

1. Kapitel.

Seit einer Reihe von Jahren treten im deutschen Wirtschaftsleben die Arbeitgeber und die Arbeiter vielfach nicht nur einzeln, sondern auch in geschlossenen Gruppen als Gesamtheiten auf. Allmählich hat diese Erscheinung in Verbindung mit der zunehmenden, technischen Gleichartigkeit der immer mehr vervollkommneten und vergrößerten Betriebseinrichtungen bewirkt, daß neben den vielen Arbeitsverträgen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitern auch Verträge zwischen den Gesamtheiten der Arbeitgeber und der Arbeiter über die Arbeitsbedingungen geschlossen worden sind. Dadurch ist neben den getrennten Organisationen der Parteien des Arbeitsvertrages eine beiden gemeinsame Einrichtung entstanden, welche dem Interessenausgleich unter möglichster Vermeidung des Interessentkampfes dienen soll.

Nach dem wesentlichsten Inhalt, der Lohntarifizierung, meist aber in analoger Anlehnung an Vorgänger werden diese gemeinschaftlichen Abmachungen über Arbeitsbedingungen als Tarifgemeinschaften oder Tarifverträge bezeichnet. Weil ferner nicht einzelne Personen, sondern Personenmehrheiten den Vertrag schließen, sind die Vereinbarungen in die Kollektivverträge eingereiht. Um den Inhaltskern, die Regelung des gewerblichen Arbeitsvertrages, mit hervorzuheben, spricht man auch von kollektiven Arbeitsverträgen, obwohl die Verträge Arbeitsverträge im eigentlichen Sinne nicht sind, sondern nur den Inhalt zukünftiger Arbeitsverträge behandeln. Begrifflich sind die verschiedenen Bezeichnungen gleichbedeutend und werden daher auch in folgendem wechselweise unter Bevorzugung des landläufigen Namens Tarifgemeinschaften angewandt.

Die Tarifgemeinschaften sind, wie schon erwähnt, ein Produkt der historischen Entwicklung. Ihre Wiege hat in England, dem Mutterlande des Gewerkschaftswesens, gestanden. Von dort ist der Gedanke kollektiven Handelns über das Arbeitsverhältnis um die Mitte des