

dem Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. 7. 1922 (RGBl. S. 628), jetzt § 8 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 (RGBl. I S. 1249) die zuständige Bergbehörde bei besonders heißen Arbeitsstätten, falls kein Tarifvertrag zustande kommt, nach Anhörung der Berufsverbände ihrerseits die Arbeitszeit festzusetzen, worin zweifellos ein Akt der Rechtsetzung enthalten ist.

Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften bei der Rechtsetzung endlich ist ihre Mitwirkung beim Abschluß von Tarifverträgen. Ich beschränke mich auf die Feststellung, daß nach richtiger und herrschender Ansicht Tarifverträge in ihrem normativen Teile objektives Recht darstellen, und zwar unter den Begriff der Vereinbarung fallen, wie ihn ANSCHÜTZ (Preuß. Verw.Bl. Bd. 22, S. 83) — anders freilich HATSHECK (Lehrbuch des Verwaltungsrechts 2. Aufl., S. 55ff.), der aber trotzdem den Tarifvertrag zu den Vereinbarungen rechnet — bestimmt. Beim Abschluß von Tarifverträgen haben die Gewerkschaften entscheidenden Anteil.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften auch über die Grenzen Deutschlands hinaus juristische Bedeutung gewonnen haben, indem auch der Friedensvertrag von Versailles (Art. 400) ihre Mitwirkung vorsieht.

Konnten im vorstehenden auch nur Umriss der rechtlichen Stellung der Gewerkschaften und ihres inneren Aufbaus gezeichnet werden und mußte eine größere Anzahl von Fragen (z. B. bezüglich des Verhältnisses von Gewerkschaft zum Betriebsrat) gänzlich unerörtert bleiben, insbesondere auch mit Rücksicht darauf, daß diese Fragen später noch ausführlicher behandelt werden, so konnte doch gezeigt werden, daß die Gewerkschaften, die bisher fast ausschließlich von volkswirtschaftlichen oder politischen Gesichtspunkten aus untersucht worden sind, auch dem Juristen eine Fülle von Problemen bieten, deren letzte Lösung freilich erst im Zusammenhang mit dem Koalitionsrecht befriedigend erreicht werden kann.

Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitgeberverbände^{1) 2)}.

Von Assessor HEINZ LANDMANN-Berlin (beschäftigt beim Verband Berliner Metallindustrieller).

I. Begriff.

Unter Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervereinigungen hat man bei Zugrundelegung der in Art. 159 RV. und § 152 GewO. gegebenen Legaldefinitionen diejenigen Vereinigungen zu verstehen, in denen sich einerseits Arbeitgeber, andererseits Arbeitnehmer in dieser Eigenschaft zusammenschließen, um auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse einzuwirken. So erhält man den Begriff der „Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“, wie er unter anderem in § 1 der Tarifverordnung und in § 20 der alten Schlichtungsordnung vorausgesetzt ist. Ein Arbeitgeberverband ist also eine „Vereinigung von Arbeitgebern zum Zweck der Einwirkung auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei den Mitgliedern des Verbandes beschäftigten Arbeitnehmer“. Ob dieser Zweck einziger Zweck, Hauptzweck oder nur Nebenzweck ist, spielt nur eine untergeordnete Rolle. Insofern er überhaupt verfolgt wird, ist die Vereinigung eine „Vereinigung von Arbeitgebern“, im folgenden kurz „Arbeitgeberverband“ genannt.

¹⁾ Literatur: Spezialliteratur existiert nicht. Nur hie und da sind in Aufsätzen und Entscheidungen einzelne Fragen erörtert.

²⁾ Vorbemerkung: Da die Berufsvereine auch heute noch grundsätzlich und in erster Linie Vereine des bürgerlichen Rechtes und ihre Lebensäußerungen auch heute noch grundsätzlich und in erster Linie nach bürgerlichem Recht zu beurteilen sind, beschränken sich die folgenden Ausführungen darauf, die Arbeitgeberverbände als Vereine des bürgerlichen Rechtes darzustellen. Die Frage, inwieweit im Laufe der Zeit auch öffentlich-rechtliche Elemente in das Recht der Berufsvereine eingedrungen sind, mußte angesichts der großen Zahl schwieriger und nur grundsätzlich zu lösender Probleme, die dann hätten mit erörtert werden müssen, als über den Rahmen dieser Arbeit weit hinausgehend beiseite gelassen werden.