



Dr. Eine Wandlung der Gesinnung müsse ein-  
treten: Eigenbrötlererei und Geheimnisträmererei  
müssen verschwinden. Mit der gleichen Offen-  
heit solle gearbeitet werden wie es der Ameri-  
kaner tue, der gegenüber seinen Lieferanten,  
Abnehmern und Konkurrenten nichts zu ver-  
bergen habe. Dr. Koppel betrachtet die augen-  
blickliche Lage in der Bekleidungsindustrie in-  
sofern optimistisch, daß die Krise zwar nicht  
abgestoppt, wohl aber abgefangen werden könne;  
eine Gesundung würde wieder eintreten.

Vom Arbeitnehmerstandpunkt können wir  
Dr. Koppels Rede in bezug auf Entlohnung  
der Arbeiter und Regullierung der Unterneh-  
mungen anerkennen. Gegen Konditionen vom  
Spinner bis zum Einzelhändler ist ebenfalls  
nichts einzuwenden, nur müssen sie so sein,  
daß die Kleider zu erschwinglichen Preisen an  
den Verbraucher kommen. Hieron scheint man  
aber noch weit entfernt zu sein und wir sind  
der Überzeugung, daß die Unternehmer-  
gewinne noch viel zu groß sind. In einer  
angenehmen Entschloßung wird u. a. ge-  
sagt, daß man für angemessene Löhne in der  
Bekleidungsindustrie und Herabsetzung der  
Zins zu großen Spanne zwischen Soll- und  
Habenzinsen der Banken eintreten will. Wir  
sind einverstanden und hoffen, daß den schönen  
Worten die Taten folgen werden.

## Wirtschaftsentwicklung und Lohnarbeiterstand.

Organisation! Dies Wort spielt im heu-  
tigen Wirtschaftsleben eine wichtige Rolle.  
Wo wir uns umhauen, überall stoßen wir auf  
Organisation, auf Zusammenfassung solcher  
Menschen, deren Interessen in gleicher Linie  
liegen. Die meisten Organisationen verfolgen  
wirtschaftliche Ziele. Sie wollen die Belange  
der Organisierten gemeinsam wahrnehmen und  
fördern. Fast alle Stände haben ihre Orga-  
nisation.

Das Handwerk hat seine Innungen, Ge-  
werbereinigungen oder auch Arbeitgeber-  
verbände, das Großunternehmertum seine  
Ringe, Kartelle, Syndikate und daneben meist  
noch Arbeitgeberverbände, die Arbeiter ihre  
gewerkschaftlichen Verbände. Nun ist es eine  
eigenartige Erscheinung, daß es als selbstver-  
ständlich gilt, daß sich die Unternehmer — ob  
groß oder klein — zur Wahrung ihrer wirt-  
schaftlichen Belange zusammenschließen, daß  
man jedoch vielfach noch den Arbeitnehmern  
das Recht des Zusammenschlusses verwehren  
möchte. Auch im Handwerk tritt man den  
gewerkschaftlichen Organisationen immer noch  
mit gemischten Gefühlen entgegen. Man findet  
sich mit ihnen ab, weil man sie nicht aus der  
Welt schaffen kann. In einer grundsätzlichen  
Anerkennung der Gewerkschaften kann man sich  
in Handwerkskreisen nur sehr selten auf-  
schwingen. Wo liegen die Ursachen für diese  
Erscheinung?

Das Handwerk ist bekanntlich in seiner  
ganzen Einstellung fast konservativ. Man  
hält gar zu gern an dem Althergebrachten,  
Ueberlieferten fest, ohne zu fragen, ob die  
früheren Verhältnisse auf die heutige Zeit  
übertragen werden können. Im Verkehr mit  
Handwerksmeistern kann man dies immer  
wieder feststellen, namentlich bei den älteren.  
Man redet in den Kreisen immer noch von  
dem früheren — und so schönen — patriar-  
chalen Verhältnis zwischen Meister und Ge-  
selen. Dabei versteht man ganz und gar,  
daß die früheren Verhältnisse beim besten  
Willen nicht auf die heutige Zeit zu über-  
tragen sind. Ein Blick auf das heutige Wirt-  
schaftsleben zeigt uns das mit aller Deut-  
lichkeit.

Ein patriarchalisches Verhältnis zwischen  
Meister und Gesellen war möglich und an-  
gebracht im Mittelalter, in der Blütezeit der  
Zünfte. Damals gab es noch Fabrikan-

ten und große Fabriken mit Hunderten oder  
Tausenden von Arbeitern. Man hatte in der  
Zeit nur mit kleinen Verhältnissen zu rechnen.  
In den Städten fand man fast bei jeder Woh-  
nung eine kleine Werkstatt, in welchem ein  
ehrlicher Handwerksmeister sein Gewerbe aus-  
übte. Selten wurde von ihm mehr als zwei  
Gesellen und ein Lehrling beschäftigt. Der  
Meister arbeitete selbst mit. Die Gewerbe-  
treibenden suchten nicht Absatz der Produkte  
ihrer Arbeit im weiteren Umkreis ihres Domi-  
zils, etwa im ganzen Lande oder gar auf dem  
Weltmarkt. Das wäre infolge der damaligen  
Verkehrsverhältnisse und aus vielen anderen  
Gründen nicht möglich gewesen. Der Absatz  
der Ware mußte auf einem verhältnismäßig  
kleinem Gebiet gesucht werden. Man kannte  
damals noch keine Volkswirtschaft, sondern  
eine Stadtwirtschaft. Der Handwerker arbeitete  
in der Regel direkt für den Kunden. Eine  
Jagd nach Reichümern, wie sie heute fast  
allgemein vorherrscht, kannte man ebenfalls  
nicht. Man begnügte sich, wenn man im Ge-  
werbe ein angemessenes Auskommen hatte.  
„Leben und leben lassen“ galt noch als Grund-  
satz im Gewerbe.

Für einen Gesellen damaliger Zeit war es  
etwas selbstverständliches, daß er nach einigen  
Gesellenjahren selbständiger Meister werden  
konnte. Darum arbeitete er auch weniger um  
Lohn, als um die weitere Ausbildung im  
Berufe. Er galt als Familienglied und  
Hausgenosse des Meisters. Er bekam Kost  
und Wohnung vom Meister. Selbst in tranken  
Tagen sorgte der Meister für ihn. Gegenüber,  
wie wir sie heute zwischen Arbeitgeber und  
Arbeitnehmer haben, gab es damals zwischen  
Meister und Geselle nicht. Unter solchen Um-  
ständen kannte ein patriarchalisches Verhältnis  
zwischen Meister und Gesellen aufkommen; ja  
es war das gegebene. Bemerkenswert ist,  
daß in damaliger Zeit auch der Meister nicht frei-  
hand, wie er seine Gesellen behandeln wollte.  
Die Zunftordnungen regelten das Gesellen-  
wesen in weitem Umfange.

Die Zünfte hatten nicht ausschließlich den  
Zweck, die Interessen des Handwerks zu  
wahren und zu fördern, wie es vielfach an-  
genommen wird. In ihrer Blütezeit bezweckten  
die Zünfte vornehmlich auch die Förderung  
des allgemeinen Wohles, insbesondere auf  
dem Gebiete des gewerblichen Lebens. Ver-  
schiedene Ueberlieferungen und Vorurteile legen  
dafür Zeugnis ab. Die Zünfte verpflichteten  
ihre Mitglieder, gute Ware zu liefern. Ein-  
zelnen Bestimmungen über gemeinsamen Ein-  
kauf der Rohmaterialien, über die Arbeitsbe-  
dingungen, über Löhne, Arbeitszeit, Arbeits-  
leistung usw. Alle Bestimmungen waren ge-  
tragen von dem Gedanken, dem Wohle des  
gesamten Volkes zu dienen. Einzelinteressen  
mußten den Gesamtinteressen untergeordnet  
werden. Wir erkennen das, wenn wir uns die  
Bestimmungen der Zünfte über die Zahl der  
Gesellen und Lehrlinge, die gehalten werden  
durften, vergegenwärtigen. Man wollte ver-  
hindern, daß einige wenige Meister in großem  
Umfange produzierten und andere im Gewerbe  
keinen Unterhalt fanden. Die alten Zunft-  
ordnungen zeugen von echtem Gemeingeist.  
Darum fanden auch die Gesellen damals  
Zeit an den Zünften Halt und Stütze.

Die Zünfte blieben ihren alten guten Grund-  
sätzen treu bis um das 16. Jahrhundert. Von  
da ab ließ man wohl die alten Einrichtungen  
bestehen, aber sie dienten nicht mehr dem Ge-  
samtwohl, sondern wurden mehr selbsttätigen  
Zwecken dienlich gemacht. Während man  
früher vor allem dafür sorgte, daß die Zunft-  
meister gute und preiswerte Ware liefern,  
erhielten allmählich die Zünfte ihre Haupt-  
aufgabe darin, die Preise für die Waren hoch  
zu treiben und hoch zu halten. Dies suchte  
man u. a. auch dadurch zu erreichen, daß man  
sich die Konkurrenz vom Halse hielt. Man  
schuf eine ganze Reihe Bestimmungen, die  
diesem Zweck dienen sollten.

Die Lehrlings- und Gesellenzeit (Wander-  
zeit) wurde über das notwendige Maß aus-  
gedehnt. Man forderte teure Meisterstellen  
und kostspielige Meisterstücke von den jungen  
Meistern, die in die Zunft aufgenommen wer-

den wollten usw. Das alles geschah in der  
Absicht, den Eintritt in die Zunft zu erschweren  
und eine Vermehrung der selbständigen Hand-  
werker zu verhindern. Schließlich ließ man  
sich noch Meistersöhne oder nahe Verwandte  
zur Meisterschaft gelangen. Alle übrigen Zu-  
ritsberechtigten blieben in Abhängigkeit von  
den wenigen Meistern. Durch solche Maß-  
nahmen verteidigten sich die Zünfte nicht nur  
mit den Gesellen, sondern auch mit der übrigen  
Bevölkerung. Von der Zeit an hatte auch das  
patriarchalische Verhältnis zwischen Meister  
und Gesellen keinen rechten Sinn mehr. Es  
wurde ausgehöhlt, seines Inhalts beraubt.  
Wir sehen dies sehr bald auch in der Einstel-  
lung der Gesellen zur Meisterschaft. Die Ge-  
selen benötigten jetzt ihre Gesellenverbände,  
die früher nur religiösen und geselligen Zwecken  
dienten, zur Erlangung besserer Lohn- und  
Arbeitsbedingungen und schon damals kam es  
zu Lohnkämpfen, die unseren heutigen an  
Dartnädigkeit, Dauer usw. nichts nachstanden.

Um die Zeit, als die Zünfte aufgingen, sah  
zu verkümmern, fällt auch das Bestreben der  
damaligen Fürsten, ihre politische Macht aus-  
zudehnen. In Verfolg dieser Bestrebungen  
unterwarfen sie auch die damals freien Städte  
und somit auch die Zünfte ihrer Herrschaft.  
Die fürstlichen Regierungen versuchten nun,  
die eingerichteten Verhältnisse bei den Zünften  
einzudämmen. In den Parlamenten wurden  
die Mißstände besprochen und es fehlte nicht  
an Stimmen, die die Auflösung der Zünfte  
verlangten. Zur Auflösung derselben kam es  
jedoch sobald noch nicht. Dafür sahen die  
Zünfte noch zu sehr im Sattel. Es wurden  
jedoch manche Ueberleben und das Gemein-  
wohl schädigenden Bestimmungen der Zünfte  
aufgehoben und die Zünfte selbst einer strengen  
Aufsicht unterworfen. Insbesondere wurde die  
Meisterprüfung überwacht und neben der  
„zünftigen“ Meistern anderen Jogen. Frei-  
meistern Privilegien zum Betriebe eines Ge-  
werbes erteilt. Zur vollständigen Auflösung  
der Zünfte kam es in Deutschland erst im  
18. Jahrhundert.

Wenn wir nun die Ursachen des Niederganges  
der Zünfte erschöpfen wollen, so ist  
zunächst auf die damaligen trostlosen Zustände  
in Deutschland hinzuweisen. Lange Kriege  
(30-jähriger und 7-jähriger) hatten die früheren  
guten Eigenschaften der Bevölkerung hart in  
den Hintergrund gedrängt. Es war vielfach  
eine Verwahrung der Gesinnung eingetreten.  
Der frühere edle Gemein Sinn hatte sich in  
schändliche Selbstsucht verwandelt. Andererseits  
hatten aber auch die langen Kriege die wirt-  
schaftliche Entwicklung des Landes auf-  
gehalten. Große Teile des Volkes waren ver-  
armt. Der Niedergang der Landwirtschaft —  
auch eine Folge der Kriege — hatte einerseits  
den Zugang in die Städte und zum Gewerbe  
ermittelt, andererseits aber auch die Kaufkraft  
der früheren besten Abnehmer so geschwächt,  
daß die Handwerker keinen genügenden Absatz  
für ihre Ware fanden.

Daß diese Uebelstände hätten sich mit der  
Zeit beheben lassen, wenn die richtigen Mittel  
zu ihrer Bekämpfung angewandt worden  
wären. Daran hat es gefehlt. Dann traf aber  
auch das Handwerk ein weit härterer Schlag,  
die allmähliche Wandlung der Stadtwirt-  
schaft zu einer Volkswirtschaft. Dadurch wurde  
dem Handwerk in seiner mittelalterlichen  
Form der Todesstoß veretzt.

(Fortsetzung folgt.)

## Tarifverträge und Sonderverein- barungen.

Einzelne Arbeitgeber und Arbeitgeberorga-  
nisationen unter Leitung der Syndikate nahen  
vielfach die heutige Not der Arbeiter aus die  
vereinbarten Tariflöhne zu umgehen. Hierin  
liegt eine Gefahr für die Tarifverträge über-  
haupt und für die Aufrechterhaltung der tarif-  
lichen Löhne. Darum ist es notwendig, daß  
auf Arbeiterseite der Bedeutung schriftlich ab-  
geschlossener Tarifverträge mehr Beachtung ge-



kennt wird. Die Verordnung über Tarifverträge vom 23. 12. 1918 lautet im § 1 wie folgt: „Sind die Bedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.“

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder die den Tarifvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.“

Daraus ergibt sich ganz eindeutig, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages für den Arbeitgeber als unbedingt bindend gelten und eine Abdingbarkeit (Abweichung) nur dann gegeben ist, wenn im Arbeitsvertrag günstigere Vereinbarungen für den Arbeitnehmer als im Tarifvertrag vorsehen, abgeschlossen werden.

Leider sieht man nun verschiedene Spindel der Unternehmerverbände dazu berufen, mit aller juristischen Spitzfindigkeit den gesetzlichen Schutz des Tarifvertrages zu umgehen. So bringt u. a. das Organ der Bayerischen Bäckerinnungen in seiner Nummer 6 v. 14. 2. 1926 folgende Ausführungen:

Vorderungen der Arbeitstarifabmachungen! Syndikus und Dozent Dr. F. Wape (Berlin) bringt in der von ihm herausgegebenen Schrift — Archiv für Gewerbepolitik und Volkswirtschaft — folgende beachtenswerte Notiz:

„Die gegenwärtige Zeit kann als tariflos bezeichnet werden. Die zunehmende Arbeitslosigkeit zwingt zahlreiche Personen, unter Tarif zu arbeiten oder sich zu billigen Löhnen anzubieten. Mehrere Gewerbe und Kaufmannsgerichte haben es bereits als zulässig erklärt, daß mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer an Stelle des an sich in Frage kommenden Arbeitsvertrages ein anderes für den Arbeitnehmer ungünstigeres Lohnabkommen angewendet werden darf, wenn es nur bei Anwendung dieses ungünstigeren Lohnabkommens möglich ist, die betroffenen Arbeitnehmer zu beschäftigen (die Stilllegung des Betriebes abzuwenden) und sie vor Arbeitslosigkeit zu bewahren.“

Die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dez. 1918 bedarf daher der Milderung, eine Berufung auf diese Bestimmungen kann heute infolge der veränderten Verhältnisse nicht mehr erfolgen.“

Was wird praktisch durch eine derartige Mitteilung, in der man das Recht mit Füßen tritt, erreicht und wie wird es von den Weibern angewendet? Doch nicht anders, als daß man den Arbeitgebern sagt: sie sollen tun was sie wollen. Wo bleibt hier die Moral? Abgesehen davon, daß gerade die Kräfte und Führer des Handwerks es sind, die in den letzten Wochen Sturm laufen gegen Maßnahmen zum wirksameren Preisabbau, ergibt sich doch die Frage: ob gesetzlichen Bestimmungen für den wirtschaftlich schwächeren Teil der weiten Bevölkerungsschichten, auf deren Konsum sich in der Regel der Hauptteil ihrer Existenz stützt, überhaupt beachtlicher Wert zugefunden wird? Nach der obigen selbstbewußten Notiz trifft dies nicht zu. Ohne auf die moralische Bedeutung der Nichtachtung einer Vereinbarung für die Lohn- und Arbeitsverhältnisse weiter einzugehen, muß es gerade als absurd bezeichnet werden, wenn Herr Dr. Wape die heutige Zeit als tariflos anspricht. Der Tarifvertrag soll damit nicht mehr sein, als zur Zeit guten Geschäftsganges ein Hindernis für Arbeitnehmer, in Zeiten schlechter Konjunktur sollen die Arbeitgeber, unter Aus-

näherung der Not des Arbeitnehmers, bezahlen können was sie wollen. Damit wären wir wieder dort angelangt, wo wir vor 50 Jahren angefangen haben, nur daß die Preise für die Lebenshaltungskosten im Gegensatz zu früher nicht der freien Konkurrenz unterliegen, sondern einseitig von Industrie, Handel und Gewerbe bestimmt werden.

Die Gedankengänge des Herrn Dr. Wape finden wir zum erstenmal in einem Urteil des Gewerbegerichts Oberlahnstein vom 9. 9. 24 (abgedruckt in der Zeitschrift „Gewerbe und Kaufmannsgericht“ Jahrg. 30, Nr. 2). Ob man von mehreren Gewerbe- und Kaufmannsgerichten sprechen kann, lassen wir dahin gestellt. In der genannten Entscheidung heißt es u. a.:

„Die Arbeiter leben in Not, da die Arbeitslosenunterstützungen auf die Dauer ungenügend waren. Die Belegschaft und auch die lokalen Behörden haben sich daher wiederholt an die Grubenverwaltung wegen Wiederaufnahme der Arbeit gewandt (der Betrieb war stillgelegt), was dazu geführt hat, daß die Verwaltung der Grube anfangs Mal versuchsweise zu dem erwähnten untertariflichen Lohn den Betrieb wieder aufgenommen hat, um der Belegschaft wieder einen, wenn auch geringen, so doch die Erwerbslosenunterstützung wesentlich übersteigenden Verdienst zu ermöglichen. Das Gericht ist der Auffassung, daß hiernach eine Abdingung des Tarifvertrages zugunsten des Arbeitnehmers angenommen werden muß. Es ist nicht angängig, den § 1 der T. R. O. rein formalistisch dahin ausulegen, daß eine Abdingung zugunsten der Arbeitnehmer nur dann vorliegt, wenn die abweichende Vereinbarung eine tatsächliche Verbesserung des Tarifvertrages als solchen darstellt.“

Eine derartige Rechtsauffassung ist mindestens als falsch zu bezeichnen. Mit recht bemerkt zur obigen Entscheidung Herr Prof. Dr. Erdel („Das Schlichtungswesen“ Nr. 2 Jahrg. 7) folgendes:

„Es ist nicht formalistisch, sondern nur ganz einfach folgerichtig, wenn man jede den tariflichen Lohn schmälernde Individualvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Abdingung des Tarifvertrages zugunsten des Arbeitnehmers betrachtet; denn es läßt sich doch schlechthin nicht wegarargumentieren, daß zum Beispiel 50 Pf. weniger Rand als 60 Pf. Das Gewerbegericht Oberlahnstein verwechselt offenbar die abdingende Vereinbarung selbst mit dem Beweggrund, dem sie entsprungen ist. Nur als Beweggrund zur untertariflichen Vereinbarung kommt die Erwägung, daß ohne diese Vereinbarung die Arbeiter arbeitslos geblieben wären, rechtlich in Betracht. Darüber aber, ob dieser Beweggrund ausreichte, um eine lohnschmälernde Abweichung vom Tarifvertrag zu rechtfertigen, war nicht die Belegschaft des Betriebes zu entscheiden, sondern nur die Gewerkschaft (die den maßgebenden Tarifvertrag abgeschlossen hatte). Es heißt in das ganze Tarifvertragsystem des neuen Arbeitsrechts eine Wunde legen, wenn man mit dem Gewerbegericht Oberlahnstein den einzelnen Arbeitnehmer (oder Belegschaft der einzelnen Betriebe) das Recht einräumt, aus Beweggründen zeitweiliger lohnpolitischer Art von dem bestehenden Tarifvertrag rechtsgültig nach unten abzuweichen. Mit anderen Worten: das Grundprinzip des neuen Tarifvertragsrechts kann solche Abweichungen nur dann dulden, wenn sie zwischen den tarifvertraglich schließenden Verbänden selbst ausbedungen werden. Diese Verstandigung kann nachträglich gegenüber dem Tarifvertrag angekreht werden. Es kann ihr auch von vornherein im Tarifvertrag eine Wunde offengelassen sein. Im erstgenannten Fall bleibt freilich, wenn die Verstandigung des Arbeitgebers mit den vertragschließenden Verbänden (oder mit dem Arbeitnehmerverband) nicht gelingt, dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als den Tarifvertrag zu erfüllen; denn die Möglichkeit, durch Anrufung des Schlichtungsausschusses im Wege des Schiedspruchs und dessen etwaiger Verbindlichkeitsklärung eine Abweichung vom Tarifvertrag zu erhalten, besteht nicht

(wenn der Tarifvertrag nicht selbst solche Abweichungsmöglichkeiten vorsieht), da die Schlichtungsbehörden naturgemäß nicht dazu da sind, in bestehende Tarifverträge Bische zu legen.“

Der Arbeitnehmer ist gegenüber dem wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber von Natur aus im Nachteil. Den Ausgleich dieser ungleichen Kräfte bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollen die Tarifverträge dienen. Aus dieser Tatsache heraus muß der Tarifvertrag grundsätzlich zwingendes Recht haben.

Eine weitere Frage ist, ob man auf Grund eines solchen Fehlurteils, das mit Recht von vielen Sachverständigen angefochten wird, einen neuen Rechtsboden (wie der Versuch des Herrn Dr. Wape) zu konstruieren vermag. Nach unserer Meinung gehört sehr viel dazu und es ist nur dann möglich, wenn man aus innerer oder geschäftlicher Einstellung heraus den Tarifvertrag auf das Schärfste bekämpft. Es ist hier auch vollends offenbar, welchen Motiven viele Klagen in der letzten Zeit entsprungen sind; dem großen Mangel an Verantwortung vieler Unternehmer gegenüber den Arbeitnehmern. Noch zu allen Zeiten in den letzten Jahrzehnten war Bekreben und Wille auf Seite der wirtschaftlich Stärkeren, den sogenannten Herrscherstandpunkt zu erhalten und die Arbeitnehmerhaft von ihrem Wohlwollen abhängig zu machen. Es zeigte sich dies so recht dadurch, daß man mit guten und schlechten Mitteln versuchte, schon das Entstehen der wirtschaftlichen Vereinigungen arbeitnehmerfests zu verhüten und jede Fortsetzung sozialpolitischer Fortschrittes und Rechts zu verhindern. Wenn es anders gekommen ist als man wollte, so lag bis heute die Ursache nicht im Erkennen des Unrechtes gegenüber dem Mitmenschen, sondern die Entwidlung bewies sich als härter. Diese Entwidlung war getragen von einem ersten Willen auf Seite der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmerhaft. Schon die Zeit müßte der Gegenseite lehren, daß Entwidlungen dieser Art wohl gehemmt, nie aber aufgehoben werden können. Dies gilt auch für die Zukunft im Kampf um das Tarifvertragsrecht. Ein Standpunkt des Herrn Dr. Wape kann nur Platz greifen bei einer willenlosen Arbeiterhaft.

## Rückblick auf die Leipziger Verhandlung

Die vorliegende ergebnislos verlaufene Lohnverhandlung mit dem Adas im Herbst 1926 in Hannover und die darauf folgende Einigungsverhandlung vor dem Reichs-Arbeitsministerium, die bekanntlich damals eine Erhöhung der Löhne um 3 Pfennig brachte, sich erkennen, daß auch die Arbeitgeber im Schneidergewerbe die Zeit für gekommen erachteten, in die Front jener Arbeitgeber zu treten, die den Lohnabbau als wirksamstes Mittel zur Hebung der Wirtschaftslage betrachteten. Die Abgabebewegung hat ihren Ausgangspunkt im Westen des Reiches, wo die Hauptdomäne der Schneiderindustrie ist und der Reichsverband des Deutschen Schneidergewerbes mit dem Sitz in Elberfeld seinen Einfluß auf Herabsetzung der Löhne im Schneidergewerbe am stärksten geltend macht. Von hier aus griff diese Bewegung, die bei der Verhandlung in Leipzig von einem Arbeitgebervertreter mit dem treffenden Wort „Abbauismus“ bezeichnet wurde, auf das ganze Reich über. Die Rundschau, das Organ der organisierten Arbeitgeber im Schneidergewerbe, mit ihrem Redaktionsstab in Elberfeld ebnete den Weg, der zu den maßlosen Forderungen der Ortsgruppen des Adas auf Lohnkürzung führte. Zunächst versuchte der Adas auf Umwegen durch Umgruppierung der Städte einen Lohnabbau zu erreichen. Gestützt auf die Empfehlung, welche den Vertragspartei bei der Verhandlung am 10. November 1926 vor dem Reichsarbeitsministerium mit auf den Weg gegeben wurde: über die Städtegruppierung alsbald in Verhandlungen einzutreten, stellte der Adas den Antrag, eine Revision der Städtegruppen vor-



nehmen. Als die Gehilfenverbände dies während der Vertragsdauer und ohne gleichzeitiger Neuregelung der Löhne ablehnten, schritt der Abw zur Kündigung des Lohnabkommens und trat mit einer Forderung bis zu 50 Prozent Lohnabbau hervor. Die Forderungen des Abw waren geeignet, uns den Glauben an das Zustandekommen eines neuen zentralen Lohnabkommens zu nehmen, weil wir die Einstellung der vom „Abw stimmel“ besessenen Arbeitgeber kannten; doch die gesunden Organisationsverhältnisse der Arbeiter liehen uns einen Hoffnungsschimmer.

Der erste Verhandlungstag in Leipzig verlief vollständig ergebnislos und hätten die Unparteilichen nicht den Ernst der Situation vollständig erkannt, so wäre die Verhandlung beendet gewesen. Schon darin lag der Ernst des Erkennens, daß Herr Dr. Hüter in seiner Schlichtungsrede auf den verstorbenen Kommerzienrat Karl Schwarz die tarifpolitische Tätigkeit und die soziale Einstellung des Verstorbenen hervorhob, der auch als Arbeitgeber erkannt habe, daß die Interessen der Arbeitnehmer nicht vernachlässigt werden dürften, wenn der gewerbliche Frieden erhalten bleiben sollte. Schon die Rede des Herrn Schambel zur Begründung der Anträge des Abw hat vieles von dem Geiste eines Karl Schwarz vermissen lassen. Wenn die Führer des Abw sich in den nächsten Tagen mehr in dem Hintergrund hielten, so waren es die Ortsvertreter der Arbeitgeber, die immer das gleiche Lied von Tag zu Tag sangen: nur Lohnabbau kann das Gewerbe retten und der Arbeiterschaft Brot bringen. Ein weicher Kabe fand sich unter den Arbeitgebern, der zugab, daß das Lohnniveau der Arbeiter viel zu niedrig sei, besonders in der Schwerindustrie. Für den Bergarbeiter forderte er 2 Mark Stundenlohn. Diesem wurde mit Recht entgegengehalten, daß die Abw-vertreter gegenseitiger Ansicht seien und daß in Handwerkerkreisen unter Führung der Synbiji ja viel lauter gegen alle sozialen Fortschritte gewettert würde als selbst in der Großindustrie. Hoffentlich würde die Zeit bald kommen, in der sich die Handwerker den Auffassungen der Gewerkschaften näherten.

In der Natur der Sache lag es, daß es während den Verhandlungen zu recht temperamentvollen Auseinandersetzungen kam, besonders dann, wenn die Arbeitgebervertreter mit Zahlen operierten und gewaltige Lohnsteigerungen gegenüber 1914 vordemonstrierten, die von Gehilfen Seite sofort an Hand von Berechnungen auf ihren wahren Wert zurückgeführt wurden. Unbequem war es schließlich den Arbeitgebern, wenn aus vorliegenden Tabellen von Innungspreisen für Handarbeiten Unternehmensgewinne festgestellt wurden, die das Vielfache dessen aufwiesen, um das die Arbeitslöhne gestiegen sind. Auch die Veröffentlichung des Kölner Herrn S. in Nr. 3 der Rundschau d. J. konnte für die sonderbare Rechnungswiese der Schneidermeister angeführt werden. Aus diesen Innungstabellen war zu ersehen, daß die Meister „rechnen“ gelernt haben, wie dies von jener Seite schon oft angeführt worden ist und es wundert uns nicht, daß sie die Steigerungen der Arbeitslöhne zum Beweise für die Notwendigkeit des Abbaus zu hoch errechnet haben.

So wogte der Redekampf sechs Tage hin und her; keine der Parteien ging auch nur um haarbrett von ihrer eingangs eingenommenen Stellung ab. Nicht die leiseste Möglichkeit eines Kompromisses war gegeben und so mußte die Entscheidung ausschließlich in die Hände der Unparteilichen gelegt werden. Der Schiedspruch ist gefallen. Was bringt uns dieser? Unter Ablehnung aller weitergehenden Forderungen bleiben die Spitzenlöhne der Städtegruppen (abgesehen von der Neubildung der Gruppe 4 a) bestehen. Der vom Abw und den Innungen seit Wochen propagierte allgemeine Lohnabbau ist nach dem Schiedspruch zurückgewiesen. Von 116 Städten, die auf Antrag des Abw in niedere Gruppen versetzt und somit einer doppelten Lohnabbau hinnehmen sollten, sind 38 Orte herabgesetzt; davon 4 sogar um 2 Gruppen. Dagegen sind von den Städten, für welche von Arbeitnehmerseite eine Herabsetzung beantragt war, nur 3 vermindert

worden. Der Heimarbeiterzuschlag bleibt wie bisher mit zehn Prozent bestehen. Die geforderten Verringerungen in den Reichslohnklassen, welche eine bedeutende Verschlechterung im Arbeitslohn bedeuten, sind abgelehnt.

Der Schiedspruch zeigt, daß die Unparteilichen das Beweismaterial der Arbeitnehmer in weitem Maße zu würdigen wußten, wenn wir auch nicht verkennen wollen, daß sie in ihrem Schiedspruch einigen Forderungen des Abw Rechnung getragen haben. Dem besondern Vorstoß der Damenschneidergeschäfte auf Abbau der Löhne für weibliche Arbeitskräfte begegneten die Unparteilichen mit der Feststellung, daß in diesem Gewerbegebiet die weitaus größte Zahl der Arbeitskräfte zu niedrigen Lohnsätzen arbeitet.

Die Städtegruppierung war immer Gegenstand der Meinungsverschiedenheit zwischen den Tarifparteien und wird es auch in Zukunft bleiben, weil noch kein Schlüssel gefunden ist, nach welchem eine gerechte Einteilung möglich ist. So wie die Gruppierung nach dem Schiedspruch der Unparteilichen jetzt aussieht, gefällt sie uns gar nicht; sie hat in den heruntergesetzten Orten eine große Unzufriedenheit ausgelöst. Diese Unzufriedenheit ist in den Orten um so größer, die bei der vorhergehenden Gruppierung schon herabgesetzt wurden und nun seit kurzer Zeit eine doppelte Verletzung über sich ergehen lassen müssen. Die durch Verletzung eingetretene Lohnkürzung in dem vollen Ausmaß der Spanne von einer Gruppe zur anderen ist nicht tragbar und nach der wirtschaftlichen Lage der Städte und in den Teuerungsverhältnissen nicht begründet.

## Das Pehrlingswesen im Schneidergewerbe.

Obermeister Eliene veröffentlichte unlängst in der Kölner Tagespresse nachstehenden Artikel. Mit den Ausführungen können wir im allgemeinen einverstanden sein. Doch hätten wir gewünscht, daß Obermeister Eliene die Schlußfolgerungen aus der Ueberfüllung des Gewerbes nach der Seite der Einschränkung der Befähigungsfähigkeit und konsequenter gezogen hätte. Solche Maßnahmen wären in der Frage nur sehr wenig.

Die Schriftleitung.

Das Schneiderhandwerk befindet sich zur Zeit in einer äußerst schwierigen Lage. Dieselbe wird zwar in erster Linie durch die allgemeine Wirtschaftslage verursacht, aber daneben sind auch die Verhältnisse im Gewerbe selbst nicht ohne Einfluß. Dazu gehört vor allem eine große Ueberfüllung im Berufe. Die Ueberfüllung im Schneiderhandwerk ist zu einem großen Teil auf die Kriegswirtschaft zurückzuführen. Damals war das Schneiderhandwerk das einzige Handwerk, das neben der Rüstungsindustrie Heeresaufträge in großen Mengen erhielt, daher alle seine Berufsangehörigen dauernd mit Arbeit versorgen konnte. Infolgedessen zeigte sich während des Krieges ein großer Andrang der Jugendlichen zum Schneiderhandwerk. Dieser Andrang hielt auch in den ersten Jahren nach dem Kriege an, und das Schneiderhandwerk konnte ihn bei seiner verhältnismäßig guten Beschäftigung auch noch in der Nachkriegszeit aufnehmen. Der starke Zugang von Lehrlingen, die nach 3 1/2 Jahren Wehrzeit in den Gefellenstand eintraten, hat aber gegenwärtig eine Ueberfüllung des Berufes herbeigeführt. Die Folge ist, daß eine große Zahl von Schneidergehilfen nicht nur vorübergehend während der gegenwärtigen Wirtschaftskrisis außer Arbeit ist, sondern daß die Arbeitslosigkeit im Schneidergewerbe zu einer Dauererscheinung werden muß.

Der Vorstand der Schneiderinnung, der Gesellenausschuß (Vertreter der Christlichen und freien Gewerkschaften), sowie Vertreter der Berufsschule haben sich in gemeinsamer Aussprache mit dieser Frage beschäftigt. Die maßgebenden Stellen des Berufsstandes halten es für ihre Pflicht, den übermäßigen Zustrom zum Berufe zu verhindern, damit nicht Hoffnungen

beim Eintritt in den Beruf gehegt werden, die später bittere Enttäuschungen bringen müssen. Die Gesamtzahl der Lehrlinge im Schneiderhandwerk betrug vor dem Kriege 160 (Schätzjahr!). Heute sind im Schneiderhandwerk 400 Lehrlinge tätig. Die Zahl hat sich mithin mehr als verdoppelt. Ganz abgesehen von dem heute herrschenden schlechten wirtschaftlichen Verhältnissen muß diese Entwicklung zu den schwersten Bedenken Anlaß geben. Selbst bei einer erheblichen Besserung der Lage besteht nicht die Möglichkeit, daß die Lehrlinge nach beendeter Lehrzeit im Berufe ihr Brot finden. Werden auch aus vielen anderen Berufen Klagen über die große Zahl der Lehrlinge laut, so liegen doch die Verhältnisse im Schneidergewerbe ganz besonders traurig.

Eltern und Erziehern, denen die Sorge für das fernere Fortkommen für die schulentlassene Jugend obliegt, müssen sich die Frage vorlegen: „Besteht auch die Möglichkeit, daß der Junge in seinem Berufe später sein Brot verdient?“ Mögen die vorstehenden Ausführungen bei der Beantwortung dieser Frage als Richtschnur dienen!

Mit dem Bestreben, den übermäßigen Zugang zum Berufe zu verhindern, wird die Berufsvertretung in Zukunft ihr Augenmerk darauf richten, daß nur solche Lehrlinge dem Handwerk zugeführt werden, die körperlich und geistig gesund sind. Das Schlagwort: „Im Schneider zu lernen, ist der Junge gut genug“, muß ein für allemal verschwinden. Die Verhältnisse verlangen gebieterisch, daß mit dem bisherigen System gebrochen wird. Das Schneiderhandwerk muß heute mehr denn je Qualitätsarbeit leisten, um sich zu behaupten. Qualitätsarbeiter können aber nur aus körperlich wie geistig befähigten Lehrlingen herangebildet werden. Die Entwidlung der Lehrlinge wird für die Folge nach strengen Richtlinien überwacht werden. Sollte sich im Laufe der Lehrzeit zeigen, daß der Lehrling den Anforderungen nicht entspricht, wird die Berufsvertretung eingreifen müssen; denn es wird dem jungen Menschen nur ein schlechter Dienst erwiesen, wenn man ihn trotz der Erkenntnis, daß er sich für den Beruf nicht eignet, in demselben weiter beläßt und er später nur ein Stümper wird, der in seinem Handwerk nicht sein Brot findet. Viel mehr wird dem jungen Menschen gebietet, wenn er bei Untauglichkeit beizugehen vom Handwerk sorgföht wird. Neben der rein sachlichen Ausbildung muß auch Wert auf die Aneignung kaufmännischer Kenntnisse gelegt werden. Diese kommen zwar erst für die späteren Jahre in Betracht; immerhin muß geübt werden, ob der Lehrling dies für aufnahmefähig ist.

Gewiß ist die Sorge der Eltern groß, ihre Kinder in geeigneten Lehrstellen unterzubringen. Die Berufsvertretung verttet dies nicht. Trotzdem wird es, wie schon angeführt, als Pflicht erachtet, die Verhältnisse so zu nehmen, wie sie heute sind. Die Berufsvertretung wird alles aufbieten, die Ausbildung eines Nachwuchses zu fördern, der später in der Lage ist, sein Fortkommen zu finden. Recht gerne werden Innung und Berufsamt den Eltern zur Seite stehen.

Zum Schluß noch eine Mahnung an die Eltern: Wendet Euch wegen der Lehrstelle an das Berufsamt oder die Innung, die zur Vermittlung von Stellen bereit sind. Alsdann ist die Gewähr gegeben, daß diejenigen Jungen, die nun dem Schneiderhandwerk zugeführt werden sollen, auch wirklich in gute Hände kommen!

## Letzte Nachrichten.

Der Schiedspruch für die Maßschneiderer, welcher am 21. Febr. von den Unparteilichen in Leipzig gefällt wurde, ist vom Abw und unserem Verbands mit Stimmenmehrheit angenommen worden. Das Abstimmungsresultat der anderen Arbeitnehmerverbände liegt bei Redaktionschluss noch nicht vor. Mit der einstimmigen Annahme des Schiedspruches ist jedoch läter zu rechnen.