

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
Verlagspreis: Vierteljährlich 3 Mark, unter Bezugnahme 12 Mark
Einzelhefte in die Postsendungliste. Redaktionsschluss Montag, 10 Uhr

Verleger und verantw. Redakteur: Dr. Fritz, Berlin-Lichtenberg,
Redaktion und Expedition: Berlin O. 27, Schillerstraße 6
Druck: Formärkt-Verlagsdruckerei Paul Singer & Co., Berlin O. 33, 68

Infektionspreis:
Für Inserate aller Art die sechsgehaltene Zeile 2 Mark
für Todesanzeigen und Arbeitsmarkt Seite 1, 50 Mark

Das Postbedenkamt der Hauptkasse lautet jetzt:

Berlin 12 079, Brauerei- u. Mühlenarbeiter O. m. u. G., Berlin O. 27.

Für Geldsendungen sind nur die neuen Zahlarten, welche dem Zahlstellen in den nächsten Tagen zugehen werden, zu benutzen. Die alten Zahlarten sind dann zu vernichten. Der Verbandsvorstand.

Braunschweiger Manieren.

Vor 27 Jahren war's. Ende April 1894 traten die Braunschweiger Brauereiarbeiter in eine Lohnbewegung. Die Lohnbewegung sollte auch andere Mißstände abschaffen, und sie hatte auch den Zweck, das Koalitionsrecht zu sichern. Die auf 10 Stunden vereinbarte Arbeitszeit wurde von den Brauereien willkürlich bis auf 13 Stunden ausgedehnt. Ueberstunden wurden nicht bezahlt. Die Behandlung war im höchsten Grade parteiisch. Organisierte entließ man und stellte dafür Unorganisierte ein. Die Willkür der Herren ging so weit, daß eine Versammlung der Brauereiarbeiter am 20. April 1894 zur Sicherung des zum Gewerkschaftsartikell gewählten Vertrauensmannes beschloß, diesem im Falle seiner Maßregelung drei Monate lang den bisher verdienten Lohn zu gewähren. Bei Wollers schloßen die Kollegen auf Strohsäckchen, was in einem halben Jahre das Stroh gemehlet wurde und in welchem Ratten und Käuse ihre Nester gebaut hatten. Die Gratis-Sonntagsarbeit dauerte 5-6 Stunden. Drei Jahre vorher hatten die Brauereien schriftlich zugesagt, die Mißstände abzuschaffen, geschehen ist es nicht, auch die Löhne waren mit der Zeit reduziert, und die Arbeitseinteilung war so gut organisiert, daß die Kollegen nie zu ihrem Rechte kamen. Deshalb stellten sie Forderungen auf: 10stündige Arbeitszeit, Bezahlung der Ueberstunden, Sonntagsarbeit darf nur drei Stunden dauern, und alle 14 Tage muß ein freier Sonntag gewährt werden; das Koalitionsrecht darf nicht geschmälert werden; ausländische Behandlung. Die Brauereien lehnten die Forderungen ab. Am 9. Mai 1894 legten 20 Kollegen der Brauerei Würgens die Arbeit nieders. am selben Tage wurde in allen Braunschweiger Brauereien folgender Ullas angeschlagen bzw. den Brauereiarbeitern vorgelesen:

„Nach der Erörterung in der Volksversammlung vom 6. d. M. und nach einer im hiesigen „Volksfreund“ enthaltenen Notiz, ist die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß nach der Ablehnung der von der Brauereiarbeiterkommission gestellten neuen Forderungen der Boykott über irgendeine der hiesigen Brauereien in der Volksversammlung am 10. d. M. ausgesprochen werden wird. Der Verein Braunschweiger Brauereien macht darauf aufmerksam, daß in diesem Falle folgende durch frühere Veröffentlichungen bekannte Bestimmungen der §§ 9, 10 und 17 des notariellen Vertrages der hiesigen Brauereien vom 17. September 1892 in Kraft treten:

„Sämtliche Brauereigeschäfte entlassen das gesamte Arbeiterpersonal mit Ausnahme der in den Protokollen vom 1. und 4. September 1892 bezeichneten Personen (nicht organisierten). Diese so entlassenen Betriebsangehörigen der einen hiesigen Brauerei dürfen von einer anderen hiesigen Brauerei nicht eingestellt werden. Die Brauerei, welche von den zu entlassenden Personen einige in Dienst behält oder vor Beendigung des Boykotts einstellt oder die infolge eines Boykotts von einer anderen hiesigen Brauerei entlassenen Personen in Dienst nimmt, zahlt eine Konventionalstrafe von 10 000 Mark. Als Sicherheit hierfür hat jede der hiesigen Brauereien einen Scheck von 10 000 Mk. vollzogen und an vereinbarte Stelle deponiert.“

Der Boykott wurde infolge der Ablehnung der Forderungen der Arbeiter über zwei Brauereien verhängt und am 12. Mai 1894 warfen sämtliche Braunschweiger Brauereien die Arbeiter aufs Pflaster: 335 Mann, darunter 130 ledige und 205 Verheiratete und 368 Kinder. Leute, die krank waren, erhielten ihre Entlassung in die Wohnung oder in das Krankenhaus geschickt. Mitte Juli waren noch etwa 140 Ausgesperrte vorhanden; angebotene Einigungsvorschläge lehnten die Unternehmer ab, lehnten auch jede Wiedereinstellung ab und gaben der Kommission höhnisch „anheim, die bisher von Ihnen eingeschickten Leute auch ferner noch zu unterstützen“. In seiner Verhandlung am 7. Dezember, als die Zahl der Ausgesperrten auf einige zwanzig zusammengeschrunkt war, lehnten die Unter-

nehmer wiederum jede Einstellung ab. Im März 1895 fanden wieder resultatlose Verhandlungen statt, die Brauereien wollten 20 Mann einstellen innerhalb 4 Wochen nach Beendigung des Boykotts. Am 8. August wurden die noch vorhandenen Ausgesperrten eingestellt und der Kampf nach fünfvierteljähriger Dauer beendet.

Brutal und progig war das Braunschweiger Brauereiuunternehmertum damals. Es fühlte sich als Vorkämpfer gegen unsere Organisation, gegen die allerberechtigtesten Forderungen, gegen unsere Forderungen auf Unparteilichkeit, Achtung des Organisationsrechts, Achtung der Vereinbarungen, ehrliche Entlohnung für geleistete Arbeit. Wir wissen nicht, wie weit die Methode der Konventionalstrafe, gestützt durch hinterlegte Scheckwechsel, Nachzahlung gefunden hat, sicher waren die Braunschweiger Unternehmer die ersten auf diesem Gebiet, und die Bahnbrecher in der Uebung, die Klassengenossen nachhaltig zu binden zum Ueberfall auf Arbeiter, die ihre Ruhe störten und sich gegen die Ausbeutung, gegen Unterdrückung, gegen Ungerechtigkeit aufbäumten. Sind die heutigen Unternehmer viel besser geworden? Das möchten wir nicht behaupten, wenigstens nicht von allen.

Nach 27 Jahren, auf denselben Tag, als damals der Kampf in Braunschweig begann, mußten die Braunschweiger Brauereiarbeiter wieder zum Streik greifen, weil in Verhandlungen von den Unternehmern gar nichts zu erzielen war und der Schlichtungsausschuß in ganz unzureichender Weise den Forderungen der Arbeiter Rechnung trug, wobei zu beachten ist, daß in Braunschweig Löhne gezahlt werden, die zu den niedrigsten in der Brauindustrie gehören. Der Streik brachte einen, wenn auch geringen Erfolg, aber die Unternehmer zeigten nun wieder, daß sie ihrer Traditionen treu geblieben sind. In allen unseren Kämpfen in den letzten Jahren war mit Beendigung des Kampfes auch der ehrliche Friede da. Nicht so in Braunschweig. Nur die Rationalbrauerei machte eine rühmliche Ausnahme, in den anderen drei Brauereien: Steger, Felschschlößen und Wollers, erinnerte man sich, daß man als Braunschweiger Unternehmer etwas besonderes haben mußte, daß man die alte Rücksichtslosigkeit hervorkehren müsse, daß man zeigen müsse, daß man noch progig ist und auf Verstärkung und geheißliches Zusammenarbeiten pfeift. Diese Herren maßten sich an zu maßregeln und ihr Mütchen an den Streikenden zu kühlen. Sie beschäftigten teilweise gänzlich ungeübte Leute zu weit höheren Löhnen, als die Brauereiarbeiter forderten und verweigern dafür Streikenden die Einstellung; sie vertrieben Arbeitskräfte innerhalb des Betriebes, um Arbeitsstellen verschwinden zu lassen.

Wir müssen den Herrschastern schon sagen, daß wir mit aller Energie, aller Fähigkeit und aller Macht dafür eintreten und wirken werden, daß im Lohnkampf diese hinterwäldlerischen Manieren nicht einreifen, und daß auch ihnen noch die Ueberzeugung eingepaukt werden wird, daß sie nicht abseits der guten Sitten kleinliche Bosheitspolitik treiben und ungestraft Fenster einwerfen dürfen. Dafür scheint uns die Zeit zu weit vorgeschritten zu sein, daß selbst Braunschweiger Brauereiuunternehmer ihre Scharfmacherliebhabereien weiterbetreiben. Können sie es nicht lassen, nur dann müssen die notwendigen Erziehungsmittel in Anwendung gebracht werden. Für Braunschweiger Manieren muß die Zeit vorbei sein.

Kapitalismus und Volkswohl.

Wenn in einer Bauernfamilie, die in der vorkapitalistischen Zeit in einer geschlossenen Hauswirtschaft zusammenlebte, alle Familienmitglieder fleißig anpflanzten und einen Ueberfluß an Lebensmitteln und Gebrauchsartikeln erzeugten, so konnten dann alle gemeinsam von den Früchten ihres Fleißes zehren. Jeder Angehörige wurde durch einen größeren Anteil von der erzeugten Gütermenge für sein emsiges Schaffen entschädigt, er konnte mehr Fleisch, mehr Brot, mehr Kleider konsumieren. Somit war die menschliche Arbeit damals auf die Bedürfnisbefriedigung eingestellt, erhöhter Fleiß und erhöhte Tüchtigkeit wurden durch erhöhten Wohlstand der Arbeitenden belohnt.

In der kapitalistischen Warenproduktion geht es anders zu. Kommt eine Zeit des guten Geschäftsganges, so sind zwar Maschinen und Menschen sieberhaft in Tätigkeit, um einen großen Güterreichtum zu erzeugen. Doch wenn die Arbeiter mit ihrem Fleiße eine ungeheure Warenfülle erzeugen, wenn die Magazine und Warenlager mit den Früchten ihres Schaffens vollgepfropft sind, dann werden sie für ihre Mühen nicht durch einen erhöhten Anteil an Verbrauchs-

gütern belohnt, sondern sie werden mit Not und Hunger bestraft. Ist Warenüberfluß vorhanden, so bedeutet dies in der kapitalistischen Gesellschaft Krise, Geschäftsstodung und Arbeitslosigkeit. Der Warenreichtum der kapitalistischen Gesellschaft dient nicht zur erhöhten Bedürfnisbefriedigung der Volksmassen, sondern er wird zur Ursache von Lohnrückerei, Arbeitslosigkeit und Verelendung. Dies hängt beileibe nicht allein von dem bösen Willen einzelner Kapitalisten ab, sondern es ist ein der kapitalistischen Ordnung innewohnendes Gesetz, daß sie stets mit den Lebensbedürfnissen der Massen in Konflikt kommen muß.

Die wirtschaftlichen Vorgänge der Nachkriegszeit beweisen uns wieder aufs neue die Richtigkeit der marxistischen Auffassungen über die Bewegungsweise des Kapitalismus. Vor dem Kriege, bei der „normalen Friedensproduktion“, war der Lohn des Arbeiters auf einer durchschnittlichen Höhe, die ihm den Bezug einer Warenmenge garantierte, welche zur Erneuerung und zur Fortpflanzung seiner Arbeitskraft im bescheidensten Umfange notwendig war. Der über dieses Durchschnittmaß hinausreichende Teil des Arbeitsvertrages wurde von den Kapitalisten als Mehrwert zurückgehalten und zu neuer Kapitalsaufspeicherung benützt.

Mit dem Einsetzen der Kriegswirtschaft kam ein gewaltiger Umbruch in den Methoden des Warenaustausches und in den Lohnverhältnissen zum Vorschein. Die Einstellung des Produktionsapparates auf die Kriegsbedürfnisse, die Gütervernichtung durch die Kriegsoperationen und nicht zuletzt der durch die Blockade herbeigeführte Abschluß vom Weltmarkt bewirkten eine gewaltige Verringerung der zur Lebenshaltung der unteren Volksschichten notwendigen Verbrauchswaren. Dadurch wurde natürlich auch die auf jeden einzelnen entfallende Warenmenge verringert. Doch dieser Vorgang kam nicht in einer ziffermäßigen Verringerung des Gehaltes, sondern in der steigenden Geldbewertung zum Ausdruck. Das bewirkte zugleich eine falsche Einstellung der Massenpsychologie zu diesen ökonomischen Vorgängen. Der Arbeiter, dessen Güterration von Woche zu Woche herabgesetzt wurde, sah die Hauptursachen seines Elendes nicht im Warenmangel, sondern er sah das Uebel nur in der mangelnden Teuerung, einem Vorgange, der sich scheinbar selbstständig außerhalb des menschlichen Wirkungsbereiches abspielte. Der durch die schwindende Kaufkraft des Arbeitslohnes außerhalb der Konsumfähigkeit der arbeitenden Bevölkerung gezogene Warenrest blieb einzig und allein zur Verfügung der zahlungsfähigen Oberschichten, was wiederum das Vorhandensein genügender Warenmengen vortäuschte. Das Endergebnis dieser veränderten volkswirtschaftlichen Vorgänge blieb aber doch die Tatsache, daß der ganze Fehlbeitrag der Kriegswirtschaft an Verbrauchsartikeln von der auf die Arbeiter entfallenden Durchschnittsmenge in Abzug gebracht wurde. Als Ersatz für die Kürzung der Güterration galt man den Betroffenen bei den Lohnauszahlungen ein größeres Quantum bedruckter Papierschneide in die Hand.

Die volkswirtschaftlichen Wirkungen des Krieges sind allgemein bekannt. Die gesellschaftlichen Produktivkräfte wurden zum Teil vernichtet, zum Teil abgenutzt und geschwächt. In letzteren gehört die menschliche Arbeitskraft. Die Kriegsjahre waren ein ununterbrochener Raubbau an der Gesundheit und Schaffenskraft des werktätigen Volkes. Nun kam die Zeit des Wiederaufbaues, wo sollte man beginnen? Bei den unteren Schichten geschwächten Proletariats, bei den abgenutzten Maschinen und Verkehrsmitteln aber bei dem verödeten Ackerboden? Die Menschenkraft hätte am notwendigsten einer Wiederherstellung bedurft, doch sie mußte den toten Produktivkräften den Vorrang lassen. Eine ausreichende Gütererzeugung konnte nur dann wieder in Gang kommen, wenn die lebendige Menschenkraft zuerst die Werkzeuge ausbessert, den Schutt hinwegräumt, die Maschinen und Verkehrsmittel in Bewegung brachte. Die Arbeiter mußten die Hauptlast des Wiederaufbaues auf ihre Schultern nehmen. Erklärend sei eingefügt, daß bisher in diesem Zusammenhange nur von der Wirtschaft schlechtthin die Rede war; es soll nicht untersucht werden, inwiefern die Machtverhältnisse der Klassen die Farmer und Grundbesitzer des Wiederaufbaues der Volkswirtschaft beeinflussten.

Wie hat denn das Regent aller bürgerlichen Volkswirtschaften nach Kriegsende immer gelautet? Nur die Arbeit kann uns retten. Jetzt haben wir einige Jahre gearbeitet, die Kapitalisten haben ihre Dividenden gereiht, jedoch sind die Arbeiter so für ihre Mühen nicht belohnt, sondern bestraft worden. Die mit den gekulerten Keillöhnen verrichtete Konsumkraft der Volksmassen vermag nicht einmal die geringe Warenmenge aufzunehmen, die bisher erzeugt wurde, die Nachpolitik der kapitalistischen Regierungen in Europa verriegelt dem Außenhandel Tür und Tor. Der Kapitalismus der kapitalistischen Produktion hat seine Gipfel erreicht. Eine passive Volkswirtschaft, die gegenüber dem Warenbedürfnis der Gesellschaft gemessen, eine erschreckende Unterproduktion aufweist, wird von einer Abwärtsreise erfaßt und schleudert wieder tausende Arbeiterfamilien in das Elend der Arbeitslosigkeit.

Das Unternehmertum hat aber schon wieder einen Ausweg gefunden. Die Hungerlöhne fallen reduziert werden,

Die Herrschaften wissen ganz genau, daß sie es aber bei einem solchen Beginnen mit der Kraft der gesamten Arbeiterklasse zu tun bekommen. Sie machen durch ihre Preispolitik dafür Stimmung, der „öffentlichen Meinung“ wird schließlich die Ueberzeugung eingegeben, daß es bei diesen „Löhnen“ nicht weitergehen kann. Mit scheinheiliger Augenwischerei mühen sie jene Arbeiterfamilie, die in Zufriedenheit und Wohlstand, treten aber scheinbar blutenden Herzens für Lohnrückstände ein, weil wir sonst angeblich gegenüber dem Auslande nicht mehr konkurrenzfähig sind. Der Arbeiterklasse steht zweifellos eine Periode schwerer wirtschaftlicher Kämpfe bevor. Sie wird in schwerem Ringen jede geplante Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen auf das Entschiedenste abwehren.

Mit der Steigerung der Lebensmittelpreise und der Kapitalistengewinne wurde im Kriege der Anfang gemacht, mögen diese Kreise auch mit dem Abbau beginnen. Bevor ein Wort von Lohnabnahme gesprochen wird, möge der Arbeiterklasse jenes Minimum an Gebrauchsgütern garantiert werden, das ihr schon vor dem Kriege zukam. Fürwahr, wir haben kein Interesse daran, mit bunten Papierzetteln überfüllt zu werden, aber um keinen Preis wollen wir zu jeder Stunde das Opferamt für Gebrechen der kapitalistischen Produktion sein. Geschlossener Arbeiterkampf der gesamten Arbeiterklasse gegen alle kapitalistischen Anschläge ist Aufgabe des Augenblicks.

Lohnpfändung

Durch Reichsgesetz vom 10. August 1920 sind abermals die Lohn- und Gehaltsgrenzen erweitert worden, innerhalb deren keine Pfändung des Arbeitsverdienstes vorgenommen werden darf. Das Gesetz ist sehr kurz und verweist auf andere Vorschriften, so daß es dringend der Erläuterung bedarf. Bekanntlich galt vor dem Kriege der Grundsatz der Zivilprozessordnung, daß regelmäßig jeder Arbeitslohn über 1500 Mk. im Jahre pfändbar sei. Die Kriegsnot hat es unmöglich gemacht, bei dieser einfachen Regel zu bleiben. Stufenverordnungen und das nachfolgende Gesetz haben diese Pfändungsgrenze verändert. Zunächst wurde die Pfändungsgrenze auf 2000 Mk. erhöht, dann die Stufung der Pfändbarkeit eingeführt, weiter Ruhegehalt der Privatangestellten und Kriegsbeschäftigten und Feuerungspolizen als unpfändbar erklärt, und schließlich durch die auch jetzt noch grundlegende Verordnung vom 25. Juni 1919 in verschiedener Richtung die Stufung und der Kreis der geschützten Forderungsarten erweitert. Die doppelte Stufung des pfandfreien Einkommens nach den Gesichtspunkten, ob der Schuldner Unterhalt an Angehörige usw. zu gewähren hat oder nicht und wieviel Personen er dieser Unterhalt gewährt, macht im Einzelnen die Rechtslage und die Ausrechnung des pfandbaren Lohnes schwierig. Kurzerhand gilt folgendes:

Das Gehalt oder der Arbeits- und Dienstlohn ist bis zur Summe von 5000 Mk. der Pfändung nicht unterworfen, falls der Schuldner seinem Ehegatten, früheren Ehegatten, Verwandten oder einem unehelichen Kinde Unterhalt zu gewähren hat. In anderen Fällen, also wenn eine solche Unterhaltspflicht nicht besteht, ist der pfändungsfreie Grundbetrag auf 4000 Mk. festgelegt. Nun sind die Stufungen zu berücksichtigen: Bei beiden Gruppen von Schuldnern ist der diese Summe übersteigende Mehrbetrag ebenfalls zu einem Fünftel nicht pfändbar. Außerdem erhält sich bei dem Schuldner, der Angehörige besitzt, der unpfändbare Teil des Mehrbetrages für jede Person, der Unterhalt gewährt werden muß, um ein weiteres Fünftel des Mehrbetrages. Soweit der unpfändbare Teil des Lohnes bei Schuldnern mit unterhaltspflichtigen Angehörigen die Summe von 9000 Mk. und bei Ledigen usw. von 6000 Mk. überschreiten würde, unterliegt die Pfändung keiner Beschränkung.

Einige Beispiele sollen das erläutern. Bei einem Schuldner mit Unterhaltslasten gegenüber Angehörigen ist ein Wochenlohn bis zu 96,16 Mk. gänzlich unpfändbar. Hat er nur 200 Mk. Wochenlohn, so ist von dem Differenzbetrag von 103,84 Mk. ein Fünftel, 20,76 Mk., ebenfalls nicht pfändbar. Außerdem ist für eine Person, der er Unterhalt gewähren muß, ein weiteres Fünftel pfändfrei, also 10,38 Mk. Es sind demzufolge pfändfrei 127,20 Mk. und können gepfändet werden 72,70 Mk. Hat der Mann einen Wochenlohn von 240 Mk. und zwei Angehörige zu erhalten, so können ihm 86,30 Mk. gepfändet werden. Bei einem Unterhaltspflichtigen mit Monatsgehalt sind zunächst 416,66 Mk. gänzlich pfändfrei. Hat er z. B. 800 Mk. Monatsgehalt und drei Personen zu erhalten, so können ihm 211,66 Mk. gepfändet werden. Hat derselbe vier oder mehr Unterhaltspflichtige, so können ihm nur 169,34 Mk. gepfändet werden.

Einfacher liegen die Berechnungen mit Schuldnern ohne Unterhaltslasten. Hat ein solcher Wochenlohn, so sind zunächst 76,92 Mk. gänzlich unpfändbar. Hat der Schuldner 100 Mk. Wochenlohn, so ist von der Differenz von 117 Mk. ein Fünftel, 22,60 Mk., ebenfalls unpfändbar. Bedeutet nun dieses postgraduell freien Teil wenig, so ergeben sich noch 94,30 Mk., so daß rund 80,50 Mk. gepfändet werden können. Hatte der Mann einen Wochenlohn von 240 Mk., so können 133,66 Mk. gepfändet werden, bei 260 Mk. Wochenlohn 153,84 Mk. Damit ist auch die Grenze der Pfändungsbefreiung erreicht, denn der Mann überschreitet bei höherem Einkommen die Höchstgrenze von 6000 Mk. nicht mehr. Von jedem höheren Einkommen ist also der ganze Betrag pfändbar, abzüglich des feststehenden Betrages von 115,40 Mk. Hat ein solcher Mann ohne unterhaltspflichtige Angehörige Monatsgehalt, so muß ihm dieses bis zur Höhe von 333,33 Mk. nachgelassen werden. Hat er z. B. ein Monatsgehalt von 800 Mk., so können ihm 373,32 Mk. abgenommen werden.

Wenden sich die Herrschaften, die für die Berechnung des unpfändbaren Teiles des Lohnes maßgebend sind, so erweitert oder beschränkt sich die Pfändung nach Maßgabe der eingetretenen Veränderung nur dann auf deren Eintritt nachfolgenden Zeitpunkt an, an dem der Lohn fällig wird. Die geringen Beschränkungen haben auch Anwendung auf die Pfändung des Ruhegeldes der Personen, die in einem privaten Arbeits- oder Dienstverhältnis beschäftigt gewesen sind. Die Pfändbarkeit von Arbeitslohn usw. ist auch ausgeschlossen bei Schuldnern, die Kriegsteilnehmer sind oder waren, wegen solcher Unterhaltsbeiträge, die der Schuldner für die Zeit seiner Kriegsteilnahme zu entrichten hat.

Der Begriff der Kriegsteilnehmer ist hier etwas weit zu spannen; es gehören dazu auch Angehörige inmobiler Truppen. Dagegen hat der dargelegte Schutz des Schuldners keine Wirksamkeit, wenn es sich handelt um die Beitreibung persönlicher Staatssteuern und Kommunalabgaben, sofern sie nicht seit länger als drei Monaten fällig geworden sind, und auf Forderungen von Vermandten und teilweise auch unehelichen Kindern auf Unterhaltungsbeiträge. Das Gesetz ist mit dem 1. Oktober 1920 in Kraft getreten.

Material für Betriebsräte

§ 88 BRG.

Dieser Paragraph ist hart umstritten, nicht allein von der Arbeiterseite, die nichts mehr haßt als juristische Klauseln und Zwirnsäden, sondern auch hervorragende Kommentatoren streiten sich darum, ob durch den Spruch des Schlichtungsausschusses, daß der Arbeitgeber, wenn der Schlichtungsausschuss die Kündigung als ungerechtfertigt erklärt hat, außer der festgesetzten Entschädigung auch noch den Lohnausfall, der zwischen der Entlassung und dem Spruch des Schlichtungsausschusses liegt, zu zahlen hat. Das gesunde Rechtsempfinden wird dieses ohne weiteres bejahen.

Das Landgericht I Berlin als Berufungsinstanz in Gewerbegerichtsachen nimmt einen anderen Standpunkt ein. In der Nr. 5 der Rechtsbeilage der „Deutschen Techniker-Zeitung“ vom 18. März 1921 wird von Dr. Erwald Friedländer ein Urteil vom 3. Februar 1921 (23 S. 127, 1920) veröffentlicht, in dem hierüber ausgeführt ist: Das Gericht „nimmt mit der überwiegenden Mehrzahl der Kommentatoren zum BRG. an, daß der Lohnanspruch des Arbeitnehmers aus § 88 BRG. ausdrücklich und mit vollem Bewußtsein des Gesetzgebers auf den Fall der Weiterbeschäftigung beschränkt ist, daß dagegen bei Ablehnung der Weiterbeschäftigung des Arbeiters seitens des Arbeitgebers die Zahlung der im § 87 aufgeführten Entschädigung die einzige Leistung ist, zu der der Arbeitgeber verpflichtet ist. Es folgt diese zunächst aus dem Gesetzestext selber, der den Lohnanspruch für die Zeit nach der Entlassung dem Arbeiter ausdrücklich nur im § 88 sowie im § 89 Satz 4 zuspricht, also nur für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung gewährt hat, hingegen seiner im § 87 nicht Erwähnung tut.

Es entspricht dies aber auch der gesamten Konstruktion des Gesetzes. Es ist nach § 86 Abs. 3 davon auszugehen, daß der Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses keine aufschiebende Wirkung hat. Das Dienstverhältnis ist zunächst als erloschen anzusehen. Erachtet der Schlichtungsausschuss nun die Kündigung nicht als gerechtfertigt, so hat er eine Entscheidung nach § 87 zu fällen, d. h. dem Arbeitgeber die Wahl zu stellen zwischen einer Weiterbeschäftigung oder der Zahlung einer Entschädigung. Wählt der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so wird es so angesehen, als ob die Kündigung von ihm zurückgenommen wäre, der Arbeitgeber muß daher dem Arbeiter nicht bloß weiterbeschäftigen, sondern ihm auch für die Zwischenzeit Lohn zahlen.

Verweigert der Arbeiter seinerseits die Weiterbeschäftigung, weil er inzwischen einen anderen Dienstvertrag abgeschlossen hat, so behält er doch Lohnanspruch für die Zwischenzeit (§ 89); lehnt aber der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ab, so verbleibt es bei der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung, und der Vertrag gilt mit der Entlassung als endgültig gelöst. Der Arbeitgeber muß dann aber die ihm für diesen Fall gemäß § 87 auferlegte Entschädigung zahlen, auf die aber andererseits irgendeine Anrechnung zugunsten anderweitig vom Arbeiter verdienten Entgeltes nicht stattfindet. Die Entschädigung stellt eine Abfindung des Arbeiters für die ungerechtfertigte, aber wirkliche Entlassung dar. Sie bildet dann aber auch die einzige Leistung, zu der der Arbeitgeber verpflichtet ist.

Dieser Standpunkt des Gesetzgebers muß notwendig aus dem Gesetz entnommen werden und wird auch fast allgemein geteilt. (Vgl. Feig-Sigler, Anm. 3 z. § 87; Borch Anm. 3 z. § 87 und § 88, Barake S. 90; Günther § 87 Anm. 3; Kassel, Das neue Arbeitsrecht S. 218.)

Es ist nicht zu verkennen, daß dieser Standpunkt unter Umständen eine Härte und Unbilligkeit gegenüber dem Arbeitnehmer in sich schließen kann, das kann aber nicht dazu führen, entgegen der Konstruktion des Gesetzes ihm noch einen besonderen Lohnanspruch zuzusprechen.

Dieser Standpunkt wird aber dazu führen, daß die Arbeiterseite im Kampfe für den Ausbau des Betriebsrätegesetzes dafür sorgt, daß die Härte und Unbilligkeit aus diesem Paragraphen verschwindet.

§ 15 BRG.

Frei für Anfechtung und Geltendmachung der Wahl

Anfechtung und Ungültigkeitserklärung sind nach Ablauf der Anfechtungsfrist (§ 19 Wahlordnung) nicht mehr möglich. Wenn die Wahlordnung nicht keinen grundsätzlichen Unterschied zwischen Anfechtbarkeit und Ungültigkeit der Wahl. Auch ist es ein praktisches Bedürfnis, daß nach einer kurzen Frist besteht, ob die Wahl wirksam ist. (RABL. v. 10. 7. 1920. RABL. Nr. 1 S. 54.)

§ 26, 27 BRG.

Wahl der beiden Vorsitzenden des Betriebsrats

Das Gesetz schreibt in §§ 26, 27 nur vor, daß die beiden Vorsitzenden des Betriebsrats mit Stimmenmehrheit gewählt werden und nicht beide der gleichen Gruppe angehören dürfen. Das Gesetz ordnet mithin weder an, daß die größere Gruppe auch den ersten Vorsitzenden stellt, noch daß das einzige Mitglied einer Gruppe bei der Wahl des der anderen Gruppe zu entnehmenden Vorsitzenden vom Wahlrecht ausgeschlossen ist. (RABL. v. 29. 4. 1920. RABL. I, Nr. 1, S. 14.)

Niederlegung des Amtes als Vorsitzender des Betriebsrats

Eine freiwillige Niederlegung des Amtes als Vorsitzender des Betriebsrats ist jederzeit statthaft und hat den Verlust der Mitgliedschaft im Betriebsrat nicht zur Folge. (RABL. vom 29. 5. 1920. RABL. I Nr. 1, S. 15.)

§ 29 BRG.

Abstimmungsrecht beteiligter Betriebsratsmitglieder

Die an dem Streitfall beteiligten Mitglieder des Betriebsrats sind um dieser Beteiligung willen in keiner Weise von den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nach § 29 Abs. 3 und der Beschlußfassung ausgeschlossen. (RABL. vom 6. 10. 1920. RABL. Nr. 1 S. 330.)

§ 35, 66 ff. BRG.

Vertretung vor dem Gewerbe- und Kaufmannsgericht

Die Vertretung der Arbeitnehmer vor den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten gehört nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Betriebsvertretung. (RABL. vom 16. 11. 1920. RABL. Nr. 1 S. 485.)

§ 66 Nr. 9 BRG.

Begriff Mitwirken

„Mitwirken“ im Sinne des BRG. ist soviel wie Mitbestimmen, in der Art, daß im Streitfall jede Partei den Schlichtungsausschuss als Vermittlungsstelle anrufen kann. (RABL. vom 9. 4. 1920. RABL. Nr. 1 S. 15.)

Mitwirken des Betriebsrats an der Verwaltung von Pensionskassen

§ 66 Nr. 9 BRG. gilt nur bei solchen Pensionskassen, auf deren Leistung kein Rechtsanspruch besteht, denn der Sinn der Vorschrift ist offenbar, das freie Verfügungsrecht des Arbeitgebers durch eine Anteilnahme der Arbeitnehmer an dem Betriebes einzuschränken, aber nicht Körperschaften, die sich selbst verwalten, in dieser Selbstverwaltung zu beschränken. (RABL. vom 10. u. 12. 6. 1920. RABL. Nr. 1 S. 96.)

Die Fortführung der Käsegesetzgebung (Bezirkswirtschaftsräte) von S. Aufhäuser, M. d. R., Referat, gehalten auf dem 2. ordentlichen Bundeskongress des Bundes der technischen Angestellten und Beamten. Aus der Ungelährtheit, in der sich bislang die Frage der Bezirkswirtschaftsräte befand, beginnen sich nun allmählich einige große Gesichtspunkte herauszukristallisieren. In der letzten erschienenen Schrift des bekannten Angestelltenführers Aufhäuser wird zum ersten Male auch von gemeinschaftlicher Seite zum Aufbau der Bezirkswirtschaftsräte, ihrer Abgrenzung und ihrem Aufgabenkreis Stellung genommen. Der Verfasser beschäftigt sich u. a. in sehr eingehender Weise mit dem künftigen Schicksal der Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern, für deren Beibehaltung einflussreiche Unternehmerkreise mit allem Nachdruck eintreten. Die ebenso instruktive wie interessant gehaltene Schrift ist auch gleichzeitig Kampfschrift gegen die Stimmengruppe, die nach Auffassung des Verfassers versucht, durch Schaffung autonomer Wirtschaftsprüfung die zentral geleitete Wirtschaft des Reiches zu durchbrechen. Es ist allen Funktionären der Arbeiterbewegung zu empfehlen, sich diese wichtige Schrift zu kaufen.

Der Kommentar zum Betriebsrätegesetz von Dr. Georg Flatau, Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium, Verlagshandlung Vorwärts, welcher in 8. Auflage (71 bis 80. Tausend) vollständig umgearbeitet und verbessert neu erschienen ist, ist für Betriebsräte, Gewerkschaftsfunktionäre, Gewerkschaftsfunktionäre, Arbeitersekretariate usw. unentbehrlich. Die Stellungnahme des Verfassers zu den einzelnen Paragraphen ist entsprechend der inzwischen gemachten praktischen Erfahrungen teilweise gegenüber den früheren Auflagen geändert worden. Das Werk hat eine erhebliche Erweiterung erfahren. Neu aufgenommen ist der Anhang 9: „Mehrfachüber die als Ersatz für die Bezirks- und Landwirtschaftsräte nach §§ 93, 94, 103 bestimmten Stellen“, sowie Anhang 11: „Musterarbeitsordnung“ und Anhang 12: „Ausführungsgebot zu § 72 des BRG. (Betriebsrätegesetz)“. Der Vorzugspreis beträgt für Gewerkschaftsmitglieder 7 Mk. gebunden.

Außerdem ist in diesen Tagen das Handbuch für Betriebsräte von Rudolf Weck, Verlagsgenossenschaft „Freiheit“ e. G. m. b. H. herausgegeben, welches ebenfalls einem dringenden Bedürfnis entspricht und welches in keinem Gewerkschaftsbureau und keinem Arbeitersekretariat fehlen sollte. In dem Handbuch für Betriebsräte sind die verschiedenen Materien des Betriebsrätegesetzes und ihre praktische Auswirkung sowohl im Betriebe als auch in der Spruchpraxis sowie ihre Erörterung in der Presse eingehend behandelt. Eine große Reihe von Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse, Gewerbe- und Kaufmannsgerichte sowie der ordentlichen Gerichte von prinzipieller Bedeutung sind in dem Werk bearbeitet. Außerdem enthält dasselbe eine genaue Quellenangabe, so daß jederzeit die Möglichkeit gegeben ist, sich über einzelne Angelegenheiten eingehend zu informieren. In dem Handbuch ist die Rechtsprechung zu § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920, betreffend Arbeitsfreistellung, ebenfalls besonders berücksichtigt. Der Vorzugspreis beträgt für Gewerkschaftsmitglieder 10 Mk. broschüriert.

Bestellungen über beide Schriften zu den vorangehenden Vorzugspreisen sind von den Ortsgruppen, Ortsauschüssen, Ortsstellen und örtlichen Betriebsrätezentralen an den Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund, z. H. des Kassierers Hermann Kube, Berlin SW. 16, Engelauer 14/15 IV. (Postfachkonto Nr. 7930, Hermann Kube, Berlin) zu richten. Die Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder wollen ihre Bestellungen den örtlichen Körperschaften aufgeben.

Vereinbarung von Löhnen unter dem Tarif

Die Verordnung vom 25. Dezember 1918 über Tarifverträge usw. bestimmt, schreibt Klees, daß Arbeitsverträge zwischen dem am Tarifvertrag beteiligten Personen insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen und solche Abweichungen nicht ausdrücklich im Tarifvertrag zugelassen sind. An die Stelle der unwirksamen Vereinbarungen treten dann automatisch die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages. Die Verordnung vermittelt also die zwingende (absolute) Rechtswirkung oder „Unabhängigkeit“ des Tarifvertrages. Das ist auch nur ganz folgerichtig, und zwar aus der allgemeinen Solidaritäts- und Treuepflichtung, die der Tarifvertrag seinen Anhängern auferlegt. In dessen ist schon oft die Frage erörtert worden, ob diese

Regel in ganz außerordentlichen Fällen nicht doch Ausnahmen gestattet.

Man durchdenke folgenden Fall. In einem Orte schießt der Deutsche Metallarbeiterverband und die Zweigstelle des (Hirsch-Dunderfächer) Metallarbeitervereins einen Tarifvertrag mit dem Verband der Metallindustriellen. Ein Unternehmer hält aber die Tarifabmachungen hinsichtlich einer Anzahl junger Leute nicht ein, weil diese angeblich „faul“ und minderwertige Arbeiter seien. Der Vertreter des Metallarbeiterverbandes wird wiederholt bei dem Arbeitgeber wegen der Einhaltung der Tariflöhne für die seinem Verbande angehörenden Mitglieder vorstellig. Da die tarifmäßige Bezahlung nicht zu erreichen ist, hören die Mitglieder des Metallarbeiterverbandes auf zu arbeiten, verklagen den Unternehmer bei dem Gewerbegericht auf Nachzahlung der Differenz zwischen dem tarifmäßigen und dem erhaltenen Lohn und erreichen auch ein obliegendes Urteil. Das Gericht stellt sich auf den Standpunkt, daß alle Einwendungen des Unternehmers belanglos sind, weil der Tarifvertrag Ausnahmen nicht vorsieht, auch nicht für angeblich weniger leistungsfähige Arbeiter.

Unter den zu gering entlohnten Arbeitern befindet sich auch ein Mitglied des Hirsch-Dunderfächer Verbandes. Weder dieser selbst, noch der Leiter der Organisation unternehmen etwas gegen die ungenügende Bezahlung, und der Arbeiter legt auch nicht mit den Mitgliedern des Metallarbeiterverbandes die Arbeit nieder. Der durch das Urteil des Gewerbegerichts belehrte Unternehmer will mit diesem Arbeiter nicht dieselben Erfahrungen machen wie mit den Mitgliedern des Metallarbeiterverbandes. Er läßt den Hirsch-Dunderfächer zu sich kommen, und dieser unterschreibt folgende Erklärung: „Unterzeichneter bekennt, daß er für seine Leistungen keinen tarifmäßigen Lohn beanspruchen kann und erklärt sich bereit, noch bis Ostern 1921 für einen Stundenlohn von 2,50 Mk. zu arbeiten, um sich in seiner Ausbildung weiter zu vervollkommen. (Name).“ Er arbeitet auch ruhig weiter. Schließlich wird aus irgendeinem sonstigen Grunde das Arbeitsverhältnis doch gelöst. Der Arbeiter reicht nun, gestützt durch seine Organisation, ebenfalls eine Klage beim Gewerbegericht auf Nachzahlung der Differenz am Tariflohn ein und verlangt auf die Dauer von rund dreiviertel Jahr den Betrag von rund 2200 Mark.

Das Gewerbegericht kam zu einer Abweisung der Klage. Es war der Meinung, daß hier die Dinge ganz anders liegen als in den erwähnten vorausgegangenen anderen Klagen gegen denselben Unternehmer. Auch die Unabdingbarkeit der Tarifverträge sei eine Regel, die unter ganz bestimmten außergewöhnlichen Umständen ebenfalls Ausnahmen kenne. Ein solcher Ausnahmefall, der zu einer abweichenden Beurteilung führe, liege hier vor. Nicht nur von den Arbeitgebern — so heißt es in der Entscheidung des Gewerbegerichts —, sondern auch von den Arbeitnehmern muß das Bestreben verlangt werden, auf strikte Einhaltung eines Tarifvertrages bedacht zu sein. Das erfordert schon das Wesen und der Zweck des Tarifvertrages, der eine gleichmäßige und einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen in dem von ihm erfaßten Gewerbe will. Im vorliegenden Falle mußte auch von dem Arbeitnehmer und der Organisation, der er angehört, verlangt werden, daß sie alles tun, um dem Tarifvertrag Geltung zu verschaffen. Daß dies tatsächlich geschehen ist, wurde in der mündlichen Verhandlung weder vom Kläger selbst noch von seinem Vertreter (dem Leiter seiner gewerkschaftlichen Organisation) nicht einmal behauptet. Als besonders ausschlaggebend muß aber die vom Kläger unterzeichnete schriftliche Erklärung erwähnt werden, nach der er ausdrücklich zu einem geringeren als dem Tariflohn arbeiten wollte. Durch sie erhält auch die Behauptung des Beklagten, es handle sich bei dem Kläger um einen sehr minderwertigen Arbeiter, eine gewisse Bestätigung durch diesen selbst. Vor allem muß aber festgesetzt werden, daß das Verhalten des Klägers gegen alle Grundsätze unseres von Treu und Glauben beherrschten Rechtslebens verstößt und weder den Schutz des Gesetzes noch des Gerichts erwarren kann. Es kann nicht angehen, daß ein Arbeitnehmer nicht nur widerspruchlos, sondern mit seiner ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung rund dreiviertel Jahr zu einem niedrigeren als dem Tariflohn arbeitet, und zwar in der Erwartung, er bekomme nach irgendeiner Lösung des Arbeitsverhältnisses auf dem Wege der Klage doch noch den Differenzlohn. Kläger gibt selbst an, es sei ihm von anderen Arbeitern gesagt worden, er müsse trotz seiner schriftlichen Erklärung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Nachzahlung doch erhalten. So wie der Kläger handelte, kann im Rechtsleben unmöglich verfahren werden. Die Erklärung des Klägers stellt auch einen Verzicht dar, dessen Rechtmäßigkeit auch nicht damit angefochten werden kann, daß Kläger noch minderjährig ist. Auch Minderjährige sind in Aufhebung des Arbeitsvertrages geschäftsfähig.

Diese Entscheidung deckt sich mit der des Gewerbegerichts Königsberg vom 10. November 1920, abgedruckt im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ 1921, Sp. 89. Der Klage liegt der Fallbestand zugrunde, daß ein Arbeiter 28 Wochen tarifwidrig entlohnt worden ist und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber entsprechende Nachforderungen stellte. Der Kläger hatte die zu geringe Bezahlung nur stillschweigend gebuldet, also auf die vorgeschriebene Entlohnung nicht einmal ausdrücklich Verzicht geleistet. Ob dieser Umstand im Regelfall schon zur Abweisung einer Nachforderung genügt, sei hier dahingestellt. Das Gewerbegericht Königsberg verweist insbesondere auf die lange Dauer der ungenügenden Bezahlung (über ein halbes Jahr) und sagt, man dürfe auch § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht außer acht lassen. Dort heißt es: „Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Erfolge sowie der Umfang des zu leistenden Erfolges von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teile verursacht worden ist.“ Daß dieser Grundgedanke bei allen Schadensverhältnissen, also auch auf den Dienstvertrag, Anwendung habe, unterliege keinem Zweifel. — Jedenfalls ist das richtige Verfahren, jeder ungenügenden, tarifwidrigen Entlohnung sofort mit allen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln entgegenzutreten. —

Die hier von Aleis angeführten Entscheidungen zeigen, wie aufmerksam die Gewerkschaften sein müssen, wenn der in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 ausgesprochene

Grundsatz von der Unabdingbarkeit der Tarifverträge nicht so durchlöchert werden soll, daß er wertlos wird. Auch die Betriebsräte und Obleute mögen darauf achten.

Bewegungen im Berufe.

Bräuerien, Biermiederlagen.

† Karlsruhe. Die Lohnbewegung in den Bräuerien und Biermiederlagen ist nach zweimaliger Verhandlung mit dem Mittelbadischen Brauerverband zum Abschluß gelangt. Die Teuerungszulage wird für die Lohnklassen 1, 2, 3a um 30 Mk., für die Lohnklassen 3b und 3c um 15 Mk. wöchentlich erhöht, so daß nunmehr die Wochenbezüge betragen:

Für Lohnklasse 1	290 Mk.
2	285 „
3a	280 „
3b	205 „
3c	195 „

Die erhöhten Löhne werden ab 1. Juli bezahlt und die Ueberstunden und sonstigen veränderlichen Zuschläge mit Wirkung vom 6. Juni an berechnet.

In einer am 3. Juni im „Kühlen Krug“ stattgefundenen großen Versammlung wurde das anfängliche Angebot von 15 Mk. entkräftet zurückgewiesen und gegen die abzuhende Haltung der nicht zum Brauerverband zählenden Firmen energisch protestiert. Ein Antrag, sofort weitere Verhandlungen zu verlangen und an den eingereichten Forderungen festzuhalten, wurde mit Begeisterung angenommen. Die Kampfstimmung der Kollegen hat den Arbeitgebern den Ernst der Lage vor Augen geführt und das nunmehrige Ergebnis herbeigeführt. Mögen die Kollegen daraus die Lehre ziehen, wie sie sich in Zukunft zu verhalten haben.

Mühlern.

† Hamm. In der Versammlung am 5. Juni wurde Bericht erstattet über die Tarifverhandlung in der Mühle L. B. Uhlendorff, Hamm (Besitzer Sontheim, Düsseldorf). Nachdem unser Verband mit dem Rheinisch-Westfälischen Mühlenerverband einen Tarif zum Abschluß gebracht hatte mit Zulagen vom 1. April ab von 15 Mk. für alle und 10 Mk. Hausstandsgehalt für Berheiratete, war man gezwungen, mit den Mühlern zu verhandeln, welche aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind, und zwar aus dem Grunde, um sich den zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossenen Beschäftigen nicht zu fügen. Dies war auch der Fall in der obengenannten Mühle. Es waren verschiedentlich Verhandlungen angefaßt, aber der Besitzer hielt es nicht für nötig, zu erscheinen, bis der Betriebsrat die Sache in die Hand nahm. Nun wurde erklärt, man könne nichts geben, die Mühle wäre nicht in der Lage, an eine Lohnerhöhung zu denken. Schließlich wurde man sich dahin einig, daß Herr Sontheim sich mit Brenne in Umma in Verbindung setzen und die gleichen Sätze wie dieser bezahlen wolle. Bei der in Umma stattfindenden Verhandlung kam es nicht zur Einigung. Es wurde das Reichskommissariat angerufen und ein Schiedsspruch gefällt mit einer Lohnerhöhung von 10 Mk. und für Berheiratete 10 Mk. Hausstandsgehalt, zahlbar ab 15. Mai für die Mühle Brenne in Umma, für die Mühle Hamm mit dem Tage, an dem die Mühle wieder in Betrieb gesetzt würde. Nach Bekanntgabe dieses Schiedspruches gaben sich die Kollegen der Mühle Uhlendorff in Hamm nicht zufrieden, sondern wollten auch vom 15. Mai ab die Nachzahlung haben. Es bedurfte deshalb nochmals einer Verhandlung. In derselben wurden alle Punkte angewandt, um die Nachzahlung zu verhindern. Man kam aber doch zum Schluß zu der Einigung, daß ab 15. Mai die Nachzahlung erfolgte. Hieraus ersehen die Kollegen, wie schwer es gehalten hat, eine Lohnerhöhung durchzudrücken. Dies kann nur durch eine starke Organisation erreicht werden, darum rufen wir den Kollegen zu: Einig und geschlossen!

Korrespondenzen.

Homburg (Pfalz). In der Versammlung am 8. Mai wurde der Vertriebsmann Hirtman, Müller bei der Firma Lorch, Homburg, aus dem Verband ausgeschlossen, weil er sich des fortgesetzten Diebstahls von Mehl, sogar Maschinenteilen und anderer Sachen schuldig gemacht hat; ferner durch Aufheben der Arbeiter gegen die Firma und Umgehung des Mühlenerbesizers gegen die Arbeiter die schon längere Zeit schwebenden Lohnfragen erschwert hat, so daß heute die Arbeiter den ihnen zustehenden Lohn noch nicht bekommen.

Jena. Am 4. Juni tagte im Gewerkschaftshaus eine Versammlung der in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie freigeorganierten Arbeiterschaft, um zur Verschmelzung Stellung zu nehmen. Der Referent Bern. Götz, schilderte die Anfänge der Gewerkschaftsbewegung, die Hemmung durch das Sozialistengesetz und nach Aufhebung desselben deren Entwicklung. Seine Ausführungen wurden von sämtlichen Mitgliedern gutgeheißen. An der Diskussion beteiligten sich unsererseits der Vorsitzende, Kollege Jünger, welcher die Verschmelzung des Kapitals denierte, und zur Ueberzeugung kam, daß wir uns demgegenüber auch verschmelzen müssen. Die Kollegen Spangenberg, Hempfling und Werner sprachen etwas gegen und für die Ausführungen des Referenten. Folgende Resolution Spangenberg wurde einstimmig angenommen:

Die Versammlung der in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie beschäftigten Arbeiter sprechen sich für eine Verschmelzung der in Frage kommenden Verbände aus, um dadurch eine bessere Kampforganisation zu schaffen. Es muß bei den Zentralverbänden mit allen Mitteln hingewirkt werden, daß die Verschmelzung zustande kommt.

Mannheim-L. Am 7. Juni fand zum erstenmal eine gemeinschaftliche Versammlung der aus Zusammenschluß zu einem Industrieverband arbeitenden Verbände der Brauereien und Mühlenarbeiter, der Bäcker und Konditoren und des Fleischerverbandes statt. Der Sekretär Wilhelm vom schweizerischen Lebens- und Genussmittelindustriearbeiterverband aus Zürich hatte das Referat übernommen und sprach in zierlich dreiviertelstündiger Rede über die Vorteile des Industrierverbandes. Leider war die Versammlung nicht derart besucht, wie es notwendig gewesen wäre, und daraus könnte man den Schluß ziehen, daß die meisten Kollegen dieser Frage nicht das nötige Interesse entgegenbringen.

Die Ausführungen des Kollegen Wilhelm gingen dahin: Die Notwendigkeit, sich zu starken Arbeiterverbänden zusammenzuschließen, sei in dem Verhalten und in der Laune der Unternehmer gegeben. Die Arbeiterschaft wird auch in der Zukunft nicht von schweren Kämpfen verschont bleiben und die aus diesen Kämpfen entstehenden Lasten sind leichter zu tragen, wenn sie auf breite Schultern verteilt werden können. Auch bezüglich der Solidarität bei solchen Kämpfen und Bewegungen sind große Vorteile zu erwarten. Wenn diese drei Verbände zusammengeschlossen werden, so sei ein großes Stück von dem Industriearbeiterverband geschaffen und der Einfluß, welchen eine derartige Organisation ausüben könne, sei auf allen Gebieten ein weit besserer. Die noch fernstehenden Berufsverbände werden dann mit der Zeit von selbst zur Verschmelzung getrieben werden. In der Diskussion, die von einzelnen Kollegen etwas unfaßlich geführt wurde, sprachen sich alle Kollegen für Industrierverbände aus. Folgende Resolution kam einstimmig zur Annahme:

Die Versammlung fließt einmütig auf dem Standpunkt, daß eine Zusammenfassung der in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie beschäftigten Personen zur einheitlichen Gewerkschaftsorganisation notwendig ist. Sie verlangt daher, daß die von den Instanzen hierzu in Angriff genommenen Arbeiten beschleunigt werden, um eine alsbaldige Verschmelzung der einzelnen bis jetzt bestehenden Berufsorganisationen zu ermöglichen.

Rundschau.

Aus Industrie und Beruf.

Nicht „abgeben“ die Zweigvereine sollen die Kollegen, wie der Druckfehlerleufel es in Nr. 25 der Verbands-Zeitung wünscht, sondern abfordern nach dem Rat der Reichsgewerkschaften.

Aus der Gewerkschaftsbewegung.

Die weiblichen Gewerkschaftsmitglieder am Schluß des 1. Quartals 1921 betragen in den Verbänden der

Angefallten	154 335	Hotels, Restaurant- u. Caféeangest.	26 911
Arztinnen	2 790	Hutmacher	16 125
Bäcker u. Kondit.	25 607	Konditoren	5 347
Bekleidungsarbeiter	76 713	Landarbeiter	153 225
Bergarbeiter	1 922	Lehrerarbeiten	6 230
Böttcher	555	Lithographen	437
Brauerei- und Mühlenarbeiter	5 353	Malter	389
Buchbinder	55 734	Maschinenisten	116
Chorführer	2 620	Metallarbeiter	173 521
Eisenbahner	3 208	Musiker	1 356
Fabrikarbeiter	174 351	Porzellanmacher	27 170
Film- u. Kinoang.	3 400	Sattler, Tapezierer u. Portefeinler	5 984
Fleischer	1 269	Schuhmacher	36 376
Frisiergeschäfte	1 348	Schweizer	455
Gärtner	4 504	Stenographen	795
Gemeinde- und Staatsarbeiter	58 951	Tafelarbeiter	92 915
Glasarbeiter	11 414	Textilarbeiter	358 223
Gläser	30	Töpfer	526
Graph. Hilfsarb.	26 805	Transportarbeiter	75 811
Hausangestellten	19 628		
Holzarbeiter	33 502		
		Summe:	1 660 500

Von fünf Verbänden ist die weibliche Mitgliedszahl vom 4. Quartal 1920 eingezogen. Gegen Ende 1920 ist die weibliche Mitgliedszahl um 26 911 zurückgegangen. Die weiblichen Mitglieder, auch in unseren Verbänden, werden und müssen dafür sorgen, daß die Spitze wieder ausgereicht wird, daß es weiter vorwärts geht, wenn auch in unseren Verbänden ein Rückgang nicht erfolgt ist.

Aus der Gewerkschaftsbewegung.

Praktischer Beirat für die akademischen Gewerkschaften. In einer Sitzung vom 25. Mai, zu der Vertreter aller Gewerkschaftsverbände von dem am Staatswissenschaftlichen Institut der Universität Münster i. W. bestehenden Ausschuss für Gewerkschaftsförderung eingeladen waren, ist die Einrichtung eines „Praktischen Beirates für die Akademischen Gewerkschaften Münster i. W.“ beschlossen. Der Beirat besteht aus 12 Herren und ist so zusammengesetzt, daß darin zunächst die verschiedenen Hochschulen, freie, öffentliche und Hirsch-Dunderfächer-Gewerkschaften, sodann die Einzelverbände, die Berufsorganisationen und die Spitzenorganisationen und schließlich Arbeiter und Angestellte ihre Vertretung haben. Die entsprechenden Beschlüsse für Gewerkschaftsförderung fanden allgemeine Zustimmung.

Der Ausschuss für Gewerkschaftsförderung selbst besteht aus den drei akademischen Professoren an der Universität Münster-Blange, Schmidt, Terjache und dem Dozenten für soziale Betriebslehre R. Wodt, der gleichzeitig Referent im Kultusministerium für Arbeiterbildung ist.

Durch die Hinzunahme eines „Praktischen Beirates“ zu dem bestehenden Ausschuss ist ein weiterer Schritt zur Ausdehnung von Gewerkschaftsmitteln getan worden, zumal die Regierung nur kurzen weiteren finanziellen Mitteln dem Institut zur Verfügung stellt. Die Personen des Ausschusses geben zunächst die Gewähr, daß die Sache mit aller Gründlichkeit gefördert werden. Ganz besonderes Verdienst an diesen Sachen hat zweifellos der Leiter des Instituts, Professor Blange. Schon im Jahre 1914 befaßte sich Blange mit dem Plan, derartige praktische akademische Kurse für Gewerkschaftsmitglieder ins Leben zu rufen. Der Krieg hat auch diesen Plan zunächst gestoppt, und erst nach der Revolution war es möglich, das Kultusministerium, unter Leitung von Konrad Haensch, von der Wichtigkeit derartigen Einrichtungen zu überzeugen.

Inzwischen haben zwei Kurse stattgefunden, wobei der erste drei Wochen und der zweite sechs Wochen in Anspruch nahm. Der Lehrplan war trotz der kurzen Dauer ziemlich reichhaltig und kann mit Befriedigung festgestellt werden, daß den Teilnehmern des Kurses manche geistige Anregungen zur Weiterbildung gegeben wurden. Hinsichtlich wäre es, wenn die Gewerkschaften mehr wie bisher von diesen Kursen in Zukunft Gebrauch machen würden, die Kostenfrage darf keine Rolle dabei spielen. Letzten Endes werden die Gewerkschaften ebenfalls gezwungen sein, Akademiker anzustellen, um den Zeitverhältnissen Rechnung zu tragen. In England ist man schon dazu übergegangen, während in Deutschland der Bergarbeiterverband den An-

