

HERAUSGEGEBEN VON

PROF. DR. FRIEDA WUNDERLICH / PROF. DR. WILHELM POLLIGKEIT

Schriftleitung: Berlin W 30, Nollendorfstraße 31/32, II, Fernsprecher B 7 Pallas 0809, 2390
Verlag u. Anzeigenannahme: Gustav Fischer, Jena — Postverlagsort: Gräfenhainichen

41. Jahrgang

6. Oktober 1932

Heft 40

Inhalt.

Über einige Grundfragen des neuen Tarifrechts. Von Rechtsanwalt Prof. Dr. Hugo Sinzheimer, Frankfurt a. M.	1249	Internationale Sozialpolitik. Die Reform der internationalen Wanderungsstatistik. Von Universitätsdozenten Dr. Imre Ferenczi, Genf	1267	schaftsfriedlichen? Von Dr. Werner Bohnstedt.....	1270
Das Agrarprogramm der Reichsregierung. Von Frieda Wunderlich.....	1258	Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts und Verkürzung der Arbeitszeit. Von Ministerialrat Kuttig, Genf	1269	Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung. Regelung der Lohn-Subventionen.....	1275
Allgemeine Sozialpolitik. Der Verein für Sozialpolitik zur Weltkrise. I. Industrialisierung und Arbeitslosigkeit. Von Frieda Wunderlich	1263	Arbeitnehmerbewegung. Gleichberechtigung der Wirt-		Allgemeine Wohlfahrtspolitik. Zur Frage der Bekämpfung der Prostitution. Von Dr. Dorothea Karsten, Berlin..	1277
				Literarische Mitteilungen.....	1285

Über einige Grundfragen des neuen Tarifrechts. Von Rechtsanwalt Prof. Dr. Hugo Sinzheimer, Frankfurt a. M.

Die neue Regelung des Tarifrechts beruht auf der Ermächtigung des zweiten Teils der Reichsnotverordnung des Reichspräsidenten vom 4. 9. 32, die auf Grund des Art. 48 Abs. 2 der Reichsverfassung erlassen worden ist. Ob diese Ermächtigung, wie sie in § 1 Ziff. 3 enthalten ist, staatsrechtlich als zulässig angesehen werden kann, mag hier dahingestellt bleiben. Ihre materielle Bedeutung ist jedenfalls außerordentlich. Sie setzt im Grunde den Rechtsstaat für das Arbeitsrecht außer Kraft, indem sie die weitere Geltung des Arbeitsrechts auf allen seinen Gebieten ausschließlich von dem Ermessen der Reichsregierung oder des Reichsarbeitsministers abhängig macht. Man kann heute sagen, daß das Arbeitsrecht wohl noch gilt, aber nur noch unter einer Resolutivbedingung. Heute wird das Tarifrecht abgebaut. Morgen können bereits die Arbeitsgerichte fallen. Der gesamte Arbeitsvertrag mit allen Teilen des BGB., die ihn ergänzen, sind dem freien Ermessen preisgegeben. Selbst der Arbeitsschutz einschließlich des Schutzes der Arbeitszeit, der das elementarste Lebensgut des Arbeiters zu wahren hat, macht keine Ausnahme. Will man rechtsgeschichtlich die ganze Bedeutung dieser Ermächtigungsklausel ermessen, so kann man ohne Übertreibung sagen, daß durch sie der Weg zum unbeschränkten „freien Arbeitsvertrag“ wieder geöffnet ist — und damit zum Anfang der Arbeiterbewegung überhaupt. —

Welche Fragen auftauchen, wenn eine solche Umwälzung praktisch wird, soll hier an einigen Grundfragen des Tarifrechts, wie sie insbesondere durch die Durchführungsverordnung der Reichsregierung vom 5. 9. 32 aufgeworfen worden sind, dar getan werden.

Wir beschränken uns dabei auf die rechtliche Betrachtung dieser Grundfragen, deren praktische Bedeutung außer Zweifel steht.

I. Das Tarifunterschreitungsrecht.

Durch die VO. vom 5. 9. 1932 ist dem Arbeitgeber das Recht verliehen, einseitig in den Arbeitsvertrag einzugreifen. Durch diesen Eingriff wird an sich die Normenordnung des Tarifvertrags nicht berührt. Greift der Arbeitgeber in der vorgesehenen Weise in den Arbeitsvertrag ein, so verändert sich nicht der Inhalt der Arbeitsnorm, die bestehen bleibt, sondern nur ihr zwingender Charakter, den das Eingriffsrecht beseitigt. Die VO. bestätigt diese Auffassung, indem sie in den §§ 1, 7 ausdrücklich hervorhebt, daß § 1 Abs. 1 der Tarifvertragsverordnung, der das Prinzip der Unabdingbarkeit ausspricht, insoweit keine Anwendung finde, als das Eingriffsrecht besteht. Der Umstand, daß der Eingriff einseitig erfolgt, nicht aber auf eine Einzelabrede zurückgeht, ist unwesentlich für die Frage, ob durch den Eingriff die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags berührt wird oder nicht. Denn wenn die Arbeitsnorm selbst gegen eine Abrede unabdingbar sein soll, so ist sie erst recht unabdingbar gegen eine einseitige Verfügung, die in den normativ bestimmten Inhalt des Arbeitsvertrags eingreift.

Übt der Arbeitgeber, wenn die Schranke der Unabdingbarkeit niedergelegt ist, sein Eingriffsrecht aus, so gestaltet er den Arbeitsvertrag, der vorher inhaltlich festgelegt war, inhaltlich um. Mit Recht spricht Hoeniger (H. 37 Sp. 1153ff.) von einem Gestaltungsrecht des Arbeitgebers. Die Worte der VO., wonach die Ausübung des Eingriffsrechts „ohne Änderung des Arbeitsvertrags“ erfolge, können unmöglich den Sinn haben, daß der Arbeitsvertrag in diesem Falle inhaltlich nicht verändert werde. Wenn ein Arbeitgeber auf Grund eines Arbeitsvertrags verpflichtet ist,

einen tariflichen Wochenlohn von 50 M. zu zahlen, und er verfügt rechtswirksam, daß dieser Lohn von einem bestimmten Zeitpunkt ab nur noch 40 M. betrage, so ist der Inhalt des Arbeitsvertrags selbstverständlich verändert. Die Auffassung in dem Kommentar Sitzler und Goldschmidt¹⁾, wonach der Arbeitsvertrag unverändert bleibe, da die VO. dem Arbeitgeber nur das Recht gebe, seine geldliche Verpflichtung nicht voll zu erfüllen, so daß „eine Art Naturalobligation“ entstehe (S. 29), ist unverständlich. Durch das Eingriffsrecht ist dem Arbeitgeber, allerdings entgegen allen geltenden Vertragsgrundsätzen, das Privileg gegeben, sich selbst von laufenden Vertragsverpflichtungen zu entbinden. Führt er durch seine Willenserklärung die Entbindung von diesen Verpflichtungen herbei, so bleibt keine „Naturalobligation“ bestehen. Seine Zahlungsverbindlichkeit ist endgültig erloschen. Zahlungen, die er etwa irrtümlich geleistet hat, kann er zurückfordern. Der Schuldner selbst hat seine Verpflichtung gestrichen.

Da diese Streichung ein Recht ist, das dem Arbeitgeber zusteht, kann er davon Gebrauch machen oder nicht. Er ist nicht verpflichtet, von seinem Rechte Gebrauch zu machen, wie etwa Gemeinden und öffentliche Körperschaften durch Notverordnung verpflichtet sind, Gehälter und Pensionen zu kürzen. Er kann daher auch über die Ausübung des Rechts eine vertragliche Einigung mit der Gegenseite herbeiführen (vgl. grundsätzlich Sitzler und Goldschmidt, a. a. O. S. 31). Übt der Arbeitgeber sein Recht während eines laufenden Arbeitsvertrags aus, so muß der Arbeitnehmer dieses Recht dulden. Ein Zurückbehaltungsrecht bezüglich seiner Arbeitsleistung besteht für ihn nicht, da ja der Arbeitgeber seinerseits mit einer Leistung, von der er sich selbst rechtsgültig befreit hat, nicht in Verzug ist. Eine andere Frage ist, ob dem Arbeitnehmer bei Ausübung des Eingriffsrechts ein sofortiges Kündigungsrecht zusteht. Da eine Kündigung aus wichtigem Grunde rechtlich auch zulässig ist, wenn ein Verschulden des anderen Teils nicht vorliegt, vielmehr objektive Umstände genügen, die der einen Vertragspartei die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht weiterhin als zumutbar erscheinen lassen, kann sehr wohl im Einzelfalle ein wichtiges Kündigungsrecht für den Arbeitnehmer bestehen, wenn der Arbeitgeber von seinem Kürzungsrecht Gebrauch macht. Man braucht nur daran zu denken, daß der Arbeitnehmer infolge der Kürzung nicht mehr in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Darüber kann jedenfalls kein Streit bestehen, daß der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber von seinem Kürzungsrecht Gebrauch macht, unter Einhaltung der vorgeschriebenen Frist kündigen kann. Denn von einer Verpflichtung der Arbeitnehmerseite, die Kürzung unter allen Umständen zu dulden und Rechte ungebraucht zu lassen, die ihr gesetzlich zustehen, kann keine Rede sein.

¹⁾ Sitzler-Goldschmidt, Verordnung zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit vom 5. September 1932 mit Durchführungsverordnung vom 14. September 1932. J. Bensheimer, Mannheim-Berlin-Leipzig 1932. 2 M. — Die Erläuterungen, deren schnelle Herausgabe wesentlich ist, tragen den Charakter rein amtlicher Erklärungen und sind daher rechtspolitisch nicht befriedigend.

Die Schriftleitung.

Das Eingriffsrecht verleiht dem Arbeitgeber aber nicht nur ein Gestaltungsrecht hinsichtlich des Arbeitsvertrags, sondern auch hinsichtlich des Tarifvertrags, soweit diesem schuldrechtliche Bedeutung zukommt. Dieses tarifliche Gestaltungsrecht kommt in verschiedener Weise zum Ausdruck, je nachdem es sich um einen Firmen- oder Arbeitgeberverbandstarif handelt. Handelt es sich um einen Firmentarif, so ist der Arbeitgeber an sich unmittelbar zur Einhaltung des Tarifvertrags verpflichtet. Durch die Bestimmungen der VO. vom 5. 9. 32 steht nunmehr auch diese tarifliche Schuldverpflichtung unter dem Vorbehalt des Eingriffsrechts mit der Wirkung, daß sich der Arbeitgeber im Falle seiner Ausübung nicht nur von einer arbeits-, sondern auch von einer tarifrechtlichen Verpflichtung befreit. Handelt es sich um einen Arbeitgeberverbandstarif, so ist nur der Arbeitgeberverband in der bekannten Weise schuldrechtlich verpflichtet. Er kann an sich von dem Arbeitnehmerverband dafür in Anspruch genommen werden, daß er auf seine Mitglieder im Sinne der Tarifführung einwirkt. Die Grundlage dieser Einwirkung ist die organisatorische Verbindlichkeit des Arbeitgebers seinem Verbands gegenüber (sog. organisatorische Funktion des Tarifvertrags). Wird diese Verbindlichkeit durch das Eingriffsrecht des Arbeitgebers modifiziert, so wird zugleich auch die Verpflichtung des Verbandes zur Einwirkung auf das Verbandsmitglied modifiziert. Der Arbeitgeberverband kann nicht verpflichtet sein, wenn sein Mitglied ein Recht darauf hat, sich von der Einhaltung der Tarifsätze zu befreien.

II. Die Friedenspflicht.

Die vorstehenden Ausführungen waren erforderlich, um zu der Frage der Friedenspflicht Stellung nehmen zu können. Aus ihnen ergibt sich zunächst, daß von der Arbeitgeberseite kein Tarifbruch vorliegt, wenn die beteiligten Arbeitgeber von ihrem Eingriffsrecht Gebrauch machen. Ich kann der Auffassung, die z. B. Nörpel (Gewerkschaftszeitung 1932 Nr. 39, S. 609ff., S. 611) vertritt, nicht zustimmen, daß das schuldrechtliche Verhältnis der Tarifparteien, wie es schon in der Vorkriegszeit bestanden hat, durch die VO. in keiner Weise geändert sei, daß daher die Gewerkschaft trotz der Notverordnung auf die Durchführung des Tarifvertrages in vollem Umfange dringen könne. Nörpel beachtet nicht die Umgestaltung der tarifvertraglichen Verpflichtung, die sich als unmittelbare Folge aus der Gewährung des Eingriffsrechts ergibt. Die Gewerkschaft könnte die Berechtigung eines Arbeitskampfes wegen Ausübung des Eingriffsrechts nicht darauf stützen, daß die tarifvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder des Arbeitgeberverbandes verletzt worden sei.

Aber damit ist keineswegs das kollektive Reaktionsrecht gegen die Tarifunterschreitung überhaupt verneint. Zweifellos wäre eine rechtliche Reaktion der Gewerkschaft gegen die Ausübung des Eingriffsrechts keine Verletzung der Friedenspflicht, wenn für sie durch die Einführung des Eingriffsrechts ein Lossagungsrecht vom Tarifvertrag entstehen und die Gewerkschaft von diesem Rechte Gebrauch machen würde. Ein solches Lossagungsrecht besteht nach herrschender Lehre, wenn der Gewerk-

schaft die Fortsetzung des Tarifverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann¹⁾. Folgt man dieser herrschenden Lehre, ohne dazu im einzelnen Stellung zu nehmen, so gilt die *clausula rebus sic stantibus* wie überhaupt für das Vertragsrecht auch für den Tarifvertrag. Durch die Rechtsprechung des RAG. ist allerdings der Herrschaftsbereich der Klausel auf dem Gebiete des Tarifvertrages erheblich eingeschränkt (vgl. das Urteil vom 2. 2. 1929, RAG., 335/28, Bensch. Samml., Bd. 5, S. 411ff., 415ff.). Das RAG. geht davon aus, daß die Anwendung der Klausel auf Tarifverträge rechtlich nur dann denkbar ist, „wenn sie durch völlig unerwartete und ganz außergewöhnliche Ereignisse gerechtfertigt wäre“. Die Frage ist daher, wenn man sich an diese Richtlinie des RAG. hält, ob die Gewährung des fraglichen Eingriffsrechts ein solches Ereignis ist. Die Frage ist keineswegs von vornherein zu verneinen, wenn man bedenkt, daß heute bereits ein großer Teil der Tariflöhne ein Existenzminimum enthält, so daß der Eingriff die Löhne unter dieses Existenzminimum senkt, und weiterhin nicht vergißt, daß in vielen Fällen die Höhe der Tariflöhne bestimmt ist durch Zugeständnisse auf anderen Gebieten, so daß, wenn die Tariflöhne gesenkt werden, diese Zugeständnisse ohne Gegenleistung erkaufte sind. Dafür, daß ein solches Eingriffsrecht als ein „völlig unerwartetes und ganz außergewöhnliches Ereignis“ angesehen werden kann, spricht u. a. der 5. Teil, Kapitel III der 3. Reichsnotverordnung vom 6. 10. 1931. Dort ist dem Arbeitgeber das Recht verliehen, übermäßig hohe Dienstvergütungen herabzusetzen. Als Gegenrecht ist dem Dienstverpflichteten die Befugnis verliehen, das Dienstverhältnis zu kündigen, sobald der Dienstberechtigte von seiner Kürzungsbefugnis Gebrauch macht.

Falls der Tarifvertrag bestehen bleibt, so ist daran kein Zweifel, daß die Arbeitnehmerschaft nach ordnungsgemäßer Auflösung ihrer Arbeitsverträge die Fortsetzung der Arbeit verweigern kann, bis die Ausübung des Eingriffsrechts beseitigt oder eine Einigung über seine Ausübung herbeigeführt ist. Wir sahen, daß dem Rechte des Arbeitgebers, in den Arbeitsvertrag einzugreifen, keine Verpflichtung des Arbeiters entspricht, die Ausübung des Rechts zu dulden. Wenn daher Arbeitnehmer wegen des Eingriffs in Streik treten, so handelt es sich um eine Maßnahme, die mit dem Tarifvertrag nicht zusammenhängt. Die Arbeitnehmer wehren sich einfach gegen Eingriffe in ihre Arbeitsverträge, deren Tragbarkeit sie für die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses nicht anerkennen wollen und müssen. Der Umstand, daß der Arbeitgeber von einem Rechte Gebrauch macht, ist für die Beurteilung des Abwehrkampfes der Arbeitnehmerschaft ohne Bedeutung. Auch wenn ein Arbeitgeber mißliebigen Arbeitern kündigt, macht er von einem Rechte Gebrauch. Wenn sich aber dagegen die Arbeiterschaft auflehnt und unter ordnungsgemäßer Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse ihre Fortsetzung

ablehnt, um die Rücknahme der Kündigung zu erreichen, so handelt es sich um einen Abwehrkampf, der jedenfalls nicht tarifwidrig ist.

Die Frage ist nur, ob die Gewerkschaft in einem solchen Falle die Arbeitnehmerschaft des Betriebs unterstützen darf, ohne sich eines Friedensbruchs schuldig zu machen. Unser Tarifrecht kennt nur die relative Friedenspflicht, wenn in dem Tarifvertrage nicht ausdrücklich das Gegenteil vereinbart ist. Ein Friedensbruch liegt danach nur vor, wenn die Kampfmaßnahme sich gegen den Inhalt eines Tarifvertrags richtet. Das RAG. geht noch weiter. Grundlegend dafür ist das Urteil in dem Bedauxstreit vom 19. 3. 1930 (RAG. 427/29, Bensch. Samml., Bd. 9, S. 254ff., 259ff.). Es vertritt die Auffassung, daß ohne Rücksicht auf den Inhalt des Tarifvertrages Kampfhandlungen unter den Tarifvertragsparteien nur dann zulässig sind, „wenn damit ein wirtschaftliches Ziel verfolgt wird oder sonst eine begründete Veranlassung dazu vorliegt“. Das RAG. hat an dieser Auffassung trotz lebhaften Widerspruchs festgehalten (Bensch. Samml., Bd. 15, S. 413ff., S. 420). Legt man diese Auffassung — von der man praktisch ausgehen muß — zugrunde, so verletzt die Gewerkschaft, wenn sie Belegschaften in ihrem gegen Ausübung des Eingriffsrechts geführten Abwehrkampf unterstützt, die Friedenspflicht nicht. Der Abwehrkampf richtet sich nicht gegen den Inhalt eines Tarifvertrags. Er richtet sich nur gegen eine im Tarifvertrag nicht vorgesehene Kürzung des Tariflohns. Der Kampf hat auch offenbar ein wirtschaftliches Ziel. Denn das Ziel ist lediglich auf die Erhaltung des Tariflohnes, also des bisherigen Einkommens des Arbeitnehmers gerichtet. Dies aber genügt nach der Rechtsprechung des RAG., um die Tarifwidrigkeit des Arbeitskampfes und seiner Unterstützung durch die Gewerkschaft auszuschließen. Der Fall liegt nicht anders als der Abwehrkampf gegen den Abbau übertariflicher Löhne. Gewiß hat der Arbeitgeber ein Recht darauf, diese Löhne abzubauen und den Abbau durch Kündigung der Arbeitsverträge herbeizuführen. Lehnen sich die Arbeitnehmer dagegen auf, um diesen Abbau zu verhüten, so ist der Abwehrkampf nicht tarifwidrig. Das RAG. hat dies in dem Urteil vom 23. 4. 1932 (RAG. 495/31, Bensch. Samml., Bd. 15, S. 121ff.) ausdrücklich anerkannt. Dieselbe Auffassung kommt in dem schon erwähnten Urteil des RAG. (Bensch. Samml. Bd. 15, S. 413ff.) zum Ausdruck.

Daß eine solche Rechtslage entstehen konnte, hat seinen tiefsten Grund darin, daß die Notverordnung ohne Berührung mit dem Kollektivwillen der Arbeiter zustande kam. Sie ist ein Werk der „Autorität“, nicht des Ausgleichs. Dies führt auf den letzten, entscheidenden Punkt.

III. Reichsverfassung und Notverordnung.

Die Bedeutung der Weimarer Verfassung liegt nicht nur in dem von ihr errichteten staatlichen Neubau. Sie liegt vor allem in dem sozial-rechtlichen Fundament, das sie gelegt hat. Die bis dahin gültige Sozialordnung beruht im wesentlichen auf der Gewährung der Einzelfreiheit und Anerkennung des

¹⁾ Vgl. darüber eingehend Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd., 3.—5. Aufl., 1932, S. 206ff. mit der dort angegebenen Judikatur.

Einzelwillens. Beide Grundformen waren dazu geschaffen, der Selbstbestimmung der einzelnen zu dienen. Indessen führten die erwähnten Grundformen in Wirklichkeit nicht zur Freiheit und Willensgeltung der einzelnen, sondern zur Herrschaft des wirtschaftlich Starken und zur Machtlosigkeit der ihr Unterworfenen in der Durchsetzung ihrer Interessen. Die Selbstbestimmung des Menschen, der jene Grundformen dienen sollten, wurde zum Ausdruck einer sozialen Abhängigkeit, die in Ermangelung jeder rechtlichen Form eigener Selbstbehauptung das wirkliche Menschsein des Arbeiters bedrohte oder gar vernichtete. Dagegen erhob sich die Idee des kollektiven Rechts, die neben Einzelfreiheit und Einzelwillen die kollektive Freiheit und den kollektiven Willen der Arbeit zur Geltung bringen sollte. Sie war von vornherein darauf gerichtet, die Alleinbestimmung durch Mitbestimmung kollektiver Einheiten zu ersetzen und eine kollektive Willensordnung herbeizuführen, die gegen individuelle Willkür gesichert war. In der Sprache des kollektiven Rechtsgedankens war die „Gleichberechtigung“ des Arbeiters die Anerkennung seiner Gewerkschaft als ebenbürtigen Verhandlungspartners. Die „Gleichberechtigung“ sollte der Gegensatz sein zur tatsächlichen Alleinberechtigung des Arbeitgebers, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu „diktieren“. Und wenn hierbei von „Vereinbarungen“ die Rede war, so dachte man an eine kollektive Ordnung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, die gegen jeden individuellen Eingriff gesichert sein sollte. Sie war der Gegensatz zur individuellen „Vertragsfreiheit“, die keine Verbundenheit unter Einzelnen anerkennt.

Der geschichtliche Durchbruch des kollektiven Rechts war die Zeit nach dem Kriege. Deutschland war staatlich und wirtschaftlich zusammengebrochen. Die deutschen Gewerkschaften waren einer der wenigen Machtkörper, die noch existierten. Sie konnten den Weg des Radikalismus beschreiten und damit die Türe für die Herrschaft des Bolschewismus in Deutschland öffnen. Sie konnten aber auch angesichts der Schwierigkeiten, die vor ihnen lagen, und im Bewußtsein der geschichtlichen Verantwortung, die sie für die deutsche Zukunft trugen, den Weg der Verständigung mit dem deutschen Unternehmertum gehen, um durch Anerkennung der kollektiven Rechtsidee eine neue Sozialordnung herbeizuführen, die nicht mehr auf isolierten Einzelnen und atomisierten Willensaktionen, sondern auf kollektiven Zusammenfassungen und kollektiven Willensmachtäußerungen beruht. Die deutschen Gewerkschaften sind den letzten Weg gegangen. Zeugnis dafür legt das geschichtliche Dokument ab, das in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. 11. 18 niedergelegt ist. Dort werden die Gewerkschaften als berufene Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt (Ziff. 1) und der Vorrang des kollektiven Willens vor den Individualwillen als selbstverständlich vorausgesetzt (Ziff. 11).

Die Folge war die Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 18. Sie legt die „begrifflichen Merkmale“ des Tarifvertrags fest. Das erste Merkmal ist die Anerkennung der Gewerkschaft. Sie spricht sich in der sog. Verbandstheorie aus, wonach nur eine solche Ver-

einbarung ein echter Tarifvertrag ist, dessen Träger auf Arbeiterseite die Gewerkschaft ist. Das zweite Merkmal ist die Unabdingbarkeit. Es gibt keinen echten Tarifvertrag, der nicht den Vorrang des Kollektivwillens jedem Individualwillen gegenüber in sich schließt. Damit ist das Wesen des Tarifvertrags festgelegt. Es gibt keine abstrakte Form des Tarifvertrags. Es gibt nur eine konkret-geschichtliche Gestalt des Tarifvertrags. Diese konkret-geschichtliche Gestalt des Tarifvertrags ist in der Bestimmung des § 1 der Tarifvertrags-VO. enthalten. Damit war die individualistische Form des bürgerlich-rechtlichen Tarifvertrags, der man sich vor der Tarifvertragsverordnung bedienen mußte, endgültig beseitigt. Der Tarifvertrag war eine „Vereinbarung“ geworden, die ihr eigenes kollektives Recht in sich trug, nicht der individualistischen, sondern der kollektiven Sozialordnung angehört und deswegen nur im Sinne dieser letzteren verstanden werden kann.

Art. 165 RV. Abs. 1 ist der Ausdruck dieser Entwicklung. Art. 165 hat nur „verankert“, was soziologisch und geschichtlich bereits gegeben war. Die ausschlaggebende Verfassungsbestimmung, um die es sich handelt, ist der zweite Satz des Art. 165 Abs. 1. Dort heißt es: „Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.“ Liest man diesen Satz, so ist er nicht ohne weiteres verständlich. Man muß auf die Veranlassung zurückgehen, der er seine Entstehung verdankt. Art. 165 sollte ein Räte-system aufbauen. Das Räte-system war als eine öffentlich-rechtliche Zwangsorganisation gedacht. Als über die Art dieses Aufbaues im Verfassungsausschuß der Nationalversammlung beraten wurde, wurde das Bedenken laut, ob durch diese Zwangsorganisation nicht die durch die Gewerkschaften bereits geschaffene soziale Selbstbestimmung bedroht oder gar ausgeschaltet würde. Man erinnere sich an die Kämpfe, die damals zwischen den Anhängern des Räte-systems und der Gewerkschaften tatsächlich bestanden. Um diese Bedrohung oder Ausschaltung zu verhindern, wurde in Art. 165 auf besonderen Antrag hin ausdrücklich festgestellt, daß durch den Aufbau eines Räte-systems die durch die Gewerkschaften geschaffene Ordnung nicht berührt werden dürfe. Es handelt sich dabei um das „Mitbestimmungsrecht“, wie es in Art. 165 Abs. 1 Satz 1 ausgesprochen ist und die aus diesem Mitbestimmungsrecht hervorgehenden „Vereinbarungen“. Was dieses „Mitbestimmungsrecht“ sei, ergibt sich ohne weiteres aus Art. 165 Abs. 1. Danach sind die Arbeiter und Angestellten — bzw. ihre Organisationen nach Satz 2 — dazu berufen, „gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen . . . mitzuwirken“. Was unter den „Vereinbarungen“ zu verstehen ist, ergibt sich aus dem Wesen der Vereinbarungen, die im Art. 165 gemeint sind. Es sind die Tarifverträge, deren begriffliche Merkmale oben wiedergegeben wurden. Diese in Art. 165 Abs. 1 enthaltene Anerkennung des Mitbestimmungsrechts der Organisationen und ihrer Vereinbarungen ist nicht etwa nur eine Richtlinie für künftige Gesetze, sondern aktuelles Recht in dem Sinne, daß durch Art. 165 Abs. 1 die dort ausgesprochene Anerkennung als verfassungsrechtliche Ga-

rantie erfolgt ist¹⁾. Auch das RAG. scheint auf diesem Standpunkt zu stehen, wenn es in seinem Urteil vom 28. 2. 1931 (RAG. 360/30, Bensch. Samml., Bd. 11, S. 385f., S. 387) ausdrücklich von der in Art. 165 RV. „ausgesprochenen Anerkennung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation als zur Mitwirkung bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen berufener, gleichberechtigter Faktoren“ spricht und die in Art. 165 Abs. 1 vorgesehene Mitwirkung als eine „durch die Einführung der sozialen Selbstverwaltung übertragene öffentlich-rechtliche Aufgabe“ ansieht.

Dies ist der Boden, von dem ausgegangen werden muß, wenn die Verfassungsmäßigkeit der Notverordnung in Frage steht. Ich habe keinen Zweifel, daß die Notverordnung, soweit sie in das bisher behandelte Gebiet einschlägt, Art. 165 Abs. 1 (der nach Art. 48 nicht außer Kraft gesetzt werden kann) widerspricht und daher keinen Rechtsbestand hat.

1. In Art. 165 Abs. 1 ist verfassungsrechtlich das „Mitwirkungsrecht“ bei der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen festgelegt. Was dieses Mitwirkungsrecht bedeutet, sahen wir oben. Der Gegensatz ist das „Diktat“ des Arbeitgebers. Soweit es sich um Lohn- und Arbeitsbedingungen handelt, schließt das Mitwirkungsrecht eine einseitige Bestimmung durch den Arbeitgeber aus. Man darf hierbei das Direktionsrecht mit dem hier fraglichen „Diktat“ nicht verwechseln. Von einem Diktat kann nur da gesprochen werden, wo es sich um Vertragsgegenstände handelt. Vertragsgegenstände — und dazu gehört zweifellos die Lohnhöhe — können keinem Direktionsrecht unterworfen sein. Sie können nur „vereinbart“ werden. Wenn es sich daher um einen Vertragsgegenstand handelt, so kann wohl dieser Vertragsgegenstand, soweit dem nicht gesetzliche oder kollektive Bestimmungen entgegenstehen, durch Einzelabrede geregelt werden. Dem einseitigen Diktat ist er jedenfalls entzogen²⁾. Die Bestimmung der Lohnhöhe durch Lohnkürzung soll nach der Notverordnung durch einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers erfolgen können. Diese Einseitigkeit der Lohnbestimmung ist durch Art. 165 Abs. 1, schon seine geschichtliche Entstehung beweist dies, ausgeschlossen.

2. In Art. 165 Abs. 1 ist weiterhin die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags verfassungsrechtlich festgelegt. Denn die in Art. 165 Abs. 1 Satz 2 anerkannte „Vereinbarung“ ist der in § 1 der Tarifvertragsverordnung geregelte Tarifvertrag. Dieser Tarifvertrag trägt die Unabdingbarkeit in sich. Daß das Unterschreitungsrecht des Arbeitgebers einen Eingriff in die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags bildet, ist oben unter I. dargetan. Daß dieser Eingriff nicht nur die Arbeiter-, sondern auch Arbeitgeberseite interessiert, wird von Tag zu Tag klarer. Die Unabdingbarkeit ist nicht nur ein Bollwerk gegen den Lohndruck, sondern auch

ein Bollwerk gegen die Unterbietung der Preise im Konkurrenzkampf der Unternehmer unter sich. Schon zeigt es sich, daß durch das Eingriffsrecht des Arbeitgebers in die Lohnhöhe die Einheitlichkeit der Lohn- und Arbeitsbedingungen zerstört wird, an deren Aufrechterhaltung beide Seiten des Arbeitsvertrags ein dringendes Interesse haben.

Die volle Bedeutung des durch die Notverordnung sanktionierten Eingriffs in das Tarifrecht ergibt sich aber nicht nur aus diesem Widerspruch gegen die Verfassung. Was durch diesen Eingriff verletzt wird, sind nicht nur Rechtssätze und Rechtsformen. Das Tarifvertragswesen, das durch die Notverordnung im Kern getroffen ist, ist nicht nur eine arbeitsrechtliche Konstellation, es enthält den Weg zu einer Neuorganisation der gesellschaftlichen und staatlichen Kräfte, auf dem Boden der sozialen Selbstbestimmung überhaupt. Nur auf seiner Grundlage ist die Lösung des Problems des Verhältnisses zwischen Staat und Wirtschaft praktisch denkbar, sofern man eine weitere organische Entwicklung in Deutschland überhaupt noch für möglich hält. In diese werdende, von wahrhaft aufbauwilligen Kräften getragene neue Welt ist der Eingriff erfolgt.

Das Agrarprogramm der Reichsregierung.

Von Frieda Wunderlich.

Am 26. September hat der Reichsernährungsminister Freiherr von Braun auf der Tagung des bayrischen Landwirtschaftsrats den 2. Teil des Papen-Programms verkündet, der die im 1. Teil nur kurz angedeutete Regelung der Zinsfrage und der Kontingente enthält. Inzwischen haben Notverordnungen vom 27. 9. 32 die gesetzliche Festlegung der Zinssenkung und des landwirtschaftlichen Vollstreckungsschutzes gebracht. In den Wochen seit der Bekanntgabe des Planes ist um die Gestaltung dieser Fragen aufs schwerste gerungen worden. Interessentenwünsche größten Ausmaßes wurden der Reichsregierung unterbreitet. Warnungen aus Kreisen der mit Schädigung bedrohten Industrie und der Sachverständigen wurden dagegen laut. Die Regierung hat sich den Warnungen nicht verschlossen und die extremsten Forderungen nicht erfüllt. Die generelle Zinssenkung ist unterblieben und die Kontingentsliste wurde kleiner als es den Wünschen der Landwirtschaft entsprach. Trotz dieser Einschränkung darf die finanzielle und grundsätzliche Bedeutung der geplanten Maßnahmen nicht unterschätzt werden.

Minister v. Braun trat in München der Behauptung entgegen, daß die Zinsenlast für die Landwirtschaft keine ausschlaggebende Bedeutung habe. Er gab für die Unkosten der Landwirtschaft folgende Aufstellung: Löhne 1,345 Mrd., Zinsen 580 Mill., Steuern 566 Mill., Sozialbeiträge 244 Mill. M. Die Löhne seien durch die NotV. vom 4. 9. 32 gesenkt, desgleichen die Steuerlasten um 160 Mill. erleichtert. Die Zinsenlast, die noch immer um 200 Mill. M. größer sei als vor dem Kriege, bedürfe dringend der Erleichterung.

Die Zinssenkung schließt sich dem Vorschlag von Dr. Keup (Vorstandsmitglied der Zentralboden-A.-G.) an: Die Zinsen aller landwirtschaftlichen Hypotheken werden für 2 Jahre um 2% (aber nicht unter 4%) gesenkt; die Zinsdifferenz von 2% wird für 2 Jahre gestundet, derart, daß die Beträge auf das Kapital auf-

¹⁾ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2, 3.—5. Aufl., S. 39, und ausführlich in überzeugender Darstellung Franz Neumann, Koalitionsfreiheit und Reichsverfassung. Die Stellung der Gewerkschaften im Verfassungssystem, 1932, bes. S. 112ff.

²⁾ Man kann hier an den analogen Fall des § 78 Ziff. 2 BRG. denken (vgl. dazu mit Judikatur Hueck-Nipperdey, a. a. O. S. 365, insb. S. 366 Anm. 29).