

Bekleidungsgewerkschaft

Organ des Verbandes christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgebietes
und des Berufsverbandes christlicher Futurarbeiter

Nr. 3

Erscheint alle 14 Tage Samstags. Redaktionsstüb-
chen A A Montags vor dem Erscheinungstag. A A A
für Nichtmitglieder nur durch die Geschäftsstelle
zu beziehen. Preis 1.— Mark für das Vierteljahr

Köln, den 12. Februar 1927

Geschäftsstelle Denloer Wall 9 / Fernr. West 57 259

Anzeigenpreis für die sechsgepaltenen Millimeterzeile
20 Pfennig. Stellenangebote und Angebote lösen
die Hälfte. Anzeigenannahme nur gegen Voraus-
zahlung. Gelbforderungen: Postfachkonto 3506 Köln

24. Jahrg.

Rationalisierung

Die Folgen der Rationalisierung für die Arbeiterschaft

Seit etwa zwei Jahren wird in der deutschen Wirtschaft sehr viel von Rationalisierung geredet. Auch in den Versammlungen der Arbeitnehmer spielt das Wort „Rationalisierung“ eine Rolle. Dabei kann man feststellen, daß mancher, der das Wort gebraucht, doch nicht so recht weiß, was darunter zu verstehen ist.

Was heißt überhaupt Rationalisierung?

Dr. Jahn hat im Maiheft 1926 der Zeitschrift „Deutsche Arbeit“ zu der Frage Stellung genommen und sie wie folgt beantwortet:

„Rationalisierung ist im Wirtschaftsleben durch-
aus kein neuer Gesichtspunkt. Man kann die ganze
moderne Wirtschaftsgeschichte als einen fortschreiten-
den Rationalisierungsprozeß bezeichnen. Es handelt
sich um nichts anderes als um die immer vollkomme-
nere Durchsetzung des wirtschaftlichen Grundgesetzes,
des sogenannten ökonomischen Prinzips: einen er-
kürtesten Effekt mit dem geringsten Auf-
wande an Mitteln zu erreichen, oder,
andere ausgedrückt: mit gegebenen
Mitteln den möglichst großen Erfolg
zu erzielen. Unbewußt wird nach diesem Grund-
satz in allen Zeiten verfahren. In der modernen
Wirtschaft wird er bewußt in Anwendung gebracht.“

Ist diese Entwicklung auch im Schneiderberufe vorhanden?

In der Bekleidungsindustrie bestimmt, im Be-
kleidungsgewerbe bisher nur ganz vereinzelt.
Doch wollen wir vorweg bemerken, daß auch das Be-
kleidungsgewerbe — insbesondere die Maßschneide-
rei — nicht daran vorbeikommt, sich umzu-
stellen, wenn es seinen Bestand behaupten will. In
der Bekleidungsindustrie stellen wir zunächst fest, daß
die Unternehmer mehr und mehr dazu übergehen,
Betriebswerkstätten und Fabriken zu
errichten. Die neuen Betriebe werden mit den
neuesten technischen Einrichtungen versehen.
Daher geht Hand in Hand eine Rationalisierung der
bereits bestehenden Betriebe und der Betriebsvor-
gänge. Ferner kommt in Frage eine Vereinfachung
und Vereinheitlichung von Werkstoffen. Sie zielt
ab auf eine Erweiterung der Massen- und Serien-
fabrikation, bei der das einzelne Stück mit geringe-
ren Kosten hergestellt werden kann. Typisch für diese
Entwicklung ist die Wägen- und Großkonfektion.

Die Rationalisierung der Betriebe ist weiter —
wie schon angedeutet wurde — eine stärkere Tech-
nisierung der Arbeitsvorgänge, d. h. eine Lei-
stungssteigerung durch Ersetzung von Menschenkraft
durch maschinelle Einrichtungen. Besonders in die
Richtung springend sind gegenwärtig die Erfolge dieser
Art in der Herrenkonfektion. Maschinen mit den
verschiedensten Zweckbestimmungen sind in Tätigkeit
und vollbringen Leistungen, an die man vor einigen
Jahren noch nicht gedacht hat. Als Maschinen dieser
Art nennen wir: Bügel-, Klappenpflücker-, Unter-
schlag-, Einfach-, Kantenschnitt-, Knopfloch-, Niegels-,
Reimenpflücker-, Ärmel-, Mehrnadelmaschinen. Daß
dazu eine bis ins kleinste gehende Teilarbeit kommt,
günstigste Anordnung der Arbeitskräfte innerhalb
der Betriebe und leistungsfähigste Anordnung der
Abteilungen, ist eine Selbstverständlichkeit.

Welche Folgen ergeben sich aus der Rationalisierung?

Die Entwicklung drängt zum Großbetrieb. Auch
in unserem Berufe. Die Heimarbeit insbesondere
wird immer mehr zurückgehen, weil in ihr eine
rationelle Arbeitsweise nicht möglich ist. Eine wei-
tere Folge ist, daß das Handwerk in seinem Tätig-
keitsfeld sehr stark eingeengt wird. Gewiß wird in
unserem Berufe die Maßarbeit nicht ganz verschwin-
den. Es wird auch in Zukunft von manchen Kreisen
eine individuelle Arbeit verlangt werden. Es wer-
den aber im Verhältnis nur wenig Menschen sein,
die Maßarbeit verlangen, insbesondere dann, wenn
es der Maßschneiderei nicht gelingt, vor der Konsek-

tion wieder einen größeren Vorsprung in der tech-
nischen, qualitativen Ausführung der Arbeit zu er-
reichen. Außerdem spielt dabei auch die Preisfrage
eine Rolle. Die Maßschneiderei muß, wenn sie auf
ihrem jetzigen Stand bleiben will, genau wie die
Bekleidungsindustrie, dazu kommen, daß sie mit den
gegebenen Mitteln einen möglichst großen Arbeits-
erfolg erzielt. Daß dabei die Art der Rationali-
sierung und Technisierung nicht mit der der Beklei-
dungsindustrie gleich sein kann, braucht hier nicht
weiter ausgeführt zu werden.

Nun die Folgen der Rationalisierung für die Arbeitnehmer!

Es ist das Wesen des technischen Fortschrittes, daß
er Menschenarbeit überflüssig macht. Je verfeinert
die Technik, je besser die Arbeitsorganisation, mit
um so weniger Menschen läßt sich ein bestimmter
Effekt herbeiführen. Darum bedeutet heute für die
Arbeitnehmer Rationalisierung zunächst vielfach Ab-
bau und Brotlosmachung. Ist aber darum die Lage
der Arbeitnehmer hofflos und ohne Ausweg? —

Fortschreitende Technik und weitergehende Ratio-
nalisierung machen zwar zunächst Menschenkräfte
überflüssig, aber sie haben im Regelfalle eine solche
Steigerung des Verbrauches und damit der Produk-
tion zur Folge, daß in der betreffenden Industrie
selbst und in ihren Hilfsgewerben die freigelegten
Kräfte schließlich wieder unterkunft finden. Aller-
dings gibt es schmerzliche Übergangszeiten. In
einer solchen leben wir gegenwärtig. Vielleicht ist
in der Bekleidungsindustrie der Höhepunkt der Ar-
beitslosigkeit noch nicht einmal erreicht. Es ist möglich,
daß für eine gewisse Zeit noch mehr Arbeitskräfte
freigelegt werden.

Können die Arbeitnehmer die ungünstigen Folgen der Rationalisierung für sich mindern?

Ohne Zweifel! Doch ist dazu notwendig, daß sie sich
zunächst in ihrer Denkmittel auf die neuzeitlichen Ver-
hältnisse einstellen. Arbeitnehmer, die das nicht tun,
laufen Gefahr, dauernd aus dem Produktionsprozeß
ausgeschaltet zu werden. Insbesondere müssen unsere
Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen sich mit der
Tatsache abfinden, daß die Heimarbeit für viele Be-
rufszweige eine überlebte Betriebsform ist. Ob das
den Heimarbeitern angenehm ist oder nicht, kommt
dabei nicht in Frage. Es ist eine Tatsache, mit der
sie rechnen müssen, wenn sie nicht selbst den Schaden
aus ihrer etwaigen konservativen Einstellung davon-
tragen wollen.

Rationalisierung gibt die Möglichkeit, höhere
Löhne an die Arbeiterschaft zu zahlen. Es liegt ja-
gar die Notwendigkeit hierzu vor. Wenn die Früchte
der Rationalisierung nicht auch den breiten Massen
zugute kommen, hat sie keinen Sinn. Dann werden
sehr bald Berge von Waren aufgehäuft sein, für die
sich keine Abnehmer finden.

Eine andere Möglichkeit, die mit der Rationali-
sierung gegeben ist, ist die Verbilligung der Waren.
Auch sie erhöht die Lebenshaltung der breiten Masse
und fördert den Konsum. Vermehrte Gütererzeu-
gung durch Rationalisierung und Markterweiterung
müssen gleichzeitig erreicht werden. Nur dann hat
Rationalisierung Sinn und Zweck. Und weiter kann
die Rationalisierung kürzere Arbeitszeiten bringen.
Sie sind gleichfalls notwendig, damit möglichst alle
Arbeitnehmer an der Produktion beteiligt werden.

So gesehen, braucht die Rationalisierung nicht
zum Schaden der Arbeiterschaft auszuwirken. Sie
kann vielmehr — wie wir dargelegt haben — ein
Segen auch für die Arbeiterschaft werden. Voraus-
setzung hierzu ist jedoch, daß unsere Zeit ein ideen-
reiches, sozial eingestelltes Unternehmertum und eine
starke Arbeiterkraft findet. Insbesondere muß sich
die Arbeiterschaft durch ihre Organisationen die
Macht verschaffen, die notwendig ist, um die Wirt-
schaft so zu beeinflussen, daß die Rationalisierung
dem gesamten Volke zugute kommt.

Zur Arbeitszeitfrage

Aus den Berichten der deutschen Gewerbe-
aufsichtsbeamten für 1925

Das „Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften“
brachte in der Nummer 24/1926 interessante Einzel-
heiten aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten
für 1925. Der Artikel beschäftigt sich in der Hauptsache
mit der von den Gewerbeaufsichtsbeamten festgestellten
Arbeitszeit für die Arbeitnehmer in der Industrie. Die
Berichte weisen deutlich die Mängel der gegenwärtigen
Arbeitszeiterordnung auf. Wir greifen aus dem Ar-
tikel zunächst einen Ausschnitt heraus, der in er-
schreckender Weise zeigt, inwieweit heute in vielen
Fällen von der normalen Arbeitswoche von 48 Stun-
den abgemichen wird.

In überaus zahlreichen Fällen haben die Gewerbe-
aufsichtsbeamten Ueberschreitungen der gesetzlichen
Arbeitszeit festgestellt, und zwar zumellen weit über
die 60stündige Maximalarbeitswoche hinaus, so in
Hessen 87 1/2 stündige, in Wiesbaden 108 1/2 stündige
Wochenarbeitszeit; in Breslau sind Arbeiterinnen
13 1/2, in Braunschweig 14 Stunden, in mehreren Fäl-
len bis 17 1/2 Stunden und in einem Falle sogar 20 1/2
Stunden (!) täglich beschäftigt worden.

Auffallend häufig sind auch die Fälle von Zuwider-
handlungen gegen die gesetzlichen Bestimmungen über
die Beschäftigungsbefristungen weiblicher und ju-
gendlicher Arbeiter, sei es, daß es sich hierbei um die
Beschäftigung mit unerlaubten Arbeiten schlechthin
oder um unerlaubte Nacht- und Sonntagsarbeit han-
delt. So mußte z. B. wiederholt gegen die unzulässige
Verwendung von Frauen in Glasbläsen und Ziege-
leien, in Bayern besonders auch in Steinbrüchen, so-
wie gegen die Nachtarbeit der Frauen in der Tertii-
industrie und im graphischen Gewerbe eingeschritten
werden.

Sehr bedauerlich ist die Stellungnahme vieler Ar-
beiterinnen und auch einzelner Gewerkschaften bezüg-
lich der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei ver-
längerter Arbeitszeit. Der Bericht sagt darüber fol-
gendes:

Bei der durch Tarifvertrag zugelassenen Ueber-
schreitung der täglich achtstündigen Arbeitszeit müßten
den Jugendlichen insgesamt zwei Stunden, den Ar-
beiterinnen eine Stunde Pause gewährt werden. Die
Durchführung dieser wichtigen familiären Schutz-
bestimmung stößt nun in den allermeisten Fällen auf
große Schwierigkeiten, und zwar sind es die Arbeit-
nehmer selbst, die sich einer Verlängerung der Pausen
energisch entgegenstellen. Die hierfür maßgebenden
Gründe sind in allen Industriebereichen die gleichen,
die Arbeitnehmer wollen sich durch früheren Arbeits-
schluß eine möglichst lange Freizeit sichern; in Groß-
städten oder in Industriegebieten, in welchen die Ar-
beiter überdies lange Anmarschwege zur Arbeitsstätte
zurückzulegen haben, spielen auch die Bahnverbindun-
gen eine erhebliche Rolle, abgesehen davon, daß in sol-
chen Fällen wegen der Einnahme der Hauptmahlzeit
nach Feierabend auf längere Mittagspausen kein Wert
gelegt wird. So verständlich das Bestreben der Ar-
beiterschaft nach möglichst zeitigem Schluß an sich auch
ist, so scheint doch der in den einzelnen Berichten den
Arbeitern gemachte Vorwurf völliger Unverständnis-
oder Interesselossigkeit gegenüber den zu ihrem
eigenen Schutz erlassenen Vorschriften nicht ganz un-
berechtigt zu sein. Daß dieser Vorwurf häufig auch
den Betriebsräten und selbst den Arbeitnehmerver-
bänden gemacht wird, muß allerdings bedauerlich sein.
„Viele Arbeiterinnen würden am liebsten auf
die Einlegung von Pausen gänzlich verzichten.“
(Köln). „Der Wert und der Sinn der Pausen als
eines Erholungs- und Schonungsmittels werden von
einem großen Teil der Arbeitnehmer nicht ausreichend
gewürdigt.“ (Sigmaringen). „Die Arbeitnehmerverbände
brachten der Rentenfrage wenig Anteilnahme ent-
gegen.“ (Düsseldorf). „Verhandlungen mit den
Betriebsräten wegen unzulässlicher Pausen für die
Arbeiterinnen und Jugendlichen eraben wiederholt,
daß sie für eine Verlängerung der Pausen kein Ver-
ständnis hatten. In einem Falle streikten die Arbeiter
sogar für kurze Zeit, weil sie keinesfalls in eine Ver-
längerung der einständigen Mittagspause einwilligen
wollten!“ (Madedura).

Aus zahlreichen anderen Berichten geht hervor, daß
die erwachsenen männlichen Arbeiter, für die ja gesetz-

Laß den Schwächling angstvoll zagen

liche Bauvorschriften im allgemeinen nicht bestehen, nicht die geringste Rücksicht auf ihre weiblichen und jugendlichen Mitarbeiter bei der Voreinrichtung walteten. Mit Recht weist daher der Bericht von Bremen darauf hin, daß in dem neuen Arbeitsschutzgesetz die Möglichkeit geschaffen werden müsse, die für die Gesundheit der weiblichen und jugendlichen Arbeiter unbedingt notwendigen Bauten auch zur Durchführung zu bringen. Die Gewerkschaften müssen in der Tat dieser wichtigen Frage künftighin erhöhte Interesse zuwenden.

Der Reichsarbeitsminister hat kürzlich Veranlassung nehmen müssen, in einem Erlass auf die Einschränkung des Ueberstundenbewusstseins zu drängen. Unter solchen Umständen kommt die Forderung der drei Spitzenorganisationen nach Schaffung eines Arbeitszeitnotgesetzes zur Wiederherstellung des Achtstundentages reichlich spät.

Im Zusammenhang damit muß noch ein Wort über das Verhalten der Gerichte bei Zuwiderhandlungen gegen die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen gesagt werden. Es haben sowohl Amtsgerichte als auch Landgerichte den § 11, 3 der Arbeitszeitverordnung, der dem Arbeitgeber bei Annahme oder Duldung freiwilliger Mehrarbeit, soweit es sich um männliche Arbeiter über 16 Jahren handelt, Straffreiheit zugesichert, in der weitestgehenden Weise ausgelegt. Dabei sind aber selbst die äußerst bescheidenen Bedingungen, unter denen das Gesetz diese Mehrarbeit straflos läßt, unbeachtet geblieben. Die Grenze, bei der die Mehrarbeit eine banale im Sinne des Gesetzes wird, ist von den Gerichten vielfach so weit hinausgerückt worden, daß selbst bei offensichtlicher Ausbeutung der Notlage der Arbeitnehmer, die ja nicht selten vorliegt, Straffreiheit erlangt, "mühte". Aber auch in anderen Fällen ungesetzlicher Beschäftigung gewerblicher Arbeiter, in welchen sogar noch gegen die aus der Vorkriegszeit stammenden Vorschriften des Titels 7 der Gewerbeordnung verstoßen worden ist, konnte die Mißde der Richter keine Grenzen. In den neu erworbenen und unsicheren Zuständen bei der Durchführung der Arbeitszeitbestimmungen haben die Gerichte infolge ihres laienhaften Verhaltens bei der strafrechtlichen Verfolgung von Zuwiderhandlungen ein gerüttelt Maß von Schand. Sind schon die widrigen wirtschaftlichen Verhältnisse geachtet, die Arbeiterschutzesetze in ihrer vollen Anwendung und Auswirkung erheblich zu beschränken, so muß ihr mangelhafter Schutz durch die Gerichte auf die Dauer für die Arbeitnehmerschaft verhängnisvoll werden.

Zur Verhandlung in der Herrenkonfektion

In zwei Tagen und zwei Nachmittagen hat sich das Reichsarbeitsministerium gebildet freie Schiedsgericht mit dem Lohn- und Tarifrat in der Herrenkonfektion befaßt und einen Schiedsspruch gefällt. Außerdem haben die Unparteilichen für die zum Mantelvertrag gehörigen Einzelpunkte Abänderungs-

Wertsgemeinschaft und Gewerkschaft im amerikanischen Bekleidungs-gewerbe.

Unlängst sah man im Schubert-Theater von Cincinnati ein Schauspiel, wie es die Welt nur selten sieht. In den großen Theaterräumen waren dreitausend Arbeiter versammelt, und auf der Rednerbühne stand ihr Arbeitgeber, Herr Arthur Nash, und bemühte sich mit seiner ganzen rhetorischen Kraft, seine dreitausend Arbeiter zu überzeugen, daß sie sich gewerkschaftlich organisieren müßten. "Liebe Mitarbeiter!" so rief er aus, "lassen wir in dieser Stadt das einzige Beispiel bleiben für einen unorganisierten Betrieb? Sollen wir mißbraucht werden von geizigen Kapitalgebern, die ihre Arbeiter ausbeuten, als Beispiel für eine Politik, mit der wir nie etwas zu tun haben wollten? Soll man von uns sagen, daß wir durch unser Vorbild jenen geholfen haben, aus dem Schweiß und Blut unserer Brüder und Schwestern in ihren Fabriken Profitdollars zu machen?" Nachdem dieser festsinnige Arbeitgeber seine Rede vollendet hatte, trat Herr Sidney Hillman, der Vorsitzende der Gewerkschaft für Bekleidungsarbeiter, auf die Rednerbühne. Seine Ausführungen sollten ebenfalls die anwesenden dreitausend Arbeiter zum Eintritt in seine Gewerkschaft bewegen. Es gelang ihm aber nicht, so begeistert und überzeugend zu sprechen wie Herr Arthur Nash, der Arbeitgeber. Das sonderbarste an diesem Ereignis ist, daß es beiden Rednern nicht gelang, an diesem Abend die Arbeiter zum Gedanken der gewerkschaftlichen Organisation zu bewegen. Drei Tage lang hielt Herr Nash in seiner Fabrik Abteilungsversammlungen ab, wanderte zwischen seinen Arbeitern herum und hielt Missionspredigten für den gewerkschaftlichen Gedanken. Endlich am dritten Abend in einer großen Versammlung stimmten die Arbeiter für den Eintritt in die Amalgamated Union of Garment Workers of the United States (Vereinigte Gewerkschaft der Bekleidungsarbeiter von Amerika).

Um diese Begebenheit zu verstehen, müssen wir kurz die Geschichte dieses großen Bekleidungsindustrianten hören. Arthur Nash wurde in einer dürftigen Holzfabrik im fernsten amerikanischen Westen vor 55 Jahren geboren. Seine Eltern waren fromme Adventisten. Der junge Nash sollte Prediger werden, wurde aber von der Kirche bald ausgeschlossen wegen seiner dogmatischen Zweifel. Jahrelang führte er darauf ein unruhiges Wanderleben und arbeitete als

Jugend

Jugend ist Hoffnung und unberührte Hingabe an große Ziele, ist begeisterte und begeisternde Inbrunst, alle edlen Kräfte in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen. Freuen wollen wir uns darüber, daß gerade unsere heutige Jugend mit diesem Rollen den Alltag zu meistern sucht, Licht und Sonne auch im Schatten findet. Mag immerhin ihrem vorwärtsstürmenden Feuer die Risikofreudigkeit für des Lebens nüchternen Wirklichkeit ermangeln. Was verfährt das. Wenn einfühlende Liebe und besonnenes Erleben verständigende Führer mitgehen heißt, dann wird die rechte Synthese schon gefunden zwischen der Welt, wie sie ist und wie sie sein sollte. Die braucht gerade unsere erwerbstätige Jugend, will man sie nicht in den grell aufleuchtenden Irrlichtern falscher Lehmeinungen verbluten lassen. Unsere christliche Gewerkschaftsjugend ist begeisterungsfroh für alles Edle, Gute und Schöne, wenn man es nur an sich heranträgt. Möge aus diesem Geiste neue Schaffenslust für unsere christlichen Gewerkschaftsideale erwachsen.

Hilbert Boh,
Reichsjugendführer des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften Deutschlands.

Schlüsse ausgearbeitet, die sie zur Annahme empfehlen. Die ersten beiden Tage dienten zum großen Teil der allgemeinen Aussprache der Parteivertreter, die beiderseits jährlich anwesend waren. Zunächst begründete Kollege K u h e b a c h die Forderungen der Arbeitnehmerverbände. Anlaß zur Lohnforderung ist das starke Zurückbleiben der Löhne in der Herrenkonfektion gegenüber anderen Lohngruppen gewesen. Viele Tatsachen seien so schwerwiegend, als infolge des Arbeitsmangels und der bekannten Serienverschöbung auch keine wesentlichen Ueberverdienste der Arbeiter zu verzeichnen seien. So seien Wochenverdienste herausgenommen, die dem Bedarf nach keiner Hinsicht gerecht würden. Die Forderungen zur Frauenlohnstaffel seien bedingt durch die Bedeutung der Frauenarbeit in der Branche. Diese Bedeutung gewinne angesichts der Umstellungen, die sich auch in der Herrenkonfektion vollzogen. Außer einer Erhöhung des Prozentsatzes des Frauenlohnes zum Männerlohn sei deshalb auch bei der zunehmenden Maschinenarbeit eine neue Eingruppierung notwendig. Bei den Zuschlagverhältnissen sei der Vergleich mit den Vorkriegslöhnen außerordentlich lehrreich. Es ergäben sich dabei teilweise so minimale Erhöhungen, daß unbedingt eine andere Bewertung Platz greifen müsse.

Auf Arbeitgeberseite erwiderte Herr Syndikus Dr. Heller. Er führte aus, daß der Reichstarifvertrag eine Gestalt angenommen habe, die den Bedürfnissen der Industrie nicht Rechnung trage. Der Reichstarifvertrag sei bei seiner Schaffung inflationistisch beeinflusst worden.

Maurer und Handlanger, wie es gerade kam. Im Hinterzimmer einer düsteren Kneipe in einer westlichen Stadt gründete er zusammen mit anderen abenteuerlichen Gesellen eine Gruppe der "Knights of Labor", jener frühen amerikanischen Arbeiterorganisation, in der sich abenteuerliche Romantik mit einem Gemisch von anarchistisch-kommunistischen Ideen zusammenfand. Später gelang es einer Sekretärin der Vereinigung christlicher junger Frauen (F. W. E. A.), den jungen Arbeiter wieder zum Christentum zurückzuführen, ja, ihn sogar zur Wiederaufnahme des Studiums der Theologie zu bewegen. Doch zum zweiten Male geriet Arthur Nash in Widerspruch mit den Lehren einer christlichen Sekte und mußte sein Studium wieder aufgeben. Er wurde jetzt Verkäufer in einem Konfektionsgeschäft und macht sich nach kurzer Zeit selbstständig. Er betrachtete es als die Aufgabe seines Lebens, geistliche Grundzüge zur Grundlage seiner kaufmännischen Tätigkeit zu machen. Jedoch während der Krisis des Jahres 1918 machte er Bankrott. Seine Unternehmungslust hatte aber unter diesem Rückschlag nicht gelitten. Er zog nach Cincinnati, pumpte sich hunderttausend Dollar und fing von vorne an. Hier kam ihm der neue Gedanke, daß es möglich sein müsse, dem Verbraucher unter Ausschöpfung des Zwischenhandels Anläge für Männer billiger zu liefern als bisher. Er hatte Kapital und war imstande, schon im Jahre 1918 mit einem Kapital von 60.000 Dollar die A. Nash Company zu gründen. Später mußte er die Schneiderwerkstätte eines seiner Lieferanten übernehmen und sah hier zum ersten Male, unter welchen elenden Verhältnissen die Bekleidungsarbeiter lebten. Die Wertstaffel, die er im Jahre 1918 übernahm, war eine richtige "Schwimmbad" und hatte 39 Arbeiter. Der höchste Lohn für den Selentenen waren 18 Dollar pro Woche. Es gab aber viele Frauen und Mädchen, die nur 4 Dollar in der Woche erhielten. Der neue Fabrikbesitzer war entsetzt. Sofort bezogte er den Selentenen 27 Dollar und erhöhte den 4-Dollar-Lohn für Frauen und Mädchen auf 12 Dollar. Wider Erwarten gelang es ihm, im Wertgewerbe zu bestehen. Als nach dem ersten Jahre der Umsatz sich verdreifacht hatte, beschloß er, die Anwendung christlicher Grundzüge im Geschäftsbetrieb weiter zu versuchen. Er stellte einen vollkommen Herrenanzug her, der durch seine Verkäufer im Lande für 29 Dollar angeboten wurde. Der Verkäufer erhielt nur Kommission, und zwar 4,5 Dollar pro Stück. Die Anzüge wurden nach Maß angefertigt, d. h. vom Verkäufer gelieferten Maßen. Im Jahre 1925

Damals habe man infolge des günstigen Geschäftsganges nicht ein so großes Gewicht auf Einzelheiten gelegt. Zwischen habe sich alles verändert. Die Hauptforderung des Arbeitgeberverbandes zum Lohnabkommen sei, daß in Zukunft nur zum 31. Mai oder 30. November kündigt werden könnte. Es gehe nicht an, daß Lohnforderungen mitten in der Saison kämen, wo die Fabrikanten ihre Kalkulation auf die alten Löhne aufgebaut hätten. Sanft würde die Folge nur die sein, daß man zwar im Druck der Verhältnisse die Löhne bewilligen, aber sofort am Schluß der Saison einen Teil der Arbeiterkraft entlassen müsse (wie niedrig doch die Fabrikanten ihre "Löhne" Wünsche vorbramen d. B.). Gegenüber dem Verwurf der Arbeitnehmerseite, daß die Fabrikanten mit der Serienverschöbung den Tarif durchbrechen, behauptete Herr Dr. Heller, daß die Arbeitgeber tarifrechtlich seien. Es sei den Arbeitgebern gestattet, im Rahmen des Tarifes in jeder Serie arbeiten zu lassen (das trifft garnicht den Kern der Sache d. B.). Er brachte dann wieder die alten Beschwerden vor, daß die Gewerkschaften nur gegen die Arbeitgeberverbandsinitiativen, nicht aber gegen die Arbeiterseits vorgingen. (Auch diese Behauptung ist schon als widerlegt.) Die Lohnpolitik der Gewerkschaften führe zur Selbstanfertigung der Details. In der letzten Tarifperiode seien von 584 Arbeitgeberverbandsmitgliedern 100 verschunden. Das sei ein Beweis, daß das Geschäft nicht sehr gut gehe. Die Lohnforderung selbst sei mit Preisverhöhungen nicht zu begründen.

Es folgten dann noch lange Auseinandersetzungen zwischen den Parteivertretern. Dabei trugen andere Redner sehr beachtliche Einzelheiten vor. In trefflichen Ausführungen wurde die Notwendigkeit der Erhöhung der Löhne nachgewiesen.

Sodann wurden die beiderseitigen Anträge zur Änderung des Manteltarifes beraten. Auch hierbei entwickelte sich eine lebhafteste Diskussion. Wir können leider aus Raumangel auf Einzelheiten nicht eingehen. Nur bemerken möchten wir, daß insbesondere der Antrag des Arbeitgeberverbandes zur Frage der Maschinen eine bedeutende Rolle spielte. Hier wurde das Verhältnis der Konfektionsmaschinen zu den Maschinen eines besonders berührt. Es folgte dann die eigentliche Schiedsgerichtsberatung. Nach langer Verhandlung wurde nachfolgender Schiedsspruch gefällt.

Schiedsspruch.

- Das 4. Lohnabkommen zum R. T. B. wird wie folgt geändert:
- a) 1. (Gruppierung und Serienanstellung):
 - a) Für Mädchen und Serie 6 als zulässig erklärt.
 - b) Wechsel wird in die Gruppe 3 mit Serie 2-3 verlegt.
 - c) Neumänner wird der Gruppe 3 mit den Serien 2-6 zugeteilt.
 - 2. (Gruppierung der Zeitlöhne):
 - A) Für Rügler beträgt der Zeitlohn 10 Prozent mehr als für Schneider.
 - B) Für Mädchen der Gruppe 2 und 3 eine neue Gruppe mit 80 Prozent des Schneiderlohnes und folgender Unterguppierung eingefügt:
 - a) Arbeiterinnen an Klappenteller, Unterhosen, Blätter, Einfas, Kantenheft- und Schneidmaschinen;

verkauft er diesen Anzug für 29,5 Dollar, wovon der Verkäufer 3,5 Dollar erhielt. Etwas mehr als die Hälfte des Kleinhandelspreises ging in den Kosten für Stoff und Materialien auf. Ein Fünftel betragen die Arbeitskosten. In den Rest teilten sich die allgemeinen Umlagen und der Gewinn. Keime wurde nicht gemacht. Der Umsatz des Geschäftes betrug im Jahre 1925 über 12 Millionen Dollar. Die Fabrik beschäftigte zwischen drei- und viertausend Arbeiter. Fast eine Million Anzüge wurden verkauft.

Wie hat sich nun bei Nash das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im Laufe der Zeit entwickelt? Zu Anfang bestand ein gutes patriarchalisches Verhältnis. Die Arbeiter waren überzeugt, daß Nash alles tat, was in seinen Kräften stand, für ihr Wohl. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen in seiner Fabrik waren gut, und in den ersten Jahren, in denen die gewerkschaftliche Durchorganisation der Betriebe gleicher Art nach in den Anfängen stand, besser als in vielen Werken des gleichen Industriezweiges. Nash hielt mit seinen Arbeitern persönlich enge Fühlung. Jeder Arbeiter konnte auf Verlangen jederzeit ihn persönlich sprechen. Herr Nash, obwohl auch ein guter Geschäftsmann, konnte es dennoch nicht lassen, für seine Bediensteten, die praktische Anwendung des Christentums im Geschäftsleben, lauslich zu betreiben, vor Handelstammern, vor Versammlungen, Industriellen, in den Lunch-Klubs der höchsten "Businessmen" und hörte nicht auf, die goldene Regel Christi, "Liebe deinen Nächsten wie dich selbst" seinen Arbeitgebertögen zur praktischen Anwendung überall zu empfehlen, wo er Gelegenheit fand. So wurde er als der "Goldene Aule Nash" eine in den Vereinigten Staaten weitbekannte Persönlichkeit. Es blieb nicht aus, daß kapitalistische Firmen, denen an der Verwirklichung christlicher Liebe in ihren Betrieben weniger lag, als an der Fernhaltung der gewerkschaftlichen Organisationen von ihrer Arbeiterkraft, seine Fabrikpolitik zu loben und als vorbildlich hinzustellen begannen. Das geschah Herr Nash selbst. Er war auf den besonderen religiös-demokratischen Geist gerade in seinem Betrieb sehr stolz und fand es unangenehm, daß andere Industrielle seine äußeren Einrichtungen heimlich nachahmen versuchten, ohne daß ihnen an dem christlichen Geiste viel gelegen war. (Schluß folgt.)

Wer um Hohes kämpft, muß wagen!

b) Arbeiterinnen, welche an Mehrnadelmaschinen beschäftigt sind.
 Gruppe 3 b) Maschinen- und Handknopflochmaschinen, sowie Arbeiterinnen an Riegelmaschinen.
 In B, Gruppe 4 wird bei Untergruppe a) in der Klammer hinter dem Wort „fallen“ hinzugefügt: „einschließlich der an Leinenpflücker- und Umstichmaschinen beschäftigten.“

In IV. (Stähne):
 Die Stundenlöhne erhöhen sich für die Zeit bis zum 31. März 1927 um 5 Proz., von da ab um 8 Prozent.
 Hierbei ist vorausgesetzt, daß keine oder keine höhere Letztinsfesterung eintritt, als 20 Proz. der jetzt geltenden Miete.

Bei der Umrechnung werden Bruchteile eines Pfennigs auf volle $\frac{1}{2}$ und ganze Pfennige aufgerundet. Bei Wochenlöhnen hat eine entsprechende Aufrechnung auf halbe und volle Mark zu erfolgen.

In V. (Wochenlöhne für Zuschneider):
 Die Zuschneider erhalten eine Lohnerhöhung entsprechend der zu IV getroffenen Regelung.

In VI. (Inkrafttreten):
 „In Ziffer 1, 2 und 3 tritt an Stelle des Datums „21. Juni 1926“ das Datum „31. Januar 1927.“
 Ziffer 4 erhält folgenden Wortlaut:
 „Dieses Lohnabkommen kann mit wöchiger Frist gekündigt werden, jedoch nicht früher als zum 30. Sept. 1927.“
 Erklärungsfrist bis zum 7. Februar gegenseitig und dem Vorstehenden gegenüber.

Begüglich der Anträge zum Manteltarif konnte kein Schiedsgericht gefaßt werden, da der Manteltarif nicht geändert ist. Die Unparteilichen unterbreiteten den Parteien einen Vorschlag, der, weil keine Einigung darüber zustande kam, der Abstimmung der Mitglieder unterliegt. Soweit in diesem Vorschlag vorliegende Anträge nicht erwähnt sind, bleiben sie von den Unparteilichen unberücksichtigt.

Empfehlung der Unparteilichen zum Manteltarif.

1. Ferienbezahlung für Zuschneider bei Kurzarbeit:

Die Ferienbezahlung für Zuschneider bei Kurzarbeit erfolgt entsprechend der Bestimmungen im Tarifvertrag für Schneider (§ 14 des Schneidertarifes).

2. Ueberstundenbezahlung:

Die Ueberstundenbezahlung für Schneider und Zuschneider wird wie folgt geregelt:
 über 48 bis 51 Std. beträgt der Zuschlag 7½%,
 von 51 „ 54 „ „ „ 15%,
 „ 54 „ 57 „ „ „ 33½%,
 „ 57 „ 60 „ „ „ 50%,
 bei Nacht- und Sonntagsarbeit 66½%.

3. Teillafford (Spezialmaschinenregelung etc.):

1. Bei Teillafford ist grundsätzlich der Afford für die Teilarbeit zu sein, daß die Summe der Teillafforde die tarifliche Arbeitszeit für das ganze Stück erreicht.

2. Bei Firmen, die durch technische oder organisatorische Einrichtungen, welche neue Arbeitsmethoden darstellen, eine wesentliche Herabminderung der im Tarif vorgesehenen Arbeitszeiten erreichen, können besondere Vereinbarungen getroffen werden.

3. Die Aenderung der in Ziffer 2 erwähnten Gesamtlaffordarbeiten ist nur zulässig, wenn in den Produktionsmitteln oder Methoden erhebliche Verbesserungen vorliegen und darf nicht in der Absicht erfolgen, die bisher erzielten Verdienste heranzuziehen.

Die vorstehende Aenderung hat im Einvernehmen mit der örtlichen Vertretung der Arbeitnehmerverbände zu erfolgen.

4. Die Einzelaffordberechnung sind zwischen dem Betriebsrat und der Betriebsleitung unter Mitwirkung der örtlichen Arbeiterorganisationen so zu regeln, daß ein Arbeiter bei mittlerer Leistungsfähigkeit unter normalen Arbeitsbedingungen und bei durchschnittlicher Arbeitsleistung auf die Arbeitsstunden beizulegen 25 Prozent über den Tarifstundenlohn (Zeitlohn) verdienen kann.

Die Verdienstmöglichkeit über diesen Prozentsatz soll durch diese Bestimmung nicht behindert werden.

Höhere Affordverdienste sind kein Grund zur Kürzung.
 5. Einzelne Affordarbeiter aus Gründen, die in ihrer Person liegen, den in Ziffer 4 erwähnten Verdienst nicht, so ist dieser Umstand kein Grund, den Afford zu ändern.

6. Einzelaffordberechnungen können jederzeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat berichtigt werden.

7. Auf Grund neuer Arbeitsmethoden entsprechend den in Ziffer 2 genannten erstmaligen Einzelaffordberechnungen gelten als richtig, wenn sie nicht innerhalb 8 Wochen nach der ersten Lohnabfuhr von einer der beiden Parteien ordnungsmäßig beanstandet sind.

8. Die Zufälligkeit der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Zeitlohn wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

Besprechungen in der Waffenschneiderei

Schon seit jeher hatten die Arbeitnehmerverbände darüber zu klagen, daß einzelne Zwangsvereinigungen Heimarbeit, die meistens in der stillen Geschäftszeit mal einen Anzug für Verwandte oder Bekannte fertigten, in ihre Organisation zwingen. Viele Beschwerden und Eingaben haben sie diesbezüglich machen müssen, ohne indes immer Erfolg zu haben. Ein neuerlicher Fall bot dem Gewerkschaftsrat der Beschäftigten Anlass zu einer

Beschwerde an den Reichsverband für das Schneidergewerbe. Auf Grund dieser Beschwerde kam es am 22. Januar zu einer Aussprache von Vertretern des Reichsverbandes für das Schneidergewerbe (Sig Eberfeld) und der drei Gehilfenverbände. Bei dieser Gelegenheit wurde außer der Frage der Innungspflicht der Heimarbeiter auch noch die Beurlaubungsfrage kurz besprochen.

Zur Frage der Innungspflicht der Heimarbeiter wurden von den Vertretern der Gehilfenverbände die vorliegenden Tatsachen vorgetragen. Mancher Heimarbeiter, dem eine fortlaufende Beschäftigung für seine Firma viel lieber wäre, ist in Zeiten schlechten Geschäftsganges gezwungen, sich nach Nebenbeschäftigung umzusehen, weil er doch existieren muß. Besonders dann, wenn er eine größere Familie zu unterhalten hat. Das war besonders in den letzten Jahren so, als die Arbeitgeber infolge des matten Geschäftsganges nur sehr unregelmäßig Arbeit geben konnten. Man mag die sogenannte „Schwarzarbeit“ ansehen wie man will: dort wo sie aus der Not geboren ist, wird man sich mit ihr abfinden haben. Das darf nicht dazu führen, daß aus ihr jede Innung des Rechts herleiten kann, einen solchen Heimarbeiter in ihre Organisation zu pressen. In dieser Auffassung stimmen auch die Ansichten der Vertreter des Reichsverbandes für das Schneidergewerbe mit uns überein. Sie geben zu, daß es Innungen gäbe, die aus „Berufserwerbssticht“ sich Mitglieder einnehlern, die ihrer sozialen Stellung nach in die Arbeitnehmerverbände gehören. Die Leitung des Reichsverbandes stehe diesem Streben fern. Ja, sie sei bereit, mit uns für Aufklärung nach dieser Richtung zu sorgen. Im übrigen glaubten die Herren darauf hinweisen zu sollen, daß mit dem wachsenden Einfluß der Aufklärung durch den Reichsverband die Erkenntnis sich durchdringe, daß nur wirklich selbständige Meister Innungsmittglieder sein sollen. Solche Heimarbeiter, die bei voller Beschäftigung dauernd für eine Firma arbeiteten,

Rede und Gegenrede

Unorganisierter: Die Gewerkschaften halten nicht das, was sie versprechen; sie haben nichts verlangt!

Gewerkschaftler: Die Gewerkschaften machen keine leeren Versprechungen. Du mußt aber stets bedenken, daß der Erfolg der Gewerkschaften abhängig ist von der Zahl der Mitglieder und deren Opferwilligkeit. Die Gewerkschaften sollen verlangt haben! Wie war es denn früher und wie ist es heute? —

Früher: Rohndiktator der Arbeitgeber, keine Mitbestimmung der Arbeiter, nirgends Vertretung der Arbeiterinteressen, geringer Lohn, Mühen des Lohnes in Kräftezeiten, lange Arbeitszeit, keinen Urlaub, bei Wahlen keine Freiheit der Ueberzeugung!

Heute: Mitbestimmung der Arbeiter bei der Lohnfestsetzung durch die Gewerkschaften, tarifvertraglich gesicherte Löhne, höhere Löhne, kürzere Arbeitszeit, Urlaub, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsvertretung, sozialer Schutz, politische Gleichberechtigung!

Freund! Glaubst Du, dies sei alles von selbst gekommen; ohne die jahrzehntelange Arbeit der Gewerkschaften? — Nein! Für so einseitig halten wir Dich nicht, daß Du das glaubst. Die Gewerkschaften haben es erkämpft und deshalb gehst Du in anderen Berufsverbänden, der auch Deine Interessen vertritt.

die aber nur gelegentlich für Freunde oder Verwandte etwas mitarbeiten, seien keine beachtenswerte Objekte für die Innungen. Im übrigen müßte die Schwarzarbeit bekämpft werden. Zwar sei die Grenze schwer zu ziehen, aber es dürfte doch wohl ausgeschlossen werden, daß Heimarbeiter, die infolge der Ungunst der Verhältnisse etwa nur bis zur Hälfte ihrer Arbeitskraft auf eigene Rechnung arbeiten, noch nicht in die Innung hineingehören. Dabei müßte jedoch darauf geachtet werden, daß diese allgemein gehaltene Anschauung nicht zum Freibrief für organisationslose Elemente würde. Sogarwo müßte jeder organisiert sein.

Zur Frage des Beurlaubungswesens brachte die Aussprache die einmütige Auffassung, daß die heutigen Verhältnisse im Schneidergewerbe unhaltbar sind. Die Ueberlegung mit Arbeitsträgern, insbesondere mit Beurlaubten (oft das Mehrfache der Vorkriegszeit) und von jungen, noch nicht voll ausgebildeten Gehilfen erfordere gemeinschaftliche Maßnahmen. Es wurden insbesondere auch die Mittel besprochen, die bei der heutigen Rechtslage zur Beurlaubung des Mitarbeiters zur Verfügung kämen. Die Arbeitnehmervertreter behaupteten, daß seiner Zeit der Reichsverband Verhandlungen zur Regelung des Beurlaubungswesens abgelehnt habe. Dem hielten die Vertreter des Reichsverbandes entgegen, daß sich damals das Schneidergewerbe noch in einer anderen Lage befinden habe. Man war beiderseits der Ansicht, daß es an der Zeit sei, gemeinsam den Umständen in geeigneter erscheinender Weise zu begegnen. Ueber die Wege soll weitere Verständigung erfolgen. In der Aussprache wurde auch die Frage der späteren Schulentlassung und die Einwirkung des Geburtenausfalls ab 1930/31 und die Einwirkung auf den Zugang zu unserm Gewerbe berührt.

Hoffen wir, daß diese unverbindliche Aussprache den Ausgangspunkt für weitere Verständigung in den alle Berufsangehörigen berührenden Fragen bildet. Wir stimmen den Vertretern des Reichsverbandes darin zu, daß zum Berufsstand Meister, Gesellen und Lehrlinge gehören, und daß alle am Wohle des Berufsstandes interessiert sind. In diesem Geiste sind wir jederzeit zur Mitarbeit gern bereit. Das hat unser, für die jetzigen Verhandlungen verfaßt und in Nr. 3/1925 der „Befreiungsgewerkschaft“ veröffentlichter Entwurf für eine gemeinsame Regelung des Beurlaubungswesens deutlich bewiesen.

Forderungen der Aerzte und Krankenkassen

Sind die Forderungen der Aerzte auf zwanzigprozentige Honorarerhöhung berechtigt?
 Zu dieser Frage liegen uns zwei Zuschriften mit der Bitte um Veröffentlichung vor. Da wir die Zuschriften wegen Raumangel nicht ganz bringen können, haben wir das Wesentliche aus denselben zu einem Artikel zusammengefaßt. Die Redaktion.

Am 11. Juli 1924 wurde durch Verordnung des Preussischen Wohlfahrtsministeriums verfügt, daß die Honorare, die seitens der Krankenkassen an die Aerzte gezahlt wurden, um 20 Prozent gekürzt werden. Diese Verordnung ist am 22. Dezember 1926 mit Wirkung zum 1. Januar 1927 aufgehoben worden. Die Krankenkassenverbände und Ärztenverbände stehen fast alle auf dem Standpunkt, daß die Einkünfte der Aerzte auch unter der Wirkung des zwanzigprozentigen Abschlages auf die Arztgebühren so waren, daß damit sehr gut auszukommen war. Die Aerzte halten ihre Forderung begründet mit der „dauernd schweren wirtschaftlichen Notlage“ des Berufsstandes. Wie es damit aussieht, beweist eine Zusammenstellung der Einkünfte der Aerzte seitens des Württembergischen Landeskrankenkassenverbandes. Nach dieser haben in Württemberg ein Jahreseinkommen:

550 Aerzte	unter 6 000 M.
680 „	von mehr als 6 000 M.
391 „	„ „ 10 000 M.
280 „	„ „ 12 000 M.
171 „	„ „ 15 000 M.
68 „	„ „ 20 000 M.

Von den 68 Aerzten hat ein Teil ein Einkommen zwischen 20 000 bis 52 000 Mark. Ein Arzt, der sich mit einem anderen Kollegen assoziierte, hat bei einer Krankenkasse allein in einem Jahre 55 000 Mark vereinnahmt. Zu diesem Jahreseinkommen sind noch nicht eingerechnet die Einnahmen aus den Wegegebühren und der Privatpraxis.

Württemberg hat im Jahre 1925 bei 760 000 Versicherten 1206 Aerzte gehabt. Davon hatte jeder ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 8290 Mark. Da auf tausend Versicherte ein Arzt gerechnet werden muß, ergibt sich, daß 760 bis 800 Aerzte genügen würden. Also ein bedenklches Zeichen der Ueberfüllung des Berufsstandes. Würden in Württemberg nur 760—800 Aerzte vorhanden gewesen sein, so hätte sich bei diesen das Durchschnittsjahreseinkommen auf 12 500 Mark erhöht.

Wie angesichts dieser Zahlen von einer immer noch bestehenden Ungeachtetigkeit und Notlage der Aerzte geredet werden kann, soll die Deffenlichkeit beurteilen. Die Aufhebung des zwanzigprozentigen Abschlages stellt in Wirklichkeit eine fünfundsiebenzigprozentige Gehaltserhöhung für die Aerzte dar.

In einer Entschließung, die auf einer Tagung der Arbeitsgemeinschaft württembergischer Krankenkassenverbände angenommen wurde, heißt es:

„Die Mehrbelastung, die durch Forderung der Aerzte entsteht, kann nur durch eine allgemeine Beitragserhöhung aufgebracht werden. Eine solche ist aber bei den heutigen Wirtschaftsverhältnissen unzulässig.“

Die Verlammlung erklärt ferner, daß nach den Einkommensverhältnissen der württembergischen Ärzteschaft von einer allgemeinen Notlage dieses Berufsstandes nicht gesprochen werden kann, daß vielmehr die derzeitigen Gehaltsverhältnisse für die Rentabilität den Aerzten trotz der Ueberfüllung ihres Berufes Durchschnittseinkommen sichern, die bei der heutigen Wirtschaftslage als durchaus befriedigend bezeichnet werden müssen.“

Weshalb wie in Württemberg liegen die Verhältnisse auch in den anderen Landesteilen. Eine Reihe Krankenkassenverbände hat gegen die Erhöhung der Arztgebühren Einspruch erhoben. Sie sind u. E. berechtigt. Die Krankenkassenversicherung darf nicht zu einem Versorgungsinstitut für überzählige Aerzte gemacht werden.

Rechtsfragen

Welche Arbeitgebervereinigungen ist tariffähig?

Eine neue Reichsgerichtsentscheidung, die für das Tarifverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von ausschlaggebender Bedeutung ist, bildet eine Ergänzung zu der bereits am 8. Oktober 1923 ergangenen Reichsgerichtsentscheidung, in welcher zum Ausdruck gebracht ist, daß nicht jeder Arbeitgeberverband zum Abschluß eines Zwangsstarifs gezwungen werden kann; die Tariffähigkeit des Verbandes steht insbesondere dann, wenn der Vereinzwang ein ganz anderer ist, als die Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern. Der tariffähige Verband dagegen muß sich die Aufzwingung eines Tarifvertrages gefallen lassen. Infolge von Lohnfreiheitlichen trat der Wertmetallverband der Schuhindustrie in Frankfurt a. M. an den Verband der Sachlichen Schuhfabrikanten heran, um den Abschluß eines Tarifvertrages zu erzielen. Durch Schiedspruch vom 1. August 1924 machte der Schlichtungsausschuß Dresden einen Tarifvertrags-Vorschlag, der am 26. September 1924 vom Schlichter des Landes Sachsen für verbindlich erklärt wurde. Infolgedessen erhob der Verband der sachlichen Schuhfabrikanten Klage auf Feststellung, daß der Zwangsstarifvertrag unwirksam sei. Die Klage ist in allen Instanzen — Landgericht und Oberlandesgericht Frankfurt a. M. und Reichsgericht — abgewiesen worden.

Aus den rechtsgerichtlichen Entscheidungsgründen interessiert in grundsätzlicher Beziehung folgendes: Unkritisch ist die Tariffähigkeit des Klägers. Nicht jede Arbeitgebervereinigung, die wirtschaftliche Zwecke verfolgt, kann Partei eines Tarifvertrages sein. Die Fähigkeit besitzen, wie der Senat bereits in dem Urteil vom 8. Oktober 1925 ausgesprochen hat, nur solche Arbeitgebervereinigungen, zu deren Verbandaufgabe es gehört, gerade die wirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen ihrer Mitglieder gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Damals

handelte es sich um die Klage eines Berliner Haus- und Grundbesitzers gegen einen Portierverband. Zahlreiche Haus- und Grundbesitzer befristigten keine Portiere, waren also keine Arbeitgeber; es war zweifelhaft, ob die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Portiere in den Aufgabekreis des Verbandes fiel, dessen Verbandszweck die Wahrnehmung der Interessen der Berliner Haus- und Grundbesitzer (gegenüber Mietern, Behörden usw.) bezeichnete. Im gegebenen Falle ist Verbandszweck die Wahrnehmung der gemeinsamen gewerblichen Interessen der sachlichen Schutzabritanten und die Förderung der sachlichen Schutzindustrie. Dieser Verbandszweck verleiht das Oberlandesgericht dahin, daß die Schutzabritanten sich nicht nur als Gewerbetreibende, sondern gerade auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zu dem klagenden Verbande zusammengeschlossen haben und daß dieser dazu berufen ist, ihren Arbeitsverhältnissen als solchen zu dienen. Von diesem Standpunkt aus konnte das Oberlandesgericht zu dem Ergebnis gelangen, daß der klägerische Verband zum Abschluß von Tarifverträgen fähig und berechtigt sei.

Tarifbewegungen

Der weitere Verlauf der Lohnbewegung im W. Gladbacher Bezirk.

Die Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien führten zu keiner Einigung. Es wurde deshalb von den Arbeitnehmerverbänden der staatliche Schlichtungsausschuss angerufen. Dieser fällt einen Schlichtungsbescheid für die Lohnhöhe von zehn Prozent, für die Arbeitszeit von drei Prozent vor. Der neue Vertrag soll bis zum 15. Oktober 1927 gelten.

Die Gewerkschaften lehnten den Schlichtungsbescheid ab. Die Gründe für die Ablehnung sind kurz folgende: In der Lohnhöhe trägt der Schlichtungsbescheid den berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer nicht Rechnung. Mit drei Prozent Lohnhöhung, die für etwa 90 Prozent der Arbeitnehmer in Frage kommen sollten, können sich diese nicht zufriedengeben. Dann sind im Schlichtungsbescheid die besonderen Forderungen für Hosen, Handarbeiten und Arbeiten an Spezialmaschinen nicht berücksichtigt worden. Es muß letzten Endes auch eine Möglichkeit geben, Lücken und Unebenheiten im Tarifvertrag zu beseitigen. Es soll versucht werden, durch weitere Verhandlungen die Lohnbewegung zum guten Abschluß zu bringen. Hoffentlich werden auch die Arbeitgeber einsehen, daß durch das bisherige Ergebnis keine Beruhigung der Arbeiterschaft erreicht werden kann.

Ortsgruppenberichte

Berford. Kollege Böcker (Berlin), der geschäftlich in Bielefeld zu tun hatte, sprach am 10. Januar in unserer Mitgliederversammlung über das Thema: „Die Lage im Bekleidungs-gewerbe“. Redner schilderte die Entwicklung des Gewerbes und die derzeitige Lage desselben. Eingehend wurden die Bestrebungen der Arbeitgeber in bezug auf Rationalisierung und Tapfisierung der Bekleidungsindustrie den Kolleginnen und Kollegen vor Augen geführt. Kollege Böcker führte unter anderem aus, daß in der Uebergangszeit der technischen Entwicklung die Arbeitslosigkeit wahrscheinlich erhöht werde, aber durch die technische Verbesserung eine Verbilligung der Produktion erzielt werden müsse, damit der Warenverbrauch gesteigert würde und dadurch die arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen wieder in den Arbeitsprozeß eingereiht werden. Zum Schluß wies er in seinem glänzenden Referat mit besonderem Nachdruck darauf hin, daß es in dieser Zeit des technischen Fortschrittes besonders notwendig sei, die Organisation zu stärken und auszubauen, denn es gelte die Inlandskraft so zu heben, daß gesteigerter Produktion vermehrt Absatz gegenüberstehe. Keinen Beifall erntete Kollege Böcker für seine so trefflichen Ausführungen.

Bleinig. In unserer Generalversammlung war leider nur ein Drittel der Mitglieder erschienen, obgleich besonders dazu eingeladen war. Das gibt uns Veranlassung, darauf hinzuweisen, daß eine Organisation erst dann vollkommen werden kann, wenn alle Mitglieder an ihrer Ausgestaltung arbeiten. Die Einstellung der Arbeitgeber, die täglich deutlicher zutage tritt, müßte jedes Mitglied anfeuern, die Versammlungen zu besuchen und neue Mitglieder zu werben. Erst dann gedeiht echte Kollegialität, ohne die kein Verband aufwärts kommt. Wir hoffen, daß es damit im neuen Jahre besser wird.

Bei der Wahl der Ortsverwaltung wurden die Kollegen Richter als Vorsitzender und Lindner als Schriftführer wiedergewählt. Die Kassenführung wurde dem Kollegen H. Schubert übertragen. Es sei darauf aufmerksam gemacht, daß die Mitglieder sich in allen Kassenangelegenheiten (Unterstützungen, Beitragszahlung, Kassenführung usw.) an den Kassierer, Brüderstraße 8, wenden müssen.

Nachdem noch die Wahl eines Vertrauensmannes gestattet war, schloß der Vorsitzende die Versammlung mit der Bitte um eifrige Mitarbeit im laufenden Geschäftsjahr.

Dedi. Unsere Ortsgruppe hielt am 18. Januar ihre Generalversammlung ab. Diefelbe war sehr gut besucht. In seiner Eröffnungsansprache gab der Vorsitzende, Kollege D u s, seiner Freude darüber Ausdruck und hieß alle erschienenen herzlich willkommen. Er konnte noch feststellen, daß sich die Ortsgruppe Dedi im letzten Quartal des verflohenen Jahres sehr gut entwickelt habe. Kollege H e g e r s gab den Kassen- und Geschäftsbericht. Bei der Vorstandswahl wurde der bisherige Vorstand wiedergewählt. Der Vorsitzende nahm Anlaß, im Namen des Vorstandes den Mitgliedern für das Vertrauen zu danken. Es werde auch im neuen Geschäftsjahre seitens des Vorstandes alles gesehen, was dem Verbande und den Mitgliedern dienlich sei.

Kollege K o c h, Abendt, nahm ebenfalls Veranlassung, der Ortsgruppe für ihre gute Arbeit im verflohenen Jahre zu danken. Sodann hielt er einen Vortrag über die Notwendigkeit der Gewerkschaften und über deren Aufgaben. Anschließend berichtete er über den Stand der Lohnbewegung. Die Ausführungen wurden von den Versammelten mit größtem Interesse entgegengenommen. Unter „Verschiedenes“ wurden noch einige Anregungen

dem Vorsitzenden gegeben, und schloß dieser die gut verlaufene Versammlung mit dem Appell, auch in Zukunft treu zur Organisation zu stehen, da nur dadurch der Aufstieg der Arbeiterschaft sichergestellt sei.

Speyer. Unsere Ortsgruppe hielt am 22. Januar ihre Generalversammlung ab. Der Besuch war gut. Die Versammlung wurde eingeleitet durch den Hinweis des Vorsitzenden auf die Notwendigkeit, wenigstens einmal im Jahre Rückschau zu halten auf die gewerkschaftliche Arbeit, um zu erkennen, wo noch Mängel sind. Es gilt, diese zu beseitigen und eine noch bessere Arbeit anzubahnen. Aus dem Jahresbericht war zu entnehmen, daß es im Jahre 1926 an Arbeit, sei es in der Agitation oder in Berufsangelegenheiten, nicht gefehlt hat. Es ist erfreulich, daß sich die hiesige Ortsgruppe trotz der Krisenzeit im verflohenen Jahre auf der Höhe gehalten hat. Dazu haben auch die Vertrauensleute durch rege Mitarbeit beigetragen.

Der Kassierer gab dann den Kassenbericht. Die Kassenverhältnisse sind in Anbetracht der ungünstigen Verhältnisse als zufriedenstellend zu bezeichnen. Der Bericht wurde mit Beifall aufgenommen, was als Dank für die Arbeit des Kassierers gewertet werden kann. Die Wahl des Vorstandes ergab die einstimmige Wiederwahl des Kollegen H e b e l als erster Vorsitzender, S c h m i d als zweiter Vorsitzender und Kassierer, S e i t e r als Schriftführer. Die Wahl der übrigen Vorstandsmitglieder verlief ebenso glatt. Sämtliche Gewählten nahmen die Wahl an.

Unter „Verschiedenes“ fand noch eine lebhaft ausgeführte Rede über Verbands- und örtliche Angelegenheiten statt.

Verbandsnachrichten

Bis zum 5. 2. 1927 haben folgende Ortsgruppen für das 4. Quartal 1926 abgerechnet:

1. Bezirk: Bamberg, Nürnberg, Regensburg, Würzburg.
2. Bezirk: Baden-B., Darmstadt, Frankfurt, Freiburg, Konstanz, Mannheim, Mainz, Ravensburg, Wetzlar, Stuttgart, Schwabheim, Speyer, Verwaltungsstelle Alshausen, Wiesbaden, Zornheim.
3. Bezirk: Aachen, Bonn, Düren, Düsseldorf, Dortmund, Elze, Hamm, Krefeld, Köln, Münster, Neuß, Oedt, Paderborn, Siegen, Verwaltungsstelle Effen.
4. Bezirk: Bielefeld, Bremen, Guben, Hamburg, Hannover, Hildesheim, Oldenburg, Stettin.
5. Bezirk: Breslau I und II, Görlitz, Königsberg, Magdeburg, Leipzig, Neugersdorf und Seiffenroderdorf.

Adressenänderungen.

Breslau: Die Büroräume der Ortsgruppe Breslau I und II befinden sich nunmehr Leichstraße 24/II.
Effen: Die Verwaltungsstelle Effen ist unter der Fernsprechnummer 27 284 zu erreichen.

Pünktliche Beitragszahlung

ist der erste Schritt zu jedem gewerkschaftlichen Erfolge. Es werden erhoben in der Woche vom 13. Februar bis 19. Februar der 7. Wochensbeitrag; vom 20. Februar bis 26. Februar der 8. Wochensbeitrag.

Gedenktafel

†
Es starb unser treues Mitglied
Peter Berghem, Köln.
Ehre seinem Andenken!

Zum neuen Jahre

gehören wir besondere Herzgrünlichkeiten trotz gründlicher Ausübung im Jubiläum der

Herrn- und Damengarderobe

nach einfachster und liebster Methode.

Tages-Kurse

beginnen an jedem 1. und 16. eines Monats.

Mode-Zeitschrift — Lehrbücher —

Schnittmuster

Man verlange umgehend Gratis-Prospekt von der
Privaten Zuschneider- & Vereinschule München
Amalienstraße 11 a / I. Etage.

Die beste Ausbildung für
Schneidermeister
Zuschneider
Direktrizen
bietet die Privato

Zuschneide-Schule

der Zusch.-Verg. v. Rhld. u. Westf.
Fachlehranstalt für moderne Zuschneidekunst.
Verlag von Fachzeitschriften und Modeblättern.

Lehrbücher zum Selbstunterricht.

— Schnittmusterstand —

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

Literarisches

Jeder kann sich eine Kaffee-Bibliothek aufbauen!

Es ist uns gelungen, unser erhaltendes billiges Weihnachtsgeschenk noch günstiger gestalten zu können. In Ganzleinen, mit echtem Goldrand, auf weichem, hochfreiem Papier, jeder Band nur M. 1,85. In Halbleder (Veberriden und Veberriden) mit echtem Feingoldkopfschild und Goldrandprägung jeder Band nur M. 2,85. Der Umfang jedes Bandes beträgt durchschnittlich etwa 750 Seiten, Lieferbar sind:

Gamisso 2, Goethe 4 und 12, Grillparzer 2, Hebel 4, Heine 4, Kant 3, Keller 5, Kleist 1, Körner 1, Lessing 3, Schiller 4 und 5, Shakespeare 4, Stifter 2, Storm 3.

Die Zahl hinter den Namen bedeutet die Anzahl der Bände, die nur zusammen abgegeben werden können. Auf Wunsch liefern wir auch monatlich einen Band. Die Zufendung erfolgt nur gegen Nachnahme oder Voreinsendung des Betrags. Bei größeren Bestellungen gewähren wir auf besonderen Wunsch auch Katalogausgaben.

Auch die übrigen von uns angebotenen Meisterwerke der Weltliteratur haben wir im Preise ermäßigt.

Es folgen in Ganzleinen Serie A (Umfang bis zu 650 Seiten) M. 1,55, Serie B (Umfang bis zu 900 Seiten) M. 2,10, in Halbleder M. 2,90, in Ganzleder M. 4,10.

Christlicher Gewerkschafts-Verlag, Berlin-Wilmersdorf.

Briefkasten

Sch. in W. Die von Dir eingesandte Vereinbarung ist kein Tarifvertrag. Betriebsräte können keine Tarifverträge abschließen, sondern auf Arbeitnehmerseite nur die Gewerkschaften. Die Vereinbarung über die Arbeitszeiteinteilung ist für den Betrieb gültig, vorausgesetzt, daß kein Tarifvertrag besteht, der günstigere Bestimmungen in der Frage enthält. Gruß.

R. in D. Die durch Urteil des M. C. A. festgesetzte Friedensmiete gilt von nächstzulässigen Kündigungstermin, der dem Datum folgt, an dem der Antrag der Gegenpartei zugestellt wurde. Da der Antrag am 16. Oktober zugestellt wurde, tritt die neue Friedensmiete erst am 1. Dezember in Kraft. Eine Aufrechnung der Deiner Auffassung nach früher zuviel gezahlten Miete gegen die jetzt fällige Miete kann nicht erfolgen. Sorge dafür, daß der Mieter vor dem Termin am 1. Dez. in Ordnung ist. Sonst wird der Vermieter mit seiner Aufhebungsklage Erfolg haben. Gruß.

V. in G. In Preußen werden jetzt 100 v. G. der Friedensmiete erhoben. Vñt der Mieter die Schönheitsreparaturen selbst, d. h. auf eigene Kosten, ausführen, so vermindert sich der Mietsatz auf 96 v. G. — Ja! Der Vermieter ist berechtigt, das Wassergeld umzulegen, muß dann aber den Mietsatz um 3 v. G. ermäßigen. — Im letzteren Falle kommt es darauf an, ob die Mieter nachweisen können, daß der Vermieter den großen Wasserverbrauch schuldhaft verschuldet hat. Gruß.

B. in T. Reizig: „Warum ist Christ bin?“ besagt etwas ganz anderes, als Du herauszufinden hast. Sie lag nicht mehr und nicht weniger, als daß im christlichen Glauben die Grundidee gelten sollen. Tausend christliche Gewerkschaften sind nicht zählbar! — Wir sind der Auffassung, daß es ganz gut sein könnte, wenn Christus noch einmal auf die Welt käme und alle die Ausbeuter (brauchen nicht immer Arbeitgeber zu sein) mit Wucherer mit Weisheit über den Tempel hinausträben würde. — Ziehen noch besseren Köhnen ist nicht Mammontent, sondern ständige Pflicht jeden Arbeiters, insbesondere des christlichen Arbeiters. Es steht nicht im Widerspruch mit den Lehren des Christentums. Gruß.

Verband der Zuschneider,

Zuschneiderinnen und Direktrizen E. V.

„DIE MODERNRUNDSCHAU“

Fach- u. Modenblatt der Herren- u. Damenbekleidung

wird den Mitgliedern des Verbandes direkt, Arbeitnehmer des Bekleidungs-gewerbes für das Jahr 1927 für Mk. 4.— geliefert.

Die Modernrundschaubietet dem Fachmann alles, was er an Neuerungen des Systems, Abänderungen usw. gebraucht. Die Modernrundschaubietet für jeden Fachmann unentgeltlich.

Bestellungen sind zu richten an die Geschäftsstelle „Die Modernrundschaub“, Hamburg, Bredenbinderhof 67, V.

ZUSCHNEIDE-SCHULE

des Verbandes der Zuschneider, Zuschneiderinnen

und Direktrizen, Berlin W 66, Mauerstraße Nr. 86/88

Erstklassige Lehranstalt für den Zuschnitt

der gesamten Herren-, u. Damengarderobe

Beginn der Tageskurse

am 1. und 15. eines jeden Monats.

Unterricht wird täglich von 9 Uhr vorm. bis 1½ Uhr nachm.,

Beginn der Abendkurse am 1. jeden Monats.

Lehrbücher zum Selbstunterricht für die Herren- und Damen-

schneider, — Schnittmusteranfertigung nach Maß, — Normal-

schnitte einzeln und in Serien, — Prospekte gratis und franko,

Mitglieder der Arbeitnehmerverbände erhalten Rabatt.

Neutuch-Abfälle

kauf laufend, kg 50 Pfg.
Benutzte Offerten erheben.
A. Goldfinger, H.-Linden
Eisenstr. 39 — Tel. Nord 6418.

Mitglieder!

Wendet euch bei Bedarf an die
in unserer Zeitung inscribierenden
Firmen und Fachschulen



Schneiderscheren

in allen Ausführungen
und vorzüglicher Qualität
unter voll. Garantie liefert

Paul Stosberg, Solingen, Donaustraße 21.
Verlangen Sie kostenlos Katalog über Scheren, Bes-
tede, Taschenmesser, Kastrmesser, Apparate, Haars-
schneidemaschinen usw. — In passenden Geschenkartikeln
für Familienfeste, Konfirmation, Kommunion usw.
halte ich mich bestens empfohlen.

In Referenzen aus Fachkreisen.