

# Schneider-Zeitung

Organ

des Verbandes christlicher Schneider, Schneiderinnen  
und verwandter Berufe Deutschlands.

Herausgegeben vom Zentralvorstande.

Geschäftsstelle Köln a. Rhein, Wenzelwall 9. — Telefon A 8538.

Erscheint alle 14 Tage Samstags.  
Abonnementpreis pro Quartal 1 M.  
ohne Postgebühr.  
Abonnement-Bestellungen nimmt jede  
Postanstalt entgegen.  
Bei Zusendung unter Kreuzband 1.20 M.  
Verbandsmitglieder erhalten das Organ  
gratis.

Redaktion und Expedition Köln a. Rh.  
Wenzelwall 9.

Bestellungen für direkte Zusendung,  
Anzeigen etc. sind an die Geschäftsstelle  
zu richten.

Redaktionschluss:  
Montag-Mittag.

Nr. 22.

Köln, den 1. November 1913.

10. Jahrgang.

## Stimmen zum Reichstarifvertrag im Schneidergewerbe. \*)

7. Eines der wichtigsten Kapitel innerhalb eines Tarifvertrages ist die Regelung der Haftung oder Schadenerückspflicht. Findet sich im Vertrage überhaupt keine diesbezügliche Bestimmung, so haftet jeder Vertragspartei nach den allgemeinen Regeln über Schuldverhältnisse für vorläufige oder fahrlässige Verletzung der ihm nach dem Vertrage obliegenden Pflichten. So weit, aber auch nicht weiter. Daraus ergibt sich, daß die Organisation nicht ohne weiteres für tarifwidriges Verhalten der Mitglieder haftet. Diese sind ja, wie bereits ausgeführt worden ist, nicht Partei des Tarifvertrages, können ihn also nicht verletzen, sondern nur seinem Zwecke und Sinne zuwiderhandeln. Es liegt nicht schon Tarifvertragsverletzung vor, wenn 10 oder 100 organisierte Arbeitnehmer streiken, sondern erst dann, wenn die Organisation den Streik direkt oder indirekt herbeiführt oder ihn aufrechterhält, oder nicht ihre Macht gebührend einsetzt, um ihn zurückzuführen, dann erst wird den Tarifvertragspflichten zuwidergehandelt oder eine pflichtgemäße Tun vonseiten der Organisation unterlassen. Die vertragsverletzende Organisation hat dann aber den dem Gegner durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden in seiner ganzen Höhe zu ersetzen. Ob sie rechtsfähig ist oder nichtrechtsfähig, hat in diesem Punkte keine Bedeutung. Ist die Berechtigung der Mitglieder als Dritte ausgeschlossen, so kommt nur der Verbandschaden in Frage, andernfalls auch der den Mitgliedern entstandene Schaden.

Bei Dieter aus dem Vertrage von selbst sich ergebende Regelung der Schadenerückspflicht brauchen es die Parteien nicht zu lassen. Wie es in ihrer Macht liegt, den Tarifvertrag rechtskräftig für rechtsverbindlich oder für rechtsunverbindlich zu erklären, wie sie weiter die Rechte und Pflichten ausdehnen und beschränken können, so können sie auch rechtskräftig die Haftung einschränken und erweitern. Nur für vorläufige Verletzung können sie, bei sonstiger Rechtsfähigkeit des Vertrages, die Schadenerückspflicht nicht ausschließen. Sie können aber rechtskräftig vereinbaren, daß sie nur bis zu einer bestimmten Höchstgrenze Schadenerück leisten wollen, sowie, daß sie auch für den Schaden, der durch vertrauenswürdiges Verhalten der Mitglieder verursacht werden sollte, aufkommen wollen, sei es beschränkt, sei es unbeschränkt.

Vielmehr belassen es die Tarifkontrahenten nicht bei der oben dargelegten gesetzlichen Regelung der Schadenerückpflichten, sondern gestalten sie besonders. Das beabsichtigen auch anscheinend die Organisationen im Schneidergewerbe. Die fragliche Bestimmung steht im „Hauptvertrage“ unter 4 c Abs. 2 und lautet:

„Die beiderseitigen Verbände stehen für die Erfüllung der nach diesem Vertrage und nach dem Tarifvertrage ihren Mitgliedern obliegenden Verbindlichkeiten selbstschuldnerisch ein, soweit dies im Einzelfalle von dem Verbandsrat gefordert wird, dem der Geschädigte angehört. Der Verein, dem der Geschädigte angehört, haftet dem Geschädigten für den Ersatz des ihm entstandenen Schadens insoweit, als sein Mitglied gesetzlich dazu verpflichtet ist.“

Also eine Ausdehnung über die gesetzliche Haftung hinaus. Eine Garantieübernahme für tarifmäßiges Verhalten der Mitglieder. Und anscheinend nicht bloß bezüglich des Schadens, der dem gegenüberliegenden Verbandsrat aus dem tarifwidrigen Verhalten der Mitglieder des anderen erwächst, sondern auch des Schadens, den ein durch solches Verhalten geschädigtes Mitglied erleidet. Und unbeschränkt! Es dürfte nicht viele Tarifverträge geben, in denen die Haftung so auf die Spitze getrieben wird, und die Disziplin in den Organisationen des Schneidergewerbes muß eisen sein, sonst würden sie eine solche Haftungsspflicht zu übernehmen sich nicht getrauen. Wenn wilde Streiks nicht ganz unmöglich

\*) Fortsetzung aus Nr. 21.

wären, würden die Arbeitnehmerorganisationen sich doch eine derartige Verbürgung für ihre Mitglieder einigeln lassen. Aber, wie gesagt, wie sich die Parteien einigen, so ist es nachher meistens.

6. In vielen Tarifverträgen findet sich die sogenannte Schiedsklausel, d. h. die Bestimmung, daß Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage durch näher bezeichnete Organe (Einzelpersonen oder Kommissionen) entschieden werden sollen. Nicht selten trifft man diese Bestimmung auch auf Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, also auf Streitigkeiten zwischen dem einzelnen Arbeiter und seinem Arbeitgeber, angedeutet.

Diese Schiedsklauseln werden nun deswillen in den Tarifverträgen aufgenommen, um Streitigkeiten über und aus Verletzungen des Tarif- und Arbeitsvertrages ohne die Gerichte, die ja die berufenen Organe zur Schlichtung von Rechtskündeln sind, beizulegen. Wenn nun solche vorhin erwähnte Klauseln in den Tarifverträgen aufgenommen sind, so ist es möglich, daß dieses Ziel deshalb erreicht wird, weil die Parteien, sowohl des Tarifs, wie des Arbeitsvertrages, diese Bestimmungen während ihres Bestehens aus freiem Willen respektieren und alle Streitigkeiten vor die Schiedsgerichte bringen, sich bei deren Sprüchen beruhigen und ihnen nachkommen. In diesem Falle wird das Ziel erreicht lediglich wegen der tatsächlichen Bedeutung, wegen des Ansehens der Schiedsklausel bei den Parteien. Es kann aber das Ziel, die Erledigung aller Streitigkeiten im Gewerbe durch Schiedsgerichte dieses Gewerbes (soweit in ihm der Tarifvertrag herrscht), dadurch erreicht werden, daß die Vereinbarung der Schiedsklausel und die Art des Verfahrens vor den Schiedsgerichten so gestaltet wird, daß die Zuständigkeit der staatl. Gerichte ausgeschlossen wird. Es ist dies möglich auf Grund der Bestimmungen § 1025 ff. der Zivilprozessordnung und des § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes. Sind diese Vorschriften befolgt, so müssen die Parteien es sich gefallen lassen, daß ihr Streit durch Schiedsgericht erledigt wird, und wenn eine von ihnen trotz der Vereinbarung der Schiedsklausel den Rechtsstreit vor das Gericht bringt, so weist das Gericht die Klage als unzulässig ab, wenn nur der Gegner sagt: die Sache ist durch Schiedsgericht zu entscheiden, oder: die Sache ist durch Schiedsgericht entschieden.

Wenn ein in der Form den gesetzlichen Anforderungen entsprechender Schiedsgericht gefällig ist, so hat er die Bedeutung eines rechtskräftigen Urteils, und wenn ihn das Gericht durch ein Vollstreckungsgericht, das aber nur die Prüfung einiger Formalien zur Voraussetzung hat, bestätigt hat, so kann aus ihm die Zwangsvollstreckung vorgenommen werden. Hier heißt also der Staat seinen Arm zur Vollstreckung von Entscheidungen, die Privatpersonen gefällt haben.

Ist aber die Vereinbarung der Schiedsklausel und das Verfahren vor dem Schiedsgericht nicht den gesetzlichen Formen entsprechend, so ist die Zuständigkeit der Gerichte nicht ausgeschlossen. In diesem Falle müssen sie auf Anrufung einer Partei in der Sache selbst entscheiden.

Anscheinend sollen nun im Schneidergewerbe alle Streitigkeiten zwingend durch Schiedsgericht erledigt werden, ausgenommen die unter „Hauptvertrag“ 4 genannten. Merkwürdigerweise ist dieser Wille der Tarifvertragsparteien bezüglich der Erledigung von Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage längst nicht so bestimmt zum Ausdruck gebracht, als hinsichtlich der Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage. Man vergleiche die Bestimmungen unter „Hauptvertrag“ 2, 4 b, c und unter „Arbeitsvertrag“ § 3. Immerhin aber wird man aus den erwähnten Stellen schließen können, daß auch Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien über Verletzung des Tarifvertrages durch Schiedsgericht erledigt werden sollen. (Sollte es anders gemeint sein, so handeln die Parteien wohl gut, ihren Willen genau kundzugeben.) Die Vereinbarung wird also gültig sein und deshalb werden die Zentralverbände der Arbeiter als auch der „Advan“ verpflichtet sein, das Schiedsgericht anzurufen. Fraglich, höchst fraglich ist aber, ob trotz einer Entscheidung der Schiedsgerichte nicht eine solche des Gerichts von der mit dem

Schiedsgericht unzufriedenen Partei herbeigeführt werden kann, und zwar mit Rücksicht auf das Verfahren. Es will nämlich scheinen, daß die einschlägigen §§ 1025 ff. keine Beachtung finden. Ich weise nur auf den § 1039 hin, welcher lautet:

„Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages der Abfassung von den Schiedsrichtern zu unterschreiben, den Parteien in einer von den Schiedsrichtern unterschriebenen Ausfertigung zuzustellen und unter Beifügung der Beurkundung der Zustimmung auf der Gerichtsschreiberei des zuständigen Gerichts niederzulegen.“

Ist sie stets oder auch nur einmal befolgt worden?

Die Bestimmung im Tarifvertrage, daß die §§ 1025 ff. a. a. O. Beachtung finden sollen, oder daß das schiedsrichterliche Verfahren ein Verfahren nach §§ 1025 ff. der Zivilprozessordnung sei, schließt nicht aus, daß sie nicht angewandt werden. Ist aber ein Schiedsspruch entgegen den Vorschriften der §§ 1025 ff. J.-R.-O. gefällt, so kann ummehrer das Gericht auf Anrufen einer Partei die Entscheidung in der Sache selbst nicht mehr verweigern. Wollen also die Tarifvertragsparteien ihre Handel künftig zwingend unter sich erledigen, so müssen sie die gesetzlichen Vorschriften beachten.

Das Ziel, auch Streitigkeiten zwischen der Arbeitsvertragspartei zwingend durch Schiedsgericht zur Erledigung zu bringen, kann durch einen Tarifvertrag nur auf Umwegen erreicht werden: wenn nämlich dahin Vorlage getroffen wird, daß die Schiedsklausel in den Arbeitsvertrag eingeht. Ist die Schiedsklausel nicht darin aufgenommen, so können die Arbeitsvertragsparteien stets die staatlichen Gerichte anrufen, müssen die Tarifvertragsparteien auch noch so selbstbewußt und bündig erklären: „Der gesamte Inhalt der Tarifverträge und der Schiedsgerichtsbestimmungen ist für alle Mitglieder der vertragsschließenden Verbände unbedingend verbindlich“ („Hauptvertrag“ 2) oder: „Die Mitglieder der vertragsschließenden Verbände unterwerfen sich dem von den Hauptorganen vereinbarten Schiedsgerichtsverfahren“ („Arbeitsvertrag“ § 3). Es ist oben bereits erklärt worden, daß den Organisationen, die diese Sprüche tun, ein so weitgehende Macht über ihre Mitglieder nicht zusteht, wie sie sie hiernach ausüben wollen. Wohl aber können sie ihren Mitgliedern durch die Satzungen die Pflicht auferlegen, ihre Streitigkeiten durch Schiedsgericht erledigen zu lassen, und sie können sich im Tarifvertrage verpflichten, derartige Bestimmungen in die Satzungen aufzunehmen. Aber dann haben die Mitglieder immer noch ihren Organisationen gegenüber die Pflicht, im Arbeitsvertrage die Schiedsklausel zu vereinbaren. Sie ist damit noch nicht im Arbeitsvertrage drin. Und die Aufnahme in den Arbeitsvertrag ist das Ziel. Dieses können die Organisationen dadurch erreichen, daß sie sich verpflichten, dafür zu sorgen, daß die Mitglieder beim Abschluß des Arbeitsvertrages ein von ihnen vereinbartes Arbeitsvertragsformular verwenden, in welchem sich die Klausel findet, daß Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage durch den Schiedsgericht im Tarifvertrage vorgesehenen Organe erledigt werden sollen. Wird das Formular verwendet, so ist auch der Vorbericht des § 1026 J.-R.-O. Rechnung getragen, wonach die Schiedsklausel nur für ein bestimmtes Rechtsverhältnis, hier also für den jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart werden kann. Eine solche Klausel fehlt in dem vorliegenden Arbeitsvertragsformular, ebenso wie die andere, daß der Arbeitsvertrag tarifmäßig sein soll und daß alle ihm zuwiderlaufenden Erklärungen nichtig sein sollen.

Weiter bleibt für das Schiedsgerichtsverfahren der Arbeitsverhältnisse die Bestimmung des § 62 des Gewerbegerichtsgesetzes zu beobachten:

„Schiedsverträge, durch welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für künftige Streitigkeiten ausgeschlossen wird, sind nur dann rechtskräftig, wenn nach dem Schiedsvertrage bei der Entscheidung von Streitigkeiten Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl unter einem Vorsitzenden mitzuwirken haben, welcher weder

