

Bekleidungsgewerkschaft

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

Nr. 28

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

Köln, den 18. Dezember 1926.
Geschäftsstelle Deinerwall 9. Fernruf West 57 259

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

23. Jahrg.

Das Tarifvertragswesen.

Die Tarifverträge haben heute im deutschen Wirtschaftsleben eine große Bedeutung erlangt. Am 1. Januar 1918 hatten wir in Deutschland 10 739 Tarifverträge für 159 930 Betriebe mit 1 574 285 Beschäftigten; am 1. Januar 1925 bestanden 7099 Tarifverträge für 785 945 Betriebe mit 11 904 159 Beschäftigten, darunter 2 959 489 weiblichen. Diese Zahlen zeigen, daß zwar nicht die Zahl der Tarifverträge zugenommen hat, jedoch die Zahl der Betriebe, die unter die Tarifverträge fallen, sowie auch die von den Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer ganz erheblich. Der Rückgang der Zahl der Tarifverträge rührt daher, daß heute viel mehr als früher Bezirks-, Landes- oder Reichstarife abgeschlossen werden, wodurch sehr viele Firmen und Ortsstarife in Fortfall kamen. Der Umfang der heutigen Tarifverträge ist am besten erkennbar aus der Zahl der unter sie fallenden Arbeitnehmer. Diese Zahl stieg von 1918 bis 1925 von rund 1 500 000 auf rund 11 904 000, also um mehr als das Siebenfache.

Eine Volkswirtschaft in Deutschland ohne Tarifverträge ist heute kaum noch denkbar. Alle Wirtschaftspolitiker, welche die Verhältnisse objektiv beurteilen, erkennen den großen Wert der Tarifverträge für das Wirtschaftsleben an. Zwar wird auch heute noch um die Tarifverträge gestritten. Dieser Streit dreht sich aber weniger um die Tarifverträge selbst, als um den Inhalt derselben. Die große Bedeutung der Tarifverträge muß für die Arbeitnehmererschaft Anlaß sein, sich zu bemühen, in das Wesen der Tarifverträge einzudringen. Insbesondere ist die rechtliche Wirkung der Tarifverträge so wichtig, daß jeder Gewerkschaftler damit vertraut sein muß.

Wollen wir das Wesen der Tarifverträge erkennen, so gehen wir am besten aus vom Arbeitsverhältnis. Jeder gewerbliche Arbeitnehmer, soweit er nicht arbeitslos ist, steht in einem Arbeitsverhältnis. Das ist an sich noch kein rechtlicher Zustand. Das Arbeitsverhältnis ist ein rein tatsächlicher Zustand, der Zustand nämlich, daß jemand für einen anderen in Abhängigkeit Arbeit leistet. Daraus ist erkennbar, daß z. B. Selbstständige, die für Kunden arbeiten, nicht im Arbeitsverhältnis stehen.

Die Regelung des Arbeitsverhältnisses für den gewerblichen Arbeiter erfolgt durch den Arbeitsvertrag. Ein Arbeitsvertrag kann schriftlich, mündlich oder auch stillschweigend abgeschlossen werden. Entscheidend ist der Wille der Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer), ob sie einen Vertrag abschließen

wollen und welchen Inhalt derselbe haben soll. Der Arbeitsvertrag erhält seine rechtsverbindliche Kraft aus den Normen des geltenden Rechts, den sogenannten Rechtsnormen. Die Rechtsnormen zerfallen in zwei Arten: obrigkeitliche Rechtsnormen und Gesamtvereinbarungen.

Obrigkeitliche Rechtsnormen sind u. a. Gesetze und Verordnungen, z. B. die Gewerbeordnung, das Bürgerliche Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Verordnung über die Tarifverträge usw. Die obrigkeitlichen Rechtsnormen finden ihre rechtliche Wirkung im Staatsrecht, insbesondere in der Reichsverfassung.

Als zweite Art der Rechtsnormen nennen wir Gesamtvereinbarungen. Sie zerfallen in Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsordnungen usw. Die Quelle, aus der für die Gesamtvereinbarungen die Rechtswirkungen fließen, ist das kollektive Arbeitsrecht. Das kollektive Arbeitsrecht ist begründet im Staatsrecht. Kollektiv heißt zusammenfassend, auch sammelnd. „Kollektives Arbeitsrecht“ ist der Sammelname für das Recht, das sich auf Gesamtvereinbarungen bezieht: die Summe dieser Rechte. Der Tarifvertrag zählt, wie schon erwähnt, zu den Gesamtvereinbarungen, fällt also unter den Begriff „kollektives Arbeitsrecht“.

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag. Der Name sagt es schon. Aber er ist kein Arbeitsvertrag. Das muß festgehalten werden, damit keine Verwechslungen vorkommen. Weil der Tarifvertrag ein Vertrag ist, darum finden auf ihn die Regeln des bürgerlichen Rechtes Anwendung, die sich im allgemeinen auf Verträge beziehen. Der Tarifvertrag darf z. B. nichts enthalten, was gegen das bestehende Recht verstößt. Auf jeden Fall sind solche ungesetzlichen Bestimmungen in einem Tarifvertrag ungültig. Ob ein Tarifvertrag, der ungesetzliche Bestimmungen enthält, ganz ungültig ist, wird danach zu beurteilen sein, ob der Vertrag ohne diese ungültigen Bestimmungen auch abgeschlossen worden wäre. Hierzu ein Beispiel: Das Betriebsrätegesetz schreibt vor, daß in den Betrieben Betriebsvertretungen gewählt werden müssen. Würde ein Tarifvertrag eine Bestimmung enthalten, durch welche die Wahl einer Betriebsvertretung verhindert werden soll, so wäre diese Bestimmung ungültig. Ferner ist es im bürgerlichen Recht Rechtsnorm, daß Verträge im Falle der Kündigung bedingungslos gekündigt werden müssen. Eine Kündigung darf also, wenn sie wirksam sein soll, keine Vorbehalte enthalten. Das trifft auch für den Tarifvertrag zu. Ein Tarifvertrag kann z. B. nicht mit dem Vorbehalt gekündigt werden,

„falls sich die wirtschaftliche Lage nicht bessert“. Eine solche „Kündigung“ hätte keine Rechtswirkung.

Der Tarifvertrag ist ein Vertrag eigener Art. Man nennt ihn Arbeitsnormenvertrag. Es bestehen für den Abschluß eines Tarifvertrages besondere Rechtsbestimmungen. Sie sind enthalten in der Tarifvertrags-Verordnung vom 23. 12. 1918. Es sind im wesentlichen folgende:

Der Tarifvertrag bedarf der schriftlichen Form. Er kann also nicht, wie der Arbeitsvertrag, mündlich oder stillschweigend abgeschlossen werden. Der ganze Vertrag muß schriftlich sein, auch eventuelle Nachträge und Ergänzungen. Mündliche Vereinbarungen fallen nie unter das Tarifvertragsrecht, weil es keine Tarifverträge sind. Doch braucht ein Tarifvertrag nicht handschriftlich zu sein; Maschinenschrift oder Druckschrift genügt. Der Tarifvertrag muß ferner Ort und Datum enthalten. Der ganze Vertrag — einschließlich Ort und Datum — muß handschriftlich unterzeichnet sein. Stempel, auch logen. Faksimile (Handschriftendruck) genügen nicht. Eine Vereinbarung, auch wenn sie schriftlich niedergelegt ist, ist kein Tarifvertrag, wenn sie nicht von den Tarifvertragsparteien unterschrieben ist.

Nun kann außerdem ein Tarifvertrag zustande kommen, ohne daß die Tarifvertragsparteien einen schriftlichen Vertrag abschließen. Ein solcher Fall liegt vor, wenn die Parteien einem Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses zustimmen oder ein solcher Schiedspruch für verbindlich erklärt wird. (Wie kommen auf die Verbindlichkeitserklärung von Schiedsprüchen im anderen Zusammenhang noch zurück.) Erwähnt sei noch, daß die Kündigung eines Tarifvertrages nicht der Schriftform bedarf, wenn nicht der Tarifvertrag selbst diese Form für die Kündigung vorschreibt.

Wir sprachen wiederholt von Tarifvertragsparteien. Die Frage ist zu klären, wer Partei eines Tarifvertrages sein kann, d. h. wer kann Tarifverträge abschließen, oder wie es auch oft heißt, wer ist tariffähig? — In einem Vertragsabschluß gehören immer mindestens zwei Parteien. So auch beim Tarifvertrag. Hier die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite. Tariffähig auf Arbeitgeberseite ist jeder einzelne Arbeitgeber, sowie alle Arbeitgebervereinigungen. Unter Arbeitgebervereinigung ist nun nicht etwa eine Aktiengesellschaft oder eine Gesellschaft n. h. S. zu verstehen. Unter Arbeitgebervereinigung im Sinne der Tariffähigkeit versteht man Vereinigungen von Arbeitgebern mit der Zwecksetzung, Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeits-

Bedingungen des Arbeitnehmers auszuüben. Eine solche Vereinigung von Arbeitgebern kann daneben auch andere Zwecke verfolgen. Das würde die Tariffähigkeit der Vereinigung nicht beeinflussen.

Nicht tariffähig sind z. B. Handwerkskammern, Handelskammern, Arbeitgebervereinigungen usw. Sie sind deshalb nicht tariffähig, weil sie keine Vereinigungen von Arbeitgebern sind. Solche Korporationen sind Vereinigungen von Vereinigungen, aber keine Arbeitgebervereinigungen. Die Frage wird oft aufgeworfen, ob Innungen, insbesondere Zwangsinnungen, tariffähig sind. Die meisten Tarifrichter bejahen die Frage. Jene Autoren, welche die Tariffähigkeit bejahen, stützen sich hierbei in der Hauptsache auf § 81a, Ziffer 2, der Gewerbeordnung, die besagt, daß es Aufgabe der Innung ist, ein gebrüderliches Verhältnis zwischen Meister und Gesellen zu fördern. Die Förderung eines gebrüderlichen Verhältnisses zwischen Meister und Gesellen bedinge eine Einschränkung auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Diese sei am besten gegeben durch den Abschluß von Tarifverträgen. — Die Gegner dieser Auffassung sagen, die Innungen seien deshalb nicht tariffähig, weil insbesondere die Zwangsinnungen nach § 8 der Gewerbeordnung keine Innungen, sondern „Bann- oder Zwangsrechte“ ausüben dürften. Sie hätten also keine Mittel, die Durchführung der Tarifverträge zu gewährleisten. — Das Reichsgericht hat am 26. März 1926 (Mtz. III/256/26) entschieden, daß Innungen, auch Zwangsinnungen, tariffähig sind. In der Praxis ist es so, daß sehr viele Innungen Tarifverträge abgeschlossen haben und die Innungen auch von den Schlichtungsausschüssen als tariffähig anerkannt werden. — Im allgemeinen ist festzuhalten: Tariffähig auf Arbeitgeberseite ist jeder einzelne Arbeitgeber (er braucht beim Abschluß eines Tarifvertrages keine Arbeiter zu beschäftigen) und alle Arbeitgebervereinigungen mit der Zwecksetzung, Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Auf Arbeitnehmerseite sind nur die Gewerkschaften tariffähig, also nicht etwa auch jeder einzelne Arbeitnehmer. Nicht tariffähig sind ferner die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, wie der Gesamtverband der christl. Gewerkschaften oder die Ortsstelle. Sie sind, wie wir nach der anderen Seite im letzten Kapitel schon ausgeführt haben, Vereinigungen von Vereinigungen, aber keine Gewerkschaften. Dergleichen sind auch Gesellenvereine und Betriebsräte nicht tariffähig.

Es wird notwendig sein, in diesem Zusammenhang kurz den Begriff „Arbeitnehmergewerkschaft“ zu klären, um ganz klar zu erkennen, wer auf Arbeitnehmerseite Tarifverträge abschließen kann. Was eine Arbeitnehmergewerkschaft ist, ergibt sich nicht aus irgend einem Gesetz. Doch haben sich in der Rechtsauffassung hierzu bestimmte Grundanschauungen gebildet. Diese stützen auf den gegen „Gewerkschaftlichen Richtlinien“, die am 15. 11. 1918 in der damaligen Zentralarbeitsgemeinschaft festgelegt wurden. Diese sind auch vom Staat ausdrücklich als richtunggebend anerkannt worden und gelten als Gewohnheitsrecht.

Nach diesen „Gewerkschaftlichen Richtlinien“ muß eine Arbeitnehmervereinigung, die als Gewerkschaft gelten soll, im wesentlichen folgende Merkmale haben: Sie darf nur Arbeitnehmer umfassen; Arbeitgeber dürfen nicht angehören. Die Leitung muß ausschließlich in Händen von Arbeitnehmern liegen. Die Zwecksetzung muß sein, Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu nehmen; die Hebung der Lage der Arbeitnehmer. Sie darf die Arbeits-

niederlegung zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht ausschließen und muß endlich die Mittel zur Erreichung ihrer Ziele durch Beiträge der Mitglieder aufbringen; von Arbeitgebern darf sie keine Zuwendungen erhalten. — Nur Arbeitnehmervereinigungen, die diese Merkmale haben, gelten als Gewerkschaften und sind tariffähig.

In einem folgenden Artikel wollen wir uns mit den rechtlichen Wirkungen der Tarifverträge beschäftigen, sowie auf die Bedeutung der Verbindlichkeitserklärung von Schiedsgerichten und der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen kurz eingehen.

Reichsschiedsgericht für die Wollschneiderei.

In den Sitzungen des Reichsschiedsgerichts vom 26. und 30. Oktober 1926 wurden einige Streitfälle entschieden, die von allgemeinem Interesse sind. Wir geben im Nachfolgenden einige solcher Fälle bekannt.

Hamburg: Gehilfenstreit war gegen die Firma Ladage u. Delle Klage angestrengt wegen Verweigerung der Feiertagsbezahlung an Damenschneider, die im Herrenmähgeschäft beschäftigt sind. Entscheidung: Die Firma Ladage u. Delle (Hamburg) ist nicht verpflichtet, den in der Herrenmähgeschäftsbeschäftigten Damenschneidern, sofern sie im Zeitlohn beschäftigt sind, ebenso wie den im Zeitlohn beschäftigten Herrenmähschneidern die tarifmäßig vorgesehenen Feiertage zu vergüten.

Konstanz: Nach Abschluß des Leipziger Lohnabkommens traten die Gehilfenverbände in Konstanz in den Streit, weil sie den Leipziger Schiedspruch, durch den Konstanz um eine Stadtgruppe heruntersetzt wurde, nicht anerkennen wollten. Nach dreitägigem Streit kam zwischen der Ortsgruppe des Adas und den Gehilfenverbänden eine schriftliche Vereinbarung zustande, daß für Konstanz ein Stundenlohn von 84 Pfennig anstatt der im Schiedspruch vorgesehenen 80 Pfennig gelten sollte. Der Adas hatte jetzt beantragt, das Reichsschiedsgericht solle entscheiden, daß für Konstanz nicht die örtliche Vereinbarung, sondern der Leipziger Schiedspruch Geltung habe. Entscheidung: Die Filialen Konstanz des Bekleidungsarbeiterverbandes und des christlichen Verbandes sind verpflichtet, den Leipziger Schiedspruch zur Durchführung zu bringen.

Köln: Die Ortsgruppe Köln des Adas sandte unserer Ortsgruppe am 29. April 1926 einen Brief, in dem ausgeführt wurde, daß die örtlichen Sonderpositionen ungeändert werden. Dann hieß es in diesem Schreiben weiter: „Es kommen nachstehende Positionen in Frage“. Von den 34 früher in Köln geltenden Sonderpositionen waren 9 genannt. Die Ortsgruppe Köln stellte sich nachträglich auf den Standpunkt, daß nicht nur die 9 genannten, sondern alle Sonderpositionen aufgekündigt seien. Wir hatten Entscheidung in der Frage beantragt. Die Entscheidung lautet: Für Köln bestehen die örtlichen Sonderpositionen, soweit sie nicht durch das Schreiben der Ortsgruppe des Adas vom 29. April d. J. aufgehoben sind, unverändert weiter.

Frankfurt a. M.: Gehilfenstreit war beantragt, festzustellen, daß es nicht zulässig sei, Mahanzüge nach dem Konfektionstarif zu entlohnen oder von Mahanzügen die Großstücke nach dem Mahanzug und die Kleinstücke nach dem Konfektionstarif anfertigen zu lassen. Mehrere Firmen in Frankfurt sollen nach den Behauptungen der Gehilfenvertreter diese Praxis üben. Entscheidung: „Maharbeit ist in der Gesamtheit des Auftrages nach dem Konfektionstarif zu entlohnen.“

Düsseldorf: In Düsseldorf besteht Streit über die Weitergewährung von Urlaub an Heimarbeitler. Klagen, die am Gewerbeamt anhängig gemacht worden waren, wurden ausgelegt, weil die Parteien vereinbarten, die Angelegenheit durch das Ortschiedsgericht entscheiden zu lassen. Nunmehr wollte der Adas die Sache vor das Reichsschiedsgericht bringen. Die Gehilfenvertreter widersprachen dem. Entscheidung: Das Ortschiedsgericht hat in seiner Zuständigkeit vereinbarungsgemäß unterworfenen Streitigkeiten zu entscheiden.

Limburg: Dieser Fall bildete ein Gegenstück zum Falle Konstanz. Die Arbeitgeber in Limburg weigerten sich, den Würzburger Schiedspruch anzuerkennen und forderten eine Revision desselben. Gehilfenstreit wurde beantragt, auszusprechen, daß die Ortsgruppe des Adas verpflichtet sei, dem Würzburger Schiedspruch entsprechend eine Firmen-einteilung vorzunehmen. Entscheidung: Die Ortsgruppe des Adas ist verpflichtet, den Würzburger Schiedspruch zur Durchführung zu bringen.

Technische Fälle lagen noch aus verschiedenen Orten vor. So war für Frankfurt a. M. bei den Würzburger Verhandlungen eine Vereinbarung getroffen worden. Die Arbeitgeber weigerten sich, diese Vereinbarung durchzuführen. Dergleichen weigerte sich die Ortsgruppe Wei in a. M. des Adas, den Würzburger Schiedspruch durchzuführen.

In beiden Fällen wurde entschieden, daß es bei den Würzburger Vereinbarungen bezüg. Schiedsprüchen verbleibt.

(Reichsschiedsgerichtsitzung in Berlin am 7. Dezember.)

Durch die Würzburger Verhandlungen und den Frankfurter Schiedspruch waren vor allem die Berliner Kollegen außerordentlich benachteiligt worden. Bekanntlich wurde dort durch den Schiedspruch eine neue Zwischenklasse für die aus den bisherigen 1a Klasse ausgehenden Firmen geschaffen. Dazu kam der harte Verlust an Extrararbeiten, jedoch man für diese Firmen rund 1 1/2 Stunden Verlust am Salko verzeichnen konnte. Das hatte die Berliner Arbeitnehmer sehr stark gegen das Verhandlungsergebnis eingenommen, die dieses deshalb auch ablehnten. Als nun in der Gesamtheit der Schiedspruch von Frankfurt angenommen wurde, gährte es in der Berliner Arbeitnehmererschaft. Am 8. November kam es bei der Firma Hermann Hoffmann zum Ausbruch. In einer Aussprache, die zwischen Vertreter des Adas und des Bekleidungsarbeiterverbandes stattfand, wurde eine vorläufige Regelung gesucht, und in folgender Vereinbarung gefunden:

Die beiderseitigen Ortsvorstände vereinbarten, daß sie eine Überprüfung des Frankfurter Schiedspruches für Berlin beim Reichsgericht beantragen werden.

Dies geschah unter der Voraussetzung, daß am Mittwoch, den 10. November 1926 früh die Arbeitnehmer der Fa. Hermann Hoffmann, Berlin SW. 68, Friedrichstraße 60/61, die Arbeit in vollem Umfange wieder aufnehmen.

Die Fa. Hermann Hoffmann übernimmt die Verpflichtung, bis zur endgültigen Entscheidung die im Frankfurter Schiedspruch festgelegten Kürzungen nicht eintreten zu lassen.

Berlin, den 9. November 1926.

(Unterschriften.)

Wie nicht anders erwartet werden konnte, wiederholte sich die gleiche Sache bei weiteren 7 Firmen. Am 15. November nahm auf Anruf seitens des Adas das Ortschiedsgericht Stellung. Die Ortsgruppe des Adas hatte inzwischen in einer Versammlung beschlossen, nicht nur die Vereinbarung bei der Fa. Hoffmann zurückzuziehen, sondern drohte auch, falls bis 19. November bei den betroffenen Firmen die Arbeit nicht aufgenommen würde, dem Vorstand zwecks allgemeiner Aussperrung Mitteilung zu machen. Das Ortschiedsgericht machte dann folgenden Vergleichsvorschlag, der angenommen wurde, und damit die Entscheidung des Streites brachte:

Unter der Voraussetzung, daß die Arbeit in den einzelnen Betrieben bis spätestens am Donnerstag, dem 18. November 28 aufgenommen wird, sind die Arbeitgeber bereit, für Positionen, die nach dem am 1. Aug. 28 abgeschlossenen Reichstarifvertrag gegenüber den früheren Ortsarist. Härtien gebracht haben, die alten Sätze solange weiter zu gewähren, bis beim Reichsschiedsgericht eine Überprüfung der in Frage stehenden Positionen erfolgt ist.

Die Wiederaufnahme der Arbeit soll nicht davon abhängig gemacht werden, daß sich die Parteien über eine evtl. Nachzahlung nicht verständigen können, da das Reichsschiedsgericht durch Festlegung eines hierfür in Frage kommenden Termins den zentralen Verhandlungen nicht vorgreifen wollte.

Mit Schreiben vom 1. Dezember teilte dann der Adas unserer Verbandsleitung mit, daß er beim Reichsschiedsgericht den Antrag gestellt habe, das Reichsschiedsgericht möge entscheiden, daß

1. der bei verschiedenen Berliner Firmen ausgebrochene Streik vertragswidrig war, und

2. daß der in Frankfurt gefällte Schiedspruch, welcher von sämtlichen Vertragsparteien angenommen wurde, auch für Berlin Gültigkeit hat.

Die Reichsschiedsgerichtssetzung fand am 7. Dezember statt. Man war sich allseits klar darüber, daß mit einem Schiedspruch im Sinne des Adasvertrages schwerlich die Sache aus dem Wege geräumt werden könne. Deshalb kam man zunächst überein, daß sich das R. Sch. Ger. als Hauptauschuss konstituierte, und so die Basis für eine Regelung gesucht werde. Aber bei diesen Beratungen kam nichts heraus. Auch eine im engsten Rahmen gehaltenen Aussprache mit dem Vorsitzenden des R. Sch. Ger., Herrn Stadtrat Dr. Hüller, brachte kein Ergebnis. Das Reichsschiedsgericht fällte dann mit 5 gegen 4 Stimmen einen Schiedspruch im Sinne des Adasvertrages.

Es ist klar, daß ein solcher Schiedspruch, mag er formell richtig sein, doch keine Befriedigung auslösen kann. Im übrigen war es uns nicht möglich, aus den vorhergegangenen Verhandlungen ein klares Bild zu gewinnen. Jedoch sind wir der Auffassung, daß auch die Beside Adasleitung nicht so korrekt vorgegangen ist, als es das Verhalten beim Reichsschiedsgericht erscheinen lassen sollte.

Außer diesem Berliner Fall lagen noch einige andere Anträge vor. Für Frankfurt a. O. und Weimar war beantragt, festzustellen, daß die Arbeitgeber verpflichtet seien, die Bestimmungen des Frankfurter Schiedspruches ab 1. August rückwirkend zu erfüllen. Es wurde beschlossen:

Frankfurt:
Der Antrag wird abgelehnt. Neuüberstehende Firmen (von der 4. Reichslohnklasse in die 3.) zahlen die Lohnsätze vom Tage des Uebertrittes ab. Bei den alten Firmen bleibt es beim 6. November.

Weimar:
Es wird vereinbart: ab 16. Oktober 28 wird von den betreffenden Firmen in Klasse 2 nach dem Würzburger Schiedspruch gezahlt.

Stettin:
Hier war beantragt, die Wiedereinstellung des Seidensüßers (Zof. 187, 188 und 190) in die örtlichen Abmachungen auszusprechen, nachdem man sich örtlich nicht darüber einigen konnte. Der Schiedspruch von Frankfurt sei von falschen Voraussetzungen ausgegangen. Es wurde vereinbart:

Die Positionen 187 und 190 werden mit 1 1/2 Stunde, die Position 188 mit 1/2 Stunden aufgenommen.

Stuttgart:
Hier hatte der Adas beantragt, festzustellen, daß die Positionen für Seidensüßter nicht bei Frau und Smolting in Frage käme. Da nur einseitiges Material vorlag, wurde die Sache zurückgestellt.

Lohnbewegung im Bielefelder-Herforder Bezirk.

Der Verein der Fabrikanten der Bekleidungsbranche von Herford, Bielefeld und angrenzenden Bezirken kündigte den Manteltarif in der Konfektionsindustrie zum 31. 7. 26. Das Ziel der Kündigung bestand darin, die Ferien abzubauen. In der Verhandlung am 8. Juni wurde arbeitnehmerseits darauf hingewiesen, daß der bis 31. Juli gültige Manteltarif auch bei weniger als 48 Stunden geleisteter Arbeitszeit im § 12 eine Regelung der Ferien enthalte. Es heißt dort: "Die Ferien werden in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September gewährt. Bei Antritt der Ferien werden möglichst die Ferientage ausgezahlt. Für die Berechnung kommen die festgelegten tariflichen Löhne in Frage nach Maßgabe der durchschnittlich im Vorjahre geleisteten Stundenzahl, jedoch nicht über die tarifliche Arbeitszeit hinaus."

Nachdem der Arbeitgeberverband den Arbeitnehmern ursprünglich bezüglich der Ferientage eine wesentliche Verschlechterung angeboten hatte, machte er den Vorschlag, daß der bisherige Manteltarif wieder in Kraft gesetzt werden sollte mit der Maßgabe, daß für die betreffenden Ferientage eine Lohnauszahlung von 80 Prozent erfolgen solle. Für 1927 wurde arbeitgeberseits der Vorschlag gemacht, folgende Ferien zu gewähren: Statt bisher nach einem Jahre im Betriebe 6 Ferientage, 3 Tage; statt nach fünf Jahren 9 Tage nach sechs Jahren 6 Tage; statt nach zehn Jahren 12 Tage, nach zwölf Jahren 12 Tage.

Dies wurde von den Arbeitnehmerverbänden abgelehnt. Daraufhin bequeme sich der Arbeitgeberverband, die Ferienbestimmungen des Tarifvertrages für dieses Jahr durchzuführen.

Am 23. und 27. August fanden Verhandlungen über den Affordtarif statt, in denen die Arbeitgeber eine große Anzahl von Positionen vorbrachten, die sie abzubauen gedachten. Es sollten Reduzierungen von 2 bis 70 Proz. vorgenommen werden, ohne daß der Tarif gekündigt war. Man glaubte anscheinend angeht die Arbeitslosigkeit und des Ueberangebotes von Arbeitskräften, diese Verschlechterungen durchführen zu können.

Die Arbeitnehmervertreter stellen demgegenüber fest, daß sich die Lebenshaltung verteuert habe, auch das Einkommen der Konfektionsarbeiterseits keineswegs einen Lohnabbau rechtfertige. Eine Einigung fand in den beiden Verhandlungen nicht statt. Die Arbeitgeber riefen darauf den Schlichtungsausschuss an. In dem 1. Termin am 4. Oktober wurde die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses von den Arbeitnehmern bezweifelt und ein Vertagungsantrag durchgeführt. Da der Affordtarif und das damit verbundene Lohnabkommen nicht gekündigt waren, bestand für die Arbeitnehmer kein Streikobjekt.

Daraufhin kündigten die Arbeitgeber den Zeitlohn- und Affordtarif zum 20. 10. 26. Sie beantragten die Beibehaltung der Zeitlöhne und Abbau der vorgeschlagenen Affordlöhne. Da nun die Kündigung ausgesprochen war, stellten die Arbeitnehmer ihrerseits Anträge auf Erhöhung der Zeit- und Affordlöhne. Es wurde beantragt: für

Zuschneiderinnen der Spitze	85 Pfg.
Zuschneiderinnen und Büglerinnen	60 Pfg.
Schneider und Bügler	73 Pfg.
Näherinnen und Näherinnen	44 Pfg.
Hilfsarbeiterinnen	40 Pfg.
Hausdiener	73 Pfg.

Für Schneider und Bügler, Näherinnen und Näherinnen, die nicht im Afford arbeiten, wurde ein Affordausgleich von 10 Prozent auf vorstehende Löhne beantragt. Auf den Affordtarif wurde ein genereller Zuschlag von 5 Prozent gefordert.

Der neue Termin am Schlichtungsausschuss wurde auf den 14. Oktober festgelegt. Inzwischen fanden wiederum Verhandlungen zwischen den Parteien statt. Die Forderungen der Arbeitnehmer bezüglich der Zeitlöhne und der generellen Erhöhung der Affordlöhne um 5

Prozent wurden von den Arbeitgebern abgelehnt. Bei den schon zur Beratung vorgelegenen Positionen des Affordtarifes wurde eine teilweise Einigung erzielt, da auch einige beantragte Verbesserungen der Arbeitnehmer berücksichtigt wurden. Es blieben jedoch noch viele Positionen strittig. Hinzu kam die Forderung der Arbeitnehmerverbände, sodas der Schlichtungsausschuss in Tätigkeit treten mußte. Da die Vorverhandlung ergebnislos verlief, wurde folgender Schiedspruch verfaßt:

"Der Lohnstarif vom 12. 8. 26 nebst den bis heute vereinbarten Abänderungen wird vom 20. 10. 26 ab mit nachstehenden Abänderungen im Affordtarif wieder in Kraft gesetzt." (Es folgen dann die abgeänderten Positionen des Affordtarifes).

Der Schiedspruch wurde von den Arbeitnehmern abgelehnt und von den Arbeitgebern angenommen. Bei der Verhandlung über die beantragte Verbindlichkeitsklärung wurde folgende

Vereinbarung
abgeschlossen: "Der Schiedspruch vom 14. Okt. 1926 wird von beiden Parteien mit folgender Änderung anerkannt:

Seite 5 Pos. 3b (neu) dito offen und geschlossen mehr 5 Pfg.
" 12 " 150 wird die Zahl 3 durch 5
" 18 " 4 " " " 38 " 40
" 18 " 8 " " " 73 " 75

erzählt.
2. Die Frage der Erhöhung des Zeitlohnes um einen Pfennig in Verbindung mit der Erneuerung des gekündigten Manteltarifes bleibt späterer Parteiverhandlung vorbehalten."

In vorstehendem Sinne wurde nun am 11. November verhandelt über die Zeitlohnfrage und über den abgelautenen Manteltarif. Die Arbeitgeber waren bereit, die Zeitlöhne um 1 Pfennig zu erhöhen mit der Bedingung, daß dann der Manteltarif in aller Form bis zum 31. 12. 26 abgeschlossen würde.

Die Arbeitnehmervertreter konnten sich mit der langen Laufzeit des Manteltarifvertrages nicht einverstanden erklären, da die Arbeitszeitregelung die Möglichkeit bietet, 64 Stunden pro Woche arbeiten zu lassen, wobei allerdings für die 53. und 54. Arbeitsstunde 10 Proz. Zuschlag gezahlt werden. Da voraussichtlich eine gezielte Festlegung des Achtstundentages recht bald erfolgen wird, konnten sich die Arbeitnehmervertreter mit einem Abschluß des Tarifvertrages auf lange Frist nicht einlassen und machten den Vorschlag, den Manteltarifvertrag auf unbestimmte Zeit abzuschießen. Zunächst wollten sich die Arbeitgeber mit diesem Vorschlag nicht befreunden und beantragten Vertagung um drei Tage. Inzwischen erklärten sich dann die Arbeitgeber bereit, den Vorschlag der Arbeitnehmer zu akzeptieren. So ist denn der Tarifvertrag und das Lohnabkommen wieder in Kraft getreten. Der Tarifvertrag kann mit zweimonatlicher Kündigungsfrist gekündigt werden. Für das Lohnabkommen ist eine vierzehntägige Kündigungsfrist, erstmalig zum 15. Januar 1927 anwendbar, vereinbart.

Der neue Tarif bringt einige Verschlechterungen im Affordtarif, aber auch einige Verbesserungen. Der Zeitlohn wurde um 1 Pfg. erhöht. Das ist gewiß sehr wenig. Der Tarif würde aber viel schlechter ausgefallen sein, wenn nicht noch eine Organisation dagewesen wäre, die alle Möglichkeiten erschöpfte, um einen Abbau der Löhne zu verhindern. Die organisierten Kollegen und Kolleginnen können sich bei den Unorganisierten bedanken dafür, daß überhaupt Verschlechterungen in den Kauf genommen werden mußten. Bei besserer Organisationsverhältnissen hätte die Bewegung zweifellos bessere Resultate ergeben.

Die Unorganisierten möchten immer nur ernten, aber niemals säen. Sie mögen aus der Bewegung erkennen, daß das nicht so ohne weiteres geht. Nur organisierte Selbsthilfe ist in der Lage, das Einkommen der Arbeitnehmer in der Konfektion zu erhöhen, um dadurch die Kaufkraft zu heben. Jammern und

Klagen hilft im Wirtschaftsleben nichts. Man muß zugreifen und das Geschick zu meistern versuchen. Unsere Mitglieder mögen nicht erlahmen in ihrer Aufklärungsarbeit. Stärkung unseres Berufsverbandes unter Ausnutzung aller Möglichkeiten in den Betrieben und den Standesvereinen muß die Parole sein!

Verbandsnachrichten.

Beitragszahlung.

Für das Jahr 1926 müssen ausnahmsweise 53 Wochenmarken geleistet werden, weil sonst die Woche vom 26. Dezember bis 1. Januar beitragsfrei bliebe. Die 53. Marke ist laut Beschluß der letzten Sitzung des geschäftsführenden Vorstandes neben der 52. zu fleben und mit 53 zu bezeichnen.

Es werden erhoben in der Woche vom 19. Dezember bis 25. Dezember der 52. Wochenbeitrag; vom 26. Dezember bis 1. Januar der 53. Wochenbeitrag.

Drückliche Sonderpositionen in der Nähmaschinenerei.

Die schriftliche Niederlegung der drücklichen Sonderpositionen scheint an manchen Orten auf Schwierigkeiten zu stoßen. Wir weisen erneut darauf hin, daß die schriftliche Niederlegung und die Unterzeichnung des Nachtrages durch die Ortsvorstände der Verbände an allen Orten, wo Sonderpositionen bestehen, erfolgen muß. In den Fällen, wo die Arbeitgeber Schwierigkeiten machen, teile man uns dies unter genauer Darlegung des Sachverhaltes mit, damit wir für Abhilfe sorgen können. Man dringe überall auf Beschleunigung und sende uns nach Fertigstellung der Nachträge vier Exemplare ein.

Ortsgruppenberichte.

Frankfurt a. M. Aus Anlaß der Anwesenheit einiger Vertreter unseres Zentralvorstandes bei den hier stattgefundenen Nachverhandlungen in der Nähmaschinenerei hatten wir für den 26. Oktober eine außerordentliche Versammlung einberufen. An dieser Versammlung nahmen teil Kollege Bullen und Günneholz, Köln, Kollege Karpl, Aachenburg, Frk. Zhorrmählen und Frk. Geuser, Vorsitzende der Schwanheimer Ortsgruppe. Auch der Leiter der Ortsgruppe Bensheim, Kollege Schroeder, hatte unserer Einladung Folge geleistet. Der Besuch der Versammlung seitens unserer Mitglieder war bestrebend.

Kollege Bullen referierte über: „Die Gegenwartsaufgaben unserer Bewegung“. Er ging aus von den Anfängen unserer Bewegung und schilderte die Arbeiten, die seitens der Pioniere der Bewegung geleistet werden mußten, um die Organisation lebensfähig zu machen. Dann schilderte er die Verhältnisse in bezug auf die Organisation während des Krieges, wo an vielen Orten die Bewegung von den Frauen der zum Seeresdienst einberufenen Kollegen getragen werden mußte. Die Inflation brachte neue Schwierigkeiten, sowohl finanzieller, als auch organisatorischer Art. Nach der Stabilisierung unserer Währung zeigte es sich, daß die Aufwärtsentwicklung in den ersten Jahren nach dem Kriege keine gesunde war. Manches schwache Reis, das noch nicht eng genug mit der Bewegung verwachsen war, fiel von derselben ab. Die Organisation wurde dadurch geschwächt und das leider in einer Zeit, wo ein einmütiges Zusammenstehen der Berufsangehörigen mehr denn je geboten war.

Kedner behandelte dann die Auswirkungen der Vertiefung und Kartellierung der Industrie in den letzten Jahren in bezug auf die Wirtschaft und für die Arbeitnehmer. Erste Worte richtete er an die Anwesenden, alles zu tun, was in ihren Kräften stehe, um die Organisation schlagkräftig zu erhalten, sie weiter zu härten, damit sie den immer schwerer werdenden Aufgaben gerecht werden könne. Gerade jetzt in der Wirtschaftskrise zeige es sich, wie unentbehrlich die Organisation für die Arbeitnehmer geworden sei. Darum sei es notwendig, unablässig Aufklärungsarbeit zu leisten, um den Organisationsgedanken im Verufe immer weiter zu verbreiten.

Reicher Beifall wurde dem Kedner von der Versammlung gesendet. Die nachfolgende Aussprache brachte einige organisatorische und tarifvertragliche Fragen zur Erörterung. Kollege Bullen gab Aufklärungen hierzu. Nachdem noch Kollege Günneholz einige Worte an die Versammlung gerichtet hatte, konnte Kollege Schmidt die schon verlaufene Versammlung schließen mit dem Versprechen, es auch in Frankfurt an der Werbearbeit nicht fehlen zu lassen.

Rundschau.

Lohnbewegung der Reichsarbeiter.

Die Arbeitnehmerverbände haben die Lohnabkommen für die in Reichsbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt. Es werden Verhandlungen für die nächste Zeit erwartet.

Diät der Heimarbeiterin.

Das Groß-Berliner Arztblatt bringt seinen Lesern folgendes zur Kenntnis:

Vor dem Vertrauensarzt erscheint die 28jährige Heimarbeiterin St. Sie ist zurzeit wegen Cholecystitis (Gallenleiden) arbeitsunfähig, ihr Mann ist arbeitslos, sie hat drei Kinder im Alter von sechs, vier und zwei Jahren. An Krankengeld erhält sie pro Woche neun Mark, der stellunglose Mann 20 Mark Erwerbslosenfürsorge. Der behandelnde Arzt gibt ihr folgenden Diätzettel mit der Maßgabe, sie solle sich eintigermahen danach richten:

Frühstück: Tee, Zwiebad, Butter, ein weiches Ei.

Mittag: Keine Suppe.

Fisch: Forelle, Hecht, Kogolch, Schleie, Aultern, gefocht mit frischer Butter.

Fleisch: Huhn, Taube, Kalb, mageres Lammfleisch, Allenfalls leicht gebratenes Rindfleisch. Alles naturell.

Gemüse: Spinat, Kochsalat, Schnittbohnen, Karotten, Spargel, Aufstrich, Buding von Reis, Grieß, Hafer, Tapioka, Omelette, Artischocken, Kartoffelpüree, Püree von grünen Erbsen.

Kompott.

Süßspeisen: Milchspeisen, Auflauf, Buding von Reis, Grieß, Hafer, Tapioka, Omelette confiture oder soufflée Bistuit.

Nachmittag: Kaffee, Zwiebad, Oblate.

Abend: Eine leichte Mehlspeise. Im ganzen wie Mittag oder Eier und Eierpeise, etwas kaltes gefochtes Schinken. Milchspeisen Zwiebad, Butter, Käse.

Verboten: Alle gewürzten, scharfen, sauren, pikanten Sachen.

Alle blühenden Speisen: Kohlraben, Hülsenfrüchte, Schwarzbrot, frisches Weißbrot, Döseluden.

Alle Räucher- und Würstwaren.

Alle Fisch- und Fleischkonserven.

Frisches Obst.

Rohe Salate.

Mit Recht bemerkt hierzu die Zeitung „Der Deutsche“:

Aultern, Forellen, Huhn sind schon für eine gutbeschäftigte Heimarbeiterin unerschwinglich, geschweige für eine Kassenpatientin, geschweige für eine Arbeitslose wie in diesem Fall.

Den Höhepunkt aber bildet es, wenn die genannte ärztliche Zeitung meint, die Einhaltung der angeratenen Therapie sei daran gescheitert, daß die Patientin das Rezept für Omelette soufflée nicht gekannt habe.

Berichtigung.

Bezüglich der Einleitung bei der Wiedergabe der „Denkschrift für die Schaffung einer Ruhelohns- und Hinterbliebenenversorgungsbzw. Rentenzuschußtaffe für die in Reichs- und Staatsbetrieben beschäftigten Arbeiter und Angestellten“ in der letzten Nummer unserer Zeitung ist zur besseren Klarheit zu berichtigten, daß die Denkschrift an die Reichsregierung und preußische Regierung gerichtet wurde. Sie ging aus von den Spitzengewerkschaften im Reich (unsererseits v. D. G. B.). Auf Grund derselben erfolgte eine ähnliche Eingabe in gleicher Sache an die bay. Regierung.

Literarisches.

Ein Konversations-Lexikon Band 16. — nur 11 5.—

Rüschners Konversations-Lexikon 6. Auflage 1921, stark gebunden. Ungefähr 1000 Seiten kart. 60 000 Stichworte, 3000 Abbildungen, 6 farbige und 8 schwarze Kunstbelegungen, 2 farbige Landkarten und 1 Weltkarte. Solchhaltiges Papier. Die neue Auflage kostet Mark 16.—

Viele Kollegen haben die billige Ausgabe von uns schon bezogen. Da nur noch ein kleiner Rest vorhanden, empfehlen wir sofortige Bestellung.

Christlicher Gewerkschafts-Verlag.

Hinweis.

Wir beabsichtigen, die Modenrundschau im nächsten Jahre bedeutend vielseitiger auszugestalten; wir wollen sie zu einem praktischen Ratgeber für jeden Zuschneider und Schneider machen. Eine Erhöhung des Abonnementspreises von 3.50 M. auf 4.— M. war dabei nicht zu vermeiden. Doch darf der geringe Aufschlag von 50 Pfg. pro Jahr niemanden abhalten, die Modenzeitung zu bestellen. Bestellungen werden entgegengenommen vom Verlag „Die Modenrundschau“, Hamburg, Besenbinderhof 57. V.

Die beste Ausbildung

für

Schneidermeister

Zuschneider

Direktorinnen

bietet die Private

Zuschneide-Schule

der Zusch.-Verg. v. Rhld. u. Westf.

Fachlehranstalt für moderne Zuschneidekunst. — Verlag von

Fachzeitschriften und Modeblätter.

Lehrbücher zum Selbstunterricht.

Schnittmuster Versandt.

Jubiläumsprospekt

gratis durch die Geschäftsstelle

Köln a. Rh., Neumarkt 27-29.

ZUSCHNEIDE-SCHULE

des Verbandes der Zuschneider, Zuschneiderinnen und Direktorinnen, Berlin W. 66, Minorstr. 88/89

Erstklassige Lehranstalt für den Zuschnitt der gesamten Herren- und Damengarderobe.

Beginn der Tageskurse am 1. und 15. eines jeden Monats. Unterricht wird täglich von 9 Uhr vormittags bis 1 1/2 Uhr nachmittags.

Beginn der Abendkurse am 1. jed. Monats.

Lehrbücher zum Selbstunterricht für die Herren- u. Damenschneiderei. — Schnittmusteranfertigung nach Maß. — Normalschnitte einzeln und in Serien. — Prospekt gratis und franko.

Mitglieder der Arbeitnehmerverbände erhalten Rabatt.

Verband der Zuschneider, Zuschneiderinnen u. Direktorinnen e.V.

„DIE MODENRUNDSCHAU“

Fach- u. Modenblatt f. Herren- u. Damenbekleidung

wird den Mitgliedern des Verbandes christl. Arbeitnehmer des Bekleidungsgebietes für das Jahr 1927 für Mk. 4.— geliefert.

Die Modenrundschau bietet dem Fachmann alles, was er an Neuerungen des Systems, Abänderungen usw. gebraucht. Die Modenrundschau ist für jeden Fachmann unentbehrlich.

Bestellungen sind zu richten an die Geschäftsstelle „Die Modenrundschau“, Hamburg, Besenbinderhof 57. V.