

# Baugewerkschaft

## Organ des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Deutschlands

Erscheint jeden Sonntag. Bezugspreis monatlich 0,15 Goldmark (ohne Bestellgeld). Zu beziehen durch jede Postanstalt. + Redaktionschluss: Montag morgens 9 Uhr.

Geschäftsstelle und Schriftleitung  
Berlin-Lichtenberg, Am Stadtpark 2-3

Anzeigenpreis: für die Petitzeile 0,05 Mark x Buchhandels-Schlüsselzahl zur Zeit der Zahlung. — Schluss der Anzeigenannahme 8 Tage vor Erscheinen jeder Nummer

**Das halte fest: Bei hellem Sonnenschein  
Ist's leichte Kunst, getrosten Mutts zu sein.  
Doch ob ein Menschenherz ist stark und groß,  
Das zeigt sich erst bei einem schweren Los.**  
A. Felmann.

### Arbeiten und nicht verzweifeln!

Zeiten wirtschaftlicher Krisen sind stets ein Prüfstein gewerkschaftlicher Gesinnung gewesen. In solchen Zeiten sondert sich die Spreu vom Weizen. Wer mit der Bewegung und deren Ideen innerlich verwachsen ist, wird beim Verband die Treue halten. Nur solche Mitglieder, die aus rein materiellen, oft recht eigennütigen Beweggründen der Organisation beitreten und eine innere Verbindung mit ihr nicht gewonnen haben, werden wankend. Weil die Gewerkschaften heute Unangenehmes im Kauf nehmen müssen, um noch Schlimmeres zu verhüten, verlieren diese Mitglieder den Glauben an die Organisation und das Vertrauen auf sie. Zu Unrecht! Schon in der Vorkriegszeit hat jede Wirtschaftskrise die soziale Reaktion, die Unternehmerrückzug, begünstigt. Heute haben wir hinter uns einen verlorenen Krieg. Eine durch die Gebietsverluste geschwächte Produktionsbasis. Wir ringen noch um eine tragbare Ausgestaltung des Versailles Friedensbittates. Die durch die Inflationsperiode erschütterte, durch die Reparationsleistungen schwer belastete Wirtschaft kämpft um die verlorenen Absatzgebiete. Die Finanzkraft der gewerkschaftlichen Organisationen wurde durch die Inflation gebrochen und damit deren Einfluß geschwächt. Daß in einer solchen Situation Rückschlüsse nicht zu vermeiden sind, muß jedem einseitigen Menschen klar sein.

Der denkende Arbeiter wird darum die Organisation nicht preisgeben. Im Gegenteil! Er wird alles tun, um sie gerade jetzt zu erhalten, auszubauen, schlagkräftig zu gestalten. Er wird sich dankbar erinnern, was sie ihm gewesen ist und nicht sagen: der Mohr hat seine Schuldigkeit getan, der Mohr kann gehen. Er wird sich ferner überlegen, was ihm die Organisation in der Gegenwart und in Zukunft sein soll: Kämpferin für das noch Vorhandene und für die Zurückeroberung des Verlorenen. Schwächung des Verbandes im gegenwärtigen Moment aber bedeutet Gefährdung der noch vorhandenen sozialen Errungenschaften; erschwert die rechtzeitige ausgiebige Ausnutzung der zweifellos bald einsetzenden besseren Konjunktur. Wer es also gut mit sich und seinem Stande meint, der halte dem Verbands die Treue, der setze seine ganze Kraft ein für dessen Erhaltung.

Auf unseren Verbandsfunktionären, hauptamtlichen wie ehrenamtlichen, liegt jetzt eine große Verantwortung. Sie haben vor allem dafür zu sorgen, daß eine schwere Zeit kein kleines Geschlecht finde. In ihrer Hand liegen zum guten Teil die Geschicke des Bauarbeiterstandes. Von ihrer Einsicht und ihrem Pflichtgefühl, von ihrem Opfer- und Arbeitswillen hängt es ab, ob der Verband die gegenwärtig so schweren Zeiten ungeschwächt zu überstehen vermag. Sie müssen den Glauben und das Vertrauen zur Organisation hochhalten und vertiefen, die Wankenden stützen und stützen, die Verlorenen zurückgewinnen. Im einzelnen sind hinsichtlich der Erhaltung bzw. Vermehrung des Mitgliederbestandes folgende Aufgaben zu bewältigen:

Der Vertrauensmännerkörper muß in den einzelnen Verwaltungsstellen vergrößert und erneuert werden.

Die alten Vertrauensleute müssen wieder stärker mit in die Speichen fassen und nicht, wie es vielfach geschieht, gleichgültig oder verärgert beiseite stehen.

Die Einklassierungsbezirke müssen möglichst klein gehalten werden. Unter den zu großen Einklassierungsgebieten der Vertrauensleute leidet die Bedienung der Mitglieder.

Die Bedienung der Mitglieder durch die Vertrauensleute muß pünktlich und gewissenhaft erfolgen, um Verluste zu vermeiden.

Mit den zurzeit erwerbslosen Mitgliedern ist durch die Vertrauensleute eine engere Verbindung zu halten, vor allem durch Zustellung der „Baugewerkschaft“.

Vor allen Dingen müssen die in Arbeit Kommenden sofort erfasst und in die Organisationsreihen wieder als tätige Mitglieder eingegliedert werden.

Auf den Arbeitsstellen muß festgestellt werden, welche Arbeiter „falsch“ organisiert und aus welchen Gründen sie nicht bei uns organisiert sind. Ihnen ist durch Vertrauensleute sofort nachzugehen.

Ueberhaupt ist auf die Bauernagitation größtes Gewicht zu legen. Die lange Arbeitslosigkeit hat das

Geist der Unorganisierten in unserem Beruf gewaltig vermehrt. Es muß mit aller Kraft abgebaut werden. Dazu ist eine regelmäßige und straff durchgeführte Bücherkontrolle das beste Mittel.

Festzustellen ist auch, wer als Mitglied der konfessionellen Vereine in einem gegnerischen Verband organisiert ist. Auf die Gewinnung dieser Arbeiter ist ein besonderes Augenmerk zu richten.

Christliche Mitarbeiterinnen konfessionellen Standesvereinen, die, wie in der Vergangenheit, so auch heute, ein Hauptrekrutierungsgebiet der christlichen Gewerkschaften sind.

Möchten doch aus den Mitgliederkreisen heraus dem Verbands wieder in erhöhtem Maße opferwillige tatbereite Mitarbeiter erwachsen, damit in jeder Ortsgruppe die vorgenannten Aufgaben in Angriff genommen und durchgeführt werden könnten. Möchte sowohl unter den alten Kämpfern als auch unter unseren jungen Mitgliedern der in der Gründungszeit unseres Verbandes übliche hohe Idealismus wieder Einzug halten, das ganze Verbandsleben durchströmend und erneuernd. Dann wäre es nicht nur möglich, eingetretene Lücken wieder auszufüllen, sondern auch Laufende von neuen Streitern für unsere Sache zu gewinnen.

### Die neue Schlichtungsordnung

Von Wilhelm Herschel, Berlin.

I.

Am 13. Oktober 1923 hat die Reichsregierung die „Verordnung über das Schlichtungswesen“ erlassen. Dieser offizielle Titel ist nicht ganz genau. Denn diese Verordnung beschäftigt sich nicht nur mit den Fragen des Schlichtungswesens, sondern greift auch in die Arbeitsgerichtsbarkeit ein. Beides ist ja, wie hier nur kurz angedeutet werden kann, nicht dasselbe. Nach der herrschenden juristischen Meinung sowohl wie nach geltendem Rechte (vergl. insbesondere § 3 der Verordnung) besteht die Eigenart des Schlichtungswesens darin, „zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten“. Das Schlichtungsverfahren reicht also nur so weit, als sich die Parteien nicht über den Abschluß eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung (z. B. einer Arbeitsordnung) verständigen können. Man nennt solche Streitigkeiten auch Gesamtstreitigkeiten. Alle anderen hierher gehörigen Streitigkeiten sind Einzelstreitigkeiten im Sinne des Gesetzes, mögen auch noch so viele Arbeitnehmer an ihnen beteiligt oder interessiert sein. Einzelstreitigkeiten sind folglich alle Streitigkeiten über Auslegung und Handhabung von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Einzelarbeitsverträgen, Gesetzen usw. Eine Klage auf Lohnzahlung, Urlaubsgewährung, ein Streit um die Begründetheit einer Kündigung, um die Verhängung einer Strafe — alles das sind Einzelstreitigkeiten. Sie unterliegen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Die neue Verordnung aber bezieht sich neben dem Schlichtungswesen zum Teil auch auf die Arbeitsgerichtsbarkeit.

II.

Der Begriff „Arbeitsgericht“ ist unseres Wissens in dieser Verordnung zum ersten Male offiziell gebraucht worden. Als Arbeitsgerichte gelten bis zur Errichtung allgemeiner Arbeitsgerichte bei Streitfällen, in denen auf Arbeitnehmerseite nur Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge beteiligt sind, das Kaufmannsgericht, im übrigen das Gewerbegericht.

Diese Gerichte behalten ihre bisherige Zuständigkeit, aber es werden ihnen neue Aufgaben übertragen. Früher war es aus begrifflichen, aber doch zu mißbilligenden Gründen, den Schlichtungsbehörden die Entscheidung einer Reihe von Einzelstreitigkeiten übertragen worden. Künftig fällt dieser theoretische und praktische Fehler fort, und es gehen diese Einzelstreitigkeiten an die Arbeitsgerichte über, so daß den Schlichtungsinstanzen nur noch Gesamtstreitigkeiten verbleiben. Es handelt sich dabei um folgende, zum Teil früher auch vor noch andere Instanzen gehörige Fälle:

1. die §§ 83-90 des B.R.G. (d. h. in den Fällen des Einspruchs gegen Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern);
2. die §§ 8, 18, 19 der Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 21. Januar 1919;
3. § 90 des Reichsverordnungs-Gesetzes in der Fassung vom 30. Juni 1923;
4. § 39 Abs. 2, §§ 41, 44 Abs. 1, § 56 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 39, 41, ferner § 60 in Verbindung mit § 39 B.R.G. (Das sind die Fälle der Absetzung von Betriebsvertretern);
5. § 43 Abs. 2, § 44 Abs. 4 Satz 2, § 52 Abs. 1, 2, § 53 in Verbindung mit § 52, § 56 Abs. 2 in Verbindung mit

§ 43, § 60 in Verbindung mit § 45, § 80 Abs. 2, ferner §§ 93, 97 und 98 B.R.G. (Hier handelt es sich insbesondere um Berufung einer vorläufigen Betriebsvertretung, um die Entscheidung über den Antrag auf Bildung oder Auflösung eines gemeinsamen Betriebsrates oder eines Gesamtbetriebsrates, um die Festsetzung von Strafen, um Streitigkeiten über die Errichtung, Zuständigkeit usw. von Betriebsvertretungen, um die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern.)

Hier ist also jetzt nur das genannte Arbeitsgericht zuständig.

Wenn in einem Bezirk kein Gewerbegericht oder kein Kaufmannsgericht und somit auch kein Arbeitsgericht besteht, dann war bisher für arbeitsrechtliche Streitigkeiten grundsätzlich das Amtsgericht zuständig. Das bleibt auch weiterhin so. Nur bezüglich der hier besonders aufgeführten Einzelstreitigkeiten wird die Zuständigkeit des Amtsgerichts nicht gegeben, vielmehr kommen sie in solchen Bezirken vor den Schlichtungsausschüssen, während Lohnklagen usw. dort immer noch beim Amtsgericht anhängig zu machen sind.

Schließlich ist zu bemerken, daß, soweit Arbeitsgerichte in den oben besonders genannten Einzelstreitigkeiten eine Entscheidung fällen, eine Berufung an eine höhere Instanz unzulässig ist.

III.

Was die Schlichtungsbehörden anlangt, so ist es ihre Aufgabe, „zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten“. Jedoch haben sie diese Aufgabe nicht unbedingt, sondern nur, „soweit eine vereinbarte Schlichtungsstelle nicht besteht oder den Abschluß einer Gesamtvereinbarung nicht herbeiführt“. D. h.: in erster Linie ist bei Gesamtstreitigkeiten (das sind Streitigkeiten um den Abschluß von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen) eine etwa von den Parteien vereinbarte Schlichtungsstelle zuständig. (Nicht eine Schlichtungsstelle, diese ist nur zuständig zur Entscheidung von Einzelstreitigkeiten an Stelle der Arbeitsgerichte.) Nur wo eine solche Schlichtungsstelle nicht besteht oder sie einen Erfolg nicht erzielt hat, kann das gesetzliche Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. Daß auch von der grundsätzlichen Einstellung unserer Bewegung aus den vereinbarten Schlichtungsstellen der Vorzug zu geben ist, sei nebenbei erwähnt.

Unter den Schlichtungsinstanzen sind zwei Arten zu unterscheiden: die Schlichtungsausschüsse und die Schlichter.

a) Die Schlichtungsausschüsse bestehen aus einem oder mehreren unparteiischen Vorsitzenden und aus Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl. Die unparteiischen Vorsitzenden bestellt die oberste Landesbehörde nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Bezirkes. Die Beisitzer beruft sie auf Vorschlag dieser Vereinigungen.

b) Für größere Wirtschaftsbezirke bestellt der Reichsarbeitsminister nach Anhörung der beteiligten obersten Landesbehörden Schlichter. Er kann auch für den einzelnen Fall einen besonderen Schlichter bestellen. Die Schlichter übernehmen die Schlichtung in Fällen, die für das Wirtschaftsleben von besonderer Wichtigkeit sind.

c) Zuständig ist grundsätzlich der Schlichtungsausschuss, falls die Parteien nichts anderes vereinbart haben, und zwar derjenige Schlichtungsausschuss, in dessen Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Es kommt also auf den Ort der Beschäftigung, nicht auf den Wohnort des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer oder auf den Sitz der Firma an. Sind hiernach mehrere Schlichtungsausschüsse zuständig, so verbleibt die Streitigkeit bei dem Schlichtungsausschuss, der sich zuerst mit ihr befaßt hat. Diese Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse hört jedoch auf, sobald der Schlichter eingreift. Uebernimmt er die Streitigkeit, so geht die Zuständigkeit auf ihn über.

Zum übrigen gelten für das Verfahren für die Schlichtungsausschüsse und die Schlichter weitgehend die gleichen Vorschriften.

Beide werden entweder auf Anruf einer Partei oder von Amts wegen tätig. Der unparteiische Vorsitzende des Schlichtungsausschusses oder der Schlichter hat zunächst zu versuchen, den Abschluß einer Gesamtvereinbarung herbeizuführen. Gelingt ihm das nicht, so ist die Sache vor einer Schlichtungskammer zu verhandeln. Diese bildet der unparteiische Vorsitzende des Schlichtungsausschusses mit je zwei Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Schlichter mit Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl, die er zu diesem Zwecke beruft. Kommt vor der Schlichtungskammer keine Einigung zustande, so macht die Kammer den Parteien einen Vorschlag für den Abschluß einer Gesamtvereinbarung (Schlichtspruch). Wird er von beiden Parteien angenommen, so hat er die Wirkung einer

Schriftlichen Gesamtvereinbarung. Das Gleiche gilt, wenn der Spruch auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder einer Vereinbarung bindend ist.

IV.

Eine notwendige Ergänzung oder, wenn man so will, ein besonderer Teil des Schlichtungsverfahrens ist das Verfahren auf Verbindlich-erklärungen von Schiedssprüchen. Es darf nicht verwechselt werden mit dem Verfahren auf Allgemeinverbindlichkeits-Erklärungen von Tarifverträgen. Dies nämlich der Schiedsspruch nicht von beiden Parteien angenommen, so kann er für verbindlich erklärt werden, wenn die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist.

Für die Verbindlichkeits-Erklärung des Schiedsspruches eines Schlichtungsausschusses ist der Schlichter zuständig, in dessen Bezirk der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Gesamtvereinbarung liegt. Dies gilt auch dann, wenn er sich nur unfreiwillig über den Bezirk des Schlichters hinaus erstreckt. In den übrigen Fällen, insbesondere bei Schiedssprüchen, die unter Vorbehalt eines Schlichters zustande gekommen sind, ist der Reichsarbeitsminister für die Verbindlichkeits-Erklärung zuständig. Die Verbindlichkeits-Erklärung ersetzt die Annahme des Schiedsspruches.

Diese Regeln finden auf die Verbindlichkeits-Erklärung von Schiedssprüchen vereinbarter Schlichtungsstellen entsprechende Anwendung.

V.

Das ist in kurzen Zügen der Hauptinhalt der neuen Schlichtungsordnung. Wie weit sie gut ist und wie weit nicht, wird die Praxis zeigen. Dadurch werden zugleich die Unterlagen für eine endgültige Regelung des Schlichtungsweises durch ein Reichsgesetz geschaffen. Ein mangelhafter und reibungsloser staatlicher Schlichtungsapparat wird sich wohl niemals schaffen lassen. Er wird stets bürokratisch, mechanisch und schwerfällig sein. Daher ist es Sache der wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für ein auf arbeitsgebautes Netz beruflicher und vereinbarter Schlichtungsstellen Sorge zu tragen. Diese sind anpassungsfähiger und so eher in der Lage, der Eigenart der einzelnen Berufe, Gewerbe und Betriebe Rechnung zu tragen. Aus dem gleichen Grunde sind sie auch geeigneter, dem wirtschaftlichen Fortschritt und dem sozialen Frieden zu dienen.

Streikkasse der Unternehmer

Und wir?

Das reaktionäre Unternehmertum erkennt wohl, daß es den Höhepunkt seiner Machtentfaltung überschritten hat. Die Wirtschaftskrise wächst langsam, im gleichen Ausmaß erholen sich die Gewerkschaften. Vereinzelt konnte die Arbeiterklasse in zahlreichen Fällen zu Gegenangriffen übergehen und insbesondere in der Lohnfrage den Bauern streiken, der monatelang auf ihr geruhet. Aber noch gibt das Schmarotzertum seine Position nicht als verloren auf. Zwar in dem Augenblick, da der Gegenstoß der Arbeiterklasse eingeleitet hat, erinnert man sich wohl einer Einrichtung, die von der Arbeiterklasse bisher viel zu wenig beachtet worden ist. Wir meinen die Streikentschädigungskasse der Unternehmer, genannt „Deutscher Streikschutz“. Die Arbeiterklasse sollte wohl beherzigen, was die „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ vom 16. März dieses Jahres über diese Kasse zur Niederhaltung der Arbeiterklasse schreibt:

„Gewiß muß alles versucht werden, auf gutlichem Wege die der deutschen Wirtschaft und damit dem ganzen Volke drohenden neuen schweren Schäden zu beheben. Aber es wäre verkehrt, wollte die Arbeitgeberseite nicht die Mittel beizustellen, deren Vorhandensein entweder die Gegenseite von eracuten, weil wirtschaftlichen Streiks noch in letzter Stunde zurückhält oder die Gewähr für einen erfolgreichen Ausgang des Kampfes bietet. In diesem Zweck hat die Vereitigung der deutschen Arbeitgeber-Verbände bekanntlich vor einigen Jahren den „deutschen Streikschutz“ gebildet, damit sich die Mitglieder der V. d. A. gegen Streikschaäden bei ihm versichern. Er zahlt gegen einen vierteljährlich zahlbaren Beitrag in Höhe von zwei pro 1000 der gezahlten Lohnsumme für alle Arbeitnehmerbewegungen, die länger als drei Tage dauern, für die darüber hinausgehende Zeit eine Entschädigung, die in der Regel 25 Prozent der ausgefallenen Lohnsumme beträgt. . . . Je kritischer die Lage ist, um so mehr heißt es zusammenrücken und Opfer bringen für die gemeinsame Sache.“

So steht heute die Partie: das Unternehmertum steht auf stark feiner Position, während dagegen große Teile der Arbeiterklasse die Notwendigkeit eines neuen Zusammenrückens oder eines gesunden Vertragswesens nicht in dem Maße erkennen, wie es unbedingt erforderlich wäre. Glaubt ein gleichgültiger Kollege oder gar ein Parteifunktionär, die Kämpfe im Wirtschaftsleben ließen sich ohne Zwänge oder mit Schlagworten gewinnen? Das Unternehmertum weiß ganz genau, daß die Bekämpfung der wirtschaftlichen und auch der sozialen Stellung zum großen Teil eine Frage der Finanzen ist. Nur die reiche Gewerkschaft wird auf die Dauer die Interessen ihrer Kollegenchaft wirklich energisch und zielbewußt vertreten und höhere Löhne eringen können, die selbst finanzkräftig ist. Dem „Streikschutz“ der deutschen Unternehmer muß die Arbeiterklasse eine gesunde Vertragspolitik entgegenstellen.

„Je kritischer die Lage ist, um so mehr heißt es zusammenrücken und Opfer bringen für die gemeinsame Sache.“

Am 3. Mai 1924 ist der achtzehnte Wochenbeitrag für das Jahr 1924 fällig.

Allgemeine Rundschau

August Brust †

Wieder ist einer der alten Kämpen der christlichen Gewerkschaftsbewegung dahin gegangen. Aus Hannover kommt die Trauerkunde, daß am Ostermontag August Brust gestorben ist. Ein Herzschlag hat dem Leben des noch nicht 63-jährigen Mannes ein plötzliches Ende bereitet.

August Brust war der Gründer der ältesten christlichen Gewerkschaft, des Gewerkschaftsvereins christlicher Bergarbeiter, und damit der christlichen Gewerkschaftsbewegung überhaupt. Es spricht für den sicheren Führerblick des Verstorbenen, daß die von ihm für seinen Berufsverband gewählten Grundsätze bestimmend geworden sind für den Charakter der ganzen Bewegung. Was August Brust wollte und allen Widerständen zum Trotz durchgesetzt hat, fand vor zwei Jahren, anlässlich des 60. Geburtstages des Verstorbenen, im „Bergknappen“ gute Würdigung: „Brust war es, der die rechten Grundsätze für den Gewerkschaftsverein wählte. Er erstrebte die Hebung der moralischen und sozialen Lage der Bergarbeiter auf christlicher und gesetzlicher Grundlage. Das Christentum war nach Ansicht von August Brust die rechte Grundlage für eine die Hebung der Bergarbeiter anstrebende Organisation. Der Gewerkschaftsverein sollte eine ehrliche Arbeitervertretung sein. Brust wollte aber keinen Klassenkampf nach sozialdemokratischem Rezept. Er übersah nicht, daß Arbeiter und Unternehmer manche gemeinsamen Interessen haben. Sie haben z. B. gemeinsam ein Interesse an einer guten Entwicklung der Produktion. Darüber hinaus aber sah er auch klar ein, daß auch Interessengegensätze vorhanden waren, die zum Streit führen konnten. Deshalb gründete er den Gewerkschaftsverein, um die Rechte und Interessen der Bergarbeiter zu wahren. August Brust gestaltete den Gewerkschaftsverein interkonfessionell, im Gegensatz zu denjenigen Kreisen, welche Freunde einer konfessionellen Organisation waren. Die Geschäfte hat Brust recht gegeben. Auch forderte Brust die parteipolitische Neutralität. Der Gewerkschaftsverein sollte nicht einseitig einer Partei dienen. Ein besonderes Verdienst August Brusts ist die Erkämpfung der Selbstständigkeit der Bewegung. Der Gewerkschaftsverein sollte eine selbstständige Arbeiterbewegung sein, die von den Berufsangehörigen selbst geleitet wurde. August Brust zog wohl zu der Gründungsversammlung und auch zu späteren Verhandlungen Angehörige anderer Stände zu. Sie sollten aber nicht etwa die Richtung bestimmen, sondern Zeuge und Berater sein. Gerne nahm August Brust den Rat anderer an, führte sich jedoch nicht. Das führte zu vielen Differenzen. Immer wieder versuchten andere, auf die Bewegung einen ungebührlichen Einfluß auszuüben. Mit größter Rücksichtlosigkeit schlug August Brust derartige Verjuche zurück. Ihm gehört in erster Linie das Verdienst, die christlichen Gewerkschaften selbstständig erhalten zu haben. Nur einer Kampf- und Kraftnatur wie ihm war das möglich.“

Aus der Zeitung des Gewerkschaftsvereins scheidet August Brust 1904 infolge sachlicher Meinungsverschiedenheiten mit seinen jüngeren Mitarbeitern aus. Er war in der Folgezeit politischer Redakteur, Stadtverordneter und nach dem Kriege zweiter Geschäftsführer des Niedersächsischen Kolonialrats in Hannover. In den preussischen Landtag war er hercuz 1903 als Abgeordneter eingezogen. Hier hat er sich als ein aufrichtiger Vertreter der Interessen des arbeitenden Volkes bewährt.

August Brust wird von der christlichen Arbeiterbewegung nicht vergessen werden. Ein Mann von vorbildlichem Pflichtgefühl, ein unermüdetlicher Arbeiter und unerschrockener Vorkämpfer für die Geltung des Christentums im öffentlichen Leben, ein Bahnbrecher für Arbeiterrecht und Arbeitergeltung ist mit ihm ins Grab gesunken. Möge ihm der Herrgott überreichlich lohnen, was er hienieden für die Armen und Bedrängten getan. Er ruhe in Frieden!

Wirtschaftliche Bewegung

Bezirk Breslau

Am 29. März stellten die Bauarbeiterverbände bei dem Provinzialarbeiter-Verband den Antrag auf Verhandlung zwecks Neu festsetzung der Löhne. Darauf wurde mitgeteilt, daß die beiden Vorständen verneint seien und Verhandlungen erst nach deren Rückkehr stattfinden könnten. In Breslau trafen die Kollegen nun bei drei Terminen in den Streik. Die Unternehmer schritten daraufhin am 8. April in Breslau zur Aussperrung. Sie hatten inzwischen auch beim hiesigen Schlichter den Antrag auf Neuregelung der Arbeitszeit gestellt. Der Schlichter hatte Termin zur Vorverhandlung auf Mittwoch, den 9. April, angesetzt. Eine Einigung wurde nicht erzielt. Die Unternehmer erklärten dann, wenn bis Sonntag, den 12. April, bei den betroffenen Firmen die Arbeit nicht aufgenommen sei, würde die Aussperrung im ganzen Verbandsgebiet angewendet werden. Regieres ist nun auch zum Teil geschehen. Inzwischen hatte der hiesige Schlichter Verhandlungstermin für den 15. April angesetzt. Nach beinahe 10-tägiger Verhandlung fällt die Schlichterkammer folgenden Schiedsspruch:

Esätze:

Die Löhne werden wie folgt festgesetzt: a) Tarifgebiet Breslau-Stadt: Facharbeiterlöhne 20 Prozent Zuschlag, Hilfsarbeiterlöhne 15 Prozent Zuschlag. b) Tarifgebiet Glatz, sowie Waldenburg und Siegnitz: Facharbeiterlöhne 15 Prozent Zuschlag, Hilfsarbeiterlöhne 10 Prozent Zuschlag. c) Alle übrigen Orte resp. Gebiete: Facharbeiterlöhne 10 Prozent Zuschlag, Hilfsarbeiterlöhne 5 Prozent Zuschlag, jedoch nicht über die Grundlöhne.

Arbeitszeit:

Die 48-stündige wöchentliche Arbeitszeit bleibt bestehen. Wo die wirtschaftlichen Verhältnisse es erfordern, kann im Benehmen mit der gesetzlichen Betriebsvertretung die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 53 Stunden verlängert werden, ohne besonderen Ueberflundenausschlag.

Diese Arbeitszeitregelung behält Gültigkeit, bis eine zentrale Regelung zwischen den Spitzenorganisationen erfolgt ist. Die Lohnregelung kann erstmalig am 15. Mai mit 8-tägiger Frist gekündigt werden. Erklärungsfrist 22. April, mittags 12 Uhr.

Ueber Annahme oder Ablehnung entscheidet die Kollegenchaft in diesen Tagen selbst. Den Verband stark und kampffähig zu machen, ist jetzt notwendiger als je zuvor. Mögen unsere Kollegen danach handeln!

Bayern

Der an sozialer Verständlosigkeit mit dem ostpreussischen konkurrierende bayerische Arbeitszeitstreik wurde trotz aller von uns vorgebrachten rechtlichen und sozialen Bedenken vom Sozialministerium mit geringfügigen Verbesserungen für rechtsverbindlich erklärt. Damit war er aber noch nicht praktisch durchgeführt. Nachdem die Arbeitgeber örtliche Verhandlungen wiederholt verweigert bezw. sabotiert hatten und in verschiedenen Orten Streiks ausflammen, lud der Landeslichter zu neuen Verhandlungen auf den 22. April ein. Das Ergebnis war ein Vorschlag an die Parteien, den Lohn in der Klasse I für Facharbeiter auf 70 Pfg., für Hilfsarbeiter in allen Klassen auf 10 Pfg. weniger abzufallen. Die Lohnrechnung der übrigen Gebiete und Lohngruppen sollte nach der Januarvereinbarung erfolgen. Sichtlich der Arbeitszeit wurde die 48-Stundenwoche grundsätzlich anerkannt, jedoch in den Großstädten bis 51, in den Landgebieten bis 54 Wochenstunden als zulässig erklärt. Geltungsdauer bis 25. Juni. Die dem Bedürfnis nicht entsprechenden Lohnsätze, die kaufmännischen Arbeitszeitbestimmungen und die angelegten der fortwährenden Lenkung zu lange Geltungsdauer lassen die Annahme arbeiterseits als zweifelhaft erscheinen.

Bezirk Köln

Da die Arbeitgeberverbände Rheinlands und Westfalens es ablehnen, eine Lohnhöhung zu gewähren, vielmehr die Einnahmen der Arbeiter durch Verlängerung der Arbeitszeit aufbessern wollen, sind die Kollegen in Köln, Bergisches Land und Koblenz, ebenso auch in Siegen, in Teilstreiks getreten. Im bergischen Land sind die Stukkateure schon seit drei Wochen im Streik. Der dortige Arbeitgeberverband hat die Aussperrung sämtlicher Bauarbeiter für Freitag, den 24. April, beschlossen. Wie verlautet, soll der Schlichter der Rheinprovinz vom Reichsarbeitsministerium beauftragt sein, von Amis wegen Schlichtungsverhandlungen anzufahren. Die Arbeitgeber des Siegerlandes haben beschlossen, für das dortige Gebiet ein eigenes Vertragsgebiet zu schaffen.

Siegen. Bei der Verhandlung am 26. April wurde folgende Vereinbarung getroffen:

Die Parteien schlossen folgenden Vergleich: Ab 21. April 1924 sollen für Stadt und Landkreis Siegen, für Kreis Olpe und Finnentrop und Bezirk Betsdorf folgende Löhne gezahlt werden:

Table with 2 columns: Worker category and wage per hour. Categories include Facharbeiter (59 Pfg.), Zementarbeiter (54 Pfg.), Bauhilfsarbeiter (49 Pfg.), Tiefbauarbeiter (46 Pfg.), Stukkateure (70 Pfg.). It also lists wages for youth (18-19 years: 44 Pfg., 17-18: 37 Pfg., 16-17: 32 Pfg., 15-16: 22 Pfg., 14-15: 12 Pfg.) and apprentices (1st year: 15 Pfg., 2nd: 24 Pfg., 3rd: 27 Pfg.).

Die Löhne der Jugendlichen betragen: für 18-19-jährige . . . 90 Proz. = 44 Pfg. „ 17-18 „ . . . 75 „ = 37 „ „ 16-17 „ . . . 65 „ = 32 „ „ 15-16 „ . . . 45 „ = 22 „ „ 14-15 „ . . . 25 „ = 12 „

Lehrlinge erhalten im 1. Lehrjahr 25 Proz. = 15 Pfg. „ 2. „ 40. „ = 24 „ „ 3. „ 40. „ = 24 „ 1. Halbjahr 55 Proz. = 27 Pfg. im 2. Halbjahr 65 Proz. = 33 Pfg. vom Facharbeiterlohn. Die Arbeit wird sofort wieder aufgenommen. Maßregelungen finden nicht statt. Das Abkommen läuft bis auf weiteres und kann von jeder Partei mit acht-tägiger Frist gekündigt werden.

Bezirk Münster

Für das frühere Tarifgebiet Münsterland waren am 1. April Lohnforderungen eingereicht. Da die Unternehmer die geforderten Verhandlungen hinausziehen, wurde am 11. 4. über vier Geschäftste in der Stadt Münster die Sperrung verhängt, zumal auch eine Verhandlung in Münster abgelehnt wurde. Die Verhandlungen am 12. 4. in Düsseldorf und am 17. 4. in Elberfeld führten für Rheinland und Westfalen zu keinem Ergebnis, außerdem hatten die Münsterischen Kollegen es abgelehnt, in Elberfeld für ihr Gebiet mitverhandeln zu lassen.

Am 18. 4. hatten die Münsterländischen Unternehmer eine Versammlung, wo sie beschlossen, in Münster zu verhandeln. Um 3 Uhr fanden dann diese Verhandlungen statt, mit dem Ergebnis, daß ab 14. 4. für Facharbeiter 64 Pfg., für Hilfsarbeiter 54 Pfg., dazu 1 Pfg. Zimmerergesetzgeld vereinbart und von den Mitgliedern in einer Versammlung angenommen wurde. Am 23. 4. wurde für das ganze Münsterland verhandelt mit dem Ergebnis, daß auch hier eine Vereinbarung zustande kam mit einer Lohnhöhung ab 21. 4., die sich wie in der Stadt Münster zwischen 7-13 Pfg. Lohnhöhung pro Stunde bewegte.

Für das Tiefbaugewerbe sind noch keine Vereinbarungen getroffen, da die Unternehmer in diesem Gewerbe es bisher strikte abgelehnt haben, für das Münsterland zu verhandeln und nach wie vor auf dem Standpunkt stehen, daß nur für die beiden Provinzen Rheinland-Westfalen gemeinsam verhandelt und eine Vereinbarung getroffen werden soll. Es stehen somit aller Wahrscheinlichkeit nach scharfe Kämpfe im Tiefbaugewerbe bevor, die aber nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn die Tiefbauarbeiter sich fester als bisher um die Organisation scharen und ihr dauernd die Treue bewahren.

Aus allen Vorgängen geht deutlich hervor, daß ohne feste, geschlossene Organisationen die Arbeiterklasse eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage nicht erzielt und nur durch erhöhte Opferfreudigkeit der Mitglieder die volle Kampffähigkeit des Verbandes wieder herzustellen ist.

Im Oldenburger Land sind die Verhandlungen in Westfa und Lobbe noch nicht erledigt, doch besteht Aussicht, daß es zu einer Verständigung kommt.

Sterbetafel

Folgende Verbandsmitglieder sind gestorben:

Table with 3 columns: Name, Name, and Verwaltungsstelle bezw. Ortsgruppe. Entries include August Haase (Baderborn) and Edmund Seewald (Zehn).

Sie mögen ruhen in Frieden!