

Bekleidungsgewerkschaft

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

№. 27

Erscheint alle 14 Tage. Zu beziehen durch die Geschäftsstelle, Breite 1— Nr. 1 für das Vierteljahr.

Köln, den 31. Dezember 1926.

Geschäftsstelle Deutzerwall 9. Fernruf West 57 259

Redaktionsort: Montag vor dem Erscheinungstage. Inzeratannahme durch die Geschäftsstelle. Breite nach Vereinbarung.

23. Jahrg.

Das Tarifvertragswesen.

II.

Wir haben beim Tarifvertrag zu unterscheiden normative und obligatorische Bestimmungen. Es soll hier nicht untersucht werden, ob es nicht möglich und besser wäre, andere Bezeichnungen dafür einzuführen. Die Literatur gebraucht diese Ausdrücke und deshalb müssen wir uns daran halten. Tatsache ist, daß die Unterscheidung den Arbeitnehmern noch wenig geläufig ist. Die Unterscheidung ist nicht schwer, wenn wir uns folgendes merken:

Normative heißt regelnd. Die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages regeln die Arbeitsverträge, die unter den Tarifvertrag fallen. Es sind solche Bestimmungen, die auch in einem Arbeitsvertrag vereinbart werden können. Als solche kommen u. a. in Frage: Bestimmungen über den Lohn, die Arbeitszeit, den Urlaub, Feiertagsbezahlung usw., kurz alle Bestimmungen, die sich auf den Arbeitsvertrag beziehen.

Obligatorische heißt verpflichtend. Dieser Ausdruck ist im Tarifvertragsrecht nicht besonders gut gewählt, denn verpflichtend sind schließlich alle Bestimmungen des Tarifvertrages. Im Tarifvertragsrecht versteht man unter obligatorischen Bestimmungen jene, welche die Verhältnisse der Tarifparteien zueinander bzw. untereinander regeln. Es sind Bestimmungen, die man im Arbeitsvertrag nicht vereinbaren kann bzw. die im Arbeitsvertrag nicht aufgenommen werden können. Es kommen in Frage: Bestimmungen über die sogenannte Friedenspflicht während der Laufzeit des Tarifvertrages, über die Dauer des Vertrages, über Schlichtungsorgane, Beschränkung der Lehrlingszahl usw. Wir sehen, es sind alles Bestimmungen, die im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden können.

Beide Arten von Bestimmungen sind für das Zustandekommen eines Tarifvertrages notwendig, die normativen, weil sonst die Wirkung auf den Arbeitsvertrag ausbleibe, die obligatorischen, weil sonst der „Vertrag“ in der Luft hänge, d. h. die Pflichten und Rechte der Tarifträger nicht umschrieben wären.

Uebergehend zu den Pflichten und Rechten aus dem Tarifvertrag stellen wir die sogenannte Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien in den Vordergrund. Sie besteht für die Parteien auch dann, wenn sie im Tarifvertrag nicht besonders genannt ist. Die Erhaltung des gewerblichen Friedens ist ja ein Hauptzweck des Tarifvertrages. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages darf keine Partei Streiks oder

Ausperrungen verfügen, die darauf abzielen, die Bestimmungen des Tarifvertrages zu ändern. Die Tarifparteien sind nach dem bürgerlichen Recht haftbar für den Schaden, der einer Partei aus solchen Streiks oder Ausperrungen erwächst. Der Tarifvertrag bindet die Parteien in allen Punkten, die im Vertrag geregelt sind, genau wie jeder andere Vertrag.

Der Tarifvertrag ist unabhängig, d. h. keine Tarifvertragspartei kann mit Mitgliedern der anderen Partei oder kein Mitglied einer Partei mit Mitgliedern der anderen rechtswirksam etwas anderes vereinbaren, als der Tarifvertrag vorschreibt. Hier-

Unser Neujahrswunsch!

Es ist uns Bedürfnis, beim Jahreswechsel allen Mitgliedern herzlich zu danken für die opferbereite Mitarbeit im verfloffenen Jahre. Wir knüpfen daran die Bitte, der Organisation im neuen Jahre das bisherige Vertrauen zu bewahren.

Für das neue Jahr wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen bessere Tage, als das verfloffene Jahr sie brachte. Angehen eines wirtschaftlichen Aufschwunges sind vorhanden. Mögen diese Angehen nicht trügerisch sein. Wir wünschen und hoffen, daß das neue Jahr weit mehr Möglichkeiten bietet, durch die Organisation an der Hebung der Lage unserer Kolleginnen und Kollegen zu arbeiten.

In diesem Sinne ein „glückseliges neues Jahr!“

Zentralvorstand und Angehekte.

Die Redaktion.

zu ist jedoch eine Einschränkung zu machen. Nach der Tarifvertragsverordnung sind die Bestimmungen des Tarifvertrages Mindestbestimmungen, darum können wohl Abweichungen vom Tarifvertrag vorgenommen werden, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen des Tarifvertrages, aber keine ungünstigeren. Diesfach ist in den Tarifverträgen, die volle Unabhängigkeit derselben dadurch festgelegt, daß in den Verträgen eine Bestimmung aufgenommen wurde, die besagt, daß Abweichungen vom Tarifvertrag unzulässig und nichtig sind.

Welche Wirkungen hat der Tarifvertrag auf den Arbeitsvertrag? Diese Frage ist wohl die wichtigste im Tarifvertragsrecht. Beim Abschluß eines Tarifvertrages gehen die Bestimmungen des Tarifvertrages, soweit sie normativer Art

sind, von selbst in den Arbeitsvertrag der Mitglieder der Vertragsparteien über. Es bedarf hierzu also nicht einer besonderen Vereinbarung zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer. Das Tarifvertragsrecht ist — wie der Fachausdruck lautet — ein zwingendes, verbindendes, d. h. der Arbeitsvertrag wird durch den Tarifvertrag berichtigt, abgeändert.

Eine sehr wichtige Frage ist auch die Frage der Nachwirkung der Tarifverträge beim Ablauf. Darüber besteht noch sehr viel Unklarheit. Die vorherrschende Meinung darüber ist die, daß beim Ablauf eines Tarifvertrages wohl die Tarifnorm als solche erlischt, daß jedoch die normativen Bestimmungen des abgelaufenen Tarifvertrages für den Arbeitsvertrag weiter gelten, so lange nicht die Parteien des Arbeitsvertrages diesen abändern. Das ist nach Ablauf eines Tarifvertrages sofort möglich sowohl durch Einzelvereinbarungen als auch durch Betriebsvereinbarungen.

Der Wirkungsbereich eines Tarifvertrages nach der räumlichen Seite ergibt sich aus dem Vertrag selbst. In ihm ist ausgeführt, ob derselbe für einen Ort, Bezirk oder das Reich gelten soll. Nach dieser Seite ist also die Frage klar. Nach der persönlichen Seite gilt der Tarifvertrag zunächst für die Mitglieder der Vertragsparteien; dann auch für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abschließen, ferner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die beim Abschluß des Tarifvertrages Mitglieder der Vertragsparteien waren. Letzteres wird umstritten. Für das Maschinenbaugewerbe hat seiner Zeit das Reichsschiedsgericht im dargelegten Sinne entschieden. — Der Arbeitsvertrag gilt ferner stillschweigend zu den Bedingungen des Tarifvertrages abgeschlossen, wenn die Bestimmungen des Tarifvertrages als örtlich gelten, sofern die Parteien nicht irgend etwas über den Inhalt des Arbeitsvertrages vereinbaren. Die sogenannte „Ortsüblichkeit“ ist jedoch ein sehr behdbarer Begriff. Es wird im Streitnache mehr oder weniger von der individuellen Auffassung der Richter abhängig sein, ob ein Tarifvertrag als „ortsüblich“ anerkannt wird oder nicht.

Eine Ausdehnung seiner Wirksamkeit über den Kreis der sogenannten Tarifträger und der obengenannten Kreise hinaus erfährt ein Tarifvertrag, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt wird. Ein Tarifvertrag kann nur von der Reichsarbeitsverwaltung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung bedingt

Es geht nur auf die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages. In derselben wird ausgesprochen, für welchen personellen Kreis nunmehr der allgemeinverbindliche Tarifvertrag Geltung hat.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung darf nicht verwechselt werden mit der Verbindlichkeitserklärung eines Schiedspruches einer Schlichtungsinstanz. Letztere schafft erst Tarifrecht, erstere behnt Tarifrecht für einen größeren Personenkreis aus. Die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedspruches erfolgt von einem staatlichen Schlichter oder vom Reichsarbeitsminister.

Voraussetzung für die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedspruches ist, daß die in dem Schiedspruch getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist. (Artikel 1, § 6, 1 der Schlichtungsverordnung.) Für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages ist Voraussetzung, daß derselbe für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiete überwiegende Bedeutung erlangt hat. (§ 2, 1 der Tarifvertragsverordnung).

Die Bedeutung der Tarifverträge für das Wirtschaftsleben liegt einmal in der Möglichkeit einer sicheren und ungehinderten Kalkulation für die Unternehmungen und in der Ordnung im Arbeitsprozeß, dann aber auch in der größeren wirtschaftlichen Sicherheit der Arbeitnehmer. Statt der Willkür der Unternehmer beim Abschluß des Arbeitsvertrages ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer getreten, die ausgeübt wird für den einzelnen durch die Gewerkschaft. Der Tarifgebende macht gegenwärtig eine Kräftezeit durch. Seitens der Unternehmer wird vielfach versucht, die Tarifverträge auszuhebeln. Die den Unternehmern unbequemen Bestimmungen sollen beseitigt werden. Ein Kampf wird geführt gegen die sogenannten „Amanntarife“. Man muß auf Arbeitnehmersseite vor allem keine verbindlich erklärten Schiedsprüche, überhaupt keine behördliche Einwirkung auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Demgegenüber haben wir als Arbeitnehmer alle Ursache, an den Tarifverträgen und dem Schlichtungswesen festzuhalten. Darum sollen wir uns auch bemühen, in das Wesen der Tarifverträge einzubringen und die Voraussetzungen für gute Tarifverträge zu schaffen: **Starke Gewerkschaften!**

Wir haben im Vorstehendem nur die wichtigsten Fragen zum Tarifvertragswesen kurz behandeln können. Das Gebiet ist so ausgedehnt, daß es umfangreichen Studiums bedarf, um sich in all den Fragen genügend zu rechtzufinden. Unseren Mitallern empfehlen wir zum Selbststudium die Broschüre von Wilhelm Herzogel, „Kollektives Arbeitsrecht“, erschienen im Echo-Verlag, Duisburg.

Das Aktionskomitee für Boden-, Siedlungs- und Wohnungspolitik.

Das Aktionskomitee, in dem vertreten sind: der Deutsche Gewerkschaftsbund (Christliche Gewerkschaften), Gewerkschaftlerinn, das Heimstättenamt der Deutschen Kammerkassier der Verband der weiblichen Handwerks- und Kleinangestellten, der Reichshand der Kleinrenten-Bereine Deutschlands, verschiedene

Kriegsbeschädigten-Organisationen, Mietervereine, gemeinnützige Siedlungs-Gesellschaften, sowie der Bund deutscher Bodenreformer hat nachfolgende Richtlinien für die Boden-, Wohnungs- und Siedlungspolitik angenommen. Die Richtlinien sind deshalb bedeutsam, weil hier die verschiedenartigsten Organisationen mit Ausnahme der freien Gewerkschaften eine Plattform gefunden haben, auf der sie weiter zur Durchführung des erwähnten Programms kämpfen wollen.

1. Wohnungsbauprogramm: Aufstellung eines Wohnungsbauprogramms für das Reich für den Zeitraum der nächsten zehn Jahre.

Zur Deckung des gegenwärtigen Fehlbedarfs und des laufenden entstehenden Neubedarfs an Wohnungen sind jährlich mindestens 250 000 Wohnungen zu schaffen. Der Bedarf der Minderbemittelten ist vorzugsweise zu berücksichtigen.

2. Finanzierung. Die Finanzierung des Bauprogramms hat aus dem Auskommen aus der Hauszinssteuer und durch Anleihen zu erfolgen.

Für die Hauszinssteuer ist durch ein Reichsgesetz ein für alle Länder verbindlicher einheitlicher Hundertsatz festzulegen. Die bei der gegenwärtigen Regelung bestehenden, vor dem 1. Juli 1918 errichteten privaten Gebäude sind in die Hauszinssteuerpflicht einzubeziehen. Einkommensteuerfreie Bevölkerungssteile sollen befreit bleiben. Das Auskommen aus der Hauszinssteuer ist restlos zur Finanzierung des Bauprogramms heranzuziehen. Soweit das Hauszinssteuerauskommen hierfür nicht ausreicht, sind weitere Mittel durch Anleihen zu beschaffen und zu billigem Zinsfuß zu vergeben. Die Beschaffung von ersten und zweiten Hypotheken ist durch Heranziehung der Sparkassen und der Sozialversicherungsträger sowie durch Sentung des Zinsfußes zu erleichtern. Zins- und Tilgungsauskommen aus der Hauszinssteuerhypothek sind, sofern sie nicht zur Verpfändung der Anleihen für Wohnungszwecke gebraucht werden, zur Befämpfung des Wohnungselebens, insbesondere auch für die Zwecke der Bodenvorratswirtschaft, zu verwenden und getrennt von Reichs-, Staats- und Gemeindevermögen zu verwalten.

3. Bodenvorratswirtschaft und Städteplanung: Sofortige Einbringung und Verabschiedung des Bodenreformgesetzes, Entwurfes des Räumigen Beitrates für Heimstättenwesen beim Reichsarbeitsministerium vom 22. März 1926 beim Reichstag sowie des Städtebaugesetzesentwurfes beim Preussischen Landtag und entsprechende Gesetze in den übrigen Ländern.

Die Finanzierung der Bodenvorratswirtschaft hat in erster Linie aus den Erträgen der Wertzuwachssteuer zu erfolgen, deren reichsgesetzliche Regelung dringend gefordert wird.

4. Wirtschaftliche Maßnahmen: Die entstehenden Kosten, insbesondere die Baukosten, sind durch zweckentsprechende Maßnahmen zu senken.

Besonders geeignet erscheinen hierzu: 1. Bevorzugte Heranziehung der gemeinnützigen Bautätigkeit; 2. Förderung der Normierung und Typisierung beim Wohnungsbau; 3. rechtzeitige Bereitstellung der öffentlichen Gelder und planmäßige Zusammenfassung geeigneter Bauvorhaben sowie zweckmäßige Verteilung der Aufträge für das ganze Jahr; 4. wesentliche Vereinfachung des behördlichen Instanzenzuges; 5. rücksichtslose Bekämpfung der Spekulation mit Baugelände und Baustoffen; 6. billige Vergabe von Baugelände durch die öffentliche Hand unter bodenreformerscher Bindung (Heimstättenrecht, Erbbaurecht); 7. Herabsetzung und Stundung, notwendigenfalls Erlass der Anliegerkosten und Erleichterung der baupolizeilichen und dergleichen Anordnungen bei Kleinwohnungsbauten, insbesondere bei Kleinhausbauten; 8. wissenschaftliche Erforschung der Raummethoden (Raumform, Raumweise, Rautechnik) und Förderung der wirtschaftlichen Arten.

5. Mieterschutz: Die Mieten in den mit öffentlichen Mitteln errichteten Wohnungen dürfen keine unberechtigten Gewinne in sich schließen. Durch Reichsgesetz ist die Mietbauleute niedrig zu halten. Der Mieterschutz ist für alle Räume aufrechtzuerhalten bis zur Schaffung eines sozialen Reichswohnungs-wirtschaftsgesetzes als Dauerrecht.

Ärztliche Gewerbeaufsicht.

Am 15. und 16. September fand in Düsseldorf, einberufen von der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Gewerbeärzte, eine internationale Tagung der Gewerbeärzte statt, an der die leitenden ärztlichen Gewerbeaufsichtsbeamten aller europäischen Länder, einige weitere ausländische Gewerbeärzte und die deutschen Gewerbeärzte teilnahmen. Hauptpunkt der Tagesordnung bildeten Erörterungen über die Organisation der ärztlichen Gewerbeaufsicht. Die Delegierten berichteten über den Stand der ärztlichen Gewerbeaufsicht in den verschiedenen Staaten. Folgende Grundsätze hierzu wurden einstimmig angenommen:

1. Grundsätze, auf denen die Organisation der ärztlichen Gewerbeaufsicht in allen Ländern beruhen muß.

1. Vollste, durch nichts eingeschränkte Freiheit des Zutritts zu allen Arbeitsstätten. Vollste Freiheit in der Vornahme von Erhebungen mit allen Mitteln: Befragung, Untersuchung der Arbeiterschaft, Entnahme von Proben usw.

2. Möglichkeit für den Arzt, seine Meinung der obersten verantwortlichen Stelle (Minister) frei zu äußern, ohne dabei der Zensur irgendwelcher anderer als ärztlicher Zwischenstellen zu unterliegen.

3. Verpflichtung für alle Behörden, den Gewerbearzt in allen Angelegenheiten, die sich auf die Gesundheit des Arbeiters beziehen, heranzuziehen und um Rat zu fragen.

2. Verwaltungsorganisation.

1. Es ist wünschenswert, daß die Gewerbeärzte eine behördliche Organisation für sich bilden, unabhängig von anderen ähnlichen Verwaltungsorganisationen.

2. Die Gewerbeärzte müssen über genügend Machtvollkommenheit verfügen, um die Durchführung der gesetzlichen Vorschriften, die sich auf den Gesundheitszustand der Arbeiter beziehen, durchzusetzen.

3. Der Gewerbearzt hat das Recht und die Pflicht, Vorschläge über gesetzliche Anordnungen zu machen, die sich insbesondere auf die Hygiene des Arbeiters bei seiner Arbeit beziehen.

4. Es müssen Bestimmungen getroffen werden, um die Zusammenarbeit des Gewerbearztes mit allen anderen in der Gewerbeaufsicht tätigen Stellen zu sichern. Diese Zusammenarbeit muß auf dem Grundprinzip vollster Gleichberechtigung aller Zweige der Gewerbeaufsicht beruhen.

Den zweiten Punkt der Tagesordnung bildete eine Besprechung der Art, wie in den einzelnen Ländern behördliche gewerbehygienische Untersuchungen größeren Stils durchgeführt werden. Hierbei waren die Ausführungen Vegges (England), über die Bildung einer Kommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ferner über gründliche Untersuchungen durch ärztliche und chemische Sachverständige, und ebenso die Ausführungen Kaplans über die russischen Forschungsanstalten von größtem Interesse. Den Schluß bildeten kurze Berichte über besondere Beobachtungen von Verastungen und Erkrankungen und ein reger Austausch der einzelnen Fällen gemachten Erfahrungen.

Bedenkliche Erscheinungen in der Damenschneiderei.

Aus verschiedenen Städten wird uns mitgeteilt, daß die jungen Damenschneider überhand nimmt. Junge Mädchen, die eben erst die Lehre beendet haben, gehen in die Häuser der Kunden, um dort gegen ein bestimmtes Tagesentgelt Nadeln zu fertigen. Zum Teil sind es natürlich auch ältere Schneiderinnen, die auf diese Weise ihr Handwerk ausüben.

Wo liegen die Ursachen für diese Erscheinung? — In der Hauptsache in der Ueberfüllung des Berufes. Die jungen Mädchen finden als Gehilfin keine Stellung. Leben wollen und müssen sie. Darum greift man zum Mittel der Hauschneiderei.

In der hier angesprochenen Tatsache liegt eine große Gefahr für die gesamte Damenschneiderei. Die jungen Mädchen, die so frühzeitig als Hauschneiderinnen gehen, müssen unbedingt Pfuscherinnen werden. Gerade in der Zeit, wo die Weiterbildung erst einsehen sollte, hört die Fachbildung auf. Sie arbeiten recht und schlecht das, was sie gerade erwischen. Von guten fachlichen Leistungen kann keine Rede sein. Auf der andern Seite aber bieten sie dem selbständigen Handwerk eine starke Konkurrenz, insbesondere dann, wenn sie auch noch recht billig arbeiten. Meistens sind sie dazu gezwungen, da sie sonst keine Arbeit bekommen würden.

Wie ist dem Uebelstande zu steuern? — Nur durch die Beseitigung der Ursachen! Es ist ein: zwingende Nowendigkeit für die Damenschneiderei, die Lehrlingsausbildung sehr stark zu beschränken. Da muß schon resolut vorgegriffen werden. Halbe Maßnahmen nützen nicht mehr. Ein besonderes Augenmerk ist auch auf die Bekleidungen mancher Konfektioneller oder sozialer Frauencadre zu richten, die dahin gehen, Lehrwerkstätten zu errichten. Die Absichten, die diese Betriebe mit der Errichtung solcher Lehrwerkstätten verfolgen, mögen gut sein. In ihrer Endwirkung schädigen sie jedoch das Gewerbe und schließlich auch die jungen Mädchen. Sie schädigen deshalb, weil in den seltensten Fällen die Möglichkeit besteht, den Lehrlingen eine gute, gediegene Ausbildung angedeihen zu lassen und weil sie ferner zur Ueberfüllung des Berufes beitragen.

Als Beschränkung der Lehrlingszahl ist für das Gewerbe eine unabwiesbare Notwendigkeit. Daneben aber auch ein Besorgnis der Schneidermeisterinnen und ihrer Organisationen, den Gehilfinnen Arbeit zu geben. So, wie es jetzt Praxis ist, daß die Mädchen in der Saison ein paar Wochen beschäftigt werden und nachher sich niemand darum kümmert, wovon die Mädchen leben sollen, kann und darf es nicht weitergehen. Es liegt im Interesse der Meisterinnen, den vorhandenen Gehilfinnen eine auskömmliche Existenz zu bieten, damit sie nicht gezwungen werden, Pfuscharbeit zu machen. Zu einer auskömmlichen Existenz gehört möglichst regelmäßige Beschäftigung das ganze Jahr hindurch, daneben aber auch ein Lohn, der zum Leben ausreicht ist.

Wenn die Damenschneiderei die bestehenden Verhältnisse weiterlaufen läßt, nichts unternimmt, um eine weitere Ausdehnung der Pfuscharbeit zu verhindern, wird sie sich sehr bald das eigene Grab geschaufelt haben.

Aus der Elberfelder Herrenkonfektion.

Obwohl der Reichstarifvertrag für die Herrenkonfektion schon 2½ Jahre besteht, trägt die Durchführung desselben noch immer auf Schwierigkeiten. Es scheint so, als ob unter der Arbeitgebern Einverständnis darüber herrsche, den Tarifvertrag bei den Arbeitnehmern in Mitleidenschaft zu bringen. Leider ist zu beklagen, daß ein Teil der Arbeiterschaft auf die Kenntnis des Inhaltes des

Tarifvertrages wenig Wert legt. Diese Arbeiter glauben bei ihren Arbeitgebern eine bessere Note zu bekommen, wenn sie sich die Lohnberechnung von dem sogenannten „jungen Mann“ der Firma nach den Angaben des Chefs machen lassen, anstatt sich auf den Hosenboden zu setzen und ihre Arbeit selbst nach dem Tarifvertrag zu berechnen.

Aus der Unkenntnis des Tarifvertrages entspringt auch das Verzehe vom Lohnabzug, den die Organisation verhindern müsse. Es handelt sich in solchen Fällen fast stets um Serienverschiebung. Jeder Arbeiter sollte wissen, nach welcher Serie er das Stück anfertigen muß, welche Verarbeitungsvorschriften für die Serie gelten, welche Extrararbeiten für dieselbe zulässig sind und dann das Stück nach der Serienvorschrift anfertigen. Würde unter der Arbeiterschaft mehr Selbstbewußtsein herrschen, so würden die Arbeitgeber mit ihrem Spiel haben. Wenn heute der einzelne sich gegen die

Lohnforderungen in der Herrenkonfektion.

Die Arbeitnehmerverbände haben das Lohnabkommen in der Herrenkonfektion zum 15. Januar 1927 gekündigt. Gefordert wurde eine Erhöhung der Stundenlöhne (Ziffer IV des Lohnabkommens) auf: Städtegruppe I 92, II 83, III 76, IV 72, V 68 Pfg. Die Löhne für Heimarbeiter und Zwischenmeister sollen die gleichen Erhöhungen erfahren. Bögler, die im Zeitlohn arbeiten, sollen einen Zuschlag von 15 Prozent auf die genannten Stundenlöhne erhalten. Für die Gruppierung des Frauenlohnes wird etwas von der bisherigen Regelung abweichende Neuregelung vorgeschlagen, um die Löhne der Spezialarbeiterinnen an den inzwischen eingeführten Spezialmaschinen eingruppiert zu können.

Der Wochenlohn für Zuschneider (Ziffer V, Abs. b, des Lohnabkommens) soll erhöht werden auf: Städtegruppe I 70,— M. II 60,— M. III 54,50 M. IV 54,— M. Die Löhne in den übrigen Stoffen der Ziffer V sollen entsprechend den hier genannten Erhöhungen angepasst werden.

Für Knaben- und Kinderkonfektion, soweit diese bei Firmen des Arbeitgeberverbandes angefertigt wird, ist eine Erhöhung der Löhne im gleichen Ausmaße gefordert. Die übrigen Bestimmungen des 4. Lohnabkommens sollen unverändert bleiben.

Die spezifizierten Forderungen sind den Ortsgruppen zugegangen.

Machenschaften der Arbeitgeber wendet, so heißt es einfach: „Wenn Sie das Stück nicht machen wollen, so sind Duhende andere da, die es noch billiger machen“. Der tragstrenue ist manchem Arbeitgeber ein unbekannter Begriff.

Eine starke Schuchtruppe haben die Arbeitgeber durch den starken Zustrom südländischer Arbeitskräfte aus dem Osten gefunden. Diese Leute, die vielfach weder rechnen noch schreiben können, sind den Arbeitgebern willfährige Elemente, die zu jedem Angebot die Arbeit herstellen. Ähnlich liegen die Verhältnisse bezüglich der Arbeitskräfte, welche bei Beendigung der Heeresnäherarbeit in der Konfektion untergeschlupft fanden. Unter welchen sanitären Verhältnissen — insbesondere bei den fremden südländischen Arbeitern — die Erben oft hergestell werden, dürfen die Abnehmer nicht erfahren, weil sie sonst vielleicht doch den Fabrikanten die Ware lassen würden. Auch die technische Ausführung der Stücke ist meist alles andere, als gut. Trotzdem spielen die Arbeitgeber solche Arbeitskräfte gegen die beruflich gut vorgebildeten aus.

Eine besondere Rolle in dieser Sache spielt die Firma Gebr. Fuchs. Die Firma unterhält in einer Reihe Städte unter dem Namen Franz Metzner Detailgeschäfte. An diese

vermutlich Abzählungsgeschäfte — liefert sie ihre Waren. Bei der Firma Gebr. Fuchs liegen die Löhne noch unter Serie V. Botschaftshalber läßt sie sich von den Arbeitern durch Unterschiebung eines Reverses erklären, daß sie keine rückliegenden Forderungen an die Firma haben. Wer sich kräutert, unter Tarif zu arbeiten, oder die Unterschrift verweigert, wird kurzerhand entlassen.

Die Verhältnisse bei der Firma waren vor kurzem Gegenstand einer Schlichtungsverhandlung, die unter dem Vorsitz des Hauptvorstehenden des Arbeitgeberverbandes durchgeführt wurde. Rechtlich lag die Sache so, daß die Arbeiter durch Unterschrift auf den rückständigen Lohn verzichtet hatten. Die Arbeiter erhielten auf dem Vergleichswege 15% des zu wenig gezahlten Lohnes nachgezahlt. Die Firma machte dabei ein famoseres Geschäft.

Der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes, Herr Neuberger, hat in dieser Verhandlung den Vertretern der Gewerkschaften erklärt, daß sie verpflichtet seien, dafür zu sorgen, daß die Tarife eingehalten würden. Auf die Entgegnung der Gewerkschaftsvertreter, daß die Arbeitgeber, sobald sich die Arbeiter wegen ihrer Rechte rührten, sofort mit Entlassung drohten, erwiderte Herr Neuberger, daß der Arbeitgeberverband gegen Maßregelungen seitens seiner Mitglieder strengstens vorgehen würde. Ob es so in der Zukunft sein wird, muß sich zeigen; bis zur Stunde sieht es nicht so aus.

In der Verhandlung wurde dem Herrn Fuchs vom Herrn Neuberger ernstlich ins Gewissen geredet, sich in Zukunft streng an den Tarif zu halten. Ersterer erklärte, daß er dazu bereit sei. Trotz dieser Erklärung macht er nach wie vor was er will. Er diktiert die Löhne und führt sich nicht an den Tarifvertrag. Wer sich nicht fügt, der scheidet. Vor einigen Wochen suchte die Firma durch Anserte Heimarbeiter zu hohen Löhnen. Diese „hohen“ Löhne liegen unter Serie V, teils sogar unter VI. So hält die Firma ihr Versprechen ein.

Hoffentlich werden die einheimischen Arbeiter bald den Mut aufbringen, diese Firma zu meiden. Sie mag dann ihre Arbeiten von den Galiziern anfertigen lassen. Die Gewerbeaufsichtsbehörde ist informiert über die Zustände in den Werkstätten dieser Leute. Wir wollen abwarten, was diese dazu sagen wird.

Für unsere einheimischen Kolleginnen und Kollegen ist es ein dringendes Gebot, sich darauf zu besinnen, daß sie einzeln machtlos, zusammengeslossen aber stark sind. Je schärfer die Konjunktur und je reaktionärer das Verhalten der Arbeitgeber ist, um so notwendiger ist der Zusammenschluß. Interesselosigkeit und Eignenutz des einzelnen bringen der gesamten Arbeiterschaft in der Konfektion unermesslichen Schaden. Der muttergütig organisierten Arbeiterschaft müssen wir eine starke Arbeitnehmerorganisation gegenüberstellen können. Das Geheimnis des Erfolges liegt einzig und allein in der Entschlossenheit des einzelnen und im festen Zusammenschluß in der Gewerkschaft!

Textilindustrie.

Woll- und Haarwollbranche.

Die in Nummer 26 der „Bekleidungs-gewerkschaft“ beschlossene Lohnbewegung führte zu einer Verhandlung vor dem Reichsarbeitsministerium. Die unter dem Vorsitz des Herrn Referenten Bauer gebildete Schlichtungskammer fällt mit 6 gegen 3 Stimmen folgenden Schiedspruch:

Mit Wirkung vom Beginn der Freitag, den 7. Januar 1927 zur Auszahlung kom-

Beitragszahlung.

Es werden erhoben, in der Woche vom 2. Januar bis 8. Januar der 1. Wochenbeitrag; vom 8. Januar bis 15. Januar der 2. Wochenbeitrag.

werden Lohnwoche gilt folgende Lohnregelung:

1. Die Bestimmungen der §§ 1 und 2 des Reichslohntarifes vom 27. Juli 1925 werden wieder in Kraft gesetzt.
2. Die Stundenlöhne des genannten Reichslohntarifertrages erhöhen sich im 1. Lohnbezirk um 6 Proz., im 2. Lohnbezirk um 10 Proz.
3. Die Affordarbeiter erhalten eine Lohn-erhöhung gemäß § 3 des genannten Reichslohntarifertrages, jedoch mindestens im 1. Lohnbezirk in Höhe von 3 Prozent, im 2. Lohnbezirk in Höhe von 6 Prozent ihrer Affordsätze.
4. Dieses Lohnabkommen kann mit einmonatiger Frist erstmalig zum 30. Sept. 1927 gekündigt werden. Erfolgt eine Kündigung nicht, so läuft es jeweils um 1 Monat weiter.

Der Berufsverband christlicher Hutarbeiter hat dem Schiedspruch trotz mancherlei Bedenken zugestimmt; soweit uns bekannt, auch der Deutsche Hutarbeiterverband. Wie der Arbeitgeberverband sich zum Schiedspruch stellt, war — als diese Zeilen geschrieben wurden — noch nicht bekannt. Sollte er ablehnen, so werden wir die Verbindlichkeitserklärung beantragen.

Inzwischen wird bekannt, daß der Arbeitgeberverband den Schiedspruch abgelehnt hat. Die Gehilfenverbände haben daraufhin die Verbindlichkeitserklärung beantragt.

Herren- und Damen-Strohhatbranche.

Auch in dieser Branche ist inzwischen vor dem R.-A.-M. verhandelt worden. Am 21. Dezember wurde ein Schiedspruch gefällt, durch den der Rest der strittigen Fragen zum Stücklohn tarif erledigt wurde. Die Löhne waren am meisten umritten. Zur Klärung der Verhältnisse und Informierung des Schlichters wurden vor der Verhandlung eine Anzahl Betriebe in Dresden befragt. Es nahmen daran teil Herr Stadtrat a. D. Kunze als Schlichter und je ein Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der nach langer Verhandlung gefällte Schiedspruch hat Aussicht auf allseitige Annahme. Wenigstens äußerten sich die Vertreter der Vertragsparteien in dem Sinne, daß sie für Annahme des Schiedspruches eintreten würden. Der Schiedspruch ist den in Frage kommenden Ortsgruppen zugegangen.

Kurz vor Redaktionsschluss wird uns mitgeteilt, daß der Schiedspruch von allen Vertragsparteien angenommen wurde. Damit ist wieder ein Stücklohn tarif für das Reich (mit Ausnahme des Allgäus) geschaffen.

Lohnpfändung.

Wann und in welcher Höhe kann der Lohn gepfändet werden.

Genau so wie die für den Schuldner unentbehrlichen Sachen von der Pfändung ausgeschlossen sind, so darf auch beim Lohn und Gehalt ein gewisses Existenzminimum nicht gepfändet werden. Das war nicht immer so. Denn erst durch das Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. Juni 1869 wurde die unbeschränkte Pfändbarkeit des Lohnes und Gehaltes aufgehoben. Der unpfändbare Teil beträgt wöchentlich 30 Mark, monatlich 128 55 Mark. Dabei ist nach der herrschenden Rechtsanschauung der tatsächlich ausgezahlte Lohn zugrunde zu legen, das heißt Steuern, Abgaben, Invalident- und Arbeitsversicherungsbeiträge sind vom Lohne abzuziehen. Der 30 Mark wöchentlich übersteigende Lohnbetrag ist zu einem Drittel unpfändbar. Nur zwei Drittel können gepfändet werden. Für jede zu unterhaltende Person erhöht sich das unpfändbare Drittel um ein Sechstel bis zur Höchstgrenze von zwei Dritteln des Mehrbetrages. Uebersteigt jedoch der Lohn die Summe von 100 Mark pro Woche, findet die letztere Vorschrift keine Anwendung. Unter Lohn fallen auch Honorar,

Praxis, Entlohnung, Gratifikationen und Reisepfeil.

Wann kann der Lohn gepfändet werden? Wenn die Leistung erfolgt und der Fälligkeitstag abgelaufen ist, ohne daß der Schuldner den Lohn abgehoben hat. Die Pfändung kann erfolgen wegen laufender, direkter, persönlicher Staatsteuern und Kommunalabgaben und wegen laufender Unterhaltsansprüche der Verwandten, des Ehegatten und früheren Ehegatten des Schuldners. In diesen Fällen ist die Pfändbarkeit des Lohnes unbeschränkt, mit der Maßgabe allerdings, daß dem Schuldner der notwendige Unterhalt einschließlich der Beträge, deren er zur Erfüllung gesetzlicher Unterhaltsansprüche bedarf, belassen werden. Bei Tragung von Unterhaltsansprüchen unehelicher Kinder ist die Pfändung begrenzt. Zur Pfändung ist ein Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluss notwendig, der auf Antrag des Gläubigers durch das Amtsgericht, in dessen Bezirk der Schuldner wohnt, ergeht.

Auf öffentliche Beamte finden diese Bestimmungen keine Anwendung. Sie unterliegen den Bestimmungen der Zivilprozessordnung, wonach bei ihnen nur ein Drittel des Mehrbetrages erfaßt werden kann, auch wenn keine unterhaltsberechtigten Person vorhanden ist. Außerdem bleiben soziale Beihilfen, Zulagen und Dienstaufwandsentschädigungen unpfändbar.

Literarisches.

Das „Jahrbuch der christlichen Gewerkschaften“ für 1927 ist erschienen. In geschmackvoller Aufmachung und handlichem Format stellt es sich den christlichen Gewerkschaftlern in gewohnter Pünktlichkeit am Jahresabschluss vor. Sein Inhalt ist äußerst reichhaltig. Auf 160 Druckseiten bietet es neben dem Kalendarium sehr viel Wissenswertes.

Das Taschenbuch gehört in die Hand eines jeden Mitgliedes. Preis nur 75 Pfg., einschließlich Porto. Zu beziehen durch die Hauptgeschäftsstelle unseres Verbandes, Köln, Venloerwall 9.

Briefkasten.

B. in P. In Eurem Falle kommt es nicht darauf an, ob der neue Reichslohntarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder nicht. Der Gehaltensanspruch ist während der Reichslohn tarifierung des vor dem 1. August geltenden R.-A.-B. erworben. Jeder Schneidermeister ist verpflichtet, seinen Werkstattdarbeitern für das Jahr 1926 Ferien nach den Bestimmungen des R.-A.-B. zu gewähren.

B. in G. Eure Arbeitgeber scheinen eine festerbare Vorstellung vom Röhreinstücken zu haben. Wir haben noch kein Stiel gesehen, an dem Röhre mit Hohlspalt eingefaßt waren. So etwas wäre u. E. direkt widerfährig. Die neue zentrale Vereinbarung betr. Post. 138 und 139 des R.-A.-B. ist lediglich eine Kommentierung dieser Positionen. Der Kommentar zu 138 besagt, daß diese Position auch dann zur Anwendung gelangen soll, wenn Seitenteiler vorhanden ist, das Stiel also nicht ganz ohne Futter gearbeitet wird; der zu 139 spricht aus, daß als halbgefüllte Stiele jene Stücke gelten, bei denen das Futter mindestens bis zum Eingriff der Seitenteiler reicht. Ein Stiel gilt als halbgefüllt, wenn die vordere Kante des Taschen-eingriffs durch das Futter berührt wird. Schließt das Futter höher ab, so gilt das Stück als ungefüllt. — Voll. Ortschiedsgericht anrufen, wenn keine Ueber-einstimmung mit dem Vorschlag des R.-A.-B. erzielt wird.

G. in H. Du hast recht. Die Zusammenstellung der Ergebnisse der Verarbeitung stellt manche Ortsgruppe in ein recht schlechtes Licht. Das ist aber nicht unsere Schuld. Mögen die Ortsgruppen, die sich betroffen fühlen, bei der nächsten Herbstkonferenz zu arbeiten, wie die in der Zusammenstellung hervorzuhebenden Gruppen. Dann werden wir auch ihnen gerne Anerkennung leisten. Gruß!

G. in S. Wenn die Zentrale Muster für Tarifnachträge sendet, so dürft ihr diese nicht wörtlich abschreiben. Die Muster sollten dazu dienen, die richtige Form für die Nachträge zu finden. In einem Nachtrag schreibt man nicht „folgende Positionen“. Wenn man unter der Rubrik keine Positionen hat, so läßt man sie ganz betonen. Euer Wille war gut. Röhrens die Fernschreiber vermeiden. Gruß!

Zum neuen Jahre gewähren wir besondere Vergünstigungen trotz gründlichster Ausbildung im Zuschnitt der Herren- u. Damengarderobe

nach einfacher und sicherer Methode.
Lages-Kurse
beginnen an jedem 1. und 16. eines Monats.
Der Abend-Kursus
beginnt am 18. Januar, abends 7 Uhr.
Mode-Zeitschrift / Lehebücher / Schnittmuster
Man verlange umgehend Gratis-Prospekt
von der
Privaten Zuschneider-Vereinsschule
Köln a. Rh., Amalienstraße 11 a / L. Grths.

Die beste Ausbildung

für
**Schneidermeister
Zuschneider
Direktoren**

bietet die Private

Zuschneide-Schule

der Zusch.-Verg. v. Rhld. u. Westf.
Fachlehranstalt für moderne Zuschneidekunst. — Verlag von Fachzeitschriften und Modeblätter.
Lehrbücher zum Selbstunterricht.
Schnittmusterversand.

Jubiläumsprospekt
gratis durch die Geschäftsstelle
Köln a. Rh., Neumarkt 27-29.

ZUSCHNEIDE-SCHULE des Verbandes der Zuschneider, Zuschneiderinnen und Direktorinnen, Berlin W. 68, Mauersir. 88/89

Erstklassige Lehranstalt für den Zuschnitt der gesamten Herren- und Damengarderobe.
Beginn der Tageskurse am 1. und 15. eines jeden Monats. Unterrichtet 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. Damenschneider. — Schnittmusteranfertigung nach Maß. — Normalschnitte einzeln und in Serien. — Prospekte gratis und franko.
Mitglieder der Arbeitnehmergeverände erhalten Rabatt.

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

„DIE MODERNRUNDSCHAU“

Fach- u. Modenblatt d. Herren- u. Damenbekleidung
wird den Mitgliedern des Verbandes christl. Arbeitneh-
mer des Bekleidungs-gewerbes für das Jahr 1927 für
Mk. 4.— geliefert.
Die Modernrundschau bietet dem Fachmann alles,
was er an Neuerungen des Systems, Abänderungen
sow. gebraucht. Die Modernrundschau ist für jeden Fach-
mann unentbehrlich.
Bestellungen sind zu richten an die Geschäftsstelle
„Die Modernrundschau“, Hamburg, Rosenblücherstr. 7.