

Verbands-Zeitung

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

Erscheinung wöchentlich. Bezugspreis: Ab 1. April 1924: monatlich 1,20 R.-Mark. Eingetragen in die Polizeikennzeichnisse.	V. e. leger und verantw. Redakteur: Hr. Krieg, Berlin-Lichtenberg Redaktion und Expedition: Berlin N.W. 40, Reichstagsufer 3 Druck: Vorwärts Buchdruckerei Paul Singer & Co., Berlin S.W. 68	Invertionspreis Geschäftsanzeigen: die rechtsgepaarte Doppelseite 60 Goldmarken. Gratifikationen d. Seite 50 Goldmarken, für Todesanzeigen d. Seite 40 Goldmarken.
---	--	--

Im laufenden Jahre (1927) sind 53 Wochenbeiträge zu zahlen!

Geschichtskalender: 18. bis 24. Dezember.
 18. Dezember 1885: Gewerkschaft Hamm gegründet.
 20. Dezember 1890: Veranstaltung statistischer Erhebungen über

die Arbeitsverhältnisse in den Mühlen. Ergebnis bekam Regierung und Reichstag.
 24. Dezember 1891: Erzwerkelarbeiterstreik in Nürnberg.
 22. Dezember 1894: Beilegung des Berliner Bierboikotts.

Streit in der Eisenindustrie. Geist der Gefahrengemeinschaft.

Die christliche Religion hat den Völkern den Begriff der Hölle beigebracht. Das ist nach ihrer Auffassung der Ort von Schuld und Sühne, wo sündige Seelen für alle Untaten gestraft werden, die sie im irdischen Leben begangen haben. Das ist der Ort der Bibel, wo Heulen und Zähneklappern ist. Einer der größten Dichter des Mittelalters, der Italiener Dante, hat es unternommen, diese Hölle der christlichen Religion mit aller Phantasie eines Kindes seiner Zeit auszumalen. Jedes Grauel, das sich eine blutig-überhöhte Phantasie denken kann, steigt aus der Dichtung des großen Italieners als Attribut der Hölle empor — und mit Schaudern und Entsetzen legt der Leser von heute das Buch beiseite mit der beruhigenden Versicherung, es ist Dichtung, es ist Phantasie.

Wenn jemals im Zeitalter des modernen Industriekapitalismus sich diese Phantasien aber verwirklicht haben, dann nur in unseren Stahl- und Walzwerken. Furchtbar ist die Arbeit in ihnen. Und wer es eben vermag und wem irgend etwas anderes übrig bleibt, geht nicht ins Eisenwerk. Immer wieder haben Agenten der Schwerindustrie aus den Agrarbezirken Europas die kräftigsten Menschen für die Arbeit in der Eisen- und Stahlerzeugung herangeholt. Aber auch sie, die Riesen, die Giganten, einer furchtbaren Densität ausgesetzt und nur notdürftig bekümmert, mit den Zyklopen der alten Sage vergleichbar, sind den Anforderungen dieser furchtbaren Arbeit nur für kurze Zeit gewachsen. Sie welken weg und stürzen dahin. Ihre Lebensdauer ist, verglichen mit der in anderen Berufen, verhältnismäßig gering. Das ist die Hölle unserer Zeit. Dazu bedarf es keiner Danteschen Phantasie. Der Dichter ruft in seinem Werke den sündigen Seelen, die zur Hölle gehen, zu: „Ihr, die ihr entgeht, laßt alle Hoffnung fahren!“ Wer in die Hölle unserer Eisen- und Walzwerke geht, kann nur ohne Hoffnung sein. Er muß abgeschlossen haben.

Man sollte meinen, ein humanes Zeitalter wie das unsere hätte alles daran gesetzt, um diesen Arbeitern ihr Los erträglicher zu machen. Das Gegenteil ist der Fall. In den Höllen der Stahl- und Walzwerke werden die niedrigsten Löhne gezahlt, gibt es die längsten Arbeitszeiten. Und die schwere Industrie denkt gar nicht daran, hier etwas zu ändern. Im Sommer dieses Jahres hat nun der Reichsarbeitsminister eine Verordnung erlassen, wonach der Achtstundentag in den Stahl- und Walzwerken durchgeführt werden soll. Die Einführung des Achtstundentages ist durchaus möglich, da gerade die Eisen- und Stahlindustrie durch Mechanisierung der Betriebe und Verbesserung der Produktionsmethoden ihre Profite ganz bedeutend gesteigert hat. Aber die Schwerindustrie will nicht. Sie droht, die Betriebe ab 1. Januar 1928 stillzulegen. Das bedeutet die Aussperrung von einigen hunderttausend Arbeitern.

Es ist nicht die drohende Riesenaussperrung, auch nicht der Kampf um den Normalarbeitstag, sondern das Vorgehen der Unternehmer überhaupt, das hier besonders interessiert. In der Drohung, hunderttausende von Arbeitern auf das Straßenpflaster zu werfen und die Betriebe zu schließen, prägt sich der Geist der Gefahrengemeinschaft aus. Die Schwerindustrie in Rheinland und Westfalen, das ist die Domäne der Generaldirektoren vom Schlage Böglers und Reuschs, die jahrelang den Kampf in Reden und Zeitungsartikeln gegen die Gewerkschaften, gegen die Arbeiterschaft geführt haben. Nicht umsonst hat man die Aussperrungsklassen gegründet, Kapazitäten gehäuft, um den Kampf gegen die Arbeiterschaft, den Aussperrungskrieg, zu finanzieren. Die sogenannten Gefahrengemeinschaften, die ja auch auf andere Industrien ausgedehnt worden sind, haben jenen Kampf vorbereitet, der jetzt in der Eisen- und Stahlindustrie beginnen soll. Die angebrochene Aussperrung in der deutschen Schwerindustrie ist gewissermaßen die Generalprobe.

Wer klar sieht, wird uns bestimmen, wenn wir folgendes feststellen: Die Aussperrung in der Schwerindustrie mag vielleicht durch Initiative des Reichstags und durch Eingreifen des Reichsarbeitsministers vermieden werden. Die Dinge liegen ja in Wirklichkeit auch so daß eine Riesenaussperrung, wie man sie in Rheinland und Westfalen plant, zwar hunderttausende von Arbeitern brotlos macht; den Eisen- und Stahlindustriellen drohen aber gerade jetzt in der Zeit der Hochkonjunktur Millionenverluste, die selbst ihnen zu denken geben. So sehr man die Wirtschaftskatastrophe einer Riesenaussperrung vermeiden möchte, muß festgestellt werden, daß die Arbeiterschaft einmal diesen Kampf wird ausfechten müssen, denn die Partei der Generaldirektoren will diesen Kampf. Solange Leute wie Böglers und Reusch die Politik der schweren Industrie bestimmen, ändert sich an diesen Perspektiven gar nichts, hängt das Schwert der Riesenaussperrung über unserem Wirtschaftsleben. Helfen kann der Arbeiterschaft nur die geschlossene Organisation, Disziplin, mit der man Schlachten, wie die drohenden, schlagen kann.

Der Betrieb als Grundlage des Arbeitsverhältnisses.

Bis zur Beendigung des Weltkrieges hatten wir, abgesehen von dem Hilfsdienstgesetz, das Ansätze in dieser Beziehung enthielt, kein eigentliches Arbeitsrecht. Maßgebend waren in der Vorkriegszeit vielmehr die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches, die besonderen Bestimmungen desselben über Dienstverträge, ebenso die entsprechenden Bestimmungen über Dienstverträge in der Gewerbeordnung und im Handelsgesetzbuch. Das ganze Recht der Vorkriegszeit war rein individualistisch. Abgesehen von den Verträgen zugunsten Dritter, die in diesem Zusammenhange aber nicht in Betracht kommen, gab es nur Verträge zwischen physischen oder juristischen Einzelpersonen, die auch nur für diese Einzelpersonen eine Rechtswirkung hatten. Das hat sich nach Beendigung des Weltkrieges vollkommen geändert. Wir haben nunmehr das kollektive Arbeitsrecht. Die wichtigsten Bestimmungen des kollektiven Arbeitsrechts sind enthalten in der Tarifvertragsverordnung und im Betriebsrätegesetz. Das kollektive Arbeitsrecht unterscheidet sich grundlegend von dem individuellen Arbeitsrecht dadurch, daß bei dem kollektiven Arbeitsrecht die Verträge Wirkungen gegenüber einzelnen Personen auslösen, die den Vertrag überhaupt nicht abgeschlossen haben. Infolgedessen ist das kollektive Arbeitsrecht das Recht der Arbeiterklasse gegenüber der Arbeitgeberklasse zur Herbeiführung des Interessenausgleichs Verträge abzuschließen, die für die einzelnen Arbeitgeber und die einzelnen Arbeitnehmer, die Mitglieder der vertragschließenden Kollektivparteien sind, unmittelbare und unabhingbare Wirkung haben. Auch hier ist die wichtigste Grundlage dieses kollektiven Arbeitsrechts der Tarifvertrag, daneben löst auch das Betriebsrätegesetz bis zu einem gewissen Grade derartige Wirkungen aus.

Mit der Umwandlung der Grundlage des Arbeitsrechts von dem Individualismus zum Kollektivismus haben sich naturnotwendig auch eine Reihe sonstiger Änderungen vollzogen. Die wichtigste Änderung, die bisher eigentlich noch gar nicht genügend beachtet worden ist, liegt darin, daß nicht mehr wie früher die Arbeitsverhältnisse allein ihre Grundlage haben in den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern daß Rechtsbeziehungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer entstanden sind. In der neuesten, zwölften, Auflage seines Kommentars zum Betriebsrätegesetz hat Platow ausführlich auf diese neue Entwicklung hingewiesen. Er schreibt unter anderem auf Seite 17:

„In der parlamentarischen Organisation der Belegschaften mittels der Betriebsvertretungen und deren mannigfaltiger Verknüpfung mit dem Arbeitgeber liegt die Einführung des Betriebs ins öffentliche Arbeitsrecht.“

Weiter auf Seite 31:
 „Der Mittelpunkt der Betriebsverfassung ist der Betrieb, der zwar zurzeit noch formal-rechtlich allein auf

der Stellung des Arbeitgebers als Eigentümers der Produktionsmittel und Inhabers der Rechte aus den Arbeitsverträgen beruht, der aber unmerklich darüber hinaus einem rechtlichen Eigenleben im Rahmen der Gesamtwirtschaft, unabhängig von den ihm zufällig als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zugehörigen Personen, zustrebt.“

Und schließlich auf Seite 59:
 „Daher überbauern auch Betriebsvertretung und Betriebsvereinbarung alle jene personellen Änderungen... Gleichgültig für den Fortbestand ist es, wie bei einem Personenwechsel des Arbeitgebers die Änderung der Einzelarbeitsverträge erfolgt ist... Daher sind die heute häufigen Fusionierungs-, Verschmelzungs- und Betriebsübergangsvorgänge auf den Bestand der einzelnen Betriebe, ihrer Betriebsvertretungen und Betriebsvereinbarungen grundlegend ohne Einfluß, ... solange sie nicht zur dauernden Einstellung der Einzelbetriebe führen oder ihnen ihre Selbständigkeit nehmen.“

Hieraus ergibt sich folgendes: Eine im Amte befindliche Betriebsvertretung bleibt beim Wechsel des Arbeitgebers weiter im Amte. Wird ein Betrieb von einem neuen Arbeitgeber übernommen und mit einem anderen Betrieb des neuen Arbeitgebers verbunden, und ist nunmehr an Stelle der früheren beiden Betriebe nur noch ein Betrieb im Sinne des Betriebsrätegesetzes vorhanden, weil die Betriebe jetzt in der Hand eines Arbeitgebers sind, ganz nahe beieinanderliegen und jeder für sich keinerlei Selbständigkeit hat, dann bleiben trotzdem beide bisherigen Betriebsvertretungen solange im Amte, bis die Neuwahl der nunmehr zuständigen einen Betriebsvertretung vorgenommen worden ist. Wird aber ein Betrieb mit einem anderen Betrieb derart verschmolzen, daß die eine Belegschaft in denselben Betriebsräumen zwischen der anderen Belegschaft arbeiten muß, dann verschwindet die Betriebsvertretung des verschmolzenen Betriebes mit sofortiger Wirkung, und die beiden verschmolzenen, nunmehr zur Einheit gewordenen Betriebe werden nur noch von der Betriebsvertretung desjenigen Betriebes vertreten, der den anderen Betrieb vollkommen in sich aufgenommen hat.

Die Rechtslage ist nun so, daß bei der Übernahme eines Betriebes durch einen neuen Arbeitgeber oder bei der Hinzunahme eines Betriebes durch einen neuen Arbeitgeber, der schon einen gleichartigen Betrieb hat, wenn die Betriebsvertretungsmitglieder nicht übernommen werden oder wenn Belegschaftsmitglieder nicht übernommen werden, diese Ansprüche auf den alten Arbeitgeber geltend machen können, weil es sich nicht um eine Stilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes, sondern nur um einen Verkauf handelt. Die Entlassung der Betriebsräte ohne Zustimmung der Betriebsvertretung wäre unzulässig, die Entlassung von Arbeitern wäre unter Umständen unbillige Härte. Im Falle der Verschmelzung zweier Betriebe würde man dieselbe Rechtslage ebenfalls annehmen müssen. Nun würde bei der Übernahme durch den neuen Arbeitgeber und der daraufhin

erfolgten Entlassung den früheren Betriebsräten des ver-

Eindeutiger und klarer dagegen ist bereits die Rechts-

„Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der

Hier sagt der Gesetzgeber bereits vollkommen einwand-

Auch im Tarifrecht haben wir dieselbe Entwicklung.

„Wer ein bestehendes Unternehmen erwirbt, kann

Das Arbeitsgericht Leipzig, Urteil vom 26. Juli 1927

„Es kommt für die Frage, ob dem Kläger die Zeit

Wechsel in der Person des Arbeitgebers um seinen wohl-

Schließlich hat auch das Reichsarbeitsgericht mit Urteil

„Die längere Tätigkeit des Angestellten in dem gleichen

In dem Beschluss des Arbeitsrechtsausschusses des

„Die Tarifangehörigkeit geht auf seinen Rechtsnach-

Dies ganze Entwicklung gilt es zu fördern und aus-

10. Sitzung des Bundesausschusses

am 24. und 25. November.

Am 21. November trat der Ausschuss des Allgemeinen

Die Verbände wie der Bundesvorstand haben ihren Bei-

daktion der Leiter der Arbeiterrechtsabteilung beim Bundes-

Der Bundesvorstand hat sich z. B. in einer Eingabe an

Eine weitere Eingabe an den Reichsinnenminister sowie

Am Schlusse seiner Ausführungen brachte Leipart dem

Nach dem Bericht des Bundesvorsitzenden nahm zunächst

Sodann wurde die Frage des Sitzes und des General-

Zum zweiten Punkt der Tagesordnung sprach der Ver-

In der dem Referat folgenden Aussprache wurde die

Erinnerungen eines Mühlenarbeiters.

II.

Ich lehrte nun der achtzehnjährigen Arbeitszeit bald den

Fortionen beitragen können. Solche Mittel wußten erhalten,

Gerade im Jahre 1902 wurden mehrere Zahlstellen in

nehmer gegen die Verbindlichkeitsklärung von Schiedsprüchen, gegen Zwangstarife, ist schon ein deutlicher Beweis, daß ihre Beilegung von ihnen erstrebt wird, um von den Tarifverträgen überhaupt loszukommen und Betriebsvereinbarungen mit „ihren“ Belegschaften abzuschließen zu können. Die Beilegung kann daher nicht in Frage kommen. Insbesondere wurde jedoch die lange Dauer von Zwangstarifen als ein Mißbrauch der Verbindlichkeitsklärung von den Rednern hervorgehoben. Es darf auch nicht übersehen werden, daß unter Umständen die Verbindlichkeitsklärung von Schiedsprüchen sich als eine Zwangserziehung der Unternehmer zum Kollektivismus auswirken kann. Die „Tariffreiheit“ der Unternehmer besteht vermutlich für viele Industrien und manche Kategorien von Arbeitnehmern nur so lange, als ihr Kampf gegen die Verbindlichkeitsklärung noch nicht zu dem gewünschten Erfolg geführt hat. Es wäre daher nicht zu verantworten, die Unternehmer in diesem Kampf, dessen Ziel ist, dem Staat wieder jedes Eingriffsrecht in die Wirtschaftskämpfe zu nehmen, den Staat in die Nachwächterrolle zurückzudrängen, ohne weiteres zu unterstützen. Es liegt auf der Linie der allgemeinen wirtschaftsorganisatorischen Ziele der Gewerkschaften, die Stellung des Staates gegenüber der Wirtschaft zu stärken und nicht, sie zu schwächen. Aber selbstverständlich besteht auch ein nicht weniger starkes Interesse der Gewerkschaften, die Handlungsfreiheit der Organisationen nicht unnötig zu beschränken. Die Gewerkschaften können und wollen nicht darauf verzichten, aus eigener Kraft und unter eigener Verantwortung mit den Unternehmern zu Tarifverträgen zu gelangen und dem Gedanken des Kollektivismus durch die Macht ihrer Organisation Geltung zu verschaffen. Die Macht der Gewerkschaften, der Ausbau ihrer Organisation ist die gesunde Grundlage des Kollektivismus. Sie ist die Voraussetzung dafür, daß das Eingreifen des Staates durch Zwangsschiedsprüche nicht eine Ausdehnung erfährt, die der Freiheit der Organisationsgrenzen zieht. Der Zwangstarif kann praktisch reiflos beseitigt werden, wenn die Unternehmer ebenso wie die Gewerkschaften bereit sind, auf der Grundlage der Freiwilligkeit Tarifverträge abzuschließen.

Im Schlußwort führte S. pliedt aus: Der Schutz der Heimarbeit ist nicht dadurch möglich, daß dem Zwischenmeister sein Lohn garantiert wird. Mit dem Zwangstarif schaffen die Gewerkschaften für Millionen Unorganisierte rechtsgültige Tarifnormen, ohne daß diese Unorganisierten einen Finger zu rühren brauchen. Im Lohnpolitischen Ausschuß muß die Frage in ihrer ganzen Tragweite weiterhin ernsthaft unter allen Gesichtspunkten geprüft werden, ohne daß ihm dafür eine bindende Richtlinie gegeben wird.

Velpart faßte die Aussprache noch einmal zusammen. Niemand, so erklärte er, hat in der Debatte den Standpunkt vertreten, daß es nicht notwendig sei, die Wirkung der Verbindlichkeitsklärung einzuschränken. Die Meinungen sind nur geteilt in der Frage, wie weit und in welcher Form diese Einschränkung notwendig sei, weil hier die Verhältnisse in den Verbänden verschieden liegen. (Schluß folgt.)

Aus der Industrie.

Die deutsche Bierproduktion.

Die Ergebnisse des Verbrauchs an den einzelnen Bierorten ist bis zum Abschluß des Jahres 1926 festgestellt. Für das laufende Jahr hat sich der Absatz nicht wesentlich geändert, da der Abnahme der Arbeitslosigkeit eine Erhöhung der Bierpreise gegenübersteht.

Die Jahresproduktion betrug im Durchschnitt der letzten Vorkriegsjahre 70 Millionen Mark. Im Jahre 1924 betrug sie rund 35 Millionen Mark, 1925 etwa 47,5 Millionen Hektoliter und im vergangenen Jahre 48,3 Millionen Hektoliter. Bierherstellung und Bierverbrauch scheinen also in den letzten Jahren eine gewisse Stetigkeit erreicht zu haben.

Das Bier ist nach den Angaben des Statistischen Reichsamtes von 13 062 Brauereien und Gemeinschaftsbrauereien hergestellt worden. Es entfallen etwa 75 Proz. des Bierkontingents auf die großen Aktienbrauereien.

Von dem gesamten Bierabsatz betrug der Anteil des Vollbieres 95,6 Proz. Die restlichen 4,4 Proz. entfielen im Jahre 1926 auf Einfachbier, Starkbier und Schankbier. Der Weingeistgehalt des Vollbieres belief sich auf 2,5 bis 4,5 Proz.

Die Bierzufuhr belief sich auf 186 000 Hektoliter und besteht fast ausschließlich aus Pilsener Bier, das wohl nur in den Großstädten ausgeschenkt wird.

Die Ausfuhr von Bier ist von 497 000 Hektoliter im Jahre 1925 auf 488 000 Hektoliter im Jahre 1926 zurückgegangen. Hauptbestimmungsländer für die deutsche Ausfuhr waren Niederländisch-Indien, Britisch-Indien und Britisch-Westafrika. Die Prohibition in den Vereinigten Staaten von Nordamerika hat dem deutschen Bierexport empfindlich geschadet. Ebenso fallen die nordischen Staaten wegen des großen Einfuhrzolles für den Bierexport fast vollständig weg.

Der Verbrauch auf den Kopf der Bevölkerung ungerundet betrug im letzten Jahre im Reichsdurchschnitt 76,3 Liter. Vor dem Kriege stellte sich die Durchschnittsziffer auf 102 Liter. In Bayern betrug der jährliche Bierverbrauch schon im vergangenen Jahre wieder über 200 Liter pro Kopf der Bevölkerung. Der Wert der Bierproduktion wurde nach privaten Schätzungen mit 1,7 Milliarden Mark angegeben.

Brauereischlüsse.

Passau, 8 Proz. Dividende verteilt die Bayersche Löwenbrauerei Franz Stodbauer A.G. Der Bruttogewinn beträgt 31 Proz. Weitere 110 000 Mark, die knappe Hälfte des Bruttogewinnes, werden abgeschrieben. Vom Reingewinn werden weitere 80 000 Mark, verbleibenden Reserverfonds zugeführt.

Hamburg, Die Hensburger Brauerei A.G. verteilen 16 1/2 Proz. an Dividende auf das Kapital von 630 000 Mark. Weitere 17 000 Mark werden für Tantiemen, Kleinrentnerhilfe oder zum Gewinnvortrag benutzt. 25 000 Mark werden abgeschrieben.

Brennereien, Wein, Liqueur.

Grünberg in Schlesien, 8 Proz. Dividende verteilt die Weinbrennerei G. H. Raetzsch. Der Bruttogewinn beträgt 76 000 Mark (15 Proz.) bei einem Kapital von 525 000 Mark.

Sof. I. Bei der Zifabrik Hans Gertrich liegt für 1927 ein Gewinn von 19 000 Mark vor. Da aber im Vorjahre hauptsächlich 23 000 Mark verloren worden sind, wird wiederum ein Verlusthalbo, und zwar in Höhe von 9000 Mark, ausgewiesen. Das Kapital der Firma beträgt 150 000 Mark.

Mühlenabschlüsse.

Münster in Westfalen. Die Mühlenwerke F. Riese & Co. verwendeten 111 000 Mark auf Abschreibungen. Ihr Kapital beträgt 8 Millionen Mark. Als Reingewinn verbleiben nur 18 000 Mark.

Kassel-Verdenhausen. Das Mühlenwerk Wilhelm Müller arbeitete mit 11 000 Mark Gewinn (Kapital 860 000 Mark).

Getreidehandelsfirmen.

Düsseldorf. Die Getreide-Kommission A. G., neben dem Kampmeier-Konzern die größte Getreidehandelsfirma, hat bilanziell im Jahre 1925/26 (Geschäftsjahr Oktober-September) auf ihr Kapital von 6 Millionen Mark nur 21 000 Mark brutto verdient. Die Veröffentlichung des Abschlusses im Deutschen Reichsanzeiger erfolgte verhältnißmäßig spät, nämlich nachdem ein weiteres Geschäftsjahr längst abgelaufen war.

Kassel. Die Getreide A. G., vormals B. Kruse weist 80 000 Mark Reingewinn (12 Proz.) auf das Kapital von 500 000 Mark auf.

Aus Beruf und Betrieb.

Aus Cottbus.

In der Vereinsbrauerei in Cottbus haben sich in letzter Zeit Vorurteile ereignet, zu denen man nicht mehr schweigen kann. Herr Direktor Herdam lehnt den Herrenstandpunkt seinen Arbeitern gegenüber so heraus, daß sich selbst der gebildigste Arbeiter darüber aufregen muß.

Bei den geringsten Anlässen werden Geldstrafen in Höhe von einer bis drei Mark verhängt. Ueber die so einbehaltenen Gelder haben die Arbeiter keine Kontrolle. Herr Herdam hält es aber auch nicht für notwendig, bei den von ihm getroffenen Maßnahmen den Arbeiter zu hören. Ausdrücke wie: wem es nicht paßt, schmeiße ich raus, fliegen nur so herum. So ist in letzter Zeit wieder ein Arbeiter angeblich wegen Arbeitsmangel entlassen worden. Die Gründe, die zu dieser Entlassung geführt haben, dürften wohl doch andere sein. Die gesamte Belegschaft ist vielmehr der Auffassung, daß genügend Arbeit vorhanden ist, denn sonst könnte eine Freiberet, wie sie von dem Vorgesetzten beliebt wird, unterbleiben.

Auch soll der Herr Braumeister bei den geringsten Anlässen den Arbeitern mit Entlassung drohen.

Wir müssen schon bitten, den Bogen nicht allzu straff zu spannen, sonst könnten die gegen die Arbeiter abgeschossenen Pfeile auf die Herren zurückprallen.

Die Arbeitsrechtsverträge ausgelegt werden.

Einige Mühlenbesitzer in Pommern sind immer noch der Ansicht, daß für ihren Beruf das Arbeitszeitgesetz, welches am 1. Juli 1927 in Kraft getreten ist, nicht in Frage kommt. In diesen Unternehmen gehört als größter Gegner der Mühlenbesitzer Kossini, Schloßmühle Kügelwalde. Bei einer Verhandlung über die Auslegung des Gesetzes brachte er die Meinung zum Ausdruck, daß es in seinem Betriebe überhaupt keine Ueberstunden gäbe, die 25 Proz. ausschlagend wären. Er betonte ausdrücklich, daß er sich das Arbeitszeitgesetz zu erweige. (Die Verhandlung wurde natürlich an der Kontortüre stehend geführt.) Vom 1. Juli 1927 bis Mitte Oktober wurden immer noch 10 Stunden gearbeitet, bis die Behörde erst auf das ungesellige Verhalten des Herrn K. aufmerksam gemacht wurde. Auch denkt er gar nicht daran, diese Ueberstunden mit 25 Proz. Ausschlag zu bezahlen, trotzdem dieses seitens des Schlichters für Pommern für das Mühlengewerbe festgelegt ist. Natürlich wird das Arbeitsgericht angerufen werden, denn die Arbeiterschaft hat keine Ursache, dem Herrn K. etwas zu schenken. Herr K. hat auch die Mühle in Schläme durch Nacht erworben. In dieser Mühle besteht ein Tarifvertrag seit zwei Jahren. Der frühere Arbeitgeber gehörte dem Ostpommerschen Arbeitgeberverband in Stolp, E. B., an, dem auch Herr K. angehört. Dadurch nimmt K. die Arbeitnehmer mit ihren im Tarifvertrag erworbenen Rechten auf K. denkt aber gar nicht daran, den Arbeitern diese Rechte zu lassen. Auch in dieser Angelegenheit, meint er, lege er sich das Tarifgesetz eben anders aus, und zwar zu seinen Gunsten. Auch in diesem Falle muß Herr K. erst durch das Arbeitsgericht das nötige Verständnis beigebracht werden. Am 27. Oktober 1927 wurde K. seitens der Organisationsleitung schriftlich auf die Bestimmungen der Tarifverordnung hingewiesen. Am 10. November dieses Jahres kommt folgende Postkarte an den Verband der Lebensmittel- und Getränkearbeiter, Stettin, an:

Auf Ihr gefl. Schreiben betr. Arbeiterurlaub in unserem Schlawer Werk teilen wir Ihnen mit, daß Ihre Berechnung auf irriger Grundlage erfolgt. Wir beschäftigen die dortigen Arbeitnehmer erst seit 1 1/2 Jahren, so daß der Urlaubanspruch nur in der von uns gewährten Höhe besteht.

(Unterschrift.)

In der Angelegenheit der Ueberstundenbezahlung wandte sich die Bezirksleitung schon am 29. August 1927 schriftlich an Herrn K. Eine Antwort ist bis heute noch nicht eingegangen.

Die Organisationsleitung wird nicht eher ruhen, bis Herr K. seinen herrischen Standpunkt aufgegeben hat. Die gesetzliche Vertretung, der Betriebsrat, scheint für Herrn K. nur eine Null zu sein, denn er wird überhaupt nicht gefragt bei Ueberstunden oder bei Änderungen im Arbeitsverhältnis, trotzdem es noch im Tarifvertrag mit festgelegt ist. Es wird bald einmal die Zeit kommen, wo die Arbeiterschaft dem Herrn K. zum dritten Male den Stuhl vor die Tür setzen wird.

Aus der Organisation.

Bayern.

Die Ortsvereine unseres Verbandes in Bayern möchten so bald als möglich die herausgegebenen Fragebogen (betr. Lehrlingsfrage) ausfüllen und an ihren zugehörigen Bezirksleiter einleiten. Ortsvereine, die noch keine Fragebogen erhalten haben, sollten solche, so viel sie benötigen, bei ihrem Bezirksleiter beschaffen.

Ausübungsbestrebungen.

Am 4. Dezember, einem frostigen, heiteren Sonntag, fand in Motho a. d. W. eine Zusammenkunft derjenigen Mitglieder der Ortsgruppen Bielefeld, Steinbagen, Dorf, Motho und Hameln statt, die sich mit erhöhtem Interesse der Gewerkschaftsarbeit widmen wollten. Um 10 Uhr begann im Lokal Castellmann eine Vortragsreihe, welche in vorbildlicher Weise von dem Kollegen Eckart, unter freundlicher Mithilfe des Arbeitersekretärs

Kollegen Neusse, beide aus Bielefeld, geleitet wurde. Der erste Vortrag des Kollegen Neusse betraf die „Rechtsentwicklung und Teile des Bürgerlichen Gesetzbuches, insbesondere Verträge und unerlaubte Handlungen.“ Hier führte der Redner, bei Germanen und Römern beginnend, die mannigfaltigen Wege aus, welche das Gesetz bis zur heutigen modernen Form durchgegangen ist. In gemeinverständlicher Weise machte der Kollege klar, wie seit Jahrhunderten Gesetz und Ethik die verschiedensten Verbindungen eingegangen sind, und daß sich erst heute, über das römische, römisch-germanische Recht, weiter 1772 durch Friedrich den Großen bekräftigt, über den Code Napoleon hinweg, das heutige Gesetz gebildet hat. Besonders interessierten seine Abhandlungen über: „Verträge und unerlaubte Handlungen.“

Kollege Eckart eröffnete die zweite Sitzung mit seinem Vortrag über: „Wesen und Bedeutung des Tarifvertrages.“ Daß dieser einer besonderen Würdigung bedarf, braucht nicht weiter bemerkt zu werden. Ist es doch gerade die Kenntnis dieses Themas, die es dem einzelnen Kollegen ermöglicht, sich bei etwaigen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zu behaupten.

Danach ergriff Kollege Neusse wieder das Wort zu einer Abhandlung über: „Das Arbeitszeitgesetz.“ Auch dieses Thema wurde von den Kollegen gern verfolgt. Ist es doch allen eine Genugtuung, zu wissen, daß heute das Recht des Arbeiters gesichert ist, im Gegensatz zu früher, wo manchmal bürokratischer Willkür nicht so das Ziel gesetzt werden konnte wie jetzt. Nach reger Debatte schloß Kollege Eckart die Sitzung. Man konnte feststellen, daß jeder Teilnehmer sehr befriedigt und mit erweitertem Horizont seinen heimatischen Gefilden zustrebte.

Jubiläum in Stettin.

Mit dem 21. Stiftungsfest am 27. November in den Räumen des Konzerthauses war verbunden die Jubiläumsfeier von 10 Jubilaren. In der Festrede schilderte Kollege Boldt die Entstehung unserer Zählstelle vor 21 Jahren. Schon im Jahre 1903 hatte der Brauereiarbeiterverband versucht, die Organisation in Stettin aufzubauen. Es hatte sich auch jemand gefunden, der die Sache in die Hand nahm, und zwar der Brauer Brunewald, der aber russischer Staatsangehöriger war. Als die Herren Unternehmer von der Agitation Wind bekamen, erschien eines Tages die hochlöbliche königliche Polizei bei dem Kollegen Brunewald und schob ihn ab über die Grenze nach Ausland. Wieder war es mit dem Organisationsaufbau zu Ende, 1904 traten dann die Kollegen unter Führung des Kollegen Boldt in der damaligen Zivoli-brauerei in den Transportarbeiterverband ein. Im Frühjahr 1905 waren von 40 Beschäftigten in der Zivoli-brauerei 21 dem Transportarbeiterverband angegliedert. In demselben Frühjahr erschien dann der Kollege Wacker, der Bezirksleiter vom Brauereiarbeiterverband war, und lud die Kollegen der Zivoli-brauerei zu einer Betriebsbesprechung ein. In dieser Versammlung waren 75 Proz. der Kollegen der Zivoli-brauerei erschienen. Der Kollege W. machte uns klar, daß wir nicht zum Transportarbeiterverband gehörten, sondern zum Brauereiarbeiterverband. Inzwischen hatten sich wieder sechs Kollegen unter der Führung des Kollegen Hübsch dem Brauereiarbeiterverband angeschlossen. So wurde im Januar 1906 der Uebertritt zum Brauereiarbeiterverband unter dem Voritz des Kollegen Boldt vollzogen und die Zählstelle gegründet. Im April desselben Jahres waren die Kollegen in der Zivoli-brauerei zu 80 Proz. organisiert, und wurde dann eine Lohnbewegung eingeleitet. Diese Lohnbewegung nebst Abschluß eines Tarifvertrages ging glatt vonstatten, und das Uebertrag sich auf andere Betriebe, indem sich schon von der Elysiumbrauerei ein Teil Kollegen angeschlossen hatte, und auch hier wurde versucht, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Es war aber nicht so einfach mit der Elysiumbrauerei, weil dort ein Braumeister war, der noch aus altem Holz geschnitten war, der täglich die Kollegen als Ochsen und Esel mißhandelte. Dieses mußte dem erst abgewöhnt werden, und so kam es 1907 im Frühjahr wegen betriebl. Behandlung zur Arbeitsunterbrechung, und die Organisation hatte dem Braumeister inzwischen durch den Streik ein anderes Benehmen seinen Arbeitern gegenüber beigebracht. Hier Wacker drauf mußte natürlich wieder zum Streik gezwungen werden wegen der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Auch dieser Kampf wurde gewonnen. Auf Grund dieses Kampfes kam ein reges Leben unter die Arbeiter, so daß im 2. Quartal 1907 schon 925 Mitglieder zu verzeichnen waren. Dieser Lohnabschluß mit den zwei Brauereien Uebertrag sich dann auf alle anderen Betriebe, so daß 1908 in allen Brauereien und auch Brennereien, mit Ausnahme der Bergschloßbrauerei, Mitglieder vorhanden waren: im 1. Quartal 1908 waren es 400 Mitglieder. Die Organisation hatte aber noch viel mehr Hindernisse zu überwinden, denn in der Bergschloßbrauerei hatten die Inhaber der Firma schnell versucht, eine Schützenkompanie zu gründen, und die Firma schenkte natürlich die Fahne dazu, um hier das Agitationsfeld des Verbandes zu untergraben. Es wurde aber nicht eingeschaltet mit der Agitation, sondern es wurden die Kollegen immer wieder eingeladen zu einer Betriebsversammlung. So wie aber vor dem Lortweg Sanzettel verteilt wurden, hatte Herr Käßforth, der damalige Inhaber der Firma, schnell die Polizei herbeigeholt. Auch die Polizei konnte uns nicht hindern in unserer Agitation, sondern die Organisationsleitung griff zu anderen Mitteln, und zwar zur Hausagitation. So war es dann auch möglich, die „Schützenkompanie“ aufzulösen.

Die Agitation in den Brennereien war sehr schwierig, auch hier versuchten die Arbeitgeber, ihre Setzreien bei der Stange zu halten. Als die Kollegen der Brennerei Egrepin zu einer Betriebsversammlung durch Sanzettel eingeladen wurden, hat die Firma durch Schreiben an alle Arbeiter diese gewarnt, nicht zu der Versammlung zu gehen, denn die, die Sanzettel verteilen, wären Heber und hätten sich zur Aufgabe gemacht, das gute Einvernehmen zwischen der Firma und ihren Arbeitern zu töten. Diese Schreiben hatten aber keine Wirkung, denn in der Betriebsversammlung war alles vollständig erschienen, und sämtliche Kollegen schlossen sich unserer Organisation an. So war im 4. Quartal 1908 die Mitgliederzahl auf 500 gestiegen. Auch wurden in den Brennereien die Lohn- und Arbeitsbedingungen ohne Kampf geregelt. Nun griff die Agitation auf die Spirituosen- und Liqueurfabriken über und alles ging in schnellstem Tempo vor sich.

Mittlerweile hatten sich die Arbeitgeber zusammengeschlossen zu einem Verband gegen unsere Organisation. Der erste Schlag war die teilslose Entlassung des Kollegen Boldt von der Zivoli-brauerei. Durch Eingreifen der Organisationsleitung wurde dann aber erzielt, daß auf 13 Wochen der Lohn weiter gezahlt wurde. Kollege Boldt wurde dann angestellt, und nun ging es erst recht an die Arbeit. 1910 war die Organisation auf 600 Mit-

