



sonderen Fälle versagen aber die besten Argumente. Die Annaberger Fabrikanten drängen auf einen weiteren Lohnabbau, weil die Löhne unserer Kollegen etwas höher wie die der oben genannten, für diesen Bezirk besonders in Frage kommenden Industrien liegen. Nachdem nun unsere dortigen Mitglieder sich nicht widerspruchlos den niederen Lohn aufzwingen lassen wollten, sondern die Gerichte um Schutz anrufen haben und nun dabei zu befürchten steht, daß die Unternehmer ins Unrecht gesetzt werden, deshalb haben sie den gesamten Belegschaften zum 2. April das Arbeitsverhältnis gekündigt. Mit Hilfe dieser Aussperrung glaubt man die ergebnisgünstige Kartonnagenarbeiterchaft niederringen zu können. Daß diese Unternehmerwillfür Folgen haben muß, und zwar in einem den Unternehmern wenig günstigen Sinne, dessen sind wir uns bewußt. Für die noch immer zahlreichen indifferenten Berufsangehörigen sollte dieser Vorgang aber eine Warnung sein, sollte sie veranlassen, sich auf schnellstem Wege unserem Verband anzuschließen, der allein nur für ihr Recht, in erster Linie für ihr tarifliches Recht, eintritt.

### Wo verbringe ich meine Ferien?

Wenn die Tage länger werden, fängt der Durchschnittseuropäer an, sein Sommerprogramm zu entwickeln. Und seit einiger Zeit sind es auch die Arbeiter, die dem Frühjahr und Sommer besondere Aufmerksamkeit widmen. Viele Berufe haben durch tarifliche Vereinbarungen ihren Mitgliedern Erholungsurlaub gesichert. Unter diesen sind viele, die verwandtschaftlichen Anhang auf dem Lande haben oder die als unentwegte Kleingärtner einen leidlich schönen Erdenstuck mit sehr viel blauem Himmel über sich besitzen und die in beiden Fällen um die Entschuldig der Frage: „Wo verbringe ich meine Ferien?“ nicht verlegen sind. Aber die größere Masse der Stadtmenschen, mit dem gleichen Grad von Natursehnsucht behaftet, hält doch Umischaun nach einem geeigneten Ferienaufenthalt. Die Ferienheimstätten Genossenschaft „Gutenberg“, gegründet von Angehörigen der Reichsdruckerei, ist ebenfalls entstanden aus dem Grundgefühl der Arbeiter, für die Ferientage angenehmen, preiswerten und gegen Ueberverteilung geschützten Aufenthalt irgendwo zu erlangen. Die Genossenschaft besitzt heute ein behaglich ausgestattetes Heim in Graal an der Ostsee. Der Ort ist ein annehmbares Ostseebad, das aber den großen Vorzug hat, neben dem herrlichen, breiten Strand meilenweit von schönstem Wald umgeben zu sein. Die Heimbesucher haben also außer dem wundervollen Badeleben noch Gelegenheit zu interessanten Ausflügen. Das nächstgelegene „Rodebad“ ist Warnemünde. Es ist landschaftlich nicht annähernd so reizvoll wie das kleinere Graal. Das Heim, an dem unser Verband als Mitglied der Genossenschaft finanziell beteiligt ist, enthält 30 Zimmer, die recht behaglich ausgestattet sind. Die Zimmer haben elektrische Beleuchtung. Ein gemeinsamer Speisesaal vereint die Gäste zu den Mahlzeiten und zu geselligen Spielen oder Unterhaltungen am Abend. Vom Heim ist der Strand in zehn Minuten zu erreichen. Die Bahnverbindung ist von Berlin über Rostock—Rüvershagen—Graal direkt. Die Genossenschaft gibt Zimmer nur mit voller Pension ab. Der Pensionspreis beträgt für Erwachsene 4—5 Mk. (je nach Lage der Zimmer), Kinder von 10 bis 14 Jahren 3 Mk., von 6 bis 10 Jahren 2 Mk. und von 2 bis 6 Jahren 1,50 Mk. Bettwäsche ist möglichst mitzubringen. Wenn Bettwäsche beansprucht wird, beträgt der Benützungspreis pro Woche und Bett 2 Mk. Die Preise sind einschließlich Bedienungsgeld und Beleuchtung. Die Gemeinde erhebt eine Kurtaxe, deren Höhe in jedem Jahre kurz vor Beginn der Badesaison neu festgesetzt wird. Das Heim ist von Anfang Mai bis Ende September geöffnet. Die Mitglieder unseres Verbandes finden in dem Heim Aufnahme, müssen aber der Bewerbung einen Mitgliedschaftsnachweis beifügen. Aufnahmegebühren sind schon jetzt zu richten an die Ferienheimstätten Genossenschaft „Gutenberg“, Reichsdruckerei, Berlin, Dranienstraße 91. Den Zuschritten ist Rückporto beizufügen. Als Zu- und Abreiseflag hat die Genossenschaft den Sonntag bestimmt. Die Kollegen können bei Einteilung ihres Urlaubs dies berücksichtigen.

A. B. (Berlin).

### Auf dunklen Pfaden!

Seit Monaten lasten die Wirkungen des wirtschaftlichen Niederganges sehr schwer auf unserer Kollegenchaft. Nun ist es ja eine alte Erfahrung, daß wirtschaftliche Krisen außer Kurzarbeit, Entlassungen in größerem Umfang usw., auch noch andere schädigende Wirkungen für die Arbeiterchaft mit sich bringen. Wer kennt nicht die früher üblichen Begleiterscheinungen schlechten Geschäftsganges, als noch keine rechtsverbindlichen Tarife bestanden haben? Lohnreduktionen, hauptsächlich aber Herabsetzungen der Akkordpreise und anderes mehr waren an der Tagesordnung. Damals war es sehr schwer, solche Verschlechterungen abzuwehren. In so manchen Fällen waren wir nicht stark genug, um derartige Anschläge zu parieren und erst bei späterer besserer Konjunktur konnten die Verschlechterungen behoben werden.

Erfreulicherweise ist es bis zur Stunde gelungen, fast überall in unserem weit verzweigten Berufe jeden beabsichtigten Lohnabbau abzuwehren. Diese Tatsache wird leider nicht allorts genügend gewürdigt. Vereinzelt Sonderlinge unter uns werden allerdings niemals zu überzeugen sein, welche Leistung es ist, wenn in einer Zeit so fürchterlichen wirtschaftlichen Niederganges fast restlos jede Verschlechterung der Existenzbedingungen abgewartet werden kann. Daß diese Abwehr seither glücklich durchgeführt werden konnte, ist ein nicht zu unterschätzender Erfolg. Diese restlose Abwehr ist ein Zeichen der Aktionskraft unseres Verbandes. Deutlich erkennt man, daß wir gegenüber früheren Jahren an Stoßkraft gewonnen haben und es darf schon gesagt werden, daß dieses günstige Resultat in der Hauptsache unserer Reichstarpolitik zu danken ist! Auch die für einige Gruppen noch bestehenden örtlichen Tarife müssen mit der Zeit in den zuständigen Reichstarpis aufgehoben, zumal sie durchaus nicht etwa bessere Bestimmungen für unsere Kollegenchaft enthalten, wie die Reichstarpis.

In der letzten Zeit hat der aufmerksame Beobachter Vorkommnisse feststellen können, die da zeigen, wie auf Schleichwegen versucht wird, die augenblickliche Notlage der Arbeiterchaft auszunützen. In solchen Vorgängen liegt System, wie folgendes Beispiel zeigt:

Bei der Firma X... in Y... erhalten 15 Kollegen und Kolleginnen ganz unverhofft und ohne Verständigung des Betriebsrats die Kündigungen schriftlich zugeföhrt. Zufällig ohne Anmeldung und Einhaltung der Sperrfrist sind Kündigungen aber nur für Betriebe bis neun Beschäftigte. In den Kündigungs schreiben kommt zum Ausdruck, daß die Firma schweren Herzens, aber aus wirtschaftlichen Gründen, diese Entlassungen verfügen muß. Die betroffenen Kollegen und Kolleginnen erhoben Einspruch gegen die unter Mißachtung der gesetzlichen Bestimmungen verfügten Kündigungen, worauf der Betriebsrat versuchte, durch Verhandlungen mit der Betriebsleitung die Differenzen zu beseitigen. In diesen Verhandlungen wurde durch den Stellvertreter des Firmeninhabers mitgeteilt, daß der Chef verhindert ist, den Verhandlungen mit dem Betriebsrat beizuwohnen. Er sang ein hohes Lied von dem besonders „warmen Herzen“ des Chefs für seine Arbeiter und Arbeiterinnen und beteuerte, daß er er-mächtigt sei, die Wünsche entgegenzunehmen und sichere deren weitgehende Berücksichtigung zu. Im Verlauf der Aussprache wurden die zu Unrecht erfolgten Kündigungen zurückgenommen. Bezüglich der übrigen erfolgte eine genaue Prüfung auf Grund des Betriebsratsgesetzes, wobei versucht wurde, alle unbilligen Härten zu vermeiden. Zum Schluß wurde eine ordnungsgemäße Regelung der Unstimmigkeiten erzielt. Nach Beendigung der Sitzung aber äußert sich der Vertreter des Chefs in „vertraulicher Form“ dem Betriebsrat gegenüber:

„Ach, wenn doch die Belegschaft ein Einsehen wälten lassen wälte und willens wäre, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten! Sofort könnten die Kündigungen restlos zurückgenommen werden! Ab nächster Woche könnte voll gearbeitet und in baldiger Zeit weitere Arbeitskräfte eingestellt werden.“ Ganz selbstverständlich mußte der Betriebsrat erklären, daß er von diesem „netten“ Anerbieten keinen Gebrauch machen könne, worauf der Beauftragte des Firmeninhabers nochmals betonte, daß er lediglich seiner persönlichen Auffassung Ausdruck gegeben habe und soll diese Aussprache „streng vertraulich“ gehalten werden. Solche und ähnliche Vorgänge dürfen uns

nicht gleichgültig sein. Es ist unsere Pflicht, unsere Berufsangehörigen recht deutlich auf derartige Treiben aufmerksam zu machen, um sie vor schwerem Schaden zu bewahren. Sind Aufträge vorhanden, dann wird auch voll gearbeitet und neue Arbeitskräfte eingestellt ohne Lohnabbau. Sind wenig oder gar keine Aufträge vorhanden, dann bleiben Kurzarbeit und Entlassungen nicht aus, selbst dann nicht, wenn das Personal zum halben Lohn arbeiten würde.

Darum, ihr Kollegen und Kolleginnen, gebt wohl acht, damit ihr die eure Arbeitsbedingungen bedrohenden Gefahren erkennt, um ihnen energisch entgegenzutreten zu können. Einzig und allein lüdenlose Geschlossenheit und Einigkeit im Verband kann auch diese Gefahren unschädlich machen!

veritas.

### Der Kampf um die Durchsetzung unserer allgemeinverbindlichen Reichstarpis.

Das Reichsgericht zum Begriff der „Betriebsstilllegung“.

In der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung hatte sich gezeigt, daß hier und da selbstsüchtige und gewissenlose Unternehmer dazu übergingen, ihre Betriebe aufzulösen und ihre Maschinen und sonstigen Produktionsmittel an das Ausland zu verkaufen, woraus der deutschen Wirtschaft nennenswerter Schaden zu erwachsen drohte. Um diesem Treiben Einhalt gebieten zu können, hat am 8. November 1920 die damalige Reichsregierung eine „Verordnung betreffend Maßnahmen gegen über Betriebsabbrüchen und Stilllegungen“ erlassen, die durch eine weitere Verordnung vom 13. Oktober 1923 einige Abänderungen erfährt.

Diese Verordnung nun ist es, die zahlreichen Unternehmern die Handhabe bietet zu allen möglichen Manipulationen. Es ist bekannt, wie das Unternehmertum im allgemeinen unter Berufung auf diese Verordnung es meisterhaft verstanden hat, seinen Geldbeutel zu schützen. Uns interessieren dabei im besonderen die Vorgänge, die sich in unserer Bewegung zeigen. Bei dem Kampf um die Durchführung unserer für allgemeinverbindlich erklärten Reichstarpis für das deutsche Buchbindergewerbe haben Heinze und Böwenthal in Bries und Jäger in Ränderoth, um nach wie vor ihre Schmuckkonturen auf Kosten der Arbeiterlöhne fortsetzen zu können, ebenfalls die Verordnung benützt. Sie haben ihre Betriebe „stillgelegt“ und unter Berufung auf die Verordnung das Personal entlassen. Im Falle Heinze, Bries, hat das Gewerbeaufsichtsamt in Bries schon früher diese Stilllegung als eine Scheinstilllegung bezeichnet. Stützt auf diese Entscheidung haben ja auch die beteiligten Arbeiter Klage auf Fortzahlung ihres Lohnes eingereicht. Die Klage selbst ist bis heute noch nicht endgültig entschieden.

Es ist nun von hohem Interesse, zu wissen, welche Stellung die Gerichte in bezug auf solche Scheinstilllegungen einnehmen. Da hat sich vor nicht allzu langer Zeit in einem Orte unweit Hannover ein ähnlicher Vorgang in einem anderen Berufe abgespielt, der die Gerichte bereits bis zum Reichsgericht hinauf beschäftigt hat. Das Landgericht Hannover sowohl als auch die Berufungsinstanz, das Oberlandesgericht Celle, hatte die Klage des Betriebsrates auf Fortzahlung des Lohnes abgewiesen. Anders das Reichsgericht, das letztinstanzlich die Frage zu entscheiden hatte. Das Reichsgericht hat der Klage stattgegeben und die Firma zur Fortzahlung des Lohnes verurteilt. Da diese ganze Stilllegungsmethode des Unternehmertums für die gesamte Arbeiterchaft und insbesondere auch für unsere Kollegenchaft von höchstem Interesse ist, erscheint es notwendig, daß die Entscheidung des Reichsgerichts die weitgehendste Verbreitung findet. Wir geben sie daher nachstehend wieder:

... Der Arbeitgeber ist nach § 96 des Betriebsratsgesetzes bei Kündigung eines Mitglieds der Betriebsvertretung von der Zustimmung der letzteren entbunden, wenn er seinen Betrieb stilllegt und infolgedessen Betriebsratsmitglieder entläßt und entlassen muß. Von einer Betriebsstilllegung nach Sinn und Geist des Gesetzes kann aber nur dann die Rede sein, wenn diese ihren Grund und ihre Rechtfertigung darin findet, daß der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstellt und damit die

Erreichung des Betriebs- und Gemeinschaftszweckes unmöglich macht. Unter die Ausnahmestrukturen kann es aber schlechterdings nicht fallen, wenn der Unternehmer sämtliche Arbeiter entläßt, um nach wenigen Tagen den Betrieb mit einem Teil der bisherigen Arbeiter oder mit anderen wieder aufzunehmen. Damit wäre der Umgehung des Gesetzes Tür und Tor geöffnet und in den rechts- und sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmer gegen willkürliche Kündigungen eine sachlich nicht gerechtfertigte Breche geschlagen. Eine derartige Bevorzugung des Arbeitgebers und Hinterrückstellung der Interessen der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sicher nicht gewollt. Im gegebenen Falle kann von einer Betriebsstilllegung im Rechtsinne nicht die Rede sein, sondern nur von einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause. Möglich ist, daß die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung eines Betriebes infolge einer nicht vorhergesehenen plötzlichen Veränderung der Verhältnisse erfolgt. Das kommt aber vorliegend nicht in Betracht. Es war von vornherein nur eine vorübergehende Schließung des Betriebes auf etwa acht Tage gedacht, es war der Versuch, die berechtigten Umstellungsmassnahmen zur Vermeidung aller, insbesondere der aus dem Betriebsrätegesetz sich ergebenden Schwierigkeiten und zur Wahrung völliger Handlungsfreiheit der Firma in das Gewand einer Stilllegung zu kleiden. (A. 3. III 425/25.)"

Nach diesem Urteil ist nun endlich einmal einwandfrei festgestellt, was nach dem Gesetz unter einer Stilllegung des Betriebes zu verstehen ist. Dem Tarifvertragsgegner Heinz sowohl, als auch einer Reihe von Behörden, die ähnlich gelagerte Scheinstilllegungen genehmigen, möchten wir diese Entscheidung besonders zur Lektüre empfehlen. Der Großunternehmer Heinz in Brieg wird daraus den Schluss ziehen müssen, daß seine eintägige Stilllegung zum Zwecke des Umgehens des allgemeinverbindlichen Tarifs ihn nicht entbinden wird, seinen klagenden Arbeitern den Lohn weiterzuzahlen.

**Die Prozesse gegen die Brieger Geschäftsbuchfabriken.**

Am 26. März standen vor dem Brieger Gewerbegericht die Einsprüche der gemahregelten Buchbinder und Buchbindereiarbeiterinnen sowie die Klagen der gemahregelten Betriebsratsmitglieder zur Verhandlung. Die Verhandlungen fanden wieder unter dem Vorbehalt des von der Unternehmenseite als befangen abgelehnten Magistratsassessors Radtke statt, da der Ablehnungsantrag schon vorher vom Gewerbegericht behandelt und zurückgewiesen worden war. In der Verhandlung wurde der ganze Hergang der sogenannten Betriebsstilllegung aufgerollt, der nur eine unter die Stilllegungsverordnung fallende, die Beklagte ihrer gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber ihrer Arbeiterschaft nicht befreiende Betriebs-einschränkung darstellte. Die Beklagte war durch einen ihrer Mitinhaber vertreten und hatte den bekannten Dr. Rüge als Prozeßbeistand. Dieser suchte darzutun, daß die vorgenommene Betriebseinschränkung eine Stilllegung sei. Er holte dabei sehr weit aus und kam schon auf den sich im Oktober zeigenden Rückgang des Betriebes zu sprechen. Zur Begründung seiner Anschauung las er aus der Entscheidung des preussischen Kammergerichts vom 7. Dezember 1923 genau das Gegenteil von dem heraus, was die Gewerbeaufsichtsbehörde in ihr sah. Während das Gewerbeaufsichtsamt aus der erwähnten Entscheidung heraus die Massenentlassungen bei der Firma T. E. Heinz als eine Stilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes nicht anerkennen konnte, sieht Dr. Rüge in ihr gerade die Erfüllung des nach seiner Meinung viel weitergehenden Begriffes der Stilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes. Er sprach auch von Aussperrungen und von Kampfmaßnahmen, als wenn solche gegen einen gegebenen Rechtszustand überhaupt zur Anwendung kommen könnten. Das Gericht kam nach sehr langer Beratung zu umfangreichen Beweisaufnahmeentschlüssen und verurteilte die Weiterverhandlung auf den 15. April.

Dann kamen die Lohnlagen gegen die Firma Heinz zur Verhandlung. Vom Vertreter der klagenden Arbeiter wurde verlangt, daß das Gewerbe-

gericht auch zu den von der Beklagten in ihrem Schriftsatz beiseitegeschobenen Rechtsfragen, wie die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarungen und die Rechtsfähigkeit der Wertvereine, Stellung nehmen möge, da ja das sonst in einem späteren Prozeßverfahren noch nachgeholt werden müßte, wenn es jetzt als belanglos beiseitegestellt werden sollte. Er ging dann auf die Einwände der Beklagten bezüglich der Nachforderung des Tariflohns des näheren ein. Er vertrat die Auffassung, daß der angezogene Erlaßvertrag von der Beklagten bewiesen werden müßte. Der Beschluß der Belegschaftsversammlung vom 7. Januar stelle lediglich eine rechtswirksame Vereinbarung im Sinne des § 1 der Tarifvertragsverordnung dar. Die stillschweigende Hinnahme der Lohnzahlungen beweisen nichts für den Erlaßvertrag, sondern der Verzicht muß ausdrücklich von jedem Arbeitnehmer ausgesprochen oder aber durch schlüssige Handlungen erbracht worden sein. Seine Behauptungen stütze der Vertreter der klagenden Arbeiter auf eine ganze Anzahl gerichtlicher Entscheidungen, namentlich solcher von Berufungsgerichten. Auch die Ansicht einiger Arbeitsrichter wurde angezogen.

Der Vertreter der Beklagten erklärte sich damit einverstanden, daß die erwähnten Rechtsfragen durch das Gericht gleichzeitig in diesem Verfahren geklärt werden. Dann müßte er sich ab, die Rechtsfähigkeit des Wertvereins der Beklagten darzutun. Als einziges Beweismittel führte er nur die angebliche Unfähigkeit der Gewerkschaften, zu Tarifabschlüssen mit der Beklagten zu kommen, an. Wohl habe die Gewerkschaft neunmal solche Versuche unternommen, habe aber nur die Leute in den Streit gehegt und ihrem Schicksal überlassen, während die Gewerkschaft (wörtlich) nach Breslau zurückfuhr. Dagegen habe es die Betriebsvertretung vorzüglich verstanden, in stundenlangen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung die Interessen der Arbeiterschaft wahrzunehmen und diejenigen Abschlüsse herbeizuführen, die der Arbeiterschaft dauernde Beschäftigung bei ausreichendem Lohn garantierte. Hinsichtlich des bekämpften Erlaßvertrages und der Abdingbarkeit der Tarifverträge werde er noch eine Anzahl Entscheidungen gerichtlicher und anderer Instanzen beibringen.

Das Gericht hielt auch hier Beweisaufnahme für erforderlich und verlagte nach längerer Beratung die Sache gleichfalls auf den 15. April. Den Parteien wurde auch hier aufgegeben, in ausführlichen Schriftsätzen noch alle Tatsachen beizubringen, die das Prozeßverfahren fördern könnten.

**Wie Tarifunterhändler aus der Kartonnagenindustrie den Tarif adsten!**

Unglaubliche Zustände herrschen in der Kartonnagenfabrik Erich Schade in Frankfurt a. M. Zwar bestehen für die Kartonnagenindustrie tarifliche Verhältnisse und der Inhaber der Firma, Herr Dr. Hecht, ist bei fast allen Reichstariifverhandlungen als stellvertretendes Tarifkommissionsmitglied der Unternehmer anwesend und macht seinen ganzen Einfluß auf die Verschlechterungen der Tarife geltend. Man sollte deshalb meinen, wenn einmal ein Tarif abgeschlossen ist, sollte er auch von den prominenten Vertretern des Unternehmerverbandes gehalten werden. Doch was dort fortgesetzt an untariflichen Verhältnissen geleistet wird, kaum kaum noch übertroffen werden. Im Tarif sind ebenso wie im Gesetz Bestimmungen enthalten, die bei Arbeitsmangel usw. eingehalten sind. Doch werden weder Tarif noch Gesetz beachtet.

Vor einigen Wochen ließ die Firma im Betriebe eine Liste zirkulieren, wonach sich die Arbeiterschaft verpflichten sollte, bis auf weiteres 10 Proz. unter Tarif zu arbeiten. Und wie das in Betrieben ist, in denen kaum jemand organisiert ist, wurde diese Unterschrift bis auf einige wenige von den 200 Arbeitern und Arbeiterinnen geleistet! Die Arbeiterschaft hat damit zum wiederholten Male den Dant dafür bekommen, daß sie sich selbst das Rückgrat gebrochen und seinerzeit aus dem Verband ausgestreut ist. Die wenigen, zunächst noch standhaften Arbeiterinnen wurden natürlich „bearbeitet“, so daß auch sie noch die Unterschrift leisteten. Trotzdem hat diese ja keinen Wert, da einmal die Firma dem Unternehmerverband angehört und der Tarif auch für

verbindlich erklärt ist und dieser außerdem noch in Ziffer 2 die Bestimmung enthält:

„Besondere Vereinbarungen über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse, mit denen eine Umgehung des Tarifes herbeigeführt, sind unzulässig und als Verstoß gegen die Tarifgemeinschaft zu betrachten.“

Das alles hat die Firma nicht ab, eine Ungeheuerlichkeit nach der anderen zu begeben. „Der Tarif für die „anderen“, wenn ich nur darunter zahlen kann!“ ist anscheinend der Wahlspruch. Dieses ungeheuerliche Vorgehen hat die Arbeiterschaft in einer stark besuchten Betriebsversammlung zusammengeführt, von der die Verbandsleitung beauftragt wurde, gegen diese Verhältnisse einzuschreiten. Die Versammlung gelobte, daraus eine Lehre zu ziehen und sich dem Verbandsanruf anzuschließen.

Auf ein Schreiben an die Firma erhielten wir folgende Antwort:

„Am Besitze Ihres Schreibens vom 6. cr., teilen wir Ihnen in der fraglichen Angelegenheit mit, daß wir der angebrohten Klage mit Ruhe entgegensehen. Hochachtungsvoll  
(gez.) (Unterschrift).“

Nun ist schon wieder eine neue Ungeheuerlichkeit beabsichtigt, indem ohne vorherige Anmeldung der Betrieb auf einige Zeit geschlossen werden soll.

Gegen alle diese Zustände tann der Verband aber nur ankämpfen, wenn die bisher noch abbeits-tenden Arbeiter und Arbeiterinnen sich restlos dem Verbands an anschließen. Und da wir es in diesem Falle ja mit einer Firma zu tun haben, die alle möglichen Schwierigkeiten macht, wird der Kampf eine ganze Zeit dauern, bis er restlos durchgeführt ist. Das möge sich die Arbeiterschaft von vornherein gesagt sein lassen. Wer da glaubt, daß solche Dinge, die durch jahrelange Interesselosigkeit entstanden sind, in wenigen Tagen geregelt werden können, der soll sich lieber gleich aufgeben und dann für immer das Fell über die Ohren ziehen lassen.

**Lohnfestsetzung für Heimarbeiter.**

Mit der Festsetzung und Durchführung tariflicher Mindestlöhne in der Hausindustrie werden zweifellos auch die größten Mißstände in der Heimindustrie beseitigt sein. Daher wird diesem Punkt mit Recht sowohl von den Behörden wie den Gewerkschaften das stärkste Interesse zugewandt. In einem erneuten Bescheide des Reichsarbeitsministers sagt dieser hierzu:

„Nach § 20 Nr. 3 des Hausarbeitsgesetzes vom 27. Juni 1923 haben die Sachanschlüsse, falls in ihrem Bezirk den Hausarbeitern offenbar unzulängliche Entgelte gezahlt werden und eine Verständigung zur Herbeiführung zulänglicher Entgelte nicht erzielt worden ist, . . . Mindestentgelte für Hausarbeiter festzusetzen. Nach § 29 des Hausarbeitsgesetzes sollen nach Möglichkeit Stückentgelte vereinbart oder festgesetzt werden. Wo dies aus technischen Gründen nicht möglich ist, müssen Zeitentgelte vereinbart oder festgesetzt werden, die der Stückentgeltberechnung im Einzelfall zugrunde zu legen sind.“

Mit vorstehenden Bestimmungen steht es m. E. keineswegs im Widerspruch, wenn ein Sachauschuß Mindeststundenlöhne, unterschieden nach der Güte der Waren (z. B. Stapel- und Qualitätsware), und gleichzeitig Normalstundenzeiten für die einzelnen Arbeitsstücke und verrichtungen, die den Mindestlohnberechnungen zugrunde zu legen sind, festsetzt. Bei Geschäftszweigen mit wechselnden Raten wird dies vielfach die einzige Möglichkeit sein, den Hausarbeitern einen angemessenen Lohn zu sichern.“

Auf die Bedeutung dieser wichtigen Bestimmungen, die Heimarbeiter sorgfältig aufmerksam zu machen, sie über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären, muß unermüdete Aufgabe der Gewerkschaften sein.

**Berichte.**

**Barmen-Elberfeld.** Nachdem die vier graphischen Verbände von Barmen-Elberfeld in ihren Ortsversammlungen sich für die Neugründung eines Graphischen Kartells ausgesprochen haben, fand am 23. März die erste Delegiertenversammlung statt, in der die Konstituierung des Kartells, die Wahl des Vorstandes

