

# Bekleidungsgewerkschaft

Organ des Verbandes christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes  
und des Berufsverbandes christlicher Futurarbeiter.

Nr. 9

Erscheint alle 14 Tage. Zu beziehen durch die Geschäftsstelle. Preis 1.— M. für das Vierteljahr.

Köln, den 21. Juni 1924.

Geschäftsstelle Denderwall 9. Fernruf Anno 8538.

Redaktionschluss Montags vor dem Erscheinungstage. Inseratannahme durch die Geschäftsstelle. Preise nach Vereinbarung.

21. Jahrg.

## Stimmen zur Generalversammlung

Unter dieser Rubrik veröffentlichen wir Meinungen von Mitgliedern zur Generalversammlung, die den Zweck haben, die Arbeiten unserer Tagung zu besprechen.

Die Schriftleitung.

Noch einige Wochen trennen uns von der Generalversammlung unseres Verbandes in Weiskalens Hauptstadt. Die Ortsgruppen rufen zur Delegiertenwahl und bei dieser Gelegenheit werden in den Versammlungen meistens wohl die Arbeiten besprochen, welche die Generalversammlung erledigen soll. Welche Aufgabe hat die bevorstehende Generalversammlung? — Sie wird in der Hauptsache der inneren Festigung unseres Verbandes dienen müssen. Wir sehen heute, daß viele Mitglieder zur Gewerkschaftsbewegung anders eingestellt sind als früher. Damals sahen die Mitglieder in dem Verbandsorganisationsarbeit, welche alle Angelegenheiten der Berufsangehörigen auf Arbeitnehmerseite zu regeln hatte. Heute wird der Verband in sehr vielen Fällen nur nach Lohnbewegungen beurteilt. Es gibt unter den Mitgliedern sogar eine Richtung, die glaubt, dem Verbandsorgan am besten zu dienen, wenn das in den Vordergrund geschoben wird, was der Verband bei Lohnbewegungen nicht erreichen konnte. Das Gute zu sagen, gilt bei solchen Mitgliedern als Verrat an der Arbeitgeber. Diese Einstellung der Mitglieder hat verursacht, daß viele Berufsangehörige an der Zweckmäßigkeit der Gewerkschaften zweifeln. Unsere Generalversammlung wird deutlich sagen müssen, was wir in Zukunft wollen und welches Gute der Verband geleistet hat. Sie muß Vorzüge treffen, daß unter den Mitgliedern eine andere Aufklärungsarbeit geleistet wird wie in den letzten Jahren. Die Zeitverhältnisse der letzten Zeit erschuldigen vieles Unliebame auf diesem Gebiete, aber damit darf es nicht sein Bewenden haben. Wir christlichen Gewerkschafter dürfen nicht verkennen, daß unser Kampf auch einer vererblichen materialistischen Weltanschauung gilt. Auch von diesem Standpunkt muß die Aufklärungsarbeit der Zukunft erfolgen.

Bei der Sorge um Lohn- und Tarifangelegenheiten ist die Ausbildung von Mitgliedern zu geeigneten Führern und Mitarbeitern fast vollständig unterblieben. Es tritt dieses besonders bei den weiblichen Mitgliedern in Erscheinung. Die Frauen sind vielfach der Meinung, der Verband setz nur da, um für sie zu arbeiten. Selber etwas zu tun, kommt ihnen nicht in den Sinn. In Agitationsarbeiten und bei Lohnbewegungen leisten die Frauen, von einigen Ausnahmen abgesehen, sehr wenig. Daran tragen wir als Gesamtorganisation einen großen Teil Schuld, weil wir unsere weiblichen Mitglieder nicht mit in die vordersten Reihen gestellt haben. Auch bei den Männern ist in mancher Beziehung vieles nicht in Ordnung. Es fehlt heute, besonders bei den Nachkriegsgewerkschaftern und bei der Jugend, der Sinn für eifrige Gewerkschaftsarbeit. Aufgabe der Generalversammlung muß darum sein, Wege zu zeigen

und Mittel zu finden zur Heranbildung von Führern und Mitarbeitern in unserem Verbandsorgan. Gelingt uns dieses, dann braucht über Agitation allgemein weniger geredet zu werden. Das Schwergewicht zur Heranbildung von Führern und Führerinnen liegt in den Ortsgruppen. Diese müssen wertvolle Kräfte, die überall zu finden sind, zur Mitarbeit heranziehen. Die Schulung für gewerkschaftliche Aufgaben hat in kleinen Zirkeln zu erfolgen. Auch das gesellschaftliche Leben kann, von der guten Seite betrachtet, in den Dienst der Sache gestellt werden.

An der Jugend können wir nicht achtlos vorbeigehen. Uns interessiert im Augenblick weniger, was der Gesetzgeber in absehbarer Zeit für sie tun wird, sondern das, was wir heute tun können und tun müssen. Da heißt es zunächst, den gewerkschaftlichen Gedanken in die Jugend hineinzupflanzen. Soweit die Arbeitnehmer der Industriebetriebe organisiert sind, wird durchweg die Jugend von der Organisation mit erfasst. Anders im Handwerk. Hier müssen wir für die Jugend auch dann arbeiten, wenn wir sie nicht organisieren können. Wir werden hierdurch aus den Augenblicken später dankbare Mitglieder gewinnen. Schützen wir die Jugend vor Ausbeutung und Irreführung durch die Arbeitgeber und auch der Arbeiter selbst. Die Handwerkerlehrlinge sind nicht allein des Handwerkers Nachwuchs, sondern auch unser Nachwuchs. Sorgen wir zunächst für Durchföhrung der heutigen, wenn auch wenigen Schulschule. In dieser Hinsicht ist bis heute von uns sehr wenig geleistet. Dies einmal anzusprechen, schadet nicht. Richtlinien für praktische Gegenwartsarbeit zum Wohle der Jugend aufzustellen, ist eine wichtige Aufgabe der Generalversammlung.

Von großer Bedeutung ist für uns die Sammlung derjenigen Mitglieder, die in den gesetzlichen Vertretungen der Arbeitnehmer — wie Betriebsrat, Gesellenausschuss, Prüfungskommissionen u. a. m. — tätig sind, damit sie ihre Aufgaben in engerer Verbindung mit der Organisation erfüllen. Es fragt sich, ob die Generalversammlung etwas Besonderes tun kann, um einer Sammlung dieser Personen einen festen Boden zu geben.

Unser Verbandsorgan — die Bekleidungs-gewerkschaft — muß mehr als bisher das Leben in unserem Verbandsorgan widerpiegeln. Es muß Sprachrohr sein zwischen Verwaltung und Mitgliedern, von Ortsgruppe zu Ortsgruppe, und zwischen den verschiedenen Branchen. Um dieses zu erreichen, muß die Zeitung wieder umfangreicher erscheinen. Material für die Ausgestaltung der Zeitung muß von den Mitgliedern und Ortsgruppen zusammengetragen werden. Dadurch wird sie ein gutes Bindeglied in unserem Verbandsorgan. Ueber die Mitarbeit in der Zeitung wird auf der Generalversammlung eine Verständigung gesucht werden müssen.

Eine sehr wichtige Aufgabe unserer Tagung in Köln ist die Ordnung unseres Verwaltungs- und Agitationsapparates. Nachdem jetzt ruhigere Zeiten eingetreten sind und so wir hoffen bleiben werden, muß bei uns wie-

der Ordnung auf allen Gebieten unsere vornehmste Aufgabe sein. Unsere Finanzverhältnisse bedürfen ebenfalls einer Neuordnung. Die Generalversammlung muß Richtlinien geben, was für Verwaltung und Agitation aufgewendet werden kann und was für die sonstigen Bedürfnisse des Verbandes notwendig ist. Die Verbandskasse muß so gestellt werden, daß sie den statutarischen Verpflichtungen nachkommen kann. Die Ansammlung eines besonderen Kampffonds erscheint notwendig. Für Heranbildung von Führern und Führerinnen sind nach Möglichkeit Gelder bereit zu halten. Auch die Kassenverhältnisse in den Ortsgruppen müssen mehr wie bisher nach gewissen Richtlinien geordnet werden.

Uebersehen wir so das Ganze, so ergibt sich, daß in Münster, wenn auch keine weltbewegenden Fragen, so doch solche von größter Bedeutung für unseren Verband gelöst werden müssen. Die Delegierten und Beamten, die zur Tagung kommen, müssen sich bemühen, daß es nicht darauf ankommt, nur zu reden; alles was beschlossen wird, muß wohl durchdacht sein und mit reiflicher Ueberlegung geschehen. Die Zeit bis zum Zutritt der Generalversammlung bietet reichlich Gelegenheit zur inneren Sammlung der Teilnehmer und zur Aussprache in den Versammlungen über die zu erledigende Tagesordnung. Diese Zeit muß ausgenutzt werden.

Lassen wir in diesen Tagen die Worte des großen weiskalenschen Dichters auf uns wirken:  
Und da sich die neuen Tage  
Aus dem Schutt der alten bauen,  
Kann ein ungetrübtes Auge  
Rückwärts blickend vorwärts schauen.“  
Günnewig.

## Aus der Herren- und Knabenkonfektion.

Mit der Einführung des Reichstarifes für die Großkonfektion sind dort allerbald Schwierigkeiten entstanden, die bei einandermaßen vernünftiger Anwendung in vielen Fällen vermieden werden könnten. Am meisten wird von unsern Mitgliedern darüber geklagt, daß die Arbeitgeber teils ganz willkürlich die Einrechnung der einzelnen Arbeitnehmer in die Serien vornehmen, wie es ihnen gerade paßt. Wurde doch in Breslau sogar beschwerdebefähigenden Arbeitnehmern gesagt, das sei zufällig und von den Vertretern der Arbeitnehmerverbände zuzustanden. Demgegenüber müssen wir erneut darauf verweisen, daß für die Einrechnerung die verlangte Arbeit maßgebend und daß das genaue Merkmal für die einzelnen Serien der Serienkommentar des Reichstarifes ist. Es geht also nicht an, daß Firmen Arbeit nach dem Kommentar der Serie 1 verlangen, aber nur Serie 3 oder gar niedriger bezahlen wollen. Außerdem haben ja auch vor der Einführung des R. T. örtliche Verhandlungen stattgefunden, die sich mit der Anwendung des Serien beschafften. Es darf doch wohl angenommen werden, daß die dort und zwischen

den Hauptvorständen getroffenen Abmachungen nicht so gedeutet werden können, daß beispielsweise ein Arbeitnehmer, der in Wschaffenburg bislang in Serie I oder Ia des alten Tarifes arbeitete, nun in Serie 5 des N. T. eingereiht werden kann, nachdem Wschaffenburg selbst die Serie 3 als erste Serie bestimmt hat. Dazu kommt dann noch, daß auf wiederholtes Ersuchen der Arbeitnehmerverbände an den Arbeitgeberverband, uns eine Erklärung darüber zu geben, wie er sich die Anwendung der Serien denke (wir hatten zunächst eine genaue Festlegung verlangt, konnten sie aber nicht erreichen), folgende Zusage gegeben wurde, der wir glaubten zustimmen zu können:

„Für die Anwendung der Serien im Rahmen der vorgesehene Serien ist nach Ansicht der beiderseitigen Hauptvorstände so zu verfahren, daß der Lohn für das Stück einschließlich der Extrarbeiten sich nicht niedriger stellt, wie der leibthetige Lohn für die gleiche Arbeit.“

Wenn sich bei Einführung des Reichstarifes in der Serienanwendung Unträglichkeiten herausstellen, soll unter Hinzuziehung von Ortsvertretern eine Nachprüfung der Serienanwendung durch die Hauptvorstände erfolgen.“

Wir waren uns klar darüber, daß der N. T. nicht in allen Fällen namhafte Erhöhungen bringen könne, und daß bisherige tatsächliche Unebenheiten der alten Tarife vielfach auch ungunstigen der Arbeitnehmer korrigiert werden würden. Aber wenn schon der N. T. nach Menschenmöglichkeit korrekt aufgebaut und materiell richtig abgemessen ist, dann haben auch die Arbeitgeber die Pflicht, ihn so anzuwenden, daß er nicht zur Schikane für die Arbeitnehmer ausgebeutet wird. Diese Serienverschiebungen, wie sie vielfach betraut werden, sind nichts anderes.

Wir haben nun in der „Kleinen Kommission“, die nunmehr die Nacharbeiten zu erledigen hat, dem Arbeitgeberverband darob interpelliert und verlangt, daß er seine Ortsgruppen bzw. Mitglieder zu einer lokalen Anwendung der Serien anhalte. Nun stellen seine Ortsgruppen die Sachlage aber meist anders als wir dar. Es ist deshalb vereinbart worden, in jedem einzelnen Falle die Firma zu benennen, in denen nach Ansicht der Arbeitnehmer eine unrichtige Anwendung des N. T. erfolgt. Wir ersuchen deshalb unsere Ortsgruppen, denen Klagen der Mitglieder ausgeben, nicht mehr allgemein zu sagen, das und das paßiert bei uns, sondern den einzelnen Fall — ohne Nennung des Namens des Arbeiters, den ich jedoch die Ortsgruppe genau merken muß — unter genauer Angabe der Firma und des Landestandes an den Reichsverband in Berlin W 30, Falkenstraße 15, zu melden. Selbstverständlich leihen wir voraus, daß die Angaben auch der Wirklichkeit in jedem Fall entsprechen! Das wieder legt voraus, daß unsere Ortsgruppenuntersuchungen sie selbst genau prüfen. Im anderen Fall würden falsche Angaben zu außerordentlichen Belastungen und Verwerflichkeiten führen können.

In der Lohnfrage selbst haben wir gleich kurz nach Einführung des N. T. den Arbeitgeberverband ersucht, eine Nachprüfung der Stundenlöhne mit uns vorzunehmen, um untragbare Schwertarbeiten zu beseitigen und eine glattere Einführung des N. T. zu gewährleisten. Auf unser diesbezügliches Schreiben erfolgte bekanntlich ein ablehnender Bescheid des Fabrikantenverbandes, der sich darauf stützte, daß ebenbürtige Schwierigkeiten entgegengeleiteter Natur im Arbeitgeberlager bestünden.

Es ist von Arbeitnehmerseite der Antrag gestellt, den Lohntarif — dieser unbilligste Teil des ganzen Vertrages — einer Revision zu unterziehen. Hoffentlich werden wir damit bald zu Rande kommen. Ebenso mit der Feststellung der Schlußsätze.

Inzwischen bemüht sich die „Kleine Kommission“ in vielen Sitzungen, die kritisierten und anerkannten Mängel zu beheben, soweit es im Rahmen der Bestimmungen des Mantelvertrages möglich ist. Nachstehend teilen wir die schon den wichtigsten Plätzen zugeordneten getroffenen Vereinbarungen dieser Art mit, und bitten die Mitglieder, sie zu beachten und ihren Tarifexemplaren einzufügen. Auch die folger-

folgenden Nachrichten sind stets gut zu beachten. Wir scheiden diese Nachträge der Uebereinstimmlichkeit halber in verschiedene Gruppen.

**1. Abänderungen und Ergänzungen.**

- Pol. Nr. 17: die Worte „oder Ullster“ sind gestrichen.
- 24: Ullster einr. doppelseitig zu tragen:  
 Serie I II III  
 Stb. 13,15 12,— 10,15
- 25: Raglan o. Schlüpfer, doppelt, zu tragen:  
 Serie I II III  
 Stb. 14,45 13,30 11,45
- 191: erhält folgende Fassung:  
 „Armschlitze halbhoch, in Umbughöhe (Untertritt offen oder festgenäht).“
- 191a: neu „Armschlitze halbhoch in Aufschlaghöhe (Untertritt bis Umbughöhe offen oder festgenäht, über Umbughöhe festgenäht).“  
 Serie I u. II III u. IV V u. VI  
 Min. 20 15 11
- 556: neue Fassung: Doppellöcher. „Jedes Loch die dopp. Zeit wie Tarif Nr. 360 a. b. c.“
- 556: Kleine Schnallgürtel an den Hüften. „Jedes Paar“ muß es heißen

Handlöcher im Rückenmäßig. Jedes Stück 4 Min.  
 Serie I u. II III u. IV V u. VI

Vertieftes Armsloch bei Paletots und Salkos	40	30		
Watte-Rissen Ab. den Rücken	15	12	10	
Hüftenwattierung	15	12	10	
Stoff-Einschlag im Armloch annäher als Unterlage für das breite Steppen	20	17	15	
Einschlag an den Ellenbogen annäher falls nicht angeschnitten, als Unterlage für breites Steppen	15	12	10	
Taschenbedein mit Blasebalg zum Decken des Taschenbeut.	20	15	10	
Befestigen auf Futter gesteppt Rücken in der Taille durchgeschnitten bei Salkos	15	12	8	
Schräge Paspellaschen in der Vorderhose. Jedes Paar	15	10	8	
Gelegte Falten in der Vorder- oder Hinterhose vom Bund abwärts. Jedes Paar	6	6	4	
Futter absteppen bei halber Abfütterung				
2 cm Karo Steppen				Nach Vereinbarung.
4 " "				(Durch Rundschreiben will der Arbeitgeberverband empfehlen, das Steppfutter fertig zu liefern).
Ganze Abfütterung				
2 cm Karo Steppen				
4 " "				
Doppelt Karo Steppen				

**2. Erläuterungen:**

- Pol. 22, 23, 26, 27, 28, 29: Es besteht Uebereinstimmung, daß diese Positionen für „ohne oder mit Futter“ gelten.
- 71: Das Entschleibende für die Anwendung der Pol. 71 ist nicht die Einlage, sondern das Vorhandensein von Handarbeit, festzustellen, ob Handarbeit vorliegt, ist Sache des einzelnen Betriebes.
- 26 und 27: wird hinzugefügt „I rbg.“
- 75: Taschen zum Durchgreifen: verstehen sich mit 2 Paspel. Wird eine Patte gemacht, so kommt Nr. 72 in Anwendung.
- 79: Durchgriff ohne Tasche. Hinzugefügt wird: „eingeschnitten oder in der Naht.“
- 189, 263, 276: sind zu verstehen für die Anfertigung der betreffenden Teile einschließlich Paspeller.
- 290: Französische Abfütterung. Es ist bei Anwendung für Ullster, Raglan usw. für die Begahlung gleich, ob Seide oder anderes Futter verwendet wird.
- Knopflöcher: In das Vorderteil eines Stückes gehören sowohl Knopflöcher, als jenseits die Nahe und das betreffende Fasson erfordern; eine besondere Begahlung dieser Vorderteilknopflöcher findet nicht statt, soweit der Tarif nicht etwas anderes bestimmt.
- Paspellierungen: Wo Meter tarifiert ist, wird nach Meter bezahlt. Wo nach Stück tarifiert ist, wird der Tariffah für das Stück bezahlt. Die Paspellierungen sollen noch einmal revidiert werden.
- Stücke offen und hochgeschloffen zu tragen: Es sind damit Stücke gemeint, die als offene Stücke gearbeitet werden und auch zum Tragen als hochgeschloffen gemacht sind.

**Vereinbarung:**  
 Die beiderseitigen Hauptvorstände stimmen darin überein, daß kein Vertragskontrahent während im Gültigkeit des Tarifvertrages einen Anspruch auf Änderung des Stundenlohnes bzw. der darin festgesetzten Arbeitszeiten hat.

Im § 3 des Tarifvertrages ist der Weg für Verhandlungen zwischen den Hauptvorständen über Anträge auf Änderungen des Stundenlohnes bzw. der Arbeitszeiten vorgegeben.

Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, so können die Vertragsparteien weitere Verhandlungen nur erreichen, wenn sie die in § 2 vorgegebene Kündigung vornehmen.

Änderungen der Arbeitszeiten, die zwischen den beiderseitigen Hauptvorständen erfolgen ohne das eine Kündigung stattgefunden hat, stellen Vereinbarungen aus freien Entschlüssen dar und können von keiner der Vertragsparteien als Präzedenzfälle für künftige Anträge auf Änderungen des Stundenlohnes herangezogen werden.

(Anmerkung: Diese Vereinbarung ist zustande gekommen unabhängig der bereits vordaher wiedergegebenen Änderungen im Schema. Diese stellen eine Notwendigkeit dar. Es konnte nun doch nicht der Wille der Vertragsparteien vor Inkrafttreten des N. T. sein, daß offensichtliche Unrichtigkeiten während der ganzen Zeit des Bestehens des Vertrages mitgeschleppt werden sollen. Die grundsätzliche Einstellung zur Frage der Rechtswirkung des Vertrages wird davon nicht betroffen.)

gigkeit des Tarifvertrages einen Anspruch auf Änderung des Stundenlohnes bzw. der darin festgesetzten Arbeitszeiten hat.

Im § 3 des Tarifvertrages ist der Weg für Verhandlungen zwischen den Hauptvorständen über Anträge auf Änderungen des Stundenlohnes bzw. der Arbeitszeiten vorgegeben.

Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, so können die Vertragsparteien weitere Verhandlungen nur erreichen, wenn sie die in § 2 vorgegebene Kündigung vornehmen.

Änderungen der Arbeitszeiten, die zwischen den beiderseitigen Hauptvorständen erfolgen ohne das eine Kündigung stattgefunden hat, stellen Vereinbarungen aus freien Entschlüssen dar und können von keiner der Vertragsparteien als Präzedenzfälle für künftige Anträge auf Änderungen des Stundenlohnes herangezogen werden.

(Anmerkung: Diese Vereinbarung ist zustande gekommen unabhängig der bereits vordaher wiedergegebenen Änderungen im Schema. Diese stellen eine Notwendigkeit dar. Es konnte nun doch nicht der Wille der Vertragsparteien vor Inkrafttreten des N. T. sein, daß offensichtliche Unrichtigkeiten während der ganzen Zeit des Bestehens des Vertrages mitgeschleppt werden sollen. Die grundsätzliche Einstellung zur Frage der Rechtswirkung des Vertrages wird davon nicht betroffen.)

**3. Lohnabkommen:**  
 II. Löhne (erstes Lohnabkommen): Ziffer 2, Qualitätszuschlag erhält folgenden Zusatz:  
 Der Qualitätszuschlag kommt in Anwendung in den oben genannten Serien:

- I.  
 Bei allen männlichen Arbeitern für Großstücke, bei Wertstoff-, Gruppen-, Teil- und Heimarbeit.
- II.  
 Bei allen männlichen Einzel-Stücklohnarbeitern für 50 cm und Mehrern, sowohl in Werkstatt- als auch in Heimarbeit. (Bei Heimarbeitern mit bis zu 4 männlichen Hilfskräften).

**Aus der Damenkostümbbranche.**

Nachstehender Brief ging uns von einer süddeutschen Kollegin zu. Mit Erlaubnis der Verfasserin veröffentlichen wir denselben, weil wir annehmen, daß unsere Kolleginnen auf der Damenkostümbbranche praktische Schlussfolgerungen daraus ziehen werden.

Die Schriftleitung.

M . . . . ., den 30. 5. 1924.  
 An den Vorstand des Verbandes christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgebietes.  
 Köln.

Werte Kollegen!  
 Meine Meisterin hält seit einiger Zeit die „Deutsche Schneiderinnen-Zeitung“. Sie gibt auch mit dieser Zeitung des öfteren zum Lesen. Da bin ich denn auf einige Artikel gestoßen, die mir zu denken gaben. Ich weiß nicht, ob an unserer Zentrale die „Deutsche Schneiderinnen-Zeitung“ gelesen wird. Immerhin wird es mir gestattet sein, meine Meinung zu zwei Fragen zu äußern, die mir beim Lesen dieser Zeitschrift aufgefallen sind.

Die erste Frage ist die Dauer der Lehrzeit für Lehrlinginnen in der Damenschneiderei. Der Vorstand des Landesverbandes Baden bei den Innungen für das Damenschneiderinnenverberde hat am 18. Mai beschlossen, der Generalversammlung dieses Verbandes vorzuschlagen, für Lehrlinginnen die 3-jährige Lehrzeit einzuführen. Ich bin der Auffassung, daß wir uns seitens unseres Verbandes dagegen wehren sollten. M. E. ist eine dreijährige Lehrzeit für Schneiderinnen lang genug. Die jungen Mädchen werden in 3 1/2 Jahren nicht mehr lernen, als in drei Jahren. Ich kann da aus Erfahrung sprechen, weil in all den Werkstätten, wo ich als Gehilfin gearbeitet habe, auch Lehrlinginnen ausgebildet wurden. Die Mädchen lernen in der Lehre in der Regel nur Blusen, einfache und mittlere Kleider und Röcke arbeiten. Jagden und Mäntel bekommen Lehrlinginnen nicht in die Hand. So hat es mir ergangen und so war es auch überall, wo ich die Ausbildung der weiblichen Lehrlinge beobachten konnte. Das wird auch bei Verlängerung der Lehrzeit nicht anders werden. Darum ist es für die Ausbildung der weiblichen Lehrlinge vollkommen belanglos, ob die Lehrzeit 3 oder 3 1/2 Jahre beträgt. Vorteil hat lediglich die Lehrmeisterin davon, weil sie ein halbes Jahr länger an den Lehrlinginnen eine billige Arbeitskraft hat. Darum meine ich, wir sollten uns gegen die Verlängerung der Lehrzeit im Interesse der Lehrlinginnen wehren. Der Vor-

hand wird sicher Mittel und Wege finden, um den hier gekennzeichneten Bestrebungen der Meisterinnen entgegenzutreten.

Dann las ich von einem neuen Lohnschema für die Entlohnung der Schneiderinnen, welches der Reichsverband für das Damenschneiderei-Gewerbe einführen will. Ich kenne den Wortlaut nicht mehr genau. Einzelne Punkte habe ich mir aber herausgeschrieben. Daran möchte ich zeigen, wie der Reichsverband sich die Entlohnung der Schneiderinnen denkt.

Der Entwurf zum Lohnschema für die Damenschneiderei wurde vom Reichsverband für das Damenschneiderei-Gewerbe auf seiner Sitzung vom 27. und 28. Januar 1924 beschlossen. Nach demselben soll der Spitzenlohn — d. i. der Lohn für die selbständige Jackett- und Mantelarbeiterin, die alles selbst bügelt — jeweils vereinbart, also nicht vom Damenschneiderlohn abgeleitet werden. Im Januar wurde als Spitzenlohn für die Großstädte 40 Pfa. vorgeschlagen. Von diesem Spitzenlohn sollen erhalten: Arbeiterinnen im 1. bis einschl. 3. Jahre nach der Lehre 30—50 Prozent; nach 4 Jahren nach der Lehre 55 Prozent; nach 5 Jahren 65 Prozent, und die selbständigen Arbeiterinnen für Röcke, Ärmel usw. 75 Prozent. Danach käme also im günstigsten Falle eine Arbeiterin im Alter von 23 Jahren in den Genuss von 75 Prozent des Volllohnes. Sie bekäme nach dem Vorschlage der Arbeitgeberinnen in den Großstädten 30 Pfa. pro Stunde.

Ich möchte den Vorstand eruchen, nach einem solchen Schema keine Löhne für Schneiderinnen zu vereinbaren. Der Spitzenlohn für Schneiderinnen muß unbedingt in einem gewissen Verhältnis zum Damenschneiderlohn stehen. Es geht nicht an, daß um diese Frage bei jeder Lohnverhandlung laune Auseinandersetzungen stattfinden. Dann müssen auch die Löhne der anderen Arbeiterinnen so bemessen sein, daß sich wenigstens notwendig davon leben läßt. Nach dem Schema, das vom Reichsverband für das Damenschneiderei-Gewerbe empfohlen wird, kämen für die untersten Stufen Löhne heraus, die weit unter den Löhnen der ungelerten Arbeiterinnen blieben.

Ich habe mir erlaubt, diese kurzen Mitteilungen zu machen, um den Vorstand auf die Vorgänge im Damenschneiderei-Gewerbe aufmerksam zu machen und hoffe, daß es der Organisation gelinzt, die Verschlechterungen in der Entlohnung der Schneiderinnen, wie sie von den Arbeitgeberinnen angestrebt werden, abzuwehren. Auch wir Arbeiterinnen müssen von unserem Lohnneinnehmen leben. Die Bedürfnisse sind in der heutigen Zeit, auch bei größter Sparsamkeit, sehr groß. Darum können wir bei den Löhnen, die von den Meisterinnen gewünscht werden, nicht leben.

Wenn ich weiteres zu den hier besprochenen Fragen in Erfahrung bringe, so teile ich es mit. Indessen verbleibe ich mit kollegialem Grusse

Ihre  
Maria Str . . . . .

Anmerkung der Schriftleitung: Die Ausbildung der Lehrlinge — männliche wie weibliche — und damit zusammenhängend auch die Dauer der Lehrzeit, ist eine Frage, um die sich unsere Ortsgruppen viel mehr als bisher kümmern sollten. Die Innungen und Handwerkskammern sind gesetzlich verpflichtet, die Gesellenausschüsse in allen Fragen des Lehrlingswesens zu hören. Das wird aber nur dann von praktischer Bedeutung sein, wenn die Gesellenausschüsse mit organisierten Kolleginnen und Kollegen besetzt sind. Unsere Ortsgruppen müssen sich deshalb für die Wahlen zu den Gesellenausschüssen interessieren, damit geeignete Kolleginnen und Kollegen in die Ausschüsse hereinkommen. Hört man in den Innungen und Handwerkskammern nicht auf die Stimmen der Gesellenausschüsse, so wende man sich beschwerdeführend an die Aufsichtsbehörde. Wenn die Gesellenausschüsse auf dem Posten sind, so machen Innungen und Handwerkskammern in den Bezirksfragen nicht mehr, was sie wollen. Wir leben in der letzten Frage der Dauer der Lehrzeit mit der Kollegin auf dem Standpunkt, daß eine dreijährige Lehrzeit für Lehrlinge in der Damenschneiderei vollkommen ausreichend ist. Die Bestrebungen, die Lehrzeit zu verlängern, sind nicht verstanden.

Es scheint vielmehr so, als wenn die Innungen für das Damenschneiderei-Gewerbe auf der ganzen Linie eine längere Lehrzeit einführen wollten. Darum aufgepaßt, sich rühren, ehe es zu spät ist!

Der Entwurf zu dem Reichslohnschema des Reichsverbandes für das Damenschneiderei-Gewerbe ist auch uns bekannt. Unser Vorstand wird — darüber mögen die Kolleginnen berubelt sein — nach einem solchen Schema keine Löhne für Schneiderinnen vereinbaren. Notwendig aber ist, daß unsere Kolleginnen allerorts zusammenstehen und nach besten Kräften in der Organisation mitarbeiten, damit es uns gelinzt, das Reichsschema, welches mit dem Wdav vereinbart wurde, zu halten und auch dort einzuführen, wo der Wdav nicht vertreten ist. Das hängt einzig und allein davon ab, wie die Kolleginnen ihre Organisation gestalten. Deshalb nicht müde werden in der Organisationsarbeit. Jede unorganisierte Schneiderin muß für die Organisation gewonnen werden. Arbeiten wir ziel- und planmäßig in diesem Sinne, so werden wir die Belange der Kolleginnen in jeder Situation schätzen können.

## Aus der Hutbranche.

### Woll- und Haarhutindustrie.

Für die Woll- und Haarhutindustrie wurde in der Vereinbarung vom 16. Mai 1924 festgelegt, daß innerhalb 10 Tagen über die Regelung der Ferien verhandelt werden solle. Ferner war vereinbart, daß, wenn die Verhandlung keinen Erfolg zeitigte, ein Schiedsgericht über die Frage entscheiden sollte. In einer Verhandlung zwischen den Parteien war keine Einigung zu erzielen. Sie mußte nach kurzer Debatte abgebrochen werden.

Am 2. Juni besaßte sich nun das Schiedsgericht beim Reichsarbeitsministerium mit der Angelegenheit. Ein Versuch des Vorsitzenden, alle für die Schaffung eines Reichsmanteltarifs noch schwebenden Fragen mit zu erledigen, scheiterte daran, daß die Vertreter des Deutschen Hutarbeiterverbandes dies als unzulässig erachtete. Man kann bei der derzeitigen Haltung des Arbeitgeberverbandes Bedenken gegen die Erledigung des gesamten Mantelvertrages haben. Im Interesse einer gelunden Vertragspolitik erscheint jedoch die Schaffung eines Reichstarifs als erstrebenswertes Ziel. Das wird jedoch nur dann zu erreichen sein, wenn auch der Arbeitgeberverband bereit ist, den berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

Die Verhandlung vor dem Schiedsgericht ergab einen Schiedspruch, den der Vorsitzende auf Grund der neuen Schlichtungsordnung fällte, ohne dafür die Zustimmung der Beisitzer finden zu können. Der Schiedspruch wurde vom Arbeitgeberverband abgelehnt. Am 5. Juni fanden sodann nochmals Verhandlungen zwischen den Parteien statt, die zu einer Vereinbarung führten. Wir lassen den Schiedspruch und die spätere Vereinbarung nachstehend folgen:

### Schiedspruch.

I.

1. Jeder Arbeitnehmer, der am 7. Juni 1924 ununterbrochen mindestens 3 Monate lang bei Verbandsfirmen beschäftigt ist, erhält von seinem Betriebe einen Urlaub von 5 Arbeitstagen. Hierfür werden 40 Arbeitstagen nach dem zur Zeit gültigen Tariflohn für jede Gruppe und Altersklasse gezahlt.

2. Der Urlaub ist möglichst im Anschluß an Pfingsten zu legen. Der dritte Pfingsttag gilt als Urlaubstag.

3. Die Ferienzeit braucht nicht einheitlich für alle Betriebe und auch nicht einheitlich für alle Arbeitnehmer eines Betriebes zu sein. Sie unterliegt vielmehr der Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung im einzelnen. Hierbei sollen die Betriebsvertretungen auf die besonderen Bedürfnisse und wirtschaftliche Lage der einzelnen Betriebe Rücksicht nehmen, jedoch größere Störungen und Unterbrechungen des Betriebes vermieden werden.

4. Der Urlaub ist zu geben und zu nehmen. Er darf nicht durch Geld abgelöst werden. Ausgenommen sind sogenannte Aufsichtspersonen (insbesondere Pförtner, Wächter, Kutsher), deren Urlaubsregelung freier Vereinbarung überlassen bleibt.

5. Arbeitnehmer, die nach dem 15. Juni 1924 aus einem Betriebe ausscheiden, in dem sie für dieses Jahr noch keinen Urlaub hatten, erhalten beim Ausscheiden eine Urlaubsschädigung nach vorstehender Berechnung und den jeweilig am Ausscheidungsstage für jeden von ihnen gültigen Stundenlohnsatz. Dies gilt nicht für strifflös Entlassene.

6. Heimarbeiterinnen, soweit sie mindestens 3 Monate am 7. Juni 1924 für einen Betrieb tätig sind, erhalten als Abgeltung für den Urlaub 4 Prozent der vom 1. Januar bis 31. Mai 1924 verdienten Lohnsumme.

7. Diese Regelung gilt nur für das Jahr 1924.

II.

Frist für Erklärung der Parteien gegeneinander und dem Reichsarbeitsministerium gegenüber bis spätestens 3. Juni 1924, mittags 12 Uhr.

Der Schlichter, gez. Bauer.

Dieser Schiedspruch wurde, wie schon erwähnt, von den Arbeitgebern abgelehnt. Als Grund für die Ablehnung wurde die derzeitige Kapital- bzw. Kreditnot angeführt. Es sei den Arbeitgebern kaum möglich, die laufenden Lohngeleiter aufzubringen. Deshalb könnten keine Ausgaben unproduktiver Art, wie es die Bezahlung der Ferien sei, den Arbeitgebern zugemutet werden.

Die Vereinbarung, die am 5. Juni zwischen den Parteien getroffen wurde und die nunmehr für das Jahr 1924 Gültigkeit hat, lautet wie folgt:

### Vereinbarung:

Der Schiedspruch vom 2. Juni 1924 wird vorbehaltlos anerkannt mit der Maßgabe, daß 4 Arbeitstage als Ferien gewählt werden und hierfür 36 Arbeitstagen zur Auszahlung zu bringen sind.

Soweit für dieses Jahr schon Urlaub gewährt wurde, wird derselbe auf vorstehendem Satz angerechnet und ist die Differenz zwischen etwa ausbezahltem Feriengeld und dem nach vorstehender Berechnung zu zahlenden nachzahlen.

Wo in einem Betriebe infolge der Ferien-gewährung für die Dauer der Ferien ein voller Betriebsstopp erfolgt, haben diejenigen Personen, die nach dem Schiedspruch vom 2. Juni noch kein Anrecht auf Ferien haben, auch keinen Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitstage.

### Puggewerbe.

Für das Puggewerbe in Köln wurde ein neues Lohnabkommen getroffen, welches rückwirkend vom 1. Mai 1924 an Geltung hat. Bemerkenswert ist, daß die Organisation der Kölner Puhmacherinnen über die Inflationszeit hinweg verhältnismäßig gut standgehalten hat. Darum war es auch möglich, die Löhne des Puhmacherinnen, die auch vor der neuen Vereinbarung mit an der Spitze aller Frauenlöhne in Köln standen, noch zu verbessern. Möge man allerorts daraus die Lehre ziehen, die Organisation intakt zu halten oder, wo Rückschlüsse eingetreten sind, dieselbe wieder in Ordnung zu bringen. Nur eine gute und starke Organisation gibt die Gewähr für auskömmliche Löhne. Die neuen Lohnsätze (Monatslöhne) für Köln sind folgende:

Lehrmädchen im ersten Jahre	10 G.M.
Lehrmädchen im zweiten Jahre	20 G.M.
Arbeiterinnen im ersten Jahre nach der Lehre	35 G.M.
Angehende zweite Arbeiterinnen	70 G.M.
Zweite Arbeiterinnen	90 G.M.
Angehende erste Arbeiterinnen	115 G.M.
Erste Arbeiterinnen	135 G.M.

Waren- und Kaufhäuser zahlen einen Zuschlag von 10 Proz.

## Verbandsnachrichten.

Mitglieder! Zahlt pünktlich eure Beiträge! Es liegt in eurem eigenen Interesse. Eure Beiträge sind das finanzielle Rückgrat eures Verbandes.

Der 26. Wochenbeitrag ist fällig für die Woche vom 22. bis 28. Juni, der 27. für die Woche vom 29. Juni bis 5. Juli.

### Uniformlieferung.

Auf Anfrage unserer Mitglieder kommen wir darauf, daß in dem Bericht über die Verhandlungen für die Uniformlieferungsschneiderei in Hannover am 9. April n. d. J. hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitszeiten für Schuposen ausgefallen ist. Die damalige Vereinbarung lautet:

„Die Positionen des Reichstarifes Nr. 188, 189 und 190 werden um je eine halbe Stunde erhöht ab der Lohnwoche, in die der 14. April fällt.“

Für die Wahl der Delegierten zur Generalversammlung sind vorgeschlagen:

1. Wahlbezirk: Math. Oberauf, Nürnberg; Joseph Engelbrecht, Regensburg; Isidor Kof, Würzburg; Barth. Seibold, München; Mich. Koberstein, Lindenberg.

2. Wahlbezirk: Otto Scheuing, Stuttgart; Joseph Scheuring, Freiburg i. S.; Erhardt Keller, Schaffenburg; Georg Brenneis, Sulsbachtal.

3. Wahlbezirk: Joseph Binger, Krefeld; Math. Jansen, Rheidt; Willy Adolfs, Biersen.

4. Wahlbezirk: Jakob Müller, Joseph Helmich, Anna Bauer, Margaretha Lichter, Köln.

5. Wahlbezirk: Wilh. Heinrichs, Aachen; Schäfers und Laermanns, Düsseldorf; Heinz Westphalen, Essen.

6. Wahlbezirk: Friedrich Jharadt, Münster; Peter Paffenholz, Hagen; Klara Kay, Karl Junker, Elberfeld; Ferd. Brodmann, Dortmund; Joseph Winand, Witten.

7. Wahlbezirk: August Wiedenhoven, Hannover; Maria Blaschke, Sorau; Georg Martin, Hildesheim. Ernst Oesil, Herford; Math. Kessel, Berlin; Kalverlage, Osnabrück.

8. Wahlbezirk: fehlen Vorschläge.

9. Wahlbezirk: Joseph Lichtner, Liegnitz. Die Wahlen sind nunmehr in den Ortsgruppen nach den in Nr. 7 der Bekleidungs-gewerkschaft veröffentlichten Bestimmungen vorzunehmen und die Wahlprotokolle sofort nach der Wahl an den Zentralvorstand einzusenden.

Der Zentralvorstand.  
J. A. U. Schwarzmann.

## Rundschau.

Beiträge und Leistungen der Invalidenversicherung. Der Reichsarbeitsminister hat in einer Verordnung vom 16. April d. J. festgelegt, daß die Beiträge zur Invalidenversicherung wie folgt erhoben werden:

Klasse 1: Arbeitsverdienst bis zu 10 M Wochenbeitrag 20 S;

Klasse 2: Arbeitsverdienst 10 bis zu 15 M Wochenbeitrag 40 S;

Klasse 3: Arbeitsverdienst 15 bis zu 20 M Wochenbeitrag 60 S;

Klasse 4: Arbeitsverdienst 20 bis zu 25 M Wochenbeitrag 80 S;

Klasse 5: Arbeitsverdienst über 25 M Wochenbeitrag 100 S.

Die Leistungen der Invalidenversicherung bestehen, soweit ein Ruhegeld in Frage kommt, aus einem Grundbetrag von 120 M und einem Reichszuschuß von 36 M jährlich. Die Witwenrente beträgt  $\frac{1}{10}$ , die Waisenrente  $\frac{1}{10}$  des Grundbetrages des Ruhegeldes. Hierzu kommt bei Witwenrenten ein Reichszuschuß von 36 M, bei Waisenrenten von 24 M pro Jahr. Bei Renten, die erst nach dem 1. Januar 1924 beantragt werden, erhöht sich das Ruhegeld um einen Steigerungsbetrag in Höhe von zehn Prozent der nach dem 1. Januar 1924 geleisteten Beitragssumme.

Die

## Erste Deutsche Zuschneider-Vereinsschule

sichert Ihnen die besten Erfolge durch

Lehr-Kurse

im Zuschnitt der gesamten Herren- u. Damengarderobe, beginnend an jedem 1. u. 16. eines Monats oder durch ein

Lehrbuch

zum Selbstunterricht bearbeitet sowohl für die Herren wie auch für die Damenschneiderei, oder durch den Bezug von

Schnittmuster

nach eingesandten Maßen, wie auch Normalschnitte einzeln und in Serien.

Verlangen Sie Prospekte gratis!

München

Wittelsbacherplatz 2/1., 2. Aufg. Telefon 21 083

Mitglieder!

Schließt eure Feuerversicherung nur bei der Deutschen Feuerversicherung A.-G., Berlin-Schöneberg, Sühnestr. 15a, ab.

## Gedenktafel.

Es starben unsere treuen Kollegen  
Emil Grünwald, Danzig,  
Franz Geringer, München.  
Ehre ihrem Andenken!

Die private

## Zuschneide-Schule

der Zuschn.-Vereinigung v. Rhld. u. Westf. bietet die

### beste Ausbildung

für Schneidermeister, Zuschneider und Distrikten.

Verlag von Maß- u. Lehrbücher, Schnittmuster für Damen- u. Herrengarderobe. Prospekte gratis durch die

Geschäftsstelle Köln a. Rh. Neumarkt 27/29. Fernruf Rhld. 5854.

## Mitteilung.

Der verehrlichen Fachwelt bringe ich zur Kenntnis, daß ich die bisher von mir unter dem Namen

## Modenakademie F. Gottfroh

geführte Zuschneidelehreanstalt für die Herren- und Damenschneiderei an die

## „Rundschau für das ges. Schneidergewerbe“

durch Verkauf übergeben habe.

Indem ich für das mir bewiesene Vertrauen bestens danke, bitte ich dieses dem Unternehmen in seiner neuen Gestaltung erhalten zu wollen und dies umso mehr, als ich der Anstalt meine Kraft nach wie vor zum Gedeihen des Gewerbes widmen werde.

Franz Gottfroh,  
München Theatiner-  
straße 10.

## Empfehlung!

Wir bringen hiermit zur Kenntnis des Schneidergewerbes, daß wir die seit fast 20 Jahren bestehende, rühmlichst in Fachkreisen bekannte

## Zuschneidelehreanstalt und Modenakademie von F. Gottfroh, München

käuflich erworben haben und vom 1. Juli 1924 ab unter Mitwirkung des bisherigen Besitzers als Bestandteil unseres dem Wohle des Schneidergewerbes dienenden Unternehmens in eigene Verwaltung übernehmen werden.

Wir werden es uns angelegen sein lassen, diese Fachlehranstalt im Zusammenhang mit unseren sachtechnischen Einrichtungen in einer den modernsten Ansprüchen genügenden, vorbildlichen Weise auszugestalten und der Pflege des fachlichen Nachwuchses und seiner Ausbildung dienlich zu machen. In diesem Sinne werden wir die

## Veranlassung von Tages- und Abendkursen

für die Zuschneidekunst in der Herren- u. Damenschneiderei und die Vergrößerung unserer Schnittmuster-Abteilung als vornehmste Aufgaben betrachten und schon in aller nächster Zeit die einschlägigen Rundgebungen erlassen.

Wir geben uns der sichereren und angenehmeren Erwartung hin, daß unserem Unternehmen volle Unterstützung zuteil wird, wie auch von uns alles geschehen soll, um die in uns gesetzten Hoffnungen zu erfüllen.

„Rundschau“-Zeitungsgelellschaft für das deutsche Schneidergewerbe, München, Fürberggraben 2a J. A. Carl Schwab

## Die Zuschneidekurse

unserer Lehranstalt (vorm. Modenakademie F. Gottfroh) beginnen am 1. Juli für die Herren und Damenschneiderei.

Tagesstarthonorar Mk. 100.— (vier Wochen) für die Herren- oder Damenschneiderei.

Abendstarthonorar Mk. 70.— (drei Monate) für die Herren- oder Damenschneiderei.

Abendstarthonorar Mk. 50.— (zwei Monate) für die Herren- oder Damenschneiderei.

Die Utensilien kosten 10% des Honorars.

Weitere Auskunft erteilt die Geschäftsstelle der „Rundschau“

Anmeldungen rechtzeitig erbeten.