

Verbands-Zeitung

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

Erscheint alle 14 Tage.
Bezugspreis: Ab 1. April 1924: monatlich 1,20 R.-Mark.
Eingetragen in die Postzeitungsliste.

Verleger und verantw. Redakteur: Dr. Friedr. Berlin-Lichtenberg
Redaktion und Expedition: Berlin O. 27, Schillerstraße 6
Druck: Vornwärts Buchdruckerei Paul Singer & Co., Berlin SW. 68

Insertionspreis
Geschäftsanzeigen: die sechsgespaltene Nonpareilzeile 40 Goldpfennig
Gratulationen d. Zeile 30 Goldpfennig für Todesanzeigen d. Zeile 20 Goldpfennig.

Keine Erneuerung des Reichstarifvertrages.

Der Reichsbund der Arbeitgeber in den Gärungs-, Getränke- und verwandten Industrien E. V. teilt uns unter dem 27. Februar mit, daß die Arbeitgeberorganisationen von einer Erneuerung des Reichstarifs absehen.

Betriebsräte, geht nicht auf den Leim!

Vor der Zeit der gewerkschaftlichen Organisation war es für die Unternehmer schön. Sie „vereinbarten“ mit dem einzelnen Arbeiter die Lohn- und Arbeitsbedingungen, d. h. sie diktierten dem einzelnen, wie lange er zu arbeiten und wieviel Lohn er zu bekommen hatte. Die Arbeiter hatten zur Vertretung ihrer Interessen keine Fühlung miteinander, das Bindemittel, der Solidaritätswille, die Organisation als Ausdruck des Gesamtwillens und als Machtmittel gegen die Diktatur des Unternehmers fehlten. Die Arbeiter murrten wohl teilweise, mußten sich aber zufrieden geben, oder sie verließen den Arbeitsplatz, um anderswo daselbe zu finden; oder wenn sie gar zu sehr murrten, wurden sie gegangen und kamen bei öfterer Wiederholung schließlich in Verzug, und konnten keine oder nur schwer Arbeit finden.

Mit dem Entstehen und Erstarken der gewerkschaftlichen Organisationen ist das allmählich, allerdings nach schweren Kämpfen, anders geworden. Zwar blieb die Verrufserklärung solcher, die an vorderster Stelle der Organisation standen, noch lange ein beliebtes und angewandtes Mittel der Unternehmer, das sich besonders in den „schwarzen Listen“ verkörperte. Aber die Verfehmten hatten in ihren Organisationen schon einigermaßen Schutz gefunden, zunächst durch die von der Gewerkschaft geleisteten Unterstützungen und mit dem Erstarken der Gewerkschaften auch durch die Abwehr von Maßregelungen, der den Unternehmern mißliebigen organisierten Arbeiter. Sie waren dadurch nicht mehr vogelfrei, wenn sie der Organisation angehörten und sich für ihre und die Interessen der Mitglieder und der Mitarbeiter einsetzten. Daneben war nun die Organisation zum Sammelbecken der berechtigten Wünsche und Beschwerden der einzelnen Glieder geworden, die Unzufriedenheit über änderungsbedürftige Zustände war zentralisiert; zentralisiert auch der Wille der einzelnen, den unhaltbaren Zuständen ein Ende zu machen; zentralisiert auch die Machtmittel der einzelnen Arbeiter, die allein für sich der Macht des Unternehmers gegenüber nichts bedeuteten, im zusammengesetzten Willen der organisierten Arbeiter jedoch genügend Nachdruck entwickeln können, um den Interessen der Mitglieder Geltung zu verschaffen. Es genügte nicht der zusammengefaßte Wille einer Belegschaft, der es vermocht hätte, das in der Arbeiterbewegung zu vollbringen, was im Laufe der Jahre geschehen ist; diese Macht, aufgebaut auf dem Willen einer Belegschaft, ist sehr beschränkt. Die Konzentration des gemeinsamen Willens über die Grenzen des einen Betriebes hinaus, die den ganzen Beruf oder die Industrie umfaßte, schuf und verkörperte die Macht, die die Arbeiter zur nachhaltigen Vertretung ihrer Interessen brauchten, die ihren Ausdruck fand in der fortlaufenden Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, in der Vermehrung der Rechte der Arbeiter, in der Anerkennung der Organisation als Interessenvertretung der Arbeiter.

Nicht gerne haben sich die Unternehmer auf diesen Weg drängen lassen, nicht gern die Zugeständnisse gemacht, die sie der Organisation, dem konzentrierten Willen der Arbeiter machen mußten. Und wir sehen denn jetzt auch, wo sie die Zeit gekommen glauben, daß sie mit allen Mitteln versuchen, von den seitens der Gewerkschaften erkämpften Positionen, die sie binden, von den Gewerkschaften selbst loszukommen. Zwar glauben die Unternehmer, daß die Gewerkschaften durch die Inflation so geschwächt sind, daß sie sich so gut wie alles erlauben können. Aber Zweifel steigen ihnen doch auf, ob sie sich nicht irren, ob nicht allzu schnell die Gewerkschaften ihre Kampfkraft wiedergewinnen, ob diese nicht in einem

Maße wieder vorhanden ist, die den Unternehmern sehr unangenehm werden könnte. Deshalb versuchen sie — besser ist besser — den konzentrierten Machtwillen der Arbeiter, der in der Organisation verkörpert ist, mit List matt zu setzen, und zwar nach dem Grundsatz: Teile und herrsche! Sie wollen mit „ihren“ Arbeitern direkt die Lohn- und Arbeitsbedingungen regeln, unkontrolliert und ohne Einwände der Organisation. Sie wollen die Ausschaltung der Organisation und damit die Bähmung des Einflusses der Arbeiter nur zu dem Zwecke, um ihre Interessen zu wahren, um recht schnell wieder der „Herr im Hause“ zu werden, der der Unternehmer früher war, als es noch keine kampfkraftigen Organisationen gab.

Und dazu sollen ihnen die Betriebsräte helfen. Mit diesen wollen sie „Betriebsvereinbarungen“ abschließen, falls sich solche Betriebsräte finden, die darauf hineinfallen. Wir dürfen wohl annehmen, daß in unserer Organisation es solche Betriebsräte nicht gibt, die dumm genug sind, auf den Leim zu kriechen. Wir kennen ja die Mittel, mit denen von der Unternehmenseite versucht wird, Arbeiter bzw. Betriebsräte für ihre Pläne zu gewinnen: Zuckerbrot und Peitsche! Laßt euch auf nichts ein; verweist die Unternehmer mit allen ihren Ansprüchen und Plänen an die Organisation. Versprechungen der Unternehmer gegenüber Betriebsräten und Belegschaften halten nur solange als die Verhältnisse es bedingen. „Vereinbarungen“ mit den Betriebsräten oder der Belegschaft werden außerdem immer der Ausdruck der Abhängigkeit der Arbeiter sein. Die Kraft der Arbeiter liegt nicht in den Betriebsräten und der Belegschaft, sondern in den Gewerkschaften. Sie werden auch das zu geeigneter Zeit korrigieren, was Betriebsräte oder Belegschaften unter dem Druck des Unternehmers sich haben vorschreiben oder in bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen haben abließen lassen.

Noch andere Methoden befolgen die Unternehmer jetzt, um den Belegschaften ihren Willen aufzuzwingen bzw. aufzuschwindeln. Bis jetzt sind diese Fälle ja nur vereinzelt, aber es ist notwendig, auf sie aufmerksam zu machen. Im Betrieb wurde angeschlagen, oder es wurde persönlich erklärt, daß der Bezirksleiter unseres Verbandes mit den getroffenen oder beabsichtigten Maßnahmen des Unternehmers einverstanden sei, wie Verlängerung der Arbeitszeit usw. In den bekannten Fällen haben die Kollegen beim Bezirksleiter angefragt und haben erfahren müssen, daß die Behauptungen der Unternehmer Schwindel ist. Wo man aber gutgläubig gewesen sein sollte, hat der Unternehmer sein Ziel erreicht: wenigstens seinen Willen aufzuzwingen, die Arbeitsbedingungen der Arbeiter verschlechtert und sie zugleich gegen die Organisation aufgebracht zu haben. Dadurch haben sich die Arbeiter ganz in die Hände der Unternehmer begeben.

Also allgemein, wie in solchen Fällen, ist die Organisation der Faktor, an welche sich die Kollegen halten, und der allein sie ihre Interessen anvertrauen müssen. Deshalb:

Mitglieder, Betriebsräte, geht nicht auf den Leim!

Zu demselben Thema schreibt die „Gewerkschaftszeitung“ des Allg. Deutsch. Gewerkschaftsbundes:

Bei einer Treibjagd ist es die Aufgabe der Treiber, den Jägern die Hasen vor die Füße zu treiben. Eine solche Treiberrolle haben gegenwärtig die Unternehmer den Betriebsräten zugezogen. Die Rolle der Hasen sollen die Belegschaften spielen. Es geht dabei um Tod oder Leben der Arbeiterbewegung. Wir sind nicht im Zweifel darüber, auf welcher Seite die Betriebsräte stehen werden, wollen jedoch zur Aufklärung über das, was sich jetzt abspielen soll, einiges sagen.

Die Betriebsräte sind gegenwärtig bei den Unternehmern Trumpf. Niemand kann heute schon ein Urteil über Wert oder Unwert der Betriebsräte abgeben. Dazu ist das Betriebsrätegesetz zu unvollständig und sind die deutschen Verhältnisse zu anormal. Jetzt aber haben die Betriebsräte eine Feuerprobe zu bestehen, und daran werden sich die ersten Werturteile knüpfen lassen.

Von den Unternehmern wird mit allen Mitteln gearbeitet, um von den Gewerkschaften loszukommen. Die Unternehmer wollen keine Schlichtungsausschüsse,

keine Verbindlichkeitsklärung, keinen Tarifzwang, sondern sie wollen wieder mit „ihren“ Arbeitern unmittelbar verkehren, und dazu wollen sie sich der Betriebsräte bedienen.

Mit den Betriebsräten wollen die Unternehmer „Betriebsvereinbarungen“ abschließen und dadurch die Verhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebes regeln. Formell ist dies zweifellos zulässig. Die §§ 66 Ziffer 3, 78 Ziffer 2, 75 und 80 des Betriebsrätegesetzes geben der Betriebsvertretung hierzu ohne weiteres das Recht. Der § 3 des Artikels I der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 lautet: „Schlichtungsausschüsse und Schlichter haben zum Abschluß von Gesamtevereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten...“, und § 15 der Zweiten Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923 befragt: „... Die Arbeitnehmerchaft, die Arbeiter- oder Angestelltenchaft eines Betriebes wird durch die nach dem Betriebsrätegesetz hierzu berufenen Mitglieder des Betriebsrats, des Arbeiter- oder Angestelltenrats und, wo keine Betriebsvertretung besteht, durch von der Mehrheit gewählte Mitglieder der Arbeitnehmerchaft, der Arbeiter- oder Angestelltenchaft vertreten...“

Der Betätigung eines selbstbewußten Betriebsrates sind also durch Gesetz keine Schranken gezogen. Derselbe kann sich als Gewerkschaftserfaher aufspielen. Darauf spekulieren die Unternehmer. Allerdings gehen nach Artikel 165 Abs. 1 der Reichsverfassung, § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1913 und § 8 des Betriebsrätegesetzes die Gewerkschaften und die Tarifverträge den Betriebsräten und den Betriebsvereinbarungen immer vor. Aber Gewerkschaften und Tarifverträge möchten die Unternehmer, wenn es irgend geht, ausschalten und sich dafür der Betriebsräte und der Betriebsvereinbarungen bedienen. Betriebsvereinbarungen sind zwar nur dispositives Recht, sie gehen nicht automatisch und unabhängig in den Einzelarbeitsvertrag ein, sondern der Unternehmer kann noch schlechtere Bedingungen mit dem einzelnen Arbeitnehmer vereinbaren, aber allein schon zum Abschluß einer guten Betriebsvereinbarung überhaupt ist auf Arbeitnehmerseite eine Macht erforderlich, welche eben eine Betriebsvertretung niemals darstellen kann.

Nachdem mit dem 1. Januar 1924 die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 in Kraft getreten ist und deren §§ 5 und 6 regelmäßige Mehrarbeit nur durch Tarifvertrag, oder wenn ein solcher nicht besteht, durch behördliche Genehmigung zulassen, ist immer, weil man mit den Gewerkschaften nichts zu tun haben will, das Liebeswerben der Unternehmer um die Betriebsräte und die Betriebsvereinbarungen noch größer geworden. Dr. Erdmann von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände gibt sich in seinem Arbeitszeitkommentar zu § 6 verzweifelte Mühe, nachzuweisen, daß man mit den Betriebsräten auf Grund von § 6 ArbZ. über die Arbeitszeit Betriebsvereinbarungen treffen könne, welche dann von dem Gewerbeaufsichtsbeamten nur noch zu genehmigen sind. Die Gefahr liegt hier darin, daß man die Anführungsplikt der Betriebsräte durch die Behörden seitens der Unternehmer vorweg nimmt und dadurch ausschaltet, da die Behörde auf die Uebereinstimmung der Parteien festgelegt werden soll. Dann hat sich Dr. Erdmann weiter ausgedacht, daß man mit der Betriebsvertretung ja auch Arbeitsordnungen und Nachträge hierzu vereinbaren kann und daß, wenn die Behörde dieselben nicht beanstandet, damit gleichzeitig die Genehmigung auf Grund des § 6 der ArbZ. ausgesprochen sei. Erdmann stützt sich dabei auf §§ 134c und 134f der RGD., beachtet aber wohlweislich nicht, daß auch § 134c RGD. in Frage kommt, wonach der Inhalt der Arbeitsordnungen den Gesetzen nicht zuwiderlaufen darf, was auch dann gilt, wenn eine Beanstandung durch die Behörde nicht erfolgt ist.

Alle die vorstehenden Maßnahmen führen aber für die Unternehmer nur dann zu einem Ziel, wenn sich Betriebsräte finden, die dumm genug sind, darauf hineinzufallen, aber auch dann ist die rechtliche Grundlage noch unsicher. Deshalb ist man noch auf einen anderen Ausweg verfallen. Man stützt sich auf die gesetzliche Bezeichnung: „Vereinigung der Arbeitnehmer“, welche der Gesetzgeber immer dann anwendet, wenn er die Gewerkschaften meint und beweist, daß ja alle Betriebsvereinbarungen und Belegschaften, die ihren Betriebsrat besonders damit betrauen,

Tarifverträge abschließen können. Alle diese Versuche müssen aber scheitern, wenn die Betriebsräte und die Belegschaften nicht darauf hineinfließen. Die Kraft der Arbeitnehmer liegt nicht in ihren Betriebsräten, sondern in ihren Gewerkschaften. Eine Gewerkschaft ist nicht die Vereinigung der Angehörigen eines Betriebes, sondern die Zusammenfassung eines ganzen Berufs oder einer ganzen Industrie.

Ob es rechtlich erlaubt ist, spielt in diesem Falle gar keine Rolle, aus Selbsterhaltungstrieb müssen die Arbeitnehmer ablehnen, durch Beauftragte, oder durch Betriebsräte Werkstarife oder Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Zwingen kann man die Betriebsräte nicht zu Betriebsvereinbarungen und die Belegschaften nicht zu Werkstarifen. Vielmehr sind die Unternehmer in allen solchen Fällen an die Gewerkschaften und auf die tarifliche Regelung mit denselben zu verweisen.

Die Neuwahlen der Betriebsräte für 1924 stehen bevor. Überall müssen die Gewerkschaften die Belegschaft aufklären, um was es geht. Es dürfen nur Kollegen zu Betriebsräten gewählt werden, die sich verpflichten, keine Betriebsvereinbarungen abzuschließen über Dinge, die ihrer ganzen Natur nach, weil es Machtfragen sind, nur von starken Gewerkschaften gelöst werden können.

Kampfanzeige der Scharfmacher.

In der Arbeitgeberpresse finden wir eine Kriegsanzeige gegen nicht weniger als alle unsere tariflichen Errungenschaften, und zwar aus derselben Feder, die gegen die Wochenlöhne Sturm läutete. Sowohl der Sturm gegen die Wochenlöhne wie die Kampfanzeige gegen die sonstigen tariflichen Errungenschaften ist gegen unseren Verband gerichtet, denn in beiden Fällen ist das Brauerei-, Mälzerei- und Mühlen-gewerbe zusammengeworfen. Um die Bedeutung dieser Kampfanzeige in das rechte Licht zu rücken, zu zeigen, wie umfassend gegen unsere Erfolge vorgegangen werden soll, und auch um die Unzulänglichkeit der Gründe und die raffinierte Schlussfolgerung kennenzulernen, müssen wir schon ziemlich ausgiebig zitieren:

„Unzulänglichkeiten im Manteltarif“... jetzt der Verfasser als Überschrift und zählt dann folgendes auf:

Als einer der weniger gewichtigen Punkte soll aus dem Manteltarif zunächst einmal herausgegriffen werden die wöchentliche Entlohnung innerhalb der Dienstzeit 52 Viertel - also 13 ganze, unproduktive Arbeitsstunden im Jahre! Jegliche Gegenleistung gehört erst nach vollzogener Leistung. Der Lohnempfang ist aber überhaupt keine Arbeitsleistung. Die wirkliche Leistung ist in unserem Falle nicht nach 47%, sondern erst nach 48 Stunden in der Woche erfüllt. Die Löhnung kann also auch erst nach Umlauf dieser 48 Stunden angefordert werden.

Dann folgen, in der bayerischen Tarifen noch enthalten, der Kirchweihmontag, sowie der Faschingssdienstag. Bez des Lummeln auf dem Tanzboden oder das Verhängen in rauchgeschwängelter Stube hinter dem Krüge eine Leistung sein, so sind beide für den Arbeitgeber jedenfalls völlig unproduktiver Art und deren Bezahlung ist weder rechtlich, noch legitim, noch moralisch zu begründen. Mehrere Stunden gehen also wiederum verloren, und das Unternehmen steht untätig still. An diese Mißstände reißen sich dann die lokalen Feiertage. Feiertage sind für den Ortspatron, für andere Heilige oder auch Marienfesttage. Alle Achtung vor religiösem Empfinden, aber nachher die Barmherzigkeitsdienste darüber und die Sorgen geschlossen sind, bleibt es unergründlich, wie der Arbeitgeber dazu kommt, diese, der Arbeit verlorengehenden Stunden „ad majorem Dei gloriam“ bezahlen zu sollen. Nicht aus Mangel an Geld, wie in der Schöpfungsgeschichte, wohl aber aus zwei Nachmittagen, wird wieder ein Tag! Die Hände ruhen und die Fabrik steht ebermalts still. Nachdem seit langem die Gesetz über die Sonntagsruhe erlassen sind, gehören diese lokalen Feiertage sehr gestrichen.

Man kann der Freizeitsucht von jeweils zwei Stunden vor den Feiertagen. Solange zehn Stunden gearbeitet wurden, hätte sich darüber im Wege der Arbeiterbewegung sprechen lassen. Unter der Herrschaft des Schichtensystems jedoch erscheint dieser Anspruch als ein völlig ungerechtfertigter. Die Vorbereitungen für die Feiertage gestalten die Erfüllung gerade dieses. Begehrten besonders schmerzhaft. Der Manteltarif beruht viel zu einseitig die Belastung des Arbeiters und vernachlässigt darüber sowohl die Rücksicht auf den Gang der Geschäfte als auch auf die Sorgen des Betriebes. Ganz besonders läßt er aber jegliches Interesse an der Qualität der herzustellenden Erzeugnisse vernachlässigen. Ein schwer empfindlicher Mangel an Einsicht, der sich schließlich am Arbeiterum selbst bitter rächen wird. Was aber die freien Feiertagsverfassungen betrifft, so bilden sie ausserdem und auf das Jahr gerechnet, wiederum einen unproduktiven Tag.

Hat nun der Arbeiter am Festtage zwei Stunden bezahlt erhalten, die er nicht gemacht hat, so können nun die Feiertage, die er macht und wofür er jetzt Überstunden verlangt. In Wirklichkeit sind dies die beiden wichtigsten Forderungen. Feiertage, Ostermontag, Himmelsticht, Fasching und Freizeitsucht. Der Mann bekommt dieselben zunächst einmal bezahlt, weil er sie nicht gemacht hat, und kann bekennen er sie, wo erforderlich, nochmals bezahlt, und zwar zum einundhalbfachen, weil er sie gemacht hat. Diese Tage werden also, wo gefordert, wie etwa Feiertagsverfassungen des Tagelohnes bezahlt. Das ist eine halbe Nacht. Unter allen Umständen aber

entsteht neuerdings eine Entlohnung von acht gezählten, nicht produktiven Tagen.

Die Reihe der Betrachtungen hat sich nunmehr dem Übergang in Urlaub zuzuwenden. Es gab eine, uns noch gar nicht ferne Zeit, in welcher Urlaub für den Arbeitnehmer noch eine unbelannte Sache war, und es dürfte heute noch eine offene Frage sein, ob derselbe gerechtfertigterweise auf Kosten des Arbeitgebers zu rechnen sei. Geht der selbständige Unternehmer in Urlaub, so hat er es jedenfalls mit sich selbst zu verantworten, wenn er in der Zeit, in der er feiert, auch nichts verdient. Die Angestellten des Staates und der Privatindustrie erhalten allerdings freien Urlaub. Dagegen betätigen sie im Laufe des Jahres gar manche freiwillige Leistung und sind durchaus nicht gewöhnt, ihre Arbeit derartig abzuwägen, wie es heute der Arbeiter, bei uns insbesondere Kutscher und Fahrer mit jeder Kleinigkeit zu tun pflegt. Ueber die Frage des bezahlten Urlaubs ließe sich also reden. Aber den Urlaub zugestanden, so hat er sich dennoch in einem verständigen Rahmen zu bewegen. Ueber das Wieviel ist mehrfach gestritten worden. Das Bauhandwerk kennt Urlaub nicht, der Metallarbeiter-tarif nur in halbem Umfang, wie der in unserem Manteltarif aufgestellt. Jedenfalls bilden die Urlaube für die Betriebe einerseits eine schwere fühlbare Ausgabe, andererseits werden sie häufig gar nicht begehrt. Immer und immer wieder tritt das Angebot seitens der Arbeiter auf Arbeitsleistung statt Urlaub, gepaart mit dem Ersuchen, einmal um Bezahlung der Urlaubstage und zum zweiten um Bezahlung der geleisteten Woche an die Betriebe heran, derart, daß dann die Urlaubszeit mit der zweifachen Entlohnung bezahlt ist. Auch lehrt die Erfahrung, daß die Leute mit einem überlangen Urlaub von beispielsweise 12 Tagen gar nichts anzufangen wissen. Sind sie vom Lande und haben sie eigenen Besitz, dann nützen sie ihren Urlaub zum Vollzug der Erntearbeit aus oder gegebenenfalls helfen sie ihren Nachbarn oder Verwandten auf dem Lande und kommen dann weit abgearbeiteter zurück, als sie die Arbeit verlassen haben. Selbst für die älteren Arbeiter dürfte die Gewährung eines Urlaubs von sechs Wochentagen zu Lasten des Arbeitgebers genügen. Der Urlaub, welcher eis überreichlich bemessen bezeichnet werden dürfte, wird bei einer größeren Belegschaft im Durchschnitt je Kopf und Jahr vier Tage betragen. Auch diese beschweren die Betriebskosten ganz erheblich. Schließlich verteuern sie aber wie alle die hier angeführten Belastungen die hergestellten Produkte.

Endlich und nicht als unerhebliches kommt nun noch die Entschädigung des Unterschiedes zwischen Krankengeld und Lohn bei eingetretener Krankheit für die ersten 17 bzw. 15 Tage. Das sind keine Lohnbelange mehr, das sind Fragen der Wohltätigkeit. Arbeitsvertrag und Wohltätigkeit haben indes durchaus nichts miteinander gemein. In früheren Jahrzehnten war der Arbeiter krank sozusagen auf eigene Rechnung. Schwache Haushalter gerieten dabei ins Ungemach. Unverschuldet oder verschuldet. Den Unverschuldeten zu helfen, wurde die Einrichtung der Krankenkassen geschaffen, zu denen der Arbeitgeber, soweit ihn eine moralische Beitragspflicht trifft, ein Drittel des Beitrages leistet. Die anderen zwei Drittel teile treffen ihn ja in Form entsprechend erhöhter Lohn-hingabe noch einmal. Warum er dann im Krankheits-falle ein Drittel erhalten soll, das bleibt doch unerfindlich. Der deutsche Arbeiter ist so sehr gewöhnt, stets durch einen Dritten für sich gesorgt zu sehen, daß ihm nachgerade das Verantwortlichkeitsgefühl für sich und die Seinen und für deren Zukunft zu fehlen, in gar vielen Fällen abhanden gekommen ist. Das gibt ihm nicht nur eine innere Haltlosigkeit, sondern die Bemühung steigert sich auf selbstverständlich gehaltene Begehren, entweder an die Kasse des Arbeitgebers oder an die Mittel der Öffentlichkeit. Dazu kommt dann die Schwäche der Menschheit im allgemeinen. Wie es die Erfahrungen leider mit ebengenannten Bestimmungen bezeugen, führen sie zu Mißständen und Simulation. Krankheitsfälle unter 17 Tagen sind eine Seltenheit. Außerdem mußte die Anwartschaft auf eine derartige Begünstigung, wenn sie vielleicht auch nur teilweise gewährt werden soll, mindestens durch eine längere Dienstzeit erworben werden. So wie der Manteltarif in Süddeutschland liegt, können Fälle vorkommen, in denen der neu eingestellte Mann am zweiten Tage erkrankt, 17 Tage erhalten wird und am 18. Tage wieder geht. Die Mißbräuche, welche mit der an sich humanen Bestimmung getrieben werden, müssen des Arbeitgebers mit dem höchsten Unmute erfüllen und erfordern dringende Abhilfe derselben. Die unproduktive Leistung aber, welche sich für den Betrieb auf neue ergibt, dürfte sich je Jahr und Kopf durchschnittlich abermals auf vier Tage unproduktiver Entlohnung berechnen.

Rechnen wir nun alle die in obigem ausgeführten, nicht geleisteten und dennoch bezahlten Stunden und Tage zusammen, so ergibt sich, daß der einzelne Mann 20 Tage des Jahres, sechs legale Urlaubstage sowie ein oder zwei Tage für soziale Pflichterfüllungen und Familienereignisse eingerechnet, mindestens 27 Tage des Jahres bezahlt erhielt, ohne dafür gearbeitet zu haben. Bezieht man dazu weiter noch die auf diese Zeit entfallenden vier Sonntage ein, so hat der Brauer, Mälzer und Müller tatsächlich nicht mehr als 11 Monate gearbeitet, wegegen er zwölf volle Monate bezahlt erhielt. Das ist doch, unverblümt gesagt, wirklich ein Unfug. Dabei gehen der Gesamtwirtschaft zwecklos Werte zu Verlust, die dem ein-

zelnen Arbeiter in ihrem ganzen Umfange nicht einmal zum Bewußtsein kommen.

Will man aber loyal und entgegenkommend sein, so rechnet man die 20 Tage in Lohn um und schlägt denselben auf die geleisteten 300 Arbeitstage des Jahres zu je acht Stunden. Das ergibt dann, die Stunde beispielsweise zu 45 Pf. gerechnet, auf die einzelne Stunde eine Mehrzahlung von: 20 x 8 x 45 = 2400 = 3 Goldpfennige.

Man bewillige dann dem Arbeiter, um bei diesem Beispiele zu bleiben, lieber einen Stundenlohn von 48 Pf., schaffe aber gleichzeitig die gesamten geringsten Unzulänglichkeiten ab. Damit wäre dann der Beweis geliefert, daß es dem Arbeitgeber ebenso wenig darum zu tun ist, die Abneigung ungerechtfertigt zu drücken, wie dem Arbeitnehmer, ungerechtfertigte Löhne beanspruchen zu wollen. Der Arbeitnehmer hat sein volles Recht und dem Arbeitgeber ist das Gefühl der Bitterkeit, unter dessen Druck er heute steht, genommen.

Das Hauptübel aller Tarifverträge ist deren Schematisierung. Sie verallgemeinern ohne jede Rücksicht auf die Eigenart des einzelnen Betriebes. Damit werden dieselben an sich schon zu einer drückenden Last. Diese steigert sich aber zur Unerträglichkeit, wenn sie, wie der Tarifvertrag der Brauerei, Mälzerei und Müllerei obenrein noch mit weiteren Härten belastet werden.

Wenn in den letzten Monaten so viel von der Rückgewinnung eines gegenseitigen guten Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Rede gewesen ist und wenn dazu, wie oben gezeigt, die Hand geboten werden soll, dann muß diesem Gedanken aber auch seitens der leitenden Gewerkschaftsführer sowie der Abfassung der im Ueberschwang der Revolution entstandenen und nachgewiesenen einschneidenden Mißstände die herrschenden Bestimmungen beseitigen helfen.

Also, alles, was unsere Organisation in jahrelangen Kämpfen errungen hat, teilweise wurde der Anfang dazu schon vor 30 Jahren gemacht - nicht sind diese „Mißstände“, wie der Verfasser sagt, im Ueberschwang der Revolution entstanden - alles das sind jetzt auf einmal „Unzulänglichkeiten“, die abzuschaffen gefordert wird, zur „Rückgewinnung eines gegenseitigen guten Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“. Fort mit der Lohnzahlung vor Arbeitschluss, wird gefordert, fort mit den lokalen Feiertagen, fort mit dem früheren Arbeitsende vor Feiertagen, fort mit der Bezahlung der Wochenfeiertage, fort mit dem Urlaub, mindestens mit dem bezahlten Urlaub, denn der Unternehmer „verdient ja auch nichts, wenn er feiert“, fort mit der Entschädigung bei Krankheitsfällen nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches, denn der Unternehmer leistet ja schon ein Drittel der Krankenkassenbeiträge und die anderen zwei Drittel treffen ihn ja auch in Form entsprechend erhöhter Lohnhingabe, und „in früheren Jahrzehnten war der Arbeiter krank sozusagen auf eigene Rechnung“. Für die Hingabe alles dessen, was nach der Berechnung des Verfassers jährlich einen ganzen Monat Arbeitsausfall bedeutet, welcher aber bezahlt wird, wird eine Erhöhung des Stundenlohnes um 3 Pf. konzidiert, „loyal und entgegenkommend“, selbstverständlich bei einem recht niedrig festgesetzten Stundenlohn. Fort aber auch mit dem Hauptübel, der Schematisierung der Tarifverträge, die ohne jede Rücksicht auf die Eigenart des einzelnen Betriebes verallgemeinert, dafür Betriebsvereinbarungen, um die „drückende Last“ den Unternehmern abzunehmen.

Und dazu wird die Einsicht von den leitenden Gewerkschaftsführern gefordert.

Die Kollegen wissen nun, wie weit die Pläne der Unternehmer gehen. Man sage nicht, was da gesagt wird, sei zwar den Unternehmern gefällige und bezahlte Arbeit, aber ohne praktische Bedeutung. Selbst wenn diese Arbeit nicht bestellt ist, entspricht sie dem Gedankengang und dem Bestreben der Unternehmer, wie man ja überall mehr oder minder deutlich beobachten kann.

Gegen die Verwirklichung dieser sauberen Pläne gibt es nur das einzige, allen Gewerkschaftlern geläufige Mittel: Die Macht der Arbeiterorganisation! Heran zur Organisation die noch Säumnigen oder abtrünnig Gewordenen zur Erhaltung unserer Rechte! Diese Pläne der Unternehmer werden und müssen an dem Willen der organisierten Arbeiter scheitern.

Zur „Arbeitsbereitschaft“ der Maschinisten und Heizer.

Der Sozialpolitische Ausschuss des Reichswirtschaftsrats nahm zur Frege der Arbeitsbereitschaft folgenden Antrag an:

„Der Sozialpolitische Ausschuss ist der Ansicht, daß der in der Verordnung vom 21. Dezember 1923 nicht erläuterte Begriff der Arbeitsbereitschaft wegen der weitgehenden Verschiedenheit der Verhältnisse der einzelnen Gewerbe und innerhalb derselben und demgemäß wegen der Schwierigkeit einer allgemeinen Anwendung zweckmäßig nicht theoretisch festgelegt wird.“

Der Ausschuss ist ferner der Meinung, daß die Berufsgruppen oder Gewerbezweige, in denen regelmäßig oder in erheblichem Umfange bloße Arbeitsbereitschaft vorliegt, durch Verhandlungen der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf

tariflichem Wege oder im Falle der Unterlassung mit Hilfe des Arbeitsministers festzustellen sind.

Dr. Schmidt vom Deutschen Brauer-Bund hat bekanntlich in seiner Abhandlung über die neue Arbeitszeitverordnung erklärt, daß auch bei den Maschinenisten und Heizern in manchen Fällen zeitweilig Arbeitsbereitschaft vorliegen wird.

Das Arbeitsfeld des Heizers.

Unter Zugrundelegung der von der Zentralarbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands in Gemeinschaft mit dem Reichswirtschaftsministerium und einem Ausschuss von technischen Sachverständigen und Vertretern der deutschen Länder aufgestellten Richtlinien hat der Leiter der staatlichen Werkstätte für Heizer und Maschinenisten des preussischen Ministeriums für Handel und Gewerbe, Regierungsoberinspektor Spittas, Unterrichtsblätter für Heizerschulen zusammengestellt, die in diesen Tagen im Verlage von R. Oldenbourg, München, in zweiter Auflage erscheinen.

Die erste und selbstverständliche Pflicht des Heizers ist die sachgemäße Bedienung und Instandhaltung der Dampfesselanlage und aller zu dieser gehörigen Sicherheitsvorrichtungen und sonstigen Einrichtungen!

Je besser die Betriebsführung eines Heizers ist, die es ihm ermöglicht, schnell die inneren Zusammenhänge der einzelnen Vorgänge in Feuerung und Kessel richtig zu verstehen und aus den gemachten Beobachtungen folgerichtige Schlüsse zu ziehen, auf Grund deren er schnell und sicher seine Entschlüsse faßt zu weiteren Maßnahmen, um so besser wird der Erfolg seiner Tätigkeit sein.

Das Tätigkeitsfeld des Heizers darf aber nicht durch die Kesselhausmauern seine Grenzen finden. Der Heizer muß sich vielmehr bewußt sein, daß sein Dampfesselbetrieb nicht Selbstzweck, sondern nur Mittel zum Zweck ist.

Je besser ein Kesselhaus seine Dampfzeugung in weiser Voraussicht nach der jeweiligen Dampfentnahme einzurichten versteht, und je gleichmäßiger die durchschnittliche Dauerbelastung der Kessel ist, mit um so größerer Wirtschaftlichkeit werden nicht nur letztere selbst, sondern mit ihnen auch alle Einzelbetriebe und somit das ganze Werk arbeiten.

Ob eine Kesselanlage überlastet ist und ob und wie sie entlastet werden kann, dieses Verhältnis klarzustellen durch sachkundige Prüfung, bei welcher alle beteiligten Stellen gehört werden müssen, sollte selbstverständliche Pflicht einer jeden Werkleitung sein.

Bei dieser Arbeitsleistung, dieser Umsicht, die man vom Heizer wie überhaupt vom Maschinenhauspersonal verlangt, kann doch wahrhaft niemand behaupten wollen, daß bei ihnen in manchen Fällen und zeitweilig "Arbeitsbereitschaft" vorliegt.

Internationales.

Arbeitsgelegenheit in der Schweiz.

Den Kollegen, die Arbeit in der Schweiz wünschen, diene zur Kenntnis, daß die Einreisebewilligung nur in Ausnahmefällen von der schweizerischen Fremdenpolizei in Bern erteilt wird.

Wir ersuchen um gefällige Beachtung und richten gleichzeitig die Bitte an die Kollegen, Anfragen an die schweizerische Organisation zu unterlassen.

Beendiger Streit der Berliner Mühlenarbeiter.

Wir stellen an die Spitze des Berichts folgende Tatsache:

„Es ist zu berücksichtigen, daß bei den Produktionskosten der Mühlenindustrie die Löhne und Gehälter bei weitem nicht einen so hohen Anteil ausmachen wie bei vielen Industriezweigen.“

Diese Tatsache kann auch von den Unternehmern nicht bestritten werden, weil sie festgestellt ist von dem Ausschuss der Reichsmüller-Vereine in seiner Eingabe an den Reichsfinanzminister gegen die Absicht, an Stelle der Einkommensteuer für das Jahr 1924 eine Steuer auf Rohcinnahmen in Höhe von 2 Proz. zu erheben, d. h. eine Umsatzsteuer nach Abzug der bezahlten Löhne und Gehälter.

Durch den in seinem Umfange geringen Abzug der Summen für Löhne und Gehälter wird demnach ein so erheblicher Teil der Produktionskosten von der Besteuerung nach dem Umsatz getroffen, daß das Fabrikat noch dieser Besteuerungsart außerordentlich verteuert würde.

Also die Summen für Löhne und Gehälter betragen nur ein geringes der Produktionskosten und machen bei weitem nicht einen so hohen Anteil aus wie bei vielen anderen Industrien.

Angesichts dieser Tatsache kann man es nicht verstehen, warum die Mühlenunternehmer in der vordersten Reihe der Lohnrücker und Arbeitszeitverlängerer stehen. Oder man kann es auch um so besser verstehen, wenn man, wie man es tun muß, aus ihrem Verhalten schließt, daß sie eben zu den größten Scharmachern gezählt zu werden wünschen und ihre Ehre darin sehen, in deren vorderster Reihe zu marschieren.

Auch in Berlin standen die Mühlenarbeiter wieder in Lohnverhandlungen. Am 18. Februar wurde ein Schiedsspruch vom Schlichtungsausschuss gefällt, nach welchem die Löhne in den Lohnklassen A und B um 1 Mk. bzw. 1,50 Mk. gekürzt werden sollten.

Nun steht ein besonderes Kapitel ein. Wie bei dem letzten Streit die Verhandlungskommission, so wurden jetzt die Betriebsratsmitglieder auf Anordnung des Wehrtreiskommandos verhaftet, soweit man ihrer habhaft werden konnte.

Hierzu eine Einschaltung: Das Wehrtreiskommando stützte sich bei der Verhaftung der Betriebsratsmitglieder ebenfalls auf die Verordnung vom 25. Oktober 1923, wonach das Streiken in lebenswichtigen Betrieben verboten ist.

„Die heute, am 24. Februar, im Gewerkschaftshaus versammelten Mitglieder des Verbandes der Lebensmittel- und Getränkearbeiter protestieren ganz energisch gegen die Verhaftung der Betriebsratsmitglieder in den Berliner Mühlen.“

Groß-Berlin, W i s s e l l, die Parteien zu Verhandlungen geladen. Die Unternehmervertreter erschienen zwar, aber ohne Vollmacht, und auch ohne die Absicht, zu verhandeln, weil alle Arbeiter entlassen seien und somit kein Tarifvertrag vorhanden sei; auch hätten sie zum Schlichter kein Vertrauen.

Die Arbeiter nahmen den Schiedsspruch an, die Unternehmer nicht. Im Reichsarbeitsministerium wurde dann Donnerstag, den 28. Februar, über die Verbindlichkeitsklärung des Schiedsspruchs verhandelt.

Bewegungen im Berufe.

Freiburg i. B. In der am 17. Februar abgehaltenen Versammlung der Zahlstelle Freiburg wurde nach einem Vortrag des Kollegen Bieber, der sich mit der Lohnverschleppungstaktik und mit den von den Brauereien in Aussicht gestellten Tarifverschlechterungen befaßte, nachstehende Resolution einstimmig angenommen:

Karlsruhe. Mit dem mittelbadischen Malzfabriken: K. S. Wimpfheimer, Karlsruhe, und Schrag u. Söhne, Bruchsal, sind neue Tarifverträge abgeschlossen worden.

Rundschau.

Gewerkschaftsbeiträge. Eine Konferenz der Gauvorsteher des Holzarbeiterverbandes, die zu den Verhandlungen über den Reichsmantelvertrag nach Berlin gekommen waren, beschäftigte sich auch mit der Finanzfrage und nahm folgende Entschliessung an:

„Im Hinblick auf die vermehrte Kampftätigkeit, die der Verband entfalten muß, um die zahlreichen Angriffe auf die Arbeitsverhältnisse der Holzarbeiter abwehren zu können, hält die Gauvorsteherkonferenz eine bessere Beitragsleistung für unbedingt erforderlich.“

Der Verbandsvorstand hat diesen Beschlüssen entsprechend die erforderlichen Anordnungen getroffen.

Die Beiratsitzung des Fabrikarbeiterverbandes am 10. und 11. Februar in Hannover beschloß, ab 1. Mai Beitrags über den Stundenlohn hinaus festzusetzen,

