

Bräuereiarbeiter-Zeitung

Organ für die Interessen der Arbeiter in der Getränke-Industrie
Publikationsorgan des Zentralverbandes deutscher Bräuereiarbeiter und verwandter Berufsgenossen

Erscheint wöchentlich am Freitag.
Bezugspreis vierteljährlich 2,10 Mk., unter Kreuzband 2,70 Mk.
Eingetragen in die Postzeitungskliste.

Verleger und verantw. Redakteur: Fr. Krieg, Lichtenberg-Berlin
Redaktion und Expedition: Berlin D. 27, Schilderstraße 6
Druck: Vorwärts Buchdruckerei Paul Singer & Co., Berlin SW. 68

Insertionspreis:
die sechsgespaltene Kolonette 40 Pfg., für Mitglieder 30 Pfg.
Schluß für Inserate: Montag Mittag 12 Uhr.

Der Lohnkampf in Mainz und Umgegend.

Die Verschleppungstaktik der Mainzer Bräuereivereinigung, die rücksichtslose Ablehnung jeder Unterhandlung und jeder Forderung und nebenbei auch der

fortgesetzte Tarifbruch der Mainzer Aktienbrauerei in bezug auf die Sonntagsarbeit

haben die Erbitterung der Mainzer Bräuereiarbeiter auf die Spitze getrieben und den Kampf hervorgerufen. Herr Dr. Jung, Direktor der Mainzer Aktienbrauerei, der so selbstverständlich überzeugt war, daß seine Arbeiter überhaupt nicht den Mut hätten, zu streiken, steht da wie der betäubte Lohgerber, dem die Felle fortgeschwommen sind. In Unternehmerrreisen hat Herr Dr. Jung wiederholt sich geäußert, daß jeder Arbeitgeber die Arbeiter hätte, wie er sie sich ziele; seine „Erziehungsmethode“ bei „seinen“ Arbeitern hat aber, wie Figura zeigt, elend Schiffbruch gelitten. Die miserablen Lohn- und Arbeitsverhältnisse, die tarifwidrige Ausbeutung in der Aktienbrauerei haben die Kollegen überzeugt, daß sie ihre Lage nur dann verbessern können, wenn sie sich der „väterlichen Erziehung“ des Dr. Jung entziehen.

Dr. Jung ist der Diktator und Schatzmacher im Mainzer Braugewerbe, er ist derjenige, der da glaubt, seinem souveränen Willen müßte sich alles und jeder beugen. Mögen das die anderen Brauereien tun, aber unsere Kollegen sind nicht gewillt, dieses zu tun, viel weniger unsere Organisation. Deshalb haben die Kollegen den Kampf aufgenommen, der mit aller Entschiedenheit geführt werden wird. Schwer wird das Mainzer Erwerbseben durch diesen Kampf betroffen; die Verantwortung trägt Dr. Jung, der den Kampf heraufbeschworen hat.

Nachdem die Arbeiter der Mainzer Aktienbrauerei den Betrieb verlassen, versammelte Herr Dr. Jung die Flaschenkellerarbeiterinnen, um sich und beehrte sie mit ungefähr folgenden Worten: „Sol hier, stehe ich; ich stehe fest und auch die Aktienbrauerei fest steht. Wer arbeiten will, kann weiterarbeiten, aber aufhören will, soll aufhören, aber niemand kommt jemals wieder in den Betrieb!“ Man hielt es aber für geraten, zur Peitsche auch gleich Zuckerbrot dazu zu tun. Die überanstrengten und schlechtlöhnten Flaschenkellerarbeiterinnen wurden nie mit einer solchen Zuvorkommenheit behandelt, wie jetzt, sie erhielten Wurst- und Schinkenbrötchen die Menge; solch ein gutes Leben waren sie bei ihrem Hungerlohn und der Art der bisherigen Behandlung gar nicht gewohnt. Doch dieses Vorzugs erfreuten sie sich nicht lange; als eine Anzahl von ihnen am Montag, den 10. Mai, dem Ruf der Streikleitung zur Besprechung der Lage Folge leistete, war es mit der freilich recht notwendigen Ergänzung der schlechten Löhne der Flaschenkellerarbeiterinnen durch Wurst- und Schinkenbrötchen vorbei. An Stelle dessen trat eine bisher nie gekannte Galanterie des Direktorpersonals, jedenfalls nur auf Befehl des Herrn Dr. Jung, das am Mittwoch, den 12. Mai, die Flaschenkellerarbeiterinnen, die zu diesem Abend wieder zu einer Besprechung eingeladen waren, vor dem Tore in Empfang nahmen und nach Hause begleitete. Allerdings nicht in der Eigenschaft als Kavaliere, sondern als Sicherheitswachtmänner, als polizeiliche Funktionäre, und auch nicht zu dem Zweck, um die Arbeiterinnen etwa vor Gefahren zu schützen, sondern um eine Besprechung mit den Streikenden zu verhindern. Nun, was nicht heute ist, wird morgen sein, wenn es notwendig ist.

Auch die zugezogenen Streikbrecher erfreuten sich der liebevollsten Fürsorge des Herrn Dr. Jung. Auch sie wurden mit Wurst- und Schinkenbrötchen traktiert, und vor allen Dingen sie. Wahrscheinlich nur ihrerwegen erfreuten sich auch die anderen der Freigebigkeit des Herrn Dr. Jung, denn man konnte doch nicht gut einen Teil davon ausschließen. So hatte die Freigebigkeit des Herrn Dr. Jung also einen sehr realen Hintergrund, wie immer, wenn er solche Anwandlungen hat, auch im Lohnverhältnis. Welches Material die zugezogenen Streikbrecher im allgemeinen ist, sagt uns die Ansicht eines dortigen Vorarbeiters: Man muß um die Streikbrecher im Bogen herumgehen, weil man sonst allzu leicht die Bekanntheit mit Lausfaktoren machen könnte. Den arbeitswilligen Bierfahrern werden als Beschützer Kontorangestellte mit auf dem Kutscherbock gesetzt. Letzteren wird von Herrn Dr. Jung etwas viel zugemutet.

In der Unternehmerpresse vom 10. Mai veröffentlichte der Syndikus der Mainzer Bräuereivereinigung folgende Notiz:

„Mainz. Der Zustand der Fahrer und Brauer in der Mainzer Aktienbrauerei ist am Samstag bereits zu Ende gegangen; durch den Eintritt Arbeitswilliger in den Betrieb wurden sämtliche freigewordenen Stellen wieder besetzt. Infolge dieser raschen Erledigung des Ausstandes in dieser Brauerei werden weitere Bewegungen im hiesigen Braugewerbe nicht unternommen werden.“

Mit welchem Material die „freigewordenen Stellen wieder besetzt“ sind, haben wir vorstehend gesagt, aber über den so schnell zu Ende gegangenen Zustand und mit der Prophezeiung über die „weiteren Bewegungen“ mögen sich die Herren seinen Illusionen hingeben, und vor allem Herr Dr. Jung nicht; ihn wird vor seinem Werk noch grauen. Weiter heißt es in dieser Notiz:

„Der Verband der Mainzer und der Brauereien der Umgegend teilt mit, daß er erst dann mit dem Verbände der Bräuereiarbeiter wegen Abschlußes eines

neuen Lohnvertrages in Unterhandlungen getreten werden könne, wenn der Reichstag die neue Brausteuer zum Beschluß erhoben habe und dadurch die Brauindustrie ihre zukünftige Lage übersehen könne; die Unsicherheit der Verhältnisse mache es unmöglich, jetzt schon Verhandlungen über einen neuen Vertrag zu pflegen.“

Wie haben in voriger Nummer der „Bräuereiarbeiter-Zeitung“ schon dargelegt, daß die Ursache, weshalb die vereinigten Brauereien mit dem Verband der Bräuereiarbeiter wegen Abschluß eines neuen Lohnvertrages nicht unterhandelten, nicht in der Ungevißheit über die Brausteuererhöhung zu suchen ist, sondern in dem Herrenstandpunkt der Brauereien, diktiert vom Direktor Dr. Jung, der überhaupt Gegner eines jeden Tarifvertrages ist und „Herr im Hause“ bleiben will. Denn die Brausteuererhöhung wird ja von Dr. Jung befristet und einig sind die Brauereien in der Abwälzung der erhöhten Steuer auf die Konsumenten, und die Bräuereivereinigung hat ja auch die ermäßigten Forderungen der Bräuereiarbeiter abgelehnt, aus der die Lohnfrage ganz ausgeschlossen und zurückgestellt war, sie hat auch darüber gar nicht einmal unterhandelt. Das befreit die Bräuereivereinigung allerdings in einem „Zur Aufklärung“ überführten, von sämtlichen Brauereien unterzeichneten Inserat in der Mainzer Tagespresse vom 12. Mai. Hier wird u. a. gesagt:

„Es ist des weiteren unklar, daß die streikenden Arbeiter die Regelung und Erhöhung der Löhne zurückgestellt hätten und lediglich über die Befreiung von Anzugsträgheiten im alten Tarife sich mit uns verständigen wollten.“

Diese „Aufklärung“ zeigt nur, mit welchen Mitteln auf jener Seite gekämpft und die Öffentlichkeit zu täuschen versucht wird. Es hat niemand behauptet, daß die streikenden Arbeiter die Regelung und Erhöhung der Löhne zurückgestellt hätten; was behauptet wurde, ist, daß die Bräuereiarbeiter nach Ablehnung ihrer Tarifforderungen im Herbst vorigen Jahres schon unter Zurückstellung der Lohnfragen reduzierte Forderungen einreichten und um Verhandlung darüber ersuchten, aber ebenso wie vorher glatt abgewiesen wurden. Und damit die Herren nicht wieder mit Winkelzügen kommen, werden wir ihnen unsere Behauptung aktienmäßig belegen.

Eine nach wiederholter Ablehnung der Tarifforderungen am 4. November 1908 stattgefundenen Bräuereiarbeiterversammlung, in der Gauleiter Frank über die bisherigen erfolglosen Bemühungen in der Tarifbewegung Bericht erstattete und die Gründe der Brauereien für die Ablehnung mitteilte, nahm schließlich, nach Empfehlung des Kollegen Engel, die Lohnforderungen zurückzustellen, weil der gegenwärtige Zeitpunkt für einen Kampf ungünstig sei und die Unternehmer, wenn sie wirklich den Frieden im Gewerbe wollen, nach Zurückstellung der Lohnforderungen um die Unterhandlung über die anderen Forderungen nicht herumkommen, folgende Resolution an:

„Die überaus stark besuchte Versammlung bedauert den Versuch der Brauereien, die Tarifangelegenheit zu verzögern, nachdem eine Regelung und eine entschiedene Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mainzer Bräuereiarbeiter geradezu eine Lebensfrage für dieselben geworden ist, die trotz der von den Brauereien vorgeführten, ungünstigen Betriebsverhältnisse und der drohenden ungeheuerlichen Steuerbelastung des Bieres, gelöst werden muß. Weder für die ersteren noch für die letztere sind die Arbeiter verantwortlich und muß ihnen ungeschädigt derselben ihre Existenzmöglichkeit gewahrt werden. Wenn die Arbeiter trotzdem das kaum erträgliche Opfer bringen, die Frage der Lohnregulierung zurückzustellen, bis eine Entscheidung der Brausteuerfrage gefallen ist, so verlangen sie aber von den Brauereien in aller Bestimmtheit, daß alle anderen Punkte der Forderung, besonders bezüglich der Arbeitszeit, der Sonntagsruhe und des Arbeitsnachweises, baldigst ihre Erledigung finden. Die Versammlung erwartet in den angezogenen Punkten, um so mehr Entgegenkommen, da diese ohne erhebliche finanzielle Belastung durchgeführt werden können und es lediglich im guten Willen der Unternehmer liegt, die gerechten Forderungen der Arbeitnehmer zu bewilligen.“

Die Versammlung beauftragt ihre Verbandsvertreter, unverzüglich auf neue an die Unternehmer heranzutreten, um sofort über diese Punkte eine Verständigung herbeizuführen. Sollten wider Erwarten, trotz dieses weitgehenden Entgegenkommens der Arbeiter, die Unternehmer auf ihrem strikt ablehnenden Standpunkt verharren, so hat die Organisationsleitung alle ihr zu Gebote stehenden Mittel in Anwendung zu bringen, um den Forderungen der Arbeiter Anerkennung zu verschaffen.

Die Versammlung verpflichtet sich, den Anordnungen der Organisationsleitung, welche dieselbe zu diesem Zwecke für notwendig erachtet, unbedingt Folge zu leisten.“

Diese Resolution wurde an den Verband der vereinigten Brauereien von Mainz und Umgegend und an jede Brauerei einzeln mit folgenden Anschreiben gesandt:

Zentralverband Deutscher Bräuereiarbeiter, Zahlstelle Mainz, Mainz, den 6. November 1908.

An den Schutzbund der Brauereien von Mainz und Umgegend, z. B. Herrn Dr. Schurgens, Syndikus, hier.

Bezugnehmend auf die am 4. d. M. stattgefundenen öffentliche Bräuereiarbeiterversammlung gestatten wir uns, deren Beschlüsse durch beigefügte Resolution dem Schutzbunde der Brauereien von Mainz und Umgegend höflichst zu unterbreiten.

Bemerken wollen wir dabei, daß die Resolution nur gegen eine äußerst starke Minorität zur Annahme gelangte.

Unterzeichnete Tariffkommission scheidet deshalb einer gefälligen Rückäußerung Ihrerseits baldigst entgegen und zeichnet

hochachtungsvoll
Für die Tariffkommission
J. A.:
Mich. Werner.

Das Schreiben an die einzelnen Brauereien unter demselben Datum lautet:

Herrn Direktor M. M.
Bezugnehmend auf die am 4. November stattgefundenen, überaus stark besuchte öffentliche Versammlung gestatten wir uns, deren Beschlüsse durch beigefügte Resolution zu übermitteln.

Bemerken wollen wir, daß diese Resolution nur mit ganz geringer Majorität zur Annahme gelangte und ersuchen wir Sie höflichst, als Mitglied des Verbandes der vereinigten Brauereien von Mainz und Umgegend, darauf hinwirken zu wollen, daß über die Punkte Arbeitszeitverkürzung, Sonntagsarbeit und Arbeitsnachweis baldigst Verhandlungen stattfinden.

Hochachtungsvoll
Für die Tariffkommission
J. A.:
Mich. Werner.

Auf diese Schreiben traf nach Beschlußfassung der Brauereien folgende Antwort ein:

Verband der vereinigten Brauereien von Mainz und Umgegend.

Mainz, den 19. November 1908.

Berechl. Zentralverband deutscher Bräuereiarbeiter z. B. Herrn M. Werner, Mainz.

Auf Ihr geehrtes Schreiben vom 6. er. teilen wir Ihnen ergebnislos mit, daß der Verband nach einstimmiger Ueberzeugung von jeder Änderung des bestehenden Tarifvertrages zurzeit absehen muß, da auch die von Ihnen zuletzt gestellten Forderungen: Reduzierung der Arbeitszeit und Bezahlung der Sonntagsarbeit eine recht erhebliche finanzielle Belastung darstellen, die zu übernehmen unsere Brauereien zurzeit nicht in der Lage sind.

Hochachtungsvoll
Verband der vereinigten Brauereien von Mainz und Umgegend.
Dr. Schurgens, Syndikus.

Hier haben wir die Wahrheit. Trotz Zurückstellung der Lohnforderungen und trotz des von den Brauereien beantragten Beschlusses der Versammlung, wenn die Unternehmer auf ihrem strikt ablehnenden Standpunkt verharren, hat die Organisationsleitung alle ihr zu Gebote stehenden Mittel in Anwendung zu bringen, um den Forderungen der Arbeiter Anerkennung zu verschaffen, und trotzdem jede Brauerei einzeln noch erachtet wurde, dahin zu wirken, daß Verhandlungen stattfinden, hat der Verband der Brauereien von Mainz und Umgegend diese abgelehnt. Die Folgen dieses Kampfes, um sich die Dinge so zugespielt haben, und nun die Arbeiter zum Kampf gezwungen wurden, erklärlicherweise nun unter Erneuerung der alten Forderungen kommen auf sein Konto und des keinesfalls einflußreichen Beschlusses, Herrn Dr. Jung.

Nun meint allerdings der Verband der vereinigten Brauereien von Mainz und Umgegend in seiner „Aufklärung“:

„Die Verantwortung für alle Folgen der gegenwärtigen Kämpfe müssen wir denjenigen überlassen, welche sich von der mit unseren übrigen Arbeitern vereinbarten Verlängerung des bestehenden Lohnvertrages bis zur Lösung der Brausteuerfrage ausgeschlossen haben und bei der gegenwärtigen ungünstigen wirtschaftlichen Lage in Deutschland einen Kampf um erhebliche Besserstellung heraufbeschworen.“

Das hat der Verband der Brauereien recht schon gesagt, nur schade, daß die Tatsachen zur entgegengesetzten Schlussfolgerung führen: Hätte der Verband der Brauereien bezüglich der reduzierten Forderungen bei Zurückstellung der Lohnforderungen seinerzeit unterhandelt, dann könnten die „gegenwärtigen Kämpfe“ mit allen seinen Folgen vermieden werden. Eine Täuschung der Öffentlichkeit wird aber auch hierbei wieder dadurch versucht, daß der Verband der Brauereien von einer „mit unseren übrigen Arbeitern vereinbarten Verlängerung des bestehenden Lohnvertrages bis zur Lösung der Brausteuerfrage“ spricht. Diese übrigen Arbeiter sind der „gelbe“ „Bund deutscher Brauergesellen“, dessen 60 Mitglieder sich zu zwei Dritteln aus Vorgesetzten rekrutieren, die heute schon bis zu 50 Mk. Lohn wöchentlich haben. Diese können ruhig warten, für sie ist die Lohnfrage wirklich nicht dränend. Aber der kleinere Teil der Mitglieder des „gelben“ Bundes, die mit den

Tarifföhnen zu rechnen haben, sind durchaus nicht mit der Verlängerung einverstanden, sondern sie sind getäuscht und majorisiert worden.

Also auch dieser letzte Mottungsanker entschwindet den Händen der Unternehmer; sie allein bleiben die Verantwortlichen für die jetzigen Kämpfe, und sie werden sich an der Suppe, die sie sich eingebrockt, den Magen verderben.

Eine Fälschung der Tatsachen.

Nachdem wir obiges geschrieben, wird uns ein Flugblatt, betitelt: "Die Arbeitslöhne der streikenden Brauerarbeiter", und unterzeichnet: "Baensch, Großherzoglicher Gewerberat" zugefandt, aus dem das eine vor allen Dingen hervorgeht, daß der Großherzogliche Gewerberat vom Verband der vereinigten Brauerer von Mainz und Umgegend "zu dem Zwecke, zu dem man ihn bemühte, grüßlich getäuscht und dazu benutzt wurde, die wahre Rechtslage zu verschleiern. Herr Gewerberat Baensch würde vom Verband der Vereinigten Brauerer von Mainz und Umgegend", was derselbe schon in seinem "Für Aufklärung" betitelten Inserat ankündigte, bemüht, die Löhne der Streikenden festzustellen und was die Streikenden mehr fordern. Damit hat sich der Verband der Brauerer aber nicht begnügt, er hat dem Herrn Gewerberat auch Urkunden vorgelegt zur Prüfung und Beurteilung der ganzen Sachlage. Und hierzu wurden dem Herrn Gewerberat die Urkunden vorenthalten, auf sie allein es ankommt und die Aufklärung geben, warum der Kampf entstanden ist. Es ist dies erstens die schon oben wieder-gegebene Resolution der Brauerarbeiterversammlung vom 4. November 1908, worin die Lohnforderungen zurückgestellt wurden; 2. das Schreiben an den Verband der Brauerer vom 6. November 1908, in welchem diese Resolution übermittelt und um Rückänderung ersucht wird; 3. das Schreiben an die einzelnen Brauerer am gleichen Tage, in welchem diese unter Hinweis auf die beigelegte Resolution ersucht werden, in ihrem Verbands, den sie selbst bilden, dahin zu wirken, daß bezüglich der übrigen Forderungen Verhandlungen stattfinden; 4. das ab-gelehnte Schreiben des Verbandes der Brauerer vom 19. November 1908. Nur durch Vorenthaltung dieser maßgebenden Urkunden kam Herr Gewerberat Baensch zu einer total falschen Darstellung der Sachlage. Er teilt die Forderungen der Brauerarbeiter vom 27. Juli 1908 mit, die nach Kündigung des alten Tariffs dem Verbands der Brauerer eingereicht wurden, teilt mit, daß mit dem Zentralverband deutscher Brauerarbeiter eine Einigung nicht zustande gekommen ist und schreibt daran anschließend:

Nachdem die Verhandlungen sich im letzten Jahre mit dem Zentralverband sich geschlagen hatten, wurde am 2. April 1909 dem Verbands (der Brauerer) mitgeteilt:

"In der öffentlichen Brauerarbeiterversammlung vom 1. April wurde unsere Lohnkommission beauftragt, mit dem Verband der vereinigten Brauerer wegen Abschluß eines Tarifvertrages erneut in Unterhandlungen zu treten und zwar auf Grund der unterm 27. Juli 1908 eingereichten Tarifforderungen. Bez. Zentralverband deutscher Brauerarbeiter, Zehlfelle Mainz-Biesbaden."

Was dazwischen geschah, das fehlt, das aber ist der springende Punkt, das aber zu verheimlichen, hat der Verband der Brauerer von Mainz das größte Interesse.

Nun berechnet Herr Gewerberat Baensch die Löhne der Streikenden auf Grund der ihm vorgelegten Lohnlisten. Merkwürdigerweise sind nur von einem Bruchteil Arbeiter die Löhne aufgeführt. Ob dieses an Herrn Baensch oder an dem Verband der Brauerer liegt, wissen wir nicht. Aber zu verlangen, diesen mangelhaften Veröffentlichungen eine Bedeutung beimessen, dazu gehört schon eine große Portion Naivität. Hätte man doch wenigstens mitgeteilt ob man nicht allein die Arbeiter mit längster Dienstdauer und dementsprechend höchsten Löhnen herausgegriffen hat. Dann wäre die Frage in der Deffektivität von selbst aufgetaucht, so wie mögen wohl die niedrigen Löhne aussehen. Und warum hat man wohl von der Mainzer Aktienbrauerei die Löhne der Hilfsarbeiter mitgeteilt vergessen, und was die Bierfahrer von ihren Löhnen bei den Kunden zu verzeichnen genötigt sind. Die Veröffentlichung nur der höchsten Löhne beweist nur: die hoch anzuschlagende Solidarität dieser Arbeiter, die der schlecht bezahlten Arbeiter wegen in den Ausnahmefällen; soll sein Beweis für die hohen Löhne überhaupt gelten, so ist es ein unterwürdiges Verlangen.

Die Löhne sehen sich aber auch nach der Prüfung des Herrn Baensch aus Lohn, Biermarken und Bezahlung der Arbeiter zusammen. Es sollte nicht erst gesagt werden brauchen, daß nur wirklichen Beurteilung der Verhältnisse die Posten getrennt sein müßten. Wie, wenn in jedem Wochenlohn 6 Mk. für Lebenskosten enthalten wären? Dann würde das der Beweis einer außerordentlichen Ausbeutung der Arbeiter sein.

Das ganze ist also eine aus der Verlogenheit des Verbandes der Brauerer geborene Fälschung der Tatsachen.

Die Sicherung des Arbeitsplatzes.

In der Reichstags-Sitzung vom 22. April erklärte der Staatssekretär v. Bethmann-Hollweg bei der Beantwortung der von Genossen Severing begründeten Interpellation über die in den großindustriellen Betriebe herrschenden Mißstände unter anderem: er halte es für völlig unmöglich, durch gesetzliche Bestimmungen festzulegen, daß kein Arbeitgeber einen Arbeiter entlassen oder nicht annehmen dürfe, weil er einer Vereinigung angehört, die dem Unternehmer nicht paßt. Das sei in unserer heutigen Wirtschaftsordnung und bei unserem heutigen gesellschaftlichen Leben ganz unmöglich. Diese Worte fanden bei den Arbeitern eine sehr lebhaft Zustimmung auch bei den Liberalen, die sich wohl nicht für darüber waren, welches Armutsergebnis sie damit unserer Wirtschaftsordnung und unserer gesellschaftlichen Zustände ausstellen, wie sehr sie die vielgerühmte Freiheit der Arbeit und der Person, die doch den Kern unserer wirtschaftlichen Systems darstellen sollen, in ihrer Richtigkeit entlarven helfen.

Es handelt sich dabei um die Frage, ob oder wieviel es möglich ist, diese Freiheit mit den Ansprüchen der kapitalistischen Betriebsorganisation ins Einklang zu setzen; die Stellung des Arbeiters im Betriebe vor der Willkür des Unternehmers zu sichern; der Verfügungsfreiheit des Kapitals über Menschen-kräfte die Schwanken zu ziehen, die das Interesse der Gesellschaft betrifft. Sie spielt auch in der preussischen Berggesetzgebung eine gewisse Rolle, soweit es sich um den Schutz der Arbeiter vor Entlassung handelt. In erster Linie gilt es, den Arbeiter vor Schäden in der Ausübung ihm übertragenen öffentlicher Ämter, weiter den Schutz des Staates vor dem Ansehen der Koalitionsstreiks, schließlich überhaupt die Sicherung der Arbeitertätigkeit vor willkürlichen Entlassungen. Der erste Punkt betrifft die Forderung, die jüngst Genosse Dr. Kraut im Reichstag aufgestellt hat: dem Arbeiter Schaffen-

über-geschworenen die Ausübung des ihm übertragenen Nichteramt durch Verhinderung einer demselben erfolgenden Entlassung möglich zu machen. Bisher gibt es bei uns in dieser Richtung nur einige höchst kümmerliche Ansätze, die von dem Herrrecht des Unternehmers in Wahrheit nichts hinwegnehmen. Da bestimmt der § 97 des Invalidenversicherungsgesetzes — und dasselbe bestimmt § 142 des Gewerbeunfallversicherungsgesetzes — dem Unternehmer, den Arbeiter, der eine auf diesen Gesetzen beruhende Tätigkeit als Vertreter der Versicherten oder als Schiedsgerichtsmitglied ausübt und den Unternehmer davon vorher in Kenntnis setzt, deswegen ohne Einhaltung der vertragmäßigen Kündigungsfrist zu entlassen. Das bedeutet tatsächlich gar nichts. Denn schon § 123, Ziffer 3, der Gewerbeordnung nennt als Grund sofortiger Entlassung das unbefugte Verlassen der Arbeit, wovon natürlich bei Ausübung einer gesetzlichen Verpflichtung nicht die Rede sein kann. § 180 des Invalidenversicherungsgesetzes aber, der dem Unternehmer bei Strafe verbietet, dem Arbeiter in der Annahme oder Ausübung der ihm auf Grund dieses Gesetzes übertragenen Ehrenämter Schwierigkeiten zu machen, erstreckt sich nur auf ausdrückliche Vereinbarungen. Eine ohne Begründung ausgesprochene Kündigung, der ja auch eine „wohlmeinende Warnung“ vorhergehen darf, würde davon nicht getroffen. Es gehört nicht viel Schlaueit dazu, solche Maßregelungen so einzurichten, daß die Form gewahrt bleibt. Und für unsere Zukunft genügt es, wenn in den „Akten“ alles in Ordnung ist. Augustin der Stadtverordneten, Gewerbegerichtsbeisitzer usw. fehlt es aber selbst an solchen, mehr als bescheidenen Schutzvorschriften. Wohl will die preussische Berggesetzgebung eine Entlassung der gewählten Sicherheitsmänner, abgesehen von schwereren Verfehlungen, im ersten Jahre ihrer Tätigkeit verbieten, und es ist nicht ausgeschlossen, daß diese Vorschrift auf die ganze Zeit ihrer Amtsführung ausgedehnt wird. Darin erblickt Stadtrat Dr. Flesch im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ einen großen grundsätzlichen Fortschritt, da er darin die erste Etappe auf dem Wege zu einer rechtlichen Sicherung des Arbeiters in seinem Arbeitsverhältnis erblickt. Aber man weiß doch, wie leicht es bei der Selbstherrlichkeit der Bergwerksbesitzer und der Unfreiheit ihrer Lohnknechte heute ist, einen unerwünschten Mann durch schlechte Behandlung und schlechte Arbeitsbedingungen soweit zu bringen, bis er „freiwillig“ geht. Hier, wo es sich um Überwachung des Betriebes selbst handelt, kann der wirkliche Schutz der Unabhängigkeit natürlich nur darin bestehen, daß man den zur Kontrolle Berufenen aus jedem Arbeitsverhältnis, mit dem notwendig die Abhängigkeit verbunden ist, herausnimmt. Wohl aber bleibt diese Frage immer noch bestehen für alle sonstigen Arbeiter, die zur Ausübung einer möglicherweise dem Unternehmer unerwünschten öffentlichen Funktion berufen werden.

Eine andere Seite der Sache stellt sich dar, wo es sich um die Ausübung des Koalitionsrechts, einschließlich der Betätigung der politischen, unter Umständen auch der nationalen, religiösen Rechte usw. handelt. Wir wissen, daß es hier rein von dem guten Willen des Unternehmers abhängt, wie weit er diese Rechte seiner Arbeiter anerkennen will, von der organisatorischen Kraft der Arbeiter, wie weit sie sich Eingriffe gefallen lassen müssen. Hier gibt es bei uns überhaupt keine gesetzlichen Schutzvorschriften, im Gegenteil stellen die bekannten Bestimmungen der §§ 152, Absatz 2, und 153 der Gewerbeordnung die Koalition zivil- und strafrechtlich unter Ausnahmegeetze, die weitere Eingriffe geradezu ermutigen. Wie bei solchen der Vater Staat mit gutem Beispiel vorangeht, das bürgerliche wie das wirtschaftliche, selbst das genossenschaftliche Betätigungsrecht seiner Sklaven mit Füßen tritt, ist allbekannt. Nach unserem Rechte ist hier nur mit Anwendung der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs der Versuch einer Abhilfe zu machen. So hat man mit Recht die Vorschriften der Arbeitsordnungen usw., die den Arbeiter in seiner gewerkschaftlichen oder politischen Freiheit beeinträchtigt, als den guten Sitten widersprechend, für nichtig und die Maßregelung eines Arbeiters aus solchen Gründen als einen der guten Sitten widersprechend, daher zum Schadenersatz verpflichtende Schädigung im Sinne des § 826 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erklärt. Sicher mit Recht — aber nur selten mit Erfolg bei unseren Gerichten, die in der Ausübung unbeschränkter Herrrechts eine schützenswerte Freiheit des Unternehmers erblicken. Hier vermag einstweilen nur die Selbsthilfe der Organisation, sofern sie stark genug ist, zu helfen, indem sie die Anerkennung dieser Freiheitsrechte des Arbeiters erzwingt.

In Frankreich ist schon im Jahre 1886 ein Gesehentwurf (Bobbier-Papier) eingebracht worden, der durch Strafvorschriften die Beeinträchtigung des Koalitionsrechts sichern wollte. Von der Kammer mehrmals angenommen, wurde er vom Senat immer verworfen. Die Strafdrohung lautete auf Gefängnis von 1 bis 3 Monaten und Geldstrafe von 100 bis 2000 Frank. In seiner im März 1892 beschlossenen, damals auch von Clemenceau energisch verteidigten Fassung lautete der Entwurf:

„Alle Arbeitgeber, Unternehmer und Werkführer, die überführt werden, durch Androhung von Verlust der Beschäftigung oder von Arbeitsentziehung, durch eine motivierte Weigerung, Arbeiter einzustellen, durch Entlassung von Arbeitern oder Angehörigen wegen ihrer Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, durch Zwang oder Gewalttätigkeiten, durch Geschenke, Arbeitsanerbietungen oder -versprechungen die Teilnahme an einem Syndikat erzwingen oder verhindern und die Gründung oder Tätigkeit der nach dem Gesetz vom 21. März 1884 anerkannten Berufssyndikate bereitet oder gestört zu haben, werden mit Gefängnis von 6 Tagen bis zu 1 Monat und einer Geldbuße von 100 bis 2000 Frank bestraft oder mit einer dieser beiden Strafen allein.“

Alle diese Angelegenheiten sind immer nur Einzelfälle des Problems der Sicherstellung des Arbeiters in seiner Arbeitsstelle. Unser deutsches Recht befaßt sich nur mit der Kündigungsfrist und den zulässigen Ausnahmen von ihrer Einhaltung. Ist die Frist gewahrt oder von vornherein ausgeschloffen, so ist die Sache für unsere Gerichte erledigt. Ueber diese rein formelle Prüfung hinaus haben sie sich auf die Würdigung der Gründe, die zur Kündigung geführt haben, nicht eingelassen. Der Arbeiter kann entlassen werden, weil er seiner Aufgabe nicht gewachsen ist oder durch sein Betragen triftigen Anlaß gibt — aber auch, weil er bürgerliche Rechte gegen den Willen des Unternehmers ausübt; weil er gegen ihn eine gerichtliche Klage angehängt hat; weil er bei einem unerwünschten Rame wohnt oder kauft; weil seine Nase dem Unternehmer nicht gefällt. Jeder Grund ist gut genug. Und es braucht auch gar kein Grund zu sein. Wir entziehen uns eines Falles, wo eine Gemeinde einem Erbbürgerwerk einen Weg verbieten wollte und das Unternehmen sich durch Entlassung aller in der Gemeinde wohnenden Arbeiter rächte. Auch hier gilt der Satz: „Mit meinem Eigentum kann ich machen, was ich will.“ Ob es sich um Ausübung des gleichgültigsten Privatinteresses oder um die Verfügung über beliebige viele Menschenexistenzen handelt, das ist unserem Gesetz gegenüber völlig belanglos. Das Eigentum ist geschützt, selbst in seiner willkürlichen und gemeinschaftlichen Anwendung, nicht aber die, vielleicht zeitlich unbedenklicher Zeit genübte, für die Gesamtheit höchst wichtige Arbeits- und Existenzmöglichkeit beliebig vieler Menschen.

Einen Versuch, in dieser Richtung Abhilfe zu schaffen und auch die Tätigkeit des Arbeiters als eine des Schutzes werthe soziale Funktion zur Anerkennung zu bringen, finden wir in dem im Jahre 1902 von unseren Schweizer Genossen eingebrachten Gesehentwurf zur Sicherung des Rechtes auf Arbeit. Da wird unter anderem gefordert:

„Insbesondere sollen Bestimmungen getroffen werden: 1) für Schutz der Arbeiter und Angehörigen gegen unberechtigte Entlassung und Arbeitsentziehung. . . 2) für Begründung und Sicherstellung einer öffentlichen Rechtsstelle für die Organisation der Arbeit in den Fabriken und ähnlichen Geschäften, vorab des Staates und der Gemeinden.“

Der Artikel wurde in der Volksabstimmung mit 308 000 gegen 76 000 Stimmen verworfen. So gilt noch überall in den kapitalistischen Gemeinwesen, selbst den demokratischen, das nackte Gewaltrecht des Kapitals, da und dort gemildert durch ebenbürtige Macht der organisierten Arbeiterkraft. Größeren Schutz genießen nur die Beamten, denen ein kleiner Teil „ständiger“ Arbeiter staatlicher und kommunaler Betriebe in ihrer Stellung angenähert ist. Aber diese Sicherheit der Stellung wird erkauft durch den Verzicht auf die einfachsten Bürger- und Menschenrechte, auf die kein ehrliebender Arbeiter verzichten wird, nicht selten durch schamlichste politische Prostitution. In Frankreich steht es jetzt zur Entscheidung, ob auch der Beamte die Rechte in Anspruch nehmen darf, die den übrigen Staatsbürgern zustehen.

Für den Arbeiter aber gilt, soweit er sich nicht den Schutz vor Maßregelung erkämpft hat, noch immer der Zustand, den Flesch in einem 1891 gehaltenen Vortrag über die Fortbildung des Arbeitsvertrages innerhalb der geltenden Wirtschaftsordnung wie folgt kennzeichnet: „Der Arbeitgeber kann den Arbeiter aus seiner Arbeit entlassen, wann immer er es für gut findet. Er braucht dazu keinen Grund anzugeben, falls er nur die Kündigungsfrist ausfüllt. Sein bloßer Wille genügt, den Arbeiter brot- und erwerbslos zu machen, ihn — man denke an die Verhältnisse der Großindustrie — aus seinem Berufe und seiner Heimat hinauszuwerfen. Und die Existenz dieser Machtbefugnis zwingt den Arbeiter, sich Bedingungen zu unterwerfen, wie er sie sonst vermuthlich nicht angenommen hätte. Und gerade dieses Bewußtsein der Unfreiheit gegenüber dem Arbeitgeber ist es, was das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu einem so feindseligen macht. . . Man wird sicher nicht behaupten können, daß es im Interesse der Produktion notwendig sei, daß der Arbeitgeber jederzeit aus Laune und Willkür den Arbeiter durch Kündigung um seine Stellung und gesicherte Existenz bringen könne. . . Gerade hier ist der Punkt, an dem sich die Regelung des Arbeitsverhältnisses durch den individuellen Arbeitsvertrag am ungünstigsten vollzieht. Man wird sich wohl oder übel daran gewöhnen müssen, daß auch hier die Gesetzgebung eingreift, das Recht der Entlassung nach Willkür benimmt und den Arbeitgeber zwingt, wenn er einen Arbeiter entlassen will, dies in einem geordneten Verfahren zu tun.“

Es macht denn auch einige Vorschläge zur Abhilfe. Er will dem Unternehmer das Recht nicht verweigern, wenn der Geschäftsgang es erfordert, Arbeiter zu entlassen, wohl aber seine Willkür verhindern. Deshalb soll die Entlassung eines größeren Teiles der Arbeiter (die wohl nicht aus Reichthum vorgekommen würde) jederzeit, die eines einzelnen oder einiger aber nur mit Genehmigung des Arbeiterausschusses, noch besser des Gewerbegerichts zulässig sein. In einer späteren Behandlung desselben Stoffes macht er eingehender, aber durch die Zulässigkeit einer der sonstigen Beschränkungen ausschließenden Kündigungsfrist, die wieder der Willkür das Tor öffnet, praktisch unwirksame Vorschläge. Beachtenswert ist seine Anregung, mit Rücksicht auf die verschiedene Tragweite, die der Kündigung für den Arbeiter und für den Unternehmer innewohnt, die Kündigungsfrist zugunsten des Arbeiters im Großbetriebe verschieden lang, nicht, wie heute, schematisch gleich zu bemessen.

Der Gegensatz zwischen der rechtlichen Freiheit und der wirtschaftlichen Gebundenheit des Arbeiters, der bei der Wahl ein Mitglied im übrigen aber ein Sklave ist, ist dem kapitalistischen System so sehr eigentümlich, daß er in dessen Rahmen überhaupt nicht zu beseitigen ist. Ist es doch eben das Wesen des Kapitalismus, soziale Funktionen zu Mitteln des privaten Erwerbs und Profits herabzudrücken und den Geldbesitz zum Herrscher der Menschen zu machen. Wohl aber lassen sich durch Anwendung geeigneter und zusammenwirkender Mittel manche Mißbräunungen schaffen. Wenn der Arbeiter gegen willkürliche Entlassung einen Entschädigungsanspruch erhält; wenn seine ungünstigere Stellung durch günstigere Regelung der Kündigungsfrist in etwas ausgeglichen wird; wenn strafrechtliche Drohungen den Unternehmer hindern, mit Menschenexistenzen zu spielen oder die gesetzlichen Rechte der Arbeiter zu nichte zu machen; wenn ein wirksames Koalitionsrecht die papierenen Rechte zur Wirklichkeit macht; dann lassen sich viele der schlimmsten Gärten mindestens mildern. In dessen zeigt uns die Ära der Unternehmer-Maßregelungsmaßnahme und der Massenausperrungen auch hier nicht den aufziehenden sozialen Frieden, vielmehr eine fete Verschärfung der Machtansprüche der Herren. Diese Macht gilt es völlig zu brechen. Dann wird auch der Arbeiter aus einem bloßen Werkzeug der Produktion, das vielfach ein Spielball fremder Launen sein muß, zum Freien, zum Menschen.

Lohnabzüge und Lohnpfändung.

L. Der Arbeiter muß sich vom Lohn abziehen lassen zwei Drittel der Frankenkassenbeiträge und die Hälfte der zur Invalidenversicherung zu zahlenden Beiträge. Sind Abzüge dieser Art bei einer Lohnzahlungsperiode unterblieben, so dürfen sie für die betreffende Lohnzahlungsperiode nur noch bei der nächstfolgenden Lohnzahlung gemacht werden. Nur in ausnahmeweisen, in § 53 des Krankenversicherungsgesetzes angeführten Fällen dürfen Abzüge auch für mehrere Lohnzahlungsperioden gemacht werden. Bei Akkordarbeitern können, sofern die regelmäßigen wöchentlichen Zahlungen nur Abschlagszahlungen sind, bei der endgültigen Abrechnung die Versicherungsbeiträge auf einmal vom Akkordlohn abgezogen werden. Eine Vereinbarung, wonach der Arbeiter statt eines Drittels bzw. der Hälfte die ganzen Versicherungsbeiträge zu zahlen hat, ist ungesetzlich und daher nicht rechtsverbindlich.

Nach § 115 der Gewerbeordnung dürfen die Unternehmer den Arbeitern keine Waren kredieren. Sie dürfen jedoch den Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ordentlichen Miet- und Pachtpreise, Feuer-, Beleuchtung, regelmäßige Beförderung, Arzneien und ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung verabfolgen. Weiter gestattet der § 119a der Gewerbeordnung Lohnabzüge, welche von Gewerbetreibenden zur Sicherung des Erfolges eines ihnen bei widerrechtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verordneten Strafe ausbedungen werden, jedoch mit der Einschränkung, daß solche Lohnabhebungen bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen. Während es sich bei den Lohnabhebungen um Lohnabzüge an den erst zu verdienenden Lohn handelt, wird in § 184 Abs. 2 der Gewerbeordnung den Arbeitern von Fabriken das Recht ausgedehnt, für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die zur Wirkung rückständigen, also bereits verdienten Lohnes, jedoch nicht über den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus auszubehalten.

Seit Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind Meinungsverschiedenheiten darüber entstanden, ob und inwiefern die vorgenannten Bestimmungen der Gewerbeordnung trotz des § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, der Aufrechnung auf den unperfekten Arbeitslohn verbietet, noch zu recht bestehen. Stadthagen hält in seinem Arbeiterrecht diese Bestimmungen für soweit aufgehoben, als ihnen der § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entgegensteht, das heißt, soweit die der Jahresarbeitentlohn nicht mehr als 1500 Mk. beträgt. Und Stadthagen vertritt diese Ansicht durchaus nicht allein. So wird zum Beispiel in einer Entscheidung des Gewerbegerichts Frankfurt a. M. vom 17. Mai 1902 der § 134, Absatz 2, der Gewerbeordnung durch das Bürgerliche Gesetzbuch als beseitigt erklärt, und aus-

geführt: „Liegt nun in der Lohnverwirklichung die Aufrechnung einer bedingten Forderung, so erscheint diese, auch wenn sie vereinbart ist, nach § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuches unzulässig.“ Die Ansicht, daß die erwähnten Paragrafen der Gewerbeordnung ohne weiteres als aufgehoben gelten, wird allerdings nicht durchweg geteilt, vor allem nicht in der Rechtsprechung. Selbst Lotmar ist der Ansicht, daß die Bestimmung in § 115 der Gewerbeordnung „sowohl der Aufrechnung als der Leistung an Erfüllungsort ausnahmsweise Raum gibt“, und daß die Lohninbehaltung (§ 119a der Gewerbeordnung) sowie auch die Lohnverwirklichung (§ 194 der Gewerbeordnung) nicht ohne weiteres durch das Bürgerliche Gesetzbuch beseitigt ist. Aber auch Lotmar hält den gesetzlichen Schutz, den der Arbeiter aus § 119a der Gewerbeordnung gegen Lohninbehaltungen genießt, für „äußerst geringfügig“, denn „die Lohninbehaltung liefert dem Arbeitgeber ein ebenso bequemes als billiges Mittel, nicht durch eigene Konfessionen, sondern auf Kosten des mittellosen Arbeitnehmers selbst, dessen Kustharren im Arbeitsverhältnis und die Erfüllung des Arbeitsvertrages sicher zu stellen.“ Der Arbeitgeber, der sich eine Lohninbehaltung zu eigener Sicherheit ausbedingt, macht seinem Interesse nicht bloß die Arbeitskraft, sondern auch den Arbeitslohn dienstbar, und für den Arbeitnehmer wird der verdiente Lohn, statt seine Freiheit zu steigern, durch die Einbehaltung zu einer selbstgeschmiedeten Fessel.“ Und über die Lohnverwirklichung sagt er, sie ist „für den Arbeitnehmer ein Uebel, ein Vermögensnachteil, der ihn für den Fall eines gewissen von ihm ausgehenden Verhaltens trifft, und sie ist andererseits in gleichem Maße für den Arbeitgeber ein Vermögensvorteil.“ Bemerkenswert ist auch die Ansicht eines anderen Kommentators des gewerblichen Arbeitsvertrages, des Gewerbegerichts vorsitzenden Sichel, der ebenfalls die Lohninbehaltung nach § 119a der Gewerbeordnung für durchaus zulässig hält, wenn die bedingende Überrede am Zahlungstag selbst von den Parteien getroffen wird, denn am Zahlungstag kann der Arbeiter mit seinem Lohn anfangen, was er will. Allerdings ist der Arbeiter nicht gezwungen, am Zahlungstag sein Einverständnis zur Lohninbehaltung zu erklären. Auch die Lohnverwirklichungsabrede ist nach Sichel stets dann unzulässig, weil gegen § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuches verstößt, wenn sie vor dem Zahlungstag abgeschlossen worden ist, sie ist aber rechtswirksam, wenn der Arbeiter am Zahlungstag seinen Lohn ganz oder teilweise nicht einfordert und zugleich dem Arbeitgeber erklärt, daß er gegen diese einbehaltenden Beträge eine ihm in Zukunft erwachsende Gegenforderung aufrechnen dürfe.

Barborschüsse können, sofern sie nicht den Charakter eines Darlehens tragen, als Abschlagszahlungen bei der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden. Dagegen sind alle anderen Lohnabzüge, insbesondere solche wegen Darlehens, Bürgschafts- und Schadenersatzforderungen unzulässig. Selbst irrtümlich zu viel gezahlter Lohn darf, wie erst jüngst das Gewerbegericht in Eilen entschieden hat, bei der nächsten Lohnzahlung vom Unternehmer nicht einbehalten werden, weil gegen den Arbeitslohn keinerlei Aufrechnungen erfolgen dürfen. Will der Unternehmer zu seinem Gelde kommen, muß er mit einer besonderen zivilrechtlichen Klage gegen den Arbeiter vorgehen. Neulich das Gewerbegericht Kiel in einer Entscheidung vom 2. Dezember 1908.

Auch Strafen dürfen nicht auf den Lohn angerechnet werden, auch dann nicht, wenn das in der Arbeitsordnung ausdrücklich festgelegt ist, so hat unter anderem das Gewerbegericht Frankfurt a. M. entschieden. Ebenso sagt der schon genannte Gewerbegerichts vorsitzende Sichel, daß die Bestimmung einer Arbeitsordnung, daß Strafen vom Lohn abgezogen werden, unzulässig ist. Dagegen darf der Arbeitgeber anfordern, daß er sich Lohninbehaltungen an den einzelnen Zahlungstagen und weiterhin das Recht ausbedingen werde, etwaige Strafen an den einbehaltenen Beträgen abzuziehen. Ist dann der Arbeiter an den einzelnen Zahlungstagen mit der Lohninbehaltung einverstanden gewesen, so hat er damit stillschweigend auch sein Einverständnis zum Abzug der Strafen an diesen einbehaltenen Beträgen erklärt.

Die Pfändung des Lohnes kann erfolgen ohne Rücksicht auf dessen Höhe wegen staatlicher und kommunaler Steuern, vorausgesetzt, daß die Fälligkeit der Steuern nicht schon länger als drei Monate eingetreten ist. Weiter ist die Lohnpfändung zulässig für Unterhaltungsbeiträge, die den Verwandten, dem Ehegatten oder einem früheren Ehegatten oder zugunsten eines unehelichen Kindes zu zahlen sind. Im letzteren Falle jedoch nur insoweit, als dadurch nicht der eigene notwendige Unterhalt und derjenige der nächsten Angehörigen des Schuldners gefährdet wird. Pfändbar ist ferner der Lohn insoweit, als der Gesamtbetrag des Lohnes die Summe von 1500 M. für das Jahr übersteigt. Diese Bestimmung gilt auch für solche Personen, die auf unbestimmte Zeit beschäftigt werden, deren Arbeits- und Dienstverhältnis also nicht von vornherein auf die Dauer von mindestens einem Jahr festgesetzt ist. Logischerweise sollte man annehmen, daß insbesondere in den letzteren Fällen erst dann der Lohn gepfändet werden kann, wenn feststeht, daß der Jahresverdienst tatsächlich 1500 M. übersteigt. Dieser Auffassung begehnet man aber in der Rechtsprechung nur in wenigen Fällen. So hat, um ein Beispiel anzuführen, das Landgericht in Posen die Pfändung des Lohnes eines Sommerkellers, obwohl die Monatsentnahme, auf das Jahr berechnet, einen pfändbaren Betrag ergab, abgelehnt aus dem Grunde, weil das monatliche Einkommen in dieser Jahreszeit keinen Rückschlag auf das Jahreseinkommen zulasse. So oder ähnlich werden aber die Dinge bei den meisten Arbeitern liegen, denn niemand kann im voraus mit Sicherheit behaupten, daß selbst bei entsprechend hohen Wochen- oder Monatsentnahmen, sein Jahresverdienst infolge Krankheit, Arbeitslosigkeit oder dergleichen, nicht auf weniger als 1500 M. herabsinkt. Solche Fälle werden keineswegs Ausnahmen, sondern vielmehr die Regel bilden. Trotzdem wird aber zumeist in der Rechtsprechung das Gesetz dahin ausgelegt, daß der pfändbare Teil des Lohnes durch Zusammenrechnung der einzelnen Lohnraten ermittelt wird. Uebersteigt der so zusammengerechnete Betrag die Summe von 1500 M., so wird der überschüssige Betrag auf die einzelnen Lohnraten verteilt und dieser Betrag der Pfändung unterstellt. So hat das Oberlandesgericht Düsseldorf entschieden, indem es ausführte, es komme nicht darauf an, ob der Schuldner wirklich in dem betreffenden Arbeitsverhältnis mehr als 1500 M. im Jahre verdient, sondern darauf, wieviel sein wirklicher Verdienst in jedem einzelnen Zeitraume, für den die Zahlung der Berechnung des Lohnes erfolgt, höher ist als ein Lohn, der jährlich 1500 M. beträgt. Ob solche Entscheidungen den Willen des Gesetzgebers entsprechen, darf immerhin bezweifelt werden. Allerdings kann der Gepfändete, wenn sich am Jahresschluß herausstellt, daß der Verdienst 1500 Mark nicht übersteigt, an den einzelnen Wochen- oder Monatsraten also zu Unrecht gepfändet worden ist, den gepfändeten Betrag vom Gläubiger auf Grund des § 816 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches zurückfordern, denn die Lohnpfändung geht immer auf die Gefahr des betreffenden Gläubigers. Das ist natürlich ein sehr unbilliges und jedenfalls nicht immer erfolgreiches Verfahren. Um es zu vermeiden, glaubt das Oberlandesgericht Stettin insofern einen Ausweg gefunden zu haben, als es entschied, daß der 125 M. monatlich übersteigende Betrag vom Drittschuldner, in der Regel vom Unternehmer, bis zum Schluß des Kalenderjahres zurückgehalten wird, daß alsdann der Jahresverdienst ermittelt, und daß ein etwa vorhandener Ueberschuß an den Gläubiger ausgezahlt wird. Diese beschriebene Auffassung der Gerichte läßt erkennen, wie schwer es für den gepfändeten Lohnempfänger ist, sich vor Schaden zu bewahren. Wenn vermeintlich eine Lohnpfändung zu Unrecht erfolgt, so ist es ratsam, sofort Einspruch beim Amtsgericht zu erheben und die Aufhebung des Pfändungsbeschlusses zu beantragen. Im übrigen kann Arbeitslohn nur dann beschlagnahmt werden, wenn die Leistung der Arbeit erfolgt, der Lohn tag abgelaufen und der Lohn vom Arbeiter nicht eingefordert worden ist.

Bewegung im Berufe.

Lohnbewegungen. — Tarifverträge. — Differenzen.

† **Zuzug ist fernzuhalten nach Ederbach v. Zwickau (Malzfabrik), Schwerin (Brennerei Bauch), Mainz und Gr.-Geran.**

† **Bohottiert ist der „Doornkaat“-Schnaps und die Kornbranntwein-Brennerei Fr. Degens Nachfolger, Inhaber A. Stegmann Söhne, Nordhausen.**

† **Groß-Geran.** Am 4. Mai sind 28 Brauereiarbeiter, die Kerntuppe der Union-Brauerei, in den Ausstand getreten, nachdem Direktor Louis Margjoh in ihr seit 10 Monaten aufgestelltes Verlangen, über den neuen Kollektivarbeitsvertrag zu verhandeln, erneut strikte abgelehnt hat. Ein entsprechender Beschluß, die Arbeit niederzulegen, wenn Margjoh auf seiner Weigerung beharrt, war in einer abends zuvor im „Nordpol“ abgehaltenen Brauereiarbeiterversammlung mit allen gegen zwei Stimmen gefaßt worden. Der alte Tarif war bereits am 1. Juli 1908 gekündigt worden. Das Unternehmertum von Mainz und Groß-Geran verzichtete sich hinter der Brauereivorlage, von deren Erledigung im Reichstage sie die Bereitwilligkeit der Unterhandlungen abhängig machten. Welch erbärmlicher Scheingrund für ihr ablehnendes Verhalten dies ist, erhellt man daraus, daß 1. der Direktor Jung von der Mainzer Aktien-Brauerei als Repräsentant der Mainzer Handelskammer daselbst nach einem langen Referat über die Brauereivorlage unumwunden die Brauereier zur Annahme empfohlen hat, da die Lasten der Steuer unabweisbar auf die Schultern der Konsumenten abgewälzt würden; daß 2. Direktor Margjoh von der Union-Brauerei Groß-Geran erklärt hat: es sei ja eigentlich eine Dummelei, die Lohnfrage der Arbeiter mit der Brauereivorlage zu verquicken! Dabei versucht gerade Margjoh durch Kreisblatt-Erklärungen sich als unschuldiges Lamm hinzustellen und die Brauereivorlage als einzigen Grund für die ablehnende Haltung des Unternehmertums anzugeben. Seine elf Streikbrecher ließ er unter Gendarmenbedeckung von der Union-Brauerei nach ihrem „Stapel zur Arzenei“ und wieder zurück zur Arbeitsstätte bringen, bis die Streikbrecher selbst das Zuchthauslerische dieser Polizeibedekung empfanden und sich vor der noblen Haltung der Ausständigen schämten. Sie verbatlen sich deshalb den übereifrigen Polizeischutz und sind seitdem unbehelligt. Margjoh scheute auch nicht davor zurück, den Streikbrechern vorzureden, die Streikenden verlangten 7 bis 9 M. mehr Lohn die Woche, während sich der Kampf in Wahrheit um ganz minimale Lohnhöbungen und vor allem um die Einführung der Sonntagsruhe dreht. Daß die Forderungen nicht das zulässige Maß überschreiten, mag man daraus entnehmen, daß Frankfurt und selbst die Darmstädter Kleinbrauereien den Tarif längst bewilligt haben.

Margjoh hatte sich vor drei Jahren zu einem fünfprozentigen Lohnaufschlag verpflichtet, aber bis zur Stunde sein Wort nicht gehalten; noch keinen Pfennig hat er von diesen fünf Prozent bezahlt. Das ist um so bemerklicher, als vor drei Jahren der Bierbock nur auf Grund dieses Versprechens beigelegt worden ist. Für die Jahrbücher hält Margjoh überhaupt keinen Tarif ein; sie hat er seinerzeit einzeln im Bureau vorgenommen und vor die dräuende Alternative gestellt: Wollt Ihr im Tarif oder so bezahlt sein? Worauf die um ihre Stellung und die Erhaltung ihrer Familien ängstlichen Jahrbücher auf die tarifliche Bezahlung verzichteten! Sie erhalten 20 M. Wochenlohn! Dabei sind sie oft 16 bis 20 Stunden ununterbrochen im Dienst.

In einer kombinierten Sitzung sämtlicher Gewerkschaftsvorstände, Parteimitgliedschaften, Arbeitervereine usw. in Darmstadt wurde der Bohott über das Groß-Geran-Union- und Mainzer Aktienbier beschlossen. Die ganze Bevölkerung sympathisiert mit den Streikenden. Margjoh behauptet, genügend Arbeitswillige zu haben, doch steht die ganze Unionbrauerei auf dem Kopf. Ledem fährt Louis Margjoh, fort, Wind, was, machen, was er will.

† **Hannover. Streik.** Wegen forgeschobener Schikanen und Tarifumgehung des Braumeisters und Maßregelung einiger Kollegen legten am 17. Mai früh 200 Kollegen der Städtischen Lagerbierbrauereien die Arbeit nieder. Zuzug ist fernzuhalten!

† **Solzhelm. Tarifvertrag.** Nach wiederholten Versuchen ist es gelungen, auch mit der Brauerei Mainz in Solzhelm bei Höpplingen einen Tarifvertrag abzuschließen.

Bei den in Betracht kommenden Arbeitern wurde der Lohn wöchentlich um 2 M. erhöht, für Ueberstunden an Wochentagen erhalten Brauer und Maschinenist 50 Pf., Bierführer 40 Pf. Für notwendige Sonn- und Feiertagsarbeit wird die Stunde 60 Pf. bezahlt. Bei Bierführern ist eine dreistündige Sonntagsarbeit zulässig und erhalten sie jeden dritten Sonn- und gesetzlichen Feiertag 36 Stunden frei. Sonntagsruhe wird mit 3 M. vergütet. Arbeitszeit beträgt sieben Monate 9 1/2 Stunden, und fünf Monate 10 Stunden, den Bierführern ist eine ununterbrochene Muhezzeit von 10 Stunden garantiert. Urlaub ohne Lohnabzug erhalten alle Arbeiter je nach der Dienstzeit von drei Tagen bis zu einer Woche. Freies Koalitionsrecht ist jedem Arbeiter zugesichert; der § 816 ist zur Zurückbehaltung geregelt. Der erste Mai gilt von Mittag ab als Feiertag.

Wenn auch unsere berechtigten Wünsche nicht alle erfüllt wurden, so sind die eigenartigen Verhältnisse dieser Landbrauerei nicht zu verkennen, andererseits tragen aber die Kollegen selbst, welche bisher nicht zu bewegen waren, der Organisation beizutreten, mit daran die Hauptschuld.

Nach Lage der Verhältnisse können unsere Mitglieder mit diesem ersten Tarifabschluß zufrieden sein, es ist aber auch zu erwarten, daß die unorganisierten Kollegen, welche an diesen von unserer Organisation geschaffenen Verbesserungen Anteil nehmen, nun den gemachten Fehler einsehen und diesen dadurch zu machen, daß sie dem Brauereiarbeiterverband als Mitglieder beitreten. Dann wird es möglich sein, bei der nächsten Tarifrevision das Fehlende nachzuholen.

† **Merxburg. Tarifvertrag.** Infolge Abschlußes eines Tarifvertrages mit der Brauerei Berger erzielten die darin tätigen Kollegen eine Aufbesserung der Löhne von 150 M. pro Woche. Die Arbeitszeit wird um eine halbe Stunde täglich gekürzt; die Ueberstundenföge sowie diejenige für Sonntagsarbeit um 10 Pf. pro Stunde erhöht. Der bereits bestehende Urlaub wird zugunsten der älteren Kollegen neu geregelt. Die Vergütung anlässlich militärischer Übungen wird für Verheiratete um 1 M. pro Tag erhöht. Die Fortzahlung der Differenz zwischen Lohn und Krankengeld bei Krankheiten wird neu eingeführt.

Dieser Tarifabschluß war wieder Veranlassung für den Bundesbeamten Siebert, sich mit fremden Federn zu schmücken. Dieser Tarif wurde zwischen Herrn Berger und den Vertretern des Brauereiarbeiterverbandes allein verhandelt, abgeschlossen und in zwei Exemplaren beiderseitig unterschrieben. Herrn Siebert wurde dann jedenfalls von Herrn Berger die Gnade zuteil, den Tarif auch unterschreiben zu dürfen und preist Siebert nun den Tarif als seinen Erfolg in der „Bundeszeitung“. Ein „billiger Erfolg“, so billig, daß er Sieberts Reife- und Aufenthaltskosten in Merxburg wirklich nicht aufwiegt; die Kosten hätte er dem „Bundes“-Paren können.

† **Nelken. Tarifvertragsrenewierung.** Durch Erneuerung der zwischen den hiesigen Brauereien und dem Brauereiarbeiterverband vereinbarten Tarifverträge wird die Arbeitszeit der Maschinenisten bezw. Heizer um eine Stunde täglich gekürzt. Die Sonntagsruhe wird mit 2,50 M. extra bezahlt. Die erzielten Lohnaufschläge schwanken zwischen 50 Pf. und 4,50 M. pro Woche. Sonntagsbierfahren bis mittags 12 Uhr wird mit einer Pauschale in Höhe von 1 M. extra bezahlt, bei längerer Ausdehnung treten die Ueberstundenföge in Kraft. Urlaub ohne Lohnkürzung wird entsprechend dem Dienstalter von 3—7 Tage gewährt. Dem Fahrpersonal wird ferner noch durch Neuregelung der bisher gezahlten Speiseföge noch eine kleine Mehreinnahme garantiert.

Bier-Niederlagen.

† **Barmen. Tarifvertrag.** Infolge Abschlußes eines Tarifvertrages mit der Bier-Niederlage Wendahl traten für die dort beschäftigten Kollegen Aufbesserungen der Löhne in Höhe von 1 M. bis 1,50 M. ein, für eine Anzahl Kollegen werden die Ueberstundenföge um 5 Pf. erhöht. Die Verteilung der Fortzahlung des Lohnes bei Krankheitsfällen wird zugunsten der Kollegen neu geregelt.

† **Bielefeld. Tarifvertrag.** Die Lohnbewegung in der Niederlage der Aktienbrauerei Gütersloh in Bielefeld ist durch Tarifabschluß beendet. Neben der Präzisierung der Arbeitszeit wurde der Einstellungslohn auf 27 M. pro Woche festgesetzt, steigend bis zum Höchstlohn von 28,50 M., während früher nur 18,50 M. bis 21 M. pro Woche bezahlt wurden. Außerdem werden die in die Woche fallenden Feiertage mitbezahlt. Während der Wintermonate tritt eine Verkürzung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde täglich ein. Die Ertragszahlung der Sonntagsarbeit ist neu eingeführt. Der Sonntagsdienst, dauernd 4 Stunden, wird mit 2 M. entschädigt. Sonntagsbierfahren wird als Ueberarbeit extra vergütet. Bei Krankheit wird die Differenz zwischen Lohn und Krankengeld bis zu 14 Tagen, bei militärischen Übungen der volle Lohn für 14 Tage bezahlt. Die Ueberstundenföge wurden um 20 Pf., auf 60 und 60 Pf. erhöht. Urlaub wird ebenfalls jedem Arbeiter gewährt, und zwar nach 1 Jahr 3 Tage, nach 2 Jahren 4 Tage und nach 3 Jahren 5 Tage. Die Beschäftigungsdauer vor Abschluß des Tarifvertrages wird bei Bemessung der Löhne und des Urlaubs angezogen, so daß die Arbeiter evtl. jetzt schon den Höchstlohn bekommen, ebenso auch 5 Tage Urlaub. Die Geltungsdauer des Tarifvertrages ist auf 2 Jahre ab 1. Mai 1909 festgesetzt. Wird dieser nach Ablauf dieser Zeit nicht von der einen oder anderen Seite gekündigt, so hat er je ein Jahr weiter Gültigkeit. Im ganzen genommen sind die Erfolge sehr gute zu nennen. Wir wollen auch anerkennen, daß uns die Direktion in lokaler Weise entgegenkam, aber bisher mußten sich die Arbeiter mit bedeutend geringeren Löhnen begnügen. Nur dadurch, daß sie sich alle der Brauereiarbeiterorganisation angeschlossen, war es möglich, einen derartigen Erfolg zu erzielen.

Bier-Niederlagen, Mineralwasserfabriken.

† **Serford.** Erfolgreicherweise haben sich hier auch die in den Bier-Niederlagen und Mineralwasserfabriken beschäftigten Kollegen dem Brauereiarbeiterverband angeschlossen, und erklärlicherweise bringen nun diese Kollegen darauf, daß auch ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen einer Veränderung zum Besseren unterzogen werden. Dazu ist es auch wahrlich an der Zeit, denn die Löhne, welche da noch zum Teil gezahlt werden, sind einfach miserabel. Um neu eingemaketen die Verhältnisse zu bessern, wurden dem Besitzer des Bierdepots und Mineralwasserfabrik Herrn Lucas ein entsprechender Tarifvertrag unterbreitet und wir erwarten, daß Herr Lucas Entgegenkommen zeigt, um in seinem Betriebe die Verhältnisse im Sinne des Tarifvertrages zu regeln.

Korrespondenzen.

† **Softhagenerberg.** Die Brauerei des Herrn Baron v. Gelbsattel, eine der schönsten und bestgerüsteten Betriebe der ganzen Umgebung, wurde kürzlich verkauft und aufgelassen. Beschäftigt wurden in letzter Zeit 16 Mann, 10 davon gehörten unserem Verbands an. Den Arbeitern wurde aufgegeben, sich in kürzester Zeit um andere Beschäftigung umzusehen. Nachdem es den Anschein hatte, daß die Kollegen ohne jede Entschädigung gehen sollten, ersuchten sie unseren Bezirksleiter, Kollegen Solzfurter, bei Herrn v. Gelbsattel vorstellig zu werden. Dies geschah. Baron v. Gelbsattel erklärte zwar, daß er sich von der Organisation keine Vorchriften machen lasse und auf deren Anregung nicht das Geringste tue, ließ aber doch unmittelbar darauf jeden Arbeiter einzeln zu sich rufen und einen Vertrag unterzeichnen, wonach sie auf die gesetzliche Kündigung verzichteten, dagegen erhalten sie eine Entschädigung je nach der Dienstzeit, die Verheirateten 300—600 M., die Ledigen 200—400 M. Die Hälfte dieser Entschädigung wurde den Arbeitern sofort, die andere Hälfte bei ihrem Austritt bezahlt. Die Gesamtsumme für die 16 Arbeiter beträgt zirka 6100 Mark.

So hat sich auch hier der Brauereiarbeiterverband wieder als Vertreter der Interessen der Kollegen glänzend bewährt.

† **Karlruhe.** In unserer Versammlung vom 8. Mai sprach Genosse Willi über: „Die Notwendigkeit einer Organisation der Mieter in Karlsruhe“. Medner äußerte sich eingehend über den Zweck und die Ziele dieser Bestrebungen, betonte, daß schon die Tatsache allein, daß die Vermieter samt und sonderb organisiert sind, deutlich genug die Notwendigkeit, eine Mieterorganisation zu schaffen, beweist. Wie rücksichtslos die Hauspächter die Situation auszunutzen verstehen, zeigt der famose Mietsvertrag des Grund- und Hausbesitzervereins, wonach alle zum Schutze der Mieter geschaffenen gesetzlichen Bestimmungen ausgeschlossen werden. Sogar mittels schwarzer Listen wird der ahnungslose Mieter verfolgt, ohne sich dagegen wehren zu können. Solche unwürdigen Zustände müssen beseitigt werden. Es muß eine Einrichtung geschaffen werden, wodurch die Mieter in Karlsruhe vor den Uebergriffen der Hausagrarier geschützt werden können. Durch den Zusammenschluß der Mieter kann dann auch die Kammer dazu veranlaßt werden, eine gesunde Wohnungspolitik ins Auge zu fassen.

Zum zweiten Punkt gab der Geschäftsführer den Krankenbericht vom 1. Quartal bekannt. An Unterstützungen wurden 787 M. ausbezahlt. In manchen Betrieben ist eine große Zahl von Erkrankten zu verzeichnen, welche hauptsächlich auf eine unsmnige Arbeitsweise zurückzuführen sind. Hier steht die Brauerei Brink an der Spitze. Der Herr Direktor kennt keine Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeiter. Ob eine solche Untreue auf die Dauer im Interesse des Betriebes durchgeführt werden kann, möchten wir bezweifeln. Im Jahre 1908 wurden 2439 M. an Unterstützungen ausbezahlt, davon 1546 M. allein für Krankenunterstützungen. Anscheinend wird diese Summe auch heuer wieder erreicht werden. Der Mitgliederstand konnte erhalten werden, obwohl heuer bedeutend weniger Arbeiter beschäftigt werden; dazu versucht man mit allen möglichen Mitteln, die Arbeiter von der Organisation abzubringen. In der Brauerei Moninger werden Brauer nur eingestellt, wenn sie sich mit Haut und Haaren dem gelben Sumpf verschreiben. Erst wenn einer vom Bundeshäuptling auf Herz und Nieren geprüft ist, wird ihm die Gnade zuteil, in der Brauerei Moninger arbeiten zu dürfen.

† **Miedlingen a. N.** In der Brauerei „Zum Äpfel“, Inhaber A. Hierlinger, herrschen noch ganz fantastische Zustände, welche sogar im württembergischen Oberlande ihresgleichen suchen. Die Arbeitszeit beginnt um 4 Uhr morgens und dauert bis 8 Uhr abends, manchmal auch später. Raufen gibt es in der Regel nicht; die Einnahme von Maßzeiten muß im schleunigsten Tempo erfolgen, damit ja nichts veräumt wird. Die gesetzlichen Bestimmungen betreffs Sonntagsruhe existieren für Herrn Hierlinger und seinem Vertreter, dem Oberbrauer Glöcker, nicht. Die Arbeiter müssen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen schaffen, wie es gerade diesen beiden Herren in den Ram paßt. Die Kost ist gänzlich unzureichend. So wurde z. B. am Osterfest die Brauerei eine Schinkenkurst zum Preise von 12 Pf. als Abendessen verabreicht. Das Preisbier, welches den Arbeitern verabreicht wird, ist ebenfalls sehr knapp bemessen, und nicht selten so minderwertiger Qualität, daß es überhaupt ungenießbar ist. Zu einer Vereinbarung von festen Lohnsätzen ist dieser Brauereibesitzer nicht zu bewegen; die Entlohnung erfolgt nach seinem Gutdünken in willkürlicher Weise.

Diese Brauerei gleicht einem Laubentlag; besonders in der letzten Zeit ist dieser Biererzeuger in arge Verlegenheit geraten, für die vakanten Stellen wieder Ersatz zu finden, und trotzdem

