# Bekleidungsgewerkschaft

GESCHÄFTSSTELLE VENLOER WALL 9
FERNSPRECHER NUMMER 57259 •

Erscheint alle 14 Tage Samstags u. kostet durch die Post 1,00 RM für das Vierteljahr · Anzeigenpr. für die sechsgesp. Colonellzeile 20 Pf. Stellengesuche u.-Angebote kosten die Hälfte · Geldsend.: Postscheckk. 3596 Köln

**Organ des Verbandes christl. Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes und der Gruppen der Hutarbeiter, der Friseure und Friseusen**

**Nummer 9/10** | **Köln, den 14. Mai 1932** | **29. Jahrgang**


## Der untertarifliche Lohn im Arbeitsrecht*)

**Von Rechtsanwalt Dr. Seidel**

Hinter den Feststellungen, daß an Konfektionsschneider Stücklöhne gezahlt werden, die als Stundenlöhne Beträge von 25 bis 35 Pfg. ergeben, verbergen sich bedeutungsvolle Probleme wirtschaftlicher, sozialer, hygienischer, staatspolitischer und letzten Endes auch rechtlicher Art. Sie werfen die Frage auf: Sind solche Löhne notwendig und gerechtfertigt, verträgt es sich mit den Fortschritten unseres Zeitalters, daß durch solche Löhne die richtige Ordnung der Menschen zueinander aufgelöst wird, kann es verantwortet werden, daß mit solchen Löhnen zuerst der Mangel, dann die Not, dann der Hunger, dann das Elend und die Krankheit im Leben vieler Arbeitnehmer zur Herrschaft gebracht wird? Verträgt es sich mit den Erkenntnissen unserer Zeit, daß durch solche Löhne die menschliche Verstrickung im Bösen, der wir alle an sich schon unterworfen sind, allmächtig gemacht wird, daß dadurch das Gefüge des Staates notwendig gelockert und die Zukunft des Volkes gefährdet wird? Ist nicht alle Kraft erforderlich, um im Interesse des Gesamtvolkes und seiner Entwicklung solche Löhne unmöglich zu machen?

Diese Fragen zu beantworten ist nicht meine Aufgabe. Ich habe Ihnen nur die Frage zu beantworten, wie sich das moderne Arbeitsrecht zum untertariflichen Lohn stellt. Um es vorweg zu nehmen, die Antwort ist nicht befriedigend.

**Der Grundsatz der Unabdingbarkeit:**

Durch die Tarifvertragsverordnung ist die Unabdingbarkeit der Tarifvertragnormen gesetzlich festgelegt. Das bedeutet, daß Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in soweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen, und daß an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten. Abweichende Vereinbarungen sind nur wirksam, soweit sie im Tarifvertrag zugelassen sind oder den Arbeitnehmer günstiger stellen.

Die Bestimmungen über den Lohn gehören zum normativen Teil des Tarifvertrages. Die Auszahlung eines untertariflichen Lohnes ist deshalb nach dem Grundsatz der Unabdingbarkeit der normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages gesetzlich unzulässig. Der Arbeitnehmer hat das Recht und den Anspruch auf den im Tarifvertrag festgesetzten Lohn.

**Die Durchbrechung des Grundsatzes der Unabdingbarkeit durch den Verzicht.**

Dieser gesetzlich festgelegte Grundsatz ist durch eine rechtliche Konstruktion schon wenige Jahre nach der Verkündigung der Tarifvertragsverordnung in der Praxis beseitigt worden. Die Beseitigung erfolgte durch den sogenannten Verzicht auf Tariflohn; für die Zukunft in der Rechtsprechung nach wie vor für unwirksam erklärt, hat man den Verzicht auf schon entstandenen, also fälligen Tariflohn für zulässig erklärt.

Unter einem solchen Verzicht versteht man folgendes: Entweder hat der Arbeitnehmer längere Zeit ohne Widerspruch trotz Kenntnis des Tariflohnes untertariflichen Lohn entgegengenommen, oder aber er hat bei der wöchentlichen Lohnauszahlung den Empfang seines untertariflichen Lohnes schriftlich bestätigt, gleichzeitig aber die weitere schriftliche Erklärung abgegeben, daß er auf jeden höheren, durch Tarifvertrag festgesetzten Lohn, soweit dieser den wirklich ausgezahlten Lohn übersteigt, verzichtet. Im ersten Falle spricht man von stillschweigendem, im zweiten Falle von ausdrücklichem Verzicht. Das Reichsarbeitsgericht hat die Rechtswirksamkeit eines entweder stillschweigenden oder ausdrücklichen Verzichtes unter gewissen Voraussetzungen für gegeben erklärt.

**Die Begründung des Reichsarbeitsgerichts für die grundsätzliche Zulassung des Verzichtes.**

Das Reichsarbeitsgericht sieht in der Zulassung des Verzichtes auf bereits fälligen Tariflohn keine Abdingung der Tarifvertragsnormen. Es begründet die grundsätzliche Zulassung des Verzichtes auf fälligen Tariflohn mit folgenden Ueberlegungen. Es beruft sich auf den im bürgerlichen Rechte geltenden Grundsatz, daß jeder Gläubiger über seinen Anspruch frei verfügen kann. Wenn der Arbeitnehmer den Tariflohn ausbezahlt bekommen habe, so könne er damit machen, was er wolle. Warum solle er ihn nicht dem Arbeitgeber schenken können und warum solle er nicht diese Schenkung dadurch vollziehen können, daß er auf die Auszahlung ganz oder zum Teil verzichtet.

**Die Auseinandersetzung mit dieser Auffassung.**

Das Zurückgehen auf diesen im bürgerlichen Rechte geltenden Grundsatz ist jedoch um deswillen zur Begründung des Tariflohnverzichtes nicht geeignet, weil dieser Grundsatz nur für Ansprüche vertraglicher Art, nicht aber für Ansprüche, die aus Zwangsnormen hergeleitet werden, Geltung haben kann. Der Tarifvertrag ist Ausdruck des Vorranges eines Kollektivwillens vor den Einzelwillen. Den einzelnen, den Parteien des Arbeitsvertrages, werden gewisse Arbeitsbedingungen vorgeschrieben, die nicht nur im Interesse des einzelnen, sondern auch im Interesse der Gesamtheit liegen. Ob der einzelne Arbeitnehmer den Tariflohn bekommt, geht nicht nur ihn an, sondern auch seine Gewerkschaft als Vertreterin der gesamten Arbeiterschaft. Ob der einzelne Arbeitgeber den Tariflohn bezahlt, ist nicht nur seine Privatsache, sondern auch ein Interesse des Arbeitgeberverbandes, der für einen bestimmten Bereich einheitliche Arbeitsbedingungen und damit einheitliche Wettbewerbsbedingungen schaffen wollte. Das Reichsgericht hat ausgesprochen, daß die Bezahlung untertariflichen Gehaltes unlauterer Wettbewerb sein kann. Das gilt nicht nur von der Abdingung der Tarifnormen für die Zukunft, sondern ebenso vom Verzicht auf fällige Tarifansprüche der Vergangenheit. Die von der Volksmehrheit gesetzte Rechtsordnung will nicht, daß die beteiligten Einzelpersonen die ihnen durch die Gesamtheit auferlegten Arbeitsbedingungen ändern. Wenn in einem Betriebe nicht die Tarifbedingungen erfüllt werden, so handelt nicht nur der einzelne Arbeitgeber gegen seine Pflicht, sondern auch der Arbeitgeberverband, der es zuläßt. Auch wenn der einzelne Arbeitnehmer durch Verzicht auf einen Teil des Tarifanspruches die Pflichtverletzung seines Arbeitgebers heilen könnte, so könnte er niemals dadurch die Durchführungspflicht des Arbeitgeberverbandes beseitigen. Dieser muß kraft Tarifvertrages sein Mitglied dazu anhalten, daß es die Tarifbedingungen voll erfüllt. Der Arbeitgeber, der es nicht tut, verletzt nicht nur seine Vertragspflicht aus dem tarifgemäßen Arbeitsvertrag, sondern auch seine Verbandspflicht gegen seine Tarifpartei. Und der Arbeitnehmer, der auf einen Teil seines Tarifanspruchs verzichtet, verletzt auch seine Verbandspflicht auf Tariftreue. Denn nicht nur er persönlich hat den Anspruch auf Erfüllung der Tarifnormen, sondern auch seine Gewerkschaft.

Diesen Kollektivanspruch kann der einzelne Arbeitnehmer durch seinen Verzicht nicht berühren. Der Verzicht auf Tarifansprüche ist deshalb grundsätzlich und zu jeder Zeit unzulässig, weil es sich gar nicht um einen individuell frei verfügbaren Anspruch handelt. Wenn man das Wesen des Tarifvertrages richtig durchdenkt, kann man zu einer anderen Auffassung nicht gelangen.

**Die Bedingungen, unter denen das RAG. den Verzicht zuläßt.**

Nachdem aber das RAG. diese Auffassung nicht teilt und den Verzicht auf bereits verdienten Tariflohn grundsätzlich zuläßt, ist es notwendig, daß man die Voraussetzungen und Bedingungen, die das RAG. an die Zulassung des Verzichtes knüpft, genauestens überprüft. Das RAG. hat die Rechtswirksamkeit des Verzichtes von dem Vorliegen von vier Voraussetzungen abhängig gemacht, die praktisch zu einer Nichtwirksamkeit führen können. Es hat verlangt: Der tarifliche Anspruch muß erstens fällig geworden sein. Der Arbeitnehmer muß zweitens wissen, daß er den Anspruch als tariflichen und unabdingbaren besitzt. Er muß drittens den Verzichtswillen klar zum Ausdruck bringen, und er muß viertens in seiner Entschlußfreiheit unbeeinflußt sein von wirtschaftlichem Drucke, insbesondere von der Sorge vor Kündigung.

Diese Grundsätze hat das RAG. meines Wissens erstmals in einer Entscheidung vom 27. November 1929 vertreten. Dabei hat das RAG. es für gleichgültig erklärt, ob ein stillschweigender oder ausdrücklicher Verzicht in Frage steht. Diese seine Anschauung hat das RAG. allerdings in seiner Entscheidung vom 10. Januar dahin geändert, daß die Verzichtserklärungen unter wirtschaftlichem Druck regelmäßig nur Bedeutung bei einem stillschweigenden Verzicht haben, und daß bei ausdrücklichem Verzicht, wenn dieser als nicht rechtswirksam erachtet werden soll, nur eine Anfechtung wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung die Rechtsunwirksamkeit herbeiführen könne.

Das RAG. hat jedoch bereits vier Tage nach der Entscheidung vom 10. Januar 1931, nämlich am 14. Januar 1931, seine frühere in der Entscheidung vom 27. November 1929 zum Ausdruck gebrachte Anschauung wieder verwertet und die Annahme als zutreffend erklärt, der Arbeitgeber sei auch bei einem ausdrücklichen Verzicht nicht berechtigt, das Verhalten des Arbeitnehmers als ernsthaften Verzicht auf den Tariflohn anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer erkennbar unter wirtschaftlichem Druck gehandelt hat. Diese Auffassung hat es dann auch in seinen späteren Entscheidungen beibehalten und nicht mehr geändert.

Das RAG. verlangt also für die Wirksamkeit sowohl des stillschweigenden, als auch des ausdrücklichen Verzichtes, daß der Arbeitnehmer den Verzichtswillen klar und deutlich zum Ausdruck bringt, und daß er in seiner Entschlußfreiheit unbeeinflußt war von wirtschaftlichem Druck. Darüber hinaus hat das RAG. seine vor dem Urteil vom 10. Januar 1931 vertretene Auffassung noch dahin ergänzt, daß es gegen Treu und Glauben verstößt, wenn der Arbeitgeber durch eine Reihe von aufgezwungenen Ausgleichsquittungen den Arbeitnehmer um seinen verdienten Tariflohn bringt.

Es ist also in jedem einzelnen Falle zu prüfen, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber erkennbar aus der Besorgnis heraus den Verzicht abgegeben hat, bei Weigerung wesentliche Nachteile zu erleiden. Den Begriff der Erkennbarkeit hat das RAG. bereits in seiner Entscheidung vom 27. November 1929 festgelegt. Danach muß kein positives Kennen vorliegen, sondern es genügt ein Kennen müssen. Es genügt, wenn der Arbeitgeber nach Lage des Falles wissen mußte, daß die ausdrückliche Verzichtserklärung nur unter dem Zwange wirtschaftlicher Nöte ausgesprochen ist. Nach der nunmehr geltenden Rechtsprechung des RAG. mußte der Arbeitgeber nach Lage des Falles weiterhin wissen, daß sich der Arbeitnehmer bei Abgabe der Verzichtserklärung nicht nur in ungünstigen Verhältnissen überhaupt befand, sondern daß der Arbeitnehmer bei Weigerung wesentlicher Nachteile erwarten konnte.

**Der wirtschaftliche Druck.**

Die Frage ist also in der Hauptsache darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber erkennbar unter wirtschaftlichem Druck die Verzichtserklärung abgegeben hat. Ich möchte mich in der Hauptsache auf die Untersuchung beschränken, wann von einem wirtschaftlichen Druck die Rede sein kann.

Die vom RAG. verlangte Voraussetzung, daß der Verzicht nicht unter wirtschaftlichem Druck erklärt wurde, wird in den seltensten Fällen vorhanden sein, da ein solcher Druck auf Grund der objektiven Wirtschaftslage ganz allgemein gegeben ist. Die derzeitige schlechte deutsche Wirtschaftslage beweist schon durch ihr Bestehen, daß ein Arbeitnehmer nur aus Furcht vor der Arbeitslosigkeit auf einen Teil seines Tariflohnes verzichtet.

Für die Heimschneider sind die Verhältnisse besonders zwingend. In Aschaffenburg und Umgebung gab es im Dezember 1930 1500 bis 2000 erwerbslose Heimschneider. Im Winter 1931/32 ist diese Ziffer noch gestiegen.

Dazu ist die besondere Stellung des Heimschneiders zu berücksichtigen. Der Heimschneider ist persönlich selbständig und bestimmt den Inhalt seiner Arbeitsleistung in weitem Maße selbst, insbesondere was Zeit, Reihenfolge und Umfang der Arbeit betrifft. Häufig arbeitet er für mehrere Unternehmer.

Auf der anderen Seite ist der Heimschneider von den Unternehmern mehr oder weniger wirtschaftlich abhängig. Und diese wirtschaftliche Abhängigkeit kann sich je nach den Verhältnissen so stark steigern, daß sie diejenige der eigentlichen Arbeitnehmer weit übertrifft.

Diese wirtschaftliche Abhängigkeit des Heimschneiders äußert sich darin, daß er keinen Anspruch auf fortlau-

*) Aus einem Vortrag auf der Konferenz der Aschaffenburger Konfektionsschneider vom 20. Februar 1932.

fende Beschäftigung hat. Wenn er die fertig gestellten Arbeiten abliefert, weiß er nicht, ob er wieder neue Arbeit bekommt. Er löst in sehr vielen Fällen seine Beziehungen zu einem Betriebe durch viele Monate hindurch nicht, obwohl er keine Arbeit bekommt. Man erklärt ihm einfach, daß keine Arbeit vorhanden sei.

Der Schutz des § 84 des Betriebsrätegesetzes, namentlich der Einwand der unbilligen Härte, kommt ebenfalls für den Heimschneider nicht in Betracht. Er kann also im Falle der Kündigung keinen Einspruch erheben, indem er den Arbeiter- oder Angestelltenrat anruft. Dazu kommt, daß er häufig für Zwergbetriebe arbeitet, in denen ein Betriebsrat nicht besteht.

Es ist ohne weiteres anzunehmen, daß ein Arbeitgeber, der Stundenlöhne von 25 bis 35 Pfennige zahlt, wissen muß, daß sich ein Arbeitnehmer mit einem so niedrigen Lohn nur deshalb begnügt, weil ihm unter dem Druck der wirtschaftlichen Verhältnisse nichts anderes übrig bleibt. Es muß also zusammenfassend festgestellt werden, daß gerade für den Heimschneider die Umstände zwingend dafür sprechen, daß er sich nur durch seine besonderen Verhältnisse, durch seine besonders schwache wirtschaftliche und rechtliche Stellung mit Löhnen begnügt, die weit unter den Tariflöhnen liegen und die auch weit unter den Löhnen liegen, die trotz Lohnabbaues noch in anderen Betrieben gezahlt werden.

**Beweisfrage.**

Trotzdem ist es in vielen Fällen nicht möglich, diese Auffassung den Arbeitsgerichten gegenüber durchzudrücken. Dies liegt daran, daß man der Auffassung ist, den Arbeitnehmer treffe die Beweislast für seine Behauptung, er habe den Verzicht nur unter wirtschaftlichem Drucke abgegeben. Diese Auffassung ist nach meiner Ansicht nicht zutreffend. Das Reichsgericht hat in verschiedenen anderen Rechtsgebieten die Auffassung vertreten, daß sich die Beweislast umkehrt, wenn eine Partei das Vorliegen eines allgemein gültigen und anerkannten Tatbestandes bestreitet. Die Erfahrung des täglichen Lebens lehrt uns aus den von mir vorhin angegebenen Gründen, daß in der Mehrzahl der Fälle der Verzicht des Arbeitnehmers auf seinen verdienten Tariflohn nur unter wirtschaftlichem Druck abgegeben ist. Wenn der Arbeitgeber diese aus dem täglichen Leben gewonnene Feststellung bestreitet, dann muß sich die Beweislast umkehren und von dem an sich beweispflichtigen Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber übergehen.

Wenn diese Auffassung bei den Arbeitsgerichten durchdringen würde, dann wäre die prozessuale Stellung des Arbeitnehmers im Rechtsstreit bedeutend gebessert. Es ist Pflicht jedes Arbeitervertreters, im Prozesse die Auffassung zu vertreten, daß dem Arbeitgeber die Beweislast für das Nichtvorliegen eines wirtschaftlichen Druckes obliegt. Ich bin überzeugt, daß die Arbeitsgerichte, die in der Mehrzahl mit besonders fähigen und mit den Erfahrungen des Lebens vertrauten Richtern besetzt sind, diese Auffassung anerkennen werden. Für diesen Fall müßte der Arbeitgeber jeweils, wenn der Arbeitnehmer wirtschaftlichen Druck behauptet, und wenn der Arbeitgeber diese Behauptung nicht bestreitet, der Verzicht des Arbeitnehmers als rechtsunwirksam erklärt werden. Der Arbeitgeber müsse weiterhin, wenn er die Behauptung des Arbeitnehmers bestreitet, beweisen, daß der Arbeitnehmer nicht unter wirtschaftlichem Druck gehandelt hat und daß ihm dieser Druck nicht erkennbar war.

**Schlußfolgerungen.**

Die Erkenntnisse des Arbeitsrechtes und die Ergebnisse der Rechtsprechung zur Verzichtfrage sind für den Arbeitnehmer nicht besonders günstig. Das ist nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber bedauerlich. Es ist erfreulich, feststellen zu können, daß es in Aschaffenburg altangesehene Firmen gibt, die nur ungern und nur unter dem Druck der Konkurrenz Löhne bezahlen, wie sie hier genannt wurden. Durch den andauernden Abbau der Lohnhöhe ist es den Verbandsfirmen nicht mehr möglich, auf Grund einer festen Lohnhöhe zu kalkulieren. Wenn sie heute den Lohn senken, wissen sie nicht, ob nicht morgen eine andere Firma eine weitere Senkung vornimmt. Damit ist es einer Verbandsfirma, die auf die Lieferung von Qualitätsarbeit Wert legt, nicht mehr möglich, ihre Kundschaft so zu bedienen, wie es bisher ihre Art war. Daß sich dadurch schwere wirtschaftliche Schädigungen auch für den Arbeitgeber ergeben, ist nicht von der Hand zu weisen. Zu dem aufreibenden Kampf um die Erhaltung und Stärkung des Absatzes kommt die Unsicherheit der Kalkulation.

Es liegt deshalb im Interesse sowohl der Arbeitnehmerschaft, als auch der Arbeitgeberschaft, daß die Verzichtfrage in absehbarer Zeit eindeutig festgelegt wird. Eine solche Festlegung ist nur durch gesetzliche Maßnahmen möglich. Es muß möglich sein, die rechtliche und wirtschaftliche Unsicherheit, die durch die Methode der Verzichtserklärungen geschaffen wurde, zu beseitigen. Dazu ist es notwendig, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gemeinsamer Arbeit eine Lösung der Frage versuchen und mit formulierten Vorschlägen an den Gesetzgeber herantreten.

## Stegerwald über Lohnpolitik und Sozialversicherung

Am 29. April sprach Reichsarbeitsminister Stegerwald auf der Reichstagung des Verbandes kath. kaufmännischer Vereinigungen. Er führte dabei u. a. folgendes aus:

Wir stehen gegenwärtig vor einem ungeheuren Weltdurcheinander, das in der Hauptsache auf den letzten Weltkrieg und auf die gewaltige gegenseitige wirtschaftlich unproduktive Verschuldung der Länder zurückzuführen ist. Dadurch werden ein geordnetes Kreditsystem und die Weltwirtschaftsmaschinerie in ihrem normalen Laufe immer unerträglicher gestört. Auch in Deutschland herrscht auf dem Gebiete der Wirtschafts- und Sozialpolitik noch eine große Verwirrung. Wir leben in einem Zeitalter des italienischen Faschismus, des russischen Kommunismus und der internationalen Konzern-, Kartell- und Trustwirtschaft. Daneben muß das Reich Stützungspolitik über Stützungspolitik gegenüber Banken, Genossenschaften, Großschiffahrt, östlicher Landwirtschaft usw. betreiben, damit nicht alles zusammenbricht. Von Arbeitgeberseite wird der Reichsarbeitsminister immer stärker bedrängt, im Hinblick auf sechs Millionen Arbeitslose den staatlichen Lohnschutz durch Aufhebung der Vorschriften über die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen zu beseitigen. Dieses Verlangen der Arbeitgeber läuft letzten Endes darauf hinaus, daß in einem weltwirtschaftlichen Erkrankungszustand ohnegleichen durch den Staat alles mit Ausnahme der menschlichen Arbeitskraft geschützt und gestützt werden soll.

Ein solches Ansinnen braucht man nicht ständig zu wiederholen; solange ich Arbeitsminister bin, lehne ich es nach wie vor nachdrücklichst ab.

Staatliche Lohnpolitik kann natürlich bei der ungeheuer schweren Lage, in der sich gegenwärtig Deutschland befindet, nicht betrieben werden mit zugebundenen Augen; auch kann es nicht Aufgabe der staatlichen Lohnpolitik, wie der Politik überhaupt sein, praktisch die Arbeitslosigkeit zu vermehren. Ebensowenig kann die staatliche Lohnpolitik den Arbeitern der Binnengewerbe wesentlich höhere Löhne zubilligen als etwa den Gewerben und Industrien, die dem Wettbewerb ausgesetzt sind. Die Handhabung der Lohnpolitik ist gegenwärtig eine der schwierigsten Staatsaufgaben. Die Arbeitgeber sehen in ihr eine der Hauptursachen der gegenwärtigen Wirtschaftserstarrung Deutschlands. In Arbeitnehmerkreisen sieht man in dem Staat weitgehend die Lohnsenkungsmaschine. M. E. sind beide Annahmen falsch. Die staatliche Lohnpolitik hat während der größten Krisis eines Jahrhunderts die Aufgabe, zu verhindern, daß bei der ungleichen Kräftelagerung der Lohn der breiten Arbeitnehmerschichten nicht ins Uferlose sinkt. Sie hat weiterhin die Aufgabe, die Parteien möglichst weitgehend zu freiwilligen Vereinbarungen zu bringen, das beiderseitige Verantwortungsbewußtsein zu stärken und dafür zu sorgen, daß der wirtschaftlichen Vernunft nicht der Weg verlegt wird.

Die gesetzliche Sozialversicherung, insbesondere die Arbeitslosenfürsorge und die Invalidenversicherung, befinden sich gegenwärtig in einer sehr schwierigen Lage. Für das Jahr 1932 fehlen den Fürsorgeeinrichtungen und Versicherungszweigen noch viele Hunderte von Millionen Mark. Mit Beitragserhöhungen und Steuererhöhungen ist dem Defizit nicht wesentlich beizukommen. Damit würde bei der gegenwärtigen Kreditlage und der überdrehten deutschen Steuerschraube nur neue Arbeitslosigkeit geschaffen. In den nächsten Wochen muß eine Kombination zwischen Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenfürsorge gefunden werden, mit der wir über das Jahr 1932 hinüberkommen. Auch die Invalidenversicherung muß aus dem unmöglichen Schwebezustand der letzten Monate herauskommen und ins Gleichgewicht gebracht werden. Auf längere Sicht gesehen, werden sich grundlegende Aenderungen der gesetzlichen Sozialversicherung nicht vermeiden lassen. Heute steht die Sache so, daß mehr als die Hälfte sämtlicher Wähler unmittelbar Forderungen an den Staat stellen (Beamte, Pensionäre, Kriegsbeschädigte, Arbeitslose, Invaliden- und Unfallrentner, Wohlfahrtsunterstützungsempfänger usw.). Dabei machen die Parteien, um Wähler zu bekommen, vielfach die größten Versprechungen, die praktisch nicht eingelöst werden können. So werden die Menschen ständig und abwechselnd dem Radikalismus von rechts und links in die Arme getrieben. Bei solcher Praxis kommen wir, solange es in Deutschland Parteien gibt, die grundsätzlich den Gegenwartsstaat verneinen, nie zu einem gefestigten Staat. Ohne diesen ist aber keine blühende Wirtschaft und ohne letztere keine dauernd erfolgreiche Gewerkschaftspolitik möglich. M. E. kommen wir nicht darum herum, die Sozialversicherung in steigendem Maße den Versicherten zu überantworten. Damit würde sowohl der Streit über die staatliche Sozialpolitik und der Streit zwischen Arbeitgebern und Versicherten weitgehend zurückgedrängt werden können. Die Arbeitgeber hätten einen durch Gesetz festzusetzenden Beitrag zu entrichten, wofür sie in bestimmten Fragen mitzuentscheiden hätten, während für den Rest des Beitrages die Versicherten selbst aufzukommen hätten, wie ihnen auch die Durchführung der Sozialversicherung bei entsprechender Staatsaufsicht einzuräumen wäre

Auch das gegenwärtige Organisationswesen in unserer Wirtschaft erweist sich immer mehr als eine Unmöglichkeit. Heute setzen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den einzelnen Gewerben und Wirtschaftszweigen meist nur um den Lohn auseinander. Dabei ist die Lohnfrage doch nur ein kleiner Ausschnitt aus den Gesamtvorgängen in der Welt- und Volkswirtschaft. Ich könnte eine sehr große Aufgabe des Reichswirtschaftsrates darin sehen, daß er Vorschläge darüber herauskristallisiert, wie die einzelnen Zweige der Wirtschaft auf den verschiedensten Gebieten aufeinander abzustimmen sind, nämlich preis-, steuer-, verkehrs-, lohnpolitisch usw. Daß sich die Arbeitgeber heute noch gegen eine zweckmäßige paritätische Ausgestaltung der gesetzlichen Kammern (Handwerks-, Handels- und Landwirtschaftskammern) wehren, kommt mir kleinlich und etwas altmodisch vor. Auch auf dem Gebiet der Agrarpolitik, des Siedlungswesens, der Zinspolitik — ich erwähne hier nur den Unterschied zwischen dem Reichsbankdiskont auf der einen Seite und den Sätzen, die der letzte Kreditnehmer noch vielfach auf der anderen Seite zu zahlen hat — stehen mir noch vor großen Aufgaben, wie auch aus der gründlich veränderten Bevölkerungspyramide (früher starke Jugend- und schwache Altersjahrgänge, heute fast umgekehrt) uns große Aufgaben auf den verschiedensten Gebieten erwachsen.

## Deutsche Frühgemüse warten auf dich!

Nach den langen, gemüsearmen Wintermonaten verlangt die auf Abwechslung in ihrem Speisezettel bedachte Hausfrau nach frischen jungen Gemüsen. Markthallen, Wochenmärkte und Gemüseläden zeigen bereits eine Fülle der verschiedenartigsten und verlockendsten Frühgemüse. Zu der jetzigen Jahreszeit kommt allerdings auch viel Treibgemüse aus fremden Ländern nach Deutschland, das aber nur deswegen auf unseren Märkten so leicht abgesetzt werden kann, weil immer noch viele Hausfrauen kritik- und gedankenlos nach Auslandsware greifen, ohne sie mit deutschen Erzeugnissen zu vergleichen. Wir sollten uns aber doch stets vor Augen halten, daß Treibgemüse, das für unser kostbar gewordenes Geld aus Holland, Frankreich oder Italien den Weg zu uns findet, infolge des langen Transportes niemals so frisch unsere Märkte erreichen kann wie die deutschen Erzeugnisse, die oft vor den Toren der Großstadt gewachsen, schon wenige Stunden nach der Ernte feilgeboten werden. Gemüse hat aber um so höheren geschmacklichen und gesundheitlichen Wert, je frischer es ist.

Welches Gemüse bietet jetzt der heimische Gartenbau? Ein Rundblick durch eine Markthalle wird uns schnell darüber aufklären. Da finden wir schon jetzt zarte Kohlrabi, deren Knollen beim Kochen so weich wie Butter werden und deren Blätter sich gleichfalls hervorragend verwenden lassen. Schlanke Gurken leuchten uns in dunkelgrüner Farbe entgegen. An ihnen haften noch am unteren Ende die Blütenblätter. So frisch sind sie! Und wer hätte nicht jetzt schon nach einem schmackhaften Salatgericht Verlangen, zu dessen Anrichtung jetzt außer Gurken der in appetitlichen Einheitspackungen auf den deutschen Markt gebrachte Kopfsalat beste Gelegenheit bietet. Unser Auge bleibt ferner auf rosenroten Radieschen haften, die nicht nur eine Zierde jedes gedeckten Tisches, sondern eine schmackhafte und erfrischende Beikost zu unserem Butterbrot sind. Als Kompott dient der jetzt schon überall angebotene Treibrhabarber. Nicht zu übersehen ist der Spinat, der wegen seiner Bekömmlichkeit und seines Reichtums an blutbildenden Mineralsalzen für jung und alt gleich wertvoll ist.

Es wird nicht mehr sehr lange dauern, dann erscheinen auch Blumenkohl, Kopfkohl, Tomaten, Bohnen und Spargel aus heimischer Scholle auf unseren Märkten, so daß wirklich keine Notwendigkeit besteht, ausländisches Gemüse zu kaufen. Ist es in unserer heutigen Notlage zu verantworten, daß wir Gemüse aus klimabegünstigteren Ländern zu hohen Preisen kaufen, wenige Wochen bevor unsere eigene Erzeugung auf dem Markt erscheinen kann? Sollte es wirklich ein so großes Opfer sein, auf die ausländischen „Primeurs" zu verzichten, um auf unser heimisches frisches Gemüse zu warten? Wer ausländisches Gemüse kauft, sollte sich darüber klar sein, daß er mit jeder Mark, die er dafür ausgibt, Arbeiter und Unternehmer des Auslandes bezahlt und Landsleute aus dem Gartenbau und indirekt auch aus der Industrie — denn der Gärtner verbraucht viel industrielle Erzeugnisse, wie Eisen, Stahl, Glas, Kohlen, Düngemittel und dergl. — brotlos macht. In bewunderswerter Aufbauarbeit hat sich der deutsche Gartenbau auf den heimischen Bedarf an Frühgemüse eingestellt. Etwa 4 Millionen Quadratmeter Frühgemüsekulturen stehen heute bereits in Deutschland unter Glas, während es 1927 noch nicht einmal 2½ Millionen Quadratmeter waren. Darum bedarf der deutsche Gartenbau jeder Unterstützung des Verbrauchers, um noch mehr als bisher die Unabhängigkeit des deutschen Marktes von ausländischen Gemüsezufuhren zu erreichen. Unsere Hausfrauen sollten daher nur noch die guten heimischen Gemüse bevorzugen.

**Wer weiß das?**

Im Jahre 1931 wurden in Deutschland 24 700 000 Doppelzentner Weißkohl verbraucht. Davon wurden eingeführt 102 344 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 58 164 Doppelzentnern. An Rotkohl verbrauchten wir in Deutschland 1 800 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 164 643 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 4983 Doppelzentnern. An Wirsing wurden verbraucht 1 800 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 115 803 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 1660 Doppelzentnern. An Tomaten verbrauchte Deutschland 1931 rund 1 Million Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 746 808 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 4315 Doppelzentnern. An Blumenkohl verbrauchte Deutschland 1931 rund 1 700 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 1 060 778 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 11 552 Doppelzentnern. An Spargel verbrauchte Deutschland 540 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 13 691 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 5917 Doppelzentnern. An grünen Erbsen verbrauchte Deutschland 630 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 10 830 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 7312 Doppelzentnern. An grünen Bohnen verbrauchte Deutschland 740 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 89 266 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 3192 Doppelzentnern. An Salat und Spinat verbrauchte Deutschland 960 000 Doppelzentner. Davon wurden eingeführt 313 532 Doppelzentner bei einer Ausfuhr von 12 729 Doppelzentnern.

## Jugendfahrten erleichtert!

Um künftig auch kleineren Gruppen von Jugendlichen unter besonders günstigen Fahrpreisbedingungen Wanderfahrten zu ermöglichen, hat die Reichsbahn jetzt die Teilnehmerzahl für Jugendfahrten von zehn auf sechs herabgesetzt. Jugendliche Reisende unter 20 Jahren, die einem behördlich anerkannten Jugendpflegeverein angehören, erhalten bei gemeinschaftlichen Fahrten im Interesse der Jugendpflege, die in Begleitung sachverständiger Führer unternommen werden, also jetzt schon die 50proz. Fahrpreisermäßigung, wenn diese Fahrten in Gruppen von sechs Teilnehmern ausgeführt werden. Diese Fahrpreisermäßigung für Jugendfahrten wird auch den Angehörigen ausländischer Jugendpflegevereine gewährt, soweit diese von der Reichsbahn anerkannt sind.

Auch die Zahl der zugelassenen Führer ist erweitert worden. Künftig erhält schon bei einer Teilnehmerzahl von fünf bis neun Jugendlichen ein begleitender Führer, bei je weiteren neun Jugendlichen (auch wenn diese Zahl nicht voll erreicht wird), noch ein Führer die 50proz. Fahrpreisermäßigung.

# Noch immer nicht zufrieden

Die Löhne müssen noch mehr gesenkt werden.

Die Arbeitgeber der Maßschneiderei haben durch den letzten Tarifabschluß vom 20. 12. 1931 ganz erhebliche Vorteile eingeheimst. Durch die Minderung der Akkordzeiten und den gleichzeitigen Abbau der Berechnungslöhne erlitten die Arbeitnehmer einen Lohnverlust, den sie sich bei normaler Wirtschaftslage unter keinen Umständen hätten gefallen lassen. Trotzalledem sind die Arbeitgeber mit der jetzigen Lohnlage noch immer nicht zufrieden. Ein neues Kesseltreiben gegen den Reichstarifvertrag setzt ein. Uns ist in den letzten Wochen kaum eine Verlautbarung der Arbeitgeber zu Gesicht gekommen, in der nicht ein Lamento über die angeblich zu hohen Löhne angestimmt wurde. Auch die „Rundschau" beteiligt sich wiederum an diesem Wehklagen.

Es ist unmöglich, all die Klagelieder über die zu „hohen" Löhne zu registrieren, hätte aber auch wenig Wert, da die Wirtschaftspolitiker im Adav und im Reichsverband nach unseren Erfahrungen unbelehrbar sind. Was sie sich einmal in den Kopf gesetzt haben, daran halten sie fest, ganz egal, ob die Wirklichkeit um sie herum anders aussieht, als wie sie sich die Dinge für ihre Zwecke zurecht gelegt haben. Um jedoch nicht die Auffassung aufkommen zu lassen, wir hätten zu den erneuten Abbauforderungen der Arbeitgeber nichts zu sagen, wollen wir eine Verlautbarung herausgreifen, um Stellung dazu zu nehmen. Die „Rundschau" brachte in ihrer Nr. 16 vom 16. April 1932 einen Artikel „Lohnbetrachtungen". Darin lesen wir folgende Sätze:

„Die Maßschneiderei ist bei den diesjährigen Frühjahrskämpfen unbeteiligt, wird aber mit größtem Interesse den Waffengang verfolgen, der Ende April zum Austrag kommen soll, denn wenn unser Gewerbe auch für die nächste Zeit tariflich noch festgelegt ist, so muß es sich doch darüber klar sein, daß es sich mit dem durch die Verhandlungen des Vorjahres Erreichten noch lange nicht zufrieden geben kann, sondern weitere Erleichterungen für sich herausholen muß, will es bei dem großen Existenzkampfe, der auf der ganzen Linie tobt, bestehen und nicht elendiglich zugrunde gehen. Vor allem müssen die Löhne noch auf den Stand vom Januar 1927 gesenkt werden, welcher der Maßschneiderei bei den letzten Verhandlungen noch vorbehalten wurde und den auch der Herr Reichsarbeitsminister dem Maßschneidergewerbe nicht wird versagen können; hat er sich doch selbst dahin ausgesprochen, daß es gerechtfertigt erscheine, diejenigen Löhne, welche dem allgemeinen Lohnstand gegenüber noch überhöht sind, diesem anzugleichen."

Der kurze Sinn dieser zwei langen Sätze ist der: Die Lohnminderung im Maßschneidergewerbe im letzten Jahre war nicht der Rede wert. Sie befriedigt uns bei weitem nicht. Bekommen wir keine wesentlich größere Senkung, so geht die Maßschneiderei elendiglich zugrunde. Es war ein Unrecht, der Maßschneiderei nicht wenigstens die Löhne vom Januar 1927 zu geben. Die Schneiderlöhne stehen über dem allgemeinen Lohnniveau. Darum herunter mit denselben. Reichsarbeitsminister hilf!

Wie liegen die Dinge in Wirklichkeit? — Nach genauen Feststellungen, die wir auf Grund von Erhebungen getroffen haben, sieht die Lohnsenkung vom 20. 12. 1931 im Durchschnitt so aus: Ulster 19,7 Prozent, Sakko 17,7, Weste 19,4, Hose 18 Prozent. Bei den übrigen Stücken ergeben sich ähnliche Prozentsätze. Bei einer Anzahl Arbeiten liegen sie noch viel höher. Das ist in den Augen der Arbeitgeber nichts. In Wirklichkeit ist es weit mehr, als was in der Notverordnung gefordert war. Es ist aber auch so, daß die heutigen Tariflöhne in der Herrenmaßschneiderei schon wesentlich unter dem Stand vom Januar 1927 liegen. Trotzdem schreit man in die Welt hinaus: Die Löhne sind überhöht. Sie ruinieren uns. Reichsarbeitsminister nimm den Druck von uns. Senke die Löhne. Die Gehilfenschaft kann es ertragen; während wir sonst zugrunde gehen! —

Der Artikelschreiber der „Rundschau" hat sich wohl etwas zu früh gefreut. Die neueste Lohnabdauaktion der Unternehmer ist ziemlich überall ins Wasser gefallen. Jedenfalls brachte sie nicht das Ergebnis, wovon die Arbeitgeber im Maßschneidergewerbe träumten und das ihnen als Hintergrund der erneuten Abbauidee dienen sollte. Sie müssen sich also schon ein anderes Gedankengebilde zurechtmachen, wenn sie ihre neuen Abbauwünsche rechtfertigen wollen. Die der Großindustrie abgelauschten Argumente werden diesmal nicht ziehen.

Wir wundern uns überdies seit längerer Zeit darüber, daß die Arbeitgeber in unserem Gewerbe ihre Argumentationen fast ausschließlich der Industrie bzw. deren Vertreter entlehnen. Warum sucht man sie nicht in den Verlautbarungen des Mittelstandes, zu dem sich unsere Arbeitgeber doch sonst immer rechnen? Die dort vertretenen Anschauungen passen ihnen wohl nicht, wenn die Frage der Lohnhöhe zu Debatte steht. Vor etwa einem Monat schrieb die „Mittelständische Wirtschafts-Korrespondenz" in einem Artikel „Unerwünschte Blutabzapfung" u. a., daß die Schwerindustrie mit Forderungen in die Oeffentlichkeit getreten sei, die darauf hinauslaufen, die Deflation, vor allem auf dem Gebiete des Arbeitseinkommens, weiterzutreiben. Man müsse mit neuen Deflationsexzessen rechnen. Damit sei aber dem Handel und Gewerbe nicht gedient. Eine länger anhaltende Deflation müsse die Krisenwirkung verstärken, namentlich dann, wenn ihre Durchführung zu Lasten der Kaufkraft geht. Das letzte treffe für den Deflationsprozeß der letzten Zeit zu. Es wird dies ziffernmäßig nachgewiesen. Wörtlich heißt es dann weiter:

„Handwerk und Handel sind das Verbindungsstück nach dem Güterverbrauch. Bei ihnen liegt einmal der Verschleiß der Ware. Des anderen sind sie in ihrem Beschäftigungsgrad darauf angewiesen, ob das Einkommen der breiten Schichten die Möglichkeit läßt, Bestellungen an Handel und Gewerbe zu geben. Die Rückschläge der Kaufkraft wirken sich auf den Mittelstand in erster Linie aus. Wir wissen, daß unter Druck der Deflation sich die Qualität der Ware verschlechtert hat. Wir wissen auch, daß sich unter Druck der Kaufkraftschrumpfung eine starke Abwanderung vom Handwerk zur fabrikmäßigen Ware vollzieht. Das läßt sich z. B. im Beschäftigungsgrad im Maßschneiderhandwerk und in der Konfektion klar nachweisen."

Und an anderer Stelle des angezogenen Artikels wird gesagt:

„Die Deflation hat ihren Sinn verloren; was wir gebrauchen, ist eine systematische Pflege der Kaufkraft. Dazu steht die Fortführung der Deflation in krassem Widerspruch. Der Mittelstand hat an der Forderung der Schwerindustrie nach einem weiteren Abbau der Kaufkraft kein Interesse. Notwendig ist vielmehr, ein Gleichgewicht, in der Hauptsache ein Gleichgewicht der Preise, auf den Gebieten der Wirtschaft zu erzielen. Erst wenn dieses Gleichgewicht geschaffen ist, kann sich die Wirtschaft wieder beleben, kann sie Anregungen empfangen."

Wohlgemerkt: Das sagen nicht wir, sondern berufene Vertreter des Handwerks und Gewerbes. Unsere zur Wirtschaftspolitik Stellung nehmenden Schneidermeister und deren Vertreter aber haben solche Gedankengänge noch nicht kapiert. Bei ihnen geht es im alten Trott weiter. Sie werden wahrscheinlich solange nach Lohnabbau schreien, bis ihnen die Industrie die Sorge abgenommen hat, Löhne zahlen zu müssen, solange, bis sich die Handwerker gegenseitig aufgefressen haben. Es ist gar kein weiter Weg mehr bis zu diesem Punkte. Wenn das Handwerk seine kurzsichtige Politik weiter fortsetzt, sehen wir die Zeit kommen, wo nicht blos 30 Prozent der selbständigen Handwerker ständige Gäste bei den Wohlfahrtsämtern sind, sondern vielleicht 90 Prozent. Diese werden dann wahrscheinlich ihren früheren Führern den Dank für die „Führung" in einer Weise abstatten, die denselben recht unangenehm in den Ohren klingen mag. Bedauerlich ist nur, daß die „Unbelehrbaren" im Arbeitgeberlager die Gehilfenschaft mit in den Abgrund ziehen. Wäre das nicht der Fall, so könnte man sie gewähren lassen. So aber müssen wir immer wieder gegen den Unverstand ankämpfen. Wir wollen uns diesen Kampf nicht verdrießen lassen, obschon heute noch auf unsere Arbeitgeber das Wort zutrifft, welches Goethe im „Faust" der Menschheit sagen läßt:

„Was ihr nicht wägt, hat für euch kein Gewicht,
Was ihr nicht münzt, das, meint ihr, gelte nicht."

# Herrenkonfektion

Am 19. April und die folgenden Tage fanden in Berlin Verhandlungen zwecks Neuabschluß des von den Arbeitgebern gekündigten Reichstarifvertrages für die Herrenkonfektion statt. Wohl niemals zuvor haben sich Tarifverhandlungen so schwierig gestaltet, wie diese. Die Forderungen der Arbeitgeber übertrafen auch die schlimmsten Erwartungen. Der Arbeitgeberverband wollte von der Basis des jetzigen Tarifes vollständig los und einen sogenannten Mindesttarif an seine Stelle setzen. Ueber höhere Bezahlung für bessere Qualitäten und bessere Ausarbeitung sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter sich einigen. Daneben sollte dann noch ein Sondertarif mit noch niedrigeren Löhnen festgesetzt werden. An sich ein Widerspruch. Doch darüber kommen die Vertreter der Arbeitgeber leicht hinweg, indem sie den ursprünglichen Mindesttarif „Normaltarif" tauften und ihn auch wohl in diesem Sinne zu handhaben gedachten.

Der Syndikus des Verbandes, Herr Dr. Koppel, hatte die undankbare Aufgabe, diesen Plan zu begründen. Er führte dabei u. a. aus, daß der jetzige Tarifvertrag sich tot gelaufen habe. Er stehe nur noch auf dem Papier. Die Schuld dafür treffe beide Teile, Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Beide litten aber auch gleich schwer unter diesen Zuständen. Die Parteien seien aber auch machtlos gegenüber den Verhältnissen, wenn nicht die Regierung eine bessere Sicherung der Tarifverträge durch Verordnung herbeiführe. Der Arbeitgeberverband wünsche diese. Solange aber diese Sicherung nicht da sei, sehe er keinen anderen Weg, wieder zu einem Vertrage, der eingehalten würde, zu kommen, als die Annahme der Vorschläge der Arbeitgeber.

Seitens der Arbeitnehmer wurde demgegenüber erklärt, daß sie bereit seien, jeden Weg mitzugehen, der dazu führen könne, eine bessere Sicherung der Durchführung des neu zu schaffenden Vertrages zu gewährleisten. Ganz so schlimm, wie Herr Dr. Koppel es dargestellt habe, stehe es aber doch nicht um die Einhaltung des bisherigen Vertrages. Man könne aber auch nicht nur über die Sicherung des zu schaffenden Vertrages reden, sondern müsse doch wohl zunächst den Versuch machen, wieder zu einem Vertrage zu kommen. Dazu böten aber die Vorschläge der Arbeitgeber keine geeignete Grundlage.

Da sofort erkennbar war, daß es keinen Wert hatte, in größerem Kreis weiter über die Sache zu diskutieren, wurde eine kleine Kommission bestimmt, die weitere Verhandlungen pflegen sollte. Dieselbe arbeitete drei Tage, ohne daß es gelang, zu einem Ergebnis zu kommen. Wohl hatten die Arbeitgeber auf ihren ursprünglichen Plan des „Normaltarifes" verzichtet, auch gelang eine Einigung bezüglich einiger Positionen, welche in Zukunft bis zur Serie VI zulässig sein sollten, die Hauptdifferenzpunkte konnten jedoch nicht ausgeräumt werden. Man einigte sich dann darüber, die ganze Streitfrage einer Schlichtungsstelle unter dem Vorsitz des Herrn Dr. Dobberstein vom Reichsarbeitsministerium zur Schlichtung zu übertragen. Die Schlichtungsstelle tagte bereits am 23. April. Die Verhandlungen vor derselben dauerten wiederum einen ganzen Tag. Das Ergebnis des zähen Ringens waren nachstehende

Schiedssprüche.

**1. Schneider, Näherinnen usw.**

Der Reichstarifvertrag für Herrenkonfektion vom 10. April 1931 wird mit Wirkung ab 1. Mai 1932 mit folgenden Aenderungen wieder in Kraft gesetzt:

A. Mantelvertrag

1. § 6 Abs. Ob erhält folgende Fassung:
„Frauen, die das Stück bis zum Abbügeln fertig machen, erhalten den Frauenlohn nach Gruppe III, unter Abzug des Lohnanteils für das Abbügeln."
2. § 15 Sertenanwendung.
Ziffer 1 wird gestrichen.
Die Ziffer 2 des § 15 wird damit zum einzigen Absatz.
3. Die Verarbeitungsvorschriften kommen in Fortfall mit der Maßgabe, daß diejenigen Arbeiten, für welche eine Bezahlung vorgesehen ist, in das Positionsschema aufgenommen werden.
4. Die bisher nur in Serie 1 und 2 tarifierten Nebenarbeiten werden auf Serie 3 und 4 ausgedehnt. Ferner bleiben die zwischen den Parteien in der Sitzung vom 20. April 1932 vereinbarten Nebenarbeiten, die bis zur Serie 6 zulässig sein sollen, bestehen.
5. Außerdem wird hohle Kante angestochen bis Serie 6 zugelassen und die Positionen 99–102 wie folgt tarifiert:

| Serie: | 1 und 2 | 3 und 4 | 5 und 6 |
|---|---|---|---|
| Position 99 | 30 Minuten | 25 Minuten | 20 Minuten |
| „ 100 | 40 „ | 35 „ | 30 „ |
| „ 101 | 45 „ | 40 „ | 35 „ |
| „ 102 | 55 „ | 45 „ | 40 „ |

6. In sämtlichen Serien des Reichstarifs sollen in den seitherigen Grundlohn folgende Extraarbeiten als abgegolten gelten.

A. Großstücke

a) Hohle Kante Position 97
b) Brustfissen Position 385
c) Stoffzungen geschweift Position 53

B. Westen

Hohle Kante Position 444

C. Hosen

Für Runddund- und Sporthosen sind kleine Hüftschnallgürtel und Uhrtaschen in Bundnaht im Grundlohn einbegriffen. (Position 505 und 556.)

Wenn vorstehende Arbeiten nicht verlangt werden, sind sie am Lohn nicht abzugsfähig.

7. Die Sondervereinbarung für Hosen und Westen vom 10. April 1931 wird auf sämtliche Orte ausgedehnt.

B. Lohnabkommen

Zu III: Gruppierung der Zeitlöhne, Abs. B, Frauenlöhne, werden die Prozentanteile der einzelnen Gruppen wie folgt geändert:

| Gruppe | 1 | 2 | 3 | 4 | 4a | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 85 Proz. | 80 Proz. | 70 Proz. | 65 Proz. | 60 Proz. | 55 Proz. |

Diese Lohnregelung findet sinngemäße Anwendung bei den Teilakkordsätzen, die auf Grund des § 7 des Manteltarifes zwischen den Parteien vereinbart worden sind.

C. Inkrafttreten

Manteltarifvertrag und Lohnabkommen treten mit dem 1. Mai 1932 in Kraft und laufen bis zum 31. Oktober 1932. Zu diesem Termin können sie erstmals am 15. September 1932 gekündigt werden. Werden sie nicht gekündigt, so laufen sie auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen weiter. Die kündigende Partei ist verpflichtet, der Gegenpartei ihre Anträge spätestens 14 Tage nach Erfolg der Kündigung zu überreichen.

Berlin, den 25. April 1932. gez. Dr. Dobberstein
Regierungsrat.

**2. Zuschneider der Herren-Konfektion.**

Der Reichstarifvertrag für Zuschneider der Herrenkonfektion vom 10. April 1931 wird mit Wirkung ab 1. Mai 1932 mit folgenden Aenderungen wieder in Kraft gesetzt:

A. Lohnabkommen

Die Zuschneiderlöhne betragen:

| Ortsgruppe | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| im ersten Jahr | 46,50 | 42,— | 38,50 | 36,— RPf |
| nach einjähr. Tätigkeit | 52,— | 47,— | 43,50 | 39,50 RPf |
| nach zweijähr. Tätigkeit | 57,— | 51,— | 46,— | 43,— RPf |
| nach dreijähr. Tätigkeit | 62,— | 54,50 | 50,50 | 48,50 RPf |

B. Manteltarif

1. § 8 Ziffer 1 lautet:
Alle Zuschneider und Zuschneiderinnen haben Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes, und zwar bei einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer in ein und demselben Betriebe von

| | | |
|---|---|---|
| 1 Jahr | 6 | Arbeitstage |
| 2 Jahren | 9 | „ |
| 3 „ | 12 | „ |
| 5 „ | 13 | „ |

2. F 11 (Lohngruppierung) erhält folgende Fassung:
Die Lohngruppierung regelt sich durch das jeweilige Lohnabkommen.

C. Inkrafttreten.

Lohnabkommen und Manteltarifvertrag treten mit dem 1. Mai 1932 in Kraft usw. wie oben

gez. Dr. Dobberstein.

**Erklärungsfrist für beide Schiedssprüche:**

Erklärungsfrist der Parteien untereinander und dem Schlichter gegenüber bis Sonnabend, den 7. Mai 1932, mittags 12 Uhr.

Zurzeit, als dieser Bericht niedergeschrieben wird, ist über das Schicksal der Schiedssprüche noch nichts bekannt. Sie unterliegen der Abstimmung der Mitglieder der Vertragsparteien. Ohne zu Einzelheiten Stellung zu nehmen, müssen wir erklären, daß uns die Schiedssprüche nicht befriedigen. Wenn unsere Vertreter sich trotzdem für Annahme derselben erklärt haben, so nur deshalb, weil sie in der Annahme der Schiedssprüche das kleinere Uebel in der Wahl zwischen tariflosen Zustand und Tarifvertrag auf der Grundlage der Schiedssprüche sehen.

Trotz aller Mängel, die den Schiedssprüchen anhaften, sind sie ein Erfolg gewerkschaftlichen Ringens. Man darf bei Beurteilung der nun gegebenen Sachlage nicht verkennen, welche Ziele sich die Arbeitgeber gesteckt hatten. Wenn sie davon abgebracht wurden, so nur deshalb, weil sie im Laufe der Verhandlung erkennen mußten, daß man trotz der schweren Krise und der gegenwärtigen geschwächten Stellung der Arbeitnehmer doch noch nicht alles mit der Arbeiterschaft machen kann. Unsere Mitglieder mögen aus der Bewegung die Lehre ziehen, daß nur eine festgefügte Organisation sie davor bewahrt, daß die Folgen der Wirtschaftskrise restlos auf ihre Schultern gelegt werden. Gewerkschaftliche Arbeit und Treue waren nie zuvor so notwendig, als heute, damit dem Unternehmertum gezeigt werden kann, daß soziales Recht auch in der Jetztzeit nicht außer Kurs gesetzt werden darf.

*

Die Schiedssprüche sind von allen Vertragsparteien angenommen worden. Damit ist ein neues Vertragsverhältnis geschaffen. Man darf nunmehr erwarten, daß die Arbeitgeber den Druck auf die Arbeitnehmer, unter Tariflohn zu arbeiten, aufgeben. Gesunde Zustände im Konfektionsgewerbe sind nur dann möglich, wenn die Vertragsbedingungen eingehalten werden.

# Herrenmaßschneiderei

**Abschluß der Verhandlungen mit dem Reichsverband des Deutschen Schneidergewerbes**

Beim Neuabschluß des Reichstarifvertrages für die Herren- und Damenmaßschneiderei am 20. Dezember 1931 wurde auch der Reichsverband des Deutschen Schneidergewerbes, Sitz München, Tarifkontrahent. Dies hatte zur Folge, daß alle Orte, an denen Arbeitgebergruppen in den Innungen bestehen, in die Städtegruppierung des Lohnabkommens mit aufgenommen werden mußten. Da die Orte bei Abschluß des Lohnabkommens seitens des Reichsverbandes noch nicht genannt werden konnten, hat dafür eine eigene Verhandl-

lung am 17. April in Berlin stattgefunden. Die Arbeitnehmer waren an sich überrascht, daß es verhältnismäßig wenige Orte sind, für die der Reichsverband legitimiert war. In letzter Stunde haben z. B. alle Orte Württembergs dem Reichsverband die Vollmacht zur zentralen Lohnregelung entzogen, weil diese die Absicht haben, ein bezirkliches Lohnabkommen zu treffen. Bei den Verhandlungen entspann sich über ein solches Gebahren eine lebhafte Aussprache, wobei die Arbeitnehmerverbände erklärten, daß es ein sonderbares Verhalten der württembergischen Orte sei, durch ihre Organisation am Reichsvertrag beteiligt sein zu wollen, andererseits aber in kleinlicher Einstellung für sich in Anspruch zu nehmen, die Löhne nur bezirklich zu regeln. Die Arbeitnehmer werden mit den Innungen in Württemberg genau so verfahren, wie sie es mit allen Außenseitern zu tun pflegen.

Bei der Einstufung der übrigen Orte entspannen sich lebhafte Debatten, weil der Reichsverband stark darauf drängte, die Orte so niedrig als möglich einzuordnen. Fast schien es, als ob für eine Reihe Städte keine Einigung erzielt werden könne. Herr Kesting, der Vorsitzende des Reichsverbandes, vertrat hartnäckig den Standpunkt, daß man den Notzeiten Rechnung tragen müsse. Die Arbeitnehmer widersprachen dieser Auffassung, weil man sonst bei aufsteigender Konjunktur ebenso verfahren müßte.

Schließlich gelang es dann doch, die Eingruppierung sämtlicher in Frage kommenden Orte vorzunehmen. Unsere Ortsgruppen, die für das Ergänzungsabkommen in Frage kommen, haben gleich nach Abschluß der Verhandlungen Bericht und die notwendigen Anweisungen erhalten. Sonstige Interessenten wollen die Abkommen bei unserer Zentrale anfordern. Es verbleibt nun noch den Ortsvorständen die Aufgabe, die Einteilung der Firmen für die für die Orte festgesetzten Reichsstundenklassen vorzunehmen. Diese Arbeit muß recht bald geschehen. Die Firmenverzeichnisse sind den Hauptvorständen sofort nach Fertigstellung zuzusenden.

## Hutindustrie

Für die Sommerhutindustrie war der Mantel- und Lohntarif sowie das Filzhutabkommen zum 30. April gekündigt. Am 18. April fanden in Dresden die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der Hutindustrie statt. Den Arbeitnehmern wurde zunächst der neue Syndikus des Arbeitgeberverbandes der Strohhutindustrie vorgestellt, welcher die Erklärung abgab, daß der Personenwechsel keinen Kurswechsel im Arbeitgeberverband bedeute. Er sei bemüht, die Verhandlungen im selben Geiste zu führen. Die Arbeitgeber gaben dann ihre Forderungen bekannt. Es sollten die Löhne für den Strohhuttarif der Notverordnung vom Dezember 1931 entsprechend geregelt werden. Für den Filzhuttarif sollten die Stücklöhne um 25 Prozent abgebaut, die Zeitlöhne auf den Stand vom 10. Januar 1927 (Spitzenlohn 81 Pfg.) zurückrevidiert werden.

Die Arbeitnehmer verlangten die Wiederherstellung der Löhne wie sie vor dem 9. Dezember 1931 bestanden haben. Nach langwieriger Verhandlung konnte eine Vereinbarung getroffen werden, welche zwar eine Reihe von Veränderungen im Tarif vorsieht, im allgemeinen aber weit abweicht von den Forderungen der Arbeitgeber. Der Spitzenlohn wurde ab 4. Juni 1932 auf 92 Pfg. festgesetzt, die Akkorde des Sommerhuttarifes bleiben bis zum 31. August 1932 unverändert, während die Akkorde des Filzhuttarifes verschiedentlich eine Senkung von 10 bis 15 Prozent erfahren.

Insgesamt gesehen ist der Abschluß ein gewerkschaftlicher Erfolg, der nie hätte erreicht werden können, wenn die Kolleginnen und Kollegen nicht fest hinter der Organisation stünden.

## Neuer Tarifvertrag in der Niederrheinischen Krawattenindustrie

Obschon die Tariflöhne der Heimarbeiterinnen der Krawattenindustrie im letzten Jahre schon mehrmals gesenkt wurden, ging das Bestreben des Arbeitgeberverbandes dahin, die Löhne noch weiter zu senken. Zu diesem Zwecke ließ er durch ein wissenschaftliches Institut die Arbeitszeiten ermitteln. Das Resultat dieser Arbeitszeitmessung hat zwei fundamentale Fehler. Es berücksichtigt erstens nicht, oder doch zu wenig, die unvermeidlich zwischen den einzelnen Arbeithandlungen liegenden Zeiten und zweitens nicht den Ermüdungsfaktor. Die Näherinnen, die bei der Arbeitszeitermittlung mitgewirkt haben, haben je ein bis zwei Dutzend Krawatten genäht. Es ist selbstverständlich, daß jeder Arbeiter im Anfange der Arbeitszeit mehr leistet und mit Zunahme der Arbeitszeit die Arbeitsleistung abnimmt. Eine Näherin kann wohl für ein oder zwei Stunden eine Arbeitsleistung erzielen, die über dem Durchschnitt liegt, sie kann dieses aber nicht auf die Dauer.

Die Verhandlungen zum Abschluß des neuen Tarifvertrages auf der Grundlage dieser Arbeitszeitmessung waren sehr schwierig. Die Arbeitgeber wollten für den neuen Vertrag ihre Zeitmessung angewandt wissen. Unsere Forderung, auch die Lieferzeit einzurechnen, lehnten sie glatt ab. Bei Regaltes verlangten sie sodann eine andere Bezeichnung der Positionen und eine Zusammenlegung derselben von fünf auf drei. Hierdurch entsteht eine weitere Verschiebung einer Reihe Sorten in eine niedrigere Position.

Nachdem es fast aussichtslos erschien, in Parteienverhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen, machte der Vorsitzende des Fachausschusses den Parteien einen Vorschlag zum Abschluß des neuen Tarifvertrages, in dem aber die Wünsche der Gewerkschaften zu wenig berücksichtigt waren. Aus diesem Grunde lehnte unser Verband den Vorschlag ab und stellte den Antrag an den Schlichtungsausschuß. Ein tarifloser Zustand konnte hierdurch nicht eintreten, da wir eine Vereinbarung hatten, nach der der bisherige Tarifvertrag solange gelten sollte, bis der neue in Kraft trat. Auch sollte, wenn am Schlichtungsausschuß kein neuer Tarif erzielt würde, der Schlichter für Rheinland über die Streitpunkte verbindlich entscheiden.

Der freie Verband aber stimmte dem Vorschlage des Gewerberates zu und schloß auf dieser Grundlage mit dem Arbeitgeberverband einen neuen Tarifvertrag ab. Der Arbeitgeberverband stellte sofort an den Fachausschuß den Antrag, diesen Tarifvertrag allgemeinverbindlich zu erklären. Am 28. April wurde der Tarif mit dem freien Verband abgeschlossen und schon am 29., also am Tage darauf, lud der Vorsitzende des Fachausschusses zu einer Sitzung des Fachausschusses ein, in der über den Antrag des Arbeitgeberverbandes beschlossen werden sollte. Der Schlichtungsausschuß setzte das Verfahren aus, um das Ergebnis der Fachausschußsitzung abzuwarten. Es bestand die Gefahr, daß der vom freien Verband allein mit dem Arbeitgeberverband abgeschlossene Tarif allgemeinverbindlich erklärt wurde und deshalb mußte unser Verband bestrebt sein, eine Milderung derjenigen Bestimmungen, die unsere schwersten Bedenken hatten, zu erreichen. Das geschah durch Einbau einer Schlichtungsinstanz und auf weiteres Drängen unserseits durch besondere Erläuterungen über deren Befugnisse. Hätte der freie Verband nicht vorzeitig abgeschlossen und nicht am 28. April anerkannt, was er noch am 10. April gemeinsam mit uns ablehnte, wären wir bestimmt zu einem besseren Tarifvertrag gekommen. Der jetzige Tarifvertrag ist zwar auf einem Stundenlohn von 50 Pfg. aufgebaut. Aber was nützt der Heimarbeiterin dieser Stundenlohn, wenn die zugrundegelegten Arbeitszeiten zu gering sind.

Der Gang dieser Lohnbewegung hat erneut gezeigt, daß die Arbeitnehmerschaft eine starke christliche Gewerkschaft unbedingt notwendig hat. Er hat aber auch gezeigt, daß die Vertretung der Interessen der Heimarbeiterinnen bei unserem Verbande in den besten Händen liegt. Darum muß jede Heimarbeiterin mithelfen, bis auch die letzte noch unorganisierte Kollegin Mitglied unseres Verbandes wird.

## Unsere Rechtsschutztätigkeit

Die Rechtsschutztätigkeit des Verbandes war auch im Jahre 1931 sehr umfangreich, obwohl infolge der schlechten Wirtschaftslage zweifellos manche Beschwerde, insbesondere bezüglich Unterbezahlung von Tariflöhnen, unterblieb. Längst nicht alle Rechtsschutzfälle lassen sich statistisch erfassen. Nicht einmal aus den Sekretariatsorten bekommt man in allen Fällen statistische Unterlagen. Immerhin geben die Zusammenstellungen der Sekretäre, die ihre Aufzeichnungen einsandten, einen Ueberblick über die umfangreiche und erfolgreiche Arbeit auf dem Gebiete des Rechtsschutzes. Wir geben nachstehend eine Zusammenstellung der gemeldeten Rechtsschutzfälle.

| | Auskünfte | Schriftsätze | Termine |
|---|---|---|---|
| Arbeitsvertrag | 2339 | 610 | 225 |
| Betriebsrätewesen | 255 | 67 | 18 |
| Krankenversicherung | 294 | 39 | 3 |
| Unfallversicherung | 18 | 6 | 2 |
| Invalidenversicherung | 87 | 28 | 21 |
| Militärversorgung | 10 | 3 | 2 |
| Arbeitslosenversicherung | 902 | 118 | 61 |
| Fürsorgepflichtverordnung | 49 | 18 | 6 |
| Steuersachen | 142 | 59 | 3 |
| Mietstreitigkeiten | 190 | 20 | 6 |
| Zivilprozeß | 23 | 11 | 4 |
| Sonstiges | 60 | 23 | 29 |
| Insgesamt | 4369 | 1002 | 380 |

Von den in der Tabelle aufgeführten Fällen endeten 844 mit vollem Erfolg, 263 mit teilweisem Erfolg und 122 waren erfolglos. Diese Ziffern besagen, daß in nur knapp 30 Prozent der Fälle das Ergebnis des Rechtsstreits festgestellt werden konnte. Gemeldet wurde bei den 1230 erfaßten Fällen ein Barerfolg von 47 644,04 Mk. Wie ersichtlich, ist der tatsächliche Erfolg weit größer. Er ließ sich leider nicht zahlenmäßig erfassen. Wir schätzen nicht zu hoch, wenn wir den Betrag, der unseren Mitgliedern durch die sachgemäße Beratung und Vertretung gesichert wurde, auf mindestens 70 000 Mark beziffern.

Die Erfolge der Gewerkschaften auf dem Gebiete der Rechtsschutztätigkeit werden von den Arbeitnehmern oftmals übersehen oder nicht genügend gewürdigt. Und doch ist es so, daß allein durch diesen einen Zweig der Tätigkeit des Verbandes sich für viele Mitglieder der Beitrag doppelt und dreifach bezahlt gemacht hat. Wie hilflos stehen im Vergleich zu den Gewerkschaftlern meist die Unorganisierten in Rechtsstreitfällen da. An den Arbeitsgerichten kann man dies täglich erleben. Ungeheure Summen werden immer noch den Arbeitgebern „geschenkt", weil man sich nicht aufschwingen kann, dem Verbande Beiträge zu zahlen. Hier „spart" man Groschen und läßt sich auf der andern Seite dafür Markbeträge aus der Hand winden. Wann endlich werden die Unorganisierten einsehen lernen, daß sie am falschen Ende sparen und dadurch sich und die Kollegenschaft des Berufes schädigen? —

## Arbeiterkonfektion

Am 5. März 1932 konnte, nachdem ein Jahr ein tarifloser Zustand bestanden hatte, für die Arbeiterkonfektion „Nordost" wieder ein Manteltarif abgeschlossen werden. Das Lohnabkommen wurde bereits am 14. Dezember 1931 getätigt und ist durch nachstehende Entscheidung des Reichsarbeitsministers für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Entscheidung.

Der nachstehend bezeichnete Tarifvertrag wird im angegebenen Umfange gemäß § 2 der Tarifvertragsordnung (Reichsgesetzblatt 1928 I. S. 47) für allgemeinverbindlich erklärt.

1. Parteien des Tarifvertrags:
a) auf Arbeitgeberseite: Arbeitgeberverband Deutscher Kleiderfabrikanten e. V., Bezirksgruppe Nordost,
b) auf Arbeitnehmerseite: Deutscher Bekleidungsarbeiterverband, Zentralleitung Berlin,
Reichsverband christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes.
2. Tag des Abschlusses: 14. Dezember 1931, Lohntarifvertrag.
3. Beruflicher Geltungsbereich der allgemeinen Verbindlichkeit: Gewerbliche Arbeitnehmer in der Arbeiter- und Berufskleidungskonfektion.
4. Räumlicher Geltungsbereich der allgemeinen Verbindlichkeit: Stadtgemeinde Berlin und die Städte Hamburg, Magdeburg, Königsberg i. Pr., Frankfurt a. d. Oder, Sorau NL., Sommerfeld, Kr. Krossen.
5. Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit: 1. April 1932.
6. Ende der allgemeinen Verbindlichkeit: Die allgemeine Verbindlichkeit endet, vorbehaltlich einer früheren Aufhebung durch den Reichsarbeitsminister, mit dem Tarifvertrag.

In A.: gez. Goldschmidt.
(Stempel)

# ORTSGRUPPENBERICHTE

**Guben.** (Hutarbeiter.) Unsere Mitgliederversammlung vom 2. April fand unter etwas ungünstigen Verhältnissen statt. Bezirksleiter, Kollege Knöpfle, der uns besuchen wollte, war durch andere dringende Arbeiten verhindert. Dazu kam, daß unser Vorsitzender, der ein Referat halten wollte, indisponiert war, so daß er sich Schonung auferlegen mußte. Das vorgesehene Referat mußte deshalb ausfallen. Wir beschäftigten uns mit einigen aktuellen Fragen auf Grund von Zeitungsartikel, die zur Verlesung kamen. Sie wurden eingehend diskutiert. Kollege Werschnitzki wies auf einen Vortrag hin, der vom Kollegen Baltrusch-Berlin im Schützenhaus gehalten werden sollte. Nach Erledigung einiger Anfragen ging die Versammlung kurz nach 10 Uhr zu Ende.

**Scheidegg** (Hutarbeiter). Im „Scheidegger Hof" hielt am 9. April abends der Berufsverband christlicher Hutarbeiter eine gutbesuchte Quartalsversammlung. Frl. Boch begrüßte außer den zahlreichen einheimischen Mitgliedern auch eine Anzahl von Lindenberger Kollegen, besonders aber den Bezirksleiter Raab-Augsburg. Nach Erledigung einiger geschäftlicher Angelegenheiten erstattete Kollege Raab ein Referat über Gegenwartsfragen und kam dabei einleitend zu der Feststellung, daß leider mancher Arbeitnehmer sich durch die gegenwärtige Wirtschaftskrise und die damit verbundene Arbeitslosigkeit verleiten lasse, den Gewerkschaften den Rücken zu kehren. Wiederholt trage in verstärkendem Maße eine gewerkschaftsfeindliche Wühlarbeit bestimmter Kreise, denen jedes soziale Empfinden und Verständnis abgehe, dazu bei. Der verantwortungsbewußte und standesbewußte Gewerkschaftler aber lasse sich in seinem Bestreben nach wirtschaftlicher und politischer Gleichberechtigung nicht irre machen, er wird vielmehr sich selbst und seine Mitkollegen immer wieder für den gewerkschaftlichen Zusammenschluß begeistern. In einem Ausblick gab der Redner der zuversichtlichen Hoffnung Ausdruck, daß wir, die wir Krieg, Revolution und Inflation überstanden haben, auch die gegenwärtige Wirtschaftskrise überstehen werden. Als Arbeitnehmer müßten die Mitglieder aber dafür sorgen, daß das in jahrelangen Kämpfen Erreichte auch erhalten werde. Dabei seien das umstrittene Tarif- und Schlichtungsrecht, sowie die soziale Gesetzgebung nicht ohne großen Anteil der christlichen Arbeiterbewegung entstanden und verdienten von ihr erhalten zu werden. An die sehr beifällig aufgenommenen Ausführungen schloß sich eine rege Aussprache an. Geschäftsführer Lerch-Lindenberg kam noch auf die Durchführung des Tarifvertrages, auf den Abzug der Bürgersteuer u. a. zu sprechen, und gegen 11 Uhr konnte die Vorsitzende die schön verlaufene Versammlung schließen.

# RUNDSCHAU

**Dürfen Gewerkschaftsabzeichen getragen werden?**

Auch jetzt noch wird in einem Teil der deutschen Presse die Behauptung verbreitet, daß auch das Tragen von Gewerkschaftsabzeichen nach der letzten Notverordnung verboten sei, weil die Gewerkschaften eine politische Organisation im Sinne der Notverordnung seien, da nach § 36 des Reichswehrgesetzes den Angehörigen der Wehrmacht die Mitgliedschaft bei den Gewerkschaften nicht gestattet sei. Das ist eine völlige irrige Auslegung. Die Begriffsbestimmung politische Vereinigung kann aus dem Reichswehrgesetz nicht hergeleitet werden. Sie liegt im Sprachgebrauch und in der Verwaltungspraxis seit Jahren ganz eindeutig fest. Danach fallen die Gewerkschaften nicht unter diesen Begriff, und es können daher auch die Abzeichen der Gewerkschaften unbeanstandet weiter getragen werden.

## Beitragsleistung

**Mitglieder! Denkt stets daran, daß es in Krisenzeiten erstes und dringendstes Gebot für jeden organisierten Arbeitnehmer ist, seine Organisation leistungsfähig zu erhalten. Zahlt darum pünktlich eure Beiträge.**

**Der 20. Wochenbeitrag ist fällig vom 8. bis 14. Mai, der 21. vom 15. bis 21. Mai, der 22. vom 22. bis 28. Mai und der 23. vom 29. Mai bis 4. Juni.**


**ZUSCHNEIDE-SCHULEN**

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

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

Beginn der Tageskurse am 1. und 15. eines jeden Monats.

Unterrichtet wird täglich von 9 Uhr vorm. bis 1½ Uhr nachm.

Beginn der Abendkurse am 1. jeden Monats.

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

Mitglieder sämtlicher Verbände erhalten Rabatt.

**Private Zuschneide-Schulen der Zuschneider-Vereinigung von Rheinland u. Westfalen Sitz Köln**

Erstkl. Ausbildung in der Damen- und Herrenschneiderei durch neuzeitlich eingestellten Unterricht / Beginn neuer Kurse an jedem 1. u. 16. im Monat. Schnellkurse nach Uebereinkunft / Verlag von Modenblättern, Fachzeitschriften, Lehrbüchern, Schnittmuster-Versand

Prospekte gratis durch die Geschäftsstellen:

**Schule Köln,** Neumarkt 27-29
**‚Rundschau' Fachlehranstalt Wuppertal-Elberfeld,** Luisenstr. 18-20



Rotationsdruck: Kölner Görresdruck A. G., Köln. Verantwortlich für die Redaktion: H. Wullen; für den Verlag: B. Boecker; beide in Köln.