

# Verbands-Zeitung

Publikationsorgan des Verbandes der Lebensmittel- und Getränkearbeiter Deutschlands  
(vormals: Verband der Brauerei- und Mühlenarbeiter und verwandter Berufsgenossen)

Er erscheint alle 14 Tage.  
Bezugspreis: Ab 1. März 1924: monatlich 1 R.-Mark.  
Eingetragen in die Postzeitungsliste.

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

Inserentionspreis  
Geschäftsanzeigen: die sechsgespaltene Nonpareillezette 40 Goldpfennig.  
Grußanzeigen d. Zeile 30 Goldpf., für Todesanzeigen d. Zeile 20 Goldpf.

## Verbandsmitglieder!

Lohnrückerei ist an der Tagesordnung, und in allen Unternehmerlagern ist das Bestreben auf Verlängerung der Arbeitszeit. Die Preise der Produkte sind weit höher als im Frieden, aber den Lohn hat man weit unter den Friedenssatz gebracht und versucht ihn noch weiter zu drücken. Das Unvermögen der Industrie, die Anlagen auszunutzen und den Arbeitslosen Beschäftigung zu geben, ist Beweggrund zum ungeeignetesten Mittel zur Behebung der Misere: Verlängerung der Arbeitszeit, obwohl damit weitere Arbeitslosigkeit verbunden ist.

Gegen diese Bestrebungen mit aller Entschiedenheit Front zu machen, ist Pflicht der in der Organisation verkörperten Mitgliedschaft. Den Erfolg der Abwehr zu sichern, gibt es nur ein Mittel: Die Macht der Organisation zu stärken! Ganz gleich wie die politischen Verhältnisse sind oder sich gestalten. Ohne Macht kein Erfolg! Das lehren uns alle Zeiten. Und die Macht ist nur gegeben in der Einigkeit der Organisation.

Wo Lücken entstanden sind, baut die Organisation wieder aus. Jetzt mehr als zu irgendeiner Zeit hat jeder die Pflicht der Organisation anzugehören, die allein in der Lage ist, seine wirtschaftlichen Interessen in jedem Betracht und in weitestem Umfange zu vertreten.

Die Arbeitszeit lassen wir uns nicht durch Diktat und nicht durch Vertrag verlängern, ohne für jede Mehrarbeit bezahlt zu werden. Der Lohnruck muß behoben und ein Einkommen erkämpft werden, das ausreicht zum menschlichen Dasein. Was man uns nimmt, das werden wir wieder erkämpfen zu der für uns günstigsten Zeit.

Aber zu allen Aktionen, um sie wirksam und nachhaltig durchzuführen, ist jetzt mehr denn je unbedingte Notwendigkeit die Einigkeit der Arbeiter, die Geschlossenheit in der Organisation, eine finanzkräftige Organisation.

Jetzt haben die Mitglieder zu zeigen, daß sie Gewerkschaftler sind, daß sie für ihre Interessen einstehen und auch Opfer zu bringen vermögen. Nur wer sich selbst aufgibt, wird ein Spielball der Unternehmerwillkür. Das wollen wir nicht und das werden wir nicht. Zum notwendigen Kampf schärfen die Waffen:

**Opfermut, Disziplin, Einigkeit, geschlossene Organisation!**

## Beschlüsse des Verbandsbeirats.

Der Verbandsbeirat bestätigte in seiner Sitzung vom 18. Januar 1924 folgende Beschlüsse des Vorstandes bzw. beschloß:

### Eintrittsgeld, Erfahrungsbücher und Karten.

Im § 3 Absatz 1 und § 4 Absatz 1 des Statuts treten an Stelle 5 Mk. bzw. 2 Mk., 1 Mk. bzw. 50 Pf.

### Beiträge.

Im § 38 Absatz 1 treten an Stelle 50 Pf. 10 Pf.  
Der § 38 Ziffer 2 lautet nunmehr: Der Wochenbeitrag richtet sich nach dem Verdienst und beträgt 2 1/2 Proz. vom Bruttoeinkommen; für Einkommen aus Ueberarbeit sind Beiträge nicht zu entrichten. Die niedrigste Beitragsklasse beginnt bei 10 Pf. und steigt entsprechend dem Einkommen um 5 zu 5 Pf.

### Unterstützungssätze.

§ 39 Ziffer 4 wurde bereits früher geändert und die Änderung in Nr. 9/1923 der „Verbandszeitung“ veröffentlicht. Er lautet: Die Festsetzung der Unterstützungssätze erfolgt auf Grund eines Durchschnittsbeitrages. Dieser wird errechnet bei Erwerbslosigkeit auf Grund der zuletzt gezahlten 10 Beiträge, bei Streiks und Maßregelungen auf Grund der zuletzt geleisteten 10 Beiträge. Der bei Beginn des

Unterstützungsbezuges errechnete Satz gilt während der ganzen ununterbrochenen Bezugsdauer.

### Sterbegeld.

Im § 44 Ziffer 2 tritt an Stelle von 20 Mk. 5 Mk.

### Streikunterstützung.

Im § 53 Ziffer 1 tritt an Stelle des 4/5fachen das 4fache (gleichfalls schon früher beschloffen).

### Beiträge für die Ortsausschüsse.

Im § 57 Abs. 2 werden am Schluß die Worte: sowie die Beiträge für die Ortsausschüsse des VDB, in Höhe von 50 Pf. pro Quartal und Mitglied, gestrichen. Diese Beiträge sind in voller Höhe aus lokalen Mitgliederbeiträgen zu bestreiten.

### Sitzungsgelder.

Die Sitzungsgelder betragen 50 Pf. für Verhandlungen 1 Mk.; für Verhandlungen von längerer Dauer und soweit sie einen höheren Aufwand bedingen, erhöhen sich die Sätze bis zu 3 Mk. Zu diesen Sätzen treten notwendige und verauslagte Fahrtkosten.

## Der Achttundentag, die Ausnahmen und die Bezahlung der Ausnahmen.

Wir haben in voriger Nummer der „Verbandszeitung“ festgestellt, welche Ausnahmen von der in § 1 festgesetzten achttündigen Arbeitszeit oder 48stündigen Arbeitswoche die „Verordnung über die Arbeitszeit“ zuläßt. In erster Linie kommt in Frage die Arbeitsbereitschaft

nach § 2, wenn sie für Gewerbebranche oder Gruppen von Arbeitnehmern „regelmäßig und in erheblichem Umfange“ vorliegt. In diesem Falle kann durch Tarifvertrag oder, soweit ein solcher nicht besteht oder doch Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch den Reichsarbeitsminister nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden.

Eine solche „Arbeitsbereitschaft“ kommt in den unsere Organisation betreffenden Industrien überhaupt nicht in Frage; folglich kommt die Frage der Arbeitsbereitschaft nach § 2 auch nicht in Betracht bei Kündigung der Arbeitsbestimmung nach § 12 der Verordnung. Unter Arbeitsbereitschaft versteht man selbst im Reichswirtschaftsrat ein Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer die Bereitschaftszeit beliebig für sich verwenden kann, und nur gelegentlich dienstlich in Anspruch genommen wird. Der Schrankenwärter in einsamer Gegend, der täglich vier bis sechs Züge durchzulassen hat, der immer als Beispiel der Unternehmenseite angeführt wurde, weiß ganz genau, wann die Züge kommen, die Zwischenzeit kann er für sich verwenden. Dr. Schmidt vom Deutschen Brauerbund, in seiner Abhandlung über die Verordnung, zählt als Arbeitsbereitschaft die Tätigkeit der Pfortner, Wächter, Schaltbrettwärter und sagt weiter: „Vielfach wird darunter aber auch das Fahrpersonal fallen, insbesondere die Bierfahrer in den Brauereien; auch bei den Maschinisten und Heizern wird in manchen Fällen zeitweilig Arbeitsbereitschaft vorliegen.“

Das kann nur Unkenntnis der Verhältnisse behaupten. Bei keiner einzigen der von Dr. Schmidt angeführten Arbeitergruppen liegt Arbeitsbereitschaft vor, nicht einmal beim Pfortner. Vielfach ist der Pfortner ein Sattler, der die Pferdegeschirre flicken muß, oder der Pfortner wird mit einer ganzen Serie anderer Arbeiten im Gesichtskreis seines Postens beschäftigt. Der Wächter hat neben dem Uhrenstechen auch noch mancherlei andere Obliegenheiten zu erfüllen. Ein Schaltbrettwärter hat seine ganze ungeteilte Aufmerksamkeit dauernd seiner Funktion zuzuwenden, ansonsten könnte schnell mal mancherlei Malheur im Betrieb passieren; sein Dienst ist mit dem eines Bootsführers in Fahrt zu vergleichen, und von dem wird man doch nicht sagen, daß seine Tätigkeit Arbeitsbereitschaft ist. Wie man aber bei Rutschern, insbesondere bei Bierfahrern, außerdem noch bei Maschinisten und Heizern Arbeitsbereitschaft im Dienst behaupten will, ist noch weniger zu verstehen. In unseren Industrien liegt Arbeitsbereitschaft nicht vor, der Reichsarbeitsminister braucht sich um eine vom

§ 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung, also die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden, nicht zu bemühen.

### Die Ausnahmen nach § 3:

#### Mehrarbeit an 30 Tagen im Jahr

ist in notwendigen Fällen jetzt laut Tarifvertrag schon möglich und kann auch in Zukunft möglich sein, wenn diese Mehrarbeit entsprechend als Ueberarbeit bezahlt wird. Die Bezahlung der Mehrarbeit als Ueberzeit, wie sie jetzt üblich ist und auch in Zukunft sein wird und sein muß, sichert auch in gewissem Grade vor Mißbrauch des Unternehmers, der nur dann und soviel Mehrarbeit verlangen wird, als es dem Betriebsinteresse dient. Die Höchstdauer bis zu zwei Stunden an den 30 Tagen wird der Unternehmer gar nicht in Anspruch nehmen brauchen, und nichts hindert ihn, wenn er praktisch denkt, die gesetzliche Betriebsvertretung nicht nur darüber anzuhören, sondern sich auch mit ihr über die Notwendigkeit der Mehrarbeit zu verständigen.

Der § 4 läßt eine Ueberschreitung der für den Gesamtbetrieb zulässigen Dauer der Arbeitszeit zu:

1. bei Arbeiten zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist,
2. bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeits-technisch abhängt,
3. bei Arbeiten zum Be- und Entladen von Schiffen im Hafen und zum Be- und Entladen sowie zum Verschleppen von Eisenbahnwagen, soweit die Mehrarbeit zur Vermeidung von Verkehrsstockungen oder zur Innehaltung der gesetzlichen Ladefristen notwendig ist,
4. bei der Beaufsichtigung der vorstehend unter Nr. 1 bis 3 angeführten Arbeiten.

Bei den hier angeführten Arbeiten handelt es sich unter Ziffer 1 und 2 um einzelne Personen, unter Ziffer 3 um kleinere Gruppen, die auch nicht überall periodisch solche Arbeiten auszuführen haben. Für diese soll die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit, also 8 Stunden, bzw. 48 Stunden in der Woche, um höchstens eine Stunde täglich überschritten werden dürfen bei weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmern, um höchstens zwei Stunden bei männlichen über 16 Jahre. Nichts jedoch sagt die Verordnung davon, daß diese Mehrarbeit nicht extra bezahlt werden darf. Zwar ist in § 5 letzter Absatz gesagt: „die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben Tarifverträgen“; auch neben. Diese Fassung läßt aber auch die Regelung dieser Ausnahmen in den Tarifverträgen zu. Aber davon abgesehen, steht fest, daß die Verordnung nur die Arbeitszeit regelt, nicht auch den Lohn. Die amtliche oder regierungsseitige Begründung der Verordnung sagt ausdrücklich:

„Die Bemessung des Arbeitslohnes, namentlich die Frage der Ueberstundenbezahlung, will die Verordnung nicht einbeziehen. Die Lohnregelung muß, wie bisher, der Verständigung der Beteiligten, vor allem im Wege des Tarifvertrages, überlassen bleiben.“

Also: ob nun die Bezahlung dieser Mehrarbeit durch Tarifvertrag geregelt wird oder ob die gesetzliche Betriebsvertretung, die über diese Arbeiten über die zulässige Dauer hinaus gehärt wird, auch die Bezahlung dieser Mehrarbeit für die Beteiligten, und zwar nach den Richtlinien der Arbeiterorganisation mit den Unternehmern regelt: bezahlt muß die Mehrarbeit werden. Das gilt für alle Arbeiten, die infolge der Ausnahmen nach der Verordnung geleistet werden, auch für die Mehrarbeit nach

§ 6, die aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist und, soweit die Arbeitszeit nicht tariflich geregelt ist, vom Gewerbeaufsichtsbeamten w...

zufällig zugelassen werden kann. Das gilt auch für die Mehrarbeit nach

§ 10: bei vorübergehenden Arbeiten, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen unverzüglich vorgenommen werden müssen. Das gilt in jedem Falle, wenn die Arbeiter diszipliniert und einig und die Organisation stark genug ist, den Arbeitern zugemutete unbezahlte Arbeit abzulehnen.

Nun haben Unternehmerfreunde die famose Entscheidung gemacht: Mehrarbeit ist nicht gleich Ueberarbeit und braucht deshalb nicht besonders bezahlt zu werden. Wörtlich schreibt beispielsweise Dr. Schmidt vom Deutschen Brauerbund:

„In allen Ausnahmefällen, in denen über acht Stunden gearbeitet wird, liegt nicht etwa Ueberarbeit vor, die durch Bezahlung von Ueberstunden abzugelten wäre. Die Verordnung bringt das dadurch zum Ausdruck, daß sie von 'Mehrarbeit' (im Gegensatz zur Ueberarbeit) spricht. Die in Ausnahmefällen vereinbarte oder festgelegte Arbeitszeit ist damit als regelmäßige Arbeitszeit anzusehen, die durch den vereinbarten Zeitlohn ohne weiteres abgegolten ist.“

Das sagt wirklich Dr. Schmidt. Woraus er nur den Unterschied zwischen Mehrarbeit und Ueberarbeit konstruiert; die Verordnung spricht überhaupt nur von Mehrarbeit und lehnt es ab, die Bezahlung zu regeln. Nach Dr. Schmidts Definition der Ausnahmefälle hätten wir dann so ungefähr eine 12stündige regelmäßige Arbeitszeit, die durch den vereinbarten Zeitlohn ohne weiteres abgegolten ist.“

Wenn die Unternehmer diesen Belehrungen zugänglich sind zeigen, dann werden sie schlecht beraten sein. Ueber die „regelmäßige“ Arbeitszeit gibt es kein Deuten, die ist nach der Verordnung 8 Stunden, und daß die regelmäßige Arbeitszeit nicht etwa durch Tarifvertrag über die im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt wird, dafür muß die Arbeiterschaft einstehen, und sie wird es mit Erfolg tun, wenn sie einig und geschlossen in der Organisation zusammensteht. Das ist eine Frage, die nicht nur für die „marxistisch gerichtete Arbeiterschaft“, wie Dr. Schmidt sie bezeichnet, von Lebenswichtigkeit ist. Da, wo einzelne Unternehmer, besonders in der Mühlenindustrie, bei den jetzigen ungesunden wirtschaftlichen Verhältnissen den Arbeitern ihren Willen in strafbarer Weise aufgezwungen haben, dürfen die Herrschaften doch nicht so naiv sein, zu glauben, daß es bei ihrem Diktat bleibt. Die Arbeiter werden, gestützt auf ihre Organisation, handeln, wenn es Zeit ist. Daß die Zeit nicht so lange hinausgeschoben wird, dafür werden die Mitglieder sorgen durch Stärkung und Festigung der Organisation.

### Gegen die Arbeitszeitverlängerung.

Der Bundesausschuß des ADGB. beschäftigte sich in seinen Sitzungen am 15. und 16. Januar mit der neuen Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit und den Anträgen des Unternehmerbundes auf den Achtfundentag. Einmütig wurde folgende Entschließung angenommen:

Der Bundesausschuß erhebt nochmals Protest gegen die Bestimmungen der neuen Arbeitszeitverordnung, die zahlreiche Ausnahmen vom gesetzlichen Achtfundentag in das freie Ermessen der Unternehmer stellen. Die Gewerkschaften erblicken in dieser Ausschaltung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiterschaft einen Verstoß gegen die Verfassung, die den Arbeitern ausdrücklich die gleichberechtigte Mitwirkung bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert.

Der Bundesausschuß verpflichtet die Verbände, ihre Organe und Mitglieder, mit allen Kräften an dem in § 1 der Verordnung aufs neue zum Gesetz erhobenen Achtfundentag als Höchstmaß der täglichen Arbeitszeit festzuhalten. Notwendige Ueberschreitungen des Achtfundentages respektive der achtundvierzigstündigen Arbeitswoche dürfen nur vorübergehend in Form von Ueberstunden erfolgen, deren Umfang und Zeitdauer mit den Gewerkschaften zu vereinbaren sind. Den Erfordernissen der Zeitverhältnisse und der besonderen Lage der einzelnen Gewerke kann hierbei Rechnung getragen werden, insoweit es die Gesamtinteressen der Arbeiterschaft nicht beeinträchtigt; denn die Gesundheit und das Wohl der Arbeiter dürfen dem von den Unternehmern in den Vordergrund gerückten allgemeinen Interesse der Produktion um so weniger geopfert werden, als sie die einzig dauerhafte Grundlage ihrer Entwicklung und Steigerung sind.

Die diesem Grundgesetz entgegenstehenden Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung werden die Gewerkschaften so lange bekämpfen, bis sie wieder beseitigt oder geändert sind. Zur Erreichung dieses Zieles ruft der Bundesausschuß die Hilfe der Arbeiter auf, die Einheit der Gewerkschaften beizubehalten und für ihre moralische und finanzielle Stärkung zu sorgen. Der Bundesausschuß fordert die Arbeiter, wegen aller Verufe auf, die Finanzkraft ihrer Organisationen derartig zu stärken, daß diese der Angriffslust der Unternehmer erfolgreich Widerstand leisten können.“

### Ein Sturm auf gegen die Wochenlöhne.

In der Unternehmerzeitung finden wir einen Aufsatz, der angeblich aus den Kreisen des Gewerbes kommt, ohne Zweifel aber einen auffreudigen Lydnis zum Verfasser hat, wahrscheinlich nicht einmal aus dem Gewerbe, denn joviell Verantwortungslosigkeit

solte man hier wirklich nicht vermuten. Der Aufsatz beschäftigt sich mit den Wochenlöhnen im Brauerei-, Mälzerei- und Mühlgewerbe und versucht mit allen Feinessen zu beweisen, wie rückständig, ungerecht und schädlich die Wochenlöhne sind, die schamlos verschwinden und den Stundenlöhnen Maß machen müßten. Der Verfasser wird es uns wohl nicht verübeln, wenn wir mit Ausnahme der sonderbaren Einleitung, über die gelegentlich noch mal zu reden sein wird, den Aufsatz vollinhaltlich wiedergeben. Man lese:

„Ein Wiederaufbau unserer ganzen Wirtschaft ist nur durch Mehrleistungen sowie durch den Abbau der das Erwerbsleben schwer belastenden und im Uebermaß geschaffenen sogenannten sozialen und Arbeiterrechte zu suchen, in denen die Tarifverträge mit ihren, die Betriebe vielfach hemmenden Bedingungen eine wesentliche Rolle spielen.“

So finden sich namentlich in den Tarifen der oben genannten drei Gewerbe eine Reihe von Bestimmungen, welche für die Wiedereinführung einer geordneten Wirtschaft der ernsthaftesten Kritik zu unterstellen sind. Die einschneidendste und wichtigste derselben dürfte wohl die Wochenlöhning betreffen. Die alle Verhältnisse scharf abwägende Vorkriegszeit hatte sich in den großen Schlüsselgewerben allgemein zum Stundenlohn bereits durchgerungen.

Es sind kaum 50 Jahre her, daß der feinerzeitige, zünftige Braubursche noch Wohnung und Kost im Hause seines Arbeitgebers empfing. Mit Abschaffung der Naturalleistung erfolgte dann auch der Uebergang zur reinen und klaren Geldwirtschaft. Der Wochenlohn dürfte wohl als ein Rückbleibsel jener damaligen, patriarchalischen, aber nach unseren modernen Anschauungen veralteten Zeit, bezeichnet werden.

Ein Hauptbestreben dieses Wochenlohnes zielt nun tariflich dahin, die Leistungen innerhalb der Woche selbst nach Möglichkeit noch unter die gesetzliche 48stündige Arbeitszeit herabzudrücken, sowie eine Reihe von Vorteilen herauszufinden, durch welche dann eine Anzahl ausgesprochen unproduktiver Löhne geschaffen wird. In Frage kommen zunächst die örtlichen Feiertage, an denen nachmittags nicht gearbeitet werden soll, es kommen der Kirchweihmontag und der Faschingsnachmittag, es kommen die Vortage der Feiertage mit Freistundenbegehrt, dann eine Reihe sogenannter sozialer Stundenbefreiungen, der über große Urlaub und endlich kommen die Feiertage selbst. Bei letzteren bildet sich sogar die Umgekehrtheit heraus, daß z. B. in den Mälzereien, in denen die auch am Sonntag keimende Gerste bearbeitet werden muß, der geleistete Tag mit dem Zweieinhalbfachen des Tagelohnes zu bezahlen ist. Ferner kommt dann noch in Betracht die in den Krankheitsfällen für die ersten 17 Tage herauszuzahlende Differenz zwischen Krankentafelleistung und vollem Lohn.

Das alles sind Dinge, die in unsere Zeit, welche Mein und Dein scharf zu unterscheiden gewohnt ist, nicht mehr hineinpassen. Die geleistete Stunde gehört bezahlt, auch richtig bezahlt, die nichtgeleistete Stunde aber hat Anspruch auf Bezahlung nicht. Nur durch den in der führenden Gewerkschaften bereits herrschenden Stundenlohn weiß der Arbeitnehmer präzise, was ihm gebührt, und jeder Arbeitgeber exakt, was er zu erfüllen hat. Sowohl Unzufriedenheit über die Abrechnung des Lohnes einerseits als Ungehaltenheit über eben diese andererseits, werden durch den Stundenlohn, also nach beiden Seiten hin, vermieden. Dabei ist mit den in unseren Gewerken zurzeit üblichen Wochenlöhnen die Errechnung des Stundenlohnes weder erspart noch umgangen. Sprechen doch die Tarife selbst von Ueberstunden, Sonntagsstunden, sowie von Stundenzulagen bei Reinigungsarbeiten. Der Lohn der Stunde muß also benannt und unter allen Umständen errechnet und die Entlohnung lediglich nach Stunden geleistet werden. Dann aber kommen, erschwerend für das Rechnungswesen hinzu die durch die verschiedensten Ursachen erzeugten fehlenden und nicht geleisteten Stunden, welche nunmehr in Abzug zu bringen sind.

Nach den in größeren Betrieben gemachten Erfahrungen rechnet höchstens die Hälfte der Belegschaft regelrecht ab, die andere Hälfte und deren Leistungen führt zu den unregelmäßigsten Stundenlohn-Ausrechnungen.

In Unternehmungen aber, in denen Hilfsarbeiter, Reparaturarbeiter, Maurer usw. gebraucht werden, stößt man bei Einstellung der an den Stundenlohn gewöhnten und mit dem Wochenlohn nicht vertrauten Leute und Handwerkern auf ein vollständiges Unverständnis des ihnen anzubietenden Lohnverhältnisses.

Die Kunst der Lebenskünste für die oben ausgeführten unproduktiven Löhne wird weder begriffen, noch geschätzt, gegebenenfalls hingenommen, niemals aber gewertet. Das Schlimmste aber ist, daß im Wochenlohn keinerlei Anreiz zu vermehrten Stundenleistungen liegt. Arbeit ist nun einmal Pflicht des Menschengeschlechts und diese Arbeit die einzige Möglichkeit, seine Bedürfnisse zu erfüllen und seine Kultur zu erhalten. Das moralisch nicht hoch genug anzuschlagende Moment der Lust zu erhöhter Pflichterfüllung und vermehrter Stundenleistung ist durch den Wochenlohn so gut wie ausgeschaltet, und gerade darin liegt das Berwerfliche desselben. Es bleibt doch eine Binsenwahrheit, daß dann, wenn sich die Tagesstunden gegen früher verhalten wie 10 : 8, daß dann die Preise aller Produkte im umgekehrten Verhältnis steigen müssen, nämlich im Verhältnis von 8 : 10. Die erhöhten Preise bedingen dann erhöhten Lohn, der erhöhte Lohn weitere Preis erhöhungen der Produkte usw., eine Schraube ohne Ende.

Wollen wir aber aus unserem derzeitigen wirtschaftlichen Elend herauskommen, so muß eben seitens der Arbeiterschaft mehr getan werden, als dies in den letzten fünf Jahren geschehen ist. Ein Baustein hierzu wird für unsere Gewerbe

die Einführung des Stundenlohnes und die Abschaffung des Wochenlohnes bilden. Seitens der Gewerkschaften wird den vorliegenden Bestrebungen natürlich entgegengearbeitet und seitens derselben auf den noch im Wochenlohn schlummernden Rest von Zunftbewußtsein hingewiesen werden. Wohl in keinem Gewerbe ist aber gerade dieses Zunftbewußtsein durch Rücksichtslosigkeit bei Streiks, durch Gefährdung von Millionen an Werten und durch Verjagen aller Notstandsarbeiten stärker in den Staub getreten worden, als gerade im Brauerei- und Mälzereigewerbe.

Also, weg mit dem Wochenlohn, seinen Unzulänglichkeiten und seinen unproduktiven Löhnen! Fort mit dem alten Jopf und an dessen Stelle einen geordneten, gerecht eingeschätzten und alle Dienstleistungen richtig treffenden Stundenlohn.“

Auf die verschiedenen Schiefheiten einzugehen, versagen wir uns. Des Pudels Kern liegt wohl in folgendem Satz, der auspricht, was beabsichtigt ist, wo man hinaus will. Der Verfasser sagt:

### „Das Schlimmste aber ist, daß im Wochenlohn keinerlei Anreiz zu vermehrten Stundenleistungen liegt.“

Merkt du was?! Besonders wenn man es in Verbindung bringt mit dem Bestreben, unter fälschlicher Anwendung der Verordnung die Arbeitszeit zu verlängern?! Auch der Wochenlohn bietet mehr als genug Anreiz zu vermehrter Stundenleistung, vielfach mehr als im Interesse der Arbeiter selbst liegt. Der Wochenlohn hat aber sonst keine Vorteile für die Arbeiter, die sie sich nicht nehmen lassen werden, aber auch für die Unternehmer, die mit beständiger Arbeiterschaft rechnen bei diffizilen Betriebszweigen. Rührt nicht an dem Wochenlohn. Wo man es tut, werden wir ihn wiederholen!

### Der Reichstarif gekündigt.

Vom Reichsbund der Arbeitgeber in den Gärungs-, Getränke- und verwandten Industrien G. B. wurde unter Berufung auf die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 die Arbeitszeitbestimmung im Reichsmanteltarif für gewerbliche Arbeiter in den Betrieben der Destillation usw. am 10. Januar 1924 gekündigt.

Mit Schreiben vom 21. Januar 1924 wurde der Gesamtarbeitvertrag zum 31. März 1924 gekündigt.

Der Verbandsvorstand.

### Ein Beschluß des Einigungsamtes nach dem Reichsmanteltarif.

Auf Anrufung unseres Verbandes faßte das Einigungsamt nach § 19 des Reichsmanteltarifvertrags für die Betriebe der Destillationen, Spiritusfabrikation, Gärungsgewerbe und Getränkeindustrien in der Sitzung vom 28. Januar 1924, unter unparteiischem Vorsitz des Herrn Amtsgerichtsrats Stühner, gegen die Reichsmonopolverwaltung, Bewertungsstelle, mit Stimmenmehrheit folgenden Beschluß:

„Für den im Jahre 1923 genommenen Urlaub ist den Arbeitnehmern der volle tarifmäßige Lohn zu gewähren, auch wenn der Urlaub zu einer Zeit genommen wurde, wo im Betriebe verfürzt gearbeitet wurde.“

Der Wortlaut des § 14 des Tarifvertrages spricht vielmehr für die Ansicht der Antragsgegnerin, daß für die Urlaubstage gegebenenfalls der verfürzte Lohn fortzuzahlen ist. Das Einigungsamt steht aber auf dem Standpunkt, daß die Tarifparteien bei Abschluß des Tarifs an den hier streitigen Fall nicht gedacht haben, sondern nur haben sagen wollen, daß die Urlaubstage bezahlt werden.

Da die Gewährung des Urlaubs einen Teil der Vergütung für die in dem vorausgegangenen Jahre geleistete Arbeit darstellt, so widerspricht es der Billigkeit, daß Arbeitnehmer, welche zufällig zu einer Zeit, wo im Betriebe verfürzt gearbeitet wird, ihren Urlaub nehmen müssen, aus diesem Grunde schlechter gestellt sein sollen als andere und während des Urlaubs einen geringeren Lohn erhalten als während des größten Teiles des für die Urlaubsberechnung in Frage kommenden Jahres.

Da der Tarifvertrag zum 31. März 1924 gekündigt ist, muß es den Parteien überlassen bleiben, eine Regelung in dieser Frage für den Fall zu treffen, daß die Arbeitsstreckung einen verhältnismäßig langen Teil des Arbeitsjahres hindurch andauern sollte.

Diese Entscheidung ist gemäß § 19 Abs. 2 des Reichsmantelvertrages vom 12. September 1921 endgültig.“

### Die Konzentration der deutschen Industrie.

Woher kommt das Geld für die Konzentration der deutschen Industrie? Diese Frage beantwortet die „Weltwirtschaftliche Korrespondenz“ wie folgt:

Deutschland verarmt. Aber gleichzeitig bilden sich riesenhafte Kongerne, die ihre Vorbilder im reichen Amerika oder aus der Zeit von Deutschlands wirtschaftlicher Blüte erreichen oder gar übertreffen. Wie ist das möglich? Klagt man nicht allgemein über Kapitalmangel? Woher haben die Großen das Geld, um die Kleinen aufzukaufen und die Kapitalkonzentration zu vollziehen? Dafür gibt es mindestens vier Quellen.

Erstens: Die Reichsbankpolitik. Die Reichsbank gewährt heute Kredite zu einem Satz von 18 Proz. Jahreszinsen. Das ist lächerlich billig, das ist geschenkt, wenn man sich überlegt, daß das Papiergeld sich im Laufe des halben Jahres um das Zehn- bis Fünfzehnfache entwertet hat. Und die Großindustriellen haben unmittelbaren Zugang zu diesen geschenkten Krediten. Auf wessen Kosten? Auf Kosten der gesamten übrigen Bevölkerung, die die andere Seite der Inflation, nämlich die Lebensvertuerung, zu spüren bekommt. Die Forderung der Arbeiterschaft in bezug auf die Reichsbankpolitik ist daher: Hohe Zinsen, Goldzinsen.

Zweitens: Die Steuerpolitik. Die Lohnsteuer wird unmittelbar bei der Lohnzahlung erfaßt, während alle



Ein Kommentar zur Verordnung über das Schlichtungs- wefen. Wie wir erfahren, wird etwa Mitte Februar ein Kom- mentar zu der Verordnung über das Schlichtungswefen vom 30. Oktober 1923 erscheinen...

Veränderungen der Sozialversicherungen. Die Versicherungs- pflichtgrenze in der Angestelltenversicherung ist mit Wirkung ab 1. Dezember 1923 auf 4000 Goldmark jährlich fest- gesetzt worden. Ab 1. Januar 1924 gelten folgende Gehalts- klassen:

In der Invalidenversicherung gelten ab 31. De- zember 1923 folgende Sozialsklassen:

Gebühren für Zeugen und Sachverständige. Durch Verordnung vom 21. Dezember 1923, mit Wirkung vom 15. Dezember 1923, sind folgende Gebühren zu zahlen:

Die für Arbeits- oder Zeiterfümmnis zu zahlende Ent- schädigung (Lohnausfall) beträgt für jede angefangene Stunde 5 bis 75 Goldpfennig. Diese Entschädigung darf jedoch höchstens für 10 Stunden täglich gezahlt werden...

Schwererfall als Gemäßregelte. Der Streit der Berliner Metallarbeiter im Juli 1923 wurde beigelegt durch ein zwischen dem Metallarbeiterverband und dem Verband Berliner Metall- indusrieller vereinbartes Abkommen.

Die Firma erhob den Einwand, das Gewerbegericht sei nicht zuständig, denn, da das erwähnte Abkommen zwischen dem Verband Berliner Metallindustrieller und dem Deutschen Metall- arbeiterverband abgeschlossen sei, können nur diese beiden Ver- bände als Vertragspartei Ansprüche aus dem Abkommen geltend machen.

Das Gewerbegericht (Kammer 5) erklärte sich für zusa- ndig mit der Begründung, der zur Beilegung des Streits ab- geschlossene Friedensvertrag sei vom Metallarbeiterverband als Vertreter der Arbeiterklasse abgeschlossen worden...

Die Sache in der Arbeiterkammer Berlin ist wieder eröffnet. Dem § 613 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Wohl in allen älteren Tarifverträgen ist die Entschädigungsfrage bei vorübergehender Zeiterfümmnis nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt.

tarifliche Regelung des § 616 BGB. schon im Jahre 1901, sie hat sich schnell durchgesetzt und ist allmählich auf unsere ganzen Tarifverträge übergegangen.

Ein Gerber bei der Firma Sch. in Neustadt (O.) war zehn Jahre tätig und erkrankte im Jahre 1921 vom Juli bis August durch zusammen 34 Tage. Der Unternehmer lehnte die Zahlung des Lohnausfalls im Betrage von 888,80 Mk. ab.

Nach § 323 BGB. hat bei gegenseitigen Verträgen grundsätzlich derjenige, dem die ihm obliegende Leistung infolge eines von beiden Teilen nicht zu vertretenden Umstandes unmöglich wird, keinen Anspruch auf Gegenleistung.

Nach Artikel 39 der Reichsverfassung bedürfen Be- amte und Angehörige der Befehrmacht zur Ausübung ihres Amtes als Reichstagsabgeordnete keines Urlaubs, zur Vorbereitung ihrer Wahl ist ihnen der erforderliche Urlaub zu gewähren.

Der Sinn dieser Vorschrift ist, daß der Arbeitgeber als der wirtschaftlich Stärkere leichter in der Lage ist, den durch eine in der Person des Arbeitnehmers eintretende Behinderung an der Leistung seiner Dienste entfallenden Schaden zu tragen.

Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei einer un- verschuldeten, in der Person des Dienstverpflichteten ein- getretenen Dienstverhinderung dem Arbeitnehmer für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ die Vergütung weiterzuzahlen.

Die Erheblichkeit der Dienstverhinderung kann nur von Fall zu Fall bestimmt werden. Maßgebend sind hierbei nicht nur die Interessen der einen Partei, sondern es sind die Gesamtlage, insbesondere die Gesamtdauer, das Ver- hältnis der Zeiterfümmnis zur Vertragsdauer und der Gesamtwert des Vertrages in Rücksicht zu ziehen.

Mit Rücksicht auf die lange über zehn jährige Tätigkeit des Klägers kann eine Dienstverhinderung von 34 Tagen nicht als erheblich angesehen werden usw.

Der Klageanspruch des Klägers, der seiner Höhe nach nicht bestritten ist, ist sonach begründet. Deshalb ist das Urteil der ersten Instanz aufzuheben, und die verklagte Firma ist antragsgemäß zu verurteilen und hat die Kosten des Rechtsstreites in beiden Instanzen zu tragen.

Damit ist also entschieden, daß 34 Tage Erkrankung bei einer Tätigkeit von zehn Jahren als nicht erheblich an- zusehen ist, und daß der Unternehmer den Lohnausfall (Differenz zwischen Lohn und Krankengeld) zu zahlen hat.

Eine interessante Rechnung über die Verdienste der Privatwirtschaft an der Geldentwertung durch die Kredit- politik der Reichsbank macht Dr. Hans Vitz in der Berliner Montagszeitung „Der Montag-Morgen“ auf. Er geht da- von aus, daß ein Kaufmann am 1. Januar 1922 von der Reichsbank Papiermarkbeträge in einem Werte von 100 000 Dollar geliehen hat und dafür Dollar kaufte.

Die Bereicherung, welche von großen Konzernen tat- sächlich erzielt und zur Erweiterung ihres wirtschaftlichen Machtbereichs verwendet wurden, geht auf Kosten der wirt- schaftlich Schwächeren, deren Kaufkraft durch die Inflations- feuer zerstört wird.

Verbandsnachrichten.

Verbandsbureau, Redaktion und Expedition der „Verbands-Zeitung“, Berlin O. 27, Schilderstraße 61V, Fernsprechnr.: Amt Köpenick 275.

6. Beitragswoche vom 3. bis 9. Februar. 7. Beitragswoche vom 10. bis 16. Februar.

Genehmigte Sozialbeiträge.

Offenode (Offenr.) 15 Pf. ab 1. Januar; Wriezen männl. 5 Pf., weibl. 2 Pf. ab 1. Woche; Lützen 10 Pf. ab 3. Woche; Apolda 10 Pf. ab 1. Woche; Naumburg a. d. S. 5 Pf. ab 1. Januar; Neubrandenburg männl. 10 Pf., weibl. 5 Pf.; Potsdam 10 Pf. ab 1. Januar; Memmingen 10 Pf.; Mühl- hansen i. Th. 10 Pf.; Juggelstadt ab 14. Januar 5 Pf.

Eingänge der Hauptkasse aus Beiträgen

vom 19. bis 31. Januar 1924. (Vollständiger Bericht der Hauptkasse der Verbands-Zeitung vom 1. bis 31. Januar 1924.)

Aus den Bezirken und Ortsvereinen.

Akkassenburg. Vorf.: Alb. Seig, Abschaffstr. 49. Bad Köfen. Vorf.: Herm. Krenner, Bad Sulza, Apoldaer Straße 2. Kass.: Herm. Wolgast, Bad Sulza, Badstr. 9.

Veranstaltungsanzeigen

Sonntag, 17. Februar. Bad Sulza. 4 Uhr: „Guten Quelle“.

Literarisches.

Gedenkbücher und Glückwunschkarten zur Jugendweihe gibt das Arbeiterbildungsinstitut Leipzig, Braunkr. 17, heraus. Die Entwürfe stammen von den Graphikern Bornschütz, Bernicke und Zille.

Briefkasten.

E., Landeshut. Die Monatskarte würde für die Zeitung- regulierung genügen, wenn zu jedem Ortsverein nur ein Ort ge- hörte und nur eine Zeitungsadresse hätte. Das trifft aber nur in wenigen Fällen zu.

Nachruf. Es haben die Kollegen Albrecht Schaback, Wähle Scheffer in Kranich, 67 J., Friedrich Karmath, Wähle Speiser u. Co., 67 Jahre. Wir werden ihnen ein dauerndes Andenken bewahren.

Nachruf. Am 19. Januar starb unser Kol- lege Ernst Dillig, Vereinsbrauerer, im Alter von 48 Jahren. Ehre seinem Andenken. Ortsverein Waidau.

Unsern Kollegen Louis Schäfer und seiner lieben Frau die herzlichsten Glückwünsche zur Bernah- lung. Ortsverein Waidau.

Unsern Verbandskollegen Wil- helm Weinecke zum 25jährigen Arbeitsjubiläum nachträglich die herzlichsten Glückwünsche. Die Verbandskollegen der Walfabrik Saderleben.

HELLOPP! Jetzt gibt's wieder billi- ge Wasserleit- aus prima Hind- leder. Soden- scher u. Köpfer- schen. Die An- gaben über die- Josef Urban, Cham 1. bay.