

Bekleidungsgewerkschaft

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

Nr. 15

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

Köln, den 14. Juli 1926.

Geschäftsstelle Deutscherwall 9. Fernruf West 57 259

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

23. Jahrg.

Die Verhandlungen in der Herren- und Damenmassschneiderei.

Würzburg, den 8. Juli 1926.

Die zentralen Verhandlungen in der Maßbranche dauern jetzt schon rund eine Woche, und noch immer ist nicht zu erkennen, ob es gelingen wird, wieder zu einer tariflichen Ordnung im Gewerbe zu kommen. Bei den Vertretern der Gehilfenschaft ist allgemein die Meinung vorherrschend, daß der Adav sich mit dem Wust von Anträgen, die er gestellt hat, sehr stark übernommen hat. Er hat anscheinend geglaubt, bei der schlechten Konjunktur alle jene Punkte aus dem Tarifvertrag beseitigen zu können, die irgend einem Kleingeist im Arbeitgeberlager zurzeit un bequem sind. Wir hoffen, daß es inzwischen gelungen ist, der Leitung des Adav beizubringen, daß man so nicht Tarifpolitik machen kann. Tatsächlich ist inzwischen der Wunschzettel des Adav wesentlich kleiner geworden. Trotzdem ist der Ausgang der Verhandlungen — wie schon angedeutet — noch immer ungewiß. Die Wünsche der Gegenseite sind noch so umfangreich, daß daran noch bedeutende Abstriche gemacht werden müssen, wenn eine Einigung gelingen soll.

Der bisherige Verlauf der Verhandlung ist kurz folgender: Der Vorsitzende des Adav, Herr Schambek, begründete in ganz kurzen Worten die Forderungen der Arbeitgeber. Er machte sich die Sache sehr bequem. Nur einige allgemeine Bemerkungen wußte er zu den Forderungen zu machen, obgleich durch die gestellten Anträge in mancher Beziehung an den Grundlagen des Reichstarifvertrages zu rütteln versucht wird. Die schlechte, katastrophale Lage im Gewerbe habe die Arbeitgeber gezwungen, den Tarifvertrag zu kündigen. Die tarifliche Ordnung sei nur dann aufrecht zu erhalten, wenn der Arbeitgeberchaft Erleichterungen im Tarifvertrag zu gestanden würden, die es ermöglichten, die Betriebe aufrecht zu erhalten. Der bisherige Tarif sei nicht mehr tragbar. Erst recht seien die Arbeitnehmeranträge, da sie weitere Belastungen mit sich brächten, undistulierbar.

Bei dieser mageren Begründung der Arbeitgeberanträge war es naturgemäß schwer, die Verhandlungen in Fluß zu bringen. Die Gehilfenvertreter griffen deshalb einige Anträge heraus, die nach ihrer Auffassung so wichtig und von so grundlegender Bedeutung sind, daß von der Erledigung derselben es abhängt, ob überhaupt wieder ein zentrales Tarifverhältnis zustande kommen kann. Sie verlangten zunächst, daß klargestellt werde, was die Arbeitgeber mit ihrem Antrag zum Artikel 12 des Hauptvertrages bezwecken, und ließen klar erkennen, daß ein neuer Vertrag, der örtliche

Verhandlungen in jedem Falle unterbinde, für die Gehilfenorganisationen untragbar sei. Es müsse schon die Möglichkeit bleiben, daß, wenn aus irgendeinem Grunde eine zentrale Regelung nicht möglich sei, örtliche Verhandlungen Platz greifen können. Hart umstritten war ferner die Frage, was im Artikel 12, Abs. 1, unter „Klasseneinteilung der Firmen“ zu verstehen ist. Während von Arbeitgebersseite die Auffassung vertreten wurde, daß darunter nur die Einteilung der Firmen in die bestehenden Ortsklassen zu verstehen sei, vertraten die Arbeitnehmer den Standpunkt, daß bei der Einteilung der Firmen eine Revision der Reichsstundenklassen statthaft sein müsse.

Nach langen Auseinandersetzungen wurde schließlich über diesen Punkt nachstehende Vereinbarung getroffen:

Artikel 12. Ziffer 1—3 lauten zukünftig:

1. Sind die beiderseitigen Hauptvorstände nach erfolgter Kündigung einig, die Verhandlungen zentral zu pflegen, so bleiben die örtlichen Verhandlungen auf die Klasseneinteilung der Firmen beschränkt.

2. Die Verhandlungen über die der örtlichen Regelung überwiesenen Punkte müssen spätestens vier Wochen nach erfolgter Kündigung beginnen.

3. Die Hauptvorstände der Vertragsparteien treten zwei Monate nach erfolgter Kündigung zu Verhandlungen zusammen. Der Verhandlungsort unterliegt ihrer Vereinbarung. Zu der Tagesordnung der Sitzung können beide Vertragsparteien Anträge einreichen. Kommt es nicht zu einer Einigung, so wird eine zentrale Schlichtungsinstanz zuständig; als solche gilt auch ein Kollegium von Unparteiischen.

Zusatzvereinbarung.

Außerdem wird hiermit protokolllarisch festgelegt, daß unter der in Art. 12 Ziffer 1 erwähnten Klasseneinteilung sowohl die Einteilung der Firmen in die bestehenden Reichsstundenklassen, als auch die Neueinteilung von Firmen in andere Reichsstundenklassen zu verstehen ist. Jedoch sind die beiden Vertragsparteien verpflichtet, gegenseitig die Orte zu benennen, für welche Versetzungen in andere Reichsstundenklassen gewünscht werden.

Eine Reihe weiterer Anträge zum Hauptvertrag wurde von den Arbeitgebern zurückgezogen, nachdem dieselben eingesehen hatten, daß denn doch nicht alles nach ihrem Geschmack gehen kann. Es kann im Rahmen dieses Berichtes auf alle Einzelheiten nicht eingegangen werden, zumal sehr wichtige Fragen noch in der Schwebe sind, wo der Bericht niedergeschrieben wird. Doch sei noch eine weitere Vereinbarung bekanntgegeben, die sich auf den bisherigen § 14 der „Lohn- und Arbeitsbedingungen“ bezieht. Die Arbeitgeber hatten beantragt, diesen Paragraphen ganz zu streichen und dadurch die Meinung aufkommen

lassen, daß sie jedwede Einschränkung der Heimarbeit beseitigen wollten. Sie erklärten jedoch, daß dies nicht ihre Absicht sei. Vielmehr ständen sie mit der Gehilfenschaft auf dem Standpunkt, daß eine Vermehrung der Werkstättenarbeit erwünscht sei. Die bisherige Fassung des § 14 habe jedoch Schikanen ausgelöst, die sie nicht länger tragen wollten. Man einigte sich schließlich auf folgende Neufassung des § 14:

„Im Hinblick auf die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit, die erstrebenswerte technische Vervollkommnung der Arbeitsmethoden und aus sanitären Gründen sind die Vertragsparteien darüber einig, daß eine allmähliche Einschränkung der Heimarbeit notwendig ist.“

Als unerläßliche Vorbedingung der gedachten Einschränkung wird zunächst betrachtet, daß einerseits die Heimarbeiter selbst bei den Arbeitgebern dahin wirken, daß sie aus der Heimarbeit heraus in die Werkstätte versetzt werden und daß andererseits die Arbeitgeber ausreichende, der Zahl der Beschäftigten entsprechende Werkstätten einrichten.

Bei der Verteilung der Arbeit zwischen Heimarbeitern und Werkstattarbeitern dürfen Heimarbeiter nicht bevorzugt werden. Heimarbeiter dürfen nur dann eingestellt werden, wenn die vorhandenen Werkstätten besetzt sind.

Gegen die Einstellung von Heimarbeitern kann kein Einwand erhoben werden, wenn geeignete Arbeitskräfte für die Werkstätte am Orte nicht beschafft werden können. Indessen dürfen in diesen Ausnahmefällen nur solche Arbeitskräfte aufgenommen werden, welche zur Zeit der Einstellung bereits längere Zeit als Heimarbeiter beschäftigt waren, oder solche, denen aus wichtigem Grunde persönlicher Natur nicht zugemutet werden kann, auf Werkstätte zu gehen oder dort zu verbleiben.

Firmen, die sich neu etablieren, dürfen nur Werkstattarbeiter beschäftigen.“

Der bisherige, an sich schon äußerst magere Urlaub, sollte nach dem Willen der Arbeitgeber vollständig beseitigt werden, während die Arbeitnehmer beantragt hatten, die Urlaubsbestimmungen auch auf die Heimarbeiter auszudehnen. Letzteres wird kaum gelingen. Doch steht zu erwarten, daß durch Schiedspruch der Unparteiischen die Beibehaltung der bisherigen Urlaubsbestimmungen ausgesprochen wird. Sehr hart umstritten war auch die Arbeitszeit und damit zusammenhängend die Regelung der Überstundenvergütung. Auch in dieser Frage werden die Unparteiischen den Knoten durch Schiedspruch zu lösen versuchen müssen. Eine Vereinbarung hierzu konnte nicht erzielt werden.

In den materiellen Fragen kämpfen die Arbeitgeber wie die Löwen um eine Abkoppelung der Extrararbeiten, Reduzierung der Arbeitszeiten für Hosen und Westen und endlich um die Einführung eines Sporttarifes. Bei

Der Frage der Abstaffelung der Extrararbeiten gelang es, die Arbeitgeber von ihren ursprünglichen Forderungen wesentlich abzurängen. Gegenwärtig sieht die Sache so, daß noch etwa 45 Positionen vorhanden sind, wo die Arbeitgeber auf eine Staffelnung bestehen. Bezüglich der Hosen und Westen behauptet die Gegenseite ein um das andere Mal, daß die Kleinstücke im Verhältnis zu den Großstücken zu hoch tarifiert seien. Sie hat sich bisher jedoch nicht der Mühe unterzogen, den Nachweis dafür zu liefern. Das Ringen um diesen Punkt ist noch unentschieden. Bei der Frage des Sporttarifes haben die Gehilfenvertreter zu erkennen gegeben, daß sie sich der Einführung eines solchen nicht widersetzen, wenn derselbe auf tatsächlich leicht zu verarbeitende Stoffe — die benannt werden müssen — beschränkt und ferner eine Verarbeitung dieser Stücke zugelassen wird, die es dem Arbeiter ermöglicht, mit der angesetzten Zeit auszukommen.

Die Behandlung der kritischen Fragen in der Damenschneiderei hat über einen Tag gedauert. Wenn nicht unvorhergesehene neue Schwierigkeiten austauschen, wird es gelingen zu einer Vereinbarung zu gelangen, die keine Verschlechterung des bisherigen Zustandes bringt.

Schiedsspruch

für die Herren- und Damen-Maßschneiderei.

Kurz vor Redaktionsschluß wurde folgender Schiedsspruch gefällt. Wir lassen denselben im nachstehenden folgen. Im übrigen erhalten die Ortsgruppen nähere Mitteilungen.

Schiedsspruch

für die Herren- und Damen-Maßschneiderei.

I. Hauptvertrag.

Artikel XII, Ziffer 1-3.

1. Sind die beiderseitigen Hauptvorstände nach erfolgter Kündigung einig, die Verhandlungen zentral zu pflegen, so bleiben die örtlichen Verhandlungen auf die Klasseneinteilung der Firmen beschränkt.
2. Die Verhandlungen über die der örtlichen Regelung überwiesenen Punkte müssen spätestens 4 Wochen nach erfolgter Kündigung beginnen.
3. Die Hauptvorstände der Vertragsparteien treten zwei Monate nach erfolgter Kündigung zu Verhandlungen zusammen. Der Beratungsort unterliegt ihrer Vereinbarung. Zu der Tagesordnung der Sitzung können beide Vertragsparteien Anträge einreichen. Kommt es nicht zu einer Einigung, so wird eine zentrale Schlichtungsinstanz zuständig; als solche gilt auch ein Kollegium von Unparteiischen.

Zusatzvereinbarung.

Außerdem wird hiermit protokollarisch festgelegt, daß unter der in Art. XII Ziffer 1 erwähnten Klasseneinteilung sowohl die Einteilung der Firmen in die bestehenden Reichsstundenklassen als auch die Neueinteilung von Firmen in andere Reichsstundenklassen zu verstehen ist. Jedoch sind die beiden Vertragsparteien verpflichtet, gegenseitig die Orte zu benennen, für welche Verlegungen in andere Reichsstundenklassen gewünscht werden.

Vertragsbeilage 1.

Lohn- und Arbeitsbedingungen.

- § 7 Ziffer 2 wird hinter dem Wort „Gültigkeit“ wie folgt ergänzt:
jedoch muß eine ausdrückliche Empfangsbestätigung erfolgen.
- § 10 Ziffer 1, 5 und 6 werden gestrichen, Ziffer 2, 3 und 4 werden gestrichelt: 1, 2, 3.
- § 11 bleibt unverändert bestehen.

Noch nicht behandelt sind die Streitfragen bezüglich der Firmeneinteilung und der für die Orte geltenden Reichsstundenklassen. Die Fragen sollten bekanntlich örtlich geregelt werden. Das ist in den seltensten Fällen gelungen. Schuld daran ist v. a. die Einstellung der Leitung des Uda, die wohl die Ortsgruppen des Uda angewiesen hat, örtlich zu verhandeln, dabei aber den Rat erteilt, daß die Arbeitgeber unter keinen Umständen irgendwelche weiteren Forderungen auf sich nehmen sollten. Wie das von den Ortsgruppen aufgefaßt worden ist, wissen wir, und wir wundern uns deshalb auch nicht, daß es fast nirgends gelang, zu einer Einigung in diesen Fragen zu gelangen.

So ergeben sich noch immer eine Menge Streitpunkte, aus denen heraus sehr wohl ein Scheitern der Verhandlungen möglich ist und was wir nicht auf uns nehmen können. So sehr wir Anhänger einer tariflichen Ordnung sind, so sind wir aber auch nicht gewillt, nur um der tariflichen Ordnung wegen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, die für ein Gewerbe mit hochqualifizierten Arbeitnehmern unwürdig sind.

- § 12 1. Sämtlichen auf Werkstätten beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Jahresurlaub mit Stundenlohn zu bezahlen, welcher nach 9 monatiger Beschäftigungsdauer 3 Tage, nach einjähriger Beschäftigungsdauer 6 Tage beträgt. Die Urlaubsgewährung erfolgt in der Regel in der Zeit vom 15. Juni bis 15. September. Urlaubsanspruch haben auch diejenigen Arbeitnehmer, welche nach 9 bzw. 12 monatlicher Beschäftigungsdauer ohne ihr Verschulden entlassen werden. Die Urlaubsentwöhnung besteht in der Vergütung von 3 bzw. 6 Tagen.
2. Die Vereinbarung günstigerer Urlaubsbedingungen ist nicht zulässig.
3. Arbeitnehmer, welche einen bestimmten Urlaub verdient haben, haben Anspruch auf Entschädigung in der Höhe, wie sich nach den Urlaubstagen multipliziert mit den Arbeitsstunden und dem Stundenlohn errechnet, wobei 48 Wochenstunden zu Grunde gelegt werden.
4. Wenn von Arbeitnehmerseite das Arbeitsverhältnis gelöst wird, so entfällt der Urlaubsanspruch, es sei denn, daß der Arbeitnehmer einen sofortigen Kündigungsgrund hatte.

Ziffer 5 und 6 bleiben bestehen.

§ 13 bleibt unverändert bestehen, jedoch ist folgender Zusatz zu machen: Im Lohnbuch ist zu vermerken, ob der Arbeitnehmer im Wochen- oder im Stundenlohn beschäftigt ist.

§ 14 Im Hinblick auf die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit, die erstrebenswerte technische Vervollkommenung der Arbeitsmethoden und aus sanitären Gründen sind die Vertragsparteien darüber einig, daß eine allmähliche Einschränkung der Heimarbeit notwendig ist. Als unerlässliche Vorbedingung der gedachten Einschränkung wird zunächst betrachtet, daß einerseits die Heimarbeiter selbst bei den Arbeitgebern dahin wirken, daß sie aus der Heimarbeit heraus in die Werkstätte verlegt werden und daß andererseits die Arbeitgeber anzuregen, der Zahl der Beschäftigten entsprechende Werkstätten zu errichten.

Bei der Verteilung der Arbeit zwischen Heimarbeitern und Werkstattarbeitern dürfen Heimarbeiter nicht bevorzugt werden. Heimarbeiter dürfen nur dann ringestellt werden, wenn die vorhandenen Werkstätten besetzt sind.

Gegen die Einstellung von Heimarbeitern kann kein Einwand erhoben werden, wenn geeignete Arbeitskräfte für die Werkstätte am Orte nicht beschafft werden können. Indessen dürfen in diesen Ausnahmefällen nur solche Arbeitskräfte aufgenommen werden, welche zur Zeit der Einstellung bereits längere Zeit als Heimarbeiter beschäftigt waren oder solche, denen aus wichtigem Grunde persönlicher Natur nicht zugemutet werden kann, auf Werkstätte zu gehen oder dort zu verbleiben.

Firmen, die sich neu etablieren, dürfen nur Werkstattarbeiter beschäftigen.

§ 15 Für die durch die Heimarbeit bedingten besonderen Aufwendungen wird dem Heimarbeiter ein Zuschlag gewährt, welcher jeweils im Lohnabkommen festgelegt wird.

§ 16 Die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden; sie ist so einzuteilen, daß in der Regel am Sonnabend um 2 Uhr Arbeitsruhe ist. Wenn in Ausnahmefällen länger gearbeitet werden muß, so tritt Ueberstundenbezahlung hergestalt ein, daß für die ersten zwei Stunden täglich 20% Zuschlag, für die nächsten 2 Stunden täglich 40% Zuschlag darüber hinaus, wie auch an Sonn- und Feiertagen, 66% Zuschlag bezahlt werden. Die Ueberstunden sind vorher anzumelden. Wird die Arbeitszeit um 48 Stunden wöchentlich verkürzt, so tritt Ueberstundenbezahlung dann ein, wenn die tarifliche tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

§ 17 fällt weg. Die bisherigen §§ 18, 19, 20 werden jetzt als §§ 17, 18, 19 aufgeführt.

Vertragsbeilage 1a.

Arbeitsvertrag

wird sinngemäß nach Vertragsbeilage 1 und Vertragsbeilage 2.

Ausführungsbestimmungen.

A) Großstücke.

Ziffer 1 wird 5 cm durch 15 cm ersetzt.
Ziffer 5 erhält folgende Fassung:
Zu jedem Großstück gehören mit Ausnahme des Frods, Gehrods und Smoking 5 Taschen und zwar: 1 äußere Brusttasche, 2 äußere Seitentaschen mit Falten, 1 äußere oder innere Billettasche, 1 innere Brusttasche.
Zum Frack und Gehrock gehören 3 Schößtaschen in den Falten, 1 äußere und 1 innere Brusttasche oder 2 innere Brusttaschen.

Als Ziffer 11 wird folgende Bestimmung angenommen:

Zu allen Ueberziehern, Uffern, Webzeugen usw. gehört ein glatter Kragenstoff mit zwei Löchern.
In B) Westen wird in Ziffer 4 der letzte Satz gestrichen.

Vertragsbeilage 3.

I. Großstücke.

Es werden folgende Positionen neu gebildet:
Pos. 15a. Reitsack mit durchschnittlichem Seitenteil 27 1/2 Stunden mit je 1 Stunde Aufstufung in den folgenden Reichsstundenklassen.

Pos. 36a. Sportsack einreihig aus leicht verarbeitendem, billigerem Chenille oder Homespun in einfacherer, technischer Herstellung (siehe Tarifkommentar) 24 Stunden für Reichsstundenklasse I, verhalten um je 1 Stunde für die übrigen Reichsstundenklassen.
Die bisherige Pos. 41 wird 42.

Glensburg und Albed: Ueber die Firmeneinteilung soll örtlich verhandelt werden unter Einziehung der beiderseitigen Bezirksvertreter.

Neumünster, Schwerin, Hefzen, Stolp, Stralsund: Die Anträge werden abgewiesen.

Nagern erhält die Klassen II und III.

Düsselhof: Es soll örtlich verhandelt werden.

Wurzburg, den 12. Juli 1928.
gez. Dr. Hiller.
gez. Sartorius. gez. Sundfeld.

Tarifverhandlung für die Strohhutindustrie.

Wie schon in der letzten Nummer der „Befeldungsgewerkschaft“ mitgeteilt wurde, fand in den Tagen vom 30. Juni bis 2. Juli in Schandau a. d. Elbe die vorgesehene Verhandlung zur Neuregelung des Reichslohntarifes für die Strohhutindustrie statt. Die Beratungen standen im Zeichen großer Abwägung. Die Wünsche des Arbeitgeberverbandes, Mantelvertrag und Stücklohn tarif sollten zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden. Von Arbeitnehmerseite lagen eine Reihe Verbesserungsanträge zum Stücklohn tarif vor, die u. a. die Eingliederung neuer Geschlechtsarten betrafen. Von den Arbeitnehmervertretern wurde die Forderung einer 10prozentigen Lohnerhöhung für die dauernd im Zeitlohn beschäftigten männlichen Arbeiter gestellt und begründet. Diese Forderung wurde vom Fabrikantenverband sofort abgelehnt.

Bei den allgemeinen Bestimmungen hatte der Arbeitgeberverband zu einigen grundsätzlichen Fragen Anträge gestellt, so zur Arbeitszeit, wo er die Arbeitsmöglichkeit an vier Sonntagen und außerdem statt bisher höchstens 10 jetzt 12 Ueberstunden die Woche haben wollte. Zum Abschnitt Stücklöhne wollte er die Bestimmung: „Affordarbeit darf nur verlangt und muß geleistet werden, wenn im Einverständnis mit dem Betriebsrat die Möglichkeit voller Beschäftigung festzustellen ist“ wie folgt geändert haben: „Affordarbeit muß auf Verlangen des Arbeitgebers geleistet werden.“ Dies bedeutete ein Schlag gegen das Mitwirkungsrecht der Betriebsräte. Die Arbeitgeber begründeten diese Forderung damit, daß sie infolge wirtschaftlicher Notwendigkeiten den Reichslohntarifvertrag beweglicher gestalten müßten. Sie könnten nicht immer erst den Betriebsrat zuziehen, falls sie in der schlechten Zeit Aufträge bekommen könnten, die eilig fertiggestellt werden müßten. Von den Arbeitnehmervertretern wurde demgegenüber betont, daß auch die alten Bestimmungen nicht engherzig seien und wohl den Bedürfnissen Rechnung trügen, falls ein richtiges Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bestünde. Wenn das nicht der Fall sei, läge die Ursache — zumal bei der gegenwärtigen Situation — sicher nicht immer bei den Betriebsräten. Diese Frage blieb nach langen Erörterungen strittig. In Verbindung mit der Affordfrage steht die Garantielohnfrage, die ebenfalls nicht erledigt wurde. Dagegen blieb die Entlohnung der lernenden Näherinnen umstritten. Der Arbeitgeberverband hatte hierfür folgende Fassung vorgeschlagen: „Etwasige Bezahlung in der Lehrzeit (von zehn Wochen) regelt ein Lehrvertrag.“ Er war bereit, zentral ein Lehrvertragsmuster zu schaffen, welches jedoch keinerlei Lohnsätze enthalten sollte. Bisher hatten viele Mädchen das fünffache des Stundenlohnes einer Näherin über 21 Jahre als Wochenverdienst.

Im übrigen bestanden bei den allgemeinen Fragen keine größeren Schwierigkeiten mehr, so daß man hoffen darf, hier bei einiger Nachgiebigkeit im Arbeitgeberlager in den restlichen Streitfragen zu Rande zu kommen. Anders liegt es beim Stücklohn tarif. Hier liegt die prinzipielle Schwierigkeit darin, daß die Arbeitgeber zwar möglichst alle vor kommenden Arbeiten in den Vertrag zwingen,

dabei aber den Erfordernissen der heutigen Mode nicht genügen und Rechnung tragen wollen. Ihrer Einstellung entsprechend wollen sie die beherrschenden Zuschläge bei den Formvergütungen in einer für die Arbeitnehmer untragbaren Form festsetzen und angewandt wissen. Die gleichen Differenzen traten auch bei der Eingliederung der neuen Geschlechte, wie Wollborde und Wistageflechte hervor. Viel umstritten war auch die Neuregelung der Anwartsbewertung.

Der Arbeitgeberverband will von den festen Zuschlägen weg zu einer Satzbezahlung, die sich auf der Grundlage der Oberstichtlöhne aufbaut. Die Arbeitnehmervertreter erklärten sich schließlich für diese Form, doch konnte alsdann in der Lohnhöhe keine Einigung erzielt werden. Wie hier die Kahlöhne, so waren vorher auch schon die Appretierlohn- und Streicherlöhne stark umkämpft worden.

So blieb denn die Stücklohnregelung — teilweise sogar in den grundlegenden Fragen — unerledigt. Der Arbeitgeberverband nahm dies zum Anlaß, den gesamten Reichslohntarif zum 31. August zu kündigen. Hierbei bemerkte der Syndikus des Arbeitgeberverbandes, Herr Dr. Vosberg, daß sein Verband, falls kein Stücklohn tarif wieder zustande käme, den Mitgliedern die Lohnsätze vorschreiben werde. Er könne sich aber wohl denken, daß auch in diesem Fall ein Mantelvertrag vereinbart werden könne. Wir können das nach unserer Erfahrung nur dann als möglich ansehen, wenn außer den sachlichen Meinungsverschiedenheiten über die Lohnregelung keine prinzipiellen Gegensätzlichkeiten vorliegen, was bei einem einseitigen Lohnkündigung natürlich der Fall wäre. Die Fortsetzung der Verhandlung ist auf den 17. August vereinbart. Inzwischen sollen beide Parteien bei ihren Mitgliedern über die strittigen Fragen Erhebungen pflegen.

Verbandsnachrichten.

Beitragszahlung.

Es werden erhoben in der Woche vom:

- 18. Juli bis 24. Juli der 30. Wochenbeitrag;
- 25. Juli bis 31. Juli der 31. Wochenbeitrag.

Rundschau.

Um die Berufsausbildung unserer Jugendlichen.

Hermann Bues, der Leiter des Berufsamtes Harburg-Elbe hat Untersuchungen über die Licht- und Schattenseiten der einzelnen Berufe angestellt und durch eine größere Umfrage sich von den erwerbstätigen Jugendlichen selber mitteilen lassen, was ihnen an ihrer Arbeit gefällt oder nicht gefällt.

Erschütternd ist das in den Antworten zum Ausdruck kommende Mißverhältnis zwischen dem Willen der Erlernung eines Berufes und den Umständen, die die Erlernung unmöglich machen. Von 717 befragten jugendlichen ungelerneten Arbeitern wollten ursprünglich 74 vom Hundert einen Beruf erlernen. Das ist ein Prozentsatz, der zu denken gibt. Wenn nach der Verfassung jeder Deutsche die Pflicht hat, unbeschadet seiner persönlichen Freiheit seine vollen Kräfte zu entfalten, so muß ihm dazu auch die Möglichkeit gegeben werden. Daß man durch geeignete Maßnahmen von Seiten des Staates diesem Ziele näher zu kommen vermag, zeigt Bues an Beispielen aus dem Auslande: „Unsere Industrie treibenden Nachbarländer machen die größten Anstrengungen, ihr größtes Gut, die Arbeitskraft, mit allen Mitteln zu heben. Sie haben erkannt, daß Qualitätsware nur mit Qualitätsarbeitern herzustellen ist. Und so finden wir, daß Belgien Mittel aufwendet, um möglichst viele Jungen in eine Lehre zu bringen. In dem Kanton St. Gallen wurden 1923 146

Jungen mit insgesamt 30 000 Franken in der Berufslehre unterstützt. Die Stadt Zürich hat den nachahmenswerten Grundgedanken, die Säuglingsklassen nicht einfach einem ungelerneten Beruf zuzuführen, sondern sie hilft jedem Schützling zu einer gründlichen Berufsausbildung. Die stärksten Anstrengungen, unter allen Umständen die nationale Arbeit zu verbessern, macht Frankreich. Nach einem Bericht des Regierungsrat Dr. A. Gaebel in „Arbeit und Beruf“ über die Belehrgungshaltung in Frankreich sind der französischen Kammer bei den letzten Etatsberatungen Vorschläge gemacht worden, die es als nötig bezeichnen, die Belehrgung obligatorisch zu machen, also die Arbeitgeber zu zwingen, Lehrlinge auszubilden und einen schriftlichen Lehrvertrag abzuschließen. Um zu vermeiden, daß die Eltern, wie so häufig, sich bemühen, für die Kinder einen sofortigen Lohn auf Kosten ihrer Zukunft zu bekommen, soll durch Beihilfe dem jungen Lehrling ein normaler Lohn geschaffen werden. Es wird damit gerechnet, daß die Bewirtlichung dieses Programms die Gesamtsumme von 175 Millionen Franken erfordert. Die Regierung und die Finanzkommission haben vorgeschlagen, diese Mittel in der Form einer besonderen Steuer aufzubringen.“

Angehts dieser Anstrengungen ist es für Deutschland eine Pflicht wirtschaftlicher Selbstbehauptung, der Facharbeiternachwuchsfrage erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken, dafür zu sorgen, daß die ungelernete Arbeit in möglichst weitgehendem Umfange verschwindet und Mittel bereitgestellt werden, die allen erwerbstätigen Jugendlichen die Möglichkeit einer gründlichen Berufsausbildung gewährleisten.

Befeldungsämter.

Nachdem nunmehr die seit einem halben Jahr schwebende Lohnbewegung der Eisenbahner zugunsten der Arbeiter entschieden ist (siehe „Der Deutsche“ Nr. 146/25. 6. 26), hat sich in einer gemeinsamen Sitzung am 25. Juni das Reichsfinanzministerium bereit erklärt, den Eisenbahnern gewährte Zulage in gleicher Form auch für die in den Reichsbetrieben beschäftigten Arbeitern zur Anwendung zu bringen. Die grundsätzliche Zusage hierfür ist bereits seit Fällung des Schiedsspruches für die Eisenbahner vor. Unsere Mitglieder in den Befeldungsämtern erhalten somit auch die kleine Lohnerhöhung für die Zukunft und außerdem die für die zurückliegende Zeit fällige Pauschalbeträge angehoben. Immerhin wiederum ein Erfolg der Arbeit der Gewerkschaften.

Priv. Zuschneidenschule Friedrich Hallas Berlin S.W. 19, Leipziger Str. 23

Erstklassige kunstgewerbliche Fachschule für das gesamte Bekleidungs-gewerbe. Gewissenhafte, fachmännische Ausbildung in der Zuschneidekunst. Beginn neuer Kurse regelmäßig zum Anfang eines jeden Monats. Man fordere Lehrplan und Prospekte.

Lehrbuch für Herrenkleidung einschließt der gesamten Bekleidungslehre und einem Anhang der Schnittaufstellung für einseitige, schiefe und verwachsene Personen kostet Mk. 12.50.

Lehrbuch f. Damengarderobe einschließt der wertvollen Beiträge; Kaufmännisches Wissen, Aesthetik, Farbenlehre und Trachtenkunde kostet Mk. 10.—

Lehrbuch f. Kindergarderobe Dieses Lehrbuch bringt die gesamte Kindergarderobe. Preis Mk. 3.—

Schnittmusterversand.

„Bekleidungskunst u. Mode“ illustrierte fachtechnische Zeitschrift Dieses umfangreiche Fachblatt ist eine modische Ergänzung für unser Zuschneidesystem. Die Zeitschrift bringt außerdem allerlei erprobte und bewährte Anleitungen für alle Kunstfertigkeiten im Gewerbe darunter: Praktische Stoffeinteilung, das Anordnen teilerharter Kleidungsstücke u. v. a. Modernbilder und Modenbilder. Jeden Monat erscheint ein Heft. Sämtliche Postämter nehmen Bestellungen zum Preise von Mk. 2.50 für ein Vierteljahr entgegen. Neue Abonnenten erhalten bei Einsendung der Postkarte den ersten Jahrgang vollständig kostenlos nachgeliefert.

Kunstverlag f. Modenarbeiten in allen Preislagen