

Bekleidungsgewerkschaft

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

Nr. 3

Erscheint alle 14 Tage Samstags, Redaktionsklub
Montags vor dem Erscheinungstag. Die Zeitung
kocht durch die Post bezogen L.-Markt für das
Vierteljahr; Mitglieder erhalten dieselbe gratis.

Köln, den 11. Februar 1928
Geschäftsstelle Denker Wall 9 / Fernruf West 57 259

Anzeigenpreis für die sechsgepaltenen 350mm breite
zu 1000. Einzelexemplare zu 100. Anzeigen
die Hälfte. Anzeigenannahme nur gegen Voraus-
zahlung. Gebührenschein: Postcheckkonto 3596 Köln

25. Jahrg.

Rüftet zu den Betriebsratswahlen!

Mit diesem Ruf mündet sich der Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften an die Frauen und Männer aller Berufe und Erwerbszweige in Stadt und Land, die wissen, welche Verantwortung auf ihnen als deutsche Arbeiter für Stand und Volk ruht. An Männer und Frauen, die daran glauben, daß nicht Eigennutz und Machtdünkel die wirtschaftliche und geistige Not vom deutschen Volke bannen werden, sondern daß die lebendigen sittlichen Kräfte des Christentums sich wieder im deutschen Wirtschaftsleben durchsetzen müssen, um Wandel zu schaffen! Die deshalb trotz aller Not und Enttäuschungen auch die Kraft aufbringen, den harten, aber sicheren Weg zu gehen, der allein die deutsche Arbeiterschaft aufwärts führen kann.

Wegbereiter und Führer sind die von euch geschaffenen Berufsorganisationen. Deren erfolgreiche Arbeit kann und muß noch mehr durch eure tatkräftige Mitarbeit im Betrieb vertieft und ausgewertet werden.

Die Betriebsverfassung — das Betriebsratsgesetz — gibt euch die gesetzlichen Grundlagen dazu. Die letzten beiden Jahre haben gezeigt, daß verständige, gut geschulte und von dem Vertrauen einer zielbewußten Belegschaft getragene Betriebsvertreter sehr wohl in der Lage sind, nützliche Arbeit für die Belegschaft und Betrieb zu leisten. Das kommt auch in der steigenden Zahl der Betriebsvertretungen zum Ausdruck.

In den nächsten Wochen kommt es darauf an, das Erreichte dadurch zu halten und fortzubauen, daß überall Betriebsvertreterwahlen stattfinden und christlich-nationale Kandidaten gewählt werden. Es ist ein Gebot der Selbstachtung und der Bedeutung der christlich-nationalen Arbeiterschaft, daß das durch Aufstellung und stärkste Unterstützung eigener Listen geschieht. Der Kampf um die Bekleidung der Arbeitszeit hat gerade im Laufe des letzten Jahres deutlich genug gezeigt, daß die christlichen Gewerkschaften den Mut und die Kraft besitzen, erfolgreich die Lage der deutschen Arbeiterschaft zu bessern. Noch stehen wir mitten in dem Ringen auf diesem Gebiet, aber wir sehen, daß es vorwärts geht. Weitere Aufgaben harren unser und fordern gebieterisch das Einsehen aller unserer Kräfte! Die Kraft der Arbeiterschaft muß gestärkt und damit die Lebenshaltung gehoben werden. Der

Der Vorstand des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften Deutschlands

Die grundsätzliche Bedeutung der christlichen Gewerkschaften

Von Kartellsekretär Ubers (Köln).

II.

Das sozialpolitische Wesen der christlichen Gewerkschaften.

Analog dem Bestehen der christlichen Gewerkschaften, daß der arbeitende Mensch von den Erträgen seiner Arbeit je nach Grad der Arbeitsleistung und der persönlichen Qualifikation, der Verantwortung und der mit der Arbeit mehr oder minder verbundenen Schädigung seiner Gesundheit und der Gefahren seiner Arbeit eine entsprechende, den Lebensnotwendigkeiten der heutigen Zeit angepaßte Entlohnung erhält, die ihm und seiner Familie ein menschenwürdiges Leben sichert, fordern die christlichen Gewerkschaften fernerhin den Schutz des Arbeiters vor äußeren Einwirkungen, die ihn aufstacheln, seine Arbeitskraft zu gefährden. Eine gesunde, auf vernunftmäßiger, menschlicher und christlicher Grundlage aufgebauter Sozialpolitik werden die christlichen Gewerkschaften immer und immer wieder erstreben. Der Arbeiter lebt lediglich von der Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft. Verlust der Einschränkung oder Hemmung derselben ist für ihn gleichbedeutend mit mehr oder minder großem Verlust des Einkommens und des Verdienstes. Eine gesunde Sozialpolitik hat den Arbeiter zu schützen vor äußerer Notlage in Fällen der Erkrankung, vor Unfall oder Invalidität und der Arbeitslosigkeit. Muß der Staat durch sozialpolitische Gesetze eingreifen, weil der Arbeiter und der Arbeiterstand zur Wahrung seiner be-

schütz der Arbeit vor Willkür und Terror, die Lebensmöglichkeit bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit durch Unfall, Krankheit oder Alter ist weitgehend sicher zu stellen. Dazu kann eine gute Betriebsvertretung wirksam beitragen. Klarheit und Wahrheit über die jeweils durch die tatsächliche Leistungsfähigkeit des Einzelbetriebes wie des Gewerbes und der gesamten Volkswirtschaft gegebene Möglichkeiten sind hierzu ebenso notwendig, wie die Ausschaltung aller Bestrebungen, die nur geeignet sind, den Blick für die wesentlichen Aufgaben der Arbeiterschaft zu trüben oder die bestehenden Gegensätze zu verschärfen.

Wer in dieser Auffassung mit uns einig ist, darf nicht absteits stehen, darf sich nicht scheuen, die Anwendung auch für seine Person zu ziehen! Laubheit, Gleichgültigkeit und Eigenbrötelei sind starke Hindernisse für die Arbeiterschaft. Hier Pionierarbeit zu leisten, muß das Streben aller christlich-nationalen Arbeiter sein. Die vor uns liegenden Wahlen, ihre Vorbereitung und Durchführung geben jedem Gelegenheit, durch die Tat zu beweisen, daß dieser Wille vorhanden ist. Jede Kollegin, jeder Kollege haben sich darum zu kümmern, daß rechtzeitig der Wahlvorstand für die Durchführung der Wahlen bestellt, daß rechtzeitig und vorwärtsmäßig eine Vorkommnisse eingeleitet und gewährt wird. Sogar für Besuch der Versammlungen und erinnert die Säumigen. Wo keine Betriebsvertretung besteht, trotzdem die Voraussetzungen (Betriebsrat gleich 20 Arbeitnehmer, Betriebsobmann wenigstens fünf wahlberechtigte einschließlich drei wählbaren Arbeitnehmern; in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben zählen nur die ständigen Arbeitnehmer und für die Obmannwahl sind fünf Arbeitnehmer zehn ständig beschäftigte Arbeitnehmer erforderlich) gegeben sind, muß dafür eingetreten werden, daß der Arbeitgeber die Bestellung eines Wahlvorstandes vornimmt.

Wo gültige Vorschriften erfolglos blieben, kann durch Verfügung der Polizeibehörde die Bestellung des Wahlvorstandes erzwungen werden. Beachtet die Fristen der Wahlordnung! Die Amtsdauer jeder Betriebsvertretung beträgt nur ein Jahr. Verlängerungen sind ungültig, ordnungsmäßige Wiederwahl zulässig.

Die Lösung für die Betriebsvertreterwahlen 1928 aber sei:

Christlich-national!

Christlich-national!

reichtigsten Belange auf diesem Gebiete nicht Karl genug ist gegenüber den Einflüssen, mehr oder minder unsozial eingestellter Kreise und Strömungen, so soll aber auch diese sozialpolitische Hilfeleistung des Staates sich enthalten von Eingriffen in die persönliche und häusliche Freiheit des Arbeiters. Die Sozialversicherung beispielsweise muß immer mehr dahin ausgebaut werden, daß die Arbeiterschaft, die ein Recht auf die Sozialversicherung hat, auch vollständig und vollverantwortlich mitbestimmen und selbstbestimmend in der Sozialversicherung mitwirken kann.

Die Sozialversicherung soll den Arbeiter und seine Familie schützen in Erkrankungszeiten und bei Unfällen, bei Invalidität. Eine Altersversicherung hat mehr noch als bisher für die Sicherstellung einer angemessenen und den heutigen Erfordernissen entsprechenden Lebenshaltung des Arbeiters Sorge zu tragen, wenn der Arbeiter durch Alter nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeitskraft der Volksgemeinschaft zur Verfügung zu stellen. Ausbau der Altersversicherung ist daher dringlichste Forderung der christlichen Gewerkschaften.

Die christlichen Gewerkschaften sehen in einer gebundenen Sozialpolitik des Staates und der Kommunen ein wesentliches Faktum zur Bekämpfung der gesamten Volksseligkeit. Sie wollen durch weitestgehenden Ausbau der sozialgesetzlichen Maßnahmen und Durchsetzung derselben mit der Willensaufassung der christlichen Arbeiterschaft die Arbeiterschaft wirklich gleichberechtigt den übrigen Ständen und Volksschichten an die Seite gestellt wissen. Es muß gelingen, in weitesten Kreisen des deutschen Volkes Sinn und Verständnis dafür zu wecken und zu erhalten, daß die Staatlichkeit und leitens der Kommunen zu ergreifenden sozialpolitischen Maßnahmen zugunsten der Arbeiterschaft kein Ansehen an diese sein können, sondern eine Gewährung bis heute vorerhaltener Rechte.

III.

Die kulturellen Forderungen der christlichen Gewerkschaften.

Die christliche Rangordnung der Werte verlangt, daß die Wirklichkeit der Kultur diene. Kultur entsteht überall dort, wo der Geist des Menschen bilden und formend in Leben und Dinge eingreift, wo er schöpferisch aus sich heraus gestaltet. Kultur ist Niederschlag alles geistigen Schaffens des Menschen. Eine Kultur als Ganzes, Geschlossenes ist immer der Ausdruck einer Volksseele.

Ist die Volksseele rein und unverbraucht, dann ist auch die Kultur eine reine, hochsteigende. Ist die Seele des Volkes trant und zerfallen, dann trägt auch die Kultur den Stempel dieser Zerfallenheit.

Die Kultur des Mittelalters war die Kultur einer gesunden, unverbrauchten Volksseele, sie war eine Kultur der Gemeinschaft. Unsere heutige Kultur dagegen ist die Kultur einer in sich zerfallenen Zeitströmung. Neben manchen Guten und Anerkennenswerten, das wir bei den kulturellen Schöpfungen der letzten Jahrzehnte und der heutigen Zeit finden, sehen wir aber sehr Vieles, was wir als leichte, widerliche Unkultur bezeichnen müssen.

Die christliche Arbeiterschaft wollte mit dem Momente, wo sie um ihre materielle Besserstellung kämpfte und rang, mit Teil haben an der Kultur des Volkes. Das Ziel der christlichen Arbeiterbewegung war immer, mitwirken können an der Kultur des Volkes. Aber uns schwebte eine andere Kultur vor als die, die wir heute vorgelebt bekommen: eine christliche Kultur, eine Kultur, die hinauswacht aus der sittlichen Reinheit des Gesamtvolkes, die in ihren Wirkungen auf den einzelnen wie auf das Gesamtvolk veredelnd wirkt. Aber eine „verbourgeoiserte“, übersteigerte individualistische Bürgerkultur wachte und wach es heute noch, die die Arbeiterschaft von einem Eigenen aus auf kulturell-geistigen Gebiete auszuhalten, wenn diese sich nicht ganz gewaltig regt. Wir wollen als christliche Arbeiter eine Kultur, die als Lebensausdruck des gesamten Volkes gewertet werden kann und muß. Was wir heute auf kulturellem Gebiete zu erreichen haben, entspricht diesem Ziel weitest nicht. Die christliche Arbeiterschaft fordert und ihr jeder Kampf geht dahin, daß der Arbeiterschaft die Möglichkeit gegeben wird, sich selbst an ihrer Nachkommenheit Voraussetzungen zu geben, an der Schaffung einer reinen, wahren Volkskultur mit tätig zu sein. Die Arbeiterschaft verlangt Bildungsmöglichkeiten in elementarer und höherer Art, unabhängig von der materiellen Lage der Arbeiterschaft; sie verlangt, daß Literatur und Kunst und vor allem Schöpfungen kultureller Art der Bedeutung und dem sittlichen Eigenheit des Arbeiterstandes mit entsprechen. Wir wissen, daß wir damit eine Forderung ausprechen, die heute noch bei weitem nicht verstanden und gewürdigt, erst recht in ihrer Bedeutung von den bürgerlichen Schichten nicht der Erfüllung berechtigt in Erwägung gezogen wird. Das darf und soll die christliche Gewerkschaftsbewegung aber nicht abhalten, auch in dieser Hinsicht immer und immer wieder mit Nachdruck an der Erreichung dieses ihres Zieles zu arbeiten. Eine christliche Gewerkschaftsbewegung würde ihrer Zweckbestimmung und ihrer Aufgabe nur unvollkommen gerecht werden, wollte sie auch den kulturellen Erhebungen unserer Tage nicht ihr Augenmerk schenken und nicht alle erdenkliche Mühe aufwenden, der ihr angehörenden Arbeiterschaft die Mitbeteiligung und den Mitbesitz an den Kulturgütern und dem Kulturbesitz der heutigen Generation zu sichern. Alle Arbeit der christlichen Gewerkschaften auf dem Gebiete des Bildungswesens dient letztendlich mit diesem Zwecke. Unsere Mitglieder und Freunde sollten deshalb die Möglichkeiten persönlicher Fortbildung und Schulung, der Fortbildung und Schulung ihrer Kinder und Angehörigen, die ihnen direkt und indirekt durch die christlichen Gewerkschaften geboten werden, nicht ungenutzt und unbeachtet vorbeigehen lassen.

In diesen Ausführungen war bemüht jegliche Kontroverse zu den Gewerkschaften anderer Richtungen unterlassen. Die christlichen Gewerkschaften und die christliche Arbeiterschaft sollen sich darauf besinnen, daß sie in ihrem Tun und Handeln, in der Verfolgung ihrer Ziele, der Durchführung ihres eigenen Willens auf die Parallele mit den freien Gewerkschaften nicht nur nicht angewiesen sind, sondern eigene Güter haben. Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Grundfassungen der christlichen Gewerkschaften sind wesentlich verschieden von den freien Gewerkschaften. Die freien Gewerkschaften haben, da sie in politischer Hinsicht und in allgemein weltanschaulicher Hinsicht gleichstellen mit der sozialistischen Partei- und Weltanschauungsrichtung, auch die sozialistische Bewegung seit Karl Marx zu verzeichnen hatte. In allen Handlungen lassen sich die freien Gewerkschaften leiten von dieser ihrer marxistisch-sozialistischen Weltanschauung. So wie diese aber im Laufe der Jahre manche Wandlung hat durchmachen müssen und an realen Notwendigkeiten nicht vorbeigekommen ist, so finden wir

auch bei den freien Gewerkschaften, doch sie trug ihrer zahlenmäßigen Überlegenheit den christlichen Gewerkschaften in vielen Punkten in dieser wirtschaftlichen und sozialen Politik folgen zu müssen.

Die christliche Gewerkschaftsbewegung wird auf absehbarer Zeit Minderheitsbewegung bleiben. Das bezeugt aber nicht, daß sie darum weniger Anteil nehmen sollte und mühte an der Bekämpfung der Geschicke der deutschen Arbeiterklasse. Am Gegenteil: Gerade die Ereignisse der letzten Zeit dürften jedem Einflüssigen klar bewiesen haben, daß in der christlichen Gewerkschaftsbewegung eine innere Kraft wohnt, die fähig ist als die Idee des Sozialismus. Sie schöpft diese Kraft aus den Bräumen der christlichen Weltanschauung, die die Krisen der letzten zwanzigjährigen Jahre hinweg überwinden hat, die Weltweisheit besitzt.

Voraussetzung des heftigen Vormarschreitens der christlichen Gewerkschaften aber ist, daß sich alle Mitglieder der Bewegung durchdringen lassen von dem Über und dem eigenen Willen der christlichen Gewerkschaften. Der Sozialismus will das Heil der Arbeiterschaft und der Menschheit durch die Wahl erzwungen, in der der einzelne in unerschütterlichen Rechts steht. Die christliche Gewerkschaftsbewegung aber will ganze Menschen, nachgibt, nicht nur Verantwortung in den Dingen ihrer Bewegung, sondern auch Verantwortung in den Grundfragen der christlichen Weltanschauung und eines positiven religiösen Eigenlebens. Das ist die eigentliche Kraft der christlichen Gewerkschaftsbewegung, die sich in sich selbst immer wieder erneuert.

Die Regelung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben

Von Gewerberat Müllers, Tübingen.

Mit gültiger Erlaubnis des Verfassers bringen wir den nachstehenden Artikel, der im September des letzten Jahres in verschiedenen Tageszeitungen erschien. Ein Kapitel, welches die Sonderbestimmungen über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditorien behandelt, ist von uns gestrichelt.

Die Regelung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben darf die regelmäßige Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Jedoch ist es zulässig, die etwa an einzelnen Wochentagen ausgefallene Arbeitszeit nach „Anordnung der gesetzlichen Betriebsleitung“ durch Mehrarbeit an den übrigen Wochentagen der gleichen oder folgenden Woche auszugleichen. Bei Anwendung dieser Ausnahme darf nicht mehr als 10 Stundenwoche bzw. 2-Doppeltundenwoche nicht überschritten werden. Der Ausgleich kann aber nur für den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung, nicht für einzelne Arbeiter angewandt werden und gilt, wie nachmals zu betonen ist, nur für den Zeitraum von 2 Wochen, in daß z. B. ein späterer Ausgleich in einem Selbstbetrieb mit wechselndem Beschäftigungsgrade z. B. nicht möglich ist.

Eine Überschreitung dieser Grenzen ist in folgenden Fällen gestattet:
1. An 30 Kalendertagen, die der Wahl des Arbeitgebers überlassen sind, bis zu 2 Stunden Mehrarbeit nach vorheriger Anordnung der Betriebsleitung. Die Ausnahme ist wiederum nur für den ganzen Betrieb

oder für eine ganze Betriebsabteilung zulässig und an die weitere Vorfrist geknüpft, daß über die im Anfrucht genommene Mehrarbeit ein Verzeichnis zu führen ist, in das die Zahl der mit Mehrarbeit beschäftigten Arbeitnehmer und die Dauer ihrer Beschäftigung einzutragen sind. Das Verzeichnis ist den Aufsichtsbearbeitern auf Verlangen vorzulegen.

2. Auf Grund eines die Mehrarbeit regelnden rechts-gültigen Tarifvertrages, d. h. einer zwischen einem Arbeitgeber oder einer Vereinigung von Arbeitgebern und einer Vereinigung von Arbeitnehmern abgeschlossenen, die Arbeitserhältnisse regelnden Vereinbarung, oder auf Grund eines von den Parteien im Schlichtungsverfahren angenommenen Schlichtungsbeschlusses. Voraussetzung für die Rechtsgültigkeit eines Tarifvertrages ist, daß er von „tarifberechtigten“ Vereinigungen abgeschlossen ist, was bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) zutrifft. Vereinbarungen, welche von einem Arbeitgeber lediglich mit der Belegschaft seines Betriebes ohne Beteiligung der Gewerkschaften getroffen werden (sogen. Betriebsrat), entsprechen im allgemeinen nicht den für die Rechtsgültigkeit der Tarife in der arbeitsrechtlichen Literatur aufgestellten Voraussetzungen, jedoch ist diese Frage noch unklar. In Entscheidungen höherer Stellen herrscht bisher nicht getroffen. Ist jedenfalls zu empfehlen, von der Vereinbarung derartiger Verträge abzusehen, um sich nicht einer möglichen nachträglichen Verfolgung wegen unzulässiger Überschreitung der Arbeitszeit auszuweichen. Die regelmäßige Anwendung eines Tarifvertrages als Grundlage für die Regelung der Arbeitszeit und Mehrarbeit setzt ferner voraus, daß der Arbeitgeber entweder Mitglied des tarifschließenden Verbandes ist oder daß er den Tarifvertrag ausdrücklich oder stillschweigend „unter Berufung“ auf den in Frage stehenden Tarif abgeschlossen hat, wobei zu beachten ist, daß es bei Berufung auf einen Tarifvertrag mit der Inanspruchnahme der einzigen Arbeitszeit- oder Lohnverpflichtungen nicht allein getan ist, sondern daß auch alle sonstigen Tarifbestimmungen ungetrübt anerkannt werden müssen. Nur wenn dies gesichert ist und von der Arbeitnehmerseite gebilligt wird, wird die Anwendung eines Tarifvertrages durch einen außerhalb des Verbandes stehenden Arbeitgeber nicht zu beanstanden sein. Die im Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit tritt an Stelle der gesetzlichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Abschrift des Arbeitszeit- und Beschäftigungsbeschlusses des Tarifvertrages an einer in die Augen fallenden Stelle seines Betriebes auszuhängen, und falls er nicht dem vertragsschließenden Arbeitgeberverband angehört und der Tarif nicht allgemeinverbindlich ist, eine zweite Abschrift dem Gewerbaufsichtsbureau einzureichen.

3. Auf Grund einer durch das Gewerbaufsichtsbureau erteilten besonderen Genehmigung. Eine solche Genehmigung kann aber nur gegeben werden, wenn eine tarifliche Regelung der Arbeitszeit in dem in Frage kommenden Gewerbegebiet überhaupt nicht, oder nicht für die Beteiligten besteht, oder soweit eine bestehende tarifliche Vereinbarung einzelne Arbeitserhältnisse nicht geregelt hat. Bevor die behördliche Genehmigung erteilt werden kann, ist nachzuweisen, daß zwar alle Betriebe einem Tarifvertrag angehören, zu diesem Zwecke auch die Inanspruchnahme des Schlichtungsverfahrens ohne Erfolg geblieben sind. Schließlich ist zu beachten, daß auch bei Nachweis dieser Voraussetzungen die Erteilung einer Genehmigung nur in Frage kommen kann, wenn sie aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder

sonstige unvermeidliche Störungen, oder „aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen“ geboten ist.

In allen den unter 1—3 genannten Ausnahmefällen darf die Mehrarbeit 10 Stunden täglich grundsätzlich nicht überschreiten. Nur in besonders gelagerten Fällen „aus dringenden Gründen des Gemeinwohls“ oder bei notwendigen „Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten“ läßt das Gesetz auch die Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit, jedoch nur durch eine beschränkte Genehmigung der zuständigen Behörde zu (Gewerbaufsichtsbureau). Der Vollständigkeit wegen ist ferner darauf hinzuweisen, daß außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit von 8 Stunden Arbeitnehmer diejenigen Arbeiten nach Anordnung der Betriebsleitung ohne besondere Erlaubnis vorgenommen werden dürfen, die notwendig sind, um die volle Ausnutzung der regelmäßigen Arbeitszeit des Gesamtbetriebes zu ermöglichen. Es handelt sich hier um die Arbeiten zur Bewachung der Betriebe, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, ferner um Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitswissenschaftlich abhängig ist (z. B. das Anheizen des Dampfes), und um die zum Be- und Entladen von Eisenbahnwagen erforderlichen Arbeiten. Die genannten Arbeiten können sowohl vorübergehend als auch regelmäßiger Art sein. Sie sind zulässig für über 16 Jahre alte männliche Arbeiter bis zu zwei Stunden, für weibliche und jugendliche bis zu einer Stunde Mehrarbeit täglich, jedoch wieder mit der Einschränkung, daß bei Anwendung dieser Mehrarbeit die behördliche Genehmigung im allgemeinen nicht überschritten werden darf und daß bei weiblichen und jugendlichen Arbeitern auch die sonstigen Arbeitszeitbeschränkungen der Gewerbeordnung zu beachten sind. Wenn z. B. weibliche Arbeitnehmer nach Schluß der regelmäßigen Arbeitszeit mit Aufbaumarbeiten beschäftigt werden (diese sind zu den zulässigen Arbeiten zu rechnen, von denen die Wiederaufnahme des vollen Betriebes arbeitswissenschaftlich abhängig), so ist besonders zu beachten, daß die Beschäftigung an den Vorabenden der Sonn- und Festtage nicht über acht Stunden und über 5 Uhr hinaus, in den vorgenannten Konfektionsbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern, nicht über 5,30 Uhr hinaus stattfinden darf. Schließlich enthält das Gesetz noch eine wichtige allgemeine Ausnahmebestimmung, nach welcher die Arbeitszeitbeschränkungen keine Anwendung finden auf vorübergehende Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen, unvorherzusehenden Fällen, in denen andere Maßnahmen unzulässig sind, ebenso nicht auf die vorübergehende Mehrarbeit einer geringen Zahl von erkrankten Arbeitern an einzelnen Tagen, wenn die Niederlegung der Arbeit das Ergebnis der Arbeit gefährdet oder einen verhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde, und wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen (z. B. die Einstellung von Hilfskräften) nicht zugemutet werden können. Die rechtliche Anwendung aller dieser allgemeinen Ausnahmen hat der Arbeitgeber in jedem Falle zu vertreten. Er ist verpflichtet, das bereits früher erwähnte Verzeichnis zu führen, in welches die Zahl der mit Mehrarbeit beschäftigten Arbeitnehmer (unter Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen), die Dauer ihrer Beschäftigung und die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das vorgeschriebene Formular für diese Verzeichnisse ist bei Carl Heymanns, Verlag, in Berlin W 8, Mauerstraße 44, erhältlich.

Frauen- und Kinderschutz

Einem Bericht in unserer Tageszeitung „Der Deutsche“ entnehmen wir, daß der Sozialpolitische Ausschuss des R. M. R. am 14. Januar den zweiten Unterabschnitt des Entwurfes eines Arbeitsgesetzes „Ergänzende Schutz der weiblichen und jugendlichen“ genehmigt hat. Da der Reichstag seit dem ganzen Arbeitstagungsbestand durchgearbeitet, hat ihm die Ergebnisse der Beratungen des Sozialpolitischen Ausschusses zugeteilt.

Der zweite Unterabschnitt bedeutet gegenüber den bisherigen gesetzlichen Bestimmungen einen erheblichen Fortschritt. Er bringt eine Herabminderung der Fortschritts- und sonstiger längerer Zeit von den Gewerkschaften und vielen anderen sozialpolitischen Verbänden aufgestellt worden, nämlich:

1. die Herabsetzung des Schulpflichtalters für Jugendliche auf 14 Jahre,
2. die Herabsetzung der Schulpflichten auf alle Betriebe ohne Rücksicht auf ihre Größe.
Bisher waren nur Arbeiterinnen und Jugendliche von einem besonderen Schutz erfasst, wenn sie in Betrieben beschäftigt waren, die weniger als 10 Arbeiter beschäftigten. Da, wie die letzte Berufung zeigt, ein sehr großer Teil der Arbeiterschaft in kleineren Betrieben arbeitet, so mußte dieser Schutz erweitert werden, daß die Beschäftigung des Gesamtunternehmens ist. Auch die Verhältnisse in den kleineren Betrieben machen einen erhöhten Schutz für Frauen und Jugendliche durchaus nötig.

Die Herabsetzung des Schulpflichtalters für Jugendliche wird aus verschiedenen Gründen gefordert. Der Gesundheitszustand unserer Jugend ist sehr schlecht. Die Berichte der Schul- und Fürsorgeämter geben ein erschütterndes Bild über das heutige Kinderelend. Und zudem stellt die veränderte Wirtschaftslage ganz andere Ansprüche an den beruflichen Menschen als in der Vorkriegszeit. Durch die Rationalisierung der Betriebe ist das Arbeitstempo ein ganz anderes geworden. Ein jugendlicher Mensch kann in seinem Entwicklungsgang seinen Arbeitsvermögen nicht folgen. Es müssen geeignete Maßnahmen getroffen werden. Daher muß für die Jugend in ihrem Entwicklungsalter — also bis zum 14. Lebensjahr — besonders gehorzt werden, daß man über Arbeitskraft durch besondere Schutzbestimmungen sichert.

Bei aller Anerkennung der Fortschritte, die auf dem Gebiet des Frauen- und Kinderschutzes durch den Gesetzentwurf vorgehen sind, darf doch nicht übersehen werden, daß noch verheerend bedauerliche Mängel vorhanden sind, die geändert werden müssen, um einen Schutz auch wirklich durchzuführen.

Die Abteilung II (Arbeitnehmer) im Sozialpolitischen Ausschuss des Reichstages Reichswirtschaftsrates hat bei den Beratungen im Arbeitsauschuss und im Sozialpolitischen Ausschuss eine Reihe entsprechender Anträge gestellt. Ihre Anträge wollen herbeiführen: die völlige Durchführung des Nachtarbeitsverbotes für alle

Jugendlichen, die Festsetzung einer Kinderkruzeit von 12 Stunden der freien Sonntags- und Nachmittags, eine Verbesserung der Hausregelung, die Sicherstellung des Ruhepflanzes unter Einhaltung der Berufsschulzeit, die gesetzliche Festsetzung eines Urlaubs.

Diesen Anträgen haben die Anträge der Abteilung I (Arbeitgeber) gegenüber, die forderten: Herabsetzung des Schulpflichtalters auf 16 Jahre, weitgehende Ausnahmen von Nachtarbeitsverbot (Zulassung der Nachtarbeit auch für die Bäckereibetriebe), Verbot der Hausregelung für die Bauernregelung — Wegfall der Hausregelung für das Handwerks- und Kleingewerbe, Aufrechterhaltung der Schulpflicht für alle außergewöhnlichen Fälle, erhebliche Arbeitszeitverlängerung, keine Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit.

Die Auseinandersetzungen über diese Anträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestalteten sich sehr lebhaft. Es ist ersichtlich, wie die Jugendlichen nach Meinung der Arbeitgeber in dem Wirtschaftsprozess unentbehrlich sind und wie besonders die Sechsjährigen und Siebenjährigen so in der Produktion mitarbeiten, daß man sie nicht ohne Gefährdung der Produktion unter einen besonderen Schutz stellen kann.

Man muß schon sagen, daß es kein zweifelloses Jelden für den Welt einer Wirtschaft ist, wenn man glaubt, daß nur die völlige Anrechnung der Arbeitskraft eines jugendlichen Menschen wirtschaftlichen Profit bringen kann.

In Bezug auf den verhängten Frauen- und Kinderschutz ist der Entwurf teilweise von Arbeiterinnen, teilweise von weiblichen Arbeitnehmern, d. h. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte. Nach den Anträgen der Abteilung II bedürftigen die Schutzvorschriften dieses Unterabschnittes auf die Arbeiterinnen, weil zum 3. Abschnitt „Arbeitszeit“ schon für die gesamte Angestellten- und Arbeiterklasse die Anträge: „Einkaufszeit“ von 12 Stunden und teilweise angenommen waren, die die Beschäftigung des teiligen Angestellten zum Ziel haben. (Schon heute gelten diese Schutzbestimmungen für männliche und weibliche Angestellte, es ist kein Grund ersichtlich, der für die Befreiung dieser Vorschriften für die weiblichen Angestellten sprechen würde.) Weiterhin hat die Abteilung II zum 3. Abschnitt die Beschäftigung der Bäckereiarbeitszeit auf 10 Stunden für sämtliche männlichen und weiblichen Arbeiter und Angestellten gefordert. Neben der Hausregelung der Kinderkruzeit wird für Jugendliche wurde gefordert: Einführung eines Sonntagsruhegesetzes um 2 Uhr und eine Wochenarbeitszeit von 55 Stunden.

Die Ausnahmebestimmungen dieses Unterabschnittes haben wir, daß die Schutzbestimmungen keine Geltung haben sollen z. B. für die Jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer über 16 Jahre im Bergbau- und Bergbau- und Schmelzgewerbe. Wir erkennen an, daß die weiblichen Arbeitnehmer über 16 Jahre z. B. von der

Nachtarbeit nicht ausgenommen werden können. Man kann es aber nicht beantworten, daß männliche und weibliche Jugendliche bis zum Ablauf der Polizeischulzeit — das ist 13 Uhr nachts — in den rauen und damit erfüllten Räumen tätig sind. Kann man es diesen Jugendlichen zumuten, daß sie spät in der Nacht, wenn es keine Verheerungsmöglichkeiten mehr gibt, zu Fuß ihren Heimweg antreten müssen? Kennt man nicht die Gefahren, von denen die Jugend nachts auf der Straße bedroht ist? Es ist einfach und zweckmäßig, daß die Arbeitgeber für den Wegfall der Schutzbestimmungen für Jugendliche in diesen Betrieben eintreten.

Die Beschäftigung des Sozialpolitischen Ausschusses war nicht immer erfolgreich. Manche Anträge der Abteilung I, die eine Beschäftigung der Regierungsvorlage betrafen, waren angenommen, doch war es möglich, die Beschäftigung des Schulpflichtalters von 16 Jahren zu erreichen. Ebenso wurde ein Antrag angenommen, der vorsah, daß Arbeiterinnen und Jugendliche an den Sonntagen nur bis 5 Uhr nachmittags, an den Donnerstagen und Festtagen bis 2 Uhr nachmittags beschäftigt werden dürfen. Auch in der „Einkaufszeit“ für Jugendliche konnte ein Erfolg erzielt werden. Unter Abänderung der weitgehenden Anträge der Abteilung II wurde folgender Antrag der Abteilung III angenommen:

„Den Jugendlichen ist angemessener Erholungsurlaub zu gewähren. Soweit der Urlaub nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt ist, hat der Reichsarbeitsminister nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die näheren Bestimmungen für die verschiedenen Gewerbegebiete zu erlassen. Der Bericht auf Urlaub ist auch gegen zeitliche Abänderung unzulässig.“

Die Vorschriften des § 23 über den Kinder- und Jugendlichen vor, daß die Arbeit von Kindern unter 14 Jahren verboten ist, nur in Familienbetrieben soll die Arbeit von Kindern über 12 Jahren zugelassen werden. Die Vorschrift, daß Kinder über 12 Jahre auch in kleineren Betrieben mit dem Ausstatten von Waren und anderen Tätigkeiten beschäftigt werden können, wurde auf Antrag der Abteilung II gestrichelt. Ebenso wurde festgesetzt, daß die Verwendung von Kindern bei Kraftaufhebungsarbeiten nur erfolgen darf, wenn das höhere Interesse der Kunst und Wissenschaft es erfordert.

Aus den Beratungen über den Kinderschutz hat sich aber ergeben, daß die Einführung einer einheitlichen Schulpflicht in ganz Deutschland notwendig ist, daß die Länder, die heute noch die siebenjährige Schulpflicht haben, angehalten werden müssen, die achtjährige Schulpflicht einzuführen. Auch die Einführung des sogenannten neunten Schuljahres ist nach unserer Meinung ein Gebot der Stunde. Selbst von Arbeitserfahrungen darauf hingewiesen, daß ein Teil der Jugendlichen die Anforderungen nicht bestehen, weil die körperliche Unfähigkeit, aber auch die geistige Bildung nicht genügt.

Aus dem Friseurgewerbe.

Koch ein Wort zu der Frage der Nebenstundenvergütung. Auf diese haben die Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Lehrlinge, einen öffentlich rechtlichen Anspruch, wenn sie an den ungetragenen 30 Kalendertagen, auf Grund eines Tariffs oder einer behördlichen Genehmigung, oder in den vorerwähnten „außerordentlichen Fällen“ (mit Ausnahme von Holtandarbeiten) Mehrarbeit leisten. Die Vergütung muß besonders vereinbart sein und kann bei fehlender Vereinbarung und Weigerung eingeklagt werden. Das Gesetz hält eine Vergütung von 25 Prozent auf den Lohn der Mehrarbeit als angemessen, es können aber auch unter Würdigung besonderer Verhältnisse geringere Zuschläge vereinbart oder bei Vorliegen „besonderer Umstände“ mangels Vereinbarung vom Arbeitgeber festgesetzt werden. Streitigkeiten über die Höhe der Vergütung werden im Schlichtungsverfahren, und mangels bindender Entscheidung des Schlichters, durch das Arbeitsgericht entschieden.

Es liegt im eigenen Interesse aller Gewerbetreibenden, die Arbeitnehmer beschäftigen, die Vorschriften und Bestimmungen, die über diese Vorrichtungen, insbesondere auch die daran geknüpften Bedingungen, bezw. Ausübung der festgesetzten Arbeitszeit, Einreichung der tariflichen Vereinbarung über die Arbeitszeit, Führung der Nebenarbeitsverzeichnisse gewissenhaft zu beachten.

Einbettlicher Termin für die Betriebsratswahlen in Rheinland u. Westfalen

Die Landesorganisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften und Gesamtverband deutscher Angestellten-Gewerkschaften), des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (freie Gewerkschaften) und des Gewerkschaftsbundes der Deutschen Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände (Christl.-Danker), erteilen folgenden Aufsat an ihre Mitglieder:

Um eine ordnungsmäßige Durchführung der Betriebsratswahlen und der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Entlohnung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat zu gewährleisten, haben sich die Spitzenorganisationen der christlichen, der freien und der Christl.-Dankerschen Gewerkschaften im Bezirke Rheinland und Westfalen dahingehend verständigt, daß die Betriebsratswahlen möglichst einheitlich in allen Betrieben an denselben Tagen vorzunehmen sind. Das erstmalige gleichzeitige Abkommen, das im vorigen Jahre zwischen den beiden erwähnten Organisationen getroffen wurde, hat sich durchaus bewährt. Als Termin für die Wahlen der diesjährigen Wahlen ist die Zeit vom 26. bis 31. März 1928 bestimmt worden.

Für die Betriebsräte und alle an der Durchführung der Betriebsratswahl beteiligten Kollegen gilt dabei folgendes:

1. In allen Betrieben findet spätestens bis Montag, den 27. Februar 1928, eine Betriebsratswahl statt mit folgender Tagesordnung (wobei die Reihenfolge zu beachten ist):

1. Wahl eines Vorstandes und dessen Vorsitzenden gemäß § 23 B R G.
2. Rücktritt der Betriebsvertretung.
(In allen Betrieben, in denen die Wahlperiode mit Ende März nicht abläuft, werden die Betriebsratsmitglieder und Ersatzleute aufseiner, ihr Amt niederlegen, um die Wahl zum dem vorgesehenen Termin vom 26. bis 31. März 1928 zu ermöglichen. § 23 B R G.)

Zu dieser Sitzung ist ordnungsmäßig, rechtzeitig und schriftlich unter Angabe der Tagesordnung zu laden. Ueber die Beschlüsse ist rechtzeitig abzustimmen. Das Ergebnis der Abstimmung einschließlich des Stimmenverhältnisses ist protokollarisch festzulegen (§ 23 B R G.).

II. Am Tage nach der Betriebsratswahl wird in allen Betrieben, in denen die Betriebsräte zurücktreten sind, der Werkleitung schriftlich mitgeteilt, daß sämtliche Betriebsratsmitglieder und Ersatzleute zurückgetreten sind. Zugleich erfolgt schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber über die Bestellung des Wahlvorstandes. Dessen Mitglieder sind zu nennen und dessen vom Betriebsrat gemählter Vorsitzender (§ 23 B R G.) ist zu bezeichnen. Endlich wird der Werkleitung bekannt gegeben, daß der zurückgetretene Betriebsrat gemäß § 43 B R G. bis zur Bildung des neuen Betriebsrates im Amte bleibt.

III. Am Montag, den 5. März 1928, wird ein den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Wahlausschreiben erteilt (§ 3 der Wahlordnung).

IV. Gemäß den Beschlüssen der Spitzenorganisationen sollen grundsätzlich gemeinsame Listen der einzelnen Organisationsrichtungen nicht aufgestellt werden. Bei der Listenaufstellung und der Wahl geht jede Gewerkschaftsrichtung selbstständig vor, damit in offenem, zitterlichem Kampfe die Kräfte gemessen werden.

V. Nach diesen Vorbereitungen findet die Wahl in der Zeit vom 26. bis 31. März 1928 statt.

VI. Allen Beteiligten wird es zur bringenden Pflicht gemacht, die gesetzlichen Bestimmungen genau zu beachten, damit nachher die Wahlen nicht für ungültig erklärt werden. Wer die Wahl fälschlich durchführt, schädigt die Sache seines Arbeitskameraden.

VII. Ueber die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erhalten die neuen Betriebsräte nötigenfalls rechtzeitig besondere Richtlinien.

In Erläuterung dazu machen wir noch auf folgende bei Durchführung des Ganzen zu beachtende Termine aufmerksam:

Montag, den 27. Februar 1928: Betriebsratsabstimmung.

1. Wahl des Vorstandes und Ernennung des Vorsitzenden dieses Wahlvorstandes durch den alten Betriebsrat.

2. Rücktritt des alten Betriebsrates.

Montag, den 5. März 1928: Aushängen des Wahlausschreibens und Auslegung der Wahlkisten.

Donnerstag, den 8. März 1928: Letzter Tag des Eintrags gegen die Wahlkisten.

Dienstag, den 13. März 1928: Letzter Tag zur Einreichung der Wahlunterlagen.

Mittwoch, den 21. März 1928: Aushängen der Wahlkisten.

Montag, den 26. März 1928: Wahltag

Der erste Tarifabschluß der jungen Organisation.

Die junge Gewerkschaft christlicher Friseurchiffen und Friseurinnen, Ortsgruppe Köln, hat kurz nach ihrer Gründung ein schweres Stück Arbeit leisten müssen. Seitens des Arbeitgeberverbandes war der Tarifvertrag zum 31. 12. 1927 gekündigt worden. Auf unsere Anfrage hin erklärte sich die sozialistische Organisation bereit, die Tarifbemessung gemeinsam mit uns zu führen. Ueber die eufaktuellsten Forderungen war bald eine Einigung erzielt. Zum Rahmenvertrag wurde u. a. gefordert, die Arbeitszeit, welche bisher noch 54 Stunden in der Woche betrug, wesentlich zu verkürzen. Bezüglich des Urlaubs wurde eine Erweiterung der Urlaubsfrage verlangt. Zum Lohnsatz stellen wir die Forderungen, die Löhne um durchschnittlich 20 Prozent zu erhöhen.

Eine Verhandlung mit den Arbeitgebern führte in keinem Punkte zur Einigung. Die Arbeitgeber hatten sich in den Kopf gesetzt, daß die Zeit gekommen sei, den Tarifvertrag wesentlich zu verschlechtern. Sie verlangten u. a. die Urlaubsbestimmungen ganz zu streichen und die Arbeitszeit zu verlängern. Die bisherigen Löhne sollten unverändert bleiben. Doch unter diesen Umständen eine Einigung ausgeschlossen war, stand für uns von vorne herein fest. Es wurde deshalb der Schlichtungsansuchen angemeldet.

Dieser beschäftigte sich erstmalig am 24. Januar mit der Angelegenheit. Nach achtkündiger Verhandlung kam eine Einigung zustande, die jedoch, da die Arbeitgeber im letzten Augenblick Schwierigkeiten machten, zum Teil als Vereinbarung mit Rücktrittsrecht niederzulegen wurde. Von diesem Rücktrittsrecht machten die Arbeitgeber Gebrauch, jedoch erneut Verhandlungen notwendig wurden. Diese fanden zunächst am 26. Januar zwischen den Parteien statt, scheiterten jedoch nach einigen Minuten, da die Arbeitgeber wesentliche Abstriche von den protokollierten Vereinbarungen machen wollten. Das war für die Gehilfenverbände undisutabel.

Am 30. Januar beschäftigte sich der Schlichtungsansuch erneut mit der Sache. Nach erneuter vierstündiger Verhandlung kam dann endlich eine feste Vereinbarung auf der Grundlage der am 24. Januar mit Rücktrittsrecht abgeschlossenen zustande. Die Vereinbarung gilt ab 30. Januar. Der Rahmenvertrag läuft unthunlich bis zum 31. 12. 1928, der Lohnsatz bis zum 30. 9. 1928. Wir lassen nachstehend die wichtigsten Bestimmungen des neuen Vertrages folgen:

Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit beginnt an den ersten 5 Wochentagen um 8 Uhr morgens und endet um 7 Uhr abends. Die um 7 Uhr anwesenden Kunden dürfen ausbleiben werden, jedoch muß um 7.30 Uhr Schlus sein. An den Samstag und Vorabenden von gesetzlichen Feiertagen ist die Arbeitszeit abends 1 Stunde länger als an den übrigen Tagen.

Die Mittagspause beträgt 2 Stunden. Die Frühstückspause und Vesperpause je eine Viertelstunde. Im bedarfsfähigen Einzelhandels kann die Mittagspause auf 1½ Stunden begrenzt werden. In diesem Falle beginnt die Arbeitszeit morgens um 8.30 Uhr.

Die für einen Feiertag ausfallenden Arbeitsstunden gelten als gesetzliche Arbeitszeit. Den Arbeitnehmern ist jeweils Erledigung wichtiger Beforderungen einmal in der Woche eine Stunde Freizeit zu gewähren.

(Der Zuschlag für die über die normale Arbeitswoche hinausgehenden Arbeitsstunden ist in dem im Lohnsatz aufgeführten Wochensätzen einberechnet.)

Urlaub.

Für Schiffen, Schiffmänn, Haararbeiter und Haararbeitenden beträgt der Urlaub nach dem ersten Beschäftigungsjahr bei einer Firma 3 aufeinanderfolgende Arbeitstage. Für jedes weitere Beschäftigungsjahr bei der Firma verlängert sich der Urlaub um einen Tag bis zur Höchstbauer von 6 Arbeitstagen.

Entlohnung.

Es gilt das Prozentssystem oder fester Lohn; Prozentssystem nur Bedienungspersonen.

a) Prozententlohnung.		
Damenfriseurin:		
1. Kraft	35%	bzw. Garantielohn M 28.— wöchentl.
2. Kraft	35%	" " " M 23.— "
Herrenfriseurin:		
über 20 Jahre	30%	" " " M 28.— "
von 18-20 J.	30%	" " " M 20.— "
i. l. J. n. d. Lehre	30%	" " " M 18.— "

Ein Entwurf zur Abänderung des Hausarbeitgesetzes

Unlegalität des N. d. B.

In Nummer 24/1927 der Volksbildungszeitung sind die Forderungen, die die Arbeitnehmerverbände einschließlich des Reichsverbandes für das Lohngewerbe für die Abänderung des Hausarbeitgesetzes eingereicht haben, veröffentlicht. Inzwischen hat das Reichsarbeitsministerium den Entwurf für eine Novelle ausgearbeitet, und diesen den wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie den zuständigen behördlichen Stellen zugewandt. Der Entwurf trägt einem Teil der Arbeitnehmerwünsche, besonders in den vorerwähnten Dingen, Rechnung; eine ganze Reihe notwendig erscheinender Forderungen sind unberücksichtigt geblieben. Immerhin ist aus den Vorlage eine brauchbare Grundlage für einen Gegenschritt zu sein. Da die ganze Sache sich noch im Stadium der Vorbereitung befindet, können wir noch nicht auf Einzelheiten eingehen.

Die Hauptfrage ist, daß das jetzige ungenügende Hausarbeitgesetz baldigst so abgeändert wird, daß es ein brauchbares Hilfsmittel des Heimarbeitersdammes wird. Dazu ist vor allem eine entsprechende Einordnung der Zwischenmeister, die einen großen Teil der Heimarbeiterrinnen beschäftigen, notwendig. Ohne diese bleibt der Schutz der Heimarbeiterrinnen (sie sind in erster Linie hausbedürftig) oft problematischer Natur. Eine reifliche Umgestaltung des Gesetzes im Sinne aller berechtigten Wünsche der Heimarbeiterschaft ist nach den Erklärungen

Friseurin:		
1. Kraft	30%	" " " M 28.— wöchentl.
2. Kraft	30%	" " " M 20.— "

b) feste Wochenlöhne.

Damenfriseurin 1. Kraft M 45.— wöchentl.			
Damenfriseurin 2. Kraft M 37.50 wöchentl.			
Herrenfriseurin: 1. Tarif: 2. Tarif: 3. Tarif:			
über 20 Jahre	M 37.50	35.—	29.—
von 18-20 Jahren	M 32.—	29.50	25.50
i. l. J. n. d. Lehre	M 24.50	24.50	24.—

Friseurin:

1. Kraft	M 37.50	35.—	—
2. Kraft	M 32.—	29.50	—

Haararbeiter: männliche M 46.— weibliche M 39.— über 20 Jahre; männliche M 39.— weibliche M 33.50 unter 20 Jahre; männliche M 29.50 weibliche M 29.50

Die hier festgelegten Prozent- und Lohnsätze sind Mindestsätze. Herrenfriseur erhalten als Bedienungspersonen in allen Tarifklassen M 2.— mehr.

Herrenfriseurin, die auch als Damenfriseurin beschäftigt werden, erhalten in allen Tarifklassen M 3.— Zulage zu ihren Bezügen.

Tageweilige Zuschläge erhalten 50% Aufschlag auf den Tariflohn.

Der Abschlus befriedigt uns nicht ganz. Er enthält noch verschiedene Mängel, die wir nicht in den Kauf genommen hätten, wenn das Organisationsverhältnis ein besseres gewesen wäre. Damit ist es aber in Köln nicht besser, als in den meisten anderen Städten. Obwohl nicht als Gruppe in letzter Zeit gute Fortschritte in bezug auf die Mitgliederzahl gemacht hat, ist doch noch die Anzahl der Arbeitnehmer unorganisiert. Das mag für uns Mitglieder Anlaß sein, in der Werbearbeit nicht nachzulassen, bis der letzte Unorganisierte unseren Reihen zugeführt ist.

Erreicht wurde eine Verkürzung der Arbeitszeit um 3 Stunden pro Woche; ferner eine Stunde Freizeit wöchentl. zwecks Vorbereitung persönlicher Angelegenheiten. Der Urlaub, für dessen Abschaffung die Arbeitgeber hartnäckig kämpften, blieb unverändert bestehen. Die Löhne sind durchschnittlich um 12 1/2 Prozent erhöht worden.

Man kann bei der Beurteilung dieses Ergebnisses nicht an die Eigenarten des Friseurgewerbes vorbegehen. Das gilt insbesondere bezüglich der Arbeitszeit. Die Tätigkeit im Friseurgewerbe drängt sich leider hart in den Abendstunden zusammen. Als Tarifpolizist kann man diese Tatsache nicht ganz außer acht lassen.

Das System der Entlohnung nach Prozenten von den Bedienungsgeldern gefällt uns nicht. In einigen Geschäften ist es noch üblich. Es wird Aufgabe der Gehilfen sein, sich dagegen zu wehren, auch dann, wenn sie vielleicht einen etwas höheren Lohn dabei herauszuschlagen. Es kann die Gehilfen niemand zwingen, nach dem Prozentssystem zu arbeiten. Darum sollten sie es im Interesse einer gesunden Entwicklung der tariflichen Verhältnisse ablehnen.

Bei der Festlegung der Wochenlöhne spielt das Teilgeldebewesen eine große Rolle. Die Arbeitgeber führen daselbst stets ins Feld, um an anständiger Löhne vorbeizukommen. Es würde wesentlich zur Erhebung des Berufes beitragen, wenn die Gehilfenhaft alles daran setzen würde, von diesem für handelsübliche Arbeitnehmer unwürdigen System loszukommen. Sie werden sich hierbei allein auf ihre eigene Kraft verlassen müssen. Die Arbeitgeber haben bekanntlich gegenteilige Interessen.

Alles in allem war die Bewegung trotz der noch vorhandenen Mängel ein Erfolg. Unsere junge Gruppe hat sehr bald erfahren, daß nur gemeinschaftlicher Zusammenhalt den Erfolg verbringt. Der sozialistische Verband wird nunmehr wohl anerkennen müssen, daß eine christliche Organisation mindestens so viel für die Interessen der Gehilfen wahren kann und wird, als er. Wir hätten den Herrn Lorenz sehr gerne in mancher Situation während der Bewegung bei uns gesehen. Richt etwa, damit er die Sache schmelzen sollte, sondern damit er sich davon überzeugen konnte, daß man nicht unbedingt Sozialist oder Kommunist zu sein braucht, um energisch und zielstrebend Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. Kabere Zukunft mag er sich von seinen kollektiven Kollegen einholen.

Für unsere Mitglieder heißt die Parole: Werden und Aufstehen! Der letzte Kollege und die letzte Kollegin muß heran. Im Zusammenhalt liegt unsere Kraft!

der Regierungsvertreter gegenwärtig noch nicht zu erreichen. Sie würde auch geräumte Zeit beanspruchen. Darauf zu warten, liegt nicht im Interesse der Heimarbeiterschaft.

Nun hatte das Reichsarbeitsministerium und der Reichsverband für das Lohngewerbe zu einer Besprechung des Entwurfes eingeladen. In unserem größten Erstaunen erfuhr wir dort, daß der „Allgemeine deutsche Gewerkschaftsbund“ ohne die übrigen Beteiligten zu benachrichtigen, kurz vor der Besprechung beim H. v. W. einen ganz neuen Entwurf für das ganze Gesetz eingereicht hatte, der grundlegende Änderungen des Hausarbeitgesetzes und dementsprechende Abweichungen von den gemeinsamen Anträgen brachte. Und das, obwohl die gemeinsamen Anträge unter tätiger Anteilnahme des freien Textil- und Bekleidungsarbeiterverbandes zustande gekommen und auch von ihnen mit unterzeichnet waren.

Für die Erledigung der Gesetzesänderung bedeutet das Vorliegen zweierlei Anträge auf Arbeitnehmerseite nur eine Verzögerung. Das umsomehr, als sich die Vertreter der freigewerkschaftlichen Verbände selbst nicht eilig sind. Die Tatsache, daß der freie Textil- und Bekleidungsarbeiterverband an den gemeinsamen Anträgen mitgearbeitet haben (ja, die Anträge sind sogar in der Druckerei des freien Bekleidungsarbeiterverbandes gedruckt) und zugleich in der eigenen Spitzenorganisation ein anderer Entwurf ausgearbeitet wurde, ohne daß man die übrigen Partner benachrichtigte, heißt, — gefinde gelang — eine harte Unaufrichtigkeit gegenüber den! Zu mindern hätte man sie doch verständigen müssen. Wenn der H. v. W. jetzt sagt, er habe sich gegen den Entwurf des H. v. B. ausgesprochen, ist aber nicht durchlesen

Das Geheimnis

der immer stärkeren Ausbreitung des „Deutschen“ liegt in der zunehmenden Erkenntnis der Arbeitnehmerschaft begründet, ihre Interessen im Kampfe um gleichberechtigte Anerkennung als Staatsbürger, im Ringen um soziale Besserstellung voll unterstützt und vertreten zu sehen. Wer den „Deutschen“ regelmäßig liest, ist über alle wichtigen Vorkommnisse im Wirtschaftsleben bestens unterrichtet. Jeder Gewerkschafter sollte den „Deutschen“ lesen.

können, so ändert das nichts an der Sachlage dieser Unlogikalität. Mehr wollen wir dazu heute nicht sagen, obwohl wir verucht werden könnten, Vergleiche anzustellen mit einem anderen Fall, in dem sich die Zeitung des B. u. W. auch nach unten hin, also gegenüber seinen eigenen Organen, nicht durchsetzen konnte. Wie dem auch ist, der B. u. W. hätte mindestens aus dem Gesichtspunkt des bisherigen Zusammenarbeitens in dieser Sache die überragenden Verbände denadrächtigen müssen.

Die christlichen Gewerkschaften aber werden alles tun, in dieser Angelegenheit baldigst zu einem freigeberdischen Refusiat zu kommen.

Tariffbewegungen

Arbeiterkonfektion Bielefeld-Berford.

Auf Grund eines Schiedspruches des Schlichtungsausschusses kam ein neues Lohnabkommen zustande. Demnach betragen die Löhne für

Zuschneider	ab 2. 1. 28 Stbl.	ab 2. 4. 2 Stbl.
Zuschneiderinnen	96 Bfg.	99 Bfg.
Schneider	83	85
Näherinnen	50	51
Hilfsarbeiterinnen	48	47
Hausdiener	83	85

Die Gruppen der Schneider und Näher, Näherinnen und Näherinnen erhalten noch einen Vorradausgleich von 10 Prozent.

Auf die bisher gezahlten Vorradausgleich erfolgt ein genereller Zuschlag von 10 Prozent, für Berufskleidung 9 Prozent. Das Lohnabkommen läuft unföndbar bis 30. November 1928.

Allgemeinverbindlich.

Der Reichsarbeitsminister hat das Lohnabkommen für die Herrenkonfektion vom 15. 9. 1927, sowie das Arbeiterabkommen für die gleiche Branche vom 8. 8. 1927 mit Wirkung vom 1. 11. 1927 für allgemeinverbindlich erklärt.

Auch der Reichsmantelvertrag für die Wolf- und Haarkut-Industrie vom 8. 9. 1927 ist nunmehr mit Wirkung vom 1. 12. 1927 für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Wir werden auf die Entscheidungen, soweit dies erforderlich ist, in der nächsten Nummer zurückkommen.

Ortsgruppenberichte

Duisburg. Die hiesige Ortsgruppe hielt am 17. Januar ihre Generalversammlung. Aus dem Jahresbericht entnehmen wir folgendes: Ein Jahr mühevoller Arbeit liegt hinter uns. Doch brachte unsere Arbeit mancherlei Erfolge für unsere Mitglieder. Auch im letzten Jahre sind wir in Duisburg ein Stück vorwärts gekommen. Die Mitgliederzahl konnte erhöht werden. Die Versammlungen waren immer interessant und anregend. Neben der Erledigung der geschäftlichen Angelegenheiten wurde Stellung genommen zu den wirtschaftlichen und sozialen Tagesfragen und es wurden belehrende Vorträge gehalten. Mit der Vorbereitung zur Frühjahrsagitation soll sofort begonnen werden. Nach Erledigung der Vorstandswahl schloß der Vorsitzende die vielverlaufene Generalversammlung mit dem Appell an die Mitglieder, weiter wie bisher mitzuarbeiten zur Stärkung und Ausbreitung unseres Verbandes in Duisburg.

Gelsenkirchen. Am 25. Januar hatten wir unsere Generalversammlung. Der Vorsitzende erstattete den Jahresbericht. Er führte aus: Das Jahr 1927 war ein gutes Wirtschaftsjahr. Die Arbeitnehmer haben von dem Ertrage der gesteigerten Produktion nicht den ihnen rechtmäßig zustehenden Anteil erhalten. Die Gewerkschaften mühten schwere Kämpfe führen gegen die Bestrebungen der Arbeitgeber zur Unterdrückung der berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer. Die Arbeitskämpfe des letzten Jahres mühten allen Arbeitnehmern die Augen öffnen und sie mühten erkennen, daß nur feste Gewerkschaften die wirtschaftliche Lage der Arbeiterklasse bessern können. Auch im Maschinengewerbe ist zur Erhaltung und zum Ausbau der Tarifverträge eine starke Gewerkschaft unbedingt notwendig. Deshalb müssen wir alle Kräfte zusammenfassen, um unseren Verband auch in Gelsenkirchen immer mehr auszubauen. Erfreulicherweise haben sich an der Agitation des letzten Jahres eine Anzahl Kollegen beteiligt. Im kommenden Jahre aber muß jedes Mitglied mitarbeiten, denn in Gelsenkirchen ist noch ein großes Arbeitsfeld.

In der dann folgenden Aussprache wurde besonders auf die ungenügenden Lohnverhältnisse in Gelsenkirchen hingewiesen. Das Industriegebiet ist eine wirtschaftliche Einheit. Deshalb ist es unbillig, daß die Löhne in den einzelnen Städten des Industriegebietes noch so verschieden sind. Der Stundenlohn in Gelsenkirchen beträgt heute noch M. 0,87 und ist damit um 12 Bfg. niedriger als in Dortmund, Bochum und Essen. Der Vorstand wurde beauftragt, an den Zentralvorstand den Antrag zu stellen, darauf hinzuwirken, daß der Lohn in Gelsenkirchen den anderen genannten Städten angeglichen wird. Die Vorstandswahl ergab die Wiederwahl des bisherigen Vorstands. Zum Schriftführer wurde Kollege Kruse gewählt. Unter Vorsitzendes wurde der Agitationsplan für die Frühjahrsagitation besprochen. Alle anwesenden Kollegen erklärten sich zur Teilnahme an der Frühjahrsagitation bereit.

Bonn. Unsere Generalversammlung am 12. Januar war gut besucht. Bezirksleiter Kollege Knöpfle, war in derselben anwesend. Der Vorsitzende, Kollege Waffler, erstattete den Geschäftsbericht, der die Arbeiten und Erfolge der Ortsgruppe im letzten Jahre erkennen ließ. Dank der rührigen Tätigkeit der Vorstandschaft und der Vertrauenspersonen war ein Zugang von 40 neuen Mitgliedern zu verzeichnen. Demzufolge war es auch möglich, die Tarifverträge besser als früher durchzuführen.

Kollege Knöpfle gab einen Rückblick auf das sozialpolitisch so bedeutame Jahr 1927. Er ermunterte zur weiteren Mitarbeit im laufenden Jahre. Er dankte besonders dem Kollegen Waffler für seine Tätigkeit, sowie dem Bezirksleiter des christlichen Lederarbeiterverbandes, Kollegen Krapp, für seine erfolgreiche Mitarbeit in unserer Gruppe.

Bei der Wahl des Vorstandes wurde Kollege Waffler als Vorsitzender wiedergewählt. Er nahm auch die Wahl an. Das ist um so dankenswerter, als ihm nunmehr zum 25. Male dieser Posten übertragt wurde. Ein schönes und nachahmenswertes Beispiel der Treue und Opferfreubigkeit für unsere jüngeren Mitglieder. Möge es dem Kollegen Waffler vergönnt sein, zu seinem kommenden Silberjubiläum noch eine große Zahl neuer Mitglieder zu sammeln und sie mit seinem Gewerkschaftsgeist zu erfüllen.

Eine begrüßenswerte Erleichterung

Um die Schreibarbeit der arbeitsrechtlichen Klageanträge auf ein Mindestmaß herabzusetzen, hat das Berliner Arbeitsgericht geeignete Formulare ausarbeiten lassen. Dadurch kann jede Klageanträge schnell und vorschriftsmäßig ausstellen. Die Formulare sind so zusammengestellt, daß mit einmaliger Niederschrift zugleich zwei Abschriften hergestellt werden, wovon eine bei dem Antragsteller bleibt, und die zweite zusammen mit dem Original dem Gericht zwecks Weiterleitung an den Beklagten zugestellt wird. Es sind Vordrucke für sieben verschiedene Klagesfälle herausgegeben worden, die in Blöden von 25 Satz (= 75 Eingangsformulare) vom Christlichen Gewerkschaftsverband, Berlin-Wilmersdorf, Kaiserallee 25, abgegeben werden. Jeder Block kostet 1,25 M. Alle Blöcke zusammen kosten demnach 8,75 M. Das Porto hierfür beträgt 80 Bfg. Um Verwaltungskosten zu sparen, wird nun gegen Vereinfachung des Betrages (Vollständigkonto Berlin 422 29) oder Nachnahme geliefert. In letzterem Fall kommen noch 40 Bfg. Nachnahmegebühren hinzu.

Die Anschaffung dieser Blöcke ist insbesondere den größeren Ortsgruppen zu empfehlen, die vielfach Klagen an den Arbeitsgerichten für unsere Mitglieder durchzuführen haben.

Rundschau

Berufsschulunterricht und Lehrlingsausbildung.

Der Berufsschulunterricht soll die praktische Lehre nach der theoretischen Seite hin ergänzen und ist daher ein wichtiger Teil der Berufsausbildung. Demnach darf, wie es des öfteren versucht wird, die Lehrlingsentschädigung nicht um die Zeit gekürzt werden, die für den Berufsschulunterricht aufgewandt wird. Das ist auch der selbstverständliche Standpunkt der Rechtsprechung. Auch in der letzten Zeit fällt das Gewerbegericht eine dahingehende Entscheidung. Der Schlosserlehrling B. beklagte mit Genehmigung des Lehrherrn die private Berufsschule in M. Als ihm diesbezüglich die Entschädigung entsprechend gekürzt wurde, klagte er beim Gewerbegericht auf Nachzahlung von 130 M. Der beklagte Arbeitgeber verief sich darauf, daß es sich um eine private, nicht um eine Pflichtberufsschule handele. Das Gewerbegericht stellte sich in seiner Sitzung vom 22. Juni 1927 auf den Standpunkt des Lehrlings mit der Begründung, daß durch den Schulunterricht die Ausbildung nicht unterbrochen, sondern gefördert werde. Die Firma wurde zur Nachzahlung verurteilt.

Literarisches

Das Arbeiterrecht in Sowjetrußland. Von Dr. Anton Rogner. Preis 32 Bfg. (mit Zuzahlung 40 Bfg.). Bei großem Verlage billiger. Verlag der Topographischen Anstalt, Wien 1, Gendarmenstraße 8.

In der letzten Zeit entfalteten russische Agenten anlässlich des 10jährigen Bestandes Sowjetrußlands eine erhöhte Berberätigkeit in allen Ländern. In großer Aufmachung wurden in unabhägigen Versammlungen die sozialen Verengungen des neuen Regimes aufgezählt und die Arbeiterschaft zur Entfaltung der Weltrevolution aufgerufen. — Es ist kein Zufall, daß gerade in dieser Zeit Dr. Anton Rogner mit einer Schrift vor die Öffentlichkeit trat. Von klarer politischer Richtung beeinflusst, entrollt der Verfasser — ein ehemaliger Kriegsgefangener in Rußland — in kurzer, aber überflüssiger Weise an der Hand des russischen „Gesetzesbuches der Arbeit“ (vom 15. November 1922), das noch heute in Wirksamkeit ist, ein Bild, wie es den wirklichen Verhältnissen in Rußland entspricht. Die wichtigsten Fragen, die auch uns interessieren, studen wir behandelt: so: Arbeitsvermittlung, Gehalt und Lohn, Entschädigung und Haftpflicht, Arbeits- und Ruhezeit, Urlaub, Lösung des Dienstverhältnisses, Abfertigung, Lehrlingswesen, Arbeit der Frauen und Minderjährigen, Entscheidung bei Streitigkeiten, Sozialversicherung usw. — Für alle, die sich mit dem Problem der Sowjetrußland und mit Arbeiterfragen überhaupt beschäftigen, ist diese Schrift eine unerschöpfbare Fundgrube.

Ratung!

7. Wochenbeitrag fällig vom 12. Februar bis 18. Februar.
8. Wochenbeitrag fällig vom 19. Februar bis 25. Februar.

Gedenktafel.

†
Es starb unser treues Mitglied
Johann Sudholz, Köln.
Ehre seinem Andenken.

Die privaten Zuschneide-Schulen

der Zuschneider-Vereinigung von Rheinland und Westfalen, Köln a. Rhein, Neumarkt 27-29 und Friede, Köln, Lübeck, Mühlentstraße 69 bieten für Schneider und Schneiderinnen die beste und erfolgreichste Auszubildung im Fasschnitt moderner Damen- und Herrenkleidung. Besinn neuer Karte am 1. und 16. eines jeden Monats. Lehrbücher zum Selbstunterricht für Damen- und Herrengarderobe. Schultismusterverwand. Jubiläums-Drospekt gratis!

Diel Zeit

ersparen Schneidemeister und Meisterinnen durch lesen einer guten Fachzeitschrift. Jede Saison bringt neue Enten und Nachterlegungen. Unsere „Praktische Fachwissenschaft“ (Fachzeitschrift für Herren- und Damenmoden) bringt in Bildern, Zeichnungen und Text mit ausführlichen Erklärungen, wonach jedes Muster aufgestellt werden kann, stets die modernsten Fassonartikel und Abhandlungen über Fasschnitt, Verarbeitung, Anprobe und Abänderungen von Bekleidungen, in der Praxis stehenden Zuschneidern gefasteten die Zeitschrift lehrreich für jeden Kollegen und jede Kollegin. für Derbandsmitglieder beträgt der Bezugspreis pro Jahr für 8 Hefte M. 4,50. Zu beziehen durch den Verlag, Köln a. Rh., Neumarkt 27-29.

Die Moden-Rundschau Beste und billigste Fachzeitschrift

für jeden Meister und Zuschneider sowie für jeden Schneider und Schneiderin. Dieselbe wird vom Verband der Zuschneider, Zuschneiderinnen und Direktinnen, Sitz Hamburg, herausgegeben. Sie kostet im Jahresabonnement

4,50 Mk. im Jahr

Sedsmal im Jahr erscheint ein Doppelheft. Wir machen noch besonders darauf aufmerksam, daß wir unter Mithilfe bester Fachleute in dem kommenden Jahr die Fachabende in der Zeitschrift noch wesentlich besser ausgestatten werden. Kein Schneider und keine Schneiderin sollte veräumen, die Zeitschrift zu bestellen. Wegen der Porto-Erhöhung sind wir gezwungen, den Preis für Mitglieder der Verbände auf M. 4,50 zu setzen.

Bestellungen sind zu richten: Verlag: Die Moden-Rundschau, Hamburg Rosenbinderhof 87, V.

ZUSCHNEIDE-SCHULEN

des Verbandes der Zuschneider, Zuschneiderinnen und Direktinnen, Berlin W 66, Mauerstraße Nr. 86/88

Erstklassige Lehranstalt für den Fasschnitt der gesamten Herren- u. Damengarderohe

Beginn der Tageskurse

am 1. und 15. eines jeden Monats.

Unterricht wird täglich von 9 Uhr vorm. bis 1 1/2 Uhr nachm. Beginn der Abendkurse am 1. jeden Monats.

Lehrbücher zum Selbstunterricht für die Herren- und Damen-schneider, — Schultismusterverfertigung nach Maß, — Normalschulleinzel und in Serien, — Prospekte gratis und franco. Mitglieder sämtlicher Verbände erhalten Rabatt.

Spezial-Ausbildung

in der Herren- und Damenkonfektions-schneiderei durch vorerst lehrbrieffliden u. darauf folgenden praktischen Unterrieh wird durch unsere bewährten Fachlehrer erteilt.

BARDON & CO., G.m.b.H., Nürnberg
Feinste Anerkennungen. Anmeldungen jederzeit. Prospekte kostenlos.