

# Bekleidungsgewerkschaft

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

Nr. 12

Erscheint alle 14 Tage Samstags. Redaktionsjahr  
1926 20 Montags vor dem Erscheinungstag. Für  
Richtmitglieder nur durch die Geschäftsstelle  
zu beziehen. Preis 1.- Mark für das Vierteljahr

Köln, den 18. Juni 1927  
Geschäftsstelle Denloer Wall 9 / Fernr. West 57 259

Anzeigenpreis für die sechsgepaltenen Zillimeterzeile  
20 Pfennig. Stellenanzeige und -Angebote kosten  
die Hälfte. Anzeigenannahme nur gegen Voraus-  
zahlung. Geldentlagen: Postkontos 3586 Köln

24. Jahrg.

## Das Krisenjahr 1926

### Die Gehilfenverbände in Abwehrstellung

Zwei große Sturmwellen sind in der Nachkriegszeit über die Gewerkschaften hinweggebraust. Die erste erlebten wir in den Jahren 1922 und 1923, in der Zeit der großen Inflation. Die Inflation vernichtete große Werte und fraß auch die Gewerkschaftskassen bis zur letzten Mark. Am Ende der Inflation gaben die Arbeitgeber die Parole aus, die Löhne auf Zweidrittel der Vorkriegslöhne festzusetzen und die Arbeitszeit wieder auf den Stand der Vorkriegszeit zurückzuführen. Die Arbeitgeber rechneten damit, daß die Gehilfenverbände diesen Bestrebungen nur geringen Widerstand entgegenzusetzen könnten, da sie infolge der Inflation stark geschwächt waren. Tatsächlich gelang es ihnen auch, die ersten Löhne in fester Währung nach der Inflation außerordentlich niedrig zu halten und die Arbeitszeit wesentlich zu verlängern.

Doch dieser Zustand währte nicht lange. Die Gewerkschaften erholten sich wider Erwarten rasch und konnten schon sehr bald darangehen, die Löhne zu verbessern. Für das Bekleidungsgewerbe kann festgestellt werden, daß im Frühjahr des Jahres 1925 die Real-Löhne der Vorkriegszeit im allgemeinen wieder erreicht waren. Dann aber legte im Herbst des gleichen Jahres die große Deflationseise ein, eine Krise, wie sie vor dem das Bekleidungsgewerbe noch nie betroffen hatte. Sie hielt bis Ende 1926 an und wirkte so stark auf die Arbeitsmöglichkeit ein, daß in verschiedenen Monaten des Jahres 1926 Zweidrittel der Arbeitnehmer arbeitslos waren. Nunmehr blies die Arbeitgeber erneut zum Sturm. Je mehr die Arbeitslosigkeit klagte, um so stärker wurde der Angriff und Abbaumille der Arbeitgeber. Das Bekleidungsgewerbe ist in keiner Branche davon verschont geblieben.

Es erscheint angebracht, jetzt, nachdem wieder ruhigere Zeiten eingetreten sind, die Vorgänge in der Sturm- und Drangperiode, insbesondere des Jahres 1926, noch einmal an unserem Auge vorüberziehen zu lassen. Unsere Mitglieder werden sonst allzuleicht, was vorging. Die Ereignisse sind aber wert, festgehalten zu werden, da sich aus ihnen manches für die gewerkschaftliche Praxis lernen läßt. Darum wollen wir im Nachfolgenden die Vorgänge in gedrängter Kürze registrieren. Vorweg sei bemerkt, daß die Arbeitgeber aller Branchen kein Mittel unversucht ließen, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Das Jahr 1926 war kein Ruhmesblatt in der Geschichte der Arbeitgeberbewegung des Bekleidungsgewerbes. Die Arbeitnehmerverbände jedoch haben in dieser Zeit bewiesen, daß sie auch in der Defensive zu kämpfen verstehen.

In der Herren- und Damenmodebranche galt zu Beginn des Jahres 1926 ein Lohnabkommen, welches am 7. November 1925 abgeschlossen war. Es hatte eine Lohnerhöhung von 3 Pfg. gebracht. Dieses Lohnabkommen war das Ergebnis einer Nachverhandlung vor dem Reichsarbeitsministerium aus Anlaß eines Antrages auf Verbindlichkeitsklärung eines Schiedsspruches vom 24. Oktober 1925. Der Schiedsspruch war von einer Schlichtungsstelle des R.A.M. gefällt worden, nachdem vorher erfolglose Parteiverhandlungen in Hannover stattgefunden hatten.

In der erwähnten Vereinbarung war ausgesprochen, daß die Parteien alsbald in Verhandlungen über eine neue Städtegruppierung eintreten sollten. Das gab dem Abw. Anlaß, gleich zu Anfang des Jahres 1926 Verhandlungen über diesen Punkt zu fordern. Er stellte gleich das Ziel außerordentlich weit, indem er beantragte, eine Verschlechterung der Gruppierung für 105 Orte um 135 Gruppen eintreten zu lassen. Daneben forderte er eine Herabsetzung der Reichstufenklassen in 24 Orten. Als die Gehilfenverbände hierzu dem Abw. nicht schnell genug zu Willen waren, warf er den Verbänden das Lohnabkommen vor die Füße. Er kündigte es unter Aufrechterhaltung oben genannter Forderungen und unter Hinzufügung neuer. So beantragte er u. a. Herabsetzung der Löhne für Herrenschneiderei um 10 Prozent und in der Damen-

schneiderei um 15 Prozent. Der Heimarbeiterzuschlag sollte auf 5 Prozent abgebaut und im Rahmenvertrag

solten verschiedene Verschlechterungen eingeführt werden. Letztere Forderungen glaubte der Abw. ohne Kündigung des Reichstarifvertrages durchdrücken zu können. Die Gehilfenverbände stellten Gegenforderungen. In den Tagen vom 15. bis 21. Februar wurde vor dem Kollegium der Unparteiischen in Leipzig verhandelt. Eine Einigung wurde nicht erzielt. Die Unparteiischen fällten einen Schiedsspruch, der die Löhne im allgemeinen auf dem alten Stand beließ, jedoch für etwa 40 Orte eine niedere Städtegruppe festsetzte (nur einige Orte wurden höher gruppiert). Im übrigen blieben die Anträge des Abw. unberücksichtigt. Der Schiedsspruch fand Annahme von beiden Parteien.

Bald jedoch sollten die Gehilfenverbände erfahren, daß der Abw. den kleinen Erfolg nur als Abschlagszahlung betrachtete. Schon am 30. April kündigte er den Reichstarifvertrag und sämtliche örtlichen Sonderpositionen zum 1. August. Er hatte also einen Termin gewählt, der für die Gehilfenverbände denkbar ungünstig lag.

Bei dieser Kündigung wiederholte der Abw. die Forderungen zum Frühjahr und erweiterte diese noch. Insbesondere hatte er sich festgebeten auf Beseitigung des Garantielohnes, der Feiertagsbezahlung in der Herrenschneiderei, des sogenannten Bamberger Abkommens usw. Daneben liefen umfangreiche Anträge auf Kürzung und Aufstufung der Extrararbeiten, Verschlechterung der Reichstufenklassen usw.

Bei der nachfolgenden Verhandlung in den Tagen vom 1. bis 12. Juni in Würzburg schien es, als ob die Gegenläge überhaupt nicht mehr zu überbrücken seien. Der Tarifvertrag in die Brüche gehen würde.

Wie scharf der Abwehrkampf der Gehilfenvertreter geführt werden mußte und auch geführt wurde, erhellt daraus, daß der Vorsitzende der Lohnkommission der Arbeitgeber drohte, die Verhandlungen aufzulösen zu lassen und einseitige Lohnlisten zur Einführung zu bringen. Die Verhandlungen endeten mit einem Schiedsspruch, der einige Wünsche der Arbeitgeber befriedigte, den Reichstarifvertrag jedoch zu neun Zehntel in seinem früheren Inhalt beließ. Einige Verbesserungen konnten durchgesetzt werden, die jedoch die Verschlechterungen nicht ganz aufwiegen. Der Schiedsspruch fand Annahme auf beiden Seiten. Am 1. August trat der neue R.A.M. in Kraft. Eine Anzahl Streitfälle bezüglich örtlicher Sonderpositionen wurden später in einer Verhandlung in Frankfurt geschlichtet.

Zusammenfassend kann für die Branche gesagt werden, daß der große Plan der Arbeitgeber durchaus mißlang. Trotz der Ungunst der Verhältnisse für die Gehilfenverbände konnten die Arbeitgeber nur ganz minimale Erfolge heimbringen. Der freilebende Berg der Abbaumöglichkeiten hatte dank der verhältnismäßig guten Organisation der Gehilfen nur ein Mäuslein gebären können.

Auch in der Herren- und Knabenkonfektion spielte eine Tarifbewegung, die 1925 nicht zu Ende geführt werden konnte, in das Jahr 1926 hinein. Ende November 1925 lief das damalige Lohnabkommen ab. Es war von den Arbeitnehmern gekündigt worden. Die Arbeitgeber reagierten mit Verschlechterungsanträgen bzgl. des Heimarbeiterzuschlages und des Stundenschemas. Und als in einer Verhandlung am 5. November 1925 keine Einigung zu erzielen war, kündigten die Arbeitgeber das Stundenschema zum 31. Januar 1926. Sie stellten sehr weitgehende und umfangreiche Abbauanträge. Die Arbeitnehmervertreter machten ihre Wünsche zum Vertrag ebenfalls geltend. Zu eigentlichen Parteiverhandlungen kam es nicht. Wohl fanden einige resultierende Besprechungen in der sogenannten „kleinen Kommission“ statt. In einer Besprechung am 26. Mai stellte der Arbeitgeberverband ein Ultimatum. Die Gehilfenvertreter sollten ein Diktat der Arbeitgeber schließen. Dasselbe sah eine Lohnverschlechterung von etwa 20 Prozent vor. Die Gehilfenvertreter lehnten ab. Es erfolgte dann in den nächsten Tagen die Bortage eines Revales in den einzelnen Betrieben durch die Arbeitgeber. Hierin sollten sich die Arbeitnehmer einzeln durch Unterschrift ver-

pflichten, zu den angebotenen Bedingungen zu arbeiten. Wer sich weigerte, die Unterschrift zu leisten, erhielt keine Arbeit. Die Weigerung erfolgte jedoch fast auf der ganzen Linie.

Dieser Zustand dauerte rund 14 Tage. Dann griff das Reichsarbeitsministerium in den Kampf ein. Am 18. Juni erging nach vorausgegangenem zweitägiger Verhandlung ein Schiedsspruch der Schlichtungskammer beim R.A.M., der von beiden Parteien angenommen wurde. Damit war der Friede in der Branche wieder hergestellt. Der Arbeitgeberverband hat sein Ziel nicht erreicht. Sein Wille war an dem energischen Widerstand der Konfektionsarbeiter gescheitert.

Gegen Ende des Jahres hob sich die Beschäftigungsmöglichkeit in der Konfektionsbranche. Die Verbände konnten darangehen, die Scharten, die von der Bewegung im Sommer zurückgelassen waren wieder auszuweihen. Sie kündigten das Lohnabkommen zum 15. Januar 1927. Die Bewegung ist mit gutem Erfolg zu Ende geführt worden.

Das Bild, das von der Uniform-Befahrungsbranche entworfen werden muß, unterscheidet sich kaum von den beiden vorhergehenden. Wir können es mit einigen Strichen zeichnen. Im Oktober 1925 fanden Lohnverhandlungen statt, die ergebnislos verliefen. Dertliche Versuche, zu neuen Lohnabkommen zu gelangen, scheiterten ebenfalls. Es folgte dann die Kündigung des Reichstarifvertrages durch den Arbeitgeberverband. Die Fabrikanten verlangten eine Verlängerung der Arbeitszeit, eine Verschlechterung der Akkordlöhne um 10 Prozent, Erweiterung der Staffellöhne für weibliche Arbeitnehmer um 5 Prozent, Abbau der Ueberstundenzuschläge und des Urlaubs. Nach äußerst schwierigen und langwierigen Verhandlungen kam ein neuer Vertrag zustande, der einige Verschlechterungen brachte, im Großen und Ganzen jedoch tragbar war, da er nur einen Teil der Arbeitgeberwünsche berücksichtigte.

Die Branche leidet unter teilweise schlechten Organisationsverhältnissen der Arbeitnehmer. Während die Betriebe im allgemeinen gut organisiert sind, stehen viele Heimarbeiter und Zwischenmeister der Organisation fern. Diese mißlichen Zustände wirken sich bei jeder Tarifbewegung aus. Sie sind wohl auch der Grund, weshalb die Arbeitgeber im Frühjahr dieses Jahres erneut mit der Tarifkündigung aufwarteten. Sie wollten weiter abwärts. Das ist ihnen jedoch infolge der entschlossenen Haltung der Arbeitnehmervertreter nicht gelungen. Statt abwärts, wie die Arbeitgeber es sich dachten, ist es aufwärts gegangen. Es wurde eine wesentliche Lohnverbesserung erzielt und der Vertrag in einigen Bestimmungen verbessert. Wohl mußte auch einigen Wünschen der Arbeitgeber Rechnung getragen werden. Die dadurch eingetretenen Nachteile für die Arbeitnehmer sind jedoch durch die erzielten Verbesserungen mehr als aufgewogen. Bemerkenswert hierzu ist, daß auch diesmal alle tariflichen und außertariflichen Ansetzungen, die zur Schaffung neuer tarifvertraglicher Bestimmungen zuträglich sind, in Aktion treten mußten, bevor es gelang, wieder zu einem Reichstarifvertrag zu kommen.

So könnten wir jede einzelne Branche durchgehen — sowohl die, die Reichstarifverträge haben, als auch diejenigen, die sich mit Bezirks- oder Ortstarifverträgen begnügen — wir sehen überall das gleiche Bild. Doch wollen wir uns weitere Ausführungen hierzu ersparen. Das Befagte genügt, um darzutun, daß die Arbeitgeber aller Branchen des Bekleidungsgewerbes die im Herbst 1925 seitens der damaligen Reichsregierung eingeleitete Preisentzugsaktion in eine Lohnabbauktion umgemünzt haben. Die Arbeitgeber des Bekleidungsgewerbes waren samt und sonders von einem „Abbaufimmel“ (der Ausdruck stammt nicht von uns, sondern von einem Arbeitgeber) befallen. Die Abbaupläne der Arbeitgeber waren von so weittragender Bedeutung, daß die Arbeitnehmer in ihren Lohn- und Arbeitsbedingungen um mehr als zehn Jahre zurückgeworfen worden wären, wenn die Arbeitgeber dieselben hätten durchsetzen können. Sie sollten ausgerechnet in einer Zeit durchgesetzt werden, wo die Arbeitnehmer sowieso schwer unter Arbeitsmangel und Verdienstausfall litten. Mit ihrem rigorosen Vorgehen haben die Arbeitgeber das Recht verwirkt, sich niemals wieder über Konjunkturpolitik der Gewerkschaften zu entrüsten, wenn diese sich aufschneiden, bei guter Geschäftslage die Löhne der Arbeitnehmer

# Keine wahre Liebe ohne Hilfsbereitschaft!

zu verbessern, weil man ihnen zu anderer Zeit die alte Schulter zeigt. Die Konjunkturpolitik, welche die Arbeitgeber im Jahre 1926 trieben, kann schon nicht überboten werden.

Bei Betrachtung der Tarifbewegungen des letzten Jahres ergibt sich für unsere Mitglieder die Aufgabenstellung, die Organisation noch stärker auszubauen. Jeder möge sich die Frage vorlegen: Wo wäre ich hin gekommen, wenn ich in dieser Zeit keine Organisation im Rücken hätte? — Die Ereignisse des Jahres 1926 zeigen recht deutlich den Wert der Organisation, insbesondere dann, wenn infolge unglücklicher wirtschaftlicher Verhältnisse die Arbeiterchaft Gefahr läuft, getrieben zu werden. Darum sehe jeder seine ganze Kraft ein, die Organisation zu stärken. Zusammen schluß in der Organisation allein verbürgt den Aufstieg der Arbeiterchaft.

## Bekleidungs-gewerbe und Arbeitsschutz-gesetz

Der „Arbeitsauschuss für das Arbeitsschutzgesetz“ des Reichswirtschaftsrates hatte für den 18. Mai Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der Textil- und Bekleidungsindustrie als Sachverständige geladen. Neben den Vertretern der drei Arbeitnehmerverbände war für das Bekleidungs-gewerbe auf Arbeitgeberseite nur die Vorsitzende des „Reichsverbandes der Innungen des Damenkleidergewerbes“, Ein Berlin, erschienen. Im Gegensatz zu den Beratungen für die Textilindustrie, die fast den ganzen Tag beanspruchten, nahm die Aussprache für das Bekleidungs-gewerbe deshalb einen sehr schnellen Verlauf. An dieser Stelle soll kurz auf die Lage des Bekleidungs-gewerbes, soweit sie mit der hier zur Debatte stehenden Frage in Beziehung zu stehen ist, eingegangen werden. Beim Bekleidungs-gewerbe muß man trennen zwischen dem Handwerk, soweit es sich in der Wapp-schneiderei verfährt, und der Industrie, die in der jetzigen Entwicklung ständig an Bedeutung gewinnt.

Das Handwerk (Herren- und Damenmodenschneiderei) hat in den letzten Jahren zahlenmäßig stark verloren. Die in ihm beschäftigten Arbeiterkräfte litten außerordentlich unter der Arbeitslosigkeit. Selbst in der letzten als sehr gut anzusehenden Frühjahrs-Saison war man nicht in der Lage, alle im Gewerbe geltenden Kräfte zu beschäftigen. Seit Jahren findet nicht nur der allgemain zu beobachtende natürliche Abgang von geltenden Kräften des Handwerks an die Industrie statt, sondern darüber hinaus weichen ständig weitere zum Teil sehr gute Kräfte aus der Industrie herüber. Entsprechend kommt eine außerordentlich hohe Wechsellage, insbesondere in der Damenmodenschneiderei, in Frage. Unter diesen Umständen kann der Arbeitsbedarf in normaler wöchentlich Arbeitszeit durchaus gedeckt werden. So war es deshalb auch möglich, bereits im Sommer 1926 für das Wapp-schneidergewerbe tarifvertraglich die 48-Stundenwoche, und für notwendige Ueberstunden Zuschläge von 20 bis 60% zu vereinbaren. In der Bekleidungsindustrie liegen die Dinge bezüglich der notwendigen Arbeitszeit nicht anders. Hier ist zu beachten, daß die vorherzusehende Arbeitsform die der

**Liebst Du**

die Jugend, jene jungen, frischen Menschen mit ihrem klaren Blick, einem Herzen voll Liebe und Vertrauen,

**unserer Jugend,**

die berufen ist, dereinst das Banner der christlichen Gewerkschaftsbewegung aufzugreifen, wenn es den alten Kämpfern entgleitet,

**so kaufe Bausteine los**

der vom Gesamtverband ausgeschriebenen Mitgliederlotterie. Unsere Jugend braucht ein Helm, wo sie Erholung findet, neuen Mut und neue Begeisterung schöpfen kann für ihre Arbeit in der Jugendbewegung. Hilfe mit, ein solches Heim zu schaffen. Bringe ein kleines Opfer

**für unser Reichsjugendheim!**

Heimarbeiter ist. Sie umfaßt sicher 2/3 der beschäftigten Arbeiterkräfte. Die jetzt einziehende Rationalisierung und Mechanisierung drängt zur Betriebsarbeit. Die mechanische Arbeitsweise bringt eine starke Produktionssteigerung mit sich. Vorliegende Beispiele zeigen solche bis zu 50% und mehr. Das bedingt natürlich bei gleichbleibendem oder mäßig steigendem Konsum weitgehende Freisetzung von Arbeiterkräften. Über selbst wenn man mit großer Steigerung des Konsums rechnet, reichen die vorhandenen Arbeiterkräfte für normale Bedienung der Aufträge sicher aus.

Dazu kommt ferner, daß das Bekleidungs-gewerbe in zunehmendem Maße Frauenberuf ist. Bei der heutigen Bedeutung der Frauennarbeit ist der Arbeitsanhang deshalb auch für die Zukunft sehr groß. Andererseits ist die Arbeit im Bekleidungs-gewerbe in gesundheitlicher Hinsicht bekanntlich nicht die beste. Die hier früher übliche lange Arbeitszeit brachte die verschiedenen Berufsrankheiten der Arbeiterinnen mit sich. Eine Arbeitsbereitschaft bzw. nur beabsichtigte Tätigkeit (an Maschinen u. dgl.) kommt im Bekleidungs-gewerbe nicht in Frage. Die einzelne Arbeiterkraft muß dauernd ihre fachtechnische und physische Arbeitskraft anwenden. Es ist ersichtlich, daß eine solche Arbeitsweise der Frau schwer fällt. All diese Gründe sprechen für eine nicht zu lange Arbeitszeit im Gewerbe.

Soweit die Spezialbedürfnisse des Bekleidungs-gewerbes in Frage kommen, die zum Beispiel in den Saisonzeiten gelegentliche Ueberstunden notwendig machen können, so ist diesen durch tarifliche Vereinbarungen von Ueberstunden mit entsprechenden Zuschlägen durchaus Rechnung zu tragen. Hierzu sind auch die Arbeitnehmerorganisationen bereit. Andererseits wäre es für das Gewerbe sicher von

Vorteil, wenn durch zweckmäßige Betriebsorganisation, Arbeitseinteilung, Einkauf und Vorratensposition der feste Saisoncharakter des Gewerbes abgeschwächt würde (was sehr wohl möglich ist). Auch andere Wirtschaftszweige würden davon profitieren, z. B. die Textilindustrie, der Handel usw. Durch möglichst lange Arbeitszeit, wie sie auf Arbeitgeberseite vielfach noch als das Mittelglied angelehnt wird, kommt man diesen Dingen nicht näher.

Zusammenfassend darf gesagt werden: Das Bekleidungs-gewerbe in seiner Gesamtheit (Handwerk und Industrie) hat alle Voraussetzungen für den achtstündigen Arbeitstag, bzw. die achtundvierzigstündige Arbeitswoche. Den Bedürfnissen dieses Wirtschaftszweiges wird damit genügend Rechnung getragen. Etwasige Ausnahmefälle können durch Tarifvertrag geregelt werden. Das ist um so eher möglich, als das Bekleidungs-gewerbe durch seine schon jahrzehntelange Tarifpolitik die notwendige Geschmeidigkeit auf solchen Gebieten mit sich bringt. Die im Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes vorgesehenen Ausnahmefälle brauchen in diesem Wirtschaftszweig keine Anwendung zu finden.

## Wenn zwei sich streiten . . .

Unsere Leser können das in der Ueberschrift ange deutete Sprichwort. Wir bitten aber, dasselbe beim Lesen nachfolgender Ausführungen nicht wörtlich zu nehmen. Sachverständige ist nämlich keine reine Freude. Darum möchten wir uns ihr nicht ergeben. Man kann ja auch einmal das Sprichwort etwas umdeuten und sagen: „Wenn zwei sich streiten, erfährt der Dritte die Wahrheit.“ So würde es als Titel für die folgenden Zeilen passen.

Zwei Berliner, Herr Obermeister Hale und Herr Potorny, der Vorkämpfer der Berliner Ortsgruppe des Adva, sind in Frede geraten. Der häusliche Streit zwischen den beiden interessiert uns an sich nicht. Der Potorny macht jedoch in der Abwehr gegen Angriffe des Herrn Obermeisters in der Nr. 23/1927 der „Rundschau“ einige Feststellungen, die wir festhalten möchten. Sie sind für uns nicht ohne Belang. Begegnen wir doch in Innungsstreifen sehr oft solchen Anschauungen, wie Herr Hale sie vertritt. Und wenn wir dann solche Anschauungen mit Ausschlagungen eines Arbeitgebers, der in der Arbeiterbewegung des Wapp-schneidergewerbes an herrorragender Stelle steht, begegnen können, so kann uns dies nur recht sein. Herr Potorny schreibt u. a.:

„Wenn Herr Hale es fertiggebracht hat, an den öffentlichen Anschlagtafeln, sowie in seiner Zeitschrift, als auch in unserer Mitgliederversammlung zu behaupten, daß ein Heimarbeiter bei den bisherigen Löhnen sehr gut in der Lage wäre, wöchentlich M. 100 und darüber zu verdienen, so hat er dadurch vor allen Dingen nicht nur die Verbraucher irreführt, sondern hat auch in Wort und Schrift Behauptungen ausgesprochen, wofür er nicht in der Lage ist, den Wahrheitsbeweis zu erbringen.“

Er konnte ebenfalls nicht den Mut aufbringen, eine Einladung der Arbeitnehmer anzunehmen, um in ihrer Versammlung seine Behauptungen zu begründen. Ich bestreite nicht, daß ein Heimarbeiter diese Summe hin und wieder mal erreichen kann, wenn er

## Arbeiterinnen-Bewegung

### Frauentdienst

Ein hehres Ziel ward jeder Frau gegeben,  
Mag sie jungfräulich ihrem Gott sich weihn,  
Mag sie der Erdenkette Schleiern wehen,  
Sie soll im tiefsten Herzen — Mutter sein!  
Wo Schmerzen flagen, Weidenwunden brennen,  
Wo herbes Leid die bittern Tränen weint,  
Wo sich in Streiz und Zwietracht Freunde trennen,  
Da noch vielleicht ein gutes Wort vereint,  
Wo hilflos eines Kindes Schritte tappen,  
Ein Herz sich lehnt nach gültigen Worten,  
Wo Menschen, müd vom Wanderleben, rasten,  
Wo köpferlich der Jugend Kräfte wehn,  
Wo's gilt, der Freude Blumen zu entsaften,  
Ganz selbstlos, still, der lieben Sonne gleich,  
Da gilt des Frauentdienstes zartes Walten,  
Da ist der Frauentzelle Königreich.

Ernst Breit.

## Schutz der Arbeiterinnen und Jugendlichen im Arbeitsschutzgesetzentwurf

Der Entwurf zum Arbeitsschutzgesetz, der voraussichtlich in den nächsten Monaten im Reichstagen zur Beratung kommt, enthält eine besondere Bestimmungen für den Schutz der Arbeiterinnen und Jugendlichen. Die Bestimmungen lehnen sich eng an die in der Gewerbeordnung enthaltenen an und weichen nur selten wesentlich davon ab. Ein Fortschritt ist vor allem die beschlossene Herabsetzung des Schutzalters von 16 auf 18 Jahre.

Die Nachtarbeit wird geregelt im § 17. Er bestimmt, daß weibliche Arbeiter und Arbeitnehmer unter 18 Jahren zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens nicht beschäftigt werden dürfen. Ueber 18 Jahre alte Arbeitnehmer dürfen im Nachschichtbetrieb zwischen 8 Uhr morgens und 10 Uhr abends beschäftigt werden, wenn zwischen den Schichten eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 15 Stunden liegt. Die Arbeitszeit kann mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde bis abends 11 Uhr ausgedehnt werden, wenn sie morgens entsprechend später beginnt.

Für das Bekleidungs-gewerbe hatten wir eine Abweichung von der Regel, daß weibliche Arbeiter und Arbeitnehmer unter 18 Jahren zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens nicht beschäftigt werden dürfen, nicht für erforderlich. Ein Nachschichtensystem ist in unserem Ge-

werbe bisher wenig oder gar nicht üblich. Warum soll denselben durch gesetzliche Bestimmungen Vorkauf gelistet werden? Wir müssen deshalb unterseits die Ausdehnung der Arbeitszeit über 8 Uhr abends für weibliche Arbeitnehmer und Jugendliche ablehnen.

Der § 18 des Entwurfs bestimmt die arbeitsfreien Zeiten. Danach muß den jugendlichen Arbeitern bis zu 18 Jahren und den weiblichen Arbeitern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden. Arbeiterinnen dürfen am Sonnabend und vor den gesetzlichen Feiertagen nur bis 5 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen sind möglich im Mehrschichtbetrieb. Weiter können solche durch den Reichsarbeitsminister auch im Einzelfallbetrieb für einzelne Gewerbe zugelassen werden.

Die hier vorgesehene Mindestruhezeit von elf Stunden ist nicht weitgehend genug. Sie muß erhöht werden. Auch muß der Samstagnachmittag von 2 Uhr ab — wie im Entwurf vorgesehen ist — von 5 Uhr ab arbeitsfrei bleiben, wie es auch verschiedene Tarifverträge für unser Gewerbe vorsehen.

Die vorgeschriebenen Ruhepausen werden zum Teil durch den Entwurf neu geregelt. § 19 bestimmt, daß Arbeitnehmer unter 18 Jahren und weiblichen Arbeitern bei einer Arbeitszeit von vier bis sechs Stunden mindestens eine Viertelstunde, bei einer solchen von sechs bis acht Stunden mindestens eine halbe Stunde, bei mehr als acht bis neun Stunden drei Viertelstunden, und bei mehr als neun Stunden eine Stunde Pause gewährt werden muß. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen mehr als vier Stunden nicht ohne Pausen beschäftigt werden. Jugendliden Arbeiter unter 18 Jahren ist während der Pausen die Beschäftigung in Betrieben verboten und der Aufenthalt nur dann gestattet, wenn der Betrieb eingestellt ist. Das Arbeitsaufsichtsam kann aus wichtigen Gründen dauernd oder vorübergehend eine anderweitige Regelung der Pausen zulassen, sofern das mit der Schutzbefähigung vereinbar ist.

Zur Pausenregelung haben wir zunächst den Wunsch, daß der zwischen Jugendlichen unter 16 Jahren und unter 18 Jahren gemachte Unterschied verschwindet. Es sollen also Jugendliche unter 18 Jahren mehr als vier Stunden nicht ohne Pausen beschäftigt werden dürfen. Im übrigen müssen wir verlangen, daß bei einer Arbeitsdauer von mehr als acht Stunden die Ruhepausen mindestens eine Stunde betragen müssen. Außerdem ist festzulegen, daß Arbeiterinnen, die ein eigenes Hauswesen zu besorgen haben, eine einhalbstündige Mittagspause zu gewöhnen ist. Dieser Anspruch entspricht der bereits im § 137 Abs. 5 der Gewerbeordnung enthaltenen Bestimmung. Die Möglichkeit, daß das Arbeitsaufsichtsam eine anderweitige Regelung der Pausen zulassen kann, ist zu beibehalten.

Die Höchstgrenze der Arbeitsdauer für weibliche und jugendliche Arbeiter wird durch den § 21 des Arbeitsschutzgesetzentwurfes geregelt. Nach ihm dürfen männliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und weibliche Arbeiter über zehn Stunden täglich nicht beschäftigt werden. Die Wochenarbeitszeit darf für männliche Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren und für Arbeiterinnen 58 Stunden, und für jugendliche Arbeitnehmer unter 16 Jahren 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Wir sind der Auffassung, daß diese Bestimmungen nicht weit genug gehen. Die Höchstgrenze für die Arbeitsdauer der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer müßte auf neun Stunden täglich oder unter Berücksichtigung des geforderten Zweiarbeitsgeschlusses an Samstagen auf 50 Stunden wöchentlich festgesetzt werden.

§ 21 regelt auch das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Fortbildungsaufwand. Er bestimmt, daß den jugendlichen Arbeitnehmern die zum gesetzlichen Fortbildungsaufwand erforderliche Zeit freigegeben werden muß. Im übrigen ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Arbeitszeit und die auf gesetzlicher Verpflichtung beruhende Unterrichtszeit bei Arbeitnehmer unter 18 Jahren die Dauer von 52 Stunden, bei Arbeitnehmern zwischen 16 und 18 Jahren die Dauer von 58 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

Der § 21 gibt also die Möglichkeit, bei einer Arbeitsdauer von weniger als 52 Stunden in der Woche bei Arbeitnehmer unter 18 Jahren, bzw. weniger als 58 Stunden bei Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren die Fortbildungsaufwandstunden ganz oder teilweise in die arbeitsfreien Zeiten zu verlegen. Demgegenüber ist zu fordern, daß Arbeitszeit und Unterrichtszeit bei Arbeitnehmer unter 18 Jahren die Dauer von 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten darf. Außerdem ist es notwendig, im Gesetz festzulegen, daß die Stunden, die zum Fortbildungsaufwand freigegeben werden müssen, als Arbeitszeit gelten, um zu verhindern, daß der Besuch der Fortbildungsaufwand an einer Abkürzung der Besätze der jugendlichen Arbeitnehmer führt.

Das sind die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzentwurfes, soweit sie sich auf den Schutz der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer beziehen. Unsere Darlegungen zeigen, daß der vorgesehene Arbeitsschutz und Jugendschutz den berechtigten Anforderungen nicht Rechnung trägt. Es muß an dem Entwurf noch manches verbessert werden, wenn das kommende Gesetz befriedigen soll. Es liegt im Interesse unserer weiblichen und jugendlichen Mitglieder, daß wir rechtzeitig bei jeder passenden Gelegenheit darauf hinwirken, daß es endlich an der Zeit ist, einen Arbeiterinnen- und Jugendschutz zu schaffen, der diesen Namen verdient.

# Keine wahre Hilfsbereitschaft ohne Liebe!

Seine Arbeitszeit über das Normalmaß hinaus ausdehnt und hierzu noch die Hilfe seiner Frau oder andere Hilfskräfte in Anspruch nimmt. Daran kann man jedoch nicht den Reallohn eines Maßschneidergesellen messen.

Wenn Herr Hafe dann fast im gleichen Atemzuge behauptet, daß die Stundenlöhne der Maßschneiderei nicht so hoch sind und er nur die Anfertigungszeiten zu hoch findet, so muß ich auch hier wiederholen, daß er vom Tarifwesen nichts versteht. Er müßte sich schon etwas mehr in unser Tarifwesen vertiefen, und wäre ich gern bereit, ihm hierbei behilflich zu sein. Ferner sollte Herr Hafe betonen sein, daß unser Tarifsystem auf eine normale Arbeitsleistung aufbaut ist, und daß es noch Gesellen gibt, welche unter Anwendung ihrer Geschicklichkeit und Ausnutzung ihrer Arbeitskraft ein Stück in einer geringeren Zeit herzustellen in der Lage sind, als der Tarif dafür vorsieht. Dadurch erleidet jedoch der Arbeitgeber keinen Schaden, wenn das Stück gut und brauchbar ausgeführt ist und der Qualität der Tarifklasse entspricht, deren Lohn dafür bezahlt wird. Es gibt jedoch auch Gesellen, welche für die Herstellung eines Stückes mehr Zeit gebrauchen als die Tarifstufe.

In einer anderen Stelle des in Frage stehenden Abwehrtreffens weist Herr Potorny nach, daß die Berliner Schneider-Zinnung etwa 3750 Mitglieder hat, welche ohne Gesellen arbeiten. Für diese — so sagt Herr Potorny — treibt aber Herr Hafe eine sehr schlechte Lohnpolitik, denn solchen Meistern, die ihre eigenen Gesellen hind, kann ein Tarif, wie er Herr Hafe vorstreckt, sicher nicht sehr vorteilhaft sein. — Herr Potorny stellt ferner fest, daß sehr viele Gehilfen, wenn sie einmal nach einer Hilfskraft inzienieren, rücksichtslos in die Zwangsinnung hineingeworfen werden, obwohl sie nicht selbständige Gewerbetreibende sind.

Herr Potorny sagt auch in den weiteren Ausführungen seinem Zinnungsbruder noch manche „Liebenswürdigkeiten“. Doch diese interessieren uns als Gesellen nicht. Jedenfalls sind wir dankbar dafür, einmal verschiedene Argumente der Zinnungsmeister gegen eine vernünftige Tarifpolitik von berufener Seite zurückgewiesen zu sehen. Herr Potorny hat Recht, wenn er ausführt, daß es schon noch Aufgaben zu erfüllen gibt, durch welche unserem Handwerk weit mehr genutzt werden könnte als durch Heß- und Müßarbeit haben und drüben, aber rüchwärts, so wie Herr Hafe und mit ihm andere Obermeister es erstreben, geht es nimmermehr.

Wären die Zinnungsmeister, die es angeht, sich die Ausführungen des Herrn Potorny hinter die Ohren schreiben. Vielleicht wird durch sie doch erreicht, daß die eine oder andere Zinnung von ihrem falschen Wege umkehrt und nicht mehr dem Rad der Zeit in die Speichen fällt, um es auszufallen.

## Wie verhalten sich Lohn und Lebensmittelpreise zueinander?

Darüber macht H. Bastrich im „Deutschen“ (60/1927) interessante Ausführungen: „Nach der vom Statistischen Reichsamt herausgegebenen Zeitschrift „Wirtschaft und Statistik“ (2/1927) sind die Tariflöhne in den ersten fünf Monaten des Vorjahres nahezu unverändert geblieben. Sie senkten sich dann leicht im Juni und stiegen im September im Vergleich zu den ersten Monaten des Vorjahres. Im Januar betrug die Steigerung der tarifmäßigen Stundenlöhne für Gelehrte nur 0,8 Prozent gegen 18,8 Prozent, und für Angelernte 1,1 Prozent gegen 18,5 Prozent im Vorjahre. Das bedeutet also, daß die Löhne allenthalben fast unverändert geblieben sind. Dagegen ist nach den Feststellungen des Statistischen Reichsamtes die Indexziffer der Lebenshaltungskosten von 1928 im Januar 1929 auf 146,4 im Februar 1927 zugenommen. Das Statistische Reichsamt führt also klar und klar den Nachweis, daß selbst, wenn man die außerordentlich ansehbaren beherrschenden Indexziffern vergleicht, die Lebenshaltungskosten um 5,6 Prozent gestiegen sind, während die Löhne eine kaum meßbare durchschnitliche Erhöhung erfahren haben. Das heißt, die Reallohn sind im dem Jahre härtester Weltwirtschafts- und des Hinauswärtens von rund zwei Millionen arbeitsfähiger Menschen noch gesunken. Und das in einer Zeit, wo viele industrielle Rohstoffe fast im Preise nachgaben, wo der Reichsbankdiskont von 10 auf 6 Prozent herabging, wo mancherlei Frucht und Getreidenerträge eine sühnbare Mindererhöhung erlitten. Kein Wunder, daß die völlig auf Kosten der ärmeren Schichten des Volkes durchgeführte Kapitalneubildung in Unternehmen während im vergangenen Jahre auf 7-8 Milliarden geschätzt wird, und daß die ungeheure Geldflutigkeit sogar zur Börsenspekulation mit freigegebenen Betriebskapitalien und -überflüssen führte. In dieser „Geldflutigkeit“, die es möglich machte, Anleihen in Höhe von etwa 3000 Millionen Mark auf dem heimischen Markt auszubringen, werden viele vornehmlichen Arbeitslöhne und Gehälter. Man hat also die Kaufkraft nicht gehoben, sondern die große Zahl der freigelegten Arbeitskräfte dazu benützt, die Löhne und Gehälter niederzubringen und sich selbst durch vorläufige Hochhaltung der Preise der industriellen Wertgegenstände in größtem Ausmaße zu hegen.

Der Ernährungsindex ist seit Januar vorigen Jahres im Bedrue dieses Jahres von 149,5 auf 152,3 gestiegen. Mit dieser anscheinend niedrigen Ziffer können die Arbeitnehmer allerdings nichts anfangen, denn ebenem erhielt man für 50 Pfennig 3 1/2 Pfund Brot, heute nur 2-2 1/2 Pfund Brot, vor dem Kriege kostete ein Ei um diese Zeit 6-8 Pfennig, heute 14-18 Pfennig. Das heißt, ein Kindersäckchen kostete 1918 80-100 Pfennig, heute 1,30-1,60 Mark. Gute Kartoffeln kosteten vor dem Krieg pro Zentner 3-4 Mark, heute kosten sie 7-8 Mark. 1918 hatte weißflüssige Weizenmehl den Preis von 1,10 Mark, bis 1,50 Mark, heute kostet dieselbe Waare 2,60-3 Mark. Ähnlicher Preisverhältnisse haben auch die übrigen Waren- und gewerblichen Fleische- und Fischwaren. Frische Hühner und Leberwurst kostete vor dem Krieg 40-50 Pf., heute 1.- bis 1,80 Mark. Wer selbst Einkäufe tätigt,

## Rede und Gegenrede

Hans: Guten Tag, Fräulein Gut, daß ich Dich treffe. Ich habe etwas mit Dir zu besprechen. Unser Vorstand hat mir eine Anzahl Lose für die Lotterie zum Besten unseres Reichsjugendheims zum Verkauf übergeben. Du nimmst mir doch sicher auch einige ab. Es ist ja für einen guten Zweck!

Fräulein: Wenn man Dich trifft, so hast Du jedesmal etwas anderes. Ich zahle meine Beiträge und damit muß es gut sein. Lose lasse ich nicht!

Hans: So leicht lasse ich mich nicht abweisen. Du kennst ja den Zweck der Lotterie noch gar nicht; weißt nicht, daß wir dadurch die Mittel schaffen wollen, um unserer Jugend ein eigenes Heim zu bauen oder zu kaufen, ein Heim, in dem die Jugend mit ihren Altersgenossen zusammentreffen soll, sei es zur Erholung oder damit in ihr das Zusammengehörigkeitsgefühl fester ausgeprägt wird. Wir brauchen für unsere Jugend dringend ein solches Heim. Sieh doch, was die Gegner für ihre Jugend nicht alles tun!

Fräulein: Jugendheime gibt es genug. Warum nun für unsere Jugendbewegung auch noch wieder ein solches schaffen? Ich kann nicht einsehen, daß das notwendig ist.

Hans: Gute doch nicht so um die Sache herum. Du weißt so gut wie ich, daß unsere Jugend sich danach sehnt, mit Gleichgesinnten zusammen zu sein. Sieh Deinen Anteil und lasse mir wenigstens ein paar Stück ab. Sie kosten ja nur 50 Pf., das Stück. Unsere Jugend wird es Dir danken.

Fräulein: Mirer Ungeist, Du sagst mir: ich werde mir ein paar Lose heraussehen. Da hast Du 2 M. und dann lasse mich in Frieden!

Hans: Du bist doch ein Praktiker! Ich wüßte, daß ich nicht vergeblich antworten würde. Mußt mir nur immer das Gesicht etwas schmerz machen. Gute Freunde bleiben wir deshalb doch. Hoffentlich hast Du einen Gewinner gezogen. Leb' wohl!

wird diese Zahlen, die nicht aus Indizes, sondern aus der täglichen Praxis genommen sind, bekräftigen müssen. Ein großer Teil der Arbeiterschaft wohnt obendrein in neuen Wohnungen, in denen die Mieten erheblich höher sind, als sie im amtlichen Index in der Erscheinung treten. Und die behauerwerten ledigen Personen müssen Zimmermieten zahlen, die mindestens das Doppelte der Friemiete ausmachen. In Berlin werden sogar 150 Prozent der Grundsteuer auf die Miete geschlagen, das bedeutet eine fühlbare Mieterhöhung um 8-10 Prozent, von der man weiter gar nicht spricht. Auch das sonst zum Leben Notwendige, wie z. B. die Bedienungsgelder für den Friseur, die mandertel alkoholfreien und alkoholfreien Getränke, die Preise in den Cafes und Gaststätten sind fast immer die doppelten und teilsfalls nur um 50 Prozent erhöht.

Es ist gar kein Zweifel, der Lebensstandard der deutschen Arbeiterschaft ist ein außerordentlich niedriger. Darüber werden den Klarsichtigen feinerer Indexziffern hinwegtäuschen. Für die Arbeitnehmer kann es darum nur eine Parole geben: Hinein in die Gewerkschaften! Die Gewerkschaften aber werden und müssen besonders in diesem Jahre alles daransetzen, um den Arbeitnehmern angemessene Löhne und Gehälter zu erkämpfen.

## Auswirkungen der Weltwirtschaft

Der Weltkrieg und seine Vorgescheitungen haben nicht nur die nationalen Wirtschaften, sondern auch die Weltwirtschaft in arge Unordnung gebracht. Einen Einblick in diese Dinge gewährt eine Denkschrift des Wirtschaftskomitees des Völkerbundes über die gegenwärtige Weltlage in einer Reihe besonders wichtiger Industriezweige: Stahl und Eisen, Rohle, Schiffbau, chemische Produkte, elektrische und mechanische Technik, Baumwolle, Seide und Kunststoffe. Besonders charakteristisch ist die Veränderung, die in der Bedeutung der Industrien einerseits in Amerika, Japan, Indien, Australien und andern Ländern des Pazifik, andererseits in Europa eingetreten ist und das Gleichgewicht des Welthandels wie des Handels mit einzelnen Waren beeinflusst hat. Als Kriegsfolge steht im Vordergrund die Neigung, die Rohstoffe im eigenen Lande zu verarbeiten, anstatt sie nach Europa zu senden, damit sie dort als Fertigfabrikate exportiert werden. Hieraus ist der industrielle Fortschritt der Baumwollindustrie in China, Indien, Brasilien und Mexiko und die Aufhängung der Wolle in Australien zu erklären. Die Industrialisierung Afrikas und der Ubergang der dortigen Wirtschaft zu den europäischen Hauptindustrien und eine ernsthafte Verminderung des Bedarfs hervorgerufen, zugleich auch eine Neigung der asiatischen Länder zum Handel, zunächst aber mit Europa. In Europa, Frankreich, Italien, Schweden ist die Produktion in den fraglichen Industrien auf gleicher Höhe geblieben oder gewachsen, dagegen in Deutschland und England in überwiegender Maße gesunken.

Charakteristisch ist außerdem das außergewöhnliche Anwachsen der Fabrikation über das Maß des gegenwärtigen Marktbedürfnisses hinaus, hervorgerufen durch die besonderen Bedürfnisse der kriegführenden Staaten während des Krieges und die aus den gleichen Gründen erwachsene Neuschöpfung der nationalen Industrien, auf der andern Seite die allgemeine Verzerrung Europas und die Neigung, die Rohstoffe im Produktionslande zu verarbeiten, mit dem Erfolg einer Entwicklung von Konkurrenzindustrien in außereuropäischen Ländern. Einflußreich waren ferner die Veränderungen in der Nachfrage nach gewissen Industrieprodukten zufolge von Preisveränderungen, so für Rohle durch die Entwicklung der Verwendung der Kohlenkraft für die Zentrifugalität und durch die wachsende Gewinnung von Petroleum. Der Bedarf hat sich vermindert in bezug auf Schiffbau, ferner für

Metall durch die Ausnutzung von Altschrott. Bei Baumwolle und Wolle hat sich der Bedarf durch die Ausbreitung der Strumpfwirkerien und des Gewirns aus Seide und Kunstseide vermindert, andererseits wieder gesteigert durch den geringeren Verbrauch von Leinen.

Unter den Vorschlägen, die zur Abhilfe gegen all diese Uebelstände gemacht werden, werden erwähnt Handelsverträge auf lange Dauer, horizontale Zusammenflüsse unter den gleichen Industrien und vertikale Nationalisierung innerhalb der einzelnen Industrien durch Aufstellung von Standardtypen und Klassifikation der Produkte und der Rohstoffe; ferner Regulierung der Märkte, internationale Stabilisierung der Produktion, Umgestaltung der Industrien, durch die gezielte Einschränkungen vermieden werden können, sowie ferner die Berücksichtigung der Berichte und Statistiken.

## Das internationale Arbeitsamt und die christlichen Gewerkschaften

Ein objektives Urteil über die Bedeutung der christlichen Gewerkschaften.

Herr Albert Thomas, Direktor des Internationalen Arbeitsamtes, nahm in seinem Bericht an die Internationale Arbeitskonferenz Bezug auf die Mitwirkung der christlichen Gewerkschaften international. Er sagt da u. a.:

„In bezug auf die Hauptaufgabe, die der Ratifizierung, haben sie eine entscheidende und feste Haltung eingenommen, welche uns häufig gelehrt hat, entscheidende Ergebnisse zu erzielen.“

„Sollen wir wagen, es auszusprechen, daß wir in dieser Beziehung häufig froh waren, den politischen Einfluß auszunutzen, dessen sich die christlichen Gewerkschaften erfreuen? Das ist in der Tat ein besonderer Zug ihrer Bewegung. Wenn ihre Stärke nicht so beträchtlich ist, wie die der Gewerkschaften, welche dem Amsterdamer Bund angegeschlossen sind, wissen sie doch geschickt und entschlossen ihre Ideen bei den zahlreichen politischen Parteien zu vertreten. Darüber hinaus haben sie in verschiedenen parlamentarischen Fraktionen und selbst in Augenblicken, in welchen die Sozialpolitik in der Klientelentwicklung begriffen zu sein scheint, geltend es ihnen, Arbeiterreform zu verteidigen und zu fördern. Eine große Zahl von Arbeitsministern und Sozialministern sind heute christliche Minister: in Deutschland, Oesterreich, Ungarn, des Tschechoslowakei. Sie können nicht daran vorüber, die Stimmen der christlichen Organisationen zu hören. Wir zögern daher nicht, als neue Einflußmöglichkeiten für das Amt und als Erfolgsmöglichkeiten für unsere Ratifizierungen das Anwachsen der Mitgliederzahl der christlichen Gewerkschaften zu begrüßen. Selbst in entfernten Ländern, wie in Kanada, in Mexiko, in Südamerika ist ihr Einfluß im Wachstum.“

Was die Vertretung in den Kommissionen und im Rat anbetrifft, fügt er hinzu:

„Das Amt kann keine Behandlungsweise nicht ändern, es wird alles tun, was von ihm abhängt, um in voller Sympathie die gewerkschaftlichen Kräfte aller Tendenzen zusammenzufassen. Aber die Ausübung der verschiedenen mächtigen Rechte, welche den Gruppen zustehen, hängt nicht von ihm ab.“

„Wir begnügen uns hier mit zwei sachlichen Hinweisen. Einerseits ist die Sachverständigenkommission mit einem Antrag des Herrn Seravats beauftragt, der auf die Einschränkung der proportionalen Vertretung innerhalb der Arbeitergruppe abzielt. Sie hat die Prüfung dieser schwerwiegenden Frage begonnen und wird sie dort den nächsten Tag der Konferenz besprechen. Andererseits sind seit dem Zusammenkommen des vorbereitenden Ausschusses für die Weltwirtschaftskonferenz und im Hinblick auf eine homogenere und besser zusammengesetzte Vertretung der Arbeiterinteressen Verhandlungen zwischen Utrecht und Amsterdam eingeleitet worden. Sie lassen einige Hoffnung auf eine Zusammenkunft von Fall zu Fall über begrenzte Fragen aufkommen. Wir würden die ersten sein, die sich darüber freuen.“

Wir können noch hinzufügen, daß die zwei Internationalen sich grundsätzlich dafür ausgesprochen hatten, über einige bestimmte Punkte in bezug auf die internationalen Konferenzen in Verhandlung zu treten. Die Haltung der sozialistischen Arbeitervertreter bei der Weltwirtschaftskonferenz hat leider eine solche Zusammenwirkung nicht erleichtert.

## Rechtsschutz in der Berufsorganisation

Man macht sehr oft die Wahrnehmung, daß bei der Arbeitnehmerschaft eine außerordentlich wichtige Frage — die des Rechtsschutzes in der Berufsorganisation — nicht beachtet oder nicht genügend bewertet wird. Große Summen Geldes gehen alljährlich der Arbeitnehmerschaft verloren, weil ein Teil der Arbeiter seine Rechte nicht kennt oder es nicht versteht, seine Rechte geltend zu machen. Solche Wahrnehmungen macht man insbesondere, wenn man am Gewerkschaften als Führer — oft gezwungenermaßen — anwesend ist. Da beobachtet man, daß Arbeiter nehmen, die wenn sie genügend aufgeklärt wären, unbedingt Recht bekommen würden, und doch bei einer Klage vereinfachen, weil sie durch irgendwelche Dummheit ihr Recht begeben haben. Die Arbeitgeber oder deren Vertreter sind in solchen Fällen fast immer die Verlierer, weil sie sich besser in den Fragen des Rechtes auskennen.

Schau! man sich dann diese unglücklichen Arbeitnehmer etwas näher an, die dort vor den Schranken des Gerichtes stehen — unbefohlen oft wie ein Kind —, so findet man, daß es sich um Arbeitnehmer handelt, die sonst nicht wenig genug in die Welt hineinschreiten können, daß sie keinen Verband brauchen, die auch ohne Verband „ihren“ Recht bekommen, sich selbst helfen können und deshalb das Geld für den Verband „sparen“. Wir kam oft der Gedanke, wie kann man nur so dumm sein, der gewerkschaftlichen Aufklärung aus dem Wege gehen, auf die sachkundige Vertretung durch die Gewerkschaft verzichten, nur um ein paar Groschen Verbandsbeitrag zu sparen, um sich dann in Streitfällen über den Rücken barbiieren zu lassen? — Wenn

Es möglich wäre, eine Statistik über die Summen, die lediglich durch die Dummheit der Arbeitnehmer diesen verloren gehen, aufzunehmen, sie ergäbe meines Erachtens ein ganz interessantes Bild. Jedenfalls ist sicher, daß die allermeisten Unorganisierten dreimal mehr an Lohn verlieren, als sie an Beiträgen zu die Gewerkschaft zahlen müßten, wenn sie Mitglied würden und so eine Vertretung ihrer Belange in Streitfällen hätten. Von den anderen Vorteilen der gewerkschaftlichen Organisation will ich in diesem Zusammenhang gar nicht reden. Im Nachstehenden sollen einige Fälle, die sich innerhalb einer Woche in unserer Ortsgruppe abspielten, kurz geschildert werden, um zu zeigen, was die Organisation in Bezug auf den Rechtschutz für die Mitglieder bedeutet.

Der Betriebsrat einer Firma der Blumenkonfektion teilt mit, daß vier Kolleginnen mit ihrem Aufwandsdienst weit unter dem Zeitlohn bleiben. Reklamationen seinerseits bei der Betriebsleitung waren ergebnislos. Eine Kollegin kündigt aus diesem Grunde, erhält aber auf Verlangen keine Nachzahlung. Erst als seitens der Organisationsleitung reklamiert wurde, erklärte die Firma: „Nein, mit Ihnen gehe ich nicht zum Gewerbegericht; lieber bezahle ich gleich das, was Sie verlangen.“ Die Kollegin erhielt ohne jede weitere Einwendung ihr Geld. Die übrigen drei Kolleginnen traten kurz darauf aus der Firma aus, bekamen aber auch keine Nachzahlung. Nach einer weiteren Verhandlung der Organisationsleitung mit der Firma erhielten auch diese Kolleginnen den zu wenig gezahlten Lohn. Ohne Berufsverband, denn diese vier Kolleginnen erst kurz angehöben, wären dieselben nie zu ihrem Rechte gekommen. Der Betrag — es handelte sich um 78 M. — wäre für sie verloren gewesen. Nebenbei sei hier noch erwähnt, daß ohne Organisationszugehörigkeit ein rechtlicher Anspruch auf den Tarifvertrag überhaupt nicht bestanden hätte, da es sich um einen Firmenrat handelt.

Ein Kollege war bei einem Zwischenmeister in der Herrenkonfektion beschäftigt (ausgeschlossen Arbeiten in Serie II), der ihm einen Stundenlohn von 80 Pfg. bezahlte, während der Tariflohn 75 und mit Qualitätszuschlag 80 Pfg. beträgt. Seine Arbeitszeit war beispielsweise in einer der letzten Wochen 60 Stunden. Der Meister bezahlte nur 54 Stunden, weil er angeblich für eine Woche nicht mehr Stunden bezahlen könne. Ueberstunden-zuschlag gab es nicht. Der junge Kollege, der kurze Zeit Mitglied ist, erkundigte sich auf dem Verbandsbureau und erfuhr hier erst den richtigen Tariflohn, den auch sein Meister bei seiner Firma erhielt. Er machte sein Recht geltend, denn mit dem geringen Verdienst konnte er die beispielsweise Ausgaben für Wohnung, Essen und Kleidung nicht bestreiten. Daraufhin erfolgte fristlose Entlassung ohne Bezahlung des dem Arbeiter zuzehenden Lohnes. Als der Kollege dem Meister gegenüber zum Ausdruck brachte, daß derselbe für die Arbeit doch auch den tariflichen Stundenlohn erhalte und bezüglich der sofortigen Entlassung doch eine Woche Kündigung vereinbart ist, erhielt er zur Antwort: „Was ich verdiene, geht Sie einen Dreck an, und hinsichtlich der Kündigung kann man manches sagen, was man nicht immer zu halten braucht.“ Bei der Verhandlung am Gewerbegericht lehnte der Arbeitgeber die Bezahlung der Angekündigten ab. Er wollte lediglich einen kleinen Teil des rückständigen Lohnes bezahlen. Der Kollege kam aber doch zu seinem Rechte und erhielt 38 M. mehr als ihm geboten war.

Ein anderer Kollege hatte am gleichen Tage Termin am Gewerbegericht wegen einer Lohnnachzahlungsforderung von 12 M. Die Firma nahm den Termin nicht wahr, und der Kollege bekam ein Versäumnisurteil. Bezahlt die Firma binnen acht Tagen nicht, besteht für den Kläger, wie in allen diesen Fällen, das Pfändungsrecht.

In einem weiteren Falle hatte eine Kollegin Arbeitslosenunterstützung zu beantragen. Sie mußte jeden Tag zum Gericht kommen und fand dadurch verschiedentlich für einzelne Stunden und Tage Gelegenheitsarbeit. Der Verdienst wurde bei der Unterstützungszahlung entsprechend dem Ausweis des Lohnzettels angegeben. Eine Klage ergab infolge der verschiedentlichen Wochenlohnangaben „falsche Angaben“ des Mitgliedes. Die Kollegin erhielt die Mitteilung, vier Wochen von Unterstützungszahlung ausgeschlossen zu sein und den „zu unrecht“ erhaltenen Betrag von 32 M. zurückzugeben. Eine seitens der Organisationsleitung vorgenommene Untersuchung ergab, daß es sich nicht um einen Betrag des Mitgliedes handelte, sondern um einen Irrtum der Erwerbslosenfürsorge. Dadurch konnte für die Kollegin eine große Unannehmlichkeit abgewendet werden.

Ein Fall sei hier genannt, der zwar nicht zum gewerkschaftlichen Rechtschutzgebiet gehört, aber in dem es möglich war, einer Kollegin zu helfen. Die Vertrauensperson Z. kam in großer Anrede mit einem Zahlungsbefehl vom Amtsgericht Leipzig, den ein dortiger Verlag an sie ergangen ließ, zum Bureau. Sie ließ bei einer Agentin ein Buch bestellt haben, ohne daß sie davon etwas wußte. Dasselbe wurde per Nachnahme (22 M.) zugestellt. Die Annahme wurde verweigert. Der Verlag ist jedoch im Besitz der unterzeichneten Bestellung, da seitens einer Agentin die Unterschrift in einem anderen Zusammenhang erschwindelt wurde. Die Organisationsleitung erhob gegen den Zahlungsbefehl Einspruch. Gegenüber dem Verlag legte sie eine entsprechende Bewahrung gegen die Art des Geschäftschlusses ein, und legte der Firma nahe, den Zahlungsbefehl zurückzugeben. Diese teilte daraufhin mit, auf Grund unserer Vermittlung den Zahlungsbefehl zurückzugeben zu wollen und auf den Geldbetrag zu verzichten. Wäre diese Lösung infolge unseres Eingreifens nicht möglich gewesen, so hätte die Kollegin bei Nichterfüllung des Zahlungsbefehls in kürzester Zeit mit der Pfändung rechnen müssen.

In zwei weiteren Fällen war es nicht möglich, den Mitgliedern zu ihrem Rechte zu verhelfen. Nicht weil der Antrag nicht gegeben war, sondern weil sie sich durch eigenes Verschulden ihres Rechtes beraubt hatten. Im ersten Falle handelte es sich um eine ungeduldetigte Entlassung. Das Mitglied ließ sich aber in seiner Empörung zu einer selbständigen Kündigung hinreißen und hat sich damit die Möglichkeit auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung verschafft. Auf Grund des genannten Voralles konnte nämlich dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zugesagt werden. Im zweiten Falle handelte es sich um eine kurzfristige Unterbezahlung. Das Mitglied schied aus der Firma aus, verlangte aber weder während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, noch auch beim Austritt aus der Firma die tariflichen Rechte. Gerade diese Fälle sind nicht

selten. In keinem derselben ist es aber möglich, auf dem Wege des Rechtsstreites nach etwas herauszubekommen. Anders liegt es, wenn der Anspruch auf den Tariflohn mit der Drohung einer Entlassung beantwortet wird. Eine solche Drohung befreit den Arbeitgeber nicht von der Zahlung und behindert eine spätere Nachforderung nicht, wenn überhaupt der Arbeitgeber verpflichtet war, nach dem Tarifvertrag zu entlohnen.

Wir können in vielen Dingen nicht oft genug den Appell an unsere Mitglieder richten, die Tarifverträge zu studieren und ihre Bestimmungen zu beachten. In einigen Wochen tritt das neue Arbeitsgericht in Kraft. Nur wenige Arbeitnehmer haben sich bisher für das Gesetz interessiert. Die meisten haben angeblich keine Zeit dafür. Und doch ist die Kenntnis dieses Gesetzes für jeden Arbeitnehmer außerordentlich wichtig, ja unumgänglich notwendig, wenn er nicht zu Schaden kommen will. Jeder kann einmal in die Lage versetzt werden, beim Arbeitsgericht sein Recht zu suchen. Das ist aber nur dann möglich, wenn man das Gesetz kennt.

Ich hoffe, durch die Mitteilung der oben dargelegten Rechtsstreitfälle dazu beigetragen zu haben, daß der Rechtschutz in unserer Berufsorganisation mehr als bisher beachtet wird. Man mache auch die Unorganisierten auf diese Dinge aufmerksam. Wir haben keine Ursache, unsere Erfolge auf diesem Gebiete in unseren Akten zu verbergen. Sie sollen auch für die Gewerkschaftsidee werden. S.

### Tariffbewegungen

Berlin. Das Lohnabkommen für die Konfektionsänderungen wurde für allgemein verbindlich erklärt.

Mit dem Provinzialverband für freie Gewerkschaftsjahre ist ein neues Lohnabkommen vereinbart. Die Entschädigungssätze für Kost und Wohnung wurden neu geregelt; die Löhne erfordern allgemein eine Erhöhung. Daneben erhalten die außerhalb der Wohnort wohnenden Arbeitnehmer einen Wohnungszuschuß von fünf Mark monatlich.

Für die Damenkonfektion wurde eine Lohnerhöhung um 15 Prozent beantragt. Es liegt ein Angebot der Arbeitgeber von acht Prozent vor. Wahrscheinlich wird dies Angebot die Grundlage bilden zur Annäherung der Parteien und ein neues Lohnabkommen zu Stande kommen.

Die Berliner Damenkleider-Zwangsinnung hat gegen die beantragte Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Lohnabkommens für die Damenkleiderei in Berlin Einspruch erhoben. Wenn auch nicht in so grobklassiger Form, als der Obermeister der Herrenkleider-Zwangsinnung es beabsichtigt, von der Seite Tarifträger angepackt werden, so scheint es doch, daß die Damenkleider-Zwangsinnung bei dem allgemeinen Bestreben der Innungen, rückständige Tarifpolitik zu treiben, nicht absteils stehen will. Ob dies im Interesse der Innungen liegt, steht auf einem anderen Blatt. Wer Sonderrechte mißbraucht, läuft Gefahr, sie zu verlieren!

### Regulierung der Arbeitszeit in der Herrenkonfektion.

Wir hatten in Nummer 11 der „Befreiungskonfession“ schon mitgeteilt, daß die Arbeitnehmerverbände auf Grund der Verordnung vom 14. April an den Arbeitgeberverband der Herren- und Knabenkleiderfabrikanten den Antrag auf Vänderung der Arbeitszeit eingeleitet hatten. Ueber diesen Antrag ist nun am Mittwoch, den 8. Juni, verhandelt worden. Die Arbeitnehmerverbände hatten den Antrag für die Verhandlung tarifmäßig formuliert, jedoch er folgende Fassung hatte:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.
2. Nach Anhörung des Betriebsrates können, wenn die Erledigung von Aufträgen dies dringend erfordert, Ueberstunden bis zu 51 Arbeitsstunden in der Woche geleistet werden.
3. Jede dieser Ueberstunden wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Tariflohn vergütet.
4. Ueber 54 Arbeitsstunden in der Woche hinaus dürfen Ueberstunden nicht gemacht werden.
5. Die Bezahlung der Ueberstunden erfolgt für alle in der Lohnwoche geleisteten Ueberstunden, ganz gleich, aus welchen Gründen diese gemacht wurden.
6. Diese Vänderung tritt am Tage der Vereinbarung in Kraft.

Nach kurzer Begründung arbeitnehmerseits sprach für die Arbeitgeberseite zuerst Herr Neuberg. Mit einer arbeitnehmerlichen Regelung der Arbeitszeit erklärte er sich hinsichtlich auf die Arbeitszeitverordnung einverstanden; nicht aber mit dem Vorschlag der Arbeitnehmerverbände. Er erinnerte an die für die Berliner Damenkonfektion getroffene Vereinbarung, die wesentlich ungünstiger sei. Aber wenn der Arbeitgeberverband sich auch diese nicht zu eigen machen wolle, so müsse doch die in den letzten Tagen getroffene Abmachung für die Berliner Wäscheindustrie für den Arbeitgeberverband der Fallpunkt sein. Das sei: bis zu 51 Stunden 15 Prozent, bis zu 54 Stunden 25 Prozent und über 54 Stunden 30 Prozent Zuschlag zum tarifmäßigen Lohn.

Außer der vorgeschlagenen Höhe der Ueberstunden bestämpfte Herr Neuberg — und mit ihm die übrigen Vertreter des Arbeitgeberverbandes — die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Festlegung von Ueberstunden, wie es in unserem Antrag gefordert war. Um diese Mitwirkung ist im Laufe der Beratung viel gestritten worden. Daneben setzten sich die Arbeitnehmerverbände auch noch stark für eine Erhöhung der gebotenen Zuschläge ein. Die Durchsetzung ihrer Anschauung behinderte die bereits genannten und auch in anderen Industrien vereinbarten Zuschläge. Unser Hinweis auf die Wäscheindustrie, wo schon im letzten Jahr ein höherer Satz festgelegt sei, wurde abgelehnt mit der Begründung, daß die Verhältnisse in der Wäscheindustrie — überhaupt im Handwerk — anders lägen als in der Industrie.

Nach längerem Auseinanderlegen kam es dann zu nachstehender Vereinbarung. Dazu ist noch zu bemerken, daß sich die Parteien beiderseits noch ein Rücktrittsrecht von 3 Tagen vorbehalten haben. In dieser Zeit werden die Verbände Stellung nehmen. Falls noch die eine oder

andere Vänderung getroffen wird, erhalten die Ortsgruppen Nachfrist.

### Betriebsrat.

Die §§ 10 und 11 des Reichstarifvertrages für die Herrenkonfektion werden aufgehoben. An deren Stelle treten die folgenden Bestimmungen: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Je nach den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Betriebes können für Betriebe, einzelne Abteilungen von Betrieben, oder einzelne Arbeiter vom Arbeitgeber Ueberstunden bis zur Höchstdauer von wöchentlich 54 Stunden angeordnet werden.

Für die 49., 50. und 51. Stunde wird der Tariflohn mit einem Zuschlag von 15 Prozent, für die 52., 53. und 54. Stunde wird der Tariflohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent bezahlt.

Nach Insbesonderheiten mit der gezielten Betriebsvertretung können Ueberstunden über 54 Stunden hinaus vom Arbeitgeber angeordnet werden.

Die 55. und jede weitere Stunde sind mit dem Tariflohn und einem Zuschlag von 30 Prozent zu vergüten.

Die Bezahlung der Ueberstunden erfolgt für alle in der Lohnwoche geleisteten Ueberstunden. Jedoch kann im Falle von Betriebsstörungen die eintretende Anzahl von Arbeitsstunden nach Anhörung der gezielten Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden.

Der Reichstarifvertrag für die Zuschneider wird analog geändert, jedoch mit der Bestimmung, daß die 55. und jede weitere Stunde mit einem Zuschlag von 50 Prozent zum Tariflohn vergütet wird. Diese Vereinbarung tritt mit Beginn der Lohnwoche, in die Montag, den 27. Juni 1927 fällt, in Kraft.

Berlin, den 8. Juni 1927. (Unterschriften.)

### Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Lohnabkommens für die Kleiderindustrie.

Der Ausschuss für Kleiderarbeit hat in seiner Sitzung am 23. Mai d. J. gestimmt auf 31 des Hausarbeitsgesetzes, das zwischen der Wirtschaftlichen Gesamtdeutschen Kleiderfabrikanten, west. Gruppe, einerseits, dem Verbande christl. Arbeitnehmer des Kleider- und Bekleidungs-gewerbes, sowie dem Deutschen Bekleidungsarbeiterverband andererseits, das am 18. März abgeschlossene Lohnabkommen einstimmig als allgemeinverbindlich genehmigt. Dieser Genehmigungsbeschluss tritt mit dem 1. Juni 1927 in Kraft und zwar für den Stadt- und Landkreis Krefeld, Stadt- und Landkreis Neuk und den Kreis Geldern. Nach § 36 des Hausarbeitsgesetzes haben die genehmigten Bestimmungen über die Entschädigung die Wirkung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages.

### Rundschau

**Fachlehrer und Erwerbslosenfürsorge.**  
Der Reichsarbeitsminister hat in einem Bescheide neuerdings hervorgehoben, daß den Empfängern von Erwerbslosenunterstützung nicht verwehrt werden kann, in ihrer freien Zeit eine unentgeltliche Beschäftigung auszuüben, z. B. an dem Lehrgang einer Fachschule teilzunehmen. Es wird in der Regel nur der größte Nutzen, wenn der Erwerbslose die Zeit seiner unentgeltlichen Mühe in dieser Weise verwendet. Er kann jedoch eine Arbeit, die ihm nachteilig wirkt, nicht beibehalten, absondern, weil sie ihm am Einbildung hindert. Tut er das, so muß er auch der Erwerbslosenunterstützung ausbleiben.

### Wichtig!

25. Wochenbeitrag läuft vom 19. Juni bis 25. Juni.  
26. Wochenbeitrag läuft vom 26. Juni bis 2. Juli.

<p><b>100 Harzerkäse</b> und 1 rot. Kugelhäse zus. Mk. 2.00 oder 2 Kugelhäse genau ohne Abfall: 9 Pfg. 3 96 od. 200 Harzer = Mk. 2.00 Nachnahme K. Seibold, Norbert (Bols), Nr. 11, 308</p>	<p><b>Mitglieder!</b> Wendet euch bei Bedarf an die in unserer Zeitung inserierenden Firmen und Fachschulen.</p>
---	--

**Die beste Ausbildung für Schneidermeister Zuschneider**

**Direktrizen** bietet die Privatschule

**Zuschneide-Schule**  
der Zusch.-Verg. v. Rhld. u. Westf.  
Fachlehranstalt für moderne Zuschneidekunst.  
Verlag von Fachzeitschriften und Modelbüchern.  
Lehrbücher zum Selbstunterricht.  
Schnittmusteroversand

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

**Bekleidungskunst und Mode**

**Minerale technische Zeitschrift**  
Dieser umfangreiche Fachblatt bringt die neuesten Schnittkonstruktionen 5 deutscher Zuschneideschulen. Ferner bringt die Zeitschrift alle für alle Kunstfertigkeiten im Schneidergewerbe, darunter: **Entschädigung am Gewerbe, die Abänderung des Lohnabkommens, die Gewerkschaften, Verfahren für sparsame Beschäftigung usw.** Kurz, sie bringt alles, was der vorwärtstrebende Fachmann wissen muß. Sammlende technischen Fortschritt und Neuerungen kommen in klarer und lehrreicher Weise zur Veranschaulichung.

Die Fachzeitung **Bekleidungskunst und Mode** ist zum Preise von 2.50 Mk. für 1 Vierteljahr zu beziehen durch jede Postanstalt sowie durch die

**Privat-Zuschneideschule F. Biallak**  
Berlin SW 10, Lützowstraße 23.

