

Verbands-Zeitung

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

<p>Erscheint wöchentlich. Bezugspreis: Ab 1. April 1924: monatlich 1,20 R.-Mark. Eingetragen in die Postzeitungsliste.</p>	<p>Verleger und verantw. Redakteur: Fr. Krieg, Berlin-Neukölln Redaktion und Expedition: Berlin N.W. 40, Reichstagsufer 3 Druck: Vorwärts Buchdruckerei Paul Singer & Co., Berlin S.W. 68</p>	<p>Inserentionspreis Geschäftsanzeigen: die sechsspaltige Nonpareilzeile 60 Goldpfennig. Gratulationen d. Zeile 50 Goldpf., für Todesanzeigen d. Zeile 40 Goldpf.</p>
--	---	---

Geschichtskalender: 15. bis 21. Mai.

- 15. Mai 1910. 10. Verbandstag des Mühlenarbeiterverbandes in München. Auflösung des Verbandes.
- 16. Mai 1894. Brauereiarbeiter-Ausperrung in Berlin wegen Maisfer und Voplott.
- 17. Mai 1891. Außerordentlicher Verbandstag des Müllerverbandes in Altenburg.

- 19. Mai 1907. 8. Verbandstag des Mühlenarbeiterverbandes in Mainz.
- 19. Mai 1914. Brauereiarbeiterstreik in Kassel.
- 20. Mai 1924. Mühlenarbeiterstreik in Sachsen.
- 21. Mai 1895. Streik und Ausperrung der Brauereiarbeiter in Landskron i. B. Ursache: Maßregelung der Disziplinarverwaltung.

Durchführung des neuen Arbeitszeitgesetzes.

In dem Artikel an dieser Stelle: „Gesetzesmacherei der Bürgerblockregierung“, in Nr. 17 der „Verbands-Zeitung“ sind einige Beispiele gegeben worden, wie schwierig sich die Durchführung der am 1. Mai 1927 in Kraft getretenen neuen Arbeitszeitregelung infolge der absichtlich verschwommenen Formulierung durch die bürgerliche Reichstagsmehrheit in der Praxis gestalten muß. Nunmehr ist dieses neue Gesetz in Kraft und es gilt hier wie überall, dasselbe in einer Weise zur Durchführung zu bringen, daß die reaktionären Absichten des Gesetzgebers nicht nur zu Schanden werden, sondern im Gegenteil zu einem Fortschritt für die Arbeiterklasse ausschlagen. Dieser Fortschritt wird natürlich auf der Basis des neuen Gesetzes nicht zu erzielen sein, aber er ist möglich, wenn der Antrieb zur Schaffung guter Tarifverträge, also der Wille der Arbeiterklasse, sich zu diesem Zweck in Gewerkschaften zusammen zu schließen, noch stärker als bisher in die Erscheinung tritt.

Die neue gesetzliche Regelung besteht aus zwei neuen Grundsätzen, und zwar:

1. in dem Grundsatz der weitgehenden Möglichkeit der Ueberschreitung des Zehnstundentages und
2. in dem Grundsatz der für alle Mehrarbeit vorgeschriebenen Ueberstundenzuschläge.

Gegenüber beiden Grundsätzen sind in dem neuen Gesetz Sicherungen vorgesehen, die in dem Falle der Ueberschreitung des Zehnstundentages geringer, in dem Falle der Bezahlung von gesetzlich vorgeschriebenen Ueberstundenzuschlägen stärker sind, so daß also in beiden Fällen die Sicherungen zuungunsten der Arbeitnehmer ausschlagen.

Die nachstehenden Erläuterungen sind in erster Linie für die weiteren Mitgliederkreise bestimmt, während diejenigen, denen die Aufgabe obliegt, Tarifverträge abzuschließen, selbstverständlich gezwungen sind, den Gesetzestext, die Ausführungsbestimmungen und die Erläuterungen hierzu genau zu studieren, um alle Feinheiten und Schwierigkeiten der neuen gesetzlichen Regelung kennen zu lernen, was man von der Masse der Gewerkschaftsmitglieder natürlich nicht verlangen kann und was auch an sich nicht notwendig ist, weil hier gewisse Richtlinien ausreichend sein werden.

Der neue § 6a enthält die Bestimmungen über den nunmehr gesetzlich vorgeschriebenen Ueberstundenzuschlag. Hierin muß ein Ueberstundenzuschlag in folgenden Fällen vergütet werden: bei Mehrarbeit auf Grund von § 3 an 30 der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahre, weiter für Mehrarbeit, die nach § 5 durch Tarifvertrag vereinbart worden ist, oder für Mehrarbeit, welche nach § 6 durch behördliche Genehmigung zugelassen ist, was nur möglich ist, soweit ein Tarifvertrag nicht besteht oder die Mehrarbeit nicht regelt. Schließlich noch für diejenige Mehrarbeit, die in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen auf Grund von § 10 geleistet wird. Ausgenommen von dieser gesetzlichen Verpflichtung zur Bezahlung dieses Zuschlages für Mehrarbeit ist die Arbeitsbereitschaft gemäß § 2. Weiter sind ausgenommen die Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten nach § 4. Außerdem ist aber auch ausgenommen Mehrarbeit, die lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist.

Die größten Schwierigkeiten werden hier bei dem Begriff „Notfälle usw.“ entstehen, denn einmal ist gesetzlich vorgeschrieben, daß für Mehrarbeit gemäß § 10, der die Bestimmungen über die Notfälle enthält, der Ueberstundenzuschlag zu bezahlen ist, während gleichzeitig die Mehrarbeit infolge von Notfällen wiederum ausgenommen wird. Hier ist folgende Unterscheidung zu machen: Mehrarbeit wegen Notfällen, für die der Ueberstundenzuschlag vorgeschrieben ist, sind diejenigen dringenden oder außergewöhnlichen Arbeiten, die vorgenommen werden müssen, um das Verderben von Rohstoffen oder Lebensmitteln oder das Mißlingen von Arbeitserzeugnissen zu verhüten. Notfälle dagegen, für die der Ueberstundenzuschlag bei dadurch notwendig werdender

Mehrarbeit nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, sind solche Fälle, wo das Ergebnis der Mehrarbeit dem Arbeitgeber nicht in Form von Arbeitserzeugnissen zugute kommt, also diejenigen Fälle, wo sogenannte höhere Gewalt vorliegt, z. B. Feuersbrunst, Hochwasserschäden, Sturm oder Hagelschäden, aber auch Explosionen und ähnliche unvermeidliche Störungen, deren Behebung allein die Arbeitserzeugnisse nicht vermehrt, sondern vielmehr nur die Inangahaltung des Betriebes in technischer Beziehung überhaupt sicherstellt.

Die angemessene Vergütung, sofern die Beteiligten nicht nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen, besteht in einem Zuschlag von 25 vom Hundert zu dem normalen Stundenlohn. Ueberall da, wo ab 1. Mai 1927 gar kein Ueberstundenzuschlag oder ein geringerer Ueberstundenzuschlag auf Grund bestehender Tarifverträge, oder wo solche nicht bestehen, auf Grund von Arbeitsverträgen gezahlt wird, haben die Arbeiter einen Anspruch auf einen Zuschlag von 25 vom Hundert. Will der Arbeitgeber diesen Zuschlag in der vollen gesetzlichen Höhe nicht bezahlen, dann müssen allerdings die Arbeiter ihre Ansprüche vor Gericht geltend machen, und zwar bis zum 30. Juni 1927 vor dem Gewerbeamt bzw. vor dem Amtsgericht, ab 1. Juli 1927 vor dem Arbeitsgericht. Diese Regelung ist für die Arbeiter in verschiedener Beziehung sehr nachteilig. Erstens haben es die Gerichte in der Hand, nach freiem Ermessen zu entscheiden, wie hoch der Ueberstundenzuschlag sein soll und können dabei weitgehend die Wünsche der Arbeitgeber berücksichtigen. Zweitens tragen diejenigen Arbeiter, die das Gericht anrufen, das Risiko, daß ihr Arbeitgeber Maßregelungen vornimmt, und zwar nicht in offener Form, sondern unter Vorschubung anderer Gründe, wie schlechte Arbeitsleistung oder Auftragsmangel. Außerdem wären die Gerichte ja auch nicht in der Lage, die Streitfälle in absehbarer Zeit zu erledigen, wenn etwa zehntausende oder hunderttausende Arbeiter derartige Klagen anhängig machen. Schließlich hätte es der Unternehmer sogar in der Hand, diese Streitigkeiten weiter zu verschleppen, indem er eine Feststellungsgegenklage erhebt, um dadurch den Streitfall in die Berufungsinstanz zu bringen, was eine monatelange Verzögerung bedeuten würde. Um diese Schwierigkeiten, die sich in der Praxis herausstellen würden, erst gar nicht entstehen zu lassen, ist in dem neuen Gesetz auch vorgesehen, daß eine kollektive Regelung erfolgen kann, und zwar können entweder die Betriebsvertretungen für ihre Belegschaften oder die Gewerkschaften für Industrien oder Berufszweige eine derartige Regelung herbeiführen. In beiden Fällen wären freie Verhandlungen zu führen oder ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. Kommt auf einem der beiden Wege keine Gesamtvereinbarung zustande, so trifft der Schlichter auf Antrag eine bindende Regelung. Es ist nicht zu empfehlen, daß die Betriebsräte derartige Verhandlungen führen, weil ihnen gegenüber sowohl der Arbeitgeber als auch der Schlichter in allen Fällen ein geringeres Entgegenkommen zeigen werden wie gegenüber den Gewerkschaften. Außerdem entstehen bei der Regelung durch die Betriebsvertretungen auch noch gewisse rechtliche Schwierigkeiten, auf die aber im Rahmen dieser Darstellung nicht eingegangen werden soll.

Allen Arbeitern ist daher mit Wirkung vom 1. Mai 1927 ab dringend zu empfehlen, soweit ihnen nicht der ordnungsmäßige Ueberstundenzuschlag vergütet wird, sofort die zuständige Gewerkschaft zu beauftragen, die Kollektivregelung auf Grund des neuen Gesetzes vorzunehmen. Hier gelten jedoch einige Einschränkungen: Tarifverträge, die Mehrarbeit vorsehen und schon am 1. April 1927 in Geltung waren, oder eine behördliche Genehmigung, die in diesem Termin schon in Geltung gewesen ist, bleiben unverändert, also auch ohne Ueberstundenzuschlag bis zum Ablauf, spätestens jedoch bis zum 30. Juni 1927 in Kraft. Tarifverträge, die im Laufe des Monats April abgeschlossen werden und keinen oder einen geringeren Ueberstundenzuschlag vorsehen,

bleiben ebenfalls unverändert in Geltung, weil angenommen werden muß, daß die Parteien unter Kenntnis des kommenden neuen Gesetzes absichtlich ihre Regelung vorgenommen haben. In allen nach dem 1. Mai 1927 neu eintretenden Fällen kommen die vorgenannten gesetzlichen Bestimmungen in vollem Umfang zur Anwendung. Die Gewerkschaften können also versuchen, in freien Verhandlungen zu einer Einigung über den Ueberstundenzuschlag zu kommen, oder sie können den Schlichtungsweg beschreiten, um auf diese Weise eine entsprechende Gesamtvereinbarung zustande zu bringen. Nur wenn eine der beiden vorgenannten Möglichkeiten nicht zu einem Ergebnis geführt hat, trifft der Schlichter auf Antrag eine bindende Regelung. Die Ueberstundenzuschläge können im Rahmen der übrigen Bestimmungen eines neu abzuschließenden Tarifvertrages, aber auch für sich allein vereinbart werden, so daß also auch für diejenigen Betriebe, Berufe oder Industrien, wo ein Tarifvertrag nicht besteht, den Gewerkschaften die Möglichkeit der kollektiven Regelung des Ueberstundenzuschlages gegeben ist. Allerdings kann der Schlichter auch darüber entscheiden, inwieweit die Mehrarbeit wegen Arbeitsbereitschaft oder wegen Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten keinen Anspruch auf Vergütung begründet. Das hindert aber wiederum nicht, daß die Gewerkschaften für diese Arbeit den Ueberstundenzuschlag vereinbaren.

Der Reichsarbeitsminister kann nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen bestimmen, daß kein Ueberstundenzuschlag gesetzlich in Betracht kommt, wenn es sich um sogenannte Saisonarbeiten handelt. Dabei ist jedoch Voraussetzung, daß innerhalb der Saison bzw. innerhalb der Gesamtarbeitsdauer der Ausgleich erfolgen muß. Wird also sieben Wochen 10 Stunden gearbeitet, dann muß weitere sieben Wochen nur sechs Stunden täglich gearbeitet werden, wenn der Ueberstundenzuschlag in Wegfall kommen soll, denn jede Arbeitszeit, die den Durchschnitt von acht Stunden täglich übersteigt, ist mit einem Ueberstundenzuschlag zu vergüten. Wird also in der Zeit, wo zum Ausgleich nur noch sechs Stunden gearbeitet werden darf, trotzdem vielleicht 7½ Stunden täglich gearbeitet, so muß schon für die sechs Stunden täglich überschreitende Zeit, also für täglich 1½ Stunden der Ueberstundenzuschlag vergütet werden.

Durch die Neuformulierung des § 9 ist eine allgemeine Möglichkeit der Ueberschreitung des Zehnstundentages vorgesehen. Voraussetzung ist, daß es sich um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handelt, oder daß dringende Gründe des Gemeinwohls diese Ueberschreitung erfordern. Die Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten dürfen aber die normale Arbeitszeit nur um höchstens zwei Stunden überschreiten. Beträgt die normale Arbeitszeit der Belegschaft acht Stunden täglich, dann dürfen für Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten zwei Stunden hinzukommen, so daß für die davon betroffenen Arbeiter eine zehnstündige Arbeitszeit bestehen würde. Ist aber die normale Arbeitszeit bereits zehn Stunden täglich, dann kommen ebenfalls für Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten gegebenenfalls bis zu zwei Stunden hinzu, so daß also dann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden betragen darf. Im letzteren Falle würde aber die neunte und die zehnte Stunde mit dem gesetzlichen Zuschlag zu bezahlen sein, während für die 11. und die 12. Stunde der gesetzliche Zuschlag nicht vorgeschrieben ist. Die Ueberschreitung des Zehnstundentages aus dringenden Gründen des Gemeinwohls kann nur mit befristeter Genehmigung der Gewerbeaufsichtsbehörde vorgenommen werden. Damit die Begriffe Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten nicht auf alle ausdenkbaren Arbeiten überhaupt Anwendung finden, wird der Reichsarbeitsminister besonders bestimmen, welche Arbeiten als Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten anzusehen sind.

Es können also für die Durchführung der Neuregelung die Schlichtungsausschüsse, die Schlichter, die Gewerbeaufsichtsbehörden und die Arbeitsgerichte in Betracht kommen. Davon können die Schlichtungsausschüsse und die Schlichter in Schiedsprüchen auch den Ueberstundenzuschlag vorschlagen. Der Schlichter kann diesen Schiedspruch verbindlich erklären. Weiter kann der Schlichter allein auf Antrag den Ueberstundenzuschlag bindend festlegen und bestimmen, für welche Mehrarbeit gemäß §§ 2 und 4 kein gesetzlicher Anspruch auf Ueberstundenzuschlag besteht. Die Gewerbeaufsichtsbehörden können, wenn ein Tarifvertrag nicht besteht, Mehrarbeit gemäß § 6 unbefristet bzw. gemäß § 9 befristet genehmigen. Schließlich müssen die Arbeitsgerichte über die Höhe des Ueberstundenzuschlages da entscheiden, wo

keine Kollektivregelung besteht bzw. falls der Unternehmer die Bezahlung verweigert. Im letzteren Falle sind die Arbeitsgerichte jedoch an die Kollektivvereinbarungen unter allen Umständen gebunden.

Es ist bei allem guten Willen unmöglich, diese gesetzlich sehr unvollkommene und fehlerhafte Neuregelung einwandfrei und klar darzustellen. Daher müssen alle Arbeiter sich merken, daß sie generell ab 1. Mai 1927 Anspruch auf einen gesetzlichen Ueberstundenzuschlag haben. Wie hoch dieser Anspruch ist, soweit der Unternehmer nicht den Zuschlag von 25 v. H. bezahlen will, müssen die Arbeiter bei den Gewerkschaften ermitteln bzw. die Gewerkschaften müssen den Zuschlag tariflich oder durch Herbeiführung der bindenden Entscheidung des Schlichters regeln.

Zu Theodor Leiparts 60. Geburtstag.

Theodor Leipart wurde am 17. Mai 1867 in Neubrandenburg geboren. Er wählte den Beruf eines Drechslers. Schon in jungen Jahren war Kollege Leipart in der Gewerkschaftsbewegung tätig. Im Drechslerverband bekleidete er zuletzt den Posten des Redakteurs und Vorstehenden. Der Drechslerverband wurde vom Holzarbeiterverband übernommen. Vom Jahre 1893 bis zum Jahre 1908 war Kollege Leipart zweiter Vorsitzender und von 1908 bis 1919 erster Vorsitzender des Deutschen Holzarbeiterverbandes.

Nach dem Tode des Kollegen Karl Legien im Jahre 1921 fiel die Wahl auf Theodor Leipart als Nachfolger. Es war kein geringes Erbe, das er übernehmen mußte. Eine stürmische Zeit, die gewaltige Probleme wie riesige Wälder in den Weg der Gewerkschaften wälzte. Mehr als acht Millionen Mitglieder zählte das Heer der freien Gewerkschaften. Ein Stürmen und Drängen durchbraute die lange unterdrückten Arbeitermassen. Die solange gefesselte Energie der drängenden Arbeitermassen brach hervor. Man wollte die Verhältnisse vergangener Jahrzehnte mit einem Schlag nachholen. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund sollte die Rolle des Erfüllung aller der unzähligen Wünsche und Bedürfnisse der breiten Arbeitermassen übernehmen. Nur abgeklärte Menschen, tüchtige Köpfe, die dringende Notwendigkeiten mit den erreichbaren Möglichkeiten in Einklang zu bringen vermögen, konnten das Kommando dieses mit vollen Segeln dahinjahrenden Schiffes übernehmen. In Leipart sah man den geeigneten Mann hierzu. Wer die Tätigkeit des ADGB zu verfolgen unternimmt, wer die Schwierigkeiten kennt, mit denen der Weg einer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit gepflastert ist, der muß zugeben, daß es keine Leichtfertigkeit war, sich zur Übernahme eines solchen Postens zu entschließen.

Neben den vielen Schwierigkeiten, die die deutsche Gewerkschaftsbewegung zu überwinden hatte, war die Währungserrüttung das größte Übel. Der Nullenstand umnebelte die Ziele. Sie ließ Möglichkeiten in die Nähe rücken, die in sehr weiter Ferne lagen. Aber im Grunde hohlte sie die starke Kraft der Gewerkschaftsbewegung langsam und unmerklich aus. Und als dann der Währungszusammenbruch kam, da hielten die Unternehmer die Zeit der Abrechnung für gekommen. Der Vorstoß galt vor allem der Arbeitszeit. Der gesetzliche Achtstundentag sollte unter allen Umständen zu Fall gebracht werden. Mit Energie legte sich Kollege Leipart Ende 1923 ins Zeug, um die gesetzliche Arbeitszeitregelung nur einigermaßen erträglich zu gestalten. Wenn in der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 trotz aller Verhinderungen der Achtstundentag im Prinzip anerkannt wurde, so ist dies nicht zuletzt seinen Bemühungen zu danken. Und auch die Neuregelung in den letzten Jahren fand Leipart auf dem Posten. Der Vorstoß bezüglich des Arbeitszeitnotgesetzes wurde von ihm geführt. Das ist das stille Wirken eines an erster Stelle stehenden Gewerkschaftlers, welches nach außen wenig in Erscheinung tritt.

In der Öffentlichkeit und namentlich in Arbeiterkreisen spielt der ADGB naturgemäß eine große Rolle. Dieser und jener Gewerkschaftscollega steht in Arbeiterversammlungen auf und kritisiert die Tätigkeit und die Erfolge dieser Spitzenorganisation. Mit guten Ratsschlägen ist man bei der Hand. Und wie viele dieser Ratsschläge, Richtlinien und Vorstoßmöglichkeiten sind dem ADGB im Laufe der letzten Jahre erteilt worden!

Die zukünftigen Aufgaben der Gewerkschaften werden gewiß auch schwierig sein, wir können sie in ihrer Größe vielleicht noch gar nicht vollkommen übersehen. Das aber können wir mit Sicherheit voraussagen, daß zu ihrer Lösung die Gewerkschaften eine noch viel größere Macht und Stärke erlangen müssen. So sagte Leipart kürzlich in einer Funktionärsführung in Berlin. Die deutsche Arbeiterklasse bedarf der Einigkeit. Sie hat sich ihrer Führer nicht zu schämen.



Die harte Schule der Gewerkschaftsarbeit war der Boden, auf dem nach sorgfältiger Auslese hervorragende Charaktere zu Führern emporstiegen konnten. Leipart ist einer von diesen. Die Gewerkschaftsmitglieder fassen ihre Gedanken in dem Wunsch zusammen, daß es dem Jubilär noch lange Jahre vergönnt sein möge, an der Spitze der deutschen Gewerkschaftsbewegung zu wirken.

Eine Replik mit dem Ausschuß der Reichsmüllerverbände.

Zu dem Artikel „Die Mühlenunternehmer in Königsbergstrahlung“ in Nr. 16 der „Verbands-Zeitung“ schreibt der Ausschuß der Reichsmüllerverbände, daß der Inhalt seiner Eingabe an das Reichsarbeitsministerium nicht richtig wiedergegeben wurde. Dann heißt es in dem betreffenden Schreiben weiter:

„Die erwähnte Eingabe gipfelte keinesfalls in der Forderung einer 14-16stündigen und überwiegend sogar völlig unbeschränkten Arbeitszeit für Mühlenarbeiter, sie ließ vielmehr auf den Antrag hinaus, in das kommende Gesetz eine Bestimmung des Inhalts aufzunehmen, daß das neue Gesetz auf Getreidemühlen keine Anwendung finden solle. Die Eingabe schloß ungefähr mit den Worten:

„Bei Genehmigung dieses Antrages würden für die Getreidemühlen bis zum Erlaß einer neuen Sonderverordnung über die Arbeitszeit in Getreidemühlen die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen einschließlich der Bundesratsverordnung über die Arbeitszeit in Getreidemühlen vom 26. April 1899 (RGBl. S. 273) weiter in Geltung bleiben.“

Der Ausschuß der Reichsmüllerverbände erstrebte danach mit seiner Eingabe weiter nichts als die vorläufige Aufrecht-

erhaltung der zurzeit bestehenden gesetzlichen Bestimmungen. Zu diesen Bestimmungen gehören außer der bekannten Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 in der Fassung der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 auch noch die heute vielfach in Vergessenheit geratene, aber immer noch in Geltung befindliche Bundesratsverordnung über die Ruhezeit in Getreidemühlen vom 26. April 1899 (RGBl. S. 273).“

Wir nehmen gern davon Kenntnis, daß der Ausschuß der Reichsmüllerverbände nunmehr die ungunstige Wirkung seiner Forderungen bezüglich der Arbeitszeit für die Mühlenarbeiter richtig erkannt hat, und daß er sich jetzt bemüht, die Empörungen über sein Vorgehen zu beschwichtigen. Leider sind diese Bemühungen des Ausschusses der Reichsmüllerverbände vergeblich, denn er bestätigt ausdrücklich noch einmal seine Forderungen auf Arbeitszeitverlängerung. Den Schluß der Eingabe an das Reichsarbeitsministerium hatten wir ebenso wörtlich in Nr. 15 der „Verbands-Zeitung“ wiedergegeben, wie es in dem oben angeführten Schreiben geschieht. Zieht man aber Gesetze und Verordnungen heran, so muß man sich auch den Inhalt ansehen. Den Inhalt der Bundesratsverordnung vom 26. April 1899 haben wir wortgetreu ebenfalls in Nr. 15 der „Verbands-Zeitung“ gebracht. Diese Verordnung garantiert den Gehilfen und Lehrlingen, die vor den Mahlgängen arbeiten, eine acht- bzw. zehnstündige Ruhezeit. Damit ist ausgesprochen, daß die Beschäftigung an den von dem 24stündigen Arbeitstag verbleibenden 16 bzw. 14 Stunden nicht verboten ist. Für alle übrigen Arbeiter, die nicht vor den Mahlgängen beschäftigt werden, besteht nach dieser Verordnung keine gesetzliche festgelegte Ruhezeit — also kein Verbot einer völlig unbeschränkten Arbeitszeit. Unsere Herren Unternehmer sind doch sonst nicht so schwerfällig in der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen. Wir haben also recht gut verstanden, was den Mühlenarbeitern zugemutet wird.

Nun beruft sich der Ausschuß der Reichsmüllerverbände darauf, daß er mit seiner Eingabe lediglich die vorläufige Aufrechterhaltung der zurzeit bestehenden gesetzlichen Bestimmungen erstrebte, und erwähnt neben der Verordnung vom 26. März 1899 auch die Verordnung über die Arbeitszeit vom 23. November 1918 in der Fassung vom 21. Dezember 1923. Diese letztere Verordnung galt für alle gewerblichen Arbeiter in allen gewerblichen Betrieben. Mit den in dieser Verordnung ausdrücklich genannten Beschränkungen und Ausnahmen betrug die regelmäßige tägliche Arbeitszeit acht Stunden. Mit keinem Wort sind in dieser Verordnung etwa weitere Ausnahmen für Getreidemühlen nach der Verordnung vom 26. April 1899 zugelassen. Vor Inkrafttreten des nunmehr geltenden Arbeitszeitgesetzes galten auch die Bestimmungen der Verordnung vom 21. Dezember 1923 für Getreidemühlen, und zwar allein. Das Verlangen des Ausschusses der Reichsmüllerverbände, daß neben der Verordnung von 1923 auch gleichzeitig die Sonderverordnung von 1899 gelten solle, wäre eine Unmöglichkeit, entspringt aber auch der Absicht, Arbeitszeitverhältnisse im Mühlengewerbe einzuführen, wie sie in den neunziger Jahren bestanden. Das ist von unserer Seite an dieser Stelle und vom Abg. Grafmann im Reichstag bei der dritten Lesung des Arbeitszeitnotgesetzes in gebührender Weise zurückgewiesen worden. Die Unternehmer der Mühlen und ihre juristischen Vertreter stehen aber mit solchen Forderungen selbst isoliert in Unternehmerkreisen. Was aber besonders bemerkenswert ist, ist der Geist, aus dem heraus es möglich war, ein derartiges Verlangen überhaupt zu stellen. Aus diesem Geist heraus spricht ein bedauerlicher Mangel an sozialem Verständnis. Die Ereignisse im Mühlengewerbe in Breslau und Magdeburg sind ebenfalls klassische Beispiele dafür.

Das Verbot des Tragens zu schwerer Lasten in Rußland.

III. Die Gesetzgebung in Sowjetrußland steht vor, daß Lasten bis zu 5 Pud, was 80 Kilogramm entspricht, ohne mechanische Hilfsmittel getragen werden dürfen. Nach einer Verordnung des Volkskommissariats der Arbeit vom 14. Februar müssen den Lastträgern spezielle Vorrichtungen (Karren, Rollwagen usw.) zur Verfügung gestellt werden, sobald Lasten von mehr als 5 Pud Gewicht fortbewegt werden sollen. Ebenso ist in der Verordnung vorgeschrieben, daß beim Lastentragen auf größere Entfernung Rollwagen

Die Efel von Lytham*).

Das ist der wohlbeliebte Kapitän
Zu Lytham im Britenlande,
Der kürzlich eine Verordnung erließ
Mit Rüge, daß keine Verpande.

Obwohl dieser Mann zur Efel betraf,
So war er dennoch sehr richtig,
Und für die Efel Lythams sogar
Besonders erquickend und wichtig.

Denn der Inhalt bedeutete Efelgesetz:
Es sei nur gesetzlich erträglich,
Denn jedes Langjahr beschleunigt wird
Nicht länger als acht Stunden täglich!

Damit hat der Herr Kapitän
Die Efelgesetz Lythams erlassen,
Dafür hat dem Lythamer Kapitän
Die Welt manchen Loblied gesungen . . .

Sogar im Reichsmüller-Kongress
Hat man eine Ehre geküßelt,
Und diese sehr Anerkennungsgrüßel
Der Schatzkammer nach Lytham geschickt . . .

Jedoch die Politiker — ja Damer, das kommt
In diesen Fall nicht in Frage! —
Die mögen in jählicher Stundenjahr
Küßeln an jedem Tage!

Man sag' vor allem bei uns zu Land,
Der Kapitän sei dringend beabsichtigt
Waples verhängende Arbeitszeit,
Sogar gehe die Efelgesetz hin!

* Eine Karikatur, „Verbands-Zeitung“ Nr. 14/27.

Gewiß, das ist Unternehmerrhythmus,
Ein Rezept für Dummheit im Geiste,
Denn man schon immer mit großem Erfolg
Die Efel im Geiste speiste.

Denn mag dieses große Efelstum
Man endlich und reiflos verschwinden,
Denn wird an die Arbeit man keinen mehr
Als täglich acht Stunden binden!

Nur weil es zu viele Efel gibt,
Sitzt noch der Geldproh im Fette;
Verschwindet das große Efelstum,
Dann fällt auch die Efelstette!

Denn wird Euch das Worttrafettengeltüß
Des Propheten nimmermehr rühren,
Denn habt Ihr auch den Achtstundentag
Und werdet ihn nimmer verlieren!

Taejs.

Es lebe die Solidarität !

Eine Jubiläumsgedächtnisrede (1827—1927) von Jakob Börgarz.
Nachdruck verboten.

In früheren gesellschaftlichen Perioden mochte das Unglück größerer Bevölkerungsstöße unabwendbar gewesen sein, in unserer heutigen erkenntnistätigen Zeit, wo die Grundüber aller sozialen und kulturellen Gländ selbst von dem einfachsten Manne erkannt und wissenschaftlich erwiesen sind, sollte das bestimmt möglich sein. Welch ungeheure Bereicherung würde die menschliche Kultur erfahren, wenn auch die Masse des Arbeitsvolkes ohne materielles Gländ leben könnte! So alt wie die Not durch wirtschaftliche Unterdrückung der Schwachen, so alt ist auch ihr Kampf gegen diese. Im 5. und 6. Jahrhundert führten egypte

in Rom und Griechenland zur Auflehnung der damals noch unfreien Arbeiter gegen die Arbeitgeber und die Regierungen. Durch das schnelle Wachstum der Bevölkerung konnte nicht allen arbeitsfähigen Männern Arbeit gegeben werden. Hinzu kam die gleichzeitige Proletarisierung des Bauernstandes durch die Einführung des Leihkapitals und der zunehmenden Verwendung der Sklaven in gewerblichen Betrieben. Die Arbeitslosigkeit schwoh an und erfaßte zeitweise 50 Prozent der Arbeiter und Gesellen. Mangels jeglicher Organisation und jeder Stützpunkt von Dauer konnte das Aufbegehren der Arbeiter von den damaligen Ordnungsgewaltigen niedergeschlagen werden. Draconische Strafen: Köpfen, Rädern und Folterung waren die Mittel. Diese impulsiven, aus fürchterlichem Not und einer barbarischen Behandlung resultierenden „wilden“ Streiks oder Ausstände lassen sich bis ins 13. Jahrhundert verfolgen. Erst von da an datieren organisatorisch vorbereitete Streiks. Mit dem Aufkommen des kapitalistischen Betriebes in den fünfsten und der dadurch bedingten sozialen Klust zwischen Meister und Gesellen setzten rein wirtschaftliche Kämpfe zwischen diesen ein. Mißbrauch der Gewalt des Meisters, Anwendung des Drucksystems der Beschränkung der Freizeit und übermäßige Lehrlingshaltung erzeugten bei den Gesellen und Arbeitern Bitterkeit und Gärung, da diese Maßnahmen der Unternehmer die Arbeitsgelegenheiten verschlechterten und die Arbeitslosigkeit vergrößerten. Man sieht, daß wie heute so auch damals alles Gländ in denselben kapitalistischen Geflogenheiten begründet war. Im Jahre 1827 traten die Gürtlergesellen von Breslau, die in der Gürtlergenossenschaft vereinigt waren, und nachdem Verhandlungen mit den Meistern erfolglos geblieben waren, erstmalig geschlossen in den Streik. Es handelte sich bei diesem Kampf um die Erreichung besserer Unterfuntsverhältnisse. Er wurde nach vier Tagen mit einem vollen Erfolg für die Gesellen beendet. Naturnotwendig erhielt der Streikgedanke durch den Erfolg der Gürtler einen mächtigen Impuls. In Ausbad

und Karren bereitgestellt werden müssen. Die Lasten dürfen auf dem Rücken nicht weiter als 30 Faden (4,687 Faden = 10 Meter) getragen werden. Während der Arbeitszeit der Lastträger müssen periodische Arbeitspausen eingeschaltet werden, die als Arbeitszeit in Anrechnung gelangen. Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren werden zum Tragen von schweren Lasten nicht zugelassen. Das Höchstgewicht der von Frauen zu tragenden Lasten soll 1 Pud (16 Kilogramm) nicht übersteigen. Auch in Russland sind die physiologischen Folgen des Tragens schwerer Lasten von Ärzten studiert worden. Von 623 beobachteten Lastträgern hatten 179 (28,7 Proz.) Rückgratsverkrümmungen, 129 (20,7 Proz.) Plattfüße, 76 Arbeiter (12,2 Proz.) Leistenbrüche und 239 Arbeiter (38,4 Prozent) Arteriosklerose. Die durchschnittliche Dauer während welcher ein Lastträger seinen Dienst verrichten kann, beträgt in Russland 9 Jahre.

Der russische Verband der Lebensmittelarbeiter ist an die Regierung herantreten mit der Forderung, es sei das Höchstgewicht der zu tragenden Lasten von 80 Kilogramm auf 56 Kilogramm herabzusetzen.

Arbeitsrecht.

Nicht berechtigt, willkürlich einzelne Tage stillzulegen. Annahmeverzug.

Die Mühlenwerke Heinrich Auer in Köln-Deutz hatten an einzelnen Tagen: 15., 16., 20., 26. und 27. Februar willkürlich die Mühle stillgelegt. Das Landgericht Köln, 13. Zivilkammer, als Berufungsinstanz hat am 11. März 1927 (13. S. 86/26) auf die Forderungen der 139 Beschäftigten als Kläger unter dem Rubrum, Lichtmaier und Genossen die Auermühle zur Zahlung verurteilt. Es handelt sich um Beträge von 39,65 Mk., 38 Mk., 37,90 Mk., 36 Mk., 34,60 Mk., 22,30 Mk., 21,60 Mk., 14,40 Mk., 13,38 Mk. und 8,92 Mk.

In den Entscheidungengründen wird unter anderem gesagt:

Die von der Beklagten vorgenommene Arbeitsstreckung durch Stilllegung an einzelnen Tagen war ohne Abänderung der bestehenden Einzelarbeitsverträge nicht möglich. Denn zum Inhalt der Arbeitsverträge gehört auch die Arbeitszeit, von deren Dauer der Lohn abhängt. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Kläger aus den in Betracht kommenden Tarifverträgen ein Recht auf eine garantierte volle Arbeitswoche herzuweisen vermögen. Auch wenn man Vorliegen einer solchen Garantie verneint, so bestand doch jedenfalls grundsätzlich die 48-Stunden-Woche, und waren die Kläger im Regenfalle verpflichtet, sechs Schichten zu arbeiten und demgemäß berechtigt, für sechs Schichten für die Woche Lohn zu verlangen. Diese grundsätzliche Regelung war, auch wenn sie tarifvertraglich nur als Regel, nicht als zwingende, unabdingbare Mindestarbeitszeit aufgestellt war, Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge geworden. Ein Abweichen von ihr durch Ausfallenlassen einzelner Schichten war daher nur durch Vereinbarung dieser Verträge möglich, sei es durch entsprechende Vereinbarung, sei es durch Aufkündigung mit nachfolgendem Abschluß eines neuen Vertrages. Hierüber besteht auch zwischen den Parteien kein Streit. Insbesondere hat die Beklagte kein auf § 2 der Stilllegungsordnung gestütztes Recht auf Arbeitsstreckung für sich in Anspruch genommen.

Hiernach kommt es darauf an, ob die Kläger mit der von der Beklagten getroffenen Regelung einverstanden gewesen, oder ob an Stelle der alten Verträge neue, den Inhalt einzelner Schichten mit Rücksicht auf den schlechten Geschäftsgang vorgezeichnete Verträge zustande gekommen sind. Beides muß verneint werden.

Ein Einverständnis der Kläger mit dem Ausfall der Schichten an jenen 5 Tagen ist nicht erwiesen, neue, diesen Ausfall ersetzende Verträge sind nach dem Ausgeführten mangels Aufkündigung der alten Verträge nicht zustande gekommen. Die Beklagte war daher nicht berechtigt, willkürlich einzelne Tage still zu legen und hat den Klägern für den Lohnausfall aus dem Gesichtspunkte des Annahmeverzuges, § 516 BGB. Es bedarf dabei keiner Stellungnahme zu der Frage, ob die von der Beklagten geltend gemachten wirtschaftlichen Gründe für die von ihr vorgenommene Streckung wirklich zwingend gewesen sind. Denn wenn auch das der Fall gewesen ist, hätte es der Beklagten nur das Recht gegeben, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen Entlassungen vorzunehmen oder auf eine Abänderung der bestehenden Arbeitsverträge zu dringen, nicht dagegen das Recht, bei unbedingter fortbestehenden Arbeitsverträgen die Kläger in ihrer Arbeitsleistung willkürlich zu beschränken. Das Verhalten der Beklagten läßt deutlich das Bestreben erkennen,

sich unter allen Umständen ihren alten Arbeitsstamm zu erhalten. Es erscheint nicht unbillig, daß die Beklagte auch die Kosten hierfür zu tragen hat.

Hiernach war der Berufung stattzugeben, ohne daß es eines Eingehens auf die weiteren Behauptungen der Kläger bedurfte, die von der Beklagten getroffene Regelung habe auch gegen die zwingenden Vorschriften des Betriebsratsgesetzes und der Stilllegungsverordnung verstoßen. . . . Es war daher zu entscheiden, wie erkannt.

Aus der Industrie.

Brauereiabschlüsse.

Kulmbach. Die Sandlerbräu A.-G. erreichte bei einem Kapital von 1,2 Millionen Mark einen Rohgewinn von 300 000 Mark (25 Proz.).

Regensburg. Die bekannte Regensburger Brauhaus-Jesuitenbrauerei A.-G. deren Aufsichtsratsvorsitzender der Politiker Dr. Georg Heim ist, verzeichnet bei einem Kapital von 1,8 Millionen Mark nahezu einen Gewinn von 600 000 Mk. (33 Proz.). Als Reingewinn werden davon 448 000 Mk. verbucht. Die Aktien werden insgesamt mit 5 Millionen Mark angegeben. Handlungsunkosten für Gehälter und Löhne betragen noch nicht 400 000 Mk., also fast nur ein Drittel der Einnahmen aus dem Bierkonto.

Augsburg. Die große Aktienbrauerei zum Hasen bilanziert ihr Kapital mit 6 Millionen Mark, während die Gesamtaktiven mit 13,4 Millionen Mark angegeben werden. Verdient worden sind etwa 920 000 Mk. oder 15 Proz. In der Bilanz fällt auf, daß die Firma viel eigene Akzente, nämlich über 1 080 000 Mk. in Umlauf hat. Die Gelbflüssigkeit ist nicht sehr groß.

München. Die Bayerische Aktienbrauerei Pfaffenbrunn gibt einen Gewinn von 342 000 Mk. bei einem Kapital von 1,5 Millionen Mark an. Die Aktionäre erhalten 12 Proz., während sich der Rohgewinn auf beinahe 23 Proz. stellt. Hier beträgt das Akzeptkonto noch nicht 90 000 Mk., dem ein Bankguthaben von 190 000 Mk. und ein Kassenbestand von 25 000 Mk. gegenübersteht.

Würzburg. Das Bürgerliche Brauhaus Zell-Würzburg (Königsberg u. d'Engländer) besitzt ein Kapital von 1,6 Millionen Mark und hat darauf etwa 660 000 Mk., also über 40 Proz. verbucht! Die Dividende beträgt 14 Proz., nach sehr hohen Abschreibungen (193 000 Mk.). Es ist dies mit das beste Ergebnis aller Brauereien.

Das Brauhaus Würzburg mit 2,8 Millionen Mark Kapital verzeichnet einen Gewinn von 680 000 Mk. Hier stellt sich der Reingewinn auf 24 Proz. Besondere Abschreibungen werden nicht vorgenommen.

Bamberg. Die Hofbräu A.-G. in Bamberg und Erlangen, die ein Aktienkapital von 2,5 Millionen Mark hat, verdiente etwa 410 000 Mk. oder 16 Proz.

Hof. Die Hofbräuerei Deiningersronenbräu verzeichnet einen Gewinn von über 220 000 Mk. bei einem Kapital von 800 000 Mk. Sehr hoch ist ein besonderes Abschreibungskonto für „Aufwertung, Defrederie, Rückstellung“, nämlich 138 000 Mk.! Wenn man diese Summe zum Gewinn noch hinzufügt, so wären etwa 37 Proz. verdient worden. Zur ordnungsmäßigen Bilanzierung gehört es, aus dem letztgenannten Sammellkonto drei Konten zu machen.

Lichtenfels. Die Bayerische Bierbrauerei Lichtenfels, ein nur kleiner Betrieb mit 224 000 Mk. Kapital, gibt einen Gewinn von 56 000 Mk. an, das sind etwa 25 Proz.

Das Kloster Langheimer Urbräu und Bürgerbräu in Lichtenfels hat ein Kapital von 600 000 Mk., mit dem beinahe 20 Proz. verdient worden sind.

Paffau. Die Innstadt-Brauerei verwendet den größten Teil ihrer Gewinne zu Rücklagen. Die neueste Rücklage beträgt hier 67 500 Mk. bei einem Kapital von 670 000 Mk. Daneben existiert noch eine besondere Rücklage von 200 000 Mk. Der letztjährige Gewinn wird mit 183 000 Mk. (über 25 Proz.) angegeben. Der Nettoüberschuß lautet 125 000 Mk. (etwa 18 Proz.).

Mühlen.

Die Großmühlen haben allgemein gute Abschlüsse herausgebracht.

Die Bremer Holandmühle weist einen Gewinn von 744 000 Mk. aus bei einem Kapital von 5 015 000 Mk., der Rohgewinn beträgt also etwa 15 Proz. Die Dividende ist mit 10 Proz. festgesetzt worden. Die Aktien belaufen sich insgesamt auf über 12 Millionen nach dem buchmäßigen Wert, können aber nach dem gemeinen Wert wohl mit 18 Millionen Mark veranschlagt werden.

Die Flensburger Walzenmühle gibt einen Rohgewinn von 94 000 Mk. bei einem Aktienkapital von 480 000 Mk. an, erreichte also beinahe einen Verdienst von 20 Proz.

Etwas kleiner stellt sich der Gewinn der Kunstmühle Lind in Sobramstein (Pfalz). Hier wird der Rohgewinn mit 69 000 Mk. (17 Proz.) bei einem Kapital von 400 000 Mk. bilanzmäßig festgestellt.

Brennerei, Preßhese.

Die Getreidebrennerei und Preßhese- und Preßhese-Fabrik von F. Cröpin in Stettin erzielte nur einen Gewinn von 8000 Mk. bei einem Kapital von 800 000 Mk. Der Gewinn reicht zur Dividende nicht aus.

Die Döbener Gese- und Spiritus-A.-G. erzielte ein glänzendes Ergebnis. Kapital 115 000 Mk., Reingewinn 26 000 Mk., Abschreibungen 13 000 Mk., Dividende 12 Proz. Der Rohgewinn erreicht beinahe 35 Proz.!

Malzfabriken.

Bei der Malzerei Industrie A.-G. in Erfurt beträgt der Gewinn 95 000 Mk., die Abschreibungen 1500 Mk. und das Kapital 500 000 Mk. Es sind also über 19 Proz. verdient worden.

Die Malzfabrik Schweinfurt erreichte einen Gewinn von über 21 Proz. Das Kapital beträgt 750 000 Mk., der bilanzmäßige Gewinn 160 000 Mk.

Mineralquellen, alkoholfreie Getränke.

Als durchschnittlich ist das Geschäftsergebnis der Nassau-Selterer Mineralquellen A.-G. in Ober-Selters zu bezeichnen. Die Firma erreichte bei einem Kapital von 227 000 Mk. einen Rohgewinn von 32 000 Mk. Mehr als die Hälfte, nämlich 20 000 Mk., werden abgeschrieben. Die Dividende beträgt 4½ Proz.

Wein, Sekt.

Ebenso gut wie die Brauereien dürften im allgemeinen auch die Sekt-Stellereien abgeschnitten haben. Die Firma J. Oppmann in Würzburg verbiente im letzten Jahr etwa 35 Proz. des Kapitals. Die Bilanzfiguren lauten: K. R. 3 000 000 Mark, Reingewinn 97 000 Mk., Abschreibungen 8000 Mk., Dividende 15 Proz.

Aus Beruf und Betrieb.

Folgen der Ausbeutung! Arbeit für den Staatsanwalt!

In der Silberbrandmühle, Mannheim, ereignete sich in der Nacht vom 26. zum 27. April 1927 ein schwerer Unfall. Dem Kollegen Farrenkopf wurde von einem Sad Futtermehl, der sich aus der Kettenklinge des Sackaufzuges löste und aus einer Höhe von 5 Metern herunterfiel, die Wirbelsäule zerquetscht. Kollege Farrenkopf ist an der Verletzung gestorben.

Seit 1923 in der Silberbrandmühle schon der dritte Unfall mit tödlichem Ausgang. Dieser Unfall erklärt es vielleicht auch, warum die Öffentlichkeit von dem Unfall erst am 30. April erfuhr. Es hat den Anschein, als ob hier etwas verheimlicht werden sollte. Es hat auch den Anschein, als ob die Betriebsleitung allen Grund hierzu hat.

Daß in der Silberbrandmühle zwölfstündige Arbeitschicht herrscht, ist der Öffentlichkeit längst bekannt und auf diese lange Arbeitszeit ist der Unfall nur zurückzuführen.

Der Verunglückte war mit noch einem Kollegen auf dem Rohrboden, auf welchem Hartgrieß, Weißdunst, Weißgrieß, Weizenkeime und Futtermehl abgeackert werden, beschäftigt.

Daß ein Arbeiter, der von abends 6 Uhr bis morgens 6 Uhr angestrengt arbeiten muß, wozu noch bei diesen Arbeitern der Silberbrandmühle eine Fahrzeit bis zu vier Stunden kommt, was eine Bruttoarbeitszeit von 16 Stunden ergibt, inzwischen etwas essen muß, wird auch von der Betriebsleitung der Silberbrandmühle anerkannt und den Arbeitern gestattet eine Essenpause zu machen. Diese Pausen können die einzelnen Arbeiter jedoch nur auf Kosten ihrer Mitarbeiter machen, d. h. während der Pausen muß für zwei gearbeitet werden.

Diese Überlastung führte nun den Unfall herbei, da es für einen Mann schier unmöglich ist, die geschüberte Arbeit auf dem Rohrboden überhaupt zu bewältigen, geschweige noch mit einiger Sorgfalt die Unfallsfälle zu vermeiden. Anschließend war der Sad Futtermehl, der dem Verunglückten zum Verhängnis wurde, wegen der Überlastung nicht so befestigt, daß ein Auslösen unmöglich war. Aber selbst wenn dies nicht der Fall war und das Herunterfallen durch andere Umstände herbeigeführt wurde, ist hier die Frage aufzuwerfen: Wo ist die Schutzvorrichtung, in diesem Falle die Einzäunung des Sackaufzuges, die vorübergehende Menschen schützen soll? Nach unseren Informationen ist eine solche nicht vorhanden. Ja noch nicht einmal eine Warnungs-

streikten noch im selben Jahre die Schmiede, in Nürnberg die Schuhmacher und in Lissa die Luchtnappen. Den Weg, den die organisierte Solidarität im Laufe von sechs Jahrzehnten gemacht hat, ist ein sehr wechselvoller. Lange Jahre wurde er verboten, in Deutschland gab es 1549 ein Verbot aller Koalitionen. In England und Frankreich wurde er 1791 durch Gesetz unterjagt. Vergänglich. In diesem Jahre aber sind es 600 Jahre, daß sich der erste organisierte Streik durchsetzte.

Es lebe die Solidarität!

Die Ethik des Hungers.

Das Rettende ist gefunden; die „See des sozialen Dienstes“ ist da. Man hat das Brutale der Wirtschaft auch drüben erkannt, wenn man es auch tausendmal nicht direkt zugibt. Man fühlt, daß der kapitalistischen Wirtschaft jede Ethik fehlt. Aber statt nun eine neue Wirtschaft zu erstreben, deren Wesen zugleich einen sittlichen Charakter hat, will man heute in steigendem Maße die alte Wirtschaft versittlichen, indem man den ethischen Menschen zu erstreben sucht.

In England und Amerika fand dieser Versuch, das Unethische der kapitalistischen Wirtschaft durch ethische Erziehungsversuche zu verdecken, zuerst Verbreitung. Jetzt tritt dieser rettende Gedanke seinen Siegeszug auch durch Deutschland an, und man glaubt, daß Deutschland nach diesem Aufsteigen der Seele durch die Not der Kriegs- und Nachkriegszeit für eine solche neue „soziale“ Ethik besonders empfänglich sei.

Wenn du also in Zukunft weiter wie bisher wie ein Lasttier unter zu langer Arbeit leuchst, so ertrage dein Los als „sozialen Dienst“. Und wenn du ein Einkommen hast, das nicht zum Nächststen reicht, so schalte den Niemen in „sozialpsychologischer Erneuerung“ enger! Und wenn du arbeitslos auf der Straße liegst, so sei beglückt, daß dir die Wirtschaft in ihrer sozialistischen Großmütigkeit solche schöne Gelegenheit gibt, dich unbelastet mit

Arbeit und Brot ganz der „neuen sozialistischen Denkrichtung“ zu widmen!

Vergeblische Liebesmüh! „Dienst statt Verdienst?“

Nur in einer neu gearteten Wirtschaft ist solch ethischer Charakter möglich. Eine Wirtschaft, die in ihrer ganzen Struktur auf das Ich eingestellt ist und nur auf das Ich, solch eine Wirtschaft muß zu brutaler Unterdrückung jeder sittlichen Regung führen.

Aber man erkennt eben, wie das Volk neben der materiellen Not auch unter der geistigen und sittlichen Robheit der Wirtschaft leidet und wie das Volk neben seinem wirtschaftlichen Wollen auch aus sittlichem Wollen heraus zu Neuen strebt. Und darum dieser Versuch einer ethischen Würdigung der Knechtschaft; dieses Bestreben, die wirtschaftliche Unterdrückung zu steuern zum ethischen Geldentum.

Nur wirtschaftliche Freiheit ist sittlich, und höchste Ethik ist die Tat der wirtschaftlichen Befreiung. Und Kampf ist die ethische Praxis der Gegenwart zu diesem neuen sittlichen Ziele der Wirtschaftsfreiheit.

Weshalb die verheirateten Männer länger leben.

Auf die Scherzfrage: „Weshalb leben die verheirateten Männer länger?“ pflegen die Späzmacher zu antworten: „Sie leben eigentlich nicht länger; es scheint nur länger zu sein.“ Im Scherz wird jedoch manches wahres Wort gesagt, wie Dr. Bundesen vor kurzem in der Schrift „Chicago Health“ bemerkt. Er führt dort einige interessante Tatsachen aus der Statistik des Gesundheitsamtes der Stadt Chicago für das Jahr 1925 an. Aus den Ziffern geht hervor, daß für die verheirateten Lebensalter die Sterblichkeitsziffer der verheirateten Männer geringer ist als die der ledigen Männer, der Witwer oder der geschiedenen Männer. Folgendes sind die Angaben Dr. Bundesens:

1. Von je tausend geschiedenen Männern im Alter von 25 bis 34 Jahren sterben jährlich 15; von je tausend ledigen Männern derselben Altersgruppe sterben 5; von je tausend verheirateten Männern derselben Altersgruppe sterben nur 4.

2. Von je tausend geschiedenen Männern zwischen 35 und 44 Jahren sterben 18; von je tausend ledigen Männern derselben Altersgruppe sterben 14; von je tausend verheirateten Männern derselben Altersgruppe sterben nur 7.

3. Von je tausend geschiedenen Männern im Alter von 45 bis 54 Jahren sterben 37; von je tausend ledigen Männern derselben Altersgruppe sterben 23; von je tausend verheirateten Männern derselben Altersgruppe sterben nur 14.

4. Von je tausend geschiedenen Männern im Alter von 55 bis 64 Jahren, wenn das Leben ansänt freundlich zu werden, sterben 56; von je tausend ledigen Männern derselben Altersgruppe sterben 49; von je tausend verheirateten Männern derselben Altersgruppe sterben nur 29.

Es scheint, daß das Verheiratetsein für die jungen Burthen von 65 Jahren und darüber ein wahrer Segen ist. Von je tausend geschiedenen Männern in der Altersgruppe sterben 116; von je tausend ledigen Männern derselben Altersgruppe sterben 112; von je tausend verheirateten Männern derselben Altersgruppe nur 80.

Je tiefer die Sterblichkeitsziffer, um so länger lebt man. Im Jahre 1925 wurden in Chicago über 41 000 Ehen geschlossen, während die Zahl der Scheidungen mehr als 8700 betrug. Auf tausend Ehen kamen daher 200 Scheidungen. Im selben Zeitraum kamen auf je tausend Männer im heiratsfähigen Alter folgende Todesfälle vor: Bei den geschiedenen 29 und bei den verheirateten nur 13. Auf Grund dieser Ziffern bemerkt Dr. Bundesen: „Wenn ihr länger leben wollt, so verheiratet euch und bleibt dauernd verheiratet.“

(F. L. S. C.)

tafel, die auf die Lebensgefahr an dieser Stelle hinweist, ist angebracht. Beachtenswert ist bei dem Unfall die Tatsache, daß der Saal aus 5 Meter Höhe, also über die Höhe eines Stadtwerts herabfiel. Hier hat zweifellos die selbsttätige Schließung der Bodenöffnungsflappen verjagt, was nach unseren Informationen immer der Fall sein soll.

Es ist eine Fahrlässigkeit im höchsten Grade, wenn ein solcher Arbeitsunfall, der auch der Betriebsleitung bekannt sein mußte und jetzt den Tod eines Menschen herbeigeführt hat, nicht abgestellt wurde.

Uns ist auch bekannt, daß der Betrieb der Firma Silberbrand in den letzten Monaten wiederholt von Beamten des Gewerbeaufsichtsamtes besucht wurde. Anscheinend haben die kontrollierenden Beamten nichts von dieser Menschenfalle erfahren.

War es hier aber nicht die Pflicht des Betriebsrates, dessen Aufgabe es nach § 66 Abs. 8 des B.G. ist, auf die Bekämpfung der Unfallgefahren zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten durch Anregungen, Beratungen und Auskunft zu unterstützen, einzugreifen und für die Abstellung der Mängel zu sorgen? Wir können leider auch dem Betriebsrat den Vorwurf fahrlässig gehandelt zu haben, nicht ersparen.

Schuld an den Zuständen in der Silberbrandmühle ist aber vor allem das mangelnde Solidaritätsgefühl der Arbeiter. Mögen die dort beschäftigten Kollegen einmal begreifen, daß sie es sind, die ihre Haut zum Markte tragen. Nicht Liebedrerei, nicht Schmarotzertum, nicht das Verkaufen der Kollegen, die versuchen, die Zustände zu bessern, kann Hilfe bringen, sondern nur der enge Zusammenhalt im Verband der Lebensmittel- und Getränkearbeiter.

Wird dieser tragische Unfall endlich einmal der Firma Silberbrand das Handwerk legen, die ihre Arbeiter nicht nur über Gebühr lange beschäftigt, sondern sie auch noch in fahrlässiger Weise Unfällen aussetzt? Oder hat die polizeiliche Untersuchung schon wieder ergeben, daß der Verunglückte seinen Tod durch eigenes Verschulden herbeigeführt hat?

Wir sind der Meinung, daß hier Arbeit für den Staatsanwalt vorhanden ist und hoffen auf dessen Eingreifen.

Bewegungen im Beruf.

Die Lohn- und Tarifbewegung in der Firma C. S. Knorr A.-G. und der Seifefabrik Lindemeyer u. Co. in Heilbronn.

Die Arbeiterschaft dieser beiden Betriebe hat mit noch anderen Belegschaften an Orte unter den Auswirkungen einer verkehrten Tarif- und Lohnpolitik, wie sie seit langem und besonders in der unruhigen Zeit von anderer Seite betrieben wurde und noch heute fortgesetzt wird, schwer zu leiden. Man schloß Tarifverträge ab, die die bestmöglichen Industriezweige in einem Rahmen spannten und wo die Werte zweifellos kräftiger als die widerstreitendsten Interessen zeigen. Ein solcher Tarifvertrag war und ist der Vertrag der Gemischtbetriebe in Heilbronn, welcher im Jahre 1922 erstmals zustande kam. Man nahm in diesem Vertragsgebilde neben den reinen Lebensmittelbetrieben wie C. S. Knorr A.-G., Kaiser-Otto A.-G. und Lindemeyer u. Co., Betriebe aller Branchen, so Linoleumfabriken, Zementfabriken, Lampenfabriken u. a. auf, und regelte die Lohn- und Arbeitsbedingungen immer nach dem Stand des am stärksten rentierenden Unternehmens.

Dieser Zustand führte zu Reibungen innerhalb der Arbeiterschaft der zum Vertragsverhältnis der Gemischtbetriebe gehörigen Betriebe, und die Arbeiter der Betriebe C. S. Knorr und Kaiser-Otto brachten bereits im Jahre 1924 ihr Verlangen auf getrennte Regelung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen zum Ausdruck. Dieses Verlangen blieb seitens des Industriellenverbandes Heilbronn unberücksichtigt.

Ein siebenstägiger Streik im Jahre 1925 bei der Firma Knorr brachte schließlich materielle Erfolge, ohne aber das Verlangen auf betriebliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erfüllen.

Schließlich gelang es, nachdem die Unternehmer der Gemischtbetriebe auf eine ab 1. Februar 1927 geforderte Lohnerhöhung von 15 Proz. sich zu keinem Entgegenkommen bereit fanden, die mit dem Vertrag beteiligten Gewerkschaften zu überzeugen, daß nämlich der Vertrag gelöst werden müsse. Man kam überein, daß die drei Betriebe C. S. Knorr A.-G., Kaiser-Otto A.-G. und Lindemeyer u. Co. für die Zukunft aus dem Vertragsverhältnis der Gemischtbetriebe ausscheiden sollen.

Als maßgebende Organisation für die Betriebe C. S. Knorr und Lindemeyer u. Co. trübten wir im Einverständnis der beteiligten Gewerkschaften an die beiden Firmen Tarifvertragsentwürfe ein. Für den Betrieb Kaiser-Otto A.-G. ist der Deutsche Nahrungs- und Genussmittelarbeiter-Verband zuständig und dieser verlangte für diesen Betrieb die Anerkennung des für allgemeinverbindlich erklärten Reichstarifvertrages der Teig- und Süßwarenindustrie. Unsere Vertragsentwürfe waren dagegen den mit unserem Verbands getätigten Verträgen in gleichen Industriebetrieben angepaßt und enthielten Forderungen auf Wochenlohn mit Bezahlung der gesetzlichen Feiertage, die Zusammenlegung der 5 Lohnstufen in sieben Lohnstufen, die Gewährung von Zulagen an die unter besonderen Verhältnissen und in Verantwortung stehenden Arbeiter, die Nebenlohnbezügebezahlung mit 5 Proz. ab zweiter Stunde täglich, die Bezahlung von Zuschlägen für Nachtarbeit, der Zahlung des Differenzbetrages zwischen Lohn- und Krankengeld bei Unfällen und Erkrankung auf die Dauer der drei Wochen, wie eine Verbesserung des Urlaubs.

Es sind dies Forderungen, die nach dem Stande der in Frage kommenden Unternehmen durchaus erfüllbar sind. Auch die Lohnforderungen übersteigen nicht das übliche Maß, wenn man in Betracht zieht, daß z. B. die Kaufhausgehilfen für den gleichartigen Arbeiter einen über 20 Mk. höheren Lohn in der Woche bezogen als die Seifefabrik Lindemeyer u. Co. in Heilbronn.

Daß der Industriellenverband hat nun einmal die Aufgabe, sich gegen jede Verschlechterung der Lebenslage der Arbeiter zu wenden und es gelang ihm auch, ein ihm gewissermaßen Vertragspartner mit dem Industriellenverband für die Betriebe der beiden Gemischtbetriebe Vertragsverhältnisse in zwei Tagen zustande zu bringen. Dieser im Eile zustande gekommene Mantelvertrag trägt zwar gegen den ersten Vertrag bedeutende Verschlechterungen in sich und der Lohnforderung für die Arbeiter von 14-16 Jahren und die Arbeiterinnen von 14-17 Jahren vollkommen leer ausgingen. Er sah eine Lohnzulage für diese Gruppen überhaupt nicht vor.

Mit diesem Schicksal glaubte der Industriellenverband uns wieder zum Beitritt in das Vertragsverhältnis der Gemischtbetriebe bewegen zu können. Dieses wurde jedoch von unseren Mitgliedern strikte verworfen und sofortige Verhandlungen über die eingetragenen Vertragsentwürfe verlangt. Der Industriellenverband

lehnte aber die Verhandlungen zum Abschluß von Betriebsverträgen ab. Dies hatte zur Folge, daß eine Kampfaufnahme bei der Firma Lindemeyer u. Co. in alle Nähe rückte. Im Ernst dieser Situation wurde dann vom Industriellenverband der Schlichtungsausschuß Heilbronn angerufen mit dem Antrag auf Fällung eines Schiedsspruches, wonach die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Firmen C. S. Knorr A.-G., Kaiser-Otto A.-G. und Lindemeyer u. Co. nach den neu abgeschlossenen Mantel- und Lohnstarifverträgen der Gemischtbetriebe Heilbronn vom 17. und 18. März 1927 geregelt werden. Wir unsererseits beantragten dagegen die sofortige Verhandlung über die an die einzelnen Firmen eingereichten Vertragsentwürfe und die Ablehnung des Antrages des Industriellenverbandes.

Am 7. April 1927 fiel dann der Schlichtungsausschuß folgenden einstimmig gefaßten Schiedsspruch:

1. Die für die Heilbronner Gemischtbetriebe neu abgeschlossenen Mantel- und Lohnstarifverträge vom 17. und 18. März 1927 regeln die Lohn- und Arbeitsbedingungen auch der Arbeiterchaften der dem Unterverband der Heilbronner Gemischtbetriebe angehörenden Firmen C. S. Knorr A.-G., Kaiser-Otto A.-G. und Lindemeyer u. Co. mit der Maßgabe, daß von den beiden Verbänden, dem Lebensmittel- und Genussmittelarbeiter-Verband, Lohn- und Mantelstarifvertrag unter Einhaltung einer sechswöchigen Frist für die drei Betriebe frühestens auf 30. September d. J. gekündigt werden können.
2. Die im Tarifvertrag vom 18. März d. J. vorgesehene Lohnerhöhung ist in der Weise zu vollziehen, daß ab laufender Lohnwoche sämtliche männlichen Arbeiter mindestens eine Lohnerhöhung von 2 Pf. und sämtliche weiblichen Arbeiter mindestens eine Lohnerhöhung von 1 Pf. erhalten.
3. Kampfmaßnahmen haben beiderseits zu unterbleiben. Die ausgesprochenen Kündigungen müssen zurückgezogen werden. Maßregelungen dürfen nicht stattfinden.

In seinen Entscheidungsgründen ließ sich der Schlichtungsausschuß von dem Gesichtspunkt leiten, daß für die Betriebe C. S. Knorr und Kaiser-Otto, in denen die Verhältnisse gleich gelagert sind, auch gleiche Tarife maßgebend sein sollten. Es sollte deshalb mit der Regelung am besten gehandelt werden, bis die Zusammenlegung der beiden Verbände (Lebensmittel- und Getränkearbeiter-Verband und Nahrungs- und Genussmittelarbeiter-Verband) erfolgt ist. Der Schlichtungsausschuß bestimmte deshalb, daß bis zu diesem Zeitpunkt sich die Lohn- und Arbeitsbedingungen nach dem Vertrag der Gemischtbetriebe regeln.

Der Schiedsspruch brachte aber auch noch materiell den Arbeitern von 14-16 Jahren eine Lohnzulage von 2 Pf. und den Arbeiterinnen von 14-17 Jahren eine Zulage von 1 Pf. pro Stunde, die sie aber nach dem Vertragsabschluß der Gemischtbetriebe nicht erhalten hätten.

Obwohl nun dieser Schiedsspruch materiell die Arbeiterschaft in keiner Weise befriedigen kann, hat dieselbe in geheimer Abstimmung doch dazu ihre Zustimmung gegeben, weil er in grundsätzlicher Hinsicht immerhin einen positiven Erfolg darstellt, indem er uns die Möglichkeit gibt, selbständig den Vertrag zu kündigen. Weiterhin wurde durch am 8. April 1927 mit dem Industriellenverband geführte Unterhandlung erreicht, daß die Lohnzahlung ab 21. März 1927 gewährt wird, nachdem wir uns bereit erklärten, den Mantelstarifvertrag bis 31. Dezember 1927 laufen zu lassen. Der Lohnstarifvertrag dagegen läuft am 30. September 1927 ab.

So sind wir nun durch diese Bewegung trotz aller dabei aufgetretenen Schwierigkeiten wieder ein Stück unserem geistigen Ziele nähergekommen. Der Industriellenverband und die Sträßen seiner Politik werden sich damit abfinden müssen, daß in nicht zu ferner Zeit die Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeiterschaften sachtariflich mit unserer Organisation geregelt werden.

Notwendig ist dazu, daß unsere Mitglieder mit noch vermehrter Kraft an dem weiteren Ausbau unserer Organisation mitarbeiten und sich allen Organisationsverspottungen gegenüber für immer kräftig zur Wehr setzen. Georg Zinneker.

Schriftenanzeigen.

Das Haar: Sie vier Tage der Sonne Berüh. Verlag J. S. B. Diech Nachfolger G. m. b. H. Ein Roman für die Frauen. Das Problem der langen Wahl zwischen Mutterchaft und Lebensglück bildet den Hintergrund, der 8 218 des Straßensechsbuches blüht auf im Lichte eines Einzelstoffs. Männerstaat, Kämmergehe, Männerverrecht haben die Klippen dieses Schicksals geformt. Hanne Berüh überwindet sie, überbringt sie, wo eine Schwächere als sie, abgeflirtet oder am Anstiege verzweifelt, umgehört wäre. Ein Buch krautvoller Lebensbejahung, tiefer Lebensgläubigkeit, weil seine Dichterin die Wege weiß, die Wege weiß, die dem Leben bereinigt in einer besseren Weltordnung einen Sinn geben werden.

Verbandsnachrichten.

Verbandsrat, Redaktion und Expedition der „Verbands-Zeitung“
Berta 28 42, Reichstagsufer 3. Fernsprecher: Hansa 4934.

20. Beitragswoche vom 8. bis 14. Mai

Änderung in der Berechnung der Unterstützungssätze.
Beschluss des Vorstandes, des Verbandsausschusses und des Verbandsbeirats:
Die Errechnung der Unterstützungssätze aller Unterstützungsarten, mit Ausnahme der Invalidenunterstützung, erfolgt auf Grund der zuletzt gezahlten 52 Wochenbeiträge.
Abrechnung vom 1. Quartal 1927 fehlt noch von folgenden Ortsvereinen:
Rüschlerberg, Potsdam, Storkow, Wilsnack, Greifswald, Pirnawitz, Eichwege, Lauterbach i. S.,
Der Vorstandsvorsitz.

Eingänge der Hauptkassa.

von 2. bis 7. Mai.
Vollständiger der Hauptkassa: Berlin 129 73, Brauererei- und Köchlerarbeiten G. m. b. H., Berlin 233 44.
Berlin 121 62 und 169 20, St. Jungert 6 50, Berlin 141, und 1, Eberfeld 2, Hagen 177 62, Mainz 18 29, München 27 80, Arnstadt 46, Heilbronn 4 80, Berlin 17 126 30 und 150, Eibenau 129, Berlin 283 44, Halle 600, Coburg 282 60, Hermingen

52,20, Rothsalmluster 639,83, Zweibrücken 180,71, Coburg 4, Rothsalmluster 3,20, Leipzig 18,80, Schwannungen 173, Brauer- haben 150, Cöthen 250, Eisenbe 150, Alneburg 318,45, Straubing 220, Waren 35, Weimar 128, Bernburgerode 180, Niesfeld 4, Dornmund 6, Essen 6,20, Heidenheim 7,20, Hof 3, Alth 3, Mainz 7, Worms 3, Effenberg 12, Dortmund 17,40, Wend. Buchholz 35,10, Berlin 116,08, Chemnitz 500, Goldap 101,65, Breslau 1905,05, Königsberg i. Pr. 24,05 und 5,30, Berlin 1018,86 und 9,93, Eberfeld 112,50, Eilenburg 100, Glauchau 200, Holzminde 210,90, Stolp 44,52, Stuttgart 1500, Goldap 3,50, Samburg 3, Berlin 1500, und 51,08, Uterfen 100, Eberfeld 3,50, Samburg 4, Breslau 31, Berlin 56,66, Danzig 1469,26, Pirchberg 138, Grätz 95,40, Saarbrücken 1082, Heilbronn 625,03, Löwenberg 200, Neubrandenburg 100, Radolfzell 1140,30, Heilbronn 6,50, Eberfeld 7,60.

Aus den Bezirken und Ortsvereinen.

Neuruppin, Dorf, und Raff. Joh. Platow, Ludwigstr. 5/6, Nürnberg-Gürtel. Die Geschäftsstelle befindet sich ab 16. Mai Seidelstr. 21, Rittenberg, Fernsprecher 44688. Döberstein, Dorf, Rich. Werner, Hammerstr. 23. Cuhl i. Th. Dorf, Ernst Klobach, Gothaer Str. 32.

Nachruf.

Im Monat April 1927 haben unsere Kollegen: Karl Sihnapp, Fahrer, Genossenschafts-Brauerei, Wbl. Stralau. Karl Berndt, Kuttcher, Patenbier-Brauerei, Spandau. Franz Sudewig, Invalide, Brauer. Ehre ihrem Andenken!

Nachruf.

Am 30. März starb unser Kollege, der Brauer Karl Neuber im Alter von 48 Jahren. Ein ehrendes Andenken bewahren ihm seine Kollegen der Adler-Brauerei, Adm.-Ehrenfeld.

Nachruf.

Am 1. Mai verstarb unerwartet unser treuer Kollege, der Brauer Georg Hingier in der Brauerei Wlger Söhne, Göttingen. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren. Die Kollegen der Bahlfleisch Radolfzell und Umgegend.

Nachruf.

Blühlich verschied unser treuer Kollege, der Mühlenarbeiter Julius Reichold. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren. Ortsverein Dessau.

Den Kollegen Ernst Blah und Hans Senfert und ihren lieben Frauen zur Vermählung die herzlichsten Glückwünsche. Die Kollegen der alten Malzfabrik Gese in Würzburg. Unserm Kollege Hermann Suffer und Frau Gemahlin zur Silberhochzeit die besten Glückwünsche. Die Kollegen der Mühlenwerke Gottschalk, A.-G., Krefeld-Safen, u. Ortsverein Duisburg.

Unserm Kollegen Willy Würz und seiner lieben Frau nachträglich zur Vermählung die herzlichsten Glückwünsche. Die Kollegen d. Brauerei Gödel, Niedershausen. Die Zahlstelle Koblenz.

Unserm lieben Kollegen Georg Raber, Brauer, und seiner lieben Frau zur silbernen Hochzeit am 15. Mai, die herzlichsten Glückwünsche. Die Kollegen vom Brauhaus Amberg.

Brauerschuhe
aus Kermirleder, wasserfest, extra starke Holzsohlen
Paar 7,- Mr. Best. d. Nachnahme
Sodentauer billig!
Feinreiter, München, Ledererstr. 5 II.

Achtung!
Bist du noch mit dem flackernden 2-Schnallen-Brauerschuh für 7,50 Mk., sowie Galoschen, Schnürstiefel und Schaffstiefel mit Holzsohlen in altbetarnter und realer Ware, Preisliste gratis. JOHANN BOHM, Kiel, Michelsenstr. 12.

JOHANN HARDERS / Holzschuhfabrik
Altona-E., Adolfstr. 28
Nur die kräftig. Rindleder mit Absatz-eisen, kräft. Ledersohle u. mit Nägeln versehen, p. Paar RM 2,- extra.
30 cm Schafthöhe 26-31 cm RM 12,-
45 cm Schafthöhe 26-31 cm RM 17,-
Wasser-tasche 25-31 cm RM 7,50
Auf Wunsch auch mit Stoßkappe ohne Mehrkosten. / 3 Paar franco.

Ganter's Brauerschuhe und -Stiefel
Bieten Dir etwas ganz besonderes, das Du sonst nirgends erhalten kannst. Mache einen Versuch und Du bist überzeugt. Bestelle sofort Gratispreisliste.
Aug. Ganter, Holzschuhfabr., Waldkirch i. Breisg., Baden.

6,50 Mk. per Nachnahme
Nappaledermütze
Bedingung: Stilles Mützenschickselrecht
Katalog für Mützen, Lederbekleidung und Lederhandschuhe gratis.
G. Schauenburg, Arnsdorf V. Thüringen.

Billige Bismütze
1 Kilo graue geschliffene G.-W. 3,-; halbweiße G.-W. 4,-; weiße G.-W. 5,-; bessere G.-W. 6,-; damenweiße G.-W. 8,- bis 10,-; beste Sorte G.-W. 12,- bis 14,-; weiße ungeschliffene Raffedern G.-W. 7,-, 9,50, 11,-
Verlang franco, postfrei, gegen Nachnahme. Muster frei. Umtausch oder Rücknahme gestattet.
Benedikt Sachsel, Lobes No. 15, bei Pilsen, Böhmen.

„Wasserteufel“
die anerkannt besten Brauerschuhe sowie Sodentauer, Fettschäber und Koffhaarpösten, Schaffstiefel in allen Größen liefern stets zu billigsten Preisen
Josef Urban, Cham in Bayern
Verlangen Sie kostenlos Preisliste.

GEWERKSCHAFTER, RAUCHT GEG-ZIGARETTEN,
die Qualitätserzeugnisse genossenschaftlicher Produktion.
Man kauft sie nur im **KONSUM VEREIN**