

Verbands-Zeitung

Organ für die Interessen der Arbeiter in Brauereien, Brennereien, Mühlen und verwandten Betrieben
 Publikationsorgan des Verbandes der Brauerei- und Mühlenarbeiter und verwandter Berufsgenossen

Erscheint wöchentlich am Sonnabend
 Bezugspreis: vierteljährlich 4,80 Mark, unter Kreuzband 6 Mark
 Eingetragen in die Postzeitungsliste. Redaktionsschluss Montag früh 8 Uhr

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

Insertionspreis:
 Für Inserate aller Art: die sechsgehaltene Kolonnhelle 1 Mark,
 für Todesanzeigen Zeile 70 Pfennig, für Arbeitsmarkt 80 Pfennig.

Schafft und wahrt die Einigkeit: Alle unsere Berufsarbeiter in unserem Verbands!

Verordnung über die Malzkontingente der Bierbrauereien und den Malzhandel.

Unter Zustimmung des Reichsrats und des Volkswirtschaftsausschusses der Nationalversammlung wurde am 22. Dezember 1919 eine Verordnung publiziert, die es den Bierbrauereien gestattet, ab 1. Oktober 1919 in jedem Kalendervierteljahr statt der bisherigen 10 in Zukunft 15 Hundertheile der Malzmengen zur Herstellung von Bier zu verwenden, die sie in dem entsprechenden Kalendervierteljahr der Jahre 1912 und 1913 durchschnittlich verwendet haben. Diese Bestimmung gilt für das ganze Deutsche Reich.

Die Übertragung von Malzkontingenten bedarf nach wie vor der Genehmigung durch die Reichsgetreidestelle, Kontingentsstelle in Berlin. Die neue Verordnung hat die frühere Bestimmung, daß die Übertragung von Malzkontingenten nur innerhalb des nämlichen Brausteuergebietes zulässig sei, aufgehoben. Bestimmt aber wird, daß die Übertragung von Malzkontingenten der in Bayern, Württemberg und Baden gelegenen Brauereien der Genehmigung durch die zuständige Landeszentralbehörde oder einer von dieser bestimmten Stelle bedarf. Die Genehmigung kann für die ganze weitere Dauer der Malzkontingentierung oder nur für ein Kontingentjahr erfolgen. Die dauernde Übertragung setzt einen wichtigen Grund auf Seiten der übertragenden Brauerei voraus.

Bei der Beratung im Wirtschaftsausschuß machte Kollege Käppler, Mitglied dieses Ausschusses, auf eine Anzahl spekulativer Veräußerungen von Malzkontingenten und Ausschichtungen von gut rentierenden Brauereibetrieben aufmerksam und beantragte, daß als wichtiger Grund nur Krankheit oder Tod des Besitzers oder nachgewiesene Unrentabilität des Betriebs gelten dürfe. Die Volkswirtschaft und besonders die Brauereiarbeiter würden durch solche Spekulationsverkäufe schwer geschädigt, und deshalb müßte solchen Verkäufen ein Kegel vorgehoben werden.

Die Regierung erkannte die Berechtigung dieser Ausführungen an, hatte aber juristische Bedenken gegen die gesetzliche Festlegung, wie sie Kollege Käppler beantragte. Die Regierung gab eine Erklärung zu Protokoll, wonach sie die spekulative Veräußerung von Malzkontingenten und Ausschichtungsverkäufe von Brauereibetrieben im Verwaltungswege verhindern werde. Sollte das wider Erwarten auf diese Weise nicht gelingen, so würde sie gesetzliche Handhaben im Sinne des Antrags Käppler beantragen.

Wir hoffen, daß durch diese Erklärung nun auch wirklich der Spekulationswut gewisser Kreise ein Ende gemacht wird. Kollege Käppler brachte weiter einen Antrag im Volkswirtschaftsausschuß durch, nach dem eine entsprechende Anzahl Arbeitnehmer als Beisitzer in die Kontingentsstelle zu berufen sind. Der Reichsrat hat diesem Antrage nachträglich seine Zustimmung erteilt, so daß zu erwarten ist, daß in kurzer Zeit eine Anzahl Kollegen in der Kontingentsstelle die Interessen der Volkswirtschaft und der Brauereiarbeiter vertreten können.

Die Bestimmung über die Übertragung von Malzkontingenten (§ 4 der Verordnung) lautet jetzt:

Die Übertragung von Malzkontingenten bedarf der Genehmigung. Dies gilt auch dann, wenn der Brauereibetrieb oder das Eigentum am Brauereigrundstück mitübertragen wird. Die Übertragung kann für die ganze weitere Dauer der Malzkontingentierung oder nur für ein Kontingentjahr erfolgen. Die dauernde Übertragung setzt einen wichtigen Grund auf Seiten der übertragenden Brauerei voraus.

Die für die Dauer der Übertragung auf das Kontingent bereits gelieferten oder zugeteilten Getreide- oder die entsprechenden Malzmengen müssen mitübertragen werden.

Die Genehmigung darf nur erteilt werden, wenn die Übertragung zur Fortführung des veräußerten Betriebes durch den Erwerber oder an eine andere Brauerei zur eigenen Verwendung in deren Betrieb erfolgt.

Die Genehmigung wird durch die Reichsgetreidestelle, Kontingentsstelle, in die eine entsprechende Anzahl Arbeitnehmer als Beisitzer zu berufen ist, in Berlin erteilt; die Genehmigung zu Übertragungen von Malzkontingenten der in Bayern, Württemberg und Baden gelegenen Brauereien wird durch die Landeszentralbehörde oder die von dieser bestimmten Stelle erteilt.

Ueber die Belieferung der Brauereien sagt eine Verfügung des Reichswirtschaftsministers vom 22. Dezember folgendes:

„Durch eine neue Verordnung über die Malzkontingente der Bierbrauereien und den Malzhandel ist das Kontingent der Bierbrauereien im ganzen Reich einheitlich auf 15 Proz. des Friedensmalzverbrauches festgesetzt worden. Eine Zulage dahin, die Vollbelieferung des erhöhten Kontingentes mit Gerste ins Auge zu fassen, kann jedoch bei dem Stande der Gersterfassung nicht gegeben werden; zurzeit ist eine Teillieferung der Bierbrauereien in Höhe von 5 Proz. des Kontingents im Gange. Ob darüber hinaus den Bierbrauereien weitere Mengen Gerste zur Verfügung gestellt werden können, hängt von der Entwicklung der Gerstenablieferungen und dem Stand der Brotverorgung ab. Die Bestimmungen der früheren Verordnung, die sich nur auf Gersten- und Weizenmalz bezog, sind auf Malz aus Getreide aller Art, insbesondere also auch auf Hafermalz ausgedehnt worden.“

Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften.

Von Dr. Oskar Stillich.
 IV.

Ein weiteres Argument, das gegen die Arbeiterdelegierten ins Feld geführt wird, besteht darin, daß durch sie ein Interessenkonflikt in die Verwaltung hineingetragen und heraufbeschworen werde. Diesen Konflikt denkt man sich folgendermaßen: Es werden z. B. neue arbeitssparende Maschinen eingeführt, die die Produktion verbilligen, aber die Arbeiterschaft schädigen, da sie momentan zu Entlassungen führen. Das Gesamtunternehmen hat ein Interesse an der Einführung dieser Maschinen, und der Konflikt mit dem Betriebsrat resp. mit den Delegierten im Aufsichtsrat ist da. Ebenso ist es, wenn es sich um die Aufgabe eines wirtschaftlich nicht mehr vorteilhaften Unternehmens handelt. Daher bezeichnet es Dove als im höchsten Grade bedenklich, „die nach der Gesellschaftsverfassung und der allgemeinen Gesetzgebung mit bestimmten im Interesse der Geschäftsführung geordneten Aufgaben betrauten Organe anders als durch Bestellung von Seiten der Gesellschafter oder eines am Betriebe interessierten öffentlich-rechtlichen Organs bilden zu lassen“. Waldschmidt führt eine Reihe von Beispielen an, daß sich Arbeiter der Einführung neuer Maschinen widersetzen, so die Handwerker der Einführung der Sekundärmaschinen in den Druckereien, die Wachtmeister der Einführung von Aufzügen bei Neubauten usw. In dieser Weise stemmen sie sich den maschinellen Verbesserungen und dem ganzen technischen Fortschritt entgegen. Ihre (der Arbeiter) Mitwirkung im Aufsichtsrat legalisiert die Opposition gegen den Fortschritt der Technik und die Verbilligung der Bedarfsartikel, damit der Fiktionalität und der allgemeinen Wohlfahrt; sie ist das folgerichtigste Ergebnis der Herrschaft der urteilslosen Masse.“

Der in dieser Beweisführung zum Ausdruck kommende Gedanke, daß die Arbeiter dem technischen Fortschritt entgegentreten und daher die aus ihren Reihen hervorgegangenen Mitglieder des Aufsichtsrats ein Gemisch aus höherer technischer Leistung sein würden, ist grundsätzlich abzulehnen. Er beruht auf einer irrigen Deutung von Vorgängen, die in dem bisherigen undemokratischen und von dem alleinigen Willen des Unternehmers dirigierten Wirtschaftssystem die Arbeiter veranlaßt haben, sich vielfach gegen die Neueinführung besserer Hilfsmittel der Technik zu wenden. Diese Verallgemeinerung ist nicht nur nicht richtig, sondern das Gegenteil ist zutreffend: Gerade den Arbeitern kommt ein wesentlicher Anteil an den Erfindungen zu. Zahlreiche Anregungen und technische Verbesserungen an den Werkzeugen, Apparaten und Maschinen, an denen sie arbeiten, sind auf ihr Konto zu setzen. Das ist hier nicht näher auszuführen. Aber schon Adam Smith hat diese Beobachtung in seinem 1776 erschienenen Werk gemacht. Gegenwärtig greift der Gedanke des Taylorsystems immer weiter um sich. Denn die Arbeiter haben die Notwendigkeit der Durchrationalisierung unserer Wirtschaft erkannt und werden sich auch der Methode bedienen, die sie früher noch bekämpften, weil sie in ihrer Verwendung eine neue Form der Ausbeutung sahen. Seit unter veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen können sie das System akzeptieren, da in Zukunft der Mehrertrag nicht mehr dem Kapitalisten in den Schoß fällt. Aus diesem Grunde sind sie berechtigt, auch im Aufsichtsrat ihre Stimme für die Fortschritte der Technik zu erheben und dadurch zu beweisen, daß es unrichtig ist, sie als Feinde des technischen Fortschritts zu denunzieren.

Schließlich hat man eingewendet, daß durch die Aufnahme von Sozialisten und Kommunisten mit ihrer antikapitalistischen Gesinnung der Aufsichtsrat deklassiert und entwertet werde. Die Belastung des Aufsichtsrats mit diesen Elementen werde die Flucht der geschäftlichen Intelligenz, die Abwanderung vieler Betriebsleiter ins Ausland zur Folge haben. Waldschmidt sagt: „Eine echte und rechte Aussprache, eine unbefangene Erörterung des Für und Wider in den Aufsichtsratsitzungen ist in Gegenwart wesenfremder, auf völlig anderem Wirtschaftsboden stehender Menschen ausgeschlossen. Die wirklichen Aufsichtsratsmitglieder werden dastehen, als wenn ihnen ein Maulkorb angelegt wäre, sie werden sich vielfach auf Bedeutungen beschränken, wo sie bisher freich von der Leber was reden durften; sie werden vielfach abstimmen, ohne ihr Votum überhaupt zu begründen oder die wahren Gründe anzugeben. Dadurch werden die Beratungen des Aufsichtsrats an Wert verlieren.“

Der Aufsichtsrat soll also ein exklusives Organ bleiben, in welchem die Erwerbsinteressen durch keinen sozialen Einschlag gedämpft werden. Es sind kapitalistische Motive, die hier das Wort führen, Anschauungen, die noch ganz unberührt sind von dem sozialisierenden Geist unserer Zeit. Die Arbeiter, die doch im Grunde genommen die Werte schaffen, werden als Eindringlinge betrachtet gegenüber den „wirklichen“ — man ist fast versucht zu sagen den geborenen — Aufsichtsratsmitgliedern, die die bürgerliche Gesellschaft stellt. Dieser Geist des Fabrikfeudalismus, wie er auch in den Wohlfahrtsanstalten der Stumm und Krupp zum Ausdruck kam, gehört dem alten militärisch zusammengebrochenen Deutschland an: in dem neuen Deutschland hat er keinen Platz mehr. Man kann es vielleicht solchen alten Herren wie Kießer, Dove und Waldschmidt, die sicherlich ihre Verdienste haben, aber auf anderen Gebieten, nicht übelnehmen, wenn sie nicht mehr in diese Zeit passen. Vor allem sollten sie sich vor den Betriebsräten nicht fürchten. Wir leben nun einmal in einer Zeit, der ein verklärter sozialer Geist eigen ist. Anstatt auf dem alten Standpunkt zu beharren, wäre es doch zweckmäßig, auf des Neuen einzugehen und eine versöhnende Richtung einzuschlagen.

*) Paul-Archiv vom 1. November 1919. Nr. 3.

Zum Schluß sei noch auf eins hingewiesen. Wird die hier behandelte Bestimmung des Entwurfs über die Betriebsräte Gesetz, dann werden die Arbeiterdelegierten gut tun, sich im Aufsichtsrat durch irgendeine Reform dieses sehr reformbedürftigen Instituts einzuführen. Da würde ich keine geeignete, als daß sie mit einer auch sie selbst berührenden Veränderung in dem bisher bestehenden Vergütungssystem beginnen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nämlich bisher meistens in keinem Verhältnis zu ihrer Leistung stehende Vergütungen. Daher sind die Aufsichtsratsposten namentlich bei größeren Aktiengesellschaften sehr gesucht. Nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs hat der Aufsichtsrat überhaupt keinen bestimmten Anspruch auf Vergütung. Aber die Statuten der Gesellschaften lassen Lantienmen zu. Man kann diese namentlich bei den Banken, aber auch bei zahlreichen Industriegesellschaften ganz außerordentlich hohen Summen nicht mit der persönlichen Gastung in Verbindung bringen, der der Aufsichtsrat im Falle des Verschuldens unterliegt. Die erste Aufgabe der Arbeitervertreter im Aufsichtsrat muß daher sein, diese unerdienten Zuwendungen aus dem Gesamtertragnis an einzelne zu befehlen. Das Lantienmen muß durch das der festen Vergütung ersetzt werden. Für jede Sitzung erhält der Aufsichtsrat eine feste Summe. Der Vorschlag, die Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied jährlich in maximo auf 10 000 Mk. zu begrenzen, widerspricht der verschiedenen Leistung, die die Aufsichtsräte verschiedener Aktiengesellschaften ausführen. Der genannte Betrag würde für ein oder zwei Sitzungen im Jahre z. B. viel zu hoch sein. Eine starre Zahl paßt eben nicht für die verschiedenen Verhältnisse des praktischen Lebens. Wenn es den Arbeiterdelegierten im Falle der gesetzlichen Sanktionierung dieser Bestimmung gelingt, mit einer solchen sozialen Reform ihre Arbeit im Aufsichtsrat einzuleiten, so werden sie sicherlich von vornherein die Sympathien der weisesten Kreise auf ihrer Seite haben.

Aus der Entschädigungsordnung zum Branntweinmonopolgesetz.

II.

§ 41.

1. Ausschluß der Entschädigung.

- 1. Nicht entschädigungsberechtigt ist ein Angestellter.
- a) dem aus einem in seiner Person liegenden wichtigen Grunde (§ 72 des Handelsgesetzbuchs) gekündigt ist. Das gilt nicht, wenn gekündigt ist, weil der Angestellte durch Krankheit oder unverschuldetes Unglück an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird. Jedoch ist nicht entschädigungsberechtigt ein Angestellter, dem nicht infolge Einführung des Gesetzes, sondern mit Rücksicht auf seine durch hohes Alter geminderte Leistungsfähigkeit gekündigt ist;
- b) der in der Zeit vom 1. Oktober 1919 bis einschließlich 30. September 1922 oder, im Falle des § 37, in der Zeit nach dem 1. Juli 1919 bis einschließlich 30. September 1922 ohne wichtigen Grund es ablehnt, eine ihm von der Monopolverwaltung oder von einem für Rechnung oder im Rahm der Monopolverwaltung arbeitenden Betrieb oder von der Spiritus-Zentrale unter Gewährung der bisherigen Bezüge angebotene, seiner beruflichen Vorbildung entsprechende Beschäftigung anzunehmen;
- c) der nach dem 30. Juni 1919 bis einschließlich 30. September 1922 es ablehnt, sich auch ohne Beschäftigung zur Verfügung der Monopolverwaltung zu halten, obwohl ihm die bisherigen Bezüge als Wartegeld angeboten werden;
- d) der nach dem 30. Juni 1919 bis einschließlich 30. September 1922 es ablehnt, auch bei besonderen Bezügen in seiner bisherigen oder einer anderen seiner beruflichen Vorbildung entsprechenden Stellung tätig zu sein, obwohl die Monopolverwaltung ihm die Zahlung der bisherigen Bezüge oder des Unterchieds zwischen den bisherigen und den geminderten Bezügen anbietet;
- e) der zunächst weiter beschäftigt worden ist und mit Wirkung für die Zeit nach dem 30. Juni 1919 bis einschließlich 30. September 1922 kündigt, es sei denn, daß die Kündigung aus einem wichtigen Grunde (§ 71 des Handelsgesetzbuchs) erfolgt.

Die Gültigkeit der nach § 40 Abs. 1 unter b) festgesetzten Entschädigung erlischt ein Angestellter, der zunächst weiter beschäftigt worden ist und mit Wirkung für die Zeit nach dem 30. September 1922 kündigt, es sei denn, daß die Kündigung aus einem wichtigen Grunde (§ 71 des Handelsgesetzbuchs) erfolgt; in letzterem Falle erlischt er die volle Entschädigung.

§ 42.

2. Anmeldung der Entschädigung.

- 1. Angestellte, die auf Grund des Gesetzes Anspruch auf Entschädigung erheben, haben ihre Ansprüche bei dem zuständigen Beamten schriftlich oder mit Vorhandlung einzuweisen. Die Gesuche müssen enthalten:
 - a) Name und Vorname, Tag der Geburt, Beruf, des Geschlecht;
 - b) Art der Beschäftigung vor und nach der die Entschädigungsberechtigung begründenden Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses einschließlich der Übergangszeit der Beschäftigung, wenn die Entschädigung zu ungleichzeitigen Leistungen; bei Angestellten, die als Kaufleute beschäftigt waren, Angabe, ob sie bereits am 1. Oktober 1919 als Handelsreisende im Sinne des letzten Absatzes des ersten Buches des Handelsgesetzbuchs mit festem Gehalt beschäftigt waren;
 - c) Angabe, von wann bis wann der Geschäftsführer oder Geschäftsführer in einem entschädigungsberechtigten

Betriebe (§ 36) beschäftigt war, und Angabe des oder der Betriebe sowie Zeitpunkt des Anfangs und des Endes der Beschäftigung, ferner Angabe, ob Geschäftsführer am 1. Oktober 1919 das 46. oder 55. Lebensjahr vollendet hat oder, im Falle des § 37, am 1. Oktober 1919 vollendet haben würde und seit wann er ununterbrochen in einem entschädigungsberechtigten Betriebe beschäftigt war, sowie Angabe des oder der Betriebe und der Dauer der Beschäftigung bei ihnen;

2. bei Arbeitern, die Angestellten gleich behandelt (§ 36 Abs. 3) werden, neben den Angaben zu 1.; ob Geschäftsführer am 1. Oktober 1919 seit zehn Jahren ununterbrochen in einem nach dem genannten Absatz des Gesetzes entschädigungsberechtigten Betriebe beschäftigt war oder, im Falle des § 37, am 1. Oktober 1919 beschäftigt sein würde, sowie Angabe des oder der Betriebe innerhalb dieser Beschäftigungszeit und des Zeitpunktes des Beginns und der Beendigung der Beschäftigung bei den einzelnen Betrieben;

- d) Angaben über die dem Geschäftsführer am 30. September 1919 oder, im Falle des § 37, zur Zeit der Entlassung zuzurechnenden und über die zuletzt vor dem 1. Juli 1918 ihm gezahlten Bezüge, und zwar getrennt nach den in § 39 aufgeführten Einzelleistungen. Sind die Bezüge des Geschäftsführers nach dem 30. Juni 1918 erhöht worden, so ist anzugeben, was als Nachweis angesehen werden soll, daß diese Erhöhung der bisherigen Leistung des Betriebs oder den Verhältnissen oder billigen Rücksichten auf die Teilnahme des Geschäftsführers am Kriege entspricht;
 - e) Anlaß der Forderung begründenden Entschädigung; insbesondere: Angabe des Zeitpunktes, zu dem gekündigt ist, und Grund der Kündigung; bei Weiterbeschäftigung unter ungünstigeren Bedingungen: Angabe des Zeitpunktes, von dem ab die Entschädigung eingetreten ist, und Angabe der Verschlechterung der Bedingungen;
 - f) Angabe, was als Nachweis dafür vorgebracht werden kann, daß die dauernde oder vorübergehende Beschäftigungslosigkeit oder Verdienstschädigung infolge des Monopolgesetzes eingetreten ist;
 - g) eine Bescheinigung der Monopolverwaltung oder, im Falle des § 37, der Spiritus-Zentrale, daß sie es ablehnt, den Geschäftsführer unter Verlassung seiner bisherigen Bezüge entsprechend seiner beruflichen Vorbildung zu beschäftigen, oder daß die Monopolverwaltung es ablehnt, ohne Beschäftigung ihm die bisherigen Bezüge als Wartegeld, oder bei weiterer Beschäftigung mit geminderten Bezügen den Unterschied zwischen den bisherigen und den geminderten Bezügen zu zahlen;
 - h) Einzelberechnung der beanspruchten Entschädigung;
 - 1) eine Angabe, ob der Entschädigungsanspruch auf Reichs-, Landes-, Provinzial-, Kreis-, Kantonal- oder dergleichen überwiegen werden soll, mit genauer Bezeichnung des Komtes, oder welche Zahlung sonst gewünscht wird.
- Die Angaben des Gesuchs sind durch Bescheinigungen der Arbeitgeber, Ortsbehörden usw., im Falle des § 36 Abs. 1 unter c) durch Schulurkunden, ordnungsgemäß zu belegen. Die Bescheinigungen der Arbeitgeber haben insbesondere die bestimmte, auf Verlangen des Entschädigungsausschusses durch Eidesleistung oder eidstattliche Versicherung zu erhaltende Erklärung zu enthalten, daß die Entlassung oder Beschäftigung zu ungünstigeren Bedingungen ausschließlich wegen der durch die Einführung des Monopolgesetzes eingetretenen Einstellung oder Einschränkung des Betriebes herbeigeführt ist, daß insbesondere die Entlassung oder Einkommensminderung nicht zum Schein, um dem Angestellten die Entschädigung zugunsten, vorgekommen ist. Einstellung oder Einschränkung des Betriebes, die infolge des in den letzten Jahren herrschenden Mangels an Rohstoffen oder Spirit vorgekommen wurden, sind nicht zu berücksichtigen.

§ 43.

3. Prüfung durch das Hauptamt.

Die Gesuche sind vom Hauptamt einer sorgfältigen Vorprüfung darobhin zu unterziehen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung der Entschädigung vorliegen. Einer besonderen Sorgfalt bedarf die Prüfung, ob der Angestellte infolge des Gesetzes nicht oder zu ungünstigeren Bedingungen weiterbeschäftigt ist. Wird dieser Nachweis nicht einwandfrei geführt oder ergeben sich Bedenken gegen eine solche Feststellung, so sind in der an den Entschädigungsausschuss zu richtenden Verfügung entsprechende Angaben zu machen. Geeignetenfalls sind Geschäftsführer, Arbeitgeber usw. darauf hinzuwirken, daß sie ihre Angaben auf Verlangen des Entschädigungsausschusses durch Eidesleistung oder eidstattliche Versicherung zu bekräftigen haben. Die Gesuche sind mit einer Kopie darüber, in welchem Umfang die Ansprüche des Geschäftsführers für berechtigt gehalten werden, an den Entschädigungsausschuss abzugeben.

§ 44.

4. Zahlung der Entschädigung.

Die endgültig festgestellten Entschädigungsansprüche (§ 54 ff.) hat das Hauptamt durch eine Nachweisung nach Nummer 17 am Schluß jeder Woche der Rechnungsstelle des Monopols zu überweisen. Die Rechnungsstelle übernimmt die Entschädigungsansprüche in die Hausbuchführung über zu zahlende Entschädigungen und Unterzahlungen (Konto 1), und zwar die für Angestellte im Abschnitt 9: Entschädigungen an Angest. die für Arbeiter (§ 36 Abs. 3) im Abschnitt 16: Entschädigungen und Unterzahlungen an Arbeiter, und weist die Beträge alsbald zur Zahlung an.

Zeitlich der Angestellte, bevor er nach den vorstehenden Bestimmungen erhaltene Entschädigungsansprüche befreit oder erlischt ist, und hinsichtlich er eine Gehalts- oder Gehalts-erhöhung in der Zeit der Entschädigung in dem Betrage, zu dem er am Schluß des letzten Vierteljahres an demselben war, jedoch gemindert um ein Drittel, an die Erben gezahlt.

Tariffbewegung in den Brauereien in Oberhessen.

In den meisten Brauereien Oberhessens war es vor dem Kriege unserm Verbands nicht möglich, Fuß zu fassen. Der Krieg brachte eine Wandlung. Weil wenigen Maßnahmen sind die in den oberhessischen Brauereien beschäftigten Kollegen Mitglieder unseres Verbandes geworden. Dadurch wurde es möglich, in die verworrenen Verhältnisse in bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen etwas Ordnung zu schaffen. Nachdem der Grundstein zur künftigen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gelegt war, leiteten wir Mitte August eine Tariffbewegung ein zu dem Zwecke, einen Bezirkstarifvertrag für die Brauereien in Oberhessen einzuführen. Fulda und Marburg zu vereinbaren. Hierbei haben wir die in Betracht kommenden Arbeitgeber überschätzt. Zunächst hielt es schwer, die Brauereien unter sich zu diesem Zwecke in Bewegung zu setzen (bei Bierpreisrückgängen usw. kommen sie schneller zusammen), dann suchten sie ihr Heil im Arbeitgeberverband der Industrie in Oberhessen. Ob sie von dieser Vereinigung oder mehr vom Syndikat derselben angezogen wurden, war uns sehr zweifelhaft. Der weitere Gang der Bewegung zeigte uns aber, daß die Ideenverwandtschaft dieses Syndikats mit dem größten Teil der Brauereibesitzer und -leiter die Triebfeder war. Die Ansichten dieses Unternehmervertreters sind so vorkriegszeitlicher Art, daß nicht nur kein Vorwärtskommen möglich war, sondern die Verhandlungen auch einen recht bitteren Beigeschmack hinterließen. Die Art der Verhandlung der arbeitgeberseitigen Forderungen erweckte den Eindruck einer auf die Spitze treibenden Wächterprobe. Wie sehr die Brauereien vom selben Geist befeuert waren wie ihr Syndikat, bewiesen sie damit, daß sie Herrn Denninghoff in die Verhandlungskommission sandten. Wenn Arbeitgeber sich durch solche Herrmannen vertreten lassen, dann weiß man, was man von diesen zu erwarten hat.

Anfang November waren wir so weit wie bei Beginn der Bewegung. Mein, nicht so weit, denn wir hatten einen Gegenentwurf erhalten, in dem, abgesehen von der ungenügenden Berücksichtigung der materiellen Forderungen, verschiedene Verschlechterungen gegenüber den bisher bestandenem Tarifbestimmungen enthalten sind. Man wollte die achtstündige Arbeitszeit für das Jahrgesamtpersonal umgehen, Urlaub bis höchstens 4 Tage gewähren und in Krankheitsfällen auf die Dauer von 14 Tagen täglich 3 (drei) Mark Zuschuß zum Krankengeld zahlen. Dieses dürfte zur Charakterisierung der Sache genügen, als „Erfolg“ einer vierzehntägigen Tariffbewegung. Eine weitere Erörterung dieses Gegenentwurfs, der noch viel Unannehmbares enthält, dürfte sich folglich erübrigen.

Zur selben Zeit kam die Verkehrsperre, die persönliche Verhandlungen unmöglich machte. Andererseits war ein längeres hinauszuziehen der Bewegung nicht mehr möglich, weil die Lohnsätze in den meisten Betrieben noch sehr niedrig waren und die Kollegen sich mit Mühe auf die Bezirkstariffbewegung davon absehen ließen. Früher Forderungen zu stellen. Wir schrieben daher an den Vertreter der Brauereien am 6. November und begründeten unsere Mittelung, daß wir die Bezirkstariffbewegung abbrechen und uns über das, was notwendig zurzeit geschehen muß, mit den einzelnen Brauereien in Verbindung setzen werden. Den einzelnen Brauereien gaben wir davon Kenntnis und beantragten, um dem dringenden Bedürfnis der Arbeiterschaft schnellstens Rechnung zu tragen, je nach den gezahlten Löhnen eine entsprechende Teuerungszulage zu zahlen.

Die Brauereien nahen aber die Verkehrsperre zur Beeinflussung der Kollegen in den Betrieben an. Statt die beantragte Zulage zu zahlen, um so den Weg zu weiteren Verhandlungen zum Abschluß eines Tarifvertrages offen zu halten, legten sie den Arbeiterschiedsrichtern schriftliche Abkommen vor, in denen nicht nur eine Bindungszeit in bezug auf die Löhne festgelegt war, sondern darüber hinaus wollte man sich gegen Forderungen bis 30. September 1920 sichern. In der Weise glaubte man in der Zeit der Abwesenheit der Organisationsleitung seine Schächten sichern zu können. So heißt es z. B. in dem Abkommen mit der Unionbrauerei Gießen unter anderem:

„Dieses Abkommen tritt mit dem 1. Oktober 1919 in Kraft und wird bis zum 30. September 1920 fest abgeschlossen, es verlängert sich um je ein Jahr, wenn es nicht zwei Monate vor Ablauf durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird. Während der Dauer dieses Abkommens dürfen keine neuen Lohnforderungen gestellt werden. Bis zum 30. März 1920 dürfen auch keine Forderungen auf Erhöhung der Geldbezüge unter irgendeinem Namen gestellt werden.“

Um dieses Verlangen richtig einschätzen zu können, muß man wissen, daß der für die Unionbrauerei nach geltendem Tarifvertrag im Jahre 1910 getätigt wurde. Wohl haben wir am 14. Dezember 1918 diesen Tarifvertrag in den Arbeitszeit- und Ueberarbeitsbestimmungen den neuen Verhältnissen entsprechend abgeändert und wurde am 5. April 1919 eine weitere Abänderung getroffen, die die Zahlung einer weiteren Teuerungszulage und die Arbeitszeit bei Verrichtung landwirtschaftlicher Arbeiten regelt. Die §§ 5, 6, 7 und 8 des am 1. Oktober 1910 abgeschlossenen Tarifvertrages sind aber immer noch in Kraft. Der Arbeiterschiedsrichter war vorläufig genau und hat die Wirksamkeit dieses Abkommens von der Genehmigung der Organisationsleitung der Arbeiter abhängig gemacht.

Das Gießener Brauhaus A. u. W. Denninghoff fragte überhaupt nicht danach, was die Arbeiterorganisation zu dem für ihren Betrieb getroffenen Abkommen sagt. So ist es für diesen Betrieb und für die meisten anderen sehr charakteristisch, daß sie uns auf unser Schreiben vom 6. November gar nicht antworteten, auf ihr Vertreter nicht. Das beweist, wie wenig diese Herren gereigt sind, der Organisation der Arbeiter die Parität neben den Unternehmerorganisationen einzuräumen.

Die Brauerei Lohp in Marburg wollte die Zahlung einer Lohnrückzahlung von der Unterzeichnung eines Tarifvertrages seitens ihrer Arbeiter abhängig machen. Diese Tarifvorlage schenkte so sehr das Licht der Gerechtigkeit, daß Herr Lohp nicht einmal seinen Arbeitern eine

Abdruck aus dem hiesigen. Unsere dort beschäftigten Kollegen lehnen es aber entschieden ab, diesen Tarifvertrag anzuerkennen. Vor dem Schlichtungsausschuss mußte Herr Dopp, der mit seinem Vertreter, Rechtsanwalt Albrecht, erschienen war, sich eines Besseren belehren lassen. Wir sagten ihm dort, daß die geforderte Lohnerhöhung, mit Rücksicht auf ihre Dringlichkeit, nicht vom Abschluß eines Tarifvertrages (mit diesem Betrieb standen wir noch in keinem Tarifverhältnis) abhängig gemacht werden kann, besonders nicht von einem Tarifvertrag, wie er ihn sich wünscht, nach Penninghoff'schem Muster. Daß wir aber bereit sind, auch mit ihm für seinen Betrieb einen Tarifvertrag abzuschließen, der das enthält, was heute allgemein bei Vereinbarung von Tarifverträgen üblich ist. So kam es ohne Schiedsspruch zur Einigung.

Auch in den übrigen Betrieben hielten sich unsere Kollegen tapfer. Wenn es auch die Brauereien nicht für notwendig fanden, uns zu schreiben, um so reger war der Schriftwechsel der Arbeiterräte und Vertrauensleute mit der Organisationsleitung. Dadurch wurden verlebene Absichten der Arbeitgeber, die bei ihrer Annahme zum Nachteil für die Kollegenchaft gewesen wären, verhindert.

Es ist notwendig, nach den während dieser Bewegung erlebten Vorgängen, hervorzuheben, daß wir als Arbeiter jetzt das volle, unbeschränkte Vereinigungsrecht haben, wir uns grund dessen ungehindert vereinigen können, und kraft unserer Vereinigung nicht nur unsere wirtschaftlichen Interessen vertreten können, sondern auch müssen, um die notwendigsten Bedürfnisse des Lebens befriedigen zu können. Dann sagt die Verordnung vom 23. 12. 1918 in § 1:

„Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen usw.“

Ferner sagt der § 13 der gleichen Verordnung u. a.:

„Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben die Ausschüsse oder Vertretungen im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter oder der Angestellten bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken.“

Abgesehen davon, daß der Tätigkeit und Wirksamkeit der Berufsorganisationen keine Grenzen gesetzt sind, sie sich nur bei der Durchführung ihrer Bestrebungen keiner angeleglichen Mittel bedienen dürfen, geht aus dem oben angeführten Wortlaut der Verordnung vom 23. 12. 1918 deutlich hervor, daß, soweit Arbeiter oder Angestellte irgend-eines Betriebes Mitglieder ihrer Organisation sind, diese Organisation bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht ausgeschaltet werden kann. Ja, es geht aus diesem Wortlaut hervor, daß für die organisierte Arbeiterschaft die Abmachungen die rechtswirksamsten sind, die von und durch ihre Organisationsleitung abgeschlossen werden. Die Organisationsleitungen sind folglich nie an das gebunden, was einzelne oder mehrere Mitglieder mit ihren Betriebsleitungen vereinbaren, auch dann nicht, wenn Betriebsleitungen mit den Arbeiterräten Vereinbarungen treffen, ohne daß die Leitung der Arbeiterorganisation mitgewirkt hat. Daß dies auch dem Rechtsanwalt Albrecht als Arbeitgeberhelfer bekannt ist, war daraus zu ersehen, daß er gegen unsere diesbezügliche Klarstellung vor dem Schlichtungsausschuss in Marburg seinen Einwand erhob. Wenn er trotzdem seine Klienten bei Verhandlung von Arbeiterforderungen und Tariffragen auf jenem Wege wandeln ließ, dann ist dies nicht nur für uns, sondern für die gesamte Arbeiterschaft Oberhessens eine Mahnung, gegenüber diesem Unternehmerhelfer auf dem Rufen zu sein.

Die Einzelverhandlungen, die wir noch, um zu einer vorläufigen Verständigung zu kommen, führen mußten, zeigten aber auch die Notwendigkeit engerer Verbindung der organisierten Arbeiterschaft Oberhessens unter sich. Selbst im tiefsten Oberhessen, wo vor dem Kriege kein Zeichen wirtschaftlich organisatorischer Interessenwahrung zu erkennen war, sind heute die Arbeitgeber bis zum letzten Nagel organisiert. Diese Herren handeln nach strengen Regeln! Es gilt in ihrer Vereinigung der Grundsatz, daß kein Gewerbe- oder Industriezweig höhere Löhne bewilligt als der andere. Daß die Herren bei der Festlegung der Preise für ihre Produkte keine Rücksicht auf die niedrigen Arbeiterlöhne nehmen, braucht nicht erst näher gesagt zu werden. Wollen die Arbeiter dieser gefährlichen Front der Arbeitgeber in Zukunft gemacht sein, dann bedarf es auch einer geschlossenen Front der Arbeiterschaft.

Der von uns beabsichtigte Bezirksarbeitsvertrag ist nicht erreicht worden, die Tarifbewegung ist verlagert. Sie wird wieder in Fluß kommen, sobald wir die Zeit dazu für geeignet halten. Soweit Abmachungen bestehen, die ohne unsere Mitwirkung und Zustimmung zustande kamen, sind wir an diese nicht gebunden. Solche Fälle waren auch nur möglich durch die Beeinflussung unserer Kollegen durch die Arbeitgeber. Ob wir bei Wiederaufnahme der Bewegung betriebsweise vorgehen oder über den Abschluß eines Bezirksarbeitsvertrages verhandeln werden, wird aus jeiten der Brauereien hienan, ob sie inzwischen für den Abschluß eines Bezirksarbeitsvertrages reif geworden sind. Wir werden sie dazu nicht mehr drängen, denn wir sind überzeugt, sie kommen eines Tages von selbst. Um für alle Fälle gerüstet zu sein, ist es notwendig, in allen Orten und Betrieben die Organisation auszubauen und zu festigen. Es muß die enge Verbindung mit der übrigen organisierten Arbeiterschaft genommen, Solidarität geübt, und alle Pflichten in der Arbeiterbewegung erfüllt werden, damit auch wir, wenn sollte die Unterwerfung der Gesamtarbeiterschaft fänden, nicht als Brauereien auch in Zukunft das vordere Besten, was in den übrigen Teilen des Reiches in der Brauindustrie längst üblich ist, dann müssen und werden wir unsere Kräfte zusammenfassen, um uns das im Kampfe zu erobern, was man uns auf dem Wege gültiger Verhandlung nicht gewähren will. Dann Kollegen, durch Kampf zum Sieg!

Bewegungen im Bezirke. Brauereien, Biernebelniederlagen.

† Berlin, Biernebelniederlagen. Die für den 30. Dezember 1918 vor dem Schlichtungsausschuss angesetzte Sitzung betreffs Fällung eines Schiedsspruchs wegen Bewilligung einer Wirtschaftshilfe für die in den Niederlagen beschäftigten Kollegen, welche nicht zum Tarifgebiet Groß-Berlin gehören, konnte nicht stattfinden, weil die Vertreter der Arbeitgeber nicht erschienen waren. Die Sitzung fand dann, nach Hinweis auf die Strafbestimmung der Verordnung vom 23. Dezember 1918, am 7. Januar statt. Nach reichlicher Aussprache und nachdem die Vertreter der Arbeitgeber erklärt hatten, zu dieser Sache von ihren Mandatgebern zu irgendeinem Vergleich keinen Auftrag erhalten zu haben, wurde folgender Schiedsspruch gefällt:

Den dem Verband der Brauerei- und Mühlenarbeiter u. s. m. angehörenden Arbeitern ist von den dem Verein der Brauereien Berlin und Umgegend angehörenden Niederlagen eine einmalige Wirtschaftshilfe für die in den Niederlagen beschäftigten Kollegen, welche nicht zum Tarifgebiet Groß-Berlin gehören, zu leisten. Die Höhe der Hilfe ist nach dem Stande der Dinge am 1. Oktober 1919 in den benannten Niederlagen bestimmt worden und noch beschäftigt sind. Wo weibliche Arbeiter und Arbeiterinnen vorhanden sein sollten, ist diesen eine Wirtschaftshilfe in Höhe der Hälfte oder eines Drittels der vorgenannten Beiträge zu zahlen.

Zur Begründung wird u. a. noch folgendes bemerkt:

„Da der Schlichtungsausschuss Groß-Berlin nur für den Bezirk Groß-Berlin, die Kreise Niederbarnim, Oberbarnim und Teltow, die Städte Oberwalde, Spandau mit den Gemeindefreigebieten, Siemensstadt und Gollm t. d. M. zuständig ist, so wäre der Einwand der Inzuständigkeit insoweit berechtigt, als sich der Antrag der Arbeitnehmer auf Ortspflichten erstreckte, die nicht in die vorher aufgeführten Bezirke fallen.“

In Anbetracht des Umstandes, daß die in den Hauptbetrieben beschäftigten Arbeiter eine Wirtschaftshilfe erhalten haben, erscheint auch die Gewährung einer solchen an die in den Niederlagen beschäftigten Arbeiter durchaus angemessen.

Mit Rücksicht auf die Verschiedenartigkeit der Lebensmittelverhältnisse war jedoch die in dem Schiedsspruch getroffene Staffelung angebracht.“

Auf die Frage des unparteiischen Vorsitzenden, Herrn Dr. Niehaus, erklärten die Vertreter unseres Verbandes, die Kollegen Schmidt und Jungmann, daß sie den Schiedsspruch annehmen.

An den Brauereien liegt es nun, ob die Kollegen das in den Genuss der Wirtschaftshilfe gelangen. Nehmen sie es ab, so würde der Demobilisierungskommissar das letzte Wort zu sprechen haben.

Wie nun die Kollegen von Rauen und den übrigen nicht zum Tarifgebiet gehörenden Orte ersehen, ist für sie die Frage der Wirtschaftshilfe noch nicht erledigt. Wir haben uns nun in einem Schreiben sofort an den Verein der Brauereien gewandt und um mündliche Verhandlung erwidert. Auch die Lohnforderungen dieser Kollegen sind noch nicht erledigt.

† Bochum. Eine außerordentlich stark besuchte Versammlung der Brauereiarbeiter beschäftigte sich am 9. Januar mit der derzeitigen Notlage der Arbeiterschaft. Die Not hat in der letzten Zeit aber derartig an sich gegriffen, daß man die Erregung, die in der Versammlung herrschte, verstehen kann. Wenn man tatsächlich in den Zeitungen liest, daß immer noch von unseren notwendigsten Lebensmitteln und Bedarfsgegenständen große Mengen über die Grenzen ins Ausland, nur aus reiner Profitgier, geschmuggelt und vertrieben werden, ist es kein Wunder, wenn der Geduldsfaden mal reißt.

Der Tarifvertrag für das Brauergewerbe ist bis zum 31. März d. J. abgeschlossen, in dem guten Glauben, daß mit den festgelegten Lohnsätzen bis dahin auszukommen sei. Leider hat sich das als ein Irrtum erwiesen. Nach den neuesten Feststellungen des Herrn Dr. Kuzinski von der Stadt Schöneberg beträgt bei einer vierköpfigen Familie heute schon das Einkommen jeder Woche 190 M. oder es sollte wenigstens soviel betragen. Dagegen bleibt das Einkommen der Brauereiarbeiter sehr weit zurück.

Anträgen aus der Versammlung, die einen Lohn von 200 M. pro Woche und darüber verlangten, mußte die Leitung entgegenzutreten, da doch keine Aussicht besteht, derartige Sätze, so notwendig der Arbeiter sie gebrauchen könnte, durchzusetzen. Es wurde schließlich ein Antrag auf eine Lohnerhöhung von 80 M. pro Woche für die ersten beiden Gruppen angenommen. Für Frauen und Kinder sollen diese Zuschläge prozentual dieselben sein.

† Waldhaus t. Waldsruh. In der abgelaufenen Waldhausbrauerei führten die dortigen Kollegen ein abgeschlossenes kümmerliches Dasein, bis sie den Weg zur Organisation fanden. Schon nach kurzer Zeit kam eine Tarifvereinbarung zustande, wodurch sich die Verhältnisse viel günstiger gestalten für die dortigen Kollegen. Es ist daher zu wünschen, daß sie auch für immer in Reih und Glied mit marschieren.

Mühlen.

† Berlin. In einer am 9. Januar stattgefundenen Vertrauensmännerversammlung der Mühlenarbeiter wurde beschlossen, die Ortserhaltung zu beantragen, den mit einmonatlicher Frist laufenden Tarifvertrag aufzukündigen. Ferner sollen die Kollegen im Laufe der kommenden Woche in Bezirksversammlungen zu den beabsichtigten Lohnforderungen Stellung nehmen. Eine Versammlung der in den Betrieben Groß-Berlins beschäftigten Kollegen am 18. Januar wird dann endgültig das Resultat und die Höhe festlegen, welche an den Arbeitgeberverband der Mühlenbesitzer eingereicht werden soll.

† Weidberg. Die Erneuerung des Tarifvertrages mit der hiesigen Herrnmühle ist im Zeitraum von sechs Wochen nach verschiedenen schriftlichen und mündlichen Unterhandlungen nunmehr zum Abschluß gekommen. Neben einer 5prozentigen Lohnerhöhung wurde auch die Bezahlung der gesetzlichen Feiertage, ferner der Zuschlag

zwischen Lohn und Krankengeld bei vierzehntägiger Karenzdauer erreicht. Die Verhandlungen waren äußerst hartnäckig, doch ging es diesmal ohne Schlichtungsausschuss oder gar Arbeitsniederlegung ab. Wenn die Arbeiter und Arbeiterinnen der Herrnmühle auch ferner einig und geschlossen unserer Bahnhalle angehörend, werden auch für sie Lohn- und Arbeitsbedingungen errungen werden, die denen der übrigen Arbeiterschaft gleichartig sind.

† Königsberg i. Pr. Lohnbewegung der Mühlenarbeiter. Der Tarifvertrag für die Königsberger Walzmühle, A.-G., und für die Königsberger Schälsmühle, S. Winter, erreichte am 31. Dezember 1919 sein Ende. Ueber die bereits am 25. November dem hiesigen Arbeitgeberverband für Handel, Industrie und Gewerbe, dem die beiden Mühlen als Mitglieder angehören, zugestellten neuen Forderungen fanden am 12. Dezember die ersten Verhandlungen statt. Da bereits in fast allen ostpreussischen Mühlen die Wochenlöhne eingeführt sind, hatten auch die hiesigen Kollegen wieder Wochenlöhne gefordert. Die Arbeitgeber konnten sich aber auch diesmal noch nicht dazu entschließen, das Wochenlohnsystem einzuführen, vielmehr sollte es bei den bisherigen Stundenlöhnen bleiben. Zu diesen sei ein Zuschlag von 15 Pf. pro Stunde das äußerste, das die Mühlen in der Lage seien zu gewähren. Trotzdem eine Erhöhung der Malzlöhne, rückwirkend ab 16. August, eingetretten sei, müsse dieses Angebot als endgültig betrachtet werden.

Eine am 12. Dezember stattgefundene Mühlenarbeiterversammlung beschäftigte sich mit dem Angebot der Unternehmer und lehnte dieses als gänzlich unzureichend ab. Da nun aber die kategorischen Erklärungen der Unternehmer weitere Verhandlungen als zwecklos erscheinen ließen, so beauftragte die Versammlung ihre Organisationsleitung, die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zu unterbreiten. Am 24. Dezember fanden Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss statt. Auch hierbei war eine Einigung zwischen beiden Parteien nicht zu erzielen. Die Arbeitnehmer hatten ihre ursprünglichen Forderungen auf das Neueste ermäßigt, dagegen lehnten aber die Arbeitgeber jedes weitere Zugeständnis ab. Der Schlichtungsausschuss mußte deshalb einen Schiedsspruch fällen. Durch diesen sind nunmehr folgende Löhne festgelegt worden: Handwerker, Schichtführer bzw. Gangführer 2,20 M., Müller, Maschinenisten und Heizer 2,15 M., Vorarbeiter 2,05 M., Arbeiter und Kutscher 1,95 M., Arbeiterinnen der Königsberger Walzmühle 1,20 M., Arbeiterinnen der Königsberger Schälsmühle 1,15—1,25 M. Handwerker mit eigenem Handwerkszeug erhalten wie bisher 5 M. wöchentlich extra für Abnutzung desselben. Ueberstunden werden an Wochentagen mit 25 Proz., an Sonn- und Feiertagen mit 50 Proz. Zuschlag bezahlt. Hinsichtlich des Urlaubs, sowie einer Entschädigung in Krankheitsfällen soll es vorläufig bei den bisherigen Gepflogenheiten bleiben, jedoch erklärten die Unternehmer, daß bei Inkrafttreten eines Reichs- bzw. Bezirkstarifs, in welchem Urlaub und die Bestimmungen des § 618 A.G.B. festgelegt sind, auch sie bereit seien, diese Bestimmungen anzuerkennen. Der Tarifvertrag wurde bis 31. März abgeschlossen. Durch Abschluß dieses Vertrages haben wir ganz schöne Erfolge erzielt. Wenn wir uns der Augen führen, daß am Anfange des Jahres 1919 die Löhne der Mühlenarbeiter mit zu den niedrigsten gehörten, so sei aber jetzt festzustellen, daß mit Abschluß dieses Vertrages das nicht mehr der Fall ist. Und dieses, Kollegen, habt ihr eurer Organisation zu verdanken. Von jeder war oberster Grundgedanke einer Organisation, die Einigkeit und Geschlossenheit seiner Mitglieder zu wahren. Dieses geschieht am besten durch die Einheitsorganisation, d. h. alle im Betriebe beschäftigten Kollegen in der unabhängigen Organisation, und das ist für uns der Brauerei- und Mühlenarbeiterverband. Laßt euch nicht durch leere Versprechungen verleiten, die einmal geschlossene Einheitsorganisation zu zerreißen; das läge zweifellos nicht in eurem Interesse und ihr selber hättet nur den Schaden davon zu tragen. Also, Kollegen, die Augen auf; weißt allen Organisationszerstörern die Tür. Nur dadurch können und werden auch in Zukunft die Interessen der Mühlenarbeiter am wirksamsten vertreten werden.

† Neuf. Streit. Die Arbeiter der Firma Rudolf Gott, Futtermühle in Neuf, sind wegen Lohnhöherungen in den Streit getreten. Bereits am 18. Dezember d. J. reichten die Arbeiter der Firma Gott durch den Verband ihre Lohnforderung ein. Während inzwischen mit den übrigen Mühlen in Neuf der Tarifvertrag erneuert wurde und auch die geforderte Wirtschaftshilfe noch vor Weihnachten zur Auszahlung kam, fand es Herr Gott bisher nicht der Mühe wert, der Arbeiterorganisation auf die eingereichte Lohnforderung zu antworten. Auf eine telephonische Anfrage am 3. Januar bei der Betriebsleitung wurde uns erklärt, daß Herr Gott überhaupt nicht mehr verhandeln würde, da er dem Arbeitgeberverband der rheinisch-westfälischen Mühlen angeschlossen sei und wir müßten uns dorthin wenden. Auf unsere Anfrage bei dem Arbeitgeberverband wurde uns von deren Geschäftsführer erklärt, daß die Firma Rudolf Gott dem Arbeitgeberverband nicht angeschlossen sei. Auch wenn die Firma Gott wirklich dem Arbeitgeberverband angeschlossen wäre, hätte man soviel Anstandspflicht voraussetzen dürfen, daß sie die der Arbeiterorganisation mitgeteilt hätte. Ueberhaupt scheint Herr Gott ein recht vornehmer Arbeitgeber zu sein. So hat er bei der letzten Lohnbewegung, die im Oktober d. J. stattfand, in dem Augenblick, wo er die erhöhten Löhne zahlen mußte, 27 Arbeiter auf die Straße gesetzt. Auch hat er es abgelehnt, den Tarifvertrag zu unterzeichnen, scheinbar in der Absicht, den Arbeitern bei gegebener Zeit wieder Abzüge zu machen. Während des Krieges und auch im berloffenen Jahr hat er vorwiegend Arbeiterinnen beschäftigt. Herr Gott, der, wie so viele andere während des Krieges ein reicher Mann geworden ist, scheint jedes Entschuldigens für die Arbeiter abhandeln gesonnen zu sein. Die Arbeiter erlauben wir strenge Solidarität zu üben.

† Oels. In zwei Bezirksversammlungen sind die Kollegen zu dem Entschluß gekommen, infolge der fortwährenden Preiserhöhungen eine einmalige Teuerungszulage von der Firma zu fordern. Der Arbeiterräteausschuss hatte den Auftrag, bei der Firma vorzusprechen und erhielt

