenvorschlages von Seiten des ZdK ist hier unverändert in die Bestimmungen übernommen worden.

Bei der Begründung der von den Gewerkschaften eingereichten Forderungen machten diese auf einen für die Genossenschaften wichtigen Punkt aufmerksam, der die gestellten Forderungen neben anderen Momenten rechtfertigen sollte:

Die bedeutenden Erfolge, die erreicht worden waren in der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Bäcker in den Privatbetrieben. Die bei den ersten Tarifbeschlüssen unumwunden anerkannte Mehrleistung der Genossenschaften im Arbeitsverhältnis sei hierdurch durch diese Erfolge etwas in Frage gestellt. Und wenn auch wohl im Allgemeinen noch jetzt bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen herrschten in den Genossenschaftsbetrieben, so sei die Differenz nicht mehr so erheblich. Bei der Anerkennung des Grundsatzes durch die Genossenschaften, dass in den Konsumvereinen vorbildliche Bedingungen herrschen sollten, waren die jetzt aufgestellten Forderungen berechtigt.

Zu diesem Zwecke, um diese Ansicht durch Material zu erhärten, hatte die Gewerkschaft eine Gegenüberstellung von Genossenschaftsbetrieben und Brotfabriken vorgenommen, um an der Hand dieser die nur noch geringe Differenz festzustellen. Hier gegen allerdings wandten sich die Genossenschaften, denn eine solche Gegenüberstellung konnte nur bei einem nicht allzu großen Teil der Konsumgenossenschaftsbäckereien gemacht werden, die im Allgemeinen nicht mit Brotfabriken verglichen werden können.

Auch ist durch diese Zusammenstellung eine Gegenüberstellung gerade der Arbeitsverhältnisse in den mittleren und auch Kleinbetrieben, die bedeutend ungünstiger waren als in den großen Brotfabriken, nicht möglich. Immerhin können diese Tabellen einige Rückschlüsse zulassen, da ja die Entwicklung zum Großbetrieb auch in den Genossenschaften großen Fortschritt gemacht hat. (...)

Fast durchweg ist das Gehalt der Bäckermeister in den Privatbetrieben ein höheres, was bei Personen in leitender Stellung in solchen Betrieben nicht wunder nimmt. Doch die Löhne der Bäckergehilfen sind sogar in diesen Fabriken und Großbetrieben kleiner als in den Genossenschaftsbetrieben, ganz abgesehen von der bedeutend kürzeren Arbeitszeit, was natürlich bei den Löhnen ebenfalls noch in Betracht gezogen werden muss. Außerdem kommen in den Genossenschaftsbetrieben noch all die anderen Bestimmungen hinzu, wie die Mehrleistungen des Reichstarifs deutlich machen. So z.B. die Bestimmungen über die Ferien, § 616 des BGB, technische und sanitäre Einrichtungen, Überstunden und Feiertage. Diese Bestimmungen sind durchaus nicht allzu häufig in den Tarifabschlüssen des Bäckerverbandes mit den Privatbetrieben aufgenommen worden und wenn, dann haben sie kaum jemals den Umfang gehabt, den der Reichstarif für diese Paragraphen aufweisen kann. Uns scheint, um einen etwas zutreffenderen Vergleich ziehen zu können, müssten neben diesen angeführten Arbeitsverhältnissen in den einzelnen Betrieben auch noch die Tarifbeschlüsse des Bäckerverbandes mit den Privatbetrieben herangezogen werden, um einen wirklichen Vergleich zuzulassen. Und zwar wie schon gesagt, nicht bloß Tarife mit Großbetrieben und Fabriken. Zu beachten wäre auch hier noch, dass Tarifabschlüsse in den Privatbetrieben durchaus nicht als das übliche und allgemeine angesehen werden

können und dass in der Praxis im allgemeinen nur dort Tarife zu finden sind, wo das Arbeitsverhältnis und der ganze Betrieb eine gewisse Höhe erreicht haben. Ich gebe hier bei der folgenden Zusammenstellung nur die 1913 und 1914 abgeschlossenen Tarife aus Orten und Gegenden an, die einen Vergleich mit den Genossenschaften zulassen. Hinter den Mindestlohnsätzen eine (in Klammern) die Lohnsätze des 1914 geltenden Tarifes des Zentralverbandes plus den ortsentsprechenden Ortszuschlägen gesetzt, so dass ein Vergleich möglich wird.

Erklärungen für die folgende Tabelle

- I. In dieser Rubrik sind die Orte aufgeführt.
- II. Die Jahreszahlen des Tarifabschlusses:
- III. Die von dem einzelnen Tarif umfassten Personen, die unter tariflichen Bestimmungen arbeiten.
- IV. Dauer des Tarifes, also bis z.B. 6.6.1916 usw.
- V. Die wöchentliche Arbeitszeit:
- VI. Die wöchentliche Arbeitszeit in den entsprechenden Genossenschaftsbetrieben:
- VII. Der Lohn der Bäckergehilfen und zwar der wöchentliche Lohn in Mark. Für Burg, wo in dieser Rubrik 8 M angegeben ist, bedeutet dies Lohn mit Koste und Logis.
- VIII. Der Lohn in den Genossenschaften plus Ortszuschlag
- IX. Überstundenzuschläge in Pfennigen
- X. Die entsprechenden Überstundenzuschläge in den Genossenschaften
- XI. Dauer der Ferien in den Privatbetrieben nach tariflicher Bestimmung. Die Striche geben an, dass Ferien nicht in den Tarif mit aufgenommen sind.
- XII. Die Feriendauer in den Genossenschaften, die sich je nach der Länge der Beschäftigungsdauer nach dem Tarif regelt

Am meisten fällt hier wohl gleich wieder der Unterschied in den Arbeitszeiten auf. Während wir keinen Tarifabschluss mit 48-stündiger Arbeitszeit finden, sind solche dagegen von 60 – 70 Stunden, ja noch darüber, keine Seltenheit. Der Widerstand der Genossenschaften gegen auch nur die geringste weitere Verkürzung der Arbeitszeit ist hierdurch wohl erklärlich. Auch die Lohnhöhe der Bäcker ist hier noch bedeutend niedriger als bei der Zusammenstellung der Großbetriebe und Brotfabriken, und die Tarifbestimmungen zeigen ebenfalls eine bedeutende Differenz. Noch seltener sind die anderen Bestimmungen zu finden. Bestimmungen über den § 616 BGB, die sanitären und technischen Einrichtungen und die Regelung des Schlichtungswesens können ebenfalls kaum mit denen des ZdK

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Aachen	1914	7	6,16	66	48-54	24,--	27,--	60	85	keine	nach Tarif
Augsburg	1913	130	4,15	84	„	17,--	30,38	-	80	3	„
Berlin	1914	7	5,16	54	„	30,--	36,40	65	95	-	„
„	1913	3	4,15	-	„	„	„	-	95	-	„
„	1913	12	5,15	48	„	„	„	75	95	3	„
„	1913	18	5,16	63	„	32,--	„	65	„	7	„
„	1913	12	5,15	60	„	28,--	„	-	„	7	„
„	1913	23	5,17	54	„	30,--	„	70	„	8	„
„	1913	20	5,15	57	„	32,--	„	70	„	3-7	„
„	1914	3	4,16	54	„	30,--	„	70	„	7-14	„
Besenhorst	1914	4	5,17	54	„	27,--	„	65	-	-	„
Bremen	1913	27	2,16	57	„	28,--	34,20	65	90	6-9	„
„	1914	7	2,16	51	„	29,50	„	„	„	6-9	„
„	1914	6	2,17	51	„	31,--	„	75	„	9	„
Breslau	1913	29	5,15	79	„	23,--	31,--	55	85	-	„
Burg	1913	7	12,15	60	„	8,--	28,50	50	78	-	„
Chemnitz	1913	7	12,15	60	„	24,50	32,40	55	85	3-6	„
„	1913	16	5,15	56	„	26,50	„	60	85	3-4	„
Cottbus	1913	16	5,15	73	„	22,--	27,20	50	75	-	„
Dortmund	1913	9	12,17	51	„	32,--	35,--	75	95	6-12	„
„	1914	3	2,16	60	„	29,50	35,--	65	95	3-9	„
Düsseldorf	1913	5	3,15	54	„	31,--	35,70	70	95	7	„
Elberfeld	1914	144	7,17	56	„	25,--	30,40	65	80	-	„
„	1914	144	7,17	56	„	25,--	30,40	65	80	-	„
Erfurt	1913	30	7,15	74	„	22,--	30,40	50	80	3-7	„
Eberswalde		4	7,15	73	„	22,--	„	50	80	-	„
Essen	1913	5	12,17	57	„	30,--	31,70	65	85	6	„
Flensburg	1914	18	12,18	54	„	29,--	30,40	60	80	3-9	„
Freundenheim	1914	3	3,16	66	„	30,--	-	50	80	6	„
Görlitz	1913	28	4,15	76	„	22,--	28,50	50	75	3	„
Halle	1913	6	1,16	54	„	26,--	30,40	60	80	7	„

verglichen werden. Und dort, wo die Frage des Arbeitsnachweises eine Regelung gefunden hat, ist durchaus nicht immer die Forderung der Aberkennung des Verbandsnachweises durchgedrungen, sondern in manchen Fällen ist der ständige Arbeitsnachweis als der zu berücksichtigende angegeben. Bei Betrachtung dieser Zusammenstellung, muss wohl zugegeben werden, dass die Differenz zwischen Genossenschafts- und Privatbetrieben eine kleinere geworden ist, als sie bei Abschluss des ersten Tarifes gewesen ist. Auch scheint sie immer noch eine recht bedeutende zu sein, selbst bei dem hervortretenden Grundsätze, dass die Arbeitsverhältnisse in den Genossenschaften von vornherein vorbildlich sein sollten.

Doch waren ja die Forderungen der Gewerkschaften gleich darauf zugeschnitten, dass von ihnen herunter gegangen werden konnte. Es waren nicht Mindestforderungen, sondern solche die durch Verhandlungen um einen bestimmten Grad eine Senkung erfahren konnten, wobei die Genossenschaften bei ihrem Gegenvorschlag diesen Grundsatz stillschweigend annahmen, Bedingungen zu stellen, von welchen aus eine gewisse Steigerung noch vorgenommen werden konnte. Diese Grundsätze und die Art ihrer Handhabung haben durchaus nicht die Zustimmung aller Beteiligten hervorgerufen, was nach den Verhältnissen beider Organisationen auch zu erwarten gewesen ist.

Der mehr oder weniger große Unterschied bei den einzelnen Tarifpunkten zwischen dem von den Genossenschaften zu leistenden und dem, was die Privatbetriebe geleistet hatten, gab bei allen Verhandlungen den Unterton ab und bildete das Kriterium für die Höhe des gegenseitigen Entgegenkommens.

Bei den Verhandlungen der Genossenschaften unter sich war es das ausschließliche Moment, durch das manche sich gewogen fühlten, die Forderungen der Gewerkschaften als über jedes Maße hinausgehend zu bezeichnen. So geringfügig nun die geforderte Veränderung der Arbeitszeit der Bäcker war, so wurde sie doch trotz der immer größer werdenden Entfernung von Arbeitsstätten und vorheriger Reinigungsnotwendigkeit abgelehnt, mehr aus prinzipiellen Gründen als aus sonstigen, die einer Verkürzung von 10 Minuten entgegenstehen können. So ist der Inhalt des § 1 derselbe geblieben, wenn er auch einige redaktionelle Änderungen erfahren hat durch die Abtrennung der Entschädigung für Arbeit an Wochen- und Feiertagen und Hinübernahme in den § 3.

Neben der Erhöhung des Grundlohnes der Bäcker und Konditoren um M. 2,--, einer Erhöhung, die zu Protokoll, nicht in den Tarif aufgenommen wurde, die bei Inkrafttreten des Tarifes jedermann zu gewähren ist, wenn er auch schon vorher über die Tarifbestimmungen hinaus entlohnt worden ist, schon wie die genaueren Bestimmungen in einem bestimmten Abstände von den Bäckern folgen. Der Abstand ist in der Praxis fast immer gleichbedeutend mit höherer Gewährung von Löhnen für die Hilfsarbeiter. Im Tarif ist ihm aber zu mindestens eine gleiche Entlohnung zuerkannt worden.

Neu ist auch die differenzierte Regelung der Löhne der Arbeiterinnen, die der Fassung der Lohnbestimmungen für die Bäcker entspricht. Es ist eins von den Beispielen, wie eine genauere und feinere Methode einmal für eine Gruppe angewandt, sich automatisch auf die anderen Gruppen auszudehnen versucht, genau wie die Entwicklung des Tarifvertrages von allgemeinsten Normen für den Arbeitsvertrag zur immer feineren Festsetzung aller sich herausstellenden Verhältnisse und Bedingungen schreitet.

Auch im neuen Tarifenwurf ist die Einfügung der Backmeisterlöhne nicht zu finden, doch da die Bäcker sehr fest auf diesem Punkte bestanden, und die Ansicht der Genossenschaftsvertreter hierin eine sehr geteilte war, entschloss man sich, nun die Definition des Backmeisters in den Tarif aufzunehmen, die Lohnhöhe aber noch nicht zu regeln, bevor der Generalrat sich zu diesem Punkte entscheidend geäußert hätte. Dieser nahm nachträglich mit großer Mehrheit Stellung für die Aufnahme der Backmeister in den Tarif, sodass im Laufe der Zeit noch die Tarifbestimmungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Bäcker besonders ausgearbeitet werden sollen. Die Regelung der Lohnfrage für die jugendlichen Arbeiter ist einer Regelung der örtlichen Instanzen überlassen worden. Ein Ansatz für weitere Entwicklungen des Tarifes, wenn nicht die plötzliche Unterbrechung durch Krieg und Revolution jedem Ausblick ein Ende gemacht hätte.

Bei den Bestimmungen über Überstunden ist auch hier eine protokollarische Erklärung vom Bäckerverband gegeben worden, nach welcher in kleinen Vereinen das Zugeständnis gemacht wurde, die Stunden, in denen am Tage innerhalb der achtstündigen Arbeitszeit nicht gearbeitet worden ist, diese Stunden am Ende der Woche über die vorgesehenen acht Stunden hinaus nacharbeiten zu lassen, ohne dass für diese Aufschläge für Überstunden in Anrechnung gebracht werden. Die Verhandlungen über die Überstunden und über Arbeit am Sonntag waren im allgemeinen recht schwierig, da die Bäcker mit 50 % Zuschlag erhebliche Forderungen stellten, die sie aber gezwungen waren, noch längerem vergeblichen Bemühen zurückzuziehen. Von den Genossenschaften wurde auch darauf hingewiesen, dass durch diese hohe Extrabezahlung durchaus nicht die Überstunden beseitigt werden könnten, wie dies gewünscht wird von dem Bäckerverbande; denn überstunden hängen nicht bloß von den Genossenschaftsbetrieben ab, sondern es werden, je mehr Aufschläge gezahlt würden, sich immer mehr Arbeiter finden, die nun die Überstunden als sehr angenehm empfinden und auf verschiedene Weise sie durchzusetzen versuchen. So fiel eines der Hauptargumente durch die erhöhten Forderungen fort. Doch ist die neue Fassung eine bedeutend ausgearbeitetere, denn dieser Punkt bildet eine häufigere Ursache von Missverständnissen und auch Streitigkeiten, die dann das Tarifamt belasten.

Schon bei der Zusammenstellung des angeführten Materials ist zu erkennen, dass Ferienbestimmungen in den Abmachungen mit den Privatbetrieben 1. nicht den Umfang haben wie in Genossenschaftsbetrieben. Auch sind diese Bestimmungen erst sehr neuen Datums und bei den Privatbetrieben noch stark in der Entwicklung begriffen, bei den Genossenschaften schon seit 1904 ein immer wiederkehrender Punkt in den Tarifen. Nach Erhebung hatten bis zu einer Woche Ferien in Genossenschaftsbetrieben 1.913 Arbeiter, in Großbetrieben privater Bäckereien 1.412. Mehr als eine Woche erhielten 825 Bäcker in den Genossenschaften, in Großbetrieben nur 95. Aus diesem Grunde sind auch die mannigfaltigen Forderungen der Bäcker unberücksichtigt geblieben, doch wurde die Einigung dahin erzielt, indem statt 14 Tage Ferien nach 10 jähriger Beschäftigungsdauer diese nun nach 5 jährigen gewährt werden. Dafür fielen aber die von den Gewerkschaften vorgesehenen zwei weiteren Einteilungen fort. Auch spielte hier natürlich die durch lange Ferien entstehende Mehrbelastung eine größere Rolle, die bei jeder Verlängerung nicht nur prozentual zu steigen pflegt. Dass durch die Aushilfen Mehrbelastungen für die Konsumvereine entstehen, wurde zwar teilweise von der Gewerkschaft bestritten, oder wenigstens diese Belastung als eine sehr geringfügige hingestellt. Doch scheint nach den Äußerungen der Genossenschaften nicht nur einwandfrei eine solche vorzuliegen, sondern auch die ziemliche Erheblichkeit gerade für kleinere Betriebe festzustehen. Besonderen Widerstand erfuhr die Aufnahme des Passus, dass auch Feiertage mit in die Ferientage eingerechnet werden sollten. Die Gewerkschaft stützten sich hierbei auf eine Entscheidung des Tarifamtes und glaubte darin ein gewordenes Tarifrecht annehmen zu können. Doch wurde nach mehrmaliger getrennter Beratung die neue Fassung angenommen.

Die Fassung von Punkt 6 ist die alte geblieben und hat auch bei den Beratungen kaum Schwierigkeiten hervorgebracht, da gerade in dieser Hinsicht die Konsumvereinsbetriebe im allgemeinen als besonders vorbildlich angesehen werden konnten, was ein Blick in manche solche Bäckereien nur bestätigen kann. Also waren nach näherer Ausführung differenzierte Bestimmungen, die gerade hier sich leicht entwickeln können, nicht notwendig.

Bei dem § 616 BGB sind ebenfalls wie bei den meisten wichtigen anderen Bestimmungen Veränderungen und Erweiterungen eingeführt, die nicht nur vorteilhaft für die Gewerkschaften, sondern es auch durch bestimmte Formen für die Genossenschaften geworden sind. So z.B. muss jetzt der Arbeiter bei Verhinderungen rechtzeitig Mitteilung machen. Da durch die alte Fassung die in dem Begriff ‚wenn möglich‘ liegende Halbheit sich auch praktisch als eine solche erwiesen hat. Durch die neue Fassung können allerdings auch gewisse Härten entstehen. Immerhin ist festgesetzt worden, dass dort, wo eine tatsächliche Unmöglichkeit vorliegt, schriftlich das Fehlen vorher anzukündigen, dass dort nachträgliche Mitteilung genügen muss.

Weiter ist für die Gewerkschaft von Wichtigkeit die Erklärung einer vierwöchigen Weiterzahlung des Lohnes bei 10 jähriger Beschäftigungsdauer und bei militärischen Übungen die Gewährung des Lohnes für 14 Tage, unabhängig von jeder Geschäftsführung, eine Bestimmung, die schon in den Tarif 1907 bis 1909 aufgenommen werden sollte, doch wieder fallen gelassen worden ist. Weitere Bestimmungen sind:

Die Unterstützung an Nichtverheiratete braucht den Personen nicht direkt zufließen, sondern kann an Krankenanstalten und Erholungsheime überwiesen oder in Form eines Aufenthaltes in diesen gewährt werden. Hierbei legten die Gewerkschaften aber Wert darauf, dass solche Arten von Unterstützung nicht für die Unverheirateten gelten können, die als Ernährer ihrer Angehörigen in Frage kommen. Ganz allgemein mussten sich auch hier die Gewerkschaften mit bedeutend weniger begnügen. Zwar waren sich alle Teile darüber einig, dass hier noch bedeutende Verbesserungen und Erweiterungen notwendig seien, doch betonten die Genossenschaften nicht etwa nicht mehr leisten zu wollen, sondern nicht zu können, was allerdings teilweise von der Gewerkschaft bestritten wurde.

Punkt 9 ist unverändert geblieben, doch ist ihm ein Nachsatz zugefügt worden, in dem die Benutzung des Arbeitsnachweises durch ein Regulativ formuliert und geregelt werden soll. Dieses Regulativ sollte durch Verhandlungen mit dem Vorstand des ZdK, dem Tarifamt und den Gewerkschaften ausgearbeitet werden, um zu erreichen, dass die immer noch zahlreichen Klagen beider Organisationen über bestehende Mängel endlich beendet werden könnten. Schon bei dem vorigen Tarif waren hier Schritte unternommen worden, um die Organisation des Arbeitsnachweises einer Regelung zu unterziehen, dennoch sind Unannehmlichkeiten nicht ausgeblieben. Außerdem betonten die Genossenschaften, dass das Regulativ auch zum Teil deshalb hinzugefügt werden sollte, um Streitigkeiten mit anderen Verbänden vorzubeugen, bei denen andere Verhältnisse herrschen und die nur durch ein zu schaffendes Regulativ berücksichtigt werden könnten.

Und diese Bestimmungen sollten deshalb an dieser Stelle mit in den Tarif aufgenommen werden, weil dieses Werk gleichzeitig die Unterlage für Vereinbarungen mit anderen Verbänden bildete.

Punkt 11 enthält eine sehr wesentliche Veränderung, die hier aber nur kurz gestreift werden sollte, da sie uns noch an anderer Stelle beschäftigen wird. Das Schiedsgericht soll nach der neuen Bestimmung, um in ihm erst eine Einigung der streitenden Parteien zu ermöglichen, ebenfalls paritätisch wie das Tarifamt zusammengesetzt sein und erst nachdem eine Einigung nicht mehr möglich ist, wird es durch einen unparteiischen stimmberechtigten Vertrauensmann ergänzt.

Weiter ist auch hinzugekommen, dass das Entlassungsrecht der Genossenschaften durch das Schiedsgericht nicht beschränkt wird. Das Schiedsgericht kann nur den Schadensersatz für den Entlassenen festsetzen.

Die bisherige Schlussbestimmung, in der festgelegt war, dass günstigere Lohnverhältnisse nicht durch den Tarif berührt werden sollten, und dass die ihre Gültigkeit weiter behielten, hatte zu vielen Streitigkeiten Anlass gegeben. Es handelte sich ja nicht nur um Löhne, sondern auch andere Bedingungen, die durch veränderte Verhältnisse entweder keine Berechtigung mehr hatten oder nicht mehr eingehalten werden konnten. Um diese Schwierigkeiten auszuschalten oder wenigstens zu mindern und um den Vereinen die Möglichkeit zu geben, von diesen Sonderbestimmungen abzukommen, war die Bestimmung in den Schlusssatz eingefügt, nach der diese Sonderabmachungen nur gelten sollten, wenn sie in schriftlicher Form abgefasst und dem Tarifamt zur Kenntnis gegeben waren. Für die Gewerkschaft bot dies allerdings nur in einer Hinsicht einen Vorteil. Sie konnte so von bestehenden Sonderabmachungen betreffs besserer Bedingungen Kenntnis erhalten, die bei Materialsammlungen sonst nicht immer berücksichtigt werden konnten. Sonst zeigte die Gewerkschaft eine gewisse Abneigung dieser Bestimmung gegenüber, da sie auf jeden Fall jede günstigere Stellung etwas erschweren musste.

Mit diesen Erörterungen schließen wir die Entwicklung eines großen Teils des Tarifwerkes des ZdK. Wir werden in einer späteren Untersuchung sehen, wie das Tarifamt die Fäden weiter geführt; doch materiell hat hier die Entwicklung ihren Höhepunkt in diesem letzten Tarife erreicht und für unbestimmte Zeit ihren Abschluss gefunden. Dieses Werk ragt ebenso wie der noch zu behandelnde Reichstarif mit den Transportarbeitern in ein Dunkel hinein, durch das wir nicht schauen können und von dem wir nicht wissen, ob es reichen wird, um die abgerissenen Fäden wieder aufzunehmen oder ob hier ein Anfang sein wird für neue Formen des Arbeitsvertrages ohne Berücksichtigung dessen, was sich langsam entwickelt hat, und ohne Berücksichtigung der Organisationen, die diese Entwicklung bisher in den Händen gehabt haben. Wenn ja, dann können jetzt diese Erörterungen nur noch geschichtliche Dokumente sein einer sich mächtig entwickelnden neuen Form, die jäh im Wachsen unterbrochen worden ist.

III. Teil

Die Entwicklung der Reichstarife mit dem Verbands der Handels- und Transportarbeiter

Der erste Reichstarif des ZdK mit dem Verbands der Handels- und Transportarbeiter Deutschlands – 1906

War der Bäckerverband beim Abschluss seines ersten Tarifes mit dem ZdK ein noch kleiner Verband, erst in der Entwicklung begriffen, wenige tausend Mitglieder zählend, der durch seine Abschlüsse mit dem ZdK eine Stütze und Hilfe von recht großer Bedeutung für sich fand, so steht uns im Verbands der Transportarbeiter eine Organisation gegenüber von bedeutend anderem Einfluss und anderer Machtstellung in der gleichen Zeit von 1903 bis 1906. Seine Mitgliederzahlen betragen damals 1903 schon 29.600 Mitglieder, 04 04 400, 05 05 600, 06 81 700. Doch nicht nur sind es die Zahlen, die ihn anders einschätzen lassen, sondern auch seine Tätigkeit auf dem Gebiete der Hebung seiner Mitglieder in wirtschaftlicher Hinsicht durch Forderungen, Streiks und Abwehrbewegungen und all die anderen Zweige ausgedehnter gewerkschaftlicher Tätigkeit.

Schon 1903 waren 3.000 Personen an Lohnbewegungen, d.h. nur Streiks beteiligt, 1904 7.700 und 1905 betrug diese Zahl schon 31.000. Durch die Bewegungen wurden neben einzelnen Forderungen auch Tarifabschlüsse erreicht und zwar 1903 für 512 Personen, 1904 für 4.000 Personen, 1905 für 10.800. Diese Zahlen, aber auch die gesamte gewerkschaftliche Tätigkeit des Verbandes lassen seine größere Machtstellung als Arbeiterorganisation erkennen. Dieser Verband konnte sich schon Aufgaben stellen bei der Vertretung der Interessen der Arbeiter, die über die ersten wichtigsten Forderungen hinausgingen und sich schon damals auf das gesamte Arbeitsverhältnis erstreckten. Zahl und Umfang seiner Tarifabschlüsse sind schon 1904 und 1905 bedeutsam geworden und seine Tätigkeit wandte sich immer mehr der Entwicklung von Tarifabschlüssen zu. Die Bedeutung des Verbandes musste sich auch in der Stellung zum ZdK als Arbeitgeber bemerkbar machen, denn nicht in dem Maße konnte ihm der ZdK für seine Weiterentwicklung eine größere Stütze sein wie dem Bäckerverbande. Er bedeutete für diesen nicht so sehr eine Hilfe durch Gewährung eines ruhigen und unumstrittenen Gebietes, so dass er sich durch dieses Gebiet auf seine anderen Aufgaben mehr konzentrieren konnte. Allerdings hatte auch für ihn ein solches Gebiet große Bedeutung. Doch in seiner Erlangung standen ihm andere Möglichkeiten

zur Verfügung als dem Bäckerverbande, er stand dem ZdK freier und unabhängiger gegenüber und eine Entscheidung, wer den anderen nötiger hatte, ist hier nicht so leicht zu treffen. Stärker wird seine Tätigkeit die Spannung zwischen Konsumenten- und Produzenteninteresse hervortreten lassen, denn hier an dieser Stelle stehen sich ja die beiden Organisationen hauptsächlich als Vertreter dieser beiden Gedanken und Interessen gegenüber. Selbstverständlich hat auch der Transportarbeiterverband nie die Vorteile unterschätzt, in dem ZdK einen zu Tarifabschlüssen und besseren Arbeitsbedingungen bereiten Verband zu finden, der durch sein Entgegenkommen auch für ihn von Bedeutung werden konnte und würde. All diese Momente treten bei den Verhandlungen beider Verbände hervor. Doch sind die Schwierigkeiten, die bei den Verhandlungen aufgetreten werden, durchaus nicht bloß hierauf zurückzuführen, sondern weit mehr noch auf die anderen Verhältnisse unter denen der Transportarbeiterverband steht.

Ist die Differenzierung in der Arbeit im Bäckergewerbe selbst bei Gegenüberstellung von Bäckern und Konditoren, eine verhältnismäßige geringe, so ist gerade diese Differenzierung bei den Transportarbeitern eine ganz bedeutende und gibt dem Verbande und seiner Geschichte ein eigenartiges Gepräge.

Im Transportarbeiterverband sind die zahlreichen Arbeiterkategorien zusammengeschlossen, die, für manche Kategorien geltend, sich in ihrer Arbeit, Art und Umfang, vollkommen unterscheiden, und nur wenige Merkmale der Gemeinsamkeit aufweisen.

Elf verschiedene Arbeitsgruppen weist der Verband allein in ihm zusammengeschlossen auf, unter denen z.B. die Berührungspunkte zwischen den Hausierenden und Kohlenarbeitern oder zwischen Fensterreinigern und Putzern eigentlich sich nur auf den gemeinsamen Zusammenschluss in einem Verbande erstrecken. Folgende Branchen weist der Transportarbeiterverband auf: Hausdiener, Packer, Markthelfer, Kutscher und Fuhrleute, Personenfuhrwerkskutscher, Bierführer, Speditions-, Transportarbeiter, Kohlenarbeiter, Hilfsarbeiter verschiedener Art, Straßenbahn- und Omnibusangestellte, Fensterreiniger, Arbeiterinnen, Chauffeure und verschiedene andere Arbeiter.

Jeder Tarifabschluss muss auf jene Teile der verschiedenen Arbeitskategorien Rücksicht nehmen, die je nach dem Betriebe, dessen Art und Umfang, unter die tarifliche Regelung fallen sollen. Und gleich die Hauptbestimmungen, Lohn- und Arbeitszeit werden hier verschieden geregelt werden müssen. Fensterputzer oder Kohlenarbeiter oder Chauffeure haben bisher nicht denselben Lohn erhalten, weil sie zu demselben Verbande gehörten. Meistens werden ja in den Betrieben entweder Hausdiener, Kutscher und Speditionsarbeiter zusammen oder in einer anderen Zusammensetzung sich befinden, die nicht alle 11 und 12 Kategorien jemals umfassen. Immerhin wird das Vorhandensein von drei oder vier Kategorien schon genügen, die Lohnbestimmungen wesentlich zu differenzieren

und infolgedessen jeden Tarifabschluss zu erschweren. Noch schwerer wird die Aufstellung von Normen für die Arbeitszeit. Hier ist teilweise je nach dem Betrieb eine Festlegung auf eine bestimmte Arbeitszeit sehr erschwert und doch wird immer mit Zähigkeit versucht, eine solche Festlegung zustande zu bringen. Infolgedessen wurden auch die Überstundenbestimmungen bei Kutschern und Kohlenarbeitern oder Packern usw. andere sein müssen, da Überstunden manchmal durch die Eigenart der Arbeit einfach nicht zu vermeiden sein werden und keine Überstunden im gewöhnlichen Sinne sind.

Diese kurzen Ausführungen lassen schon erkennen, dass selbst örtliche Tarife bedeutend schwerer abzuschließen sein werden, als bei den Bäckern z.B.. Um wieviel bedeutsamer werden sich aber diese Eigenarten bei einer reichstariflichen Regelung zeigen, wo nicht nur auf die Eigenart der Betriebe Rücksicht genommen werden muss. Gegenüber einem Generaltarif stellt allerdings der Reichstarif des ZdK immerhin noch ein wesentlich einfacheres Gebilde dar. Denn in diesem werden sich nur eine bestimmte Zahl von Kategorien bemerkbar machen. Es kann sogar scheinen, dass ein Generaltarif für den Transportarbeiterverband überhaupt eine Unmöglichkeit sein wird, denn dieser müsste sich im Generaltarife für die einzelnen Branchen notwendigerweise auflösen. Der Reichstarif des ZdK weist hier noch seine engere Verwandtschaft mit den örtlichen und Firmentarifen auf, die ebenfalls eine bestimmte Zahl von Branchen in einem Tarif umfassen und verschiedene Bestimmungen für die einzelnen Branchen aufweisen.

All diese Eigenarten noch auf eine Zeit bezogen, in der der Tarifgedanke noch ziemlich in den Anfängen seiner Entwicklung steckte, lassen es einen Augenblick zweifelhaft erscheinen, ob ein solcher Abschluss mit dem ZdK nicht eine etwas gewaltsame Einzwängung und Beschneidung der Eigenarten sein dürfte, die erstens fast unmöglich erscheinen und dann wenn möglich, kaum von langer Dauer sein dürfte. Der Abschluss eines solchen weitreichenden Tarifes war auch für den Transportarbeiterverband eine ganz neue Erscheinung. Doch auch hier wurde der Tarif mit dem ZdK abgeschlossen mit dem Gedanken, aus diesem Werke heraus vielleicht zu einem allgemeinen, für das ganze Gewerbe umfassenden Generaltarif zu gelangen, zum mindesten für die einzelnen Branchen, die zu dem Verbands der Transportarbeiter gehören. Denn der Tarifgedanke und auch die Verbände, die solche Tarife abschließen, drängen unwillkürlich notwendig zu dieser Entwicklung hin, nicht bloß möglichst alle auftretenden Bedingungen zu erfassen, sondern diese Regelung auch auf ein möglichst großes Gebiet auszudehnen. Zimmermann glaubt hierin neben der Friedenstendenz, die sich aus Tarifverträgen entwickelt, eine zweite der wesentlichen Eigenarten eines Tarifvertrages erkennen zu können. Wenn auch gegen solche Ausdehnungen des Tarifvertrages viele Gegenversuche unternommen worden sind, aus dem Kreise der Beteiligten heraus, so haben diese Reaktionen gegen diesen stark hervortretenden Gedanken nur vorübergehende Bedeutung gehabt. Die augenblicklich

sich zeigende und hervorstechende Auflösung der Tarife und auch des Einflusses der Gewerkschaften kann nicht als Gegenbeweis herangezogen werden, da die Verhältnisse noch zu stark im Flusse begriffen sind. Bei den Verhandlungen werden wir die Wirkung der ausgeführten Schwierigkeiten erkennen, die sich nicht nur in der Erschwerung, einen Reichstarifabschluss zu erreichen, zeigen werden, sondern auch in der Einstellung des Transportarbeiterverbandes zu einem solchen Reichstarif und zu dem ZdK selbst.

Auch hier sehen wir gleich bei der Errichtung des ZdK auf dem Genossenschaftstag zu Dresden 1903 den Verband der Handels- und Transportarbeiter sich an den ZdK wenden zwecks Abschluss eines Tarifvertrages für die darin beschäftigten Handels- und Transportarbeiter. Der Vorstand des ZdK sicherte dem Verbands zu, auf seinen Wunsch einzugehen und die Schritte hierzu vorzunehmen. Nach dieser Zusicherung begann der Transportarbeiterverband sogleich mit der Sammlung des nötigen Materials, um die Lage der in den Genossenschaften beschäftigten Mitarbeiter kennen zu lernen, um auf Grund dieser Feststellungen einen Tarif zu entwerfen. Gleichzeitig erließ der Verband der Handels- und Transportarbeiter an seine Mitglieder die Anweisung, örtliche Tarifvereinbarungen nicht mehr abzuschließen, da eine einheitliche Regelung zu erwarten sei. Nachdem der Vorstand dieses Verbandes einen solchen Tarif ausgearbeitet hatte, legte er diesen dem ZdK vor, der darauf zu einer Sitzung einlud, bei der die ersten Verhandlungen stattfanden. Hier erklärte der Vorstand des ZdK sich nicht in der Lage, den vorgelegten Tarif den Konsumvereinen zu empfehlen, doch sollten die einzelnen Revisionsverbände selbst noch einmal dazu Stellung nehmen.

Zur Ablehnung dieses Tarifentwurfes führten verschiedene Gesichtspunkte. Die Genossenschaften legten besonderen Wert darauf, die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeiten möglichst einheitlich vorzunehmen, um nicht durch die verschiedenen Bestimmungen für die einzelnen Arbeiterkategorien in den Betrieben gehindert zu werden. Auch um die dann daraus entstehenden Schwierigkeiten durch Nachforderungen bei einzelnen günstigeren oder ungünstigeren Bedingungen, geltend für die eine oder andere Kategorie, unmöglich zu machen. Da der Tarif mit den Bäckern schon abgeschlossen war, sollte der Tarif mit dem Transportarbeiterverband diesen zur Grundlage haben. Weiter stellen nach der Ansicht die Genossenschaften die Anforderungen im Vergleich mit den an die Privatbetriebe gestellten, zu große Forderungen für die Genossenschaften dar, derart, dass auch bei dem Grundsatz, bessere Arbeitsbedingungen gewähren zu wollen, diese Forderungen doch nicht anzunehmen seien. Die Belastung würde eine noch stärkere sein für die Konsumvereine, als dies schon bei dem Bäckerarif der Fall gewesen ist. Die Folge wäre die verminderte Konkurrenzfähigkeit den Privatbetrieben gegenüber, was einen unmöglichen Zustand ergeben würde. Hier lässt sich leicht der Unterschied zwischen dem Bäckerverband und den Transportarbeiterverband in ihrer Bedeutung und Stellung bei der Abfassung von Tarifen

zeigen. Der Transportarbeiterverband hatte schon eine Reihe von Tarifabschlüssen zu verzeichnen gehabt, die auf andere Grundsätze aufgebaut waren, als die des Buchdruckertarif, der dem Bäckerverband bei seinen Verhandlungen mit dem ZdK zur Grundlage gedient hatte. Beim Buchdrucker- und damit auch Bäcker tarif war das System des Minimallohnes festgesetzt ohne Lohnsteigerungen nach der Länge der Dienstzeit, was aber bei den schon abgeschlossenen Tarifen des Transportarbeiterverbandes fast durchgehend eingeführt war, selbst von den einzelnen Konsumvereinen, die örtliche Tarife mit dem Transportarbeiterverband abgeschlossen hatten. Der Verband der Handels- und Transportarbeiter glaubte nicht der Genossenschaften wegen seine gesamte Tariftechnik umstoßen zu können und er beharrte auf dem Standpunkt, in dieser Art Tarife abzuschließen, während die Genossenschaften nur die gemeinsame Grundlage des Bäcker tarifes anerkennen wollten. Der Tarif wurde auf den einzelnen Revisionstagen der Konsumvereins-Verbände abgelehnt. Gleichzeitig wurde auf dem Genossenschaftstage folgender Antrag angenommen: *„Der Vorstand des ZdK wird beauftragt, mit dem Vorstand des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter in Verhandlungen zu treten, um auf der Grundlage des für die Bäcker geltenden Tarifes einen neuen auszuarbeiten und dem nächsten Verbandstage vorzulegen.“* Durch diesen Antrag veranlasst wandte sich nun der Vorstand des ZdK an den Verband der Handels- und Transportarbeiter, um zwecks Wiederaufnahme der Verhandlungen über einen Tarif zusammen zukommen. Der Transportarbeiterverband konnte aber, da er seinen Standpunkt über die Grundlage des Tarifes nicht geändert hatte, auf dieses Anerbieten nicht eingehen und lehnte infolgedessen ab. Da aber ein tarifloser Zustand auch dadurch veranlasst, dass die Gewerkschaften ihre Mitglieder aufgefördert hatten, von örtlichen Abmachungen abzustehen, nicht weiter bestehen konnte und sollte, entschloss sich der Verband durch lokale Verhandlungen einen Tarif zur Geltung zu bringen. Doch schlugen diese Verhandlungen zum größten Teil fehl, da sich die Genossenschaften an den in Hamburg gefassten Entschluss hielten. Ein Ausweg aus den bestehenden Schwierigkeiten schien nur möglich, wenn die einschränkende Bestimmung, dass als Grundlage des Bäcker tarif gelten habe, fortfallen könnte. Aus diesem Grunde waren auf dem folgenden Genossenschaftstage Anträge von verschiedenen Konsumvereinen eingegangen, die auf einen Wortlaut gebracht folgenden Inhalt hatten: Der zweite Genossenschaftstage wolle beschließen, die auf dem Hamburger Genossenschaftstage beschlossene Resolution aufzuheben und wolle den Vorstand des ZdK beauftragen, mit dem Verband der Handels- und Transportarbeiter zwecks Ausarbeitung einen neuen Tarifes in Verhandlungen zu treten und falls eine Vereinbarung erzielt wird, diese dem nächsten Genossenschaftstage vorzulegen. Bei Vereinbarungen ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass der einheitliche Charakter der mit den Genossenschaften abzuschließenden Vorträge gewahrt bleibt.

Diese Resolution war auch noch dadurch veranlasst worden, dass es in einzelnen Vereinen schon zu Differenzen mit der Gewerkschaft gekommen war und dass für einige Orte ein Ausstand kaum noch zu vermeiden war. Auch glaubten die Genossenschaften, wenn die Schwierigkeiten wegen der anzuerkennen Grundlage behoben sei, durch Zugeständnisse bei manchen Punkten von Seiten der Gewerkschaft zu einem befriedigenden Ergebnis zu kommen. Diese Ansicht wurde noch dadurch bestärkt, dass von Vertretern des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter geäußert worden war, bei dem Tarifentwurf in manchen Punkten über das Ziel hinausgeschossen zu sein.

Um nicht bloß auf das von dem Verband der Handels- und Transportarbeiter gesammelte Material, das sehr umstritten war, angewiesen zu sein, sammelte der ZdK nun auch seinerseits solches, um auf beide Sammlungen gestützt eine Grundlage für den Tarif zu finden. Durch die sich nun schon lange hinziehenden Verhandlungen, die 1904 ja schon begonnen, war wenigstens neben den unerfreulichen Erscheinungen ein Gutes erzielt worden. Alle Interessenten waren sich einig über das, was zu bewilligen war und bewilligt werden musste. So kam denn gleich bei dem ersten Zusammentreffen beider Vertreter nach den früheren gescheiterten Verhandlungen eine weitgehende Einigung zustande. Die Grundlagen und Hauptlinien waren festgelegt worden ohne besondere Schwierigkeiten.

Der ZdK hatte schon einige Tage vor dem Zusammentreffen für sich Leitsätze aufgestellt, die dann auch vom Verband der Handels- und Transportarbeiter im Allgemeinen als gültig anerkannt wurden, wenn natürlich auch noch Einzelnes streitig blieb. Der Hauptpunkt, die steigenden Lohnsätze mit steigenden Lohnzuschlägen für Höchst- und Mindestsatz bis zu 25% war von den Genossenschaften auf ihren Sonderbesprechungen anerkannt worden. Weiter erklärte sich der Verband der Handels- und Transportarbeiter im Allgemeinen mit der Regelung der Arbeitszeit für Kutscher und die Vergütung von Überstunden einverstanden. Bestimmt wurde noch, dass dem Tarif eine Bestimmung vorausgeschickt werden sollte, in der ausgedrückt würde, dass bei der Einführung die örtlichen Betriebsverhältnisse möglichst berücksichtigt werden sollten. Um verschiedene strittige Punkte zu regeln, sollten beide Gruppen die aus den Verhandlungen hervorgegangen Richtlinien dem Tarifsamt vorlegen. Der dann aufgesetzte und in Fassung gebrachte, von beiden Gruppen angenommene Tarif wurde, bevor der Verbandstag des ZdK darüber zu entscheiden hatte, den einzelnen Verbänden des ZdK vorgelegt, die auf ihren Verbandstagen sich über die Annahme oder Ablehnung ihrerseits schlüssig werden sollten. Fast ausschließlich wurde dort dem Tarifwerke die Zustimmung gegeben und eine Reihe Resolutionen beschlossen, die dem Genossenschaftstag in Stettin dringend empfahlen, den Tarif anzunehmen. Nur von wenigen Seiten wurden gegen einzelne Punkte schwerere Bedenken vorgebracht, die aber kaum deshalb sich ablehnend dem ganzen Werke

gegenüber stellten. Es herrschte, wie daraus ersichtlich, überall der Wunsch, aus dem unangenehmen Zustande, den die Ablehnung des Tarifes im vorigen Jahre mit sich gebracht hatte, möglichst schnell herauszukommen. Diese Ansicht und Stimmung beherrschten auch die Verhandlungen auf dem Genossenschaftstage über den vorgelegten vereinbarten Tarif. Irgendwelche bedeutsamen Einwände wurden hier nicht erhoben. Nur die eine Resolution, die sich gegen den § 12, die Bestimmung über die schon gewährten Mehrleistungen richtete, war recht umstritten. Die Genossenschaften hätten wie von Einzelnen ausgeführt wurde, falls einzelne Bestimmungen des Tarifes weit überholt worden seien, von den Konsumvereinen durch die Bewilligung aller anderer Tarifordnungen und die Aufrechterhaltung der gewährten Überleistung oft eine recht große Belastung zu ertragen. Diese Resolution wurde, da keine Einigung erzielt werden konnte, dem Tarifamte überwiesen. Der vereinbarte Tarif selbst wurde daraufhin mit Einstimmigkeit angenommen, eine bedeutsame Erscheinung im Vergleich mit dem Stimmenverhältnis bei der Annahme des Bäckertarifes. Hier an die einstimmige Annahme konnte die Erwartung einer durchgehenden Anerkennung geknüpft werden, und die Zahlen 1907 bewiesen, wenn auch volle Durchführung nicht erreicht worden war, dass nur eine ganz geringe Anzahl von Vereinen vorhanden war, die den Tarif nicht anerkannte. Diese Vereine waren aber durch die Beschäftigungszahl der Transportarbeiter von allergeringster Bedeutung. Von 1.161 Verbandsmitgliedern standen nur 146 unter nicht tariflichen Bestimmungen. Schon 1908 verminderte sich diese Zahl und der Tarif dehnte sich sogar auf eine Anzahl Vereine aus, die nicht zu dem Verbands des ZdK gehörten. Diese Vereine beschäftigen 341 Transportarbeiter. (...)

Der geltende Tarif zwischen dem ZdK und den in diesem beschäftigten Handels- und Transportarbeitern - 1906 bis 1909

1. Die Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Frühstücks-, Mittags- und Vesperpause für Lagerarbeiter, Markthelfer, Kontoboten, Hausdiener und ungelernete Arbeiterinnen aller Art 9 Stunden, am Sonnabend dagegen 8 Stunden, insgesamt also 53 Stunden wöchentlich. Die tägliche Arbeitszeit beträgt für Kutscher und Stallleute je nach den zu bezahlenden Lohnsätzen 9 oder 9½ Stunden, an den Sonnabenden 8 oder 8½ Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit somit 53 oder 56 Stunden ausschließlich der Pausen.

2. Der Lohn

Der Mindestlohn beträgt für Marktarbeiter, Markthelfer, Kontoboten und Hausdiener wöchentlich M. 19,-- und steigt jährlich um M. 1,-- bis zum Wochenlohn von M.

24,--. Der Mindestlohn beträgt für die Kutscher und Stallleute bei höchstens 53stündiger wöchentlicher Arbeitszeit mindestens M. 19,-- und steigt jährlich um M. 1,-- bis zu einem Wochenlohn von M. 24,--. Er beträgt bei 56stündiger wöchentlicher Arbeitszeit M. 20,-- steigt jährlich um M. 1,-- bis zu einem Wochenlohn von M. 25,--. Der Mindestlohn für ungelernete Arbeiterinnen beträgt M. 10,-- wöchentlich und steigt jährlich um M. 1,-- bis zu einem Wochenlohn von M. 14,--. Zu diesen Löhnen treten für alle drei Gruppen in den einzelnen Städten die aus der vorangehenden Gruppierung sich ergebenden auf 10 Pfg. nach oben abgerundeten Ortszuschläge des Buchdruckertarifcs. Für Ortszuschläge, die nicht durch 2 ½ teilbar sind, ist der nächste durch 2 ½ ohne Rest teilbare Zuschlag zu setzen. Wo bisher ein höherer Lohn bezahlt wird als in diesem Tarife vorgesehen ist, darf der Lohn nicht gekürzt werden, auch hat die vorgesehene jährliche Steigerung des Lohnes um M. 1,-- wöchentlich rückwirkende Kraft, als den bei der Einführung des Tarifcs bereits beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen die im Dienste der Genossenschaft verbrachte Arbeitszeit anzurechnen ist. Für die Wochenfeiertage dürfen Lohnabzüge nicht gemacht werden.

3. Überstunden

Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Wo solche dennoch gemacht werden müssen, sind sie nach folgenden Grundsätzen zu vergüten. Für Lagerarbeiter, Markthelfer, Kontorboten, Hausdiener, Kutscher und Stallleute bei einem Ortszuschlag

von 0 bis 5% 40 Pfg.

von 7½ bis 12% 50 Pfg.

von 15 bis 25% 60 Pfg.

Für ungelernete Arbeiterinnen 25, 30, oder 35 Pfg.. Nachtarbeit ist mit 50 % Aufschlag zu vergüten. Nicht als Nachtarbeit gültige Stellung des Frühgebäcks, Stallwachen der Kutscher sind als Überstunden zu arbeiten und anzusehen und dementsprechend zu vergüten. Bei Überlandstouren ist ein Zehrgeld zu bezahlen, das nicht unter M. 1,-- betragen darf, sonst aber der gegenseitigen Vereinbarung unterliegt.

4. Sonntagsarbeit

Zur Sonntagsarbeit dürfen Hausdiener, Markthelfer, Kutscher, Lagerarbeiter und Arbeiterinnen nur in den dringenden Fällen z.B. zu Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Ware oder bei Inventuren herausgezogen werden. Diese Arbeit ist ebenso wie Nachtarbeit mit 50% Aufschlag zu vergüten. Kutscher und Geschirrführer sind des Sonntags zu keiner weiteren Arbeit außer dem üblichen Putzen und Füttern der Pferde, die gratis zu leisten ist, heranzuziehen. Letzteres hat dort, wo mehrere Kutscher in Betracht kommen, abwechselnd zu geschehen.

5. Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt wöchentlich und zwar freitags; wenn der Freitag ein Feiertag ist, dann am vorherigen Werktag.

6. Ferien

Sämtlichen Angestellten werden in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September unter Fortzahlung des Lohnes Sommerferien gewährt. Dieselben betragen eine Woche. Für neu Eingetretene kommen die Ferien nur in Betracht, wenn die Betreffenden vor dem 1. Februar desselben Jahres eingetreten sind.

7. Technische und sanitäre Einrichtungen

Die Fassung des Tarifentwurfes des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter ist hier als gültig anerkannt worden.

8. § 616 BGB

Der Lohn wird den Arbeitern weiter gezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßige nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert werden. Als nicht erhebliche Zeit werden nach der Beschäftigungsdauer von einem Monat bis zu einem Jahre 3 Tage angesehen, bei längerer Beschäftigungsdauer 1 Woche und bei militärischen Übungen bis zu 14 Tagen. Als einen in der Person liegenden Grund werden nur Behinderungen durch Krankheit und militärische Übungen angesehen. Auf den Lohn für diese Tage kann jedoch Krankengeld oder ähnliche, aus gesetzlicher Versicherung dem Arbeiter zustehende Unterstützung in Anrechnung gebracht werden.

9. Neueinstellung von Arbeitskräften

Bei Neueinstellungen wird der Arbeitsnachweis des Zentralverbandes des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter am Orte oder dessen Zentralnachweis benutzt. Es steht den Genossenschaften jedoch frei, auch von anderen Gewerkschaften angehende Mitglieder der Genossenschaft als Handels- und Transportarbeiter einzustellen, doch ist dem Arbeitsnachweis der Handels- und Transportarbeiter hiervon Mitteilung zu machen.

10. Die Kündigungsfrist

Die Fassung des Tarifentwurfes des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter ist ohne Veränderung übernommen worden.

11. Schlichtung von Differenzen

Entstehen über Arbeitszeit, Lohnhöhe, Ferien, Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften zwischen den Genossenschaften und dem Verband der Handels- und Transportarbeiter Differenzen, welche nicht durch Verhandlungen der Beteiligten beizulegen sind, soll ein Schiedsgericht aus je zwei von der Genossenschaft und den Arbeitern ernannten Vertretern und einem im Einvernehmen mit den Parteien ernannten Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischem Vorsitzenden gebildet werden, welche die Streitfragen zu schlichten oder einen Schiedsspruch zu fällen hat. Im Übrigen sind die Bestimmungen dieselben, wie sie der Verband der Handels- und Transportarbeiter vorgeschlagen hat.

12. Einführungsbestimmung

Die bei der Einführung des Tarifes etwa vorhandenen günstigeren Vereinbarungen bezüglich der Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden durch die Neuregelung nicht beseitigt, sondern behalten auch nach derselben ihre Gültigkeit. Bei der Durchführung des Tarifes sind die örtlichen Verhältnisse, vor allem Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Konkurrenzbetrieben, in angemessener Weise zu berücksichtigen. Der Tarifvertrag gilt vom 1. August 1906 an auf die Dauer von drei Jahren. Erfolgt ein Jahr vor Ablauf keine Kündigung, so gilt der Tarifvertrag auf zwei Jahre verlängert.

Für die im ZdK organisierten Konsumvereine kamen unter den zahlreichen Arbeiterkategorien des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter nur einige Gruppen in Betracht. Immerhin sind auch diese noch zahlreich. So musste ein Reichstarif die Lohn- und Arbeitsbedingungen für Lagerarbeiter, Marktarbeiter, Kontoboten, Hausdiener und Kutscher und Stalleute umfassen. All diese Gruppen waren in den Konsumvereinen beschäftigt und die Aufgabe der beiden Organisationen musste bei dem Tarifabschluss sein, soweit wie möglich diese verschiedenen Gruppen zusammenzufassen, um nicht durch Regelung jeder einzelnen Kategorie den Tarif zu überlasten, ja vielleicht dessen Handhabung aufs äußerste zu erschweren. Der Transportarbeiterverband hatte das Interesse, die Zusammenfassung aller Kategorien in einer Regelung durchzusetzen. Hier war für die Kutscher und Stalleute nicht bloß bei den Konsumvereinen längere Arbeitszeit üblich, sondern überhaupt in allen Betrieben. Bei einer einheitlichen Regelung hätten diese nur Vorteile erringen können.

Zwar kannte der Entwurf des Verbandes der Transportarbeiter selbst diese Zeitteilung, doch nachdem die achtstündige Arbeitszeit für Markthelfer und Lagerhalter usw. nicht angenommen worden war, drangen sie wenigstens auf Gleichsetzung der Kutscher mit der für diese ersteren vereinbarten Arbeitszeit.

Diese gelang ihnen zwar auch in gewissem Maße, doch hatten die Genossenschaften die Möglichkeit, die Kutscher und Stalleute längere Zeit beschäftigten zu können, $\frac{1}{2}$ Stunde länger als die anderen Gruppen. Für die erstere Gruppe lag keine Schwierigkeit vor, sie unter eine einheitlich gestimmte Arbeitszeit stellen zu können. Bei den Verhandlungen über den § 1 bildete die Festsetzung der Arbeitszeit der Kutscher eine große Schwierigkeit; denn es fiel den Genossenschaften schwer, für diese eine genaue Zeit festzulegen. Die Tätigkeit der Kutscher und Stalleute war sehr oft eine durchaus schwankende, abhängig von Lieferungsauflagen, Eisenbahnverhältnissen und in bestimmten Zeiten wachsendem Geschäfts- und Fuhrbetrieb. Die genaue Feststellung auf eine unbegrenzte Arbeitszeit erforderte einen genau berechneten und sehr rationellen Fuhrbetrieb, um möglichst unnötige Pausen zwischen den verschiedenen Fahrten auszuschalten. Übrigens war eine solche Gestaltung durchaus nicht immer möglich. Um wie viel länger die Kutscher in Betrieben arbeiten mussten als die anderen in diesen

beschäftigten Transportarbeiter, ist leider nicht festzustellen. Bei den Genossenschaften machte sich eine solche Arbeitszeit, die der in Privatbetrieben nicht gleich kam, durchaus bemerkbar, die auch zahlenmäßig erfasst werden konnte, gültig für die Zeit um 1905. So arbeiteten von den anderen Kategorien wie Markthelfer usw. bis 48 Stunden wöchentlich 163 Angestellte, während eine gleiche Arbeitszeit nur für 31 Kutscher und Stallleute bei 131 Angestellten zu finden war. Da die Zahl der beiden Kategorien sich ungefähr wie 2 zu 1 verhalten, ist für die Zeit bis 48 Stunden die günstigere Stellung der ersten Kategorie wohl nachgewiesen. Eine Arbeitszeit hatten von den ersten Kategorien bei 54 Stunden 70, die zweite Gruppe, also die Kutscher 75. Über 72 Stunden wöchentlich arbeiteten die Lagerhalter usw. in 20 Fällen, während bei den Kutschern und den Angestellten eine solche Arbeitszeit für 23 angeführt werden kann.

Vor dem Inkrafttreten des Tarifes betrug die Zahl der in tariflich festgesetzter Arbeitszeit Beschäftigten der ersten Kategorie 199 Angestellte und 517. Durch die fast restlose Anerkennung des Tarifes musste also für mehr als die Hälfte eine Arbeitszeitverkürzung von teilweise recht bedeutendem Umfange vorgenommen werden. Für Kutscher und Stallleute trat eine Senkung in der Arbeitszeit auf die Tarifhöhe ein bei 149 Angestellten, also auch bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten. Die Belastung, die hieraus entstand, kann nicht als unbedeutend gesehen werden, besonders für mittlere und kleinere Vereine, wenn auch die Zahl der in den letzteren Beschäftigten nicht sehr groß ist und das besonders für Kutscher und Stallleute. Damals war bei diesen noch recht häufig üblich, den Fuhrbetrieb durch Privatunternehmungen ausführen zu lassen, was teilweise durchaus vorteilhafter für sie war, gerade in kleineren Orten, wo die Verhältnisse der Transportarbeiter als wenig glänzend angesehen werden konnten. Schon ein Vergleich in der Arbeitszeit zwischen den Genossenschaftsbetrieben und Privatunternehmungen zeigt hier merkbliche Unterschiede. Der Verband der Handels- und Transportarbeiter gibt nach einer von ihm aufgenommenen Statistik von 1906 (also zur Zeit des Tarifabschlusses mit dem ZdK) für 86.842 Transportarbeiter eine mittlere Arbeitszeit von 12,7 Stunden an. Diese Zahlen stellen sogar gegen eine 1903 aufgenommene Umfrage eine Verschlechterung von 0,2 % dar, die noch dadurch erhöht sind, dass bei der letzten Statistik eine sehr große Zahl auf die Anfrage mit „unbestimmt“ beantwortet hat, was nach Erfahrung des Verbandes bedeutet, dass hier eine vollständig unregelmäßige Arbeitszeit vorliegt, manchmal sogar auf die ganze oder halbe Nacht mit ausgedehnt. Und je weiter die Organisation in die kleineren Ortschaften eindrang, umso ungünstigere Verhältnisse machten sich bemerkbar. Bei dieser Arbeitszeit sind aber die Pausen mit eingeschlossen, was bei dem Reichstarif des ZdK nicht der Fall war. Bei der Zusammenstellung der Pausen für Transportarbeiter in Privatbetrieben ergibt sich ungefähr, das Bild kann nicht umfassend sein, eine Zeit, von 2 bis 2,2 Stunden. Die Differenz also zwischen der Arbeitszeit in den Genossenschaften und in den

Privatbetrieben beträgt durchschnittlich über eine Stunde. Über Hinzuziehung der Kutscher und Stallleute eine Differenz, die sich bei genauerem Material noch zu ungunsten der Privatbetriebe verschieben würde. Die geforderte achtstündige Arbeitszeit für die erste Kategorie von Seiten des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter muss hiernach als eine weitgehende Forderung angesehen werden, deren allgemeine Durchsetzung erst die Revolution brachte.

Praktisch lässt sich nun gerade bei den Kutschern kein genaues Einhalten einer 9 ½ stündigen Arbeitszeit durchführen, da es unmöglich erscheint, dass der Kutscher auf den Glockenschlag zurück sein kann und ebenfalls zur üblichen Stunde mit seiner Fahrt beginnen. Hier sind zahlreiche Schwierigkeiten bei der Durchführung, die durch eine Erklärung der Gewerkschaften möglichst ausgeschaltet werden sollten. Die Gewerkschaft erklärte sich bereit, aus den schon vorher angedeuteten Umständen bei der Berechnung der Arbeitszeit die wöchentliche von 56 Stunden zugrunde legen zu wollen. Nur Stunden, die über diesen Wochensatz gingen, sollten als Überstunden berechnet werden, wodurch manche Härte ausgeglichen wurde. Besonders trifft diese zu bei Genossenschaften, die sich mit ihren Fuhrwerken nach der Eisenbahn richten müssen, bei Molkereigenossenschaften am allerhäufigsten der Fall. Der abgeschlossene Tarif stellt die Anerkennung des nicht auf dem Bäckerarif beruhenden Grundsatzes zur Regelung der Löhne dar. Die für die Transportarbeiter geltenden Lohnsätze in den tariflichen Regelungen beruhen auf einem steigenden Lohnsatz, der in verschiedene Gruppen geteilt, auf andere Art und Weise als durch Ortszuschläge die Differenz in den verschiedenen Orten für die Lebenslange der Arbeiter ausgleichen sollte. Jedoch vermochte der Verband der Handels- und Transportarbeiter nur die steigenden Lohnsätze durchzusetzen, während eine Mindestlohnhöhe für ganz Deutschland geltend nebst Ortszuschlägen wie im Bäckerarif an Stelle der Gruppeneinteilung kam. Hier treffen wir natürlich ebenfalls auf zwei Kategorien, notwendig geworden durch die längere Arbeitszeit für die Kutscher und Stallleute. Es war die Bestimmung aufgenommen worden, dass bei 56stündiger Arbeitszeit der Kutscher die Löhne um M. 1,-- erhöht werden sollten. Der ganze § 2 ist gegenüber demselben Paragraphen des Bäckerarifes komplizierter geworden auch noch dadurch, dass die Löhne der ungelerten Arbeiterinnen hier eine andere Rolle spielen, als dies beim Bäckerarif der Fall sein konnte. Die Wirkung des Tarifes auf die Genossenschaften und damit ein Schluss auf die vorhergehenden Arbeitsverhältnisse sind aus folgenden Zusammenstellungen ersichtlich. Bei 91 Vereinen mit 284 Angestellten, die zur Lagerarbeiter-, Markthelfer- usw. Kategorie gehören, tritt eine Lohnerhöhung ein. Einen höheren Lohn als den tariflichen mussten 54 Vereine mit 227 solcher Arbeiter gewähren, da sie schon vorher bessere und höhere Löhne zahlten, einen tarifmäßigen Lohn zahlten sechs Vereine mit acht Arbeitern, die keine Erhöhung in ihrem Lohnverhältnis vorzunehmen brauchten. Bei den Kutschern

und Stalleuten hatten 37 Vereine mit 162 Arbeitern durch den neuen Tarif die Löhne zu erhöhen. Mehr als der Tarif bestimmte hatten 36 Vereine mit 119 Arbeitern zu zahlen, während keine Veränderung im Lohnverhältnis bei 9 Vereinen mit 17 Arbeitern eintrat. Für 117 Arbeiterinnen in 31 Vereinen brachte der Tarif eine Lohnerhöhung gegen die vorher von den Genossenschaften gezahlten Löhne. 118 Arbeiterinnen in 36 Vereinen hatten schon vorher günstigere Bestimmungen, so dass für diese Vereine eine über den Tarif hinausgehende Mehrleistungen zu entrichten war. Ohne jede Lohnveränderung bleiben sechs Vereine mit 64 Arbeiterinnen.

Ein direkter Vergleich mit der Höhe der Lohnzahlungen in den Privatbetrieben ist hier nicht möglich. Angaben über dieselben können allerdings gefunden werden. Doch werden Gegenüberstellungen dadurch unmöglich gemacht, dass im Tarif des ZdK die Methode der Ortszuschläge angewandt wurde. Von den schon oben erwähnten 86.842 Arbeitern, von denen Angaben über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse vorlagen, bezogen, 20,9 % einen Lohn von M. 21,50 bis M. 24,-- was dem Minimalsatze der Genossenschaftsarbeiter ohne Ortszuschläge entsprechen würde. 12,4 % erhielt einen höheren Lohn als M. 24,50, der für 156 Arbeiter mehr als M. 36,-- betrug, während 24,2 % mit M. 15,-- bis M. 18,50 entlohnt wurden. Der gesamte Lohndurchschnitt würde M. 20,75 betragen, für die angegebene Zahl von Arbeitern, was selbst im ersten Geltungsjahr des Tarifes des ZdK weniger als die dortigen gezahlten Löhne ausmachen würde, denn schon ein Ortszuschlag von 10% würde einen höheren als den angegebenen Durchschnittslohn gegen die Privatbetriebe ergeben. Denn von 805 in 1905 beschäftigten Transportarbeitern standen nur 331 unter Ortszuschlägen bis 10 % 1906 sind es noch weniger geworden, da sich die Zahl der niedrigeren Ortszuschläge im Laufe der Zeit vermindert hat; die jährliche Steigerung um M.1,-- brachte ebenfalls Vorteile für die Genossenschaftsangestellten, da sich der Lohndurchschnitt zwar auf M. 1,-- in Privatbetrieben erhöht hatte, in der Zeit vorher jedoch von 1907 bis 1908 nur M. 0,30. Die freiwillige Mehrleistung der Genossenschaften möge hier ganz unberücksichtigt bleiben. Der Lohndurchschnitt für Arbeiterinnen betrug 1906 M. 10,95 dem ein Minimallohn von M. 10,-- ohne jeden Zuschlag bei den Genossenschaften gegenübersteht. 1907 war das Verhältnis des Durchschnittlohnes und des Minimallohnes M. 11,43 und 11,-- und 1908 M. 11,73 und M. 12,--.

Die Festsetzung der Überstundenzuschläge hätte bei der gegenüber dem Bäcker tarif veränderten Lohnregelung leicht zu sehr komplizierten Vorschriften führen können, die den Tarif stark belastete und seine Handhabung auch erschwert haben könnte. Aus diesem Grunde, um dies zu verhindern, sind ebenfalls bei dem Bäckertarif die Ortszuschläge in 3 Gruppen geteilt, unter denen bei der Berechnung des Zuschlages ein Unterschied gemacht wurde. Die Lohnsteigerung wurde nicht berücksichtigt, sondern zwischen Mindest- und Höchstlohn

ein Zuschlag gewährt, der einheitlich innerhalb Lohnspannung zur Anrechnung kommen sollte.

Eigenartig ist die Stellung des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter zum Arbeitsnachweis. Hier ist im Tarif nicht die unbedingte Anerkennung des Arbeitsnachweises des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter ausgesprochen worden, wie im Bäckertarif. Auch waren die Bemühungen des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter, eine solche Aufnahme zu erreichen, lange nicht so stark wie die des Bäckerverbandes, bei dem das Schicksal des Tarifes bei den Verhandlungen mit vom diesem Punkte abhing. Die Möglichkeit, aus anderen Gewerkschaften oder auch nicht organisierten Arbeiter in die Genossenschaftsbetriebe einzustellen, ist hier von den Genossenschaften ohne allzu große Schwierigkeiten durchgesetzt worden. Aus welchem Grunde, ist nicht ersichtlich. Doch scheint hierzu die an sich schon starke Organisation, die durch den Arbeitsnachweis nicht unbedingt ihre Mitgliederzahl vermehren will, die sich in einem anderen Maße ihrer starken wirtschaftlichen Stellung bewusst ist, einer der Gründe zu sein.

Alle sonstigen Bestimmungen außer der des § 616 BGB und den Bestimmungen über technische und sanitäre Einrichtungen, die geringe Änderungen aufweisen, decken sich mit dem Inhalte der in Frage kommenden Bestimmungen des Bäckertarifes. Ganz neu die Einführungsbestimmung, die ausdrücklich auf die Verpflichtung der Gewerkschaft, örtliche Verhältnisse in geeignetem Maße zu berücksichtigen, hinweist, neben der Angabe über die Geltungsdauer und das Fortbestehen günstigerer Lohn und Arbeitsverhältnisse.

Konnte der ZdK auf der Grundlage des Bäckertarifes den Tarif mit dem Verband der Handels- und Transportarbeiter nicht durchsetzen, so scheint doch die Gleichartigkeit in den Grundzügen, die für den ZdK von großer Wichtigkeit war, stark gewahrt, doch immerhin verbunden mit den eigenartigen Zügen eines Tarifes, der für die Arbeiter einer Organisation gelten soll, die anderen Umfangs war und unter anderen Bedingungen stand, als der Bäckerverband.

Der zweite Reichstarif des ZdK mit dem Verband der Handels- und Transportarbeiter 1909 bis 1914

Die starke Anerkennung des ersten Tarifwerks von Seiten der Genossenschaften zeigt uns, wie trotz der vorher auftretenden Schwierigkeiten der Gedanke allgemeiner Tarifabschlüsse seit der Tarifgemeinschaft mit den Bäckern gewachsen war. Dieser Vereinbarung und Anerkennung des Tarifgedankens bedurfte es auch, um die hier recht schwierigen Verhältnisse, herrschend im Transportarbeiterverband

und bei seinen Mitglieder durch eine allgemeine Regelung zu umfassen und in feste Form zu bringen, ohne eine Vergewaltigung der Eigenart zuzulassen. Wohl waren einzelne Schwierigkeiten entstanden, die aber meistens durch das geschaffene Tarifamt beseitigt werden konnten oder auf anderem Wege, doch vermochten diese den Gedanken an einem solchen Reichtarif nicht mehr ernstlich zu erschüttern.

Die Arbeiten, die nach dreijähriger Tariffdauer zur Erneuerung und Revidierung des Tarifs führten, würden diesen bewahren. Ebenso das große und mächtige Interesse beider Gruppen, sich ein Gebiet zu schaffen, auf dem nicht der sonst herrschende dauernde Kampf zur gedeihlichen Weiterentwicklung beider herrschen sollte. Wie sehr wohl auch die einzelnen Mitglieder der Gruppen in ihren Meinungen scharf sich trennten, so konnte die Gemeinschaft der Interessen, die unabhängig von dem Einzelnen im Wesen beider Organisationen liegen, nicht verleugnet werden. Bei der geltenden Tariffdauer von drei Jahren konnte es wohl als selbstverständlich angesehen werden, dass von dem Kündigungsrecht von der Gewerkschaft ein Jahr vorher Gebrauch gemacht würde. Nur diese hatten ja ein Interesse, neue Forderungen zu stellen, die sich immer in einer aufsteigenden Linie bewegen. So wurde denn der Tarif, bis 1909 geltend, auf dem 6. Verbandstage der Handels- und Transportarbeiter ordnungsgemäß gekündigt und gleichzeitig vereinbart, von Seiten des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter die Arbeit für den Entwurf eines neues Tarifes aufzunehmen.

Wie uns schon bekannt, lief zu gleicher Zeit auch der Tarif des Bäckerverbandes mit dem ZdK ab, kein Zufall, sondern eine vom ZdK gewünschte Erscheinung. Es sollten die Sonderverhandlungen und die Sonderabmachungen innerhalb einzelnen Gewerkschaften mit dem ZdK vermieden werden, um auch durch die gemeinsamen Tarifverhandlungen möglichst Gleichmäßigkeit in den Tarifen zu erlangen. Aus diesem Grund schien es den beiden Gewerkschaften notwendig, sich erst vorher über die gleichlautenden und gemeinsamen Forderungen zu einigen und auch um das herbeizuschaffende Material nach möglichst ähnlichen Gesichtspunkten zu sammeln. Immer mehr erkannten die Beteiligten die Notwendigkeit, ihre Forderungen durch Vergleiche mit dem, was die Privatbetriebe gewährten und die einzelnen Genossenschaften, zu erläutern und zu rechtfertigen. Die Spannung nämlich zwischen dem Arbeitsverhältnis in den Privatbetrieben von denen der Genossenschaften muss über das Schicksal der aufgestellten Forderungen entscheiden. In den vom ZdK aufgestellten Grundsätzen kommt dies klar zum Ausdruck, auf die der ZdK bei allen Verhandlungen glaubte hinweisen zu müssen.

Die Vorarbeiten des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter für den Tarif wurden in der Art vorgenommen, ähnlich wie schon bei dem Bäckerverbande, dass Vertreter von in Genossenschaften beschäftigten Arbeitern mit

dem Verbandsvorstande sich auf die zu stellenden Forderungen einigten und die Grundlage für die Verhandlungen aufstellten in Form eines ausgearbeiteten Tarifentwurfes.

Dieser Tarifentwurf wurde den Vertretern des ZdK vorgelegt, die erst in einer gesonderten Sitzung sich über daraus entstehende Fragen verständigten, bevor die eigentlichen Tarifverhandlungen begannen. Die Genossenschaften waren sich in ihrer Ansicht einig, dass die Forderungen zu hoch seien und die Grundsätze des ZdK, die auch von der Gewerkschaft anerkannt wurden, nicht genug berücksichtigt worden seien. Anerkannt wurde von beiden Seiten die Notwendigkeit, neue erhöhte Tarifbestimmungen auszuarbeiten, da in den Privatbetrieben erhebliche Fortschritte in Bezug auf Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse gemacht werden seien. Auch war die Steigerung der Lebensmittelpreise und der sonstigen Lebensbedürfnisse seit Abschluss des letzten Tarifes um 25% anzuschlagen. Ergänzt wurde dieses Bild durch die Ausführungen der Gewerkschaft, die die Verbesserungen in den Privatbetrieben teilweise auf 22 bis 25% angaben oder die einer Lohnerrhöhung von M. 3.50 in der Woche gleichkam. Auch die Arbeitszeitverkürzung sollte oft eine ganze Stunde betragen. Trotz dieser Übereinstimmung in diesen Punkten war eine solche über die Höhe der jetzigen Forderungen nicht zu erreichen. Und oft schienen die Verhandlungen scheitern zu müssen. Nach der Annahme einiger nicht so umstrittener Punkte des Tarifentwurfes entschlossen sich beide Gruppen, weiteres Material herbeizuschaffen und sich über die Klärung einzelner Fragen schlüssig zu werden. So wurden die Verhandlungen vertagt.

Im Februar 1909 wurden diese wieder aufgenommen, nachdem das neu eingegangene Material geprüft und auch manche Rücksprache mit den einzelnen Verbänden und Interessenten mehr Klarheit über das, was das letzte Zugeständnis sein konnte, gewonnen worden war. Nach Überwindung wieder einiger sehr kritischer Momente wurde endlich eine Einigung erzielt in der Fassung, wie sie dem Genossenschaftstage vorgelegt wurde. Zum Schluss wurde noch vereinbart, dass auch dieser Entwurf als ein ganzes betrachtet werden müsse, von dem auf keinen Fall Abzüge oder Hinzufügungen gemacht werden dürften. Diese würden nur neue Verhandlungen zeitigen, da der Entwurf in allen Punkten Kompromisse darstellte, die geändert anders Ausgleichung nach sich ziehen müssten.

Bevor der Tarif dem Genossenschaftstage mit dem eben gegebenen Hinweise zur Annahme vorgelegt wurde, fanden noch Besprechungen über diesen auf den einzelnen Verbandstagen der Konsumvereine statt, und zwar zeigten sich auch hier, ähnlich wie bei den Tarifen mit dem Bäckerverbände, dieselben Schwierigkeiten eines territorial weit ausgedehnten Tarifes, der in diesem Umfang unmöglich alle Verhältnisse genau berücksichtigen kann. Dies wird immer auch bei den differenzierten Tarifen der Fall sein, ein Einwand, der bei gesetzlicher Regelung, wie

gerade in Australien und Neuseeland, die meiste Berechtigung zu haben scheint. Doch im Ganzen sind die Bedenken, die hier wie auf dem Genossenschaftstage zu Mainz laut geworden waren, nicht so zahlreich und richteten sich selten gegen einzelne Forderungen. Viele Vereine waren schon im Bezug auf die Arbeitsverhältnisse für die Transportarbeiter weit über das Geforderte hinausgegangen. So wurde denn der neue Tarif mit großer Mehrheit angenommen und nur von den Vereinen abgelehnt, denen die Annahme durch augenblickliche Notlage nicht möglich erschien, selbst bei festem Willen. Die Anerkennung ist daraufhin eine sehr bedeutende geworden und nur 21 Vereine, teilweise die allerkleinsten mit nur einem oder zwei Transportarbeitern, haben von 179 den Tarif nicht anerkannt. Diese Zahl ist im Laufe der Zeit noch verringert worden durch die Bemühungen des Tarifamtes, aber auch durch die Verhandlungen des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter mit den einzelnen Vereinen, der oft bedeutendes Entgegenkommen zeigen musste. 1913 hatten 170 Vereine mit 2.539 Transportarbeitern den Tarif anerkannt, während nur 13 Vereine noch außerhalb der Tarifgemeinschaft standen, von denen noch fünf in Verhandlungen mit dem Verband der Handels- und Transportarbeiter sich befanden. Zwei Vereine hatten Sondertarife abgeschlossen. (...)

Der geltende Tarif zwischen ZdK und den Handels- und Transportarbeitern - 1909 bis 1914

1. Die Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Chauffeure acht Stunden, für Lagerarbeiter, Markthelfer, Kontorboten, Hausdiener und ungelernete Arbeiterinnen, sofern sie in Betrieben so beschäftigt sind, die ständig mehr als zwei Lagerarbeiter beschäftigten, 8 ½ Stunden, an Sonnabenden 8 Stunden mit der Einschränkung dass die Einführung dieser verkürzten Arbeitszeit bis spätestens den 1. August 1910 erfolgen soll; sofern sie in Betrieben beschäftigt sind, die ständig bis zu zwei Lagerarbeitern beschäftigten, 9 Stunden, an Sonnabenden 8 Stunden.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt für Kutscher und Stalleute je nach den zu bezahlenden Lohnsätzen 9 bzw. 9 ½ Stunden, an Sonnabenden 8 bzw. 8 1/2 Stunden ausschließlich der Pausen. Füttern und Putzen der Pferde morgens ist in die Arbeitszeit einzurechnen.

2. Der Lohn

Der Mindestlohn für Lagerarbeiter, Markthelfer, Kontorboten und Hausdiener beträgt in Orten mit

9 bis 10 % Ortszuschlag wöchentlich

M. 19,50

12 ½ - 20 % Ortszuschlag wöchentlich M. 20,--

22 ½ - 30 % Ortszuschlag wöchentlich M. 21,--

Jährlich tritt eine Steigerung für jede dieser Gruppen um M. 1,-- ein bis zum Höchstlohn für Kutscher und Stallleute bei 9stündiger Arbeitszeit in Orten von

0 - 10 % Ortszuschlag M. 19,50

12 ½ - 20 % Ortszuschlag M. 20,--

22 - 30 % Ortszuschlag M. 21,--

Die Steigerung ergibt denselben Höchstlohn. Bei 9 ½ stündiger Arbeitszeit von

0 - 10 % Ortszuschlag wöchentlich M. 20,50

12 ½ - 20 % Ortszuschlag wöchentlich M. 21,--

22 - 30 % Ortszuschlag wöchentlich M. 22,--

Die jährliche eintretende Lohnsteigerung von M. 1,-- pro Woche ergibt Höchstlohnsätze von M. 25,50, M. 26,-- und M. 27,--.

Chauffeure erhalten einen um M. 2,-- höheren Wochenlohn als wie die Kutscher und Stallleute. Vom 1. August 1912 an erhöhen sich die Lohnsätze sämtlicher vorstehend genannter Kategorien um M. 1,-- für die Woche. Der Mindestlohn für ungelernte Arbeiterinnen beträgt M. 10,50 wöchentlich und steigt jährlich um M. 1,-- für die Woche bis zu einem Wochenlohne von M. 14,50

Vom 1. August 1912 an erhöht sich der Mindestlohn auf M. 11,-- wöchentlich und steigt mindestens M. 1,-- für die Woche bis zu einem Wochenlohne von M. 15,--.

Arbeiter und Arbeiterinnen bis zum vollendeten 18. Lebensjahre gelten als jugendliche Arbeiter. Ihr Lohn unterliegt der freien Vereinbarung. Arbeiter und Arbeiterinnen, die aushilfsweise beschäftigt werden, haben auf dieselben Lohnsätze Anspruch, die für dieselben Arbeiter und Arbeiterinnen derselben Kategorie gelten. Im Falle der Festanstellung ist die Zeit der Aushilfsarbeit anzurechnen. Die Bestimmungen über die Ortszuschläge sind dieselben geblieben.

3. Überstunden

Die Fassung des Tarifentwurfes der Transportarbeiter ist als gültig angenommen worden:

Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Wo solche dennoch angeordnet werden müssen, sind sie in der Zeit bis 9 Uhr abends bzw. nach 5 Uhr morgens mit 15% Aufschlag zu bezahlen. Als Nacharbeit gilt die Bestellung des Frühgebäcks, Stallwachen der Kutscher ist als Überstundenarbeit anzusehen. Bei Überlandfahrten ist den Kutschern und Mitfahrern ein Zehrgeld zu zahlen. Die Festsetzung der Höhe desselben unterliegt der gegenseitigen Vereinbarung, darf jedoch bei Tagesfahrten nicht unter M. 1,-- betragen.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Kutscher und Geschirrführer sind des Sonntags zu keiner weiteren Arbeit außer dem üblichen Füttern und Putzen der Pferde heranzuziehen. Letzteres hat da, wo mehrere Kutscher beschäftigt sind, abwechselnd zu geschehen. In Betrieben mit einem oder zwei Kutschern ist für diese Tätigkeit soweit die morgens ausgeübt und falls sie auch mittags und abends ausgeübt wird, M. 2,-- zu vergüten. Die folgenden Bestimmungen lauten mit denen des Tarifentwurfes gleich.

5. Lohnzahlung

Alte Fassung.

6. Ferien

Gleich lautend mit dem geltenden Bäckertarif.

7. Technische und sanitäre Einrichtungen. Die Fassung des Tarifentwurfes ist angenommen worden.¹

Zum Schutze gegen Witterungseinflüsse sind den Chauffeuren und Kutschern Wintermäntel bzw. allen ständig im Freien Beschäftigten Regenmäntel oder Regenjacken zur Verfügung zu stellen, sonst gelten die alten Bestimmungen.

8. § 616 des BGB

Mit dem gelten Bäckertarif gleich lautend.

9. Neueinstellung von Arbeitskräften

Bei Einstellung von Arbeitskräften wird der Arbeitsnachweis des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter, der dessen Zentralarbeitsnachweis benutzt, soweit derselbst in der Lage ist, geeignete Arbeitskräfte nachzuweisen.

10. Kündigungsfrist

Alte Fassung.

11. Schlichtung von Differenzen.

Gleich lautend mit dem geltenden Bäckertarif.

12. Tarifdauer

Der Tarif gilt ab 1. August 1909 auf die Dauer von 5 Jahren. Kündigungsfrist ist ein Jahr vorher, sonst gilt er als auf zwei Jahre weiter bestehend verlängert. Bestehende Anstellungsverträge und Vereinbarungen sind den Bestimmungen des Tarifes entsprechend abzuändern. Günstigere Vereinbarungen werden durch die Neuregelung nicht beseitigt.

Der neue Tarif stellt eine wesentliche Entwicklung des Tarifgedanken wie auch der Tariftechnik dar. Dies kommt nicht nur in seinem größeren Umfange, sondern auch in seiner genaueren Einstellung und Festlegung zum Ausdruck. Besonders eingehend fest umrissen sind die Lohnbestimmungen, aber auch die

¹ Hier nicht abgedruckt.

Paragrafen über die Schlichtung von Differenzen. Dieser Paragraf stellt immer, je größer sein Wirkungsbereich ist, ein Zeichen von weitgedieherer Tarifentwicklung dar. Denn erst nachdem die Hauptforderungen, Lohn- und Arbeitszeit geeignete Form gefunden haben in einem Tarifvertrage, pflegt je größer der räumliche Umfang, die räumliche Wirkung des Tarifes ist, diese Bestimmungen eingehend geregelt zu werden, was auch schon beim Bäcker tarif beobachtet werden konnte.

Eine bedeutende Veränderung in der Arbeitszeit wollte der von den Transportarbeitern geforderte Tarif bringen. Die Anerkennung der achtstündigen Arbeitszeit unter Ausnahme der Kutscher und Stallleute, die eine solche von 9 Stunden beibehalten sollten, aber unter Einbeziehung von Putzen und Füttern. Da auch eine größere Zahl von Vereinen schon den Acht-Stunden-Tag eingeführt hatte, war die Möglichkeit eines Entgegenkommens erwiesen. So war in 31 Betrieben für die erste Kategorie der Transportarbeiter zusammen für 277 Personen die tarifliche Arbeitszeit schon vor dem Tarif eingeführt worden, also für rund $\frac{2}{3}$ aller zu diesen Gruppen gehörenden Angestellten. Bei Kutscher und Stallleuten kamen diese Erscheinungen für 143 Personen in Frage von insgesamt 477. Noch bedeutender war die aus eigener Initiative der Genossenschaften ergriffene Einführung einer kürzeren Arbeitszeit bei den Arbeiterinnen, die zu dem Verband der Handels- und Transportarbeiter gehören. Hier arbeiteten von 415 schon 247 vor Tarifabschluss zu der dann angenommenen tariflichen Zeit. Auch hatten die Privatbetriebe den Transportarbeitern bedeutende Zugeständnisse machen müssen. Wenn auch diese bei weitem nicht an die Anforderungen, die der Verband an die Genossenschaften stellte, heranreichten. 1909 hatte der Verband für 2.717 Mitglieder eine Zeitverkürzung von rund 10.252 Stunden für die Woche erreicht, was für den Einzelnen eine wöchentliche Verkürzung von 3,8 Stunden bedeuten würde. Berücksichtigt man, dass in diesem Jahre 30.697 Mitglieder statistische Angaben machten, so ist dies noch nicht ein übermäßig großer Fortschritt. Für diese Mitgliederzahl galt eine durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag von 12,4 Stunden, 1908 dagegen betrug diese durchschnittliche Arbeitszeit für 28.932 Arbeiter noch 12,6 Stunden. Für die weiblichen Mitglieder wird angeführt 1909 eine Arbeitszeit von 11 Stunden, 1908 von 11,1 Stunden. Also für die große Summe der Mitglieder des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter war eine Verkürzung der Arbeitszeit für die männlichen von 0, 2, für die weiblichen von 0,1 Stunde in dem letzten Jahre erreicht, Bei diesen Zahlen in den Privatbetrieben sind aber die Pausen mit einbezogen, während in den Genossenschaftstarifen die Zeit ohne Pausen festgelegt worden ist. Hier gewinnt das Bild einer Gegenüberstellung nicht an Klarheit, denn die Pausen, die gewährt wurden, waren nicht nur in der Zeit sehr verschieden, sondern auch in der Zahl, doch kann durchschnittlich angenommen werden, dass drei Pausen gewährt wurden, zu insgesamt 2,4 Stunden. Es steht also der Arbeitszeit in den Genossenschaften

von 8 ½ und für die Kutscher einer von 9 auch 9 ½ einer solchen von 10 Stunden durchschnittlich in den Privatbetrieben gegenüber. Gegen 1908 ein ganz geringer Fortschritt. Konnte die Verkürzung in der Arbeitszeit in den Privatbetrieben nicht als ausschlaggebend angesehen werden bei einer etwaigen solchen Verkürzung in Genossenschaftsbetrieben, so war es doch die selbständige Zeitverkürzung in den Konsumvereinen, die hierfür ausschlaggebend war. Die Möglichkeit zu einer solchen war Grund genug, um den Wünschen der Gewerkschaft wenigstens entgegenzukommen, soweit wie es die Gesamtheit der Konsumvereine zuließ. Die Einigung wurde also bei 8 ½ Stunden erzielt. Auch bezüglich der Kutscher und Stallleute wurde ein ähnlicher Kompromiss geschlossen, besonders, da dieser kaum Schwierigkeiten für die Genossenschaften bringen konnte, was bei der Annahme der ganzen Forderung als ziemlich sicher erscheinen musste. Putzen und Füttern am Morgen sollte von nun an zur Arbeitszeit gerechnet werden. (...)

Beachtenswert ist diese Neuerung bei den Kutschern und Stallleuten bei Gegenüberstellung mit den Privatbetrieben. Gerade bei dieser Arbeiterkategorie waren bedeutend längere Arbeitszeiten üblich, bedingt wohl auch durch die Eigenart der Arbeit. Die herrschende Arbeitsdauer hatte den Verband sogar veranlasst, neben seinen recht energischen Versuchen zur Selbsthilfe eine gesetzliche Regelung durchsetzen zu wollen. Leider ist hier kein genaueres Material vorhanden und man kann sich nur auf die Äußerungen bei den Verhandlungen von beiden Seiten für Schlüsse stützen. Die Verhandlung über die Arbeitszeit der Chauffeure, die als Zeichen der Zeit hier zuerst in dem Tarife erscheinen, hatten keine Schwierigkeiten, da sich beiden Gruppen bewusst waren, wie anstrengend und verantwortlich eine solche Tätigkeit zu sein pfllegt.

Nach dem bisher geltenden Tarif des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter für seine erste Kategorie betrug der Lohn steigend von M. 19,-- bis M. 24,--.

In dem neu geforderten Tarif waren zwei Klassen vorgesehen, eingeteilt nach Ortszuschlägen von 9 bis 15 % und von 15 bis 30 %.

Hierbei machte die Lohnsteigerung durch die Neuforderung von M. 21,— bis 26,-- und von M. 23,-- bis 29,-- gehend, eine recht erhebliche Summe aus. In Prozenten ausgedrückt wurde die Steigerung in der ersten Klasse 0 % ausmachen, in der zweiten Klasse 16 %. Diese Steigerung glaubten die Genossenschaften nicht bewilligen zu können, trotzdem auch hier eine Anzahl von Genossenschaften mehr gewährten, als der alte Tarif verlangte, so musste doch auch auf die kleineren Vereine Rücksicht genommen werden. Auch schien ein Vergleich mit der erreichten Steigerung in den letzten Jahren bei den Privatbetrieben eine solche Steigerung nicht ganz zu rechtfertigen. Betont wurde auch von den Genossenschaften, dass es sich nicht bloß um Belastungen durch erhöhte Löhne handelte,

wie dieses häufig bei Privatbetrieben der Fall war. Die Genossenschaften sahen Belastungen durch andere Forderungen der Gewerkschaften, die im Tarif ihrer Weiterentwicklung erfahren haben. Nach langen Beratungen einigte man sich dahin, dass auch hier eine dreistufige Einteilung vorgenommen werden sollte. Durch die Lohnsteigerung im neuen Tarif wurde in der ersten Klasse eine solche für die ersten drei Jahre von 2 % erreicht, für die zweite Klasse von 5 %, für die dritte Klasse von 9 %. Nach dreijähriger Dauer tritt dann eine automatische Steigerung von M. 1,-- für alle Klassen ein.

Bei Kutschern und Stallleuten wurde entsprechend den bis jetzt geltenden Sätzen dasselbe bewilligt mit automatischer Steigerung nach dreijähriger Tarifdauer. Dies ergab für die letzten beiden Tarifjahre eine Erhöhung der Löhne um 7,9 und 14 % gegenüber dem alten Grundlohn.

Weiter trat für die Kutscher eine Lohnerhöhung noch dadurch ein, dass in Betrieben, welche mit ein bis zwei Kutschern arbeiteten, für das Füttern der Pferde an Sonn- und Feiertagen M. 1,-- pro Tag bezahlt werden sollte, bei Betrieben mit mehr Kutschern eine am Morgen stattfindende Arbeit dieser Art durch M. 1,-- vergütet, bei einer Arbeit zur Mittags- und Abendzeit um M. 2,--.

Für weibliche Arbeitskräfte hatte der ZdK schon vorher einiges mehr an Lohn bewilligt, als die Privatbetriebe aufweisen konnten, was von der Gewerkschaft anerkannt worden war. So wurde denn hier eine Lohnsteigerung in gleicher prozentualer Höhe wie bei den andern Arbeiterkategorien vereinbart. Neu ist im Tarif der Begriff der jugendlichen Arbeiter. Die Gewerkschaft hatte auch hier bestimmte Sätze für diese verlangt, was aber von der Genossenschaft abgelehnt wurde, insofern als jugendliche Arbeiter als solche bis zu 18 Jahren angesehen werden sollten. Die Lohnfestsetzungen wurden der freien Vereinbarung überlassen. Weiter wurde durch die Forderung der gleichen Entlohnung Jugendlicher bei Leistungen, die denen von Erwachsenen gleichkämen, durch die Genossenschaften abgelehnt, da dies ein Punkt dauernder Meinungsverschiedenheit sein würde, der das Tarifamt schwer belasten würde.

Dadurch, dass über die Hilfskräfte im alten Tarif keine Bestimmung vorhanden waren, hatten sich verschiedene Differenzen und Unannehmlichkeiten entwickelt, die jetzt durch den Passus, dass Hilfskräfte mit festangestellten Arbeitern gleich entlohnt werden sollten, in den Tarif aufgenommen, ausgeschaltet werden sollten. Die Gewerkschaft hatte hier allerdings eine höhere Entlohnung der Hilfskräfte um 10 % gefordert. So sehen wir auch hier an diesem kleinen Punkte, wie ganz selbsttätig die Tarifentwicklung vorwärts schreitet zu immer feineren Bestimmungen und Festsetzungen aller möglicherweise auftretenden Verhältnisse. Dies kann gerade bei § 2 beobachtet werden, wenn die neue Fassung mit der alten bisher geltenden verglichen wird, Die Ortszuschläge haben nicht alle Verhältnisse berücksichtigen können. Dazu war die Festsetzung eines einheitlichen

steigenden Minimallohnes für das ganze Tarifgebilde ein Hindernis, nicht nur von der Gewerkschaft empfunden, sondern auch von der Genossenschaft. Daher schlugen diese schon eine Teilung des Minimallohnes nach zwei Klassen vor. Aus Rücksicht auf den Bäckertarif wurde die Dreiteilung vorgenommen, die einen Fortschritt darstellt, ohne zu kompliziert zu wirken.

So günstig wie bei den Arbeitszeiten lagen bei den Lohnerhöhungen die Verhältnisse nicht. Die Erhöhung stellte hier durchaus keine zahlreiche vorher eingeführte Tatsache dar, die nur in den Tarif aufgenommen zu werden brauchte, um für den übrigen Teil der Vereine verpflichtend zu wirken. Und deshalb sind auch bei diesen wichtigen Punkten die Verhandlungen am langwierigsten und am schwersten gewesen, um eine Einigung auf der angenehmen Grundlage zu erreichen. Vor dem Tarifabschluss wurden von 657 Arbeitern der ersten Kategorie (Lagerarbeiter usw.) 39 mit dem nachher als gültig abgenommenen Tariflohn bezahlt und von 477 Kutschern und Stallleuten nur 24. Die Neueinführung musste also von einer sehr großen Zahl von Konsumvereine vorgenommen werden und auch für eine große Zahl von Transportarbeitern eine Erhöhung bringen. Dass die Vereine, die schon vorher die neuen Tariflöhne bezahlten, gerade die größten waren, ist hier nicht unbedingt der Fall, denn die kleinen Vereine mit einem Kutscher z. B. können ein solches Zugeständnis eher machen als die Vereine, die eine große Zahl von Transportarbeitern beschäftigen.

Die Erhöhung brachte in 122 Betrieben für 334 Beteiligte eine sofortige Hebung des Lohnes um 1.608 M, für den Einzelnen also eine solche von 1,37 M. Während der Dauer des Tarifes traten für 1.492 Arbeiter weitere Erhöhungen ein, insgesamt um 8.231 M. pro Woche, also für den Einzelnen M. 5,52. Diese Gesamterhöhung verteilt sich auf die einzelnen Kategorien folgendermaßen: Lagerarbeiter usw.

	B	Pers.	M.	
Lagerarbeiter usw.	120	611	694	
Sonstige Arbeiter	26	103	644	
Chauffeure	8	18	686	
Kutscher	100	440	685	
Arbeiterinnen	48	3	83	493

1.081 Personen waren an den automatisch eintretenden Erhöhungen mehrmals beteiligt.

Da Erhebungen vorgenommen waren, um die Zahl festzustellen, für die ein den verschiedenen Betrieben der Lohnerhöhung nicht bloß durch Ortszuschläge, sondern durch die Dreiteilung der Gruppen innerhalb der Ortszuschläge be-

dingt, um mit verschiedenen Grundlöhnen bezahlten Arbeiter festzustellen, wird folgende Zusammenstellung von Interessen sein.

Die Erhöhung betrug

bis zu 2,-- M.	für 83 Arbeiter
2,01 – 4,-- M.	für 86 Arbeiter
4,01 – 6,-- M.	für 493 Arbeiter
6,01 – 8,-- M.	für 683 Arbeiter
8,01 – 10,-- M.	für 193 Arbeiter
über 10,-- M.	für 14 Arbeiter.

Die größte Zahl bezieht M. 6,-- bis 8,-- Erhöhungen, was auf Ortszuschläge von 13 bis 20 % hinweist. Ein Vergleich zwischen den Durchschnittslöhnen von Privatbetrieben und Genossenschaftsbetrieben ist nicht zu ziehen, da hieran die verschiedenen Lohnberechnungen hindern, weiter die Unmöglichkeit, die Zahlen derer festzustellen, die unter die einzelnen Ortszuschläge fallen, doch ist ein Vergleich mit der Erhöhung der Durchschnittslöhne zu ziehen.

Diese betrug

1.908 M. 22,43 für 28.900 Arbeiter und

1.909 M. 22,68 für 32.600 Arbeiter des Transportarbeiterverbandes,

also eine Erhöhung in einem Jahre z.Zt. des neuen Reichstarifes um M. 0,25. Bis 1914 betrug diese durchschnittliche Erhöhung M. 3,10 für 42.135 Mitglieder, hier aber in Laufe der Zeit eine bedeutende Steigerung. Trotz der Verschiedenheit in den Zahlen zwischen den hier aufgeführten Verbandsmitgliedern und den 1.550 Arbeitern in Genossenschaftsbetrieben kann dieser Vergleich gezogen werden, denn die Genossenschaftsbetriebe verteilen sich auf alle Orte, für die die Arbeitsverhältnisse in den Privatbetrieben, unter denen die Mitglieder des Transportarbeiterverbandes stehen, Geltung haben und einwirken können.

Die Bestimmungen über die Überstunden sind im neuen Tarif bedeutend vereinfacht worden, denn hier liegt nicht das Interesse, möglichst alle auftretenden Verhältnisse zu berücksichtigen, um auch schon durch die etwas starre, unbeweglichere Form die Anwendung von Überstunden zu erschweren. Eigenartig ist der Unterschied zwischen diesen Bestimmungen und denen des Bäckerverbandes, der 25 % Zuschlag für jede Überstundenarbeit vorsieht, ja sogar 50 % gefordert hatte. Von Bedeutung war für die Genossenschaften das Zugeständnis, dass die Bestellung des Frühgebäckes keine Überarbeit sein soll. Hierdurch wären sonst nicht unerhebliche Belastungen entstanden.

Hierbei ist allerdings noch vereinbart worden, dass falls die Frühgebäcksbestellung einen Arbeitsanfang vier oder fünf Uhr morgens verlangt, ein dementsprechendes früheres Aufhören der Arbeit vorgesehen werden soll.

Der § 5 wurde in der vorgeschlagenen Fassung ohne weiteres angenommen, jedoch nicht die Fragen des Fütterns der Pferde, die schon weiter oben berührt worden sind. Für das Entgegenkommen der Genossenschaften den weiteren Forderungen der Gewerkschaften gegenüber kamen die Verhältnisse in den Privatbetrieben in Frage, in denen die Gewerkschaften Forderungen dieser Art in umfangreichem Maße durchgesetzt hatten. So waren z. B. in Berlin laut Tarifvertrag 1.542 Kutscher nicht verpflichtet, mittags und abends zu füttern, rund 700 erhielten für diese Arbeit eine Entschädigung von M. 1,12 bis 2,--. Ähnlich lagen die Verhältnisse in anderen größeren Orten, ja in Köln erhielten 1.150 Beschäftigte für Stalldienst M. 4.--. Insgesamt wurden von dem Verband der Handels- und Transportarbeiter 34 Städte aufgezählt mit 5.364 Transportarbeitern, die für Füttern und Putzen eine Entschädigung am Sonntag erhielten. Aus diesem Grunde wurden die schon erwähnten Bestimmungen aufgenommen und aus Rücksicht auf die kleineren Vereine eingeschränkt.

Die Begründung und die Verhandlungen über die Ferienbestimmungen sind schon bei dem Bäckerarif, der gemeinsam mit diesem um dieselbe Zeit abgeschlossen wurde, angeführt worden.

Anforderungen besonderer Art von einer oder der anderen Gewerkschaft bedingt durch schon mehr Erreichtes in Privatbetrieben, konnten kaum gemacht werden. Durch die Gewährung von Ferien in den Genossenschaften war den Gewerkschaften ja erst zum großen Teile die Möglichkeit gegeben, mit ähnlichen Anforderungen an die Privatbetriebe heranzutreten. Die Leistungen der Privatbetriebe in diesem Punkte reichten durchaus noch nicht an die der Genossenschaften heran.

Zu § 616 des BGB waren von beiden Gewerkschaften erhebliche Änderungen vorgeschlagen worden. Die Transportarbeiter gingen in ihren Forderungen noch über die des Bäckerverbandes hinaus und versuchten die Anerkennung dieser sehr lebhaft bei den Verhandlungen durchzusetzen. Sie wiesen nicht nur auf manche Privatbetriebe und Tarifverträge hin, sondern auch auf die Judikatur, die gerade in der letzten Zeit dazu neigte, bei längerer Beschäftigungsdauer als nicht erhebliche Zeit mehrere Wochen anzunehmen. In einigen Tarifen der Transportarbeiter mit Privatbetrieben war die nicht erhebliche Zeit sogar bis auf sechs Wochen ausgedehnt. Auch eine ziemlich große Anzahl von Genossenschaften dehnte diese umstrittene Zeit bedeutsam aus, manchmal auch bis zu 6 Wochen. Außer den Gründen, die in der Person liegen und durch den Tarif bisher geregelt worden waren, zeigten sich auch noch bald andere Gründe, die den Arbeiter zwangen, seine Arbeit zu versäumen. Meistens war hier eine Verständigung innerhalb des Betriebes erreicht.(...)

IV. Teil

Garantien für Sicherung und Durchführung des Tarifwerkes

Allgemeine Garantien

Vergessen wir nicht, dass die hier geschilderte Tarifentwicklung nur einen Ausschnitt aus einer allgemeinen Entwicklung zur Regelung des Arbeitsverhältnisses in allen modernen Industrie-Staaten darstellt, so gewinnt die Frage nach den Garantien dieser mehr oder weniger komplizierten Verträge erhöhte Bedeutung. Um so eigenartiger muss es da erscheinen, wenn die Setzung solcher Garantien im weitgehensten Maße den Vertragsparteien überlassen ist, während doch sonst das Recht bestrebt ist, weitgehend einmal bejahten Entwicklungen durch Rechtssatz gefestigte und abgegrenzte Grundlagen zu geben. Durchaus ist es nicht allein die Nichtabgeschlossenheit der Entwicklung, sondern auch noch die Eigenart der Verträge der hieraus entstehenden Rechtsfragen, die weder rein privatrechtlicher noch rein öffentlich-rechtlicher Natur sind. Hier liegen bedeutende Schwierigkeiten vor, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Weitere Schwierigkeiten entstehen noch durch den Rechtsweg, der bei einer Anrufung richterlicher Entscheidungen beschritten werden muss.

Zwei Möglichkeiten stehen nun den Parteien zur Verfügung, um selbstständig diesen Hemmnissen aus dem Wege zu gehen. Es sind diese die Vertragstechnik und die Schaffung von eigenen Schlichtungsinstanzen. Die Möglichkeiten des ersten Weges zeigten sich bald als nicht ausreichend, so dass der zweite Weg mehr an Bedeutung in der gesamten Tarifentwicklung und der geschilderten gewonnen hat. Recht verschieden weit sind hier die geschaffenen Einrichtungen entwickelt worden, wobei allerdings vom Firmentarif bis zum Reichstarif in der Entwicklung durchgehend eine aufsteigende Linie beobachtet werden kann.

Recht vollkommene Formen von Schlichtungs- und Entscheidungsinstanzen, die die Sicherung und Durchführung der abgeschlossenen Tarife bezwecken, sind nun auch bei den Reichstarifen des ZdK zu finden. Im Tarifamt ist hier eine Instanz mit weitem Wirkungskreis und fest umgrenzten Kompetenzen geschaffen.

In der ersten Zeit der Tarifentwicklung des ZdK hatten diese Instanzen das einfachste Aussehen und zeigten wenig entwickelte Formen, die den geringen

Ansprüchen entsprachen. Bei dem Rahmentarif mit dem Zentralverband der Handlungsgehilfen ist eine besondere Instanz überhaupt nicht vorgesehen, wenn auch hier schon der erste Ansatz dazu zu erkennen ist. Es sollte auf Wunsch der Beteiligten, wenn dieser geäußert würde, bei Schlichtungsverhandlungen mit der Verwaltung die gewünschte Vertrauensperson als voll berechtigter Vertreter der Interessen der Angestellten anerkannt werden. Es hängt also die Schaffung einer Schiedskommission noch ganz von dem Bedürfnis und dem Wunsch der einen beteiligten Seite ab.

Schon entwickelter ist die vereinbarte Fassung des Entwurfes eines Schiedsgerichtes mit den Lagerhaltern. Ein Tarif war mit diesem Verbands nicht zustande gekommen bei den Verhandlungen 1904. Doch war vereinbart worden, dass bei Streitigkeiten, die aus den Arbeitsverhältnissen entstehen, und die durch Verhandlungen mit der Verwaltung nicht beigelegt werden können, ein Schiedsgericht einzusetzen ist. Dieses Schiedsgericht hat zu bestehen aus je zwei von den Lagerhaltern und zwei von den Genossenschaften ernannten Vertretern und einem Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischem Vorsitzenden. Dieses Schiedsgericht sollte die Streitfragen zu schlichten haben. Den Verbänden, dem der Lagerhalter und denen der Genossenschaften, blieb es außerdem überlassen, bezirkswise Schiedsgerichte zu wählen, ebenfalls mit einem unparteiischen Vorsitzenden. Von den Verwaltungen der streitenden Parteien dürfte keine Person Mitglied des Schiedsgerichts sein. Dem nach Anruf des Schiedsgerichtes von diesem gefällte Spruch soll für beide Teile bindend sein. Berufungen können nur stattfinden, wenn neues, die Sachlage veränderndes Material vorliegt.

Ganz ähnliche Bestimmungen finden wir bei dem Reichstarife mit dem Bäckerverband, den ersten 1904 abgeschlossenen. Ausgenommen ist nur die Bestimmung und der Hinweis auf Bezirksschiedsgerichte, während die Bestimmungen, dass bei inneren Betriebsangelegenheiten, die die Schlichtung der Differenzen den Beteiligten überlassen bleibt, eine neue, nur dem Reichstarif bekannte gewesen ist.

Bei den in Frage kommenden Differenzen handelte es sich im großen und ganzen um Fragen ähnlichen Inhalts, die durch die einfachen Tarifbestimmungen nur selten zu größeren Schwierigkeiten Anlass gaben, doch immerhin ergaben sich aus den örtlichen Regelungen verschiedene Auffassungen ähnlicher Fragen, die auf den Nächsten, hierauf notwendigerweise folgenden Schritt hinwiesen, nämlich die Schaffung einer Instanz, die solche und ähnliche Fragen zu erledigen haben sollte. Die besondere Gelegenheit hierzu gab die Erweiterung der Grenze der prozentualen Ortszuschläge, die vom Buchdruckertarif in die Tarife mit dem Verbands der Bäcker und Transportarbeiter und dem ZdK aufgenommen worden war.

Der Buchdruckertarif sollte nach der Ansicht der Gewerkschaften die Höhe der Ortszuschläge der in Frage kommenden Zeit nicht nach den neusten Verhältnissen geregelt haben, die eine bedeutende Verteuerung des Lebensunterhaltes in einzelnen Städten und Gegenden gebracht hätten. Namentlich kamen hier die größeren Städte wie Berlin, Hamburg in Betracht, mit ihrem schnellen Wachstum und der damit fast immer verbundenen starken Teuerung. Neuregelung der Ortszuschläge zwischen den Kontrahenten würde aber leicht wieder Streitigkeiten und Differenzen hervorbringen, da das Interesse an solcher Neuregelung natürlich ein verschiedenes war. Um diese Verhandlungen nur sich innerhalb eines kleinen Kreises abspielen zu lassen, wurde die neue Instanz geschaffen, der gleichzeitig zur Erledigung und Regelung die aus den Tarifen entstehenden Fragen zugewiesen werden sollten. Hierdurch entstanden bedeutende Entlastungen für die Vorstände der beteiligten Organisationen, für die sonst an den Tarifverhandlungen beteiligten Personen.

Das Tarifamt und seine Tätigkeit

Das 1906 geschaffene Tarifamt erhielt folgende Aufgaben zu gewiesen:

a) Die Durchführung der zwischen den Gewerkschaften und dem ZdK vereinbarten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu überwachen.

b) Die Höhe der in diesen Tarifen vorgesehenen prozentualen Ortszuschläge einer Nachprüfung zu unterziehen, wobei das Tarifamt an die Prozentsätze von 0 bis zu 25 gebunden ist. Für Städte Berlin und Hamburg soll das Tarifamt das Recht haben, den Ortszuschlag bis zu 30 % zu erhöhen.

Streitigkeiten über die Auslegung von Tarifvorschriften zu entscheiden.

Bei der Abänderung von Tarifen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Für die schiedsgerichtliche Regelung örtlicher Differenzen eine Berufsinstanz zu sein.

Über die Zusammensetzung des Tarifamtes war folgendes vereinbart: Das Tarifamt besteht aus einem Vertreter einer jeden mit dem ZdK in Tarifvertrag stehenden Gewerkschaft oder Berufsorganisation genossenschaftlicher Angestellter und aus ebenso vielen Genossenschafftern, als gewerkschaftliche Vertreter vorhanden sind, somit zu gleichen Teilen aus Vertretern der Gewerkschaften und der Genossenschaften. Den Vorsitz in den Sitzungen führt abwechselnd ein Vertreter der Genossenschaften und ein Vertreter der Gewerkschaften.

Der Vorstand des ZdK und die Generalkommission der Gewerkschaften haben das Recht, an jeder Sitzung des Tarifamtes durch einen Vertreter mit beratender Stimme teilzunehmen. Dann folgen Bestimmungen über Ort, über die Pflichten

der Vertreter und der Stellvertreter von genossenschaftlicher und gewerkschaftlicher Seite.

Die Tätigkeit des Tarifamtes beschränkt sich auf die Entscheidung von schriftlich begründeten Anträgen im Rahmen der genannten Aufgaben des Tarifamtes. Das Recht, Aufträge zu stellen, haben nur a) genossenschaftliche Vereinigungen die dem ZdK angehören, b) der Hauptvorstand jeder mit dem ZdK in Tarifvertrag stehenden Gewerkschaft, für die derselben als Mitglied angehörenden Angestellten und Arbeiter der Verbandsvereine. Anträge von Genossenschaften sind an den genossenschaftlichen Vorsitzenden des Tarifamtes, Anträge von dazu berechtigten Gewerkschaften an den gewerkschaftlichen Vorsitzenden des Tarifamtes einzureichen. Jeder Antrag ist von dem den Antrag empfangenden Vorsitzenden zu vervielfältigen und sämtlichen Mitgliedern des Tarifamtes möglichst für 14 Tage vor der Sitzung zuzustellen, damit die Mitglieder des Tarifamtes in der Lage sind, sich vorher informieren zu können. In gleicher Weise ist eine Abschrift eines jeden Antrages an das Sekretariat des ZdK und an die Generalkommission der Gewerkschaften einzusenden. Über jeden an das Tarifamt gestellten Antrag ist bis zur Sitzung des Tarifamtes eine Äußerung der Gegenseite einzuholen, d.h. über Anträge von genossenschaftlichen Vereinigungen die Gegenäußerung der Angestellten und Arbeiter und umgekehrt über Anträge der Angestellten und Arbeiter die Gegenäußerung des Vorstandes der betreffenden genossenschaftlichen Vereinigung. Die Einholung der Gegenäußerung geschieht durch den gewerkschaftlichen oder genossenschaftlichen Vorsitzenden.

Durch die Aufgaben, die dem Tarifamt überwiesen waren, ist das Tarifamt nicht nur rechtliche Instanz für die Fragen rechtlicher Natur, die auf einfachem Wege, d.h. Verhandlungen der Kontrahenten unter sich, nicht gelöst werden, sondern seine Tätigkeit erstreckt sich auch über diesen Kreis hinaus. Es ist durch das Tarifamt eine Garantie zu schaffen versucht worden für das Tarifwerk, für dessen Durchführung und dessen Sicherung im allgemeinen und umfassenden Sinne.

Mit der fortschreitenden Entwicklung der beiden großen Tarife mussten aber auch notwendigerweise die Maßnahmen für die Sicherung und Durchführung der Tarife wachsen. Die Genossenschaften und Gewerkschaften sahen sich durch die Praxis der Tarifgemeinschaft bald gezwungen, mit den Aufgaben des Tarifamtes der Entwicklung der Tarife zu folgen, die immer größere Anforderungen an das Tarifamt stellten. 1908 schon ergab sich die Notwendigkeit einer Änderung in den Satzungen dieses Amtes dadurch, dass nämlich eine Kompetenzabgrenzung vorgenommen werden musste zwischen den Befugnissen und Wirkungsmöglichkeiten des durch den Tarif eingesetzten Schiedsgerichtes und des Tarifamtes.

Obgleich das Tarifamt 1906 schon geschaffen war, ist in dem Bäckertarif 1907 – 1909 und in dem Transportarbeitertarif 1906 - 1909 dieses noch nicht erwähnt und beide Instanzen bestanden neben einander ohne irgendwelche bestimmte Grenzen, obgleich in einzelnen Punkten die Tätigkeit beider durch die rechtlichen Aufgaben starke Berührungspunkte hatten. Hauptsächlich hatte sich bisher das Tarifamt mit der Aufgabe der Durchführung der Ortszuschlag-Festsetzung und der Vorbereitung neuer Tarifabschlüsse beschäftigt, ohne sich der rechtlichen Seite seiner Aufgaben näher zuzuwenden, da diese durch die tariflichen Instanzen noch immer löslich waren, bis eine bestimmte Kompetenzabgrenzung durch Differenzen umfassender Natur notwendig wurde.

Die Satzungen wurden dahin geändert, dass dem Tarifamt noch die Aufgabe zugewiesen wurde, zu entscheiden, ob im Falle von Differenzen das Tarifamt oder das in Tarif vorgesehene Schiedsgericht zuständig sein sollte. Hierdurch ist den Konsumvereinen die Möglichkeit gegeben, den sonst hieraus auftretenden Schwierigkeiten aus dem Wege zu gehen. Doch konnte erst eine genaue und bindende Abgrenzung dann gesichert sein, wenn in den abzuschließenden Tarifen die Pflicht der tariftreuen Parteien festgelegt worden ist, bei diesen oder jenen Streitigkeiten das Tarifamt anzurufen oder das Schiedsgericht. Diese feste Abgrenzung der Kompetenzen ist dann auch 1909 in den Tarifen mit den Bäckerverbände und dem Verband der Handels- und Transportarbeiter vorgenommen worden. Dort ist bestimmt worden, dass erst nachdem die Verhandlungen mit den Verwaltungen der Konsumvereine zu keinem Ergebnis geführt haben, auch nicht nach dem von der Zentraleitung der Gewerkschaften ein Bevollmächtigter hinzugezogen worden war, entweder das Tarifamt oder ein Schiedsgericht zur Entscheidung anzurufen ist. Und zwar das erstere, wenn es sich um Differenzen aus der Anwendung einer Tarifbestimmung handelt. Bei allen anderen Differenzen kann nur nach ergebnislosen Verhandlungen ein Schiedsgericht angerufen werden. Bei Zweifeln, welche Instanz anzurufen ist, entscheidet das Tarifamt über die anzurufende Behörde. Hinzugefügt ist bei diesen Tarifbestimmungen noch, dass sich die Anrufenden vorher schriftlich verpflichten müssen, die Entscheidungen beider Einrichtungen als bindende Beschlüsse hinzunehmen. Soweit wie möglich ist auch weiterhin den örtlichen Behörden, den Schiedsgerichten, ein großes Tätigkeitsfeld belassen, was nicht allein im Hinblick auf schnelle Erledigung seine bedeutenden Vorteile hat, sondern auch im Hinblick auf die Entscheidungen, die den örtlichen Verhältnissen auf diese Weise besser angepasst werden können, ohne den Entscheidungen, die aus Streitigkeiten bei der Anwendung einer Tarifbestimmung entsteht, Mannigfaltigkeit zu lassen, was bei einem solchen Reichstarif einen unmöglichen Zustand ergeben würde. Gleichzeitig ist durch die Forderung einer schriftlichen Erklärung der Parteien, die Entscheidung des Tarifamtes unbedingt anzuerkennen, die bindende Kraft der Entscheidungen gesichert. Eine dann versuchte Weigerung, den Urteilsanspruch anzuerkennen, ist

durch die rechtliche Kraft einer solchen schriftlichen Verpflichtung leicht unmöglich gemacht. Gleichzeitig mit diesen Änderungen wurde auch der Punkt c) bedeutend weiter und genauer erfasst, sodass er nunmehr folgenden Inhalt besitzt: *c) Die Entscheidung zu fällen über alle Differenzen zwischen genossenschaftlichen Vereinigungen des ZdK und den von diesen beschäftigten Bäckern, Konditoren-, Bäckereihilfsarbeitern und -arbeiterinnen, Lagerarbeitern, Markthelfern, Hausdienern, Kontorboten, Chauffeuren, Kutschern und Stallleuten und ungelerten Arbeiterinnen, die aus der Auslegung und Anwendung der mit den Gewerkschaften der Bäcker und Transportarbeiter vereinbarten Tarife entstehen.*

Weiter wurde auch die Zusammensetzung des Tarifamtes nach einem Antrag der Gewerkschaften dahin geändert, dass nunmehr vier Vertretern der Gewerkschaften vier Vertreter der Genossenschaften gegenüberstehen, der Sekretär des ZdK, und ein Vertreter der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. Beide sollten nicht bloß mit beratender, sondern auch beschließender Stimme dem Tarifamt angehören.

Noch zweimal wurde in dem Wirkungsbereich des Tarifamtes eine Änderung vorgenommen. 1911 war die Frage aufgeworfen, wie weit das Tarifamt auch für die anderen Tarife des ZdK mit anderen Gewerkschaften als denen der Bäcker und Transportarbeiter als Kontrahenten benutzt werden könnte. Dieses Tarifamt stellt ja nicht nur einen Höhepunkt der Regelung von Differenzen der beiden Reichstarife allein wesentlich dar, sondern ist ein Höhepunkt in der Regelung dieser Angelegenheiten für alle Tarife, auch dadurch für die anderen Tarife von Bedeutung, als seine Funktion die Durchführung der Tarife zu beobachten und zu unterstützen, ebenso seine rechtlichen Aufgaben für jeden Tarif anwendbar und wünschenswert erschienen. Die Mehrzahl der beteiligten Genossenschaften und der befragten Gewerkschaften hatten sich mit einer solchen Unterstellung der anderen Tariffragen unter die Entscheidungen des Tarifamtes einverstanden erklärt, bis auf den Verband der Handlungsgehilfen und der Lagerhalter. Durch das Hinzukommen der andern Tarife war auch natürlich eine weitere Veränderung in der Zusammensetzung des Tarifamtes notwendig geworden, die sich nach der Zahl der in Frage kommenden Parteien regeln musste. Übrigens hat der Verband der Handlungshilfen im Laufe des Krieges seine Sonderstellung aufgegeben und soweit sich in Frage kommende Genossenschaften damit einverstanden erklärt hatten, das Tarifamt als Instanz auch für seine Tariffragen anerkannt. Die letzte Veränderung der Satzungen des Tarifamtes war durch den Krieg hervorgerufen worden. Es ist die Erweiterung seiner Tätigkeit auf die Festsetzung und Regelung der Teuerungszuschläge und der mit diesen verbundenen Fragen.

Wie schon erwähnt, ist die bindende Kraft der rechtlichen Entscheidungen des Tarifamtes durch die Bestimmung gesichert worden, dass alle anrufenden

Parteien sich erst durch schriftliche Zusicherung, die Entscheidung anzuerkennen, binden müssten.

Für alle anderen Angelegenheiten, die aus seiner Tätigkeit hervorgehen, sind ihm andere Durchsetzungsmöglichkeiten nicht gegeben. Die vom Tarifamt gefassten Beschlüsse, die keine Entscheidung über Differenzen als Schlichtungsinstanz darstellen, haben nicht wie diese irgendwelche rechtsverbindende Kraft. Sie stellen nur Richtlinien dar, die für die Gesamtheit nützlich und förderlich sind, und die zur Annahme empfohlen werden. Je nach dem Inhalt kann dann allerdings ein mehr oder weniger starker moralischer Druck ausgeübt werden. So ist z. B. der bei der Aufforderung, möglichst bei Neueinstellungen auf Kriegsbeschädigte oder Kriegsteilnehmer Rücksicht zu nehmen, ein größerer als bei der Aufforderung, die vom Tarifamt ausgearbeiteten Teuerungszuschläge genau in derselben Höhe anzuerkennen. Ausdrücklich ist dem Tarifamt die Möglichkeit, irgendwelches Zwangsrecht auszuüben, abgesprochen worden, was besonders bei der Anerkennung der abgeschlossenen Tarife von Bedeutung ist. Dagegen ist den Gewerkschaften das Recht zuerkannt worden, Vereinen gegenüber, die die Tarifbestimmungen nicht einhalten wollen, wenn notwendig, mit den zur Verfügung stehenden Machtmitteln vorzugehen. Durch diese Klarstellung, die das Tarifamt selbst vornahm, sehen wir seine Bedeutung über den eigentlich gesteckten Rahmen hinausreichen, die aber eng mit dem gesamten Tarifwerk zusammen hängt.

Aus Bestimmungen der beiden Reichtarife ergaben sich bei der Anwendung nicht nur Fragen aus der Auslegung entstehend, sondern auch solche, die sich als Konsequenzen aus der einmal begonnen Regelung gewisser Punkte des Lohn- und Arbeitsverhältnisses zeigten. Für die Tätigkeit des Tarifamtes kommen hierbei hauptsächlich in Frage die Bestimmungen über die Ortszuschläge und den Arbeitsnachweis. Für beide zeigte sich die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung in der eingeschlagenen Richtung, denn die bestehenden Fassungen wiesen bald Mängel auf, die nur durch weiteren Ausbau, wie er sich in den aufeinander folgenden Tarifen darstellt, ausgeglichen werden konnten. An dieser Aufgabe hat das Tarifamt lebhaften Anteil genommen.

Durch die strikte Anerkennung des Arbeitsnachweises der Gewerkschaftsverbände waren den Genossenschaften manche Schwierigkeiten erwachsen, bestehend in einem oft langwierigen Instanzenweg, der die Deckung dringenden Bedarfes an Arbeitskräften manchmal unmöglich machte. Auch war für moderne Bäckereien die Sicherheit, qualifizierte Arbeitskräfte zu erhalten, durch einige Erfahrungen in diesen Punkten nicht immer gegeben. Weiter war von nun an die Heranziehung bestimmter, von Genossenschaftsverwaltungen gewünschter Arbeiter nun nicht mehr möglich oder doch sehr erschwert. Um die zahlreichen Unannehmlichkeiten, die für beide Parteien entstanden, aus der Welt zu schaffen, hatte das Tarifamt ein Regulativ ausgearbeitet, nach dem sich beide Gruppen richten sollen.

Ferner war auch die Errichtung von Bezirksarbeitsnachweisen vorgeschlagen und geschaffen worden. Durch den Bezirksarbeitsnachweis konnten die Bedürfnisse der einzelnen Genossenschaften viel leichter und schneller befriedigt werden als durch den Zentralarbeitsnachweis. Nicht nur leichter und schneller, sondern auch besser. Denn durch die verschiedene Backweise und die Gewohnheiten in den einzelnen Landschaften war die Heranziehung von Kräften, die mit den betreffenden Gewohnheiten vertraut waren, eine Notwendigkeit, die durch den Bezirksarbeitsnachweis am ersten berücksichtigt werden konnte. Der Bezirk wurde so eingestellt, dass möglichst die herrschenden Eigenarten in einem solchen einbegriffen waren und er auch gleichzeitig den Mittelpunkt des Bezirkes bildete, von dem aus die anderen Orte leicht zu erreichen sind. Ein Vorteil von Bedeutung, da sich an solchen Orten meistens eine Anzahl Arbeitsloser aufzuhalten pflegen.

Das schon erwähnte Regulativ empfiehlt Anweisungen für die Genossenschaften bei dem Anruf des Arbeitsnachweises und für die Befriedigung dieser Nachfrage. Den Genossenschaften wurde es vom Tarifamt zur Pflicht gemacht, den Arbeitsnachweis möglichst frühzeitig zu benachrichtigen unter gleichzeitiger Angabe über Art und mögliche Dauer der Tätigkeit, wenn es sich um Aushilfskräfte handelte. Gleichzeitig sollten die Genossenschaften dem Zentralverbande der Gewerkschaften für diesen zur Kontrolle eine ähnliche Mitteilung zukommen lassen. Das Recht, aus der Liste der eingetragenen Bewerber beim Arbeitsnachweis eine Auswahl zu treffen, ist den Genossenschaften zuerkannt worden.

Die Verwaltung des Arbeitsnachweises hatte dagegen folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Sie war verpflichtet, nur erste Arbeitskräfte zu stellen, auch wenn es sich nur um Aushilfsarbeiten handeln sollte, auch wurde auf pünktliche Zusendung der gewünschten Arbeiter gedrungen. Bei der Bestellung von Arbeitskräften für dauernde Arbeit in den Genossenschaften sollten in der Regel nur ältere, militärfreie und verheiratete Mitglieder des Bäckerverbandes, die mindestens schon ein Jahr der Organisation angehören, zu berücksichtigen sein. Sind solche am Orte nicht vorhanden, so hat sich der Arbeitsnachweis an den Vorstand des Gewerkschaftsverbandes zu wenden. Gelernte Bäcker, die in andern Berufen arbeiten und anderen Verbänden der Arbeitsbewegung angehören, sind mit in die Listen des Arbeitsnachweises einzutragen und bei Vergebung von solchen Stellen zu berücksichtigen, wenn sie sich verpflichten, beim Erhalten einer solchen Stelle zu dem betreffenden Gewerkschaftsverbande überzutreten. Beschwerden über die Handhabung des Arbeitsnachweises sollten an den Vorstand der Gewerkschaft zu richten sein, der für die Mitglieder bei Beschwerden betreffs der Arbeitsnachweise die Beschwerdeninstanz bildet.

Für die Transportarbeiter spielte die Frage des Arbeitsnachweises nicht dieselbe Rolle wie für die Bäcker, was aus den Verhandlungen und aus den Tarifen selbst

hervorgeht, in denen nur die Verpflichtung der Genossenschaften ausgesprochen ist, den Orts- oder den Zentralnachweis des Transportarbeiterverbandes zu benutzen; doch wurde den Genossenschaften zuerkannt, auch andere Arbeiter, die nicht im Transportarbeiter-Verband organisiert sind, einzustellen unter Mitteilung eines solchen eintretenden Falles an den Vorstand. Hier sind auch nicht die durch landschaftliche Eigenschaften bedingten Verschiedenheiten in dem Maße vorhanden wie bei den Bäckern, sodass hierdurch schon ein Teil der Differenzen fortfällt und eine so genaue Regelung nicht notwendig erscheint. Vielleicht kam es dem Transportarbeiterverband auch nicht in dem Maße auf die Anerkennung seines Arbeitsnachweises an, da er einen Verband darstellte, der in diesem Punkte ohne Schaden Zugeständnisse machen konnte. Seine Bedeutung und sein größerer Umfang ist ein weit stärkerer als der des Bäckerverbandes. Durch die später geforderte und bewilligte strikte Anerkennung des Arbeitsnachweises ist hierin nicht viel geändert worden, denn der Transportarbeiterverband wollte hierdurch den Missbräuchen steuern, und ließ den Genossenschaften durch dieses Entgegenkommen auch weiter bedeutenden Spielraum in der Beschaffung von Arbeitskräften. So ist denn auch bei diesen Fragen die Tätigkeit des Tarifamtes, einzugreifen, zu entscheiden oder zu schlichten, eine bedeutend geringere als bei demselben Tarifpunkt des Bäckerverbandes.

Gleich zu Beginn der Tätigkeit des Tarifamtes waren zahlreiche Anträge über Erhöhung der von dem Buchdruckertarif übernommenen Ortszuschläge von Seiten der Gewerkschaften eingegangen. Da in diesen Kreisen zum Teil die Ansicht herrschte, mit Hilfe der Ortszuschläge den Lohn um ein Erhebliches zu erhöhen, und nicht nur einen Ausgleich zu schaffen, stellte das Tarifamt Grundsätze über eine etwaige stattfindende Erhöhung der Ortszuschläge auf. Die Ortszuschläge sollten hiernach lediglich als ein Ausgleich zwischen den in den verschiedenen Orten verschiedenen hohen Kosten des Lebensunterhaltes bei gleicher Minimallohnhöhe sein. Daher sollten Erhöhungen der Ortszuschläge nur dann stattfinden, wenn der Nachweis erbracht werden konnte, dass die Steuern, Wohnungs- und Lebensmittelpreise des betreffenden Ortes gegenüber anderen Orten eine Erhöhung erfahren haben. Eine an allen Orten gleichmäßig stattfindende Erhöhung der Kosten in der Lebensführung bedingt keine Erhöhung der Ortszuschläge. Hierzu ist erst eine eingetretene Spannung in der Preislage zwischen den einzelnen Orten notwendig. Dasselbe gilt auch für eine etwaige Ermäßigung der Zuschläge. Wird der Nachweis erbracht, dass im Buchdruckertarif eine Erhöhung vorgenommen worden ist, so genügt dies zur Erhebung derselben Forderungen. Sollten beide Kontrahenten an einem Orte sich auf einen höheren Zuschlag von selbst geeinigt haben, so fällt ein Beschluss durch das Tarifamt hierüber fort. Die eingetretene Erhöhung hat ohne Unterschied der Arbeiterkategorie für alle Beschäftigten der Genossenschaft am Orte, nicht bloß in einer Geschäftsstelle einzutreten.

Nach diesen Grundsätzen wurden die Anträge auf Erhöhung der Ortszuschläge von Seiten der Gewerkschaften behandelt, und in jedem Jahr eine Reihe solcher Erhöhungen vorgenommen, durch die sich die Sätze in dem Tarif des ZdK von denen des Buchdruckertarifs teilweise reichlich abhoben.

Die Hauptaufgabe des Tarifamtes liegt aber nicht in der erweiternden Tätigkeit, sondern neben andern Aufgaben in der rechtsprechenden Tätigkeit, die sich nur auf umstrittene Paragraphen des Tarifes bezieht und auf Fragen allgemeiner tariflicher Natur. Wohl bedingt durch das eigenartige Verhältnis der beiden Kontrahenten zueinander, ist hier die Ausbeutung aus den Entscheidungen des Tarifamtes nicht allzu groß, denn Entscheidungen über eventuelle Haftpflicht oder Schadensersatzpflicht sind hier nicht zu finden, wohl aber die unbedingte Gültigkeit und Unabdingbarkeit des einmal anerkannten Tarifes in seiner Bestimmung, Diese bindende Kraft finden wir mehrmals ausgesprochen. Hier hat die Unabdingbarkeit aber ein etwas verändertes Aussehen erhalten, da es sich bei einer solchen durchgehend um einen der Vereine handelt, der eine solche Abdingung vornehmen will, für den diese oder jene Bestimmung besonders drückend zu sein scheint, oder der in irrtümlicher Auffassung handelte. Ist ein solcher Verein auf sein tarifwidriges Verhalten aufmerksam gemacht, ohne dieses zu ändern, so hätte er die Konsequenzen, die ein Tarifbruch nach sich zieht, zu tragen. Dann hat die Gewerkschaft das Recht auf Anwendung der ihr zu Gebot stehenden Machtmittel, soweit ihr hier das geltende Recht keine Schranken gezogen hat. Die Unabdingbarkeit irgendwelcher Tarifbestimmungen ist auch schon durch den Hinweis bei den Verhandlungen gegeben, dass der Tarif als ein Ganzes zu betrachten sei, der mit seinen sämtlichen Bestimmungen entweder anzunehmen oder abzulehnen sei. Eine Entscheidung des Tarifamtes nach dieser Richtung lautet folgendermaßen:

Bei einem ordnungsgemäß unterschriebenen Tarif mit der Bestimmung, dass das Tarifamt zur Entscheidung von Streitigkeiten zuständig sei, kann weder diese Zuständigkeit bestritten werden, noch die Gültigkeit einzelner Tarifbestimmungen, selbst unter Berufung auf irrtümlicher Auffassung bei Abschluss des Tarifes. Eine Wendung in einer anderen ähnlichen Entscheidung, dass, wer als tariftreu gelten will, alle Bestimmungen dieses Tarifes einzuhalten hat, weist auf die Möglichkeit eines nachträglichen Ausscheidens aus der Tarifgemeinschaft hin. Hierdurch würde allerdings eine rechtliche Bindung zum Einhalten der Tarifbestimmungen nicht mehr bestehen. Wie weit aber auch da dieselben Wirkungen, wie bei einem Tarifbruch eintreten würden, hängt von den jeweiligen Bedingungen ab, die zur Aufgabe der Tarifgemeinschaft geführt haben, bedingt noch durch das Verhältnis beider Kontrahenten. Von dieser Möglichkeit, noch nachträglich aus der Tarifgemeinschaft auszutreten, hat bei den hier in Frage kommenden Tarife des ZdK mit dem Bäckerverbande und dem Transportarbeiterverband kein Verein Gebrauch gemacht. Hierzu sind die Hemmungen noch starker als bei Privatunternehmungen, da der moralische Zwang schon allein durch die Stellung der

Genossenschaften als Arbeiterorganisationen, auf die Wünsche der Gewerkschaften eher einzugehen, doch recht bedeutend ist.

Dieses und folgendes Moment werden uns zu einer weiteren Erkenntnis über die vielleicht unbewusste Auffassung einer allgemeinen Tarifrage von Seiten der Beteiligten führen. Bei zahlreichen Vereinen finden sich im tatsächlichen Arbeitsverhältnis dennoch von den allgemeinen Tarifnormen abweichende Bestimmungen, also ein „Nichteinhalten“ der Tarife. Trotzdem werden diese Vereine als tariftreu angesehen und behandelt. Hier sind die abweichenden Bestimmungen durch Verhandlungen beider in Frage kommenden Gruppen zustande gekommen, welche durch eine Vereinbarung bei den Tarifverhandlungen als zulässig anerkannt worden sind und eine Rücksichtnahme hauptsächlich für nicht sehr leistungsfähige Vereine bedeutet. In den letzten Reichstarifen ist die Gültigkeit dieser Abmachung an die schriftliche Form und die Niederlegung beim Tarifamt geknüpft worden. Hierdurch sind Schlüsse auf die vermittelnde Ansicht zwischen absoluter Verbandstheorie und der von der alleinigen Bindung der Verbandsmitglieder als Tarifvertragspartei möglich. Die teilweise mögliche Abdingbarkeit, wie vorhin beobachtet werden konnte, ist mit der letzten Auffassung eng verbunden, denn ist die Möglichkeit einer Abdingung anerkannt, also das Vorwiegen des individuellen Willens gegenüber dem sozialen Willen, so ist auch kein Raum für die Ausschließlichkeit der Geltung der Verbände als Vertragsparteien. Hier aber ist die zwar vorherrschende Stellung der Verbände zu bemerken, doch auch gleichzeitig die Möglichkeit einer Regung des individuellen Willens, der sich in unserem Falle als der eines Vereines des ZdK darstellen wird. Also auch hier ist die Praxis eigene Wege gegangen und hat eine Entscheidung getroffen, während das Recht noch mitten im Streit oder doch noch schwankend in der Entscheidung über die endgültige Fassung dieser Frage gewesen ist. Es scheint, als wenn diese Stellung zur Abdingbarkeit und zu den Vertragsparteien nicht nur für die Tarife überhaupt, sondern besonders für die Tarife mit großer räumlicher Ausdehnung die geeignetste ist.

In seinem Vorschlag zur Schaffung eines Arbeitsgesetzes lässt Sinzheimer, der sonst für die mögliche Vorherrschaft der Verbände eintritt, dem individuellen Willen in diesen Punkten ebenfalls einen gewissen Spielraum zur Betätigung. Besonders wo es sich um Vereinbarungen von Verband zu Verband handelt, wird die Elastizität der Tarife erhöht, bedeutungsvoller, je weiter die räumliche Ausdehnung des Tarifes geht. Die schiedsrichterliche Tätigkeit des Tarifamtes hat für diese Betrachtungen weniger Bedeutung, da es sich hier um die genaue Formulierung der einzelnen Punkte handelt, die Streitigkeiten hervorgerufen hatten und durch die örtlichen Schiedsgerichte zur Befriedigung beider Parteien geregelt worden waren. Sie kennzeichnen nur in ihrer Gesamtheit die Bedeutung der autonomen Schöpfung innerhalb des Tarifvertrages für die Sicherheiten, die diesem Werke hierdurch gegeben werden sollten und der tatsächlichen Wirksamkeit.

Ohne diese oberste Entscheidungsinstanz wäre die durch den Tarif erwünschte Tätigkeit im Arbeitsverhältnis kaum zu erreichen gewesen, besonders, da es sich oft um Entscheidungen handelte, die von großem materiellen Interesse für die Genossenschaften wie auch für die Angestellten und Arbeiter waren, so z. B. die Entscheidung, dass die für die Bäcker in Frage kommende siebte Schicht als Überstunden zu bezahlen ist. Die hier entstehenden Forderungen können oft ganz bedeutenden Umfang annehmen. Weiter hatte ein Verein mehrere Jahre hindurch einen Lohn bezahlt, der dem einer längeren Arbeitszeit entsprach als die, die geleistet wurde. Nach Entdeckung dieses Irrtums setzte der Verein den Lohn auf das tarifliche Maß zurück, was aber vom Tarifamt als unstatthaft erklärt wurde mit der Begründung, dass es sich um Mehrleistungen handelte, wenn auch irrümlicher, die durch den Tarif nicht berührt werden können, besonders, da die Mehrleistung schon seit Jahren gewährt worden sei. Für die Konsumvereine mit Bäckereibetrieben sind auch die Entscheidungen von Bedeutung geworden, wann etwaige ausfallende Schichten zu bezahlen sind, und wann wiederum nicht. Auch die Berechnung von Überstunden nur als solche, die die Gesamtsumme der wöchentlich zu leistenden Arbeitszeit übersteigen, ist für die kleinen Vereine von Bedeutung. Kurz seien hier noch erwähnt die Entscheidungen betreffs Lohnzahlungen für kleine Arbeitsversäumnisse, Erhöhung der über dem Tarif stehenden Sätze, Bezahlung der Transportarbeiter an Wochenfeiertagen, Berechnung der Ortszuschläge bei freiwillig erhöhten Lohnzahlungen und die Bezahlung von nicht voll leistungsfähigen Arbeitern, denen der volle Tariflohn zukommen sollte.

Mit dieser Hervorhebung einzelner Fragen aus der Summe der Entscheidungen, die dem Tarifamte vorlagen, sei diese Seite seiner Tätigkeit genügend gestreift und wir wenden uns seiner Arbeit für die möglichst weite Anerkennung der Tarife unter den Konsumvereinen zu, die besonders während des Krieges von großer Bedeutung werden sollte. Bei allen Tarifabschlüssen hatte es immer eine Zahl von Vereinen gegeben, die den Tarif nicht anerkennen wollten. Hier setzte nun ebenfalls die Tätigkeit des Tarifamtes ein, um diese Vereine zur Anerkennung zu veranlassen, zu welcher sie nicht gezwungen werden konnten, wenigstens nicht auf Grund des Tarifes.

Aus diesem Grunde versuchte das Tarifamt, bevor es weitere Schritte unternahm, meistens erst die Gründe festzustellen, die den jeweiligen Verein veranlassen hatten, den Tarif nicht anzuerkennen. Neben Vereinen, die den Tarif schon durchgeführt hatten, ihn aber aus verschiedenen Gründen nicht auch formell anerkennen wollten, kamen die verschiedensten Einwände gegen den Tarif als Antworten. Am meisten waren es Klagen über die Arbeitszeit, die die kleinen Verbände nicht einführen konnten. Hier hatte das Tarifamt die Aufgabe, auf die teilweise protokollarischen Erklärungen der Gewerkschaften über Rücksichtnahme auf ungewöhnlicher Verhältnisse in einzelnen Vereinen oder auf die Kleinheit

der Betriebe. Dieser Hinweis zeitigte dann meistens Verhandlungen zwischen dem Vorstand der in Frage kommenden Gewerkschaft und den Vereinen, bei denen sich die Gewerkschaften in weitem Maße entgegenkommend zeigten, so dass nach Abänderung des hindernden Tarifpunktes der Tarif in seinen sonstigen Bestimmungen als geltend angesehen werden konnte. Gegen Einwände, dass die Dividende durch Anerkennung des Tarifes zu sehr sinken würde, oder sogar, dass die Verwaltung es ablehnte, sich durch die Tarife in ihrem Arbeitsverhältnis zu binden, wurde scharf durch das Tarifamt und den Vorstand des ZdK Front gemacht und auf die bestehende Möglichkeit der Anwendung von Machtmitteln durch die Gewerkschaft hingewiesen. Da die Gewerkschaften ja selbst das größte Interesse hatten, soweit wie möglich die Tarife durchgeführt zu sehen, traten sie recht schnell und oft ohne vorherige Einwirkung von Seiten des Tarifamtes mit den nicht tariftreuen Vereinen in Verbindung.

Anders und schwieriger gestaltete sich aber die Durchsetzung der Tarife während des Krieges. Weil gerade mit Kriegsausbruch ein neues Tarifwerk geschlossen war, das eine Fülle von Erweiterungen und erhöhten Forderungen enthielt, deren Durchsetzung bei den Genossenschaften schon in normalen Zeiten Mühe erfordert hätte. Jetzt kamen mit einem Schlage die veränderten Sachlagen, die das mit den schon weiter oben gekennzeichneten Schwierigkeiten vollendete Werk stark zu gefährden schienen. Hier bot sich also ein weites Feld für die Tätigkeit des Tarifamtes. Zwar hatte trotz des Kriegszustandes eine Zahl von Genossenschaften den neuen Tarif mit dem Bäckerverband und den Transportarbeitern anerkannt, doch war dieses immerhin nur eine geringe Zahl. Andere Genossenschaften hatten sich auf diese Weise zu helfen gewusst, dass sie den alten Tarif in Wirkung ließen und sich weigerten, unter den unsicheren Verhältnissen den neuen Tarif einzuführen. Wieder andere Genossenschaften zahlten weder nach dem neuen noch nach dem alten Tarif. Sie benutzten die Gelegenheit recht einseitig die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei ihnen beschäftigten Bäcker und Transportarbeiter zu ändern. Dieser Zustand konnte natürlich nur ein vorübergehender sei, bedingt durch die eingetretene Verwirrung in den Mobilmachungstagen. Wenn auch das Tarifamt die Schwierigkeiten erkannt hatte, welche der Einführung des Tarifes gegenüberstanden, so wies es doch auf die Gefahren hin, die eine solche Tarifverwirrung mit sich bringen mussten, besonders, da von der Regierung ein Erlass vorlag, der das Weiterbestehen abgeschlossener Tarifverträge sicherte. An der Verständigung zwischen den Gewerkschaften und Genossenschaften sei unbedingt festzuhalten und ein einseitiges Vorgehen durch die einzelnen Vereine entschieden zu verurteilen, da auch hierdurch wiederum ein einseitiges Vorgehen der Gewerkschaften hervorgerufen werden könnte. Aus diesem Grund einigten sich die Mitglieder des Tarifamtes dahin, auf die einzelnen Kontrahenten einwirken zu wollen, die ausgearbeiteten Richtlinien des Tarifamtes anzunehmen. Der neue Tarif sollte anerkannt werden, doch unter

Berücksichtigung der Kriegslage mit den Lohnsätzen des alten Tarifes, wodurch eine bedeutende Einheitlichkeit erzielt wurde und auch gleichzeitig das Interesse derjenigen Genossenschaften gewahrt werden konnte, die den neuen Tarif schon anerkannt hatten. Auch bot der neue Tarif durchaus nicht nur mehr Belastungen, sondern auch manche Vorteile für die Genossenschaften, wodurch dieser Vorschlag des Tarifamtes den Vereinen annehmbar erscheinen konnte. Die Mehrbelastung, die der neue Tarif hauptsächlich bot, bestand gerade in den erhöhten Lohnforderungen, so dass durch diesen Vorschlag ein gangbarer Weg gefunden zu sein schien, da auch die Gewerkschaften sich durchaus mit ihm einverstanden erklärten. In der Annahme, dass der Krieg nicht allzu lange dauern würde, wurde die Berechtigung der Vereine ausgesprochen, diese Kombination von altem und neuem Tarif bis Kriegsende beibehalten zu können. Auch sollte bei verringerter Arbeitsmöglichkeit nicht zu Entlassungen der Beschäftigten geschritten werden, sondern eine verkürzte Arbeitszeit angewandt werden. Außerdem wurde hierbei noch in der Frage eine Einigung erzielt, wie sich das Tarifamt zu den Lohnabzügen stellen sollte, die von einzelnen Vereinen gesucht worden waren, um den Familien eingezogener Genossenschaftsarbeiter Unterstützungen zahlen zu können. Die Entscheidung hierüber enthielt die Bestimmung, dass die Genossenschaften von sich allein aus nicht berechtigt sind, solche Lohnabzüge vorzunehmen, wenn nicht die Zustimmung der in Frage kommenden Arbeiter eingeholt worden ist. Da eine Anzahl von Vereinen die vorgeschlagene Regelung schon von sich aus anerkannt hatte, so konnte das Tarifamt mit verstärktem Nachdruck den übrigen die Verhandlungen über diese Frage mit den Gewerkschaften empfehlen. Durch das Verständnis beider Kontrahenten für die Schwierigkeit der Situation wurde von beiden Seiten gerade bei der Anerkennung der Tarife weitgehendes Entgegenkommen gezeigt.

Insgesamt waren zu dieser Zeit 165 Vereine mit Bäckereibetrieben tariftreu, die 1.358 Bäcker beschäftigten. Bei einer Zahl von über 2.453 Bäckern in Konsumvereinen beschäftigt war die Zahl nicht als genügend angesehen, von Seiten des Tarifamtes wenigstens. Der Transportarbeitertarif war von 137 Vereinen mit 2.852 beschäftigten Transportarbeitern anerkannt worden, während 65 Vereine, deren Transportarbeiteranzahl nicht festzustellen war, noch außerhalb der Tarifgemeinschaft standen. Durch weitere Bemühungen des Tarifamtes, mittels Verhandlungen oder Aufklärungen blieb die Zahl der tariftreuen Vereine 1916 auf 190 mit Bäckereibetrieben und 1.887 Beschäftigten und bei Vereinen mit Transportarbeitern auf 1.909 beschäftigten Angestellten.

1907 wies die Zahl der ersten Gruppe, also der Bäcker, auf 220 Vereine, deren Angestelltensumme sich aber durch den Krieg verringert hatte. Für die zweite Gruppe der Transportarbeiter auf 176 Vereinen mit 3.020 Beschäftigten. 1916 225 Konsumvereine mit Bäckereibetrieben mit 2.262 Bäckern und 179 Vereine mit 2.865 beschäftigten Transportarbeitern.

Doch gewährte diese Anerkennung kein ganz einwandfreies Bild über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Konsumvereinen während der Kriegszeit. Denn schon Ende 1915 setzten die ersten Bewegungen auf Lohnerhöhung durch Teuerungszulagen ein, die mit der Zeit dem Tarif ein stark verändertes Aussehen gaben und ihn Ende 1918 nur noch als eine mühsam beibehaltene Grundlage erscheinen ließen, über die bedeutend hinausgegangen werden musste. Als das bald erwartete Kriegsende nicht Tatsache werden wollte, sah sich das Tarifamt gezwungen, eine Grenze für die Gültigkeit der 1914 beschlossenen Tarifkombination festzusetzen, besonders, da eine Anzahl Vereine mit der Zeit dazu übergegangen war, den Tarif in seinem ganzen Umfange einzuführen. Die Lebensmittelpreise gingen schon damals stark in die Höhe, ebenso wie alle übrigen Lebensbedürfnisse, so dass den Angestellten und Arbeitern eine Lohnerhöhung nicht mehr vorenthalten werden konnte, zumal sich überall durch die Einwirkung der Kriegsbetriebe eine bedeutende Lohnsteigerung bemerkbar machte. Außerdem sollte ja die Lohnerhöhung in den Genossenschaftsbetrieben nur das bringen, was den Arbeiten schon Mitte 1914 zuerkannt worden war. Die Aufforderung an die nicht tariftreuen Genossenschaften war recht dringend gehalten mit einem besonderen Hinweis auf eine Tarifamtsentscheidung, in der die volle Gültigkeit der Tarifverträge jetzt in ihrem ganzen Umfange ausgesprochen worden war. Trotz der Bemühungen des Tarifamts hat denn erst Ende 1915 die schon oben angegebene Zahl der Genossenschaften den Tarif anerkannt.

Die bald darauf einsetzenden Beratungen über die Teuerungszulagen und diese selbst stellten also eine Erhöhung der tatsächlich zu zahlenden Löhne dar, die normalerweise erst 1919 eintreten sollte, außer der automatisch eintretenden Erhöhung des Lohnniveaus wie im Tarif vorgesehen. Die Gewährung solcher war den Vereinen vom Tarifamt empfohlen worden, nachdem die Befugnisse hierüber, nämlich Teuerungszulagen festzusetzen, dem Tarifamt übertragen worden waren. Die Verhandlungen, die das Tarifamt wegen der Teuerungszulagen zu führen hatte, waren sehr umfangreich und schwierig durch örtliche Verschiedenheiten wegen der Höhe der Forderungen und der teilweise recht schwierigen Lage einzelner Genossenschaften.

Zuerst lehnte das Tarifamt es ab, feste Normen und Regeln für die Gewährung von solchen Teuerungszulagen vorzuschreiben, aus den kurz berührten Schwierigkeiten heraus, doch erließ es eine allgemein gehaltene Aufforderung an die einzelnen Vereine, solche Teuerungszulagen soweit wie möglich zu gewähren. Dringend wurde hierin den Genossenschaften empfohlen, die Sätze anzunehmen und zu bezahlen, die von den Gewerkschaften als ortsübliche Teuerungszulagen angesprochen wären und die an einen festen Ablaufstermin gebunden waren. Erst Ende September 1917 erreichten die Verhandlungen innerhalb des Tarifamtes über die Höhe der zu gewährenden Zulagen ihren Abschluss und den Genossenschaften wurde die Annahme der bei den Verhandlungen festgelegten

Sätze empfohlen. Die Personen, die für die Teuerungszulage in Frage kamen, wurden in einzelne Gruppen gestellt, für die verschiedene Prozentsätze in Anschlag gebracht wurden. Für ledige männliche und weibliche Arbeiter sowie verheiratete Frauen, die erwerbstätig waren oder Kriegsunterstützung bezogen, sollten 20 – 25 % in Anschlag kommen. Für verheiratete Männer mit bis zu zwei Kindern und Arbeiterinnen mit bis zu zwei Kindern, die sie allein zu ernähren hatten, von 25 – 30 %. Für verheiratete Männer und Arbeiterinnen, die für mehr als zwei Kinder zu sorgen hatten, 30 bis 35 %. Der Mindestsatz der Wochenzulage sollte M. 4,-- – M. 5,-- betragen. Die Dauer dieser Zuschläge war vom 1.11.17 bis 30.4.18 festgesetzt worden. Über alle Einzelfragen, die aus diesen zu gewährenden Teuerungszuschlägen entstehen würden, sollten unmittelbare Verhandlungen zwischen den Revisionsverbänden des ZdK und dem Vorstände der in Frage kommenden Gewerkschaften stattfinden. Weiter wurde noch den Vereinen, die in der Lage seien, mehr zu gewähren, anempfohlen, dieses zu tun, da die Gewerkschaften sich verpflichtet hatten, dieselben Forderungen auch an die Privatunternehmungen zu stellen. Der größte Teil der Verbände erkannte diese Vorschläge über die zu gewährende Teuerungszulagen an. Der Verband Bayerischer Konsumvereine gewährte von 20 % aufwärts bis zu 37 % für die vier Gruppen Teuerungszuschläge, der Verband der Brandenburger Konsumvereine von 17 ½ - 14 %, Mitteldeutschland für 3 aufgestellte Gruppen, Rheinland-Westfalen 17 ½ bis 40 %, Sachsen 22 ½ bis 27 %, Thüringen 17 ½ bis 30 %, Württemberg 20 bis 32 %. Im Juli wurden dann einige Veränderungen des Entwurfs für die Teuerungszulage vom Tarifamt bekannt gegeben. So sollten die Teuerungszulagen sich um 10 % erhöhen bei Vereinen mit Bäckereien in Städten mit mehr als 250.000 Einwohnern und vom 1.10.1918 weiter um 5 %. Bei allen anderen Vereinen sollten die Zuschläge gelten bis April 1919. Und zwar Zuschläge von 2 ½ und 5 % über die vorher gewährten. In der Regelung der Teuerungszulagen und der periodischen Erhöhungen hatte das Tarifamt seine Hauptaufgaben in den letzten Kriegsjahren gefunden. Denn nur hierdurch konnte eine vollständige Auflösung des Tarifwerkes verhindert werden. Der Boden für eine solche Auflösung und Schwächung des Tarifgedankens war vollauf gegeben durch die immer größer werdenden Preissteigerungen, den Mangel an Arbeitskräften und die steigenden Lohnhöhen für die Arbeiter, die besonders in industriellen Betrieben um sich griffen und auf die Löhne der in andern Betrieben beschäftigten Arbeiter am selben Orte von großem Einfluss wurden. Eine Anzahl Genossenschaften sah sich daher häufig gezwungen, diesen Verhältnissen Rechnung zu tragen, wo es ihr Geschäftsbetrieb irgendwie zuließ, in den selbstständigen Erhöhungen der Teuerungszuschläge und der Ortszuschläge erkennbar. Es fehlte auch nicht an Strömungen innerhalb der Arbeiterschaft, die auf die Zwecklosigkeit der Tarife in jetziger Zeit hinwiesen. So brachte die Handlungsgehilfen-Zeitung im September einen Bericht über die Auflehnung von gewerkschaftlicher Seite im Baugewerbe gegen tarifliche Abmachungen und Termine für Teuerungszuschläge,

dem sie einen Hinweis auf ähnliche wünschenswerte Ansichten der Gewerkschaftsmitglieder des Tarifamtes des ZdK hinzufügte. Es sei zwecklos, führten sie aus, sich vertraglich daran zu binden, was nur in normalen Zeiten durchführbar sei, und die Gewalt der Tatsachen mit Formelkram meistern zu wollen. Die mit dem ZdK tariflich verbundenen Gewerkschaften zeigten jedoch meistens eine andere Ansicht. Trotz den auch unter ihnen sich zeigender Strömungen, dieses Tarifwerk aufzulösen oder in ein neues umzuwandeln, das allen Anforderungen der Kriegszeit Rechnung tragen sollte, entschlossen sich doch die Vorstände der Bäcker- und Transportarbeiterverbände, das bestehende Werk nicht für 1919 zu kündigen, sondern es mit seinen Ergänzungen in Form der Teuerungszuschläge noch ein Jahr hinaus weiter bestehen zu lassen, bis wohin man auf das Ende des Krieges rechnete und die Wiederkehr wenigstens etwas sicherer und stetigerer Verhältnisse, die einen neuen Tarifentwurf und Abschluss möglich machen sollten.

V. Teil

Das Tarifwerk in der Revolution

Der Abschluss des Krieges brachte die von beiden Parteien so sehr herbei gewünschte Gelegenheit nicht, durch neue Verhandlungen die beiden großen Tarife auf eine festere Grundlage zu stellen. Die Erschütterungen und Ausnahmeerscheinungen, die der Krieg dem wirtschaftlichen Leben brachte, erreichten in der Revolution ihren Höhepunkt und augenblicklich scheinen diese durchaus noch nicht überschritten zu sein.

1918 waren beide Tarife um ein Jahr verlängert worden, allein in der Hoffnung, durch den zu Ende gehenden Krieg recht schnell und bald in ruhige gleichmäßige wirtschaftliche Bahnen zu gelangen, die den Abbau der Ausnahmeerscheinungen auch auf dem Arbeitsmarkt und dem Arbeitsverhältnis ermöglichen sollten. In den Übergangzeiten schienen die durch die Zuschläge erweiterten Tarife auszureichen, die durch ihren stark provisorischen Charakter gerade zur Überleitung in festere Formen dienen konnten. Doch der plötzliche militärische Zusammenbruch, die noch aufrecht erhaltene Blockade und die revolutionären Bewegungen trugen dazu bei, die wirtschaftlichen Zustände hervorzurufen, in denen wir uns augenblicklich befinden und die Grundlage für neu abzuschließende Tarife geben müssten. Dieser Boden ist natürlich der ungünstigste für solche Tarifabschlüsse und Verhandlungen, wie sie hier geschildert worden sind, die nicht darauf hinauslaufen sollten, der einen Seite durch günstigere Machtstellung soviel Vorteil wie möglich zu bringen, sondern die dem Interesse beider dienen sollten, wenigstens es bisher taten. Doch nicht allein eine Erschwerung für die Vertragsparteien, zu neuen Tarifabschlüssen zu gelangen, brachte die Revolution, sondern auch eine weitgehende Durchbrechung und Auflösung des Tarifgedankens selbst. War schon vorher während des Krieges bei manchen Kreisen den Beteiligten der Boden hierzu geeignet, so brachte die Revolution die Gelegenheit, die Auflösung in gewissem Grade Wirklichkeit werden zu lassen. Der immer schneller werdende Kreislauf von Geldentwertung, Preissteigerung, Lohnbewegung und weiter Preissteigerung machte eine feste Bindung in den Löhnen nahezu zur Unmöglichkeit und wo solche bestanden, wurden diese durch die Macht der Tatsachen durchbrochen und aufgelöst. Verstärkt wurde noch diese Neigung durch die revolutionären und zwar radikal revolutionären Elemente in der Arbeiterschaft, die zur Weiterführung der Revolution drängten, und noch jetzt drängen, also auch politische Momente, die bei den jetzt auftretenden Bewegungen

die Arbeiter neben den wirtschaftlichen Forderungen immer häufiger eine Rolle spielen. Diese Momente erhöhten gleichzeitig noch eine weitere Auflösung des Tarifgedankens, durch die Auflösung der Disziplin, die bei jedem Tarifabschluss, bei jeder kollektiven Verpflichtung unbedingt notwendig ist. Hand in Hand hiermit geht ein Schwinden des moralischen Einflusses der Gewerkschaften auf die Arbeitermassen, einer der Hauptfaktoren bei der bisherigen Tarifentwicklung, die gerade durch diesen Einfluss der Gewerkschaften wesentlich gestützt und gefördert wurde. Die hieraus entstehenden Wirkungen sind täglich zu beobachten und üben auf das Wirtschaftsleben ihren Einfluss aus.

Doch dieser Revolutionstendenz läuft eine andere gerade entgegen, die mit der eben gekennzeichneten ebenso um die Herrschaft ringt, wie die bestehende Regierungsgewalt mit den radikalen Elementen, ein enger Zusammenhang in diesen beiden Erscheinungen. Auf der andern Seite ist nämlich durchaus eine große Stärkung des Tarifgedankens zu beobachten mit weitgehenden gesetzlichen Sicherungen für die bestehenden Tarife und neu abzuschließenden und auch erkennbar in der starken Zunahme der Mitglieder der Gewerkschaften und den zahlreichen neuen Tarifabschlüssen. An diesen beteiligen sich sogar Kreise, die noch kurz vor der Revolution kaum daran gedacht haben, sich kollektiv zu binden, auf Seiten der Unternehmer, besonders in der Großindustrie, aber auch von Seiten der Beamenschaft, wie z. B. Bankbeamten und die kaufmännischen Angestellten. Unter den Tarifabschlüssen sind auch solche mit großer räumlicher Ausdehnung zu finden, ja sogar Generaltarife sind abgeschlossen worden oder noch in Vorbereitung.

Durch die Revolution sind gerade die Kreise an die Spitze der Regierung gelangt, die vorher das allergrößte Interesse an der Tarifentwicklung hatten und durch die nun allen Bestrebungen, die auf Ausdehnung des Tarifgedankens gehen, lebhaft unterstützt werden. Immerhin zeigen aber auch die neuen zahlreichen Tarifabschlüsse einen durch die wirtschaftlichen ungünstigen Verhältnisse bedingten provisorischen Charakter, durch die Unsicherheit ihrer tatsächlichen Durchführung und auch in der oft recht kurz festgesetzten Geltungsdauer erkennbar.

Diese beiden hier kurz berührten Tendenzen, die deutlich in den Revolutionstagen hervortraten und noch jetzt wirksam sind, haben durch ihre allgemeine Gültigkeit auch Einfluss ausgeübt auf die beiden hier vorliegenden großen Tarife des ZdK.

Auch hier auf der einen Seite Förderung und erhöhte Sicherung der Tarife durch allgemeine Verordnungen, auf der anderen Seiten eine sich bemerkbar machende starke Auflösung des Tarifwerkes und Tarifgedankens, ohne die endgültige Richtung der Entwicklung erkennen zu lassen. Bedeutende Änderungen wird wohl noch das Tarifwerk durch beide Gewalten erfahren.

Durch die gesetzgeberischen Maßnahmen der Revolutionsregierung, die eine konsequente Weiterführung des Tarifgedankens darstellen, sind direkte Änderungen für beide Tarife des ZdK erforderlich geworden. Und zwar durch die Verordnung vom 14. März 1919 über die Arbeitszeit und auch durch Regelungen, die sich speziell auf das Bäckergewerbe beziehen. Hierdurch sind den in Frage kommenden Kontrahenten Tarifpunkte ihrer Regelung entzogen worden. Da der ZdK in den nächsten Zeiten kaum in der Lage sein wird, über diese Bestimmungen gesetzlicher Natur hinaus zu gehen, sind die Bestimmungen über die Arbeitszeit in beiden Tarifen außer Kraft gesetzt und sie dahin geändert, dass der § 1 des Bäckertarifes nun folgende Fassung aufweist:

Bei einer Schicht ist die 8-stündige Arbeitszeit geltend ausschließlich der Pausen, in allen Betrieben mit mehr Schichten die 8-stündige Arbeitszeit einschließlich 20 Minuten Essenspause. Für die Transportarbeiter kommt folgende Fassung in Frage: Die Arbeitszeit beträgt 8 Stunden ausschließlich der Pausen.

Immerhin hat sich gerade in der letzten Zeit für einige Konsumvereine die Notwendigkeit herausgestellt, kürzere Arbeitszeiten vorübergehend einzuführen. Dies wurde bedingt durch die Verordnung der Regierung über die Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern, wodurch in manchen Betrieben wieder mehr beschäftigt werden mussten, als es während des Krieges der Fall war. Außerdem war in manchen Betrieben die gleichzeitige Entlassung der an Stelle der damals Eingezogenen neu Angestellten nicht voll durchführbar. So ergibt sich denn für manche Betriebe eine große Zahl von Arbeitern, für die volle Beschäftigung nicht vorhanden ist. Die Rationierung des Mehles kommt hier noch hinzu, die Lieferung eines geringeren Quantums, nachdem viele Bäckereien keine Aufträge mehr auszuführen haben. Verstärkt wird die Wirkung der Rationierung noch durch die Fachausschüsse der Bäcker, durch Regierungsbeschluss eingesetzt, die weitgehenden Einfluss auf die Verteilung des Mehles haben, und um möglichst vielen Arbeitslosen Bäckern Beschäftigung zu geben, kleine Betriebe mehr berücksichtigen als große. Auch wird meistens für so und so viel gelieferte Sack Mehl eine bestimmte Zahl von Gesellen und Gehilfen vorgeschrieben. All diese Momente haben eine Zeitverkürzung oft notwendig gemacht, die durch Abmachung mit dem Bäckerverbände nicht mehr als zwei Stunden betragen soll, wie aber manche andere Abmachung mit den Gewerkschaften nicht durchgeführt werden kann, so dass auch hin und wieder noch kürzere Arbeitszeiten zu finden sind. Doch sind dies wahrscheinlich bald vorübergehende Erscheinungen, die allerdings nur durch stärkere Mehlzufuhr ganz ausgeschaltet werden können. An sich ist die Tarifbestimmung hierdurch nicht berührt, die nur einer momentanen Notlage weichen musste.

Weitere direkte Tarifänderungen brauchte das Tarifamt nicht vornehmen zu lassen. Da sich die Bestimmungen der Verordnungen eines Teils nicht auf

Tarifpunkte bezogen, teils schon im selben Sinne geregelt worden waren. Doch von großer indirekter Bedeutung für die Tarife schient die Verordnung vom 13. Dezember 1918 über Tarifverträge und Schlichtungsausschüsse zu werden.

In dieser Verordnung ist die Unabdingbarkeit von Tarifbestimmungen ausgesprochen und die Abdingbarkeit nur als zulässig erklärt bei Zustimmung beider Parteien oder wenn die Abdingbarkeit eine günstigere Bestimmung für den Arbeiter mit sich bringt. Weiter ist die Möglichkeit, wichtige bestehende Tarife als für bestimmte Berufszweige verbindlich durch das Gesetz zu erklären, ausgesprochen worden, was gleichzeitig eine Ungültigkeitserklärung von bestehenden abweichenden Tarifen in sich schließt. Auch ist ein Tarifregister für solche allgemein gültigen Tarife, die nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Gültigkeit erlangen, geschaffen worden.

Hierdurch ist den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, die wichtigen Tarife als Generaltarife eingeführt zu sehen. Denn diese Bestimmung trägt hauptsächlich dem Interesse der Arbeitnehmer Rechnung. Das Ziel des ZdK und der Gewerkschaften bei ihren Tarifabschlüssen den Keim für allgemeine Generaltarife zu legen, würde in ruhigen Zeiten durch diese Bestimmungen bald erreicht sein, zumal die Kreise, die die Verordnungen erlassen haben, selbst früher bei den Tarifverhandlungen des ZdK diesen Wunsch gehabt und ausgesprochen hatten.

Ferner ist von Wichtigkeit auch für die vorliegenden Tarife die Verordnung über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Sie lässt den bestehenden Tarifinstanzen volle Freiheit und Wirksamkeit, doch erhöht in letzterer noch dadurch, dass die Schlichtungsausschüsse, die neuen, an Stelle der nach dem Gesetze über den vaterländischen Hilfsdienst zugelassenen, dass diese auf die Anrufung der tariflichen Instanzen bei Streitigkeiten, bei denen dies noch nicht geschehen ist, drängen können. Bei der Tätigkeit des Tarifamtes waren solche Fälle vorgekommen, wo durch die Tarifparteien bestimmte Instanzen nicht angerufen wurden, selbst wenn sie zuständig waren, was ein Einschreiten des Tarifamtes hin und wieder notwendig machte. Dieses Einschreiten würde nun durch die neuen Schlichtungsausschüsse von erhöhter Wirksamkeit werden.

Von Bedeutung zwar nicht für das Tarifwerk des ZdK selbst, doch für das gesamte Arbeitsverhältnis sind noch die Bestimmungen über die Angestellten-Ausschüsse, die Stellung der Arbeiterräte in den Betrieben, eine Frage, die gerade jetzt drängend und bedeutsam geworden ist. Ferner die Verordnungen über die Einstellung und Entlassung von Angestellten während der wirtschaftlichen Demobilisation.

Die Verordnungen der Regierung stellen den Anfang einer neuen Tarifentwicklung dar, wenn die Verordnungen tatsächliche Wirksamkeit in größerem Maße durch die Konsolidierung der bestehenden Machtverhältnisse errangen. Aus

der vollen selbstständigen Entwicklung im Kampf gegen die Gegner dieser und gegen die Hemmungen einer nicht ganz ausreichenden Rechtsprechung würde hiermit die volle Bejahung der Tarifnormen einsetzen, die bei gewisser erlangter Entwicklung nicht weiter den Parteien überlassen bleiben würden.

Diese würden zwar auch weiterhin die Träger der weiteren Entwicklung bleiben, doch nur solange, als die Normen durch besondere Bedeutung auch gesetzliche Kraft erhalten. Hiermit würde der Weg einer autonomen Rechtsbildung aus Vertragsnormen beschritten sein. Andererseits werden auch die gerade bei den Bestimmungen über die achtstündige Arbeitszeit Punkte der Tarifregelung entzogen, die aber in der nunmehrigen gesetzlichen Fassung ein Ziel der Tarifverträge gewesen sind, durch den Willen der Arbeitnehmer, die schon seit Jahre in dem Acht-Studentag ein bedeutsames Ziel erblickt haben. Ob auch hierüber hinausgegangen wird und ob damit wieder dieser Punkt in den Tarifverträgen erscheint, ist fraglich, unmöglich aber keinesfalls. Wie weit den autonomen Kräften jetzt noch die volle freie Entwicklungsmöglichkeit gelassen oder genommen worden ist, kann erst die Praxis zeigen und die Zukunft. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die politische Gestaltung die Möglichkeit einer solchen Erfahrung zulässt.

Wie schon erwähnt, sind andererseits aber auch die Tarife des ZdK nicht unberührt geblieben von den auflösenden Erscheinungen, wenn diese vielleicht auch nicht genau in demselben Maße wie bei vielen Privatbetrieben wirksam geworden sind, immerhin hat der Radikalismus nur geringe Rücksicht auf die Arbeiterorganisation, die die Konsumvereine des ZdK doch darstellen, genommen. Kurz nach dem Ausbruch der Revolution zeigten sich im Wirtschaftsleben zu findende Erscheinungen: Die Teuerungszuschläge wurden nicht mehr eingehalten, ebenso auch nicht die Termine, und Forderungen, die weit über das Bestehende gingen, wurden gestellt und bei Nichtbewilligung mit Streik durchgesetzt, die Gewerkschaften und das Tarifamt des ZdK ausgeschaltet. Von diesem Moment ist der Tarifbruch in den großen Städten mit Konsumvereinen keine allzu seltene Erscheinung mehr geblieben, wenn sich vielleicht seine allzu schroffen Formen, unter denen er in Stuttgart in Erscheinung getreten ist, gemildert haben. Einseitige Forderungen der Arbeiter ohne das Tarifamt entscheiden zu lassen, haben die Löhne der Konsumvereine in den größeren Städten teilweise um 90 bis 100 % steigen lassen, während 55 – 80% die Teuerungszuschläge ungefähr erbracht hatten. Auch waren die Konsumvereine durchaus nicht durch die einmalige Bewilligung der Forderungen gesichert. So z. B. folgten in Hamburg schnell hinter einander Forderungen, die die Löhne um 100 % erhöhten. Das einmal so in Bewegung gesetzte Rad konnte schwer aufgehalten werden.

Der Zusammenhang mit der politischen Trennung der Arbeiterschaft in gemäßigte und radikale Elemente tritt auch hier bei diesen Streiks und Lohnbewegungen

oft recht stark hervor, wie z. B. in Stuttgart, wo sich eine politische Scheidung ergab, die bis in die Mitgliederversammlung scharf bemerkbar war, und bei der die radikalen Elemente die Führung erlangt hatten. Doch ist der Zusammenhang mit den politischen Verhältnissen nur ein indirekter, gerade hier bei den Konsumvereinen. Wie weit bei allen anderen Streiks, besonders dem großen letzten Bergarbeiterstreik, kann hier nicht erörtert werden, doch nach dem Wesen solcher Massenbewegungen bergen diese immer politische Momente in sich. Durch die Revolution sind gerade die Ausführungen Rosa Luxemburgs in „Massenstreik, Partei und Gewerkschaft“ 1906 vollaufgerechtfertigt worden. Die Streiks, nun in den Konsumvereinen, hatten keinen direkten politischen Grund. Es sind rein wirtschaftliche Kämpfe hervorgerufen durch die Teuerung, die eine Existenz der Arbeiter und Angestellten bei Löhnen z. B. von 50 bis 65 Mark wöchentlich als nicht mehr möglich erscheinen lassen, besonders in großen Städten. Der Zusammenhang mit der Radikalisierung und der Auflösung des Tarifgedankens ist aber in der Art, die Forderung zu stellen, in der Art der Verhandlungen zu suchen. Hier zeigt sich die starke Selbstständigkeit einzelner Arbeiterkreise, ihre Forderungen zu stellen, ohne auf die vorher üblichen Instanzen Rücksicht zu nehmen. Die Gewerkschaften werden ebenso oft wie das Tarifamt und die Genossenschaftsverbände ausgeschaltet, und es werden nur direkte Verhandlungen zwischen dem direkt Beteiligten als notwendig und wünschenswert erklärt.

Die hohen Lebensunterhaltskosten haben durch den in der Revolution noch erstarkten Glauben an die schnelle Lösung der sozialen Frage, den Produzentenstandpunkt bei den Arbeitern stark hervortreten lassen. Denn durch die gesamte politische und auch gewerkschaftliche Tätigkeit ist bisher die Ansicht sehr stark herausgearbeitet worden, dass nur vom Produzentenstandpunkt die soziale Frage gelöst werden könnte, wodurch der lose Zusammenhang mit den Konsumenteninteressen, in den Konsumvereinen stark betont, leicht zerrissen werden konnte. Zwar ist gerade der Zusammenhang in diesen Zeiten stärker denn je, doch eben nur gedanklich anerkannt, denn die Augenblicksaktionen scheinen nun den einen Standpunkt vorherrschen zu lassen, durch dessen Hervorhebung den augenblicklichen Bedürfnissen des Einzelnen Genüge geleistet werden soll.

Den schon zu Anfang der Revolution einsetzenden Lohnbewegungen und der teilweisen Ausschaltung der sonst gültigen Instanzen wurde von beiden Zentralorganisationen versucht, Einhaltung zu tun durch die Erhöhung der Teuerungszuschläge. Diese Erhöhung, am 30. Januar festgesetzt, sollte eigentlich erst am 1. April 1919 eintreten, bis zur solcher Zeit ein Zuschlag von rund 15 % zu den Ende 1917 bezahlten ausreichen sollte. Die Erhöhung der Zuschläge brachte für Orte bis zu 15 % Ostzuschlag 20 %, für Orte über 15 % Ortszuschlag 30 %. Für die tariftreuen Vereine, jetzt solche mit tariftreuen Arbeitern, haben diese bis zum heutigen Tage noch Gültigkeit und zeigten sich in manchen Orten noch den Anforderungen entsprechend. Doch treten auch hier täglich Änderungen

ein. Noch jetzt finden Streiks und Lohnbewegungen statt, die in ihrer Art und Höhe manches Interessante aufweisen, auch in dem Punkte, bei welchem eine Einigung erzielt wird.

Noch bevor die Teuerungszuschläge in Kraft traten, waren an verschiedenen Stellen schon Forderungen gestellt, die hierüber hinausgingen und auch in ihrer Bewilligung erheblich mehr boten, als diese neuen Zuschläge. So waren von den Bäckern in Kiel Vereinbarungen getroffen worden, denen sich die Transportarbeiter anschlossen, die Wirkung vom 20. Dezember haben sollen. Die Zuschläge wurden hierbei für die erste Gruppe, also Ledige und Verheiratete ohne Kinder auf 75 % festgesetzt, für die zweite Gruppe auf 80 % und für die dritte auf 85 %. Diese Zuschläge sollten auf die tatsächlichen, nicht bloß tariflichen Grundlöhne gezahlt werden. Die Forderungen in Kiel wurden unter Androhung des sofortigen Streiks durchgesetzt. Die Genossenschaften hatten auf dem Instanzenweg bestanden, der aber abgelehnt wurde, und nur durch die Mitwirkung des Kieler Arbeiterrates sind dann die Vereinbarungen ohne Arbeitsniederlegung mit nur ganz geringen Änderungen der Forderungen zustande gekommen. Gleich darauf stellen die Transportarbeiter die Forderung, die auch bewilligt wurde, mit den Bäckern in den Lohnzahlungen gleich gestellt zu werden. So ergab sich vom 15.12.1918 eine Lohnhöhe für Bäcker und Transportarbeiter von M. 66,20 und 70,-- für Angestellte mit und ohne Familie und für Frauen M. 39,-- und M. 37,--.

Kurze Zeit später setzten in Rüstringen-Wilhelmshaven die Transportarbeiter ähnliche Forderungen durch, die aber in ihrem Umfange und Nebenbestimmungen mehr einem Sondertarife gleichen. Der Wochenlohn für Kutscher und Arbeiter wurde hier auf M. 70,-- festgesetzt, für Jugendliche unter 18 Jahre auf M. 55,--, dann wurden noch Gelder für Pferdepflege, Überstundenaufschläge für Jugendliche und für Vollarbeiter und das Zehrgeld für größere Touren über Land festgesetzt. Nahezu für den ganzen Verband Nordwestdeutschland setzte in dieser Zeit eine solche Lohnbewegung ein, die sich nicht bloß auf Rüstringen und Kiel beschränkte.

An manchen Orten wurden neben diesen Lohnerhöhungen auch gleichzeitig einmalige Entschuldungszulagen verlangt und durchgesetzt. In Güstrow beliefen sich diese auf M. 200,-- bis 300,-- und für jedes Kind besonders noch M. 20,--. In Rostock wurden solche von M. 50,-- – 100,-- bezahlt. Recht erheblich waren die neuen Forderungen in Hannover, die eine Erhöhung der Teuerungszuschläge auf 100 % bedeuteten. In Bremen wurden nach einer am 15. November 1918 stattgefundenen Lohnerhöhung auf M. 65,-- am 31. Januar eine solche von M. 100,- gefordert und eine Entschuldungssumme von M. 300,--.

In Alfeld, wo das Tarifamt einen Teuerungszuschlag von 55 - 65 % angesetzt hatte, wurde ein solcher von 80 % gefordert, während an anderen Orten wie z.B.

Herford, Lemgo und Osnabrück statt der vom Tarifamt festgelegten Teuerungszuschläge eine Erhöhung von 24 % verlangt wurde, was keinen wesentlichen Unterschied bedeutet.

Ganz besonders mussten sich die Verhältnisse zwischen den Konsumvereinen und ihren Arbeiten gestalten in den Industriebezirken in Sachsen, Rheinland und Westfalen. Hier musste die Lösung der vorher bestehenden Beziehungen eine besonders starke sein, die sich fast durchgehend in einer stärkeren Gegnerschaft zu den Konsumvereinen und zu den Gewerkschaften zeigte. Das Verhältnis zwischen Konsumverein und freier Gewerkschaft hatte sich teilweise in ein solches von den Konsumvereinen und den Arbeiten aufgelöst, das sich als ein viel schärferes herausstellte. Die gleichartigen Züge der Konsumvereine mit den Privatbetrieben in der Geschäftsführung und in dem Arbeitsverhältnis wurden während der Revolution viel schärfer beurteilt, als es sonst der Fall ist. Hier trat deutlich das Unzureichende der bestehenden Genossenschaftsbewegung, die Gegensätze zwischen Konsumenten- und Produzenteninteresse zu lösen, zu Tage.

Hier sei auf Strömungen einiger Arbeiterorganisationen wie der Lagerhalter, hingewiesen, die soweit sie schon zu beurteilen sind, da sie noch ganz im Flusse sich befinden, eine wesentliche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bringen wollen durch die Beteiligung. Doch sind dies wie gesagt nur Strömungen, von denen ohne Schlüsse zu ziehen, Kenntnis genommen werden kann.

In Sachsen traten im Konsumverein Dresden die Gegensätze noch schärfer wie in Nordwestdeutschland hervor. Indem nämlich dort die Bäcker und Transportarbeiter erklärten, ohne die Gewerkschaften vorgehen zu wollen, da die Gewerkschaften und deren Abmachungen ihnen gleichgültig seien. Bei den direkten Verhandlungen beharrten sie auf einem Grundlohn von 50 Mark mit Teuerungszuschlägen von durchschnittlich 47 ½ %. Dieses eine Beispiel mag genügen, um die Schärfe der Gegensätze in den Industriebezirken zu kennzeichnen, die sogar im Rheinland und in Westfalen noch stärker waren. Bei den Lohnbewegungen in Düsseldorf und Essen sind hierfür zwei besondere Beispiele zu finden. Auch hier ist die Gewerkschaft als nicht in Frage kommend von den Bäckern und Transportarbeitern erklärt worden und mit dem Streik gedroht, der auch zur Tatsache wurde, nachdem die Konsumvereine es in Düsseldorf darauf ankommen ließen, um allerdings dann die Forderungen zu bewilligen die sich auf rund M. 85,-- bis 90,-- Wochenlohn beriefen. An manchen Stellen erreichten die geforderten und die bewilligten Löhne die Höhe von M. 97.-. Besonders stark und hoch sind die Forderungen in Berlin und Hamburg gewesen, die hier M. 100.-- erreichten oder sogar auch überschritten. Die vollständige Erfassung aller eingetretenen Spannungen und Streitigkeiten ist augenblicklich noch nicht möglich, da über diese teilweise gar kein Material vorhanden, und anderes den nicht direkt Beteiligten unzugänglich geblieben ist.

Trotz der hier aufgeführten Erscheinung kann von einer vollständigen Auflösung der Reichstarife des ZdK durchaus noch nicht gesprochen werden, die wohl auch kaum Tatsache werden wird. Rund 70 % der Konsumvereine, die dem ZdK angehören, haben bei ihren Lohn- und Arbeitsbedingungen noch die Reichstarife zur Grundlage und durch die Teuerungszuschläge ergänzt, doch die Unsicherheit über das Endgültige Schicksal dieser Tarife ist immerhin so groß, dass an die Neugestaltung durch Tarifverhandlungen gar nicht mehr gedacht wird. Es soll die weitere Entwicklung abgewartet werden und in der Zwischenzeit versucht werden, durch die Teuerungszuschläge den Schwankungen nachzukommen und die Tarife als solche noch aufrecht zu erhalten.

Auf der einen Seite bringt die Revolution ein starkes Drängen auf Weiterentwicklung und Förderung von Tarifverträgen, auf der andern Seite die Preisgabe solcher. Wohin aber die endgültige Entwicklung gehen wird, ist in diesen Tagen noch nicht zu sagen. Ob mit diesem hier geschilderten Werke eine Entwicklung abschließt, rau und jäh abgebrochen, um unvollendende Formen zurückzulassen, oder ob eine solche Weiterentwicklung auf den hier gekennzeichneten Bahnen durch Überwindung der Differenzen, die aus einem Arbeitsverhältnis entstehen, und der Regelung des gesamten Arbeiterverhältnisses durch Tarifvertrag eintreten wird, muss ohne jeden Wunsch zu berücksichtigen, der Zukunft überlassen bleiben.

Der 4. Reichstarif es ZdK mit dem Transportarbeiterverband

Schon ein Jahr vor dem Beginn der neuen Tarifverhandlungen treten die in den Genossenschaften beschäftigten Handels- und Transportarbeiter in Gaukonferenzen zusammen, um ihre Forderungen für die Erneuerung des Genossenschaftstarifes aufzustellen. Dieser Gaukonferenz folgte dann eine Reichskonferenz derselben Arbeiter, in der auf derselben Grundlage der von den Gaukonferenzen aufgestellten Forderungen ein einheitlicher Tarifentwurf aufgestellt wurde. Diese Art Forderung zu stellen hatte natürlich bei den Genossenschaften starke Kritik hervorgerufen, denn es ist wohl selbstverständlich, dass mancher Wunsch mit in die Forderungen kommen würde, der tatsächlich nur einen Wunsch für spätere Zeiten darstellte. Auch spielte hierbei wie beim Gegenentwurf der Genossenschaften die Erwägung eine Rolle, dass die Einigung doch auf einer mittleren Linie erzielt werden würde.

Die Genossenschaften waren auf die Kündigung und die einlaufenden Forderungen von Seiten der Transportarbeiter vorbereitet. Schon bevor diese eintrafen, wurde über die Zusammensetzung der Kommission, über zu beschaffendes Material beraten und wie schon bei dem letzten Bäckerarif erwähnt, die neuen Einrichtungen für die kommenden Verhandlungen getroffen.

Auch hier wurde der Tarifentwurf durch die Genossenschaften mit einem Gegenvorschlag beantwortet, da er den Genossenschaften als außerhalb jeder Verhandlungsmöglichkeit stehend erschien. Bei den hierüber stattgefundenen Verhandlungen gab es nur eine Ansicht nahezu bei allen anwesenden Vertretern der Konsumvereine. Es wurde kaum darüber diskutiert, ob eine Annahme möglich ist, sondern was höchstens zu bewilligen sei. Wie groß hierbei die Differenz war, ist aus dem Gegenvorschlag ersichtlich, der auf Grund dieser Verhandlungen gemacht worden ist. Allerdings ist auch hierbei zu berücksichtigen, dass auch bei den Genossenschaften der Standpunkt vertreten wurde, nötigenfalls noch etwas heraufzugehen in den zu bewilligenden Forderungen.

Also auch hier die Absicht, die mittlere Linie günstig zu gestalten im eigenen Interesse. Doch wurden auch für den Gegenvorschlag umfangreiche Erhebungen vorgenommen, die Klarheit über die bestehenden Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Handels- und Transportarbeiter in den Genossenschaftsbetrieben bringen sollten. Leider ist auch dieses Material nicht für die Öffentlichkeit bestimmt. Auf Grund dieser Versammlung und der schon erwähnten Diskussionen wurde ein Gegenvorschlag, mit einem Schreiben an die Gewerkschaft gesandt, das gleich lautend dem war, das dem Bäckerverbände zugestellt worden war.

Die Tarifverhandlungen fanden wieder mit beiden Gewerkschaften gemeinsam statt, da eine Anzahl gleich lautender Bestimmungen Erweiterungen und Ergänzungen erfahren sollte. Diese Verhandlungen waren wohl die schwierigsten und langwierigsten, die seit Beginn der Reichstarif-Entwicklung mit dem ZdK stattgefunden hatten. Nicht nur über die Lohnforderungen, die den Hauptpunkt in den Verhandlungen bildeten, sondern auch über manche andere Bestimmungen, die hin und wieder das Tarifwerk an den Rand des Scheiterns brachten. Und nur dem zähen Festhalten an dem Tarifgedanken ist es zuzuschreiben, dass doch eine Einigung erzielt wurde.

Zuerst wurde über die Punkte, die kaum allzu strittig waren, eine Einigung erzielt, worauf dann nach längerer Vertagung, Materialherbeischaffung und Einzelbesprechungen auch die Lohnfragen zur Zufriedenheit geregelt werden konnten. Nachdem der Tarifentwurf die einzelnen Instanzen durchlaufen und seine Genehmigung gefunden hatte, wurde er dem Genossenschaftstage in Bremen im August 1914 vorgelegt. Eingehend wurde er vor diesem noch auf den einzelnen Verbandstagen besprochen, die gleichzeitig die Gewissheit bringen sollten, ob eine Annahme dieses Tarifes zu erwarten sei.

Hier auf dem Genossenschaftstage wurde lebhaft über den Tarif diskutiert, nicht so sehr über die einzelnen Punkte, mit denen man sich ja schon vorher auseinandergesetzt hatte, und nachdem auch dieser Entwurf nur als ein Ganzes abzulehnen oder anzunehmen erklärt worden war. Die Erörterungen bewegten sich fast ausschließlich um die Art der Gewerkschaften, Forderungen an die

Genossenschaften zu stellen, die, wenn die in diesem Maße weiter gestellt würden, den Genossenschaften als unerträglich erschienen, ja es wurde sogar ein Ereignis erwogen, das leicht bei weiter steigenden Forderungen eintreten könnte: Die Ablehnung des Tarifentwurfes von Seiten der Genossenschaften. Schon einmal hatte ja eine solche stattgefunden und die für beide Gruppen unangenehmen Begleiterscheinungen waren noch in Erinnerung.

Doch ergab sich bei der Abstimmung über den vorgelegten Tarif mit den Transportarbeitern dieses Mal eine bedeutende Mehrheit für den Tarif, wenn auch diese Mehrheit nicht so groß wie 1909 war. Allseitige Anerkennung konnte ein solches Werk auch kaum finden. Und wenn wir die Äußerungen einzelner Gewerkschaftler und Genossenschaftler über diesen Tarif hören, so muss man erstaunt sein, dass dieser Tarif trotzdem mit einer größeren Mehrheit angenommen worden ist, und für die Gesamtheit ohne Zweifel einen bedeutenden Fortschritt darstellen konnte, der nicht der einen Seite schwere Belastungen und der anderen Vorteile gebracht hatte, sondern durch das ein weiteres gedeihliches Zusammenwirken und eine weitere Entwicklung der Konsumvereine gewährleistet wird.

So sollte dann auch dieser Tarif am 1. August 1914 in Kraft treten. Doch die Mobilmachung schob seine Anerkennung und Anwendung hinaus und die bald eintretende Preisentwicklung zog seiner Wirksamkeit kurze Zeit nach der erfolgten Anerkennung enge Grenzen. Und jetzt zu dem Zeitpunkt, an dem er eigentlich ablaufen sollte, um einem neuen Tarif Platz zu machen, kann er fast nur noch als ein Dokument angesehen werden aus ruhigen und gleichmäßigen Zeiten. Binnen fünf Jahren haben sich die Grundlagen derartig verändert, durch den Krieg und dann durch die Revolution. Und so taucht die Frage auf, ob nicht schon 1916 und nicht erst die Revolution den praktischen Wert des Tarifes derart vermindert hat, dass man nur noch von einer bedingten Gültigkeit seine Hauptbestimmungen sprechen könnte. (...)

Der vereinbarte Tarif

1. Die Arbeitszeit

Die Bestimmung des alten Tarifes bleiben in Kraft bis auf die Änderung, dass Kutscher und Stallleute unter 9-stündiger Arbeitszeit und an Sonnabenden unter 8-stündiger Arbeitszeit stehen.

2. Der Lohn

Der Grundlohn beträgt für männliche Transportarbeiter in Orten

von 0 bis 10 % Zuschlag M. 22,50, H. L. M. 27,50

von 12½ bis 20 % Zuschlag M. 23,--, H. L. M. 28,--

von 22½ bis 30 % Zuschlag M. 24,-- , H. L. M. 29,--.

Für Chauffeure in Orten

von 0 bis 10 % Zuschlag M. 26,50 / 29,50

von 12½ bis 20 % Zuschlag M. 27,-- / 30,--

von 22½ bis 30 % Zuschlag M. 28,-- / 31,--

Für Arbeiterinnen wöchentlich M. 12,-- bis zum Höchstlohn von M. 16,--. Die jährliche Steigerung beträgt M. 1,-- bis zum angegebenen Höchstlohne für alle Kategorien. Vom 1. August 1916 erhöhen sich die Grundlöhne der männlichen Transportarbeiter und der Chauffeure um M. 1,-- , der Arbeiterinnen um 50 Pfg. wöchentlich. Es treten zu diesen Löhnen, die auf 10 Pfg. nach oben abgerundeten Ortszuschläge hinzu. Arbeiter und Arbeiterinnenn bis zum 18. Lebensjahre gelten als jugendliche Arbeiter und ihre Entlohnung geschieht nach entsprechenden Vereinbarungen von Fall zu Fall. Aushilfsarbeiter und -arbeiterinnen haben Anspruch auf dieselbe Entlohnung wie die Festangestellten. Im Falle der Festanstellung ist die Zeit der Aushilfsarbeit anzurechnen. Bisherige Mehrleistungen werden durch die Lohnbestimmungen nicht berührt und die wöchentlich um M. 1,-- eintretende jährliche Steigerung erhält rückwirkende Kraft dadurch, dass den Angestellten, die im Dienste der Genossenschaft verbrachte Arbeitszeit anzurechnen ist. Für Wochenfeiertage dürfen keine Lohnabzüge gemacht werden.

3. Überstunden

Der Aufschlag für Überstunden während des Tages wird auf 20 % erhöht. Die Vergütung für Tagestouren auf M. 1,25 als Mindestsatz, sonst bleiben die alten Bestimmungen bestehen.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Geltung der entsprechenden Bestimmungen des Gegenvorschlages.²

5. Lohnzahlung. Alte Fassung

6. Ferien

Sämtliche Angestellten erhalten vom 1. Mai bis 30. September unter Fortzahlung des Lohnes bis zu 5 jähriger Beschäftigungsdauer 1 Woche, über 5 Jahre 2 Wochen Ferien. Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten als Ferientage. Für Neueingetretene gilt der 1. Januar desselben Jahres als Termin zur Berechtigung für Ferien.

7. Technische und sanitäre Einrichtungen

Aufnahme der Bestimmung des Gegenvorschlages³

8. § 616 des BGB

Als nicht erhebliche Zeit gilt:

² Nicht abgedruckt

³ Nicht abgedruckt

Nach einer Beschäftigungsdauer von 1 Monat bis zu 3 Jahren 3 Tage, von 1. Jahre bis zu 3 Jahren 1 Woche, über 3 Jahre 2 Wochen, über 6 Jahre 3 Wochen, über 10 Jahre 4 Wochen. Sonst gelten die Bestimmungen des Gegenvorschlages.⁴

9. Neueinstellung von Arbeitskräften

Es gelten die Bestimmungen des Gegenvorschlages⁵

10. Kündigungsfrist

Alte Fassung

11. Schlichtung von Differenzen

Alte Fassung

12. Allgemeine Bestimmungen

Die im allgemeinen Tarif nicht erfassten besonderen Verhältnisse einzelner Spezialgruppen unterliegen Sonderabmachungen, die nur dann Gültigkeit haben, wenn sie schriftlich vereinbart und dem Tarifamt zugestellt worden sind.

13. Schlussbestimmungen

Günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Tarif nicht beeinflusst, auch sie sind schriftlich zu vereinbaren und dem Tarifamt zur Kenntnis zu bringen. Der Tarif dauert vom 1. August 1914 auf 5 Jahre, Kündigungsfrist 1 Jahr vorher, sonst gilt er auf weitere 2 Jahre.

Die scharfe Ablehnung des von dem Transportarbeiterverband vorgeschlagenen Tarifes durch die Genossenschaften hing nicht bloß zusammen mit der starken Belastung, die für die letzteren entstehen würde, sondern auch mit dem weit von diesen Forderungen entfernten Stande der Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Privatbetrieben. Für die Genossenschaften war dieser Moment bei der Ablehnung jedenfalls maßgebend. Nach Berechnung der einzelnen Verbände und Addierung dieser Zahlen würde die Mehrbelastung der Genossenschaften durch den geforderten Tarif rund geschätzt 2 Millionen Mark ergeben durch all die Mehrausgaben, die die einzelnen Punkte des Tarifes veranlassen würden. Gegen diese Belastung sträubte sich der ZdK. Eine Nachprüfung dieser angegebenen Summe ist nicht vorzunehmen. Diese Ausführungen beruhen auf Angaben Dr. Müllers während einer Tarifverhandlung, der auch außerdem noch angab, dass dieselben oder wenigstens ähnliche Belastungen der zur gleichen Zeit verhandelte Bäcker tarif mit sich bringen würde, also mit dem Abschluss beider Tarife eine plötzliche Mehrbelastung des ZdK von 3 bis 4 Millionen Mark.

Die Förderung des Tarifes, betreffs der Arbeitszeit eine solche von 47 und 46 Stunden vor eingegriffen Kutscher und Stallleute, die bisher eine Ausnahmestellung eingenomemn hatten. Von den Gewerkschaft wird diese Forderung mit

⁴ Nicht abgedruckt

⁵ Nicht abgedruckt

dem Hinweis auf die Erfolge in den Privatbetrieben begründet und mit einigen Zahlen aus großen Städten, in denen die Arbeitszeit zwischen 9 und 10 Stunden schwankte. Doch liegen die Verhältnisse gerade in den Privatbetrieben derartig verschieden, dass wiederum von den Genossenschaften Zahlen angeführt wurden, die eine Arbeitszeit im Rheinland und in Westfalen von 58 bis 60, für Kutscher von 63 bis 70 Stunden ergaben. Auch zeigen Tabellen, die von Genossenschaften angelegt wurden, Arbeitszeiten von 81, 72 ja sogar auch 90 Stunden. Dass die Arbeitszeit in Privatbetrieben hinter der in Genossenschaftsbetrieben üblichen zurückstand, war erwiesen worden und auch von den Gewerkschaften zugegeben, doch in der Höhe der Differenz blieben die Ansichten sehr verschieden, so dass die eben angegebenen Zahlen, von jeder Gruppe genannt, möglich waren.

Eine besondere Schwierigkeit bestand auch noch darin, dass Genossenschaften und Privatbetriebe, die Transportarbeiter beschäftigten, teilweise nur sehr schwer zu vergleichen waren. Für manche große Genossenschaften, selbst für die allergrößten, schien eine generelle Durchführung der 8-Stunden-Arbeitszeit kaum möglich. Auch ist dies noch von keinem Verein bisher geschehen, obgleich sonst mögliche Besserstellungen von einzelnen Vereinen vorgenommen worden sind. Für die kleineren Vereine aber wäre diese Durchführung eine Unmöglichkeit, bedingt durch die Verhältnisse in den Privatbetrieben. Aus diesen Erwägungen heraus sind denn alle Abänderungsvorschläge der Gewerkschaft, außer der Bestimmung für die Kutscher, ganz abgelehnt worden. Für die Kutscher und Stallleute ist dagegen soweit ein Zugeständnis gemacht worden, als die 9-stündige Arbeitszeit, als eine Verkürzung um $\frac{1}{2}$ Stunde, anerkannt wurde. Der von den Genossenschaften gemachte Tarifvorschlag hatte hierbei überhaupt keine Änderung vorgesehen. Es war sogar noch ein Zusatz gemacht worden, der sich auf die Überstunden bezog, der kaum die Billigung der Gewerkschaften finden konnte.

Die Verhandlungen über den § 1 waren eingehend, doch musste sich die Gewerkschaft mit dem Zugeständnis der Genossenschaften zufrieden geben, da im Allgemeinen der Nachweis kaum bestritten werden konnte, dass gerade die Arbeitszeit für Transportarbeiter in den Genossenschaften weit günstigere waren als in den Privatbetrieben.

Aus den Angaben des Transportarbeiterverbandes über das Jahr 1914 kann einiges zum Vergleiche über die Arbeitszeiten und zur Beurteilung der Stellung des ZdK zu den Forderungen entnommen werden. Von 36.788 neu eingetretenen Mitgliedern des Transportarbeiterverbandes arbeiteten 20.961 $10\frac{1}{2}$ bis 12 Stunde täglich, also weitaus die Mehrzahl, in Prozenten ausgedrückt 57 %. 17 % arbeiten $12\frac{1}{2}$ bis 14 Stunden, 4,6 % $14\frac{1}{2}$ bis 15 Stunden, und 0,5 % mehr als 16 Stunden. Weniger als 10 Stunden arbeitet 10 %. Die Gesamtdurchschnittsarbeitszeit würde

sich auf 12 Stunden belaufen gegen 12,7 im Jahre 1910. Auch hiervon müssen die Pausen abgerechnet werden, die für das Rechnungsjahr 1913 auf 1,9 Stunden angegeben werden können für die männlichen Mitglieder, so dass der Arbeitszeit in den Genossenschaften eine in den Privatbetrieben von 10,1 Stunde gegenüberstehen würde. Für die Arbeiterinnen im Jahre 1914 kam eine solche von 10,8 Stunden in Betracht nach Abzug der täglichen Pausen von durchschnittlich 1,8 Stunden also eine 9-stündige Arbeitszeit. Dadurch, dass die Arbeitszeit, wie der Tarif für die Genossenschaften vorsieht, keine Durchschnittsarbeitszeit sondern die höchst zulässige darstellen sollte, gewinnt sie erhöhte Bedeutung bei Berücksichtigung von Arbeitszeiten in Privatbetrieben bis zu 16 und 17 Stunden oder auch von 13 bis 15. Solchen Betrieben sahen sich manche Genossenschaften in den einzelnen Orten gegenübergestellt, was für diese natürlich einen schwereren Stand mit sich bringen musste. Hier ist übrigens auch schwer zu entscheiden, wie sehr die längere Arbeitszeit auf die Leistungsfähigkeit einwirkt, da es sich hier nicht um produktive Tätigkeit in engerem Sinne handelt und mehr oder weniger größere Ermüdung z. B. bei Kutschern eine Verminderung der Arbeitsleistung nicht unbedingt mitbringen muss.

Weitaus die größten Schwierigkeiten boten die Verhandlungen für die Lohnerhöhung. An diesem Punkte schienen mehr als einmal die Verhandlungen scheitern zu wollen. Denn von ihm als dem wesentlichen Punkte in dem Tarifwerke, hing hauptsächlich Annahme oder Ablehnung ab. Technisch hatte der § 2 eine geringe Vereinfachung erfahren. Als nun durch die verkürzte Arbeitszeit der Kutscher eine besondere Lohnfestsetzung für diese nicht mehr in Frage kam.

Im neuen Tarif sind demnach nur noch 3 Kategorien männliche Arbeiter aufgeführt, die Transportarbeiter ganz allgemein und die Chauffeure.

Der vom Transportarbeiterverband geforderte Lohn bedeutete eine Steigerung für die 1. Klasse um M. 4,50, für die 2. und 3. Klasse um M. 5,--, weiter eine Erhöhung des Lohnes für Chauffeure; nach den Forderungen würde eine solche Steigerung von M. 7,50 und 1.— für die beiden anderen Klassen bringen. 1916 sollte dann für alle Beschäftigten die bisher übliche Grundlohnerhöhung in Kraft treten und ebenso 1917 noch einmal eine solche Erhöhung. Ganz neu ist in dieser Forderung die Bestimmung über den 10%igen Zuschlag bei besonderen Arbeitergruppen, den Spezialarbeitern und für die Arbeiter, die besonders schwere oder Schmutzarbeit zu leisten hatten. Außerdem sollten noch 20 % Zuschlag die Vorarbeiter erhalten. Also weitgehendste besondere Bestimmungen für möglicherweise auftretende Verhältnisse. Diese Forderung im § 2 stellten allerdings gegenüber dem alten Tarif einen ganz bedeutenden Sprung dar, der unvermittelt kaum größer sein kann. Die ablehnende Stellung der Genossenschaften zu diesen Forderungen scheint zu mindestens sehr verständlich zu sein. Bei einem Vergleich zwischen dem Gegenvorschlag und dem von den Transportarbeitern

vorgelegten Entwurf ergibt sich ein wesentlich verschiedenes Bild von dem, was die Genossenschaften als ausführbar annahmen, selbst bei Berücksichtigung, dass ein mögliches Hinausgehen schon in Erwägung gezogen war.

Eine Beurteilung dieser spezialisierten Tarifbestimmungen vom tariftechnischen Standpunkte aus kann nur schwer vorgenommen werden. Die Bestimmungen über die Löhne, z. B. bei dem Buchdruckertarif sind noch unendlich viel komplizierter und differenzierter, trotzdem kann dieser Tarif vom tariftechnischen Standpunkt als ein Musterbeispiel angesehen werden, wie er auch zahlreich schon als Unterlage und Beispiel gebraucht worden ist. Hier müsste erst entschieden werden, ob die geforderte Differenzierung im Wesen der Arbeit der Transportarbeiter liegt, und ob sie als solche eigenartige Züge in einem Tarif Berücksichtigung finden müssen. Ein endgültiges Urteil hierüber könnte nur die Praxis stellen, indem sich nämlich im Laufe der Zeit bei bestehender Notwendigkeit eine solche Regelung automatisch durchsetzen würde. Da bei diesem Tarif die Bestimmungen zum ersten Mal auftreten und augenblicklich die Tarifentwicklung durchbrochen ist, können Schlüsse und Beobachtungen auf diesem Gebiete nicht gemacht werden, zum mindesten für einige Zeit.

Begründet haben die Transportarbeiter ihre Lohnforderung mit der Teuerung und mit den erhöhten Leistungen der Privatbetriebe, über die in einem bestimmten Maße hinauszugehen die Genossenschaften als einen Grundsatz angegeben hatten. Doch wurde von den Genossenschaften darauf aufmerksam gemacht, dass die Buchdrucker z. B. eine Lohnsteigerung von 2-3 % durchschnittlich durchgesetzt hatten, ebenso zeigen dies auch andere Tarife für Arbeiter und Angestellte, die alle unter der gleichen Teuerung ständen.

Bisher hatten die Verbesserungen bei Tarifbeschlüssen, vom ZdK gewährt, rund 7 bis 8 % betragen. Die neuen Forderungen würden aber eine solche von 22 bis 26 %, von 23 bis 26 % und von 19 bis 24 %, für die 3 Gruppen nach Ortszuschlägen eingeteilt, ergeben. Diese Erhöhung konnten die Genossenschaften nicht anerkennen, selbst wenn die Privatbetriebe in der Lohnzahlung ähnliches gewähren wollten. Da auch hier innerhalb der Privatbetriebe die Leistung so verschieden wie bei den Arbeitszeiten waren, konnte eine Übersicht in dem gesamten Durchschnitt der Löhne in Privatbetrieben kaum ein befriedigendes Resultat ergeben. Gab es Betriebe, die mehr gewährten als die Genossenschaften, so standen diesen doch wieder andere gegenüber, die nicht entfernt an die Löhne der Genossenschaften heranreichten. So wurden von beiden Kontrahenten Beispiele herangezogen, die z.B. für Berlin einen Wochenlohn von M. 30,- bis 35,- angaben, während wieder von der andern Seite Löhne von M. 20,- bis 22,- gegenüber gestellt wurden. Bei dieser Unsicherheit gab der Wille der Genossenschaften den Ausschlag, nur eine Mehrleistung von allerhöchstens 10 % gewähren zu wollen und nach ihrer Ansicht nur gewähren zu können. Bis zu diesem Satz erklärten sie

sich bereit, in der Erhöhung hinaufzugehen, was bedeutend mehr darstellte, als die Gewerkschaft sonst bei ihren Tarifen und Verbesserungen, die kaum mehr als 2 % betragen, erreicht hätten.

So trat gegen den alten Tarif eine Erhöhung des Minimallohnes um M. 2,-- in allen drei Kategorien ein, während die Chauffeure eine solche wie sie der Transportarbeiterentwurf vorsah, erhielten. Dazu kamen wieder die Bestimmungen über automatische Erhöhung des Minimallohnes während der Tariffdauer.

Die besonderen Bestimmungen des gewerkschaftlichen Entwurfes über Spezialarbeiter und besonders schwierige und unangenehme Art einzelner Arbeiten wurden nicht in den Tarif mit aufgenommen. Die Genossenschaften sahen hierin nur einen vermehrten Anlass für Streitigkeiten und Differenzen.

Über die Lohnhöhe in Privatbetrieben geben die Angaben des Transportarbeiterverbandes einige Anhaltspunkte, die in seinen Jahrbüchern zu finden sind. Von über 36.000 männlichen Arbeitern gaben 18 % einen Lohn von M. 24,50 bis 27,-- wöchentlich an, die größte Gruppe. 10,8% einen solchen von M. 24,50 bis 30,-- und 15,6% einen von M. 21,50 bis M. 24,--. Von 24 % dieser oben angegebenen Zahl sind keine Angaben zum Vergleich heranzuziehen. Wie weit dies auf ungünstigere Verhältnisse oder auf die Beurteilung der Befragten selbst schließen lässt, kann nicht bestimmt werden. Im Allgemeinen zeigte die Praxis, dass dort, wo Angaben nicht gemacht wurden, die Verhältnisse nicht allzu günstig liegen. Eine Übersicht über die Löhne und die Zahl der Arbeiter, die unter die einzelnen Sätze fallen, gibt folgende Tabelle:

Bis M. 15,-- -522 - 1,4%	M. 15,50 -18,-- 1.690 - 4,6%	M.18,50 - 21,-- 3.244 - 8,8%	M. 21,50 - 24,-- 5.722-15,6%
M. 24,50 - 27,-- 6.863 - 18,7%	M. 27,50 - 30,-- 6.184 - 16,8%	M. 30,50 -36,-- 3.119 - 8,5%	mehr als 36,-- 604 - 1,6%

Ein direkter Vergleich ist auch hier wieder nicht möglich wegen der verschiedenen Art der Berechnung der Löhne und dem Mangel an Durchschnittszahlen für die Genossenschaften, auch sind besondere Angaben für Kutscher oder Chauffeure hierbei nicht zu finden. Die höchsten Löhne, die in Privatbetrieben für männliche Transportarbeiter gezahlt wurden, betragen in einem Fall M. 63,--. in zwei Fällen M. 56,-- und für 10 konnte ein solcher von M. 50,-- festgestellt werden, wogegen wieder die niedrigsten Löhne solche von M. 7,-- für sechs Arbeiter und von M. 4,-- bis 9.- für 15 Arbeiter betragen. Der Lohn für weibliche Mitglieder belief sich für 39 % der Befragten auf bis M. 12,--, für 15 % auf M. 12,50 bis 15,-- und für 4,5 % auf M. 15,50 bis 16,--.

Mit den Bäckern einheitlich geregelt wurde auch dieses Mal wieder die Bestimmung über die Ferien, der § 616 des BGB, die Schlichtung von Differenzen und die Schlussbestimmung, die wieder eine Tariffdauer von fünf Jahren vorsah.

Hiergegen hatten sich die Gewerkschaften heftig gesträubt, da besonders aus der Mitte ihrer Mitglieder heraus gegen die 5-jährige Dauer starke Einwände erhoben wurden. Doch bewiesen gerade die langen Verhandlungen und die große Vorbereitung, wie groß das Interesse der Genossenschaften sein musste, an einer möglichst langen Pause innerhalb deren keine solche Zeit und Kraft raubenden Arbeiten nötig sind, ganz abgesehen von der Erkenntnis, dass ein neuer Tarif nach drei Jahren abgeschlossen, mehr Belastung bringen würde, als die automatisch eintretenden Veränderungen hervorgerufen.

Die anderen Tarifparagrafen bringen weniger bemerkenswerte Veränderungen, dagegen ist die allgemeine Bestimmung in § 12 eine neue und nur für die Transportarbeiter von Wichtigkeit. Die Bäcker kennen nicht besondere Arbeitergruppen, die nicht unter den schon allgemeinen aufgeführten Begriffen waren. Während die Mannigfaltigkeit der Arbeiter im Transportgewerbe noch eine Anzahl Spezialkategorien bedingt, die bisher noch keine Regelung erfahren hatten, auch weiter wegen ihrer speziellen Tätigkeit keine erfahren sollten. Doch sollten die Arbeitsbedingungen dieser, wenn sie Sonderabmachungen unterliegen, schriftlich dem Tarifamt eingereicht werden, um bei Streitigkeiten einen Anspruch auf Schlichtung durch das Tarifamt zu begründen. Bei den Verhandlungen waren ja Bestrebungen vorhanden, auch diesen Gruppen durch den Tarif ein festes Arbeitsverhältnis zu geben, doch wurde, wie auch schon vorher erwähnt, dieser Gedanke fallen gelassen.

Mit denselben Ereignissen, die der Anerkennung und Durchführung des Tarifes hindernd entgegentraten, die schon die Anerkennung des letzten Bäckertarifes für einige Zeit unmöglich machten, zeigten sich auch hier bei diesem Werke erhebliche Schwierigkeiten.

Krieg und Revolution übten nicht nur auf einen Tarif ihre zersetzende Wirkung aus, dieselben Erscheinungen sind überall zu treffen. Trotz zahlreicher neuer Tarifabschlüsse gerade in der Revolution und auch schon vorher im Kriege ist der Tarifgedanke stark erschüttert worden.

Literaturangaben

- Akten und Protokolle des Tarifamtes des ZdK - Briefwechsel einzelner Konsumvereine mit dem Verband Nord-West-Deutscher Konsumvereine
v. Elm, Gewerkschaften und Genossenschaften, Broschüre.
Cassau, Die Konsumvereine in Groß-Britannien.
Ad. Braun, Die freien Gewerkschaften. Nürnberg 1914
P. Göhre, Arbeiterkonsumvereine, Berlin 1910
Rotschild, Kartelle, Gewerkschaften, Genossenschaften, Berlin 1912
Rosenquist, Der Konsumverein. Theorie und föderativer Bau
Sassenbach, Theorie der Genossenschaft im letzten Zeitalter des Kapitalismus, München 1914
Sinzheimer, Rechtsfragen des Arbeitertarifgesetzes, Jena 1914, Sch. d. Ges. f. S.R. H.15
Sinzheimer, Der Tarifgedanke in Deutschland. Analen f. S.P. u. Gesetzgebung, 3.B. 1914
Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz, München 1916
Schmoller, Die soziale Frage, München, Leipzig 1918
Schlösser, Die Konsumgenossenschaftliche Gütervermittlung, Mannheim 1914
Statistisches Amt, Der Tarifvertrag im deutschen Reiche, Berlin 1909
Vierteljahreshefte und Sonderhefte des Statistischen Amtes
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, einzelne Artikel über Gewerkschaften, Genossenschaften, Tarifvertrag, Kartelle usw.
Zimmermann, Haftung und Abdingbarkeit, Sch. d. Ges. f. S.R., Jena 1913
Webb, S. u. B., Geschichte der englischen Trade-Unions
Dieselben, Das englische Genossenschaftswesen
Weber, A., Kapital und Arbeit, Tübingen 1910
Brentano, Arbeitergilden der Gegenwart
Meyer, Emanzipationskampf des 4. Standes, Berlin 1882
Jahrbücher des ZdK. 1903-1918, Hamburg
Jahrbücher des Verbandes der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen Deutschlands
Jahrbücher des Verbandes der Handels und Transportarbeiter
Allmann, Geschichte der Bäcker und Konditoren-Bewegung, Hamburg 1910
Protokolle der Generalversammlung des Verbandes der Handels und Transportarbeiter
Protokolle der Generalversammlung des Verbandes der Bäcker, Konditoren und Berufsgenossen Deutschlands
H. Kaufmann, Lohn und Arbeiterverhältnisse im ZdK, Hamburg 1905
Konsumgenossenschaftliche Rundschau
Gewerkschaftliche Zeitschriften und Zeitungen
Genossenschaftliche Zeitschriften und Zeitungen



Als **Richard Sorge** 1918/19 an der Universität Hamburg seine Doktorarbeit über die Tarife des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine schrieb, war die weitere Entwicklung des Tarifsystems völlig unklar: Würde die über gut 15 Jahre entwickelte Tradition der regelmäßigen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften Bestand haben und weiter entwickelt werden können, oder würden an die Stelle Regelungen eines sozialistischen Rätessystems treten? Sorge hat an den Beispielen der Tarife des ZdK mit der Bäckergewerkschaft und dem Verband der Handels- und Transportarbeiter beschrieben, nach welchen Gesetzmäßigkeiten Tarifverhandlungen ablaufen und welche Handlungsspielräume die Tarifvertragsparteien haben. Es war die erste Untersuchung dieser Art, von deren Aussagen viele noch heute Gültigkeit besitzen.

schen Arbeitgeber und Gewerkschaften Bestand haben und weiter entwickelt werden können, oder würden an die Stelle Regelungen eines sozialistischen Rätessystems treten? Sorge hat an den Beispielen der Tarife des ZdK mit der Bäckergewerkschaft und dem Verband der Handels- und Transportarbeiter beschrieben, nach welchen Gesetzmäßigkeiten Tarifverhandlungen ablaufen und welche Handlungsspielräume die Tarifvertragsparteien haben. Es war die erste Untersuchung dieser Art, von deren Aussagen viele noch heute Gültigkeit besitzen.



ISBN 978-3-842329-47-8