

# Verbands-Zeitung

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

<p>Er scheint alle 14 Tage. Bezugspreis: Ab 1. April 1924: monatlich 1,20 R.-M. Eingetragen in die Postzustellungsliste.</p>	<p>Verleger und verantw. Redakteur: Fr. Krieg, Berlin-Nichtenberg Redaktion und Expedition: Berlin S. 27, Schillerstraße 6 Druck: Vorwärts Buchdruckerei Paul Singer &amp; Co., Berlin SW. 68</p>	<p>Inserentionspreis Geschäftsanzeigen: die sechsgepaaltene Doppelseite 40 Goldpfennig. Gratulationen d. Seite 30 Goldpfg., für Todesanzeigen d. Seite 20 Goldpfg.</p>
--	---	--

## Die Bestätigung einer Tatsache. — Massen heraus!

Der Kampf der Berliner Brauereiarbeiter ist nach zehntägiger Dauer durch Schiedspruch des zwischen den Parteien vereinbarten Schiedsgerichts, der in geheimer Abstimmung von den Brauereiarbeitern mit Mehrheit angenommen wurde, beendet; am 14. Juni wurde die Arbeit wieder aufgenommen. Das Ergebnis ist eine Lohnerhöhung von 1 Mk. bzw. 50 Pf. über das vorherige Angebot der Unternehmer hinaus, das 2 Mk. Zulage pro Woche betrug. Der Streik wird als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht angesehen, soweit die Ansprüche auf Urlaub und sonstige im Manteltarifvertrag festgelegten Vergünstigungen in Betracht kommen.

Man mag das Ergebnis des Kampfes einschätzen wie man will, Tatsache ist, daß es erst durch den Kampf, durch das aktive Eintreten der gesamten Brauereiarbeiter für die Forderungen, durch Arbeitsniederlegung erreicht wurde. Und eine solche allgemeine Arbeitsniederlegung ist nur möglich durch den in der Organisation zusammengefaßten Willen der Arbeiter, andererseits unter der Führung der Organisation, ihrer Direktive und ihrer Unterstützung. Ohne Organisation ist ein solcher Kampf nicht möglich, und ohne Organisation ist auch ein Erfolg nicht möglich. Das werden nun wohl auch die eingesehen haben, die in letzter Zeit die Organisation nicht mehr nötig zu haben glaubten, die den Starken mimenten und doch nur das Gewicht der eigenen Persönlichkeit aus der Schutzlinie brachten und die Kraft der anderen, die Kraft und den Einfluß des Ganzen schwächten. Und wenn der Erfolg des Kampfes nicht so gut ausgefallen ist wie erhofft wurde und notwendig und wünschenswert gewesen wäre, dann tragen, soweit eine Schuld daran überhaupt vorliegt, nur diese die Verantwortung dafür. Es muß jedem Arbeiter klar sein, daß eine organisatorisch gelockerte Front und die Tatsache, daß an dieser Lockerung und Schwächung der Front Kollegen aus den eigenen Reihen bewußt oder unbewußt arbeiten, das Vertrauen zur Sache, das Vertrauen zur Einigkeit, den Glauben an den Erfolg und das Ansehen der Organisation bei den Unternehmern untergraben, das Ansehen, das nur eine wie Stahl zusammengeschnitzte Masse erzwingt und die Unternehmer zum weitgehendsten Entgegenkommen nötigt.

Nun der Kampf zu Ende, muß mit aller Energie an die Ausmerzung der angezeigten Uebelstände gegangen werden. Ein jeder auf das Wohl der Gesamtkollegenschaft bedachte Arbeiter muß daran mitwirken, daß der bisherige Zustand des Gegeneinanderarbeitens, der Lähmung der Organisationsarbeit durch Schwächung der Einigkeit radikal aufhört, daß alles sich in Reih und Glied stellt und innerhalb der Organisationsfront der gemeinsamen Sache zu dienen sich befließigt, auch wenn dem einen oder andern dies und jenes nicht paßt und er glaubt, daß dies und jenes anders sein müsse. Fitz Reuter sagt:

„Nimm di nicks vör, denn sleiht di nicks fehl!“

Damit wollte er sagen, nur der kann gut reden über andere, der sich nicht in die Gefahr begibt, daß ihm etwas fehlschlagen könnte, der also nur kritisiert, was andere tun, und rät, daß sie alles schlecht tun, der aber die Gelegenheit nicht sucht, es besser zu machen, oder dem man das Vertrauen nicht entgegenbringt, ihm es besser machen zu lassen, weil man von vornherein weiß, daß die eigene Leistung nicht so ausfallen würde, wie es seiner eigenen Kritik angemessen wäre. Wer das Gesamtwohl der Kollegenschaft fördern will, der muß sich auch bescheiden können, wenn das Gesamtinteresse es erfordert, der darf nicht Stimmungen erzeugen, die der Sache nicht dienlich sind, und auch nicht Stimmungen nachgeben, wenn die Umstände, die wirtschaftlichen Verhältnisse es heißen, der muß mit dem nötigen Mut, der Entschlußkraft, auch die

nötige Ueberlegung zu verbinden imstande und fähig sein. Dem Ganzen dienen, heißt nicht absolute Rechthaberei treiben, heißt nicht, die eigene Ansicht als erhaben über alle anderen stellen und ihre Anerkennung und Durchführung fordern, ganz gleich wie der Ausgang ist oder wie er die Sache schädigt. Dem Ganzen dienen, heißt in sachlicher Aussprache und im Abwägen der Möglichkeiten und aller Begleitumstände möglichst das Richtige und Zweckentsprechende zu finden und in der Front mit Ehrlichkeit und aller Kraft sich für die Durchführung einzusetzen und auch den Mut zu haben, wenn eine Aenderung der Situation auch eine Aenderung der Taktik bedingt, dem stattzugeben ohne Hintergedanken, ohne verärgert sich seitwärts zu stellen und Schuldige für irgendein Geschehen zu suchen, das sich aus den Umständen ergibt. Und wenn schon Fehler gemacht werden, die sich ergeben aus einer falschen Abschätzung der Sachlage seitens der bestimmenden Mehrheit oder den führenden Kollegen, dann hat der einzelne nicht das Recht, aus der Front zu brechen, sondern dann muß er helfen den Fehler gut zu machen.

Die geschlossene Front, ungebeugt in allen Situationen, ist Vorbedingung für den größtmöglichen Erfolg. Diese geschlossene Front, wie sie notwendig ist, kann nicht geschaffen werden im Augenblick des Kampfes; sie muß aufgezimmert und erhalten werden in ständiger täglicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Schulung als dauernd sichtbares Zeichen der Arbeitersolidarität in der Organisation, ihres Willens, alles einzusetzen zur Erreichung des gesteckten Zieles. Wer dem entgegensteht, muß rücksichtslos bekämpft werden. Auch dieser Kampf hat gezeigt, daß der einzelne abseitsstehende Mörgler und Besserwisser gar nichts vermag, daß er nur in der Gesamtheit der Kollegen unter Führung der Organisation entsprechenden Wert erhält; auch dieser Kampf hat die Tatsache bestätigt, daß nur die Organisation fördernd und formend die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiterschaft beeinflussen kann, daß es deshalb Ehrenpflicht für jeden einzelnen ist, seine ganze Kraft und sein ganzes Können in den Dienst der Organisation zu stellen zur Förderung seiner Interessen, den Interessen der Gesamtkollegenschaft. Das Maß der Mitwirkung jedes einzelnen an der Organisation, der allumfassenden Kampffront, bedingt das Maß der Macht, die die Organisation für den einzelnen wie für die Gesamtheit in vorkommenden Fällen einsetzen kann. Das ist die natürliche und gegebene Wechselwirkung. Deshalb:

**Massen heraus und an die Arbeit!  
Räumt auf mit dem Indifferentismus!  
Räumt auf mit der Zersplitterung der Kräfte!  
Schafft die Einigkeit in der Organisation!  
Zimmert die geschlossene Front, die allen Stürmen trotzt!**

Dann wird das Menschenmögliche im Kampf um bessere Lebensbedingungen geleistet werden können.

Wie sagt Viktor Kalinowski zur diesjährigen Johannisfeier der Buchdrucker:

Euch, Erdenglückenterbte, gehört die ganze Welt,  
Wenn ihr im starken Bunde euch Seit' an Seite stellt!  
Ihr müßt geschlossen streben zu einem bessern Los  
Und nicht ermüdet legen die Hände in den Schoß.  
Denn stark ist noch die Laubeit, groß ist noch ihre  
Macht,  
Drum tragt das Licht des Wissens in die Gedanken-  
nacht,  
Zersplittert nicht die Kräfte im schlimmen Rich-  
tungsspiel,  
Wer leben will, muß kämpfen; wer kämpft, erringt  
sein Ziel!

## Eine vernünftige Ansicht!

Auf der Vereinstagung des Thüringer Brauereivereins am 10. und 11. Mai 1924 in Gotha sagte der Syndikus Dr. Schomberg in seinem Referat über „Die Lehrlingsfrage im Braugewerbe, ihre wirtschaftliche, betriebstechnische und lohnpolitische Bedeutung“ unter anderem:

„Was die Lohnpolitik anbetrifft, so müßten sich die Brauereien auf den Standpunkt stellen, die Löhne nicht zu drücken, weil die Arbeiter die besten Konsumanten seien.“

## Arbeitszeit und Produktionssteigerung.

Wird in einem Lande die Arbeitszeit verkürzt, so erscheinen alsbald Veröffentlichungen in der kapitalistischen Presse, die von einem verhängnisvollen Rückgang der Produktion zu berichten wissen. Wird aber die Arbeitszeit verlängert, so kommen sofort — noch vor Ablauf einer für Vergleichszwecke ausreichenden Zeitperiode — Berichte über eine erfolgte Ertragssteigerung als Folge der verlängerten Arbeitszeit. Statistische Unterlagen — Zahlen machen immer Eindruck — fehlen in beiden Fällen nicht. In der vom Internationalen Arbeitsamt vor kurzem veröffentlichten Untersuchung über die Produktion — eine Arbeit von hohem wissenschaftlichem Wert — wurde bereits die vollkommene Unzuverlässigkeit und Unrichtigkeit dieser Statistiken bewiesen. Wir möchten nun auf eine jüngst erschienene wissenschaftliche Arbeit hinweisen, auf die Arbeit des Direktors des Instituts für angewandte Psychologie in Berlin, Otto Lippmann, auf seine umfassenden Darstellungen über das Verhältnis der Arbeitszeit zur Produktionssteigerung. Sein vor kurzem unter dem Titel: „Das Arbeitszeitproblem“ erschienenes Buch behandelt auf Grund von ungefähr 400 einschlägigen Arbeiten die Fragen der Arbeitszeit. Im Aprilheft der „Revue internationale du Travail“ beleuchtet aber dieser Gelehrte die Frage von einer Seite, die für uns gegenwärtig ganz besonders wichtig ist. Er schaltet nämlich absichtlich die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit und das Wohlergehen des Arbeiters, also die hygienischen und sozialen Gesichtspunkte von der Betrachtung aus, und fragt ausschließlich nach der Wirkung der Arbeitszeit auf den Produktionsertrag. Bei dieser Betrachtung kommt zum Beispiel die Ermüdung nur in Frage, wenn sie zur Verminderung des Produktionsertrages führt, nicht aber dann schon, wenn sie sich in vermehrten Unfällen, Krankheiten und Sterblichkeit auswirkt. Da gegenwärtig alles nach Steigerung der Produktion schreit, ist diese Art der Fragestellung besonders fruchtbar. Lippmanns Arbeit bringt ein außerordentlich großes und wertvolles Material, und wir können nur bedauern, daß uns der enge Raum verbietet, mehr als die Grundzüge daraus wiederzugeben.

Die vernichtende Kritik des Internationalen Arbeitsamtes über die bisherigen statistischen Veröffentlichungen in bezug auf das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Produktionsertrag wird auch in Lippmanns Arbeit vollauf bestätigt. Die vor dem Krieg erschienenen Statistiken pflegten von der Verkürzung der Arbeitszeit in der Regel nur Gutes zu berichten. Damals war die Forderung nach Steigerung der Produktion noch nicht so wichtig wie heute und deshalb waren die Unternehmer weniger befangen als gegenwärtig, wo sie unter der Suggestion stehen, daß die Produktion nur durch Arbeitszeitverlängerung vermehrt werden kann und deshalb ihre Statistiken schon von vornherein darauf eingestellt sind. Auch steht der Unternehmer unter der Wirkung des Übergläubens, daß bei einer Arbeitszeitverkürzung die Maschinen nicht genug ausgenutzt werden können. Dabei vergißt er, daß eine Anzahl von Betriebsausgaben, Heizung, Beleuchtung, Kraftaufwand, zum Teil auch Löhne bei Arbeitszeitverkürzung entsprechend vermindert werden, und daher die Erhöhung des Stundenertages selbst bei einem Rückgang der Jahresproduktion für die Unternehmung rentabel sein kann. Auch ist die Maschine, selbst wenn

nie bedient wird, nicht immer voll ausgenutzt. Die meisten statistischen Angaben stützen sich im übrigen nicht auf die Ergebnisse einzelner Unternehmungen, sondern auf ganze Industrien; sie enthalten zumeist willkürliche Schätzungen der Unternehmer, die in der Regel übertrieben und nicht objektiv sind.

Der Grundgedanke Pippmanns ist aber der, daß das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Produktionsertrag weder einfach noch unmittelbar ist. Wenn nach erfolgten Veränderungen der Arbeitszeit veränderte Produktionserträge hervortreten, so brauchen diese beiden Erscheinungen nicht unmittelbar im Verhältnis von Ursache und Wirkung zu stehen. So hatten zum Beispiel nach erfolgter Arbeitszeitverkürzung einzelne Statistiken über eine Erhöhung des Ertrages um 121 bis 176 Proz., andere aber über eine Abnahme von 60 bis 70 Proz. berichtet. Derartige Widersprüche sind nur zu lösen, wenn wir berücksichtigen, daß andere Faktoren als die Arbeitszeit (oder in Verbindung mit der Arbeitszeit) ebenso (oder in noch größerem Maße) in die Waagschale fallen. Wir möchten hier schon die Schlussfolgerung vorwegnehmen. Die Steigerung der Produktion hängt weniger von der Arbeitszeit als von der Intensität der Arbeit ab.

Die Rolle der verschiedenen Umstände, die nach Pippmann den Produktionsertrag beeinflussen, kann hier nur kurz behandelt werden. Eine nicht-entsprechende Verteilung der Arbeitsstunden auf die ganze Arbeitszeit kann zum Beispiel die ganze Wirkung der Arbeitszeitverkürzung in Frage stellen. So konnten einzelne Unternehmer, die zugleich mit dem Achtstundentag auch eine zweistündige Mittagspause und Akkordarbeit einführten, den Stundenenertrag um 15 Proz. steigern, andere, wo gleichzeitig mit der Einführung des Achtstundentages die Mittagspause unterdrückt und die Akkordarbeit abgeschafft wurde, hatten einen Rückgang des Stundenenertrages um 13 bis 14 Proz. zu verzeichnen.

Eine Anzahl Untersuchungen ergaben, daß nach Lohn erhöhungen, welche eine bessere Ernährung der Arbeiter ermöglichten, auch der Produktionsertrag sich bald erhöht hat. (Die Erhöhung der Produktion der deutschen Kohlengruben, die in den letzten zwei Monaten verzeichnet wurde, ist ebenfalls auf eine bessere Ernährung gegenüber den letzten Monaten des vorigen Jahres zurückzuführen. Die Red.) Mag Weber zeigt, daß ein Arbeiter, der täglich 30 Gramm Alkohol genießt, neun Stunden für eine Arbeit braucht, die er früher in acht Stunden bewältigte. — Der Produktionsrückgang im Kohlenbergbau ist oft darauf zurückzuführen, daß die Bergwerkseigenen infolge der Erhöhung der Kohlenpreise auch die nichtergiebigen Schächte ausbeuten ließen. In Frankreich ging der Produktionsertrag nach Einführung des Achtstundentages zwar zurück, was aber der gleichzeitigen Abschaffung der Akkordarbeit zuzuschreiben ist. Bei Transportunternehmungen, die bei kürzerer Arbeitszeit weniger leisteten als andere bei längerer Arbeitsdauer haben die Untersuchungen ergeben, daß der Grund hierfür in den besonders schlechten Arbeitsverhältnissen lag. Die Beschaffenheit der Betriebsorganisation, die Ausrüstung mit Maschinen und Werkzeugen und die bessere Ausnützung derselben beeinflusst den Produktionsertrag wesentlich. Diese Umstände brauchen nicht besonders erwähnt zu werden. Die Beständigkeit der Arbeit ist beim Dreischichtensystem viel besser gewährleistet als bei der anstrengenden Zweischichtenarbeit, wie dies des öfteren nachgewiesen wurde. Die Art, wie der Arbeiter seine freie Zeit außerhalb des Betriebes verwendet, beeinflusst ebenfalls seine Leistungsfähigkeit im Betrieb. Die Wirkung der Arbeitszeitverkürzung für die Erhöhung der Produktion treten in der Regel nicht sehr schnell ein. Manchmal dauert es lange Zeit, bis die Arbeiter sich der neuen Arbeitszeitordnung angepaßt haben. Wenn die Arbeiter durch lange Arbeitszeit erschöpft sind, so wirkt dies sogar bei ihren Kindern nach und oft kann erst die darauffolgende Generation die volle Leistungsfähigkeit wiedergewinnen. Dagegen kann die Arbeitszeitverlängerung sofort Müdigkeitsercheinungen hervorrufen, die sich unmittelbar in der Verlangsamung der Arbeit und die damit verbundene Verminderung des Produktionsertrages auswirken. Die industrielle Ermüdung beeinflusst ganz besonders die Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsleistungen sind im übrigen auch nach Rasse, Nationalität und Alter recht verschieden und bedingen daher verschiedene Arbeitsverhältnisse.

Zu diesem Punkt finden wir in Pippmanns Arbeit lehrreiche Aufschlüsse.

Die Vergleiche zwischen der Vorkriegs- und Nachkriegserzeugung sind aus dem Grunde schon unzuverlässig, weil sich die Arbeitsverhältnisse, abgesehen von der Arbeitszeit, erheblich verschlechtert haben. Deshalb, schreibt Pippmann, bewirkt die Verminderung des Produktionsertrages nach Einführung des Achtstundentages, nach dem Krieg noch keineswegs, daß die Arbeitszeitver-

Jeh



branche keine Organisation.

Schaut ihn an: So sieht er aus!  
Sprößling aus berühmtem Haus.  
Soll ich seinen Namen nennen?  
Unnützlich! Jeder wird ihn kennen.

Lange Ohren. Schnüffelt gern.  
Unterwürfig. Dient dem Herrn.  
Dumm geboren. Arbeitswillig.  
Ueberschleicht. Schuftet billig.

Nörgelt. faelt, hat 'nen Klaps.  
Patriotelt. Süffelt Schnaps.  
Postenjäger. Schimpft nach Noten  
auf die Bonzen, auf die Roten.

Denkfaul. Knickrig. Ueberspannt.  
Scheut den Beitrag zum Verband.  
Kocht ihm der Verband das Essen,  
kommt er, um für zwei zu fressen.

verkürzung die Produktion ungünstig beeinflusst hat. Dagegen zeugt aber eine jede Vermehrung der Produktion für die günstige Wirkung des Achtstundentages. In Deutschland waren die erwähnten Nachkriegswirkungen besonders schwer und hatten aus den verschiedenen Gründen (Pippmann zählt fünf solcher auf) die Leistung herabgesetzt. Auch hatten die Arbeiter den Achtstundentag nach dem Krieg so aufgefaßt, daß er nicht notwendig mit einer Produktionssteigerung beziehungsweise der Erhaltung der Produktion auf den alten Stand verknüpft zu sein braucht. Dies hat ihren Arbeitseifer, der doch ein sehr wichtiges Element im Arbeitsprozeß darstellt, vermindert. Auch geschah es vielfach, daß Arbeiter aus Furcht vor Arbeitslosigkeit langsamer arbeiteten. Dieser Arbeitseifer kann aber bei Beibehaltung des Achtstundentages — wenn der Arbeiter die Notwendigkeit der Produktionssteigerung einseht — erhöht werden. Auf der andern Seite sind die Arbeitszeitverlängerungen selbst in den weni gen Fällen, wo sie sonst von Vorteil sein könnte, nichts, wenn sie ohne Einwilligung der Arbeiter erfolgt und daher ihren Arbeitseifer vermindert. Pippmann meint, eine solche Arbeitszeitverlängerung hätte überhaupt keinen Wert.

Für eine Erhöhung der Produktion stellt Pippmann folgende Forderungen auf: 1. Der Arbeiter soll während seiner freien Zeit jede übermäßige Ermüdung, die seine bezahlte Arbeitsleistung beeinträchtigen könnte, vermeiden. 2. Er soll sich vernünftig ernähren und einen Lohn erhalten, der ihm dies möglich macht. 3. Er soll mehr Aufmerksamkeit, Arbeitswillen, Energie und Eifer entfalten, als in der Zeit, wo die länger ausgeübte Arbeitszeit eine solche Anpassung von ihm nicht erforderte. 4. Für die Lohnbestimmung muß ein wissenschaftliches System eingeführt werden. 5. Jeder soll in seinem eigenen wie auch im Interesse der Allgemeinheit an den rechten Platz gestellt werden, wo er sein Höchstmaß leisten kann. 6. Während der Arbeitszeit soll eine längere Arbeitspause eingeschoben werden, deren Dauer im Einklang mit den diesbezüglichen Forderungen der betriebspsychologischen Wissenschaft stehen soll. 7. Die Organisation der Unternehmung (Maschinen usw.) soll auf Grund der betriebspsychologischen und physiologischen Untersuchungen erfolgen. Werden diese Maßnahmen nicht durchgeführt, so kann die Arbeitszeitverlängerung zu keiner Produktionsvermehrung führen, dagegen kann bei richtiger Durchführung dieser Forderungen der Arbeitsertrag ohne Arbeitszeitverlängerung sehr erheblich gesteigert werden.

Die sechste internationale Arbeitskonferenz.

Die Einrichtung der Konferenz ist das Ergebnis der Bestrebungen zu internationalen Zusammenwirken auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes, deren Anfänge mehr als ein Jahrhundert zurückliegen. Das Auf-

kommen und die Ausbreitung des modernen Wirtschaftsbetriebes hat gesetzliche Maßnahmen zum Schutze der Arbeiter erforderlich gemacht. Werden solche Maßnahmen aber nicht allgemein ergriffen, sondern nur von einzelnen Staaten, so können diese wegen den damit verbundenen Lasten im Wettbewerb auf dem Weltmarkte, mindestens zeitweise, in Nachteil geraten. Die Staaten, welche auf die Wohlfahrt der Arbeiterklasse bedacht sind, sehen sich deshalb vor die Notwendigkeit gestellt, ihrer Sozialpolitik Schranken zu setzen. Das gab Anlaß, nach einem Auswege zu suchen, um zugleich den Interessen der Wirtschaft und jenen der Arbeiterschaft gerecht werden zu können. Mit der Schaffung der Internationalen Arbeitsorganisation wurde dieser Weg gefunden. Gegenwärtig gehören ihr 56 Staaten als Mitglieder an; die einzigen wirtschaftlich bedeutenden Staaten, die noch ferne stehen, sind Rußland und die Vereinigten Staaten von Amerika.

Die Einrichtungen der Internationalen Arbeitsorganisation sind die aus Abgesandten der Mitgliedsstaaten gebildete Konferenz und das Internationalen Arbeitsamt. Jeder Mitgliedsstaat kann vier Delegierte zur Konferenz entsenden; von ihnen vertreten zwei unmittelbar die Regierung und je einer vertritt die Unternehmer- und die Arbeiterorganisationen. Die Konferenz kann zweierlei Arten arbeitsrechtlicher Beschlüsse fassen, nämlich Entwürfe internationaler Uebereinkommen, die, um wirksam zu werden, der Ratifikation bedürfen, sowie Vorschläge für die innere Gesetzgebung der Mitgliedsstaaten, womit das Zustandekommen sachlich übereinstimmender sozialpolitischer Reformen ohne vertragmäßige Bindung erstrebt wird. Bisher sind bereits über 30 derartige sozialpolitische Maßnahmen von den Arbeitskonferenzen beschlossen worden.

Auf der bevorstehenden sechsten Konferenz in Genf werden u. a. folgende Gegenstände behandelt werden:

Die Nutzung der Freizeit der Arbeiter.  
Die Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeiter bei Entschädigung von Arbeitsunfällen.

Die Frage der Nutzung der Freizeit ergibt sich im Zusammenhang mit der Beschränkung der Arbeitszeit. Ueberall, wo der Grundsatz des Achtstundentages durchgeführt wurde, war einer der Anlässe für die Verkürzung der Arbeitsdauer das Bestreben, den Arbeitern genügend freie Zeit zu sichern. Eine zweifelhafte Nutzung der freien Zeit ist nun aber sowohl im Interesse der Allgemeinheit wie im besonderen Interesse der Arbeiter gelegen, und jegliches Bemühen in dieser Richtung kann nur zur Hebung der Allgmeinikultur beitragen. Deshalb ist auch der erste Verhandlungsgegenstand der kommenden Konferenz höchst wichtig. Doch ist nicht etwa beabsichtigt, einen Versuch zu machen, die Staaten in Form eines internationalen Uebereinkommens zu verpflichten. Dazu sind die Verhältnisse von Land zu Land zu sehr verschieden. Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes empfiehlt der Konferenz lediglich, allgemeine Grundsätze für den Erlass nationaler Gesetze oder deren Vervollkommnung zu bestimmen.

Mit dem Problem der Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeiter hat sich bereits die erste Internationale Arbeitskonferenz zu Washington im Jahre 1919 befaßt, welche einen Vorschlag annahm, der dahingehet, die Mitgliedsstaaten mögen den auf ihrem Gebiet ansässigen fremdnationalen Arbeitern und deren Familienmitgliedern die gleichen Vorteile des Arbeiterschutzes gewähren, die den eigenen Staatsangehörigen zustehen. Dieselbe Konferenz nahm in den Entwurf eines Uebereinkommens betreffend die Arbeitslosigkeit die Bestimmung auf, daß unter gewissen Voraussetzungen fremdnationalen Arbeitern Arbeitslosenunterstützung zu zahlen sei. Diesen Maßnahmen soll nun eine Regelung in der Frage der Unfallentschädigung ausländischer Arbeiter folgen.

Aufwertung von Kauttionen.

Wir haben in Nr. 11 der „Verbands-Zeitung“ ein Urteil der Kammer 14 des Gewerbegerichts Berlin vom 15. Mai 1924 (Aktenz. K. 14 Nr. 487/24) gebracht in der Klage eines Bierfahrers gegen die Brauerei Engelhardt Berlin.

Der Bierfahrer hat bei der Brauerei Engelhardt in den Jahren 1915 bis 1918 eine Kauttion im Gesamtbetrage von 500 Mk. hinterlegt. Die Brauerei sagt, das ist eine Vermögensanlage, denn sie wird wie jede Spareinlage verzinst und darf deshalb gemäß der Steuernotverordnung nicht höher als mit 15 Proz. aufgewertet werden. In dieser Höhe erkennt die beklagte Brauerei die Aufwertung an.

Der Kläger sagt dagegen, die Kauttion ist keine Kapitalanlage, sie wird der Brauerei nicht wie eine Spareinlage hingegeben, sondern sie wird vom Arbeitgeber gefordert, um sich gegen etwa vom Bierfahrer verursachte Manos zu decken und der Arbeitnehmer zahlt die Kauttion lediglich deshalb ein, um seine Stelle zu bekommen, denn keine Brauerei stellt einen Bierfahrer ohne Kauttionsleistung ein. Der Kläger fordert deshalb grundsätzlich den vollen Goldwert seiner Kauttion, da ja zurzeit der Entzählung noch keine oder doch nur eine sehr geringe Geldbewertung eingetreten war, und gegen die später eingetretene Geldbewertung die Kauttion durch die Brauerei hätte gesichert werden müssen.

Das Gewerbegericht hat dem Bierfahrer 15 Prozent Aufwertung zugesprochen, also 75 von 500 Goldmarken. Die schriftliche Begründung des Urteils, die jetzt vorliegt, sagt dem Sinne nach

daß die Kautlon keine Kapitalsanlage im Sinne der dritten Steuernverordnung sei und deshalb nicht an die durch diese Verordnung gezogene Aufwertungsgrenze gebunden ist, und sagt wörtlich weiter:

„Gleichwohl ist das Gericht aus Billigkeitserwägungen und unter Berücksichtigung der beiderseitigen wirtschaftlichen Verhältnisse im vorliegenden Falle zu dem gleichen Ergebnis wie die Beklagte gekommen, daß nämlich hier eine Aufwertung von mehr als 15 Proz. des Goldwertes von der Beklagten nicht verlangt werden kann. Das Gericht ist der Ansicht, daß wenn sogar bei dinglich gesicherten und ähnlichen gleichwertigen Forderungen eine Aufwertung von mehr als 15 Proz. gesetzlich verboten ist, der Beklagten nach Treu und Glauben eine höhere Aufwertung auch nicht zugemutet werden kann, sofern nicht etwa vom Kläger dargelegt wird, daß durch besondere Umstände die Beklagte einen höheren Vorteil als 15 Proz. des Goldwertes durch die Hinterlegung erlangt hat. Dies hat jedoch der Kläger nicht nachweisen können, vielmehr hat die Beklagte unwiderlegt behauptet, daß sie die bei ihr hinterlegten Kauttionen nicht angreifen dürfte und daß auch ihr eigenes Aktienkapital heute noch zirka 13 Proz. des Friedenswertes beträgt. Unter diesen Umständen könnte über die von der Beklagten anerkannte Summe von 78 Goldmark nicht hinausgegangen werden.“

Die Beklagte hätte also unwiderlegt behauptet, daß sie die bei ihr hinterlegten Kauttionen nicht angreifen dürfte. Das ist wohl der Hauptpunkt, auf den sich das Gericht stützte. Das ganze Geschäftsgebaren und die Vernunft spricht gegen die Behauptung. Wir können nicht glauben, daß ein Unternehmer erhaltene oder vom Lohn einbehaltene Kauttionen sein säuberlich in den Geldschrank packt und sie dort liegen läßt, bis bei Abgang eines Bierfahrers durch Tod oder bei Selbsttötung der Betrag dem Bierfahrer oder den Erben wieder auszuhändigen ist. Denn wäre es so, dann wäre das Geld ja da oder wenigstens zum größten Teil da und könnte nun auch nach dem einbezahlten Werte wieder ausgehändigt werden, mindestens soweit Kauttionen in Frage kommen, die noch mit Hartgeld eingezahlt oder einbehalten wurden. Aber diesen Unsinn gibt es ja gar nicht, das Geld dient als Wirtschafts- und Betriebskapital dem Unternehmer, es wird ja auch verzinst. Diese Stütze des Urteils fällt also fort.

Ueber diese Frage hat nun auch die Berliner Handelskammer ein Gutachten erstatet, das den Standpunkt des Gewerbegerichts vertritt, aber auch von falschen Voraussetzungen ausgeht. Die Berliner Handelskammer sagt:

„Ob von einer wirtschaftlichen Nutzung baren Geldes, welches durch einen Arbeitnehmer bei seiner Firma als Kaution hinterlegt worden ist, gesprochen werden kann, hängt wesentlich davon ab, in welchem Verhältnis die Höhe der Kaution — oder der Gesamtbetrag der der Firma von ihren Arbeitnehmern gegebenen Kauttionen — zum laufenden Kassenbestand einschließlich Bankguthaben der Firma steht. In der Regel wird der Wert der in barem Gelde gegebenen Kaution nicht so erheblich sein, daß er gegenüber dem Geldumlauf der Firma eine Rolle spielt. Ebenso wird berücksichtigt werden müssen, ob etwa wegen der Möglichkeit jederzeitigen Ausscheidens der beteiligten Arbeitnehmer die fraglichen Beträge ständig zur Rückzahlung bereitgehalten werden müssen und deshalb der Kassenbestand mindestens immer eine entsprechende Höhe haben muß. Das letztere gilt, wenn es sich um Bierkautionen handelt, die gleichzeitig bei den Kunden einfließen und mit Rücksicht hierauf eine geringe Kaution stellen. Dann aber kommt eine wirtschaftliche Nutzung durch die Firma nicht in Frage, und zwar auch dann nicht, wenn bei eintretender Geldentwertung lediglich der Nennbetrag der Kaution berücksichtigt wird, da ja der Kassenbestand durch die Geldentwertung in gleichem Maße aufgezehrt wird.“

Das Gutachten geht auch davon aus, daß die Kautionsbeträge ständig zur Rückzahlung bereitgehalten werden müssen, und Dr. Koppe vom Deutschen Brauerbund schließt sich dem an und sagt, daß nach diesem Gutachten es keinem Zweifel unterliegt könnte, daß wegen der Möglichkeit jederzeitigen Ausscheidens der beteiligten Arbeitnehmer die fraglichen Beträge ständig zur Rückzahlung bereitgehalten werden müssen, und eine wirtschaftliche Nutzung durch die Firma nicht in Frage kommt. Aber das ist eine falsche Auffassung und entspricht nicht den Tatsachen. Uns ist erinnerlich, daß die Berliner Brauereien ein Abkommen getroffen haben, wonach Bierfahrer, die aus einem Betrieb ausscheiden, eine bestimmte Zeit in einem anderen Betriebe nicht beschäftigt werden dürfen und dann nicht dieselbe Lohn erhalten dürfen, die sie früher erhalten haben. Das geschah aus geschäftlichen Rücksichten, bewirkte aber zugleich, daß ein Stellenwechsel als Bierfahrer so gut wie unmöglich gemacht wurde. Und es kommt überhaupt auch äußerst selten vor, daß kautionsstellende Bierfahrer aus ihrer Tätigkeit ausscheiden. Damit fällt aber auch die Behauptung, daß ihre Kaution ständig zur Auszahlung bereitgehalten werden müßte, und fällt damit auch die Hauptstütze des Urteils in sich zusammen.

Andere Gerichte haben ja auch schon anders entschieden, wenn auch der Sachlage nicht ganz Rechnung getragen. So hat das Kaufmannsgericht Berlin mit Urteil vom 11. Januar 1924 (Nr. 988/23 III) eine Aufwertung von 20 Proz. und mit Urteil vom 1. Februar 1924 (Nr. 1166/23 III) eine Aufwertung von 50 Proz. des Goldmarkwertes anerkannt. Diese beiden Urteile betrafen nicht die Brauindustrie, und Dr. Koppe sagt dazu, sie unterlagen auch nicht den Voraussetzungen, von denen das Gutachten der Handelskammer Berlin ausgeht. Wir haben nachgewiesen, daß diese Voraussetzungen bei den Brauereien nicht vorhanden sind.

Ob das Aktienkapital in dem vorliegenden Falle in dem angegebenen Umfange entwertet ist, worauf sich die Brauerei und das Gericht berufen, können wir nicht nachprüfen, ist aber auch gleichgültig, denn die Sachwerte der Brauerei Engelhardt haben sich durch Angliederung vieler Betriebe in der Inflationszeit ungeheuer vermehrt. Das hat das Gericht wohl gar nicht beachtet. Oder hat es

für richtig gehalten, daß trotz ungeheurer Vermehrung der Sachwerte auf Seiten der Brauerei und Verarmung auf Seiten des Bierfahrers, beides Folgen der Inflation, der Bierfahrer auch noch bei seiner Zwangskaution den Schaden und die Brauerei den Nutzen trägt?

### Abstinenz — auch an jeglicher Beobachtungsgabe.

Dr. Strecker, der für die Trockenlegung Deutschlands und die Ausrottung des Alkohols kämpft, war im vorigen Jahre in Amerika, um die „Vorläufe“ der Trockenlegung kennenzulernen. Er ist mit dem Bewußtsein aus Amerika zurückgekehrt, daß eine Trockenlegung Deutschlands das einzige Mittel sei, um aus der wirtschaftlichen und sozialen Not herauszukommen. Wie Dr. Strecker seine Beobachtungen machte, und auch die Stimmung drüber über die Trockenlegung zeigt folgender Brief des Vorstandes des Schillervereins in St. Louis, eine der größten Organisationen des Deutschtums in Amerika, dem Dr. Strecker sich zum Vortrag angeboten hatte:

C. Wittor, Educational Publisher and Bookseller.  
St. Louis, Mo.; 3/16/23.  
19 S. Broadway.

Prof. Dr. Reinhard Strecker,  
Berditio Bay Hotel,  
Billan, Ala.

Welter Herr:

Ihren Brief vom 11. März beantwortend, kann ich Ihnen mitteilen, daß der Vorstand des Schillervereins auf einen Vortrag von Ihnen leider verzichten muß. Sie haben ganz richtig vermutet, daß die Mitglieder jetzt und zu jeder anderen Zeit einen deutschen Gelehrten gern hören würden. Die von Ihnen gewählten Themen würden uns auch gut zusagen. Doch — in Anbetracht der Tatsache, daß Sie in deutschen Zeitschriften es für nötig befunden haben, der amerikanischen Prohibition ein Loblied zu singen und die Knebelung der persönlichen Freiheit als Gelehrter und Erzieher auch für unser blutendes Vaterland wünschen und prophezeien, können wir kaum glauben, daß Sie den Geist Schillers und Goethes im Lichte heutiger Denkwelt uns zu geben imstande wären.

Ihre Behauptung, daß Ihnen hier kein Beraufseher aufgefallen, spricht, um es milde zu deuten, von einem Mangel an jeglicher Beobachtungsgabe. Kein deutscher Gelehrter hätte ohne gründliche Untersuchung aus einer so oberflächlichen Beobachtung weittragende Schlüsse gezogen.

Jeder Arzt in allgemeiner Praxis, der Arzt des Irrenhauses und der Hospitaller hätte Ihnen genügend Material zur Verfügung stellen können, das zu einem Nachdenken herausgefordert hätte. Ein Mitglied unseres Vorstandes, ein Augenarzt von nationalem Ruf, hat mehr als zweihundert Fälle von Augenschlämungen durch Vergiftung von Holzalkohol in den letzten zwei Jahren behandelt.

Es scheint, daß Sie, ein Erzieher, mit den Puritanern in ein Horn blasen, die Moral durch Gesetz, nicht durch Hebung der moralischen Kraft durch Erziehung und wirtschaftliches Wohlbefinden fördern wollen.

Wie Sie, welter Herr, es mit Ihrem Rechtslichkeitsinn vereinbaren können, der allgemeinen Ansicht des hiesigen Deutschtums, das in dieser Frage einmütig gegen Bevormundung seitens der Regierung steht, welche beeinflusst und regiert von dem Gelde Rockefeller, das Volk bevormunden will, von diesem Deutschtum Geld zu kollektieren, um unseren Reichsdeutschen den fraglichen Segen der Prohibition aufzudrängen, ist nicht verständlich. Ich sollte denken, daß es wichtiger Fragen gibt, auch erzieherische, denen Sie sich widmen können.

Wenn Sie also sagen, daß „es für das Deutschtum in St. Louis ein interessantes Erlebnis wäre, einen deutschen Gelehrten zu hören“, so muß ich Ihnen sagen, daß ich für meine Person andere Begriffe vom deutschen Gelehrtentum seit mehr als vierzig Jahren hier im Lande gehabt habe.

Achtungsvoll  
Gez. Hans Ballin.

### Ohne tarifliche Vereinbarung gilt die achtstündige Arbeitszeit. — Mehrarbeit ist Ueberstundenarbeit.

Nach Ablauf des Tarifvertrages stellte die Deutsche Zuteipinnerei in Rowanes an die Belegschaft das Verlangen, die im abgelassenen Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit von 54 Stunden wöchentlich beizubehalten gegen Gewährung einer kleinen Lohnaufbesserung. Die Belegschaft lehnte es ab und beschloß, nur so lange zu arbeiten, als es den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung entspreche. Die Direktion gab darauf bekannt, wer am 14. April nicht 9 1/2 Stunden arbeitet, gilt als zum 19. April gekündigt. Der Betriebsrat versuchte den Streik im Verhandlungswege zu schlichten und erklärte sich bereit, der Belegschaft die Leistung von Mehrarbeit zu empfehlen, wenn die Firma eine entsprechende Lohnerhöhung rückwirkend ab 1. April bewillige. Das lehnte die Firma ab und kündigte, nachdem auch die Belegschaft die Verlängerung der Arbeitszeit wiederum einmütig abgelehnt hatte, am 17. April 130 Personen. Nach vor Ablauf der Kündigungszeit wurde der größte Teil der ausgesprochenen Kündigungen zurückgenommen, nur 19 Arbeiter wurden entlassen, darunter ein Betriebsratsmitglied. Für dieses ist die Lohnklage erfolgreich durchgeführt. Die übrigen 18 erhoben gemäß § 84 B.R.G. Einspruch beim Betriebsrat, und nach ergebnisloser Verhandlung mit der Direktion wurde die Klage auf Grund des § 86 B.R.G. wegen unrechtmäßiger Entlassung beim Arbeitsgericht anhängig gemacht. Das Gewerbegericht (Arbeitsgericht) Rowanes fällte am 9. Mai 1924 unter Aktenzeichen Lit. G. Nr. 323/1924 folgendes Urteil:

„Der Einspruch der Kläger gegen die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist gerechtfertigt. Lehnt die Beklagte die Weiterbeschäftigung der Kläger innerhalb dreier Tage nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft dieser Entscheidung ab oder erklärt sie sich binnen

dieser Frist nicht, so hat sie als Entschädigung an die Kläger den Betrag von insgesamt 4023,14 Mk. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.“

Entscheidungsgründe: „Nach § 3 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitnehmer seines Betriebes ausnahmsweise an 30 Tagen im Jahr, die seiner Wahl überlassen sind, über die regelmäßige werktägliche achtstündige Höchst-Arbeitszeit hinaus mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden zu beschäftigen. Entgegen dem Gesetzentwurf hat die Verordnung mit Absicht die Frage nicht geregelt, welcher Lohn für die Ueberstunden zu zahlen ist. So sagt die amtliche Begründung:

„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.“ (Siehe Syrup, Kommentar zur Arbeitszeitverordnung S. 94.)

Als Ueberstundenarbeit ist die Arbeit während der Zeit anzusehen, die über die regelmäßige tägliche, sei es gesetzliche, sei es tarifliche Arbeitszeit hinausgeht.

Da seit dem 31. März 1924 unstreitig unter den Parteien kein Tarif gilt, so beträgt nach § 1 der Verordnung die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen acht Stunden. Was darüber hinaus geleistet wird, ist Ueberstundenarbeit, insbesondere also auch die Mehrarbeit während der oben genannten dreißig Tage. Mehrere Mehrarbeit ist eine Ausnahme von der Regel des § 1. Ausnahmen sind in jeder Beziehung nach allgemeinem Rechtsgrundsätzen einschränkend auszulegen. Es kann daher nicht zweifelhaft sein, daß es sich auch hier in der Tat um Ueberstundenarbeit handelt.

Nach der eigenen Darlegung der Beklagten ist für erwiesen zu erachten, daß die Parteien über die Entlohnung nicht einig geworden sind. Die Kläger verlangten als Bedingung der Ueberstundenarbeit Zahlung des höheren Lohnes auch für die Zeit vom 1. bis 12. April. Die Beklagte hat diese Forderung abgelehnt.

Nur wenn die Parteien sich über diese Forderung geeinigt hätten, wäre die Anordnung der Beklagten auf Grund des § 3 wirksam gewesen. Ohne Einigung hierüber konnte die Beklagte die Ueberstundenarbeit nicht verlangen. Ablehnung des unberechtigten Verlangens der Beklagten war daher keine beherrschende Dienstverweigerung, wie die Beklagte meint.

Der Einspruch der Kläger beim Betriebsrat war gemäß § 84 Ziffer 4 B.R.G. gerechtfertigt. Uebrigens ist die Annahme der Beklagten, der Betriebsrat habe Einspruch zu erheben, irrig. Da der Betriebsrat die Anrufung für begründet hielt, suchte er ordnungsgemäß nach § 86 durch Verhandlung mit der Beklagten eine Verständigung herbeizuführen, die indes unstreitig scheiterte, so daß die Klage nötig wurde.

Nach § 87 B.R.G. in Verbindung mit den neuen Zuständigkeitsbestimmungen war über den Einspruch der Kläger zu entscheiden. Die im Tenor des Urteils ausgesprochene Entschädigungspflicht beruht auf § 87 Abs. 2 und 3. Ueber die der Berechnung des Arbeitsverdienstes zugrunde liegende Lohnsätze herrscht kein Streit.“

Eine Anordnung der Mehrarbeit ist also unwirksam, sie muß vereinbart werden. Eine Entlassung wegen Verweigerung angeordneter Mehrarbeit ist unbillige Härte.

### Betriebsvertretungen sind nicht tariffähig. — Betriebsvereinbarungen sind keine Tarifverträge. — Mehrarbeit durch tarifliche Vereinbarung.

Zu diesen Fragen folgende Urteile, Bescheide und Anordnungen:

I.  
Die Samenzüchtereien in Quedlinburg wählten sich, den von ihnen zum 1. April gekündigten Mantelvertrag zu erneuern mit dem Hinweis auf einen „Tarifvertrag“, den die Arbeitgeber einzeln mit ihren Angestellten abgeschlossen hätten. Dadurch brachten die Angestellten zum Ausdruck, daß sie einen von den Organisationen abgeschlossenen Tarifvertrag nicht haben wollten.

Der Schlichtungsausschuß fällt in der Sache folgenden Schiedspruch:

„Von den Arbeitgebern sind mit den Angestellten betrieblich Einzelabkommen getroffen worden. Diese Vereinbarungen sind alle gleichlautend. Dies läßt erkennen, daß die Arbeitgeber selbst eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen für notwendig erachten. Es läßt weiter darauf schließen, daß weniger die individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Betrieben für die Haltung der Arbeitgeber bestimmend ist als die Abneigung, mit den Angestelltenorganisationen zu verhandeln. Tarifverträge können nur zwischen tariffähigen Organisationen abgeschlossen werden. Die zurzeit bestehenden betrieblichen Vereinbarungen sind keine Tarifverträge, da Betriebsvertretungen nicht tariffähig sind. Wird die Notwendigkeit für den Abschluß eines Tarifvertrages anerkannt, so muß auch ein Tarifvertrag abgeschlossen werden. Die Parteien werden aufgefordert, innerhalb zehn Tagen einen Tarifvertrag abzuschließen. Gelingt dies nicht, dann wird der Schlichtungsausschuß entscheiden.“

II.  
Badisches Gewerbeaufsichtsamt. Karlsruhe, 9. 4. 1924.  
R. 9. 4. IV Bezirk  
Arbeitszeit betreffend.

„Wir geben Ihnen die Vereinbarung über die Arbeitszeit zurück. Bezüglich der gesetzlichen Anerkennung der Arbeitszeit müssen wir Ihnen jedoch mitteilen, daß die Vereinbarung mit der unterchriftlichen Zustimmung der Arbeiterschaft nicht als eine tarifliche Regelung gemäß § 5 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 anzuerkennen ist, die ohne weiteres zulässig ist. Als tarifliche Regelung ist nur

eine Vereinbarung der Firma, des Arbeitgeberverbandes mit der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer, den Gewerkschaftsorganisationen anzusehen. Wir müssen Sie demnach zunächst auf diesen Weg verweisen, wegen einer Verlängerung der Arbeitszeit zu einer Vereinbarung zu kommen und bis zum Abschluss einer solchen tariflichen Regelung die Aufrechterhaltung des gesetzlichen Achtstundentages bzw. 48-Stunden-Arbeitswoche verlangen, da die Voraussetzungen für die Genehmigung einer Ueberarbeit, abgesehen davon, daß dieselbe nur kurzfristig gegeben werden könnte, durch die Begründung des dortigen Schreibens vom 25. März und 31. März 1924 nicht gegeben sind. Die Bewilligung der Mehrarbeit über 48 Stunden wird demnach abgelehnt. Die 48stündige Arbeitswoche ist alsbald bei Strafvermeidern wieder einzuführen."

In diesem Bescheid des Badischen Gewerbeaufsichtsamtes an die Ziegelwerke Erzinger ist auch zugleich gesagt, daß nur in Vereinbarung mit der Gewerkschaftsorganisation oder durch behördliche Zulassung die Arbeitszeit über 8 Stunden täglich bzw. 48 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden darf. Die Zustimmung der Belegschaft gilt nicht als tarifliche Regelung, auch wenn sie unterschriftlich erfolgt ist.

Regierungspräsident Arnberg, den 23. Februar 1924. I 20 Nr. 140 II.

Ich bestätige den Eingang Ihres gefl. Rundschreibens betr. Kündigung in den Papierfabriken des hiesigen Bezirks und teile ergebnis mit, daß ich den beschwerdeführenden Arbeitnehmerverband vom Inhalt des Schreibens in Kenntnis gesetzt habe. Zur Frage der Heraushebung der Arbeitszeit in den namhaft gemachten Betrieben bemerke ich folgendes:

Im § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit ist die achtstündige werktätige Arbeitszeit nach wie vor aufrechtzuerhalten; eine Ueberarbeit ist, abgesehen von den in §§ 1 (letzter Satz), 2, 3, 4 und 10 genannten Fällen nur im Falle des Abschlusses von Tarifverträgen gemäß § 5 oder auf Grund einer Zulassung durch die zuständige Behörde gemäß § 6 statthaft. Darüß ist die Regelung zu nennen, wenn die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt sind (vgl. § 1 der VO. über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918, Reichsgesetzbl. S. 1456). Sogenannte Werkverträge, also Arbeitsverträge zwischen dem Unternehmer und der Belegschaft, fallen nicht unter den Begriff der tariflichen Regelung. Hieraus ergibt sich auch, daß durch solche Werkverträge eine Ueberarbeitung der regelmäßigen achtstündigen Arbeitszeit nicht vereinbart werden kann. Zuwiderhandlungen hiergegen können nach § 11 der VO. bestraft werden. Wenn die Arbeitnehmer vor die Wahl gestellt werden, mehr Arbeit zu leisten oder ihre Entlassung zu nehmen, und sich unter diesem Zwange für die Weiterarbeit mit erhöhter Stundenzahl entschließen, so ist meines Erachtens auch dieses Moment nicht „freiwillige Ueberarbeit“ im Sinne des § 11 Abs. 3 a. a. O. Ich halte ein Vorgehen dieser Art für unzulässig, soweit die Arbeitnehmer nicht zu längerer Arbeit auf Grund der Vorschriften in den §§ 1 (letzter Satz), 2, 3, 4, a. a. O. oder durch tarifliche Vereinbarung im Rahmen der angezogenen Gesetzesvorschriften verpflichtet sind. Einige Fabriken sind dazu übergegangen, jetzt die nach § 3 a. a. O. statthaften 30 Tage Mehrarbeit hintereinander ableisten zu lassen. Ganz abgesehen, daß es im Sinne des Gesetzgebers gelegen hat, die Bestimmungen in diesem Sinne angewandt zu sehen, mache ich darauf aufmerksam, daß die Firmen für den Rest des Jahres in dringenden Fällen dieses Hilfsmittel zur Bewältigung einer plötzlichen Häufung der Aufträge entbehren werden. Ich erlaube ergehen, Ihre Mitglieder auf die Beachtung dieser meiner Ausführungen hinzuweisen, um Weiterungen zu vermeiden."

Auch aus diesem Bescheid des Regierungspräsidenten in Arnberg an den Arbeitgebersverband der Deutschen Papier-, Papp-, Zellstoff- und Holzindustrie in Hagen i. W. ist zugleich gesagt, daß außer der behördlichen Zulassung nur durch Abschluß von Tarifverträgen eine Verlängerung der achtstündigen Arbeitszeit möglich ist, und daß als tarifliche Regelung sogenannte Werkverträge nicht gelten. Zwangsarbeit ist nicht freiwillige Ueberarbeit. Ohne Vereinbarung gilt die achtstündige Arbeitszeit bei 48stündiger Arbeitswoche. Zuwiderhandlungen sind strafbar.

Der Kampf der dänischen Brauereiarbeiter.

Ueber den Kampf berichtet der Vorsitzende, Kollege Poulson: Der Streik begann am Montag, den 5. Mai d. J. Mittels vieler Unterhandlungen versuchten wir ein Uebereinkommen durchzusetzen, mit dem unseren Mitgliedern und dem Verband hätte gedient sein können, aber es gelang nicht. Allerdings erhielten wir Angebote betr. Erhöhung der bestehenden Löhne um 4-7 Proz., aber mit Rücksicht auf die allgemeine wirtschaftliche Lage und besonders mit Rücksicht darauf, daß unsere Arbeitgeber verschärfte Beschränkungen der bisher bestehenden Verhältnisse beantragten, wurde der Konflikt unvermeidlich. Von den circa 5500 Mitgliedern unseres Verbandes sind 4600 am Streik beteiligt, d. h. alle in den Betrieben des Brauereiverbands beschäftigten Arbeiter. Der Kampfesmut unserer Kollegen ist ungebrochen.

Neue Uebereinkunft für das Mühlen-gewerbe in Schweden.

Die Verhandlungen mit den Vertretern der schwedischen Arbeitgebervereinigung für das Mühlen-gewerbe wurden am 7. Apr. aufgenommen. Trotzdem mehrere Verhandlungen folgten, war es nicht möglich, mit der Gegenpartei zu einem Abkommen zu kommen. Die Verhandlungen mußten, ohne ein

Resultat erreicht zu haben, abgebrochen werden. Darauf griff die Regierung ein. Sie beauftragte Herrn Allen Gederborg, Stockholm, die Vermittlung anzubahnen. Nach einer unter seinem Vorsitz abgehaltenen Verhandlung legte er den Parteien einen Vorschlag zu einer neuen Uebereinkunft vor. Diese fand die Genehmigung der Arbeiter und Unternehmer.

Der neue Vertrag enthält in der Hauptsache folgendes: Die Arbeitszeit beträgt für alle Arbeiter, Tag- wie Schichtenarbeiter, 48 Stunden in der Woche.

Bezüglich der Löhne sind folgende Löhne: Gruppe I: Wochenlohn 63 Kr. (vorheriger Lohn 54 Kr.); Gruppe II: Wochenlohn 60 Kr. (51 Kr.); Gruppe III: Wochenlohn 56 Kr. (48 Kr.); Gruppe IV: Wochenlohn 53 Kr. (46 Kr.); Gruppe V: Wochenlohn 50 Kr. (45 Kr.).

Für die im Schichtenbetrieb tätigen Arbeiter wird für die Zeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens ein Zuschlag von 15 Proz. bezahlt. Arbeiterinnen und Jugendliche (17-19 Jahre) erhalten zwei Drittel des Lohnes der Männer der zuständigen Lohngruppe.

Handwerker und Spezialarbeiter erhalten höhere Löhne; diese unterliegen einer besonderen Vereinbarung.

Die Ueberzeitarbeit wird an Wochentagen in den ersten zwei Stunden mit 40 Proz., in den weiteren Stunden mit 50 Proz. Zuschlag entschädigt. Ueberzeitarbeit an Sonntag und Feiertagen wird mit 100 Proz. Zuschlag vergütet.

In Krankheitsfällen haben der Arbeiter, seine Frau wie die minderjährigen Kinder unter 15 Jahren freie ärztliche Behandlung. Bei ärztlich festgestellter Krankheit wird dem Arbeiter außerdem während der Zeit von drei Monaten innerhalb eines Jahres der halbe Lohn ausbezahlt.

Alle Arbeiter, die seit dem 1. Januar in dem gleichen Betriebe tätig sind, erhalten im zweiten Semester sechs Arbeitstage Ferien bei voller Lohnzahlung.

Die abgeschlossene Uebereinkunft weist gegenüber der vorhergehenden bedeutende Verbesserungen hinsichtlich des Lohnes wie der allgemeinen Bestimmungen auf. Der Uebereinkunft unterstehen die rund 1200 Arbeiter, die in den Firmen, die dem Arbeitgeberverband angehören, beschäftigt sind. Die noch verbleibenden 200 Arbeiter sind zu ungefährt den gleichen Bedingungen angegliedert. Ihre Uebereinkunft hatte mit dem gleichen Tage ihre Gültigkeit verloren. Die neue basiert auf der mit dem Arbeitgeberverband vereinbarten. Die Vereinbarung gilt vom 1. Mai 1924 bis 1. Mai 1925.

Korrespondenzen.

Hamburg. Zuzug von Brauereiarbeitern nach Hamburg ist fernzuhalten in Rücksicht auf die noch vorhandenen Ausgesperrten.

Rundschau.

Umrechnung der Krankheitszeiten bei der Erwerbslosenfürsorge. Nach § 4 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 hat der Erwerbslose Anspruch auf Unterstützung, wenn er in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt seiner Unterstützungsunfähigkeit mindestens drei Monate hindurch eine Beschäftigung ausgeübt hat, in der er gegen Krankheit verpflichtet war. Nach einem Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 1. April 1924 hat der Arbeiter für die Dauer seiner Krankheit keine Beiträge zur Erwerbslosenfürsorge zu zahlen, gleichviel ob Gehalt oder Lohn weitergezahlt wird oder nicht. Angekündigt war nun, ob die Krankheitszeit auf die Dreimonatsfrist angerechnet werden muß. Der Reichsarbeitsminister hat das bejaht. In seinem Bescheid vom 23. Mai 1924 heißt es:

„Derartige Zeiten des Ruhens der Beitragspflicht sind trotzdem auf die Dreimonatsfrist anzurechnen, innerhalb deren der Erwerbslose nach § 4, Abs. 1 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt seiner Unterstützungsunfähigkeit eine krankheitsversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben muß, wenn er die Unterstützung beziehen will. Denn auch während solcher Krankheitszeiten bleibt er nach unbeschränkter Rechtsauffassung gegen Krankheit verpflichtet; lediglich die Beiträge sind ihm erlassen (§ 383 der Reichsversicherungsordnung). Gegen die vorstehende Auslegung des § 4, Abs. 1 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge kann aber auch nicht eingewandt werden, der Betreffende habe in der Zeit, da er arbeitsunfähig sei, keine Beschäftigung nicht „ausgeübt“. Im Sinne des § 4, Abs. 1, ist vielmehr der Begriff der „Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung“ dahin auszulegen, daß ein versicherungspflichtige Beschäftigungserhaltens bestanden haben muß. Andernfalls könnten z. B. auch Zeiten bezahlten Urlaubs, für die Beiträge zur Krankenversicherung und zur Erwerbslosenfürsorge entrichtet sind, nicht auf die Dreimonatsfrist des genannten § 4, Abs. 1, angerechnet werden, was eine offenbare Unbilligkeit wäre.“

Der Angriff auf den Achtstundentag in Polen. Wie es zu erwarten war, hat die Arbeitszeitverlängerung in Deutschland zu Angriffen der polnischen Unternehmer gegen den gesetzlichen Achtstundentag in Polen geführt. Die schlechten Konkurrenzverhältnisse in den polnisch-ober-schlesischen Kohlengruben wurden dabei besonders hervorgehoben. In Polen besteht gegenwärtig eine arge Wirtschaftskrise mit großer Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, was aber nicht die Folge der verlängerten Arbeitszeit in Deutschland, sondern der vor kurzem erfolgten Stabilisierung des polnischen Geldes ist, der sich die Volkswirtschaft noch nicht anpassen konnte. Zwar ist die Offensiv gegen den Achtstundentag bisher erfolglos geblieben, doch ist dieser Fall ein Beispiel für die schlimmen Folgen, die die Arbeitszeitverlängerung in einem Land für die Arbeiterchaft der anderen nach sich zieht.

Verbandsnachrichten.

Verbandsbureau, Redaktion und Expedition der „Verbands-Zeitung“, Berlin O. 27, Schildstraße 6 IV. Fernsprecher: Amt Königsplatz 275

26. Beitragswoche vom 22. bis 28. Juni. 27. Beitragswoche vom 29. Juni bis 5. Juli.

Eingänge der Hauptkasse aus Beiträgen

Table with columns for location and amount. Includes entries like Dresden 500, Göttingen 1067,31, Leipzig 8, etc.

Aus den Bezirken und Ortsvereinen.

Mensburg. Bev.: Arno Prins, Vereinsstr. 15.

Nachruf. Am 5. Juni starb nach kurzer Krankheit unser langjähriger Mitglied Karl Kerschbaum... Dr. Oettersheim.

Nachruf. Am 6. Juni starb infolge Unglücksfalles unser Kollege Heinrich Müller... Dr. Oettersheim.

Nachruf. Am 6. Juni starb nach kurzer Krankheit unser treues Mitglied, der Bierfahrer Andreas Goretz... Dr. Oettersheim.

Nachruf. Unser Kollege Alfred Bräger und seiner lieben Frau nachträglich zur Hochzeit die herzlichsten Glückwünsche. Zahlstelle Bwidan.

Nachruf. Unser Kollege Alfred Bräger und seiner lieben Frau nachträglich zur Hochzeit die herzlichsten Glückwünsche. Zahlstelle Bwidan.

Unsern Kollegen Hermann Kraft und seiner lieben Frau zur silbernen Hochzeit nachträglich die herzlichsten Glückwünsche. Zahlstelle Greifswald.

Unsern Kollegen Ernst Wippert und seiner lieben Frau zur silbernen Hochzeit nachträglich die herzlichsten Glückwünsche. Die Kollegen der Ortsgruppe Altenburg.

Lüchtiger Kellerbursche gesucht.

Brauerei Riebeck & Co., Abt. Gräfenthal i. Th.

Brauerholzschnube aus la la Rindleder, jedes Quantum lieferbar. Holzschuh- und Galoschenfabrik Carl Sant, Düsseldorf 48, Bachstr. 48.

Liefere wieder Galoschen, 2-Schnallen-Brauerschuhe, Schnürschuhe und Schafstiefel mit Holzsohlen in albet u. reell Ware. Preisliste portofrei. JOHANN DOHN, Kiel, Wächterstr. 12.

HELLOPP 1924! Jetzt gibt es wieder billige „Wasserstiefel“ aus prima Rindleder, Goldschläger, Götterstiefel u. Röhrenstiefel. 12 Paar Porto und Verpackung frei. Josef Urban, Cham i. Bay.

Advertisement for Brauerschuh Ia. Brauer-Galoschen. Includes an image of a shoe and text describing the product.

Advertisement for Spezial-Brauerholzschnube. Includes an image of a shoe and text describing the product.

Advertisement for Brauerschuhe, Galoschen, Holzpantinen. Includes text describing the products and the manufacturer.

Advertisement for Spezienschuh für Brauer. Includes an image of a shoe and text describing the product.