

Grundgedanke, Geschichte und geltendes Recht des Tarifvertrages.

IV.

Durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung werden nicht nur die Außenleister, sondern auch die Tarifvertragsparteien erfasst. Diese Wirkung beruht lediglich auf der Anordnung der Allgemeinverbindlichkeit. Daraus ergeben sich bedeutsame Konsequenzen für die Frage, ob eine Aufhebung des der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zugrundeliegenden Tarifvertrages auch das Erlöschen der Allgemeinverbindlichkeit zur Folge hat. Hierüber sind drei Theorien vorhanden:

1. die Vertragstheorie, nach der die Allgemeinverbindlichkeit in erster Linie auf Vertrag beruht. Sie ist nur eine Erstreckung des persönlichen Geltungsbereichs, die mit Aufhebung des Tarifvertrages wegfällt. Daher verliert mit Ende des Tarifvertrages die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ihre Wirkung.
2. Die Gesetzestheorie vertritt die Ansicht, daß die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Normen des Tarifvertrages ihres Vertragscharakters entkleidet. Nach ihr gelten die Normen solange für die Tarifvertragsparteien und Außenleister, bis die Allgemeinverbindlichkeitserklärung aufgehoben ist.
3. Eine vermittelnde Theorie will die Vertragswirkung für die Parteien des Tarifvertrages, die Gesetzeswirkung für die Außenleister gelten lassen.

Ein Zwangstarif kann durch die Schlichtung als staatliche Hilfeleistung bei Abschluss von Tarifverträgen zustandekommen. Durch die Schlichtungsbehörden kann gegen den Willen einer oder beider Tarifvertragsparteien an Stelle des freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrages der Zwangstarif festgesetzt werden. Das Schlichtungsverfahren wird entweder auf Anruf der Partei oder von Amts wegen in Gang gesetzt. Besseres soll nur erfolgen, wenn das öffentliche Interesse es erfordert. Die Parteien werden vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses oder vom Schlichter geladen. Im Vorverfahren wird die Einigung versucht. Schlägt diese fehl, dann kommt die Verhandlung vor die Schlichtungs- bzw. Schlichterkammer.

Ziel der Verhandlung ist die Einigung, kommt diese zustande, dann ist sie im Wortlaut niederzuschreiben und von den Parteien bzw. ihren Vertretern zu unterschreiben. Diese Vereinbarung ist ein Tarifvertrag mit allen dafür geltenden Rechtsbestimmungen. Kommt keine Einigung zustande, dann ist von der Schlichtungsbehörde ein Schiedspruch zu fällen. Wird dieser von den Parteien angenommen oder haben sich die Parteien schon vorher dem Schiedspruch unterworfen, dann kommt wiederum ein echter Tarifvertrag zustande. Der Schiedspruch ist für die Parteien völlig unverbindlich als Einigungsvorschlag zu betrachten. Wird der Schiedspruch abgelehnt oder gibt eine Partei innerhalb der Erklärungsfrist keine Erklärung ab, dann kann der Schiedspruch für verbindlich erklärt werden, wodurch kraft gesetzlichen Zwanges gegen den Willen einer Partei oder beider Parteien ein Tarifvertrag zustande kommt. Nach geltendem Recht kann keine widerstrebende Partei, sofern sie tariffähig ist, sich dem Zwangstarif entziehen. Zuständig für die Verbindlichkeitserklärung ist für die Schiedsprüche seines Bezirkes der Schlichter, für die übrigen Schiedsprüche der Reichsarbeitsminister.

Nach der Verordnung über Tarifverträge wohnt diesen die unverbrüchliche Kraft der Unabdingbarkeit inne, das heißt, die Parteien des Arbeitsvertrages haben in Beziehung auf die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, soweit der Tarifvertrag sie regelt, keine freie Hand. Die Vertragsfreiheit der Parteien des Arbeitsvertrages wird also zugunsten des Tarifvertrages eingeengt. Der Inhalt des Tarifvertrages ist also zwingendes Recht. Daraus folgt: Der Arbeiter kann rechtswirksam auf Bestimmungen des Tarifvertrages keinen Verzicht leisten. Von Verzicht kann im Tarifvertrage nur insofern die Rede sein, als der Unternehmer selbst oder durch seine Organisation

verzichtet hat, andere als tarifmäßige Arbeitsbedingungen abzuschließen (mit Ausnahme solcher, die zugunsten der Arbeiter lauten).

Der Verzicht als bürgerlich-rechtlicher Rechtsbegriff bringt gegenüber dem sozialrechtlichen Rechtsbegriff der Unabdingbarkeit nicht durch, bedeutet doch Unabdingbarkeit nichts anderes, als Aufgabe der Verfügungsfreiheit. Der Arbeiter kann beispielsweise gar nicht darüber verfügen, daß er auf so viel Mark Lohn verzichten will, wie er unter dem Tariflohn arbeitet. Verzicht ist somit gleichbedeutend mit Tarifbruch. Der Verzichtende stellt sich durch den Verzicht in Widerspruch mit dem Gesamtwillen der Tarifpartei. Der Anspruch auf den Tariflohn kann daher durch den Verzicht des Arbeiters nicht aufgegeben werden, denn der Tariflohn ist nur durch den Willen der Gesamtheit zustande gekommen. Nur durch die Gesamtheit können Tarifbestimmungen abgeändert oder aufgehoben werden, das einzelne Mitglied kann keine Verfügung über den Tarif treffen. Der Verzicht ist bürgerlich-rechtlicher, die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages sozialrechtlicher Begriff. Der Verzicht ist tarifrechtlich betrachtet, ein sehr ungeliebter Standpunkt. Wohin soll es auch führen, wenn jeder einzelne das Recht haben sollte, durch Verzicht die Tarifbestimmungen außer Kraft zu setzen. Hiernach schwebte ja der Tarifvertrag rechtlich in der Luft. Der Verzicht ist Verstoß gegen die guten Sitten und demnach als nichtig zu betrachten, da ganz zweifellos nach dem Klassenstandpunkt der Arbeiter und der Unternehmer, die ein rechtliches Interesse an der Innehaltung des Tarifvertrages haben, der Verzicht gegen die Moral verstößt. Unbestritten ist heute der Abschluß eines tarifwidrigen Arbeitsvertrages sittenwidrig. Wenn dies anerkannt ist, dann ist nicht einzusehen, wieso der Verzicht weniger sittenwidrig sein soll. Oder ist es nicht sittenwidriges, wenn in der heutigen Zeit der Arbeitslosigkeit der Unternehmer den Arbeiter vor die Wahl des Verzichtes auf den Tariflohn oder Arbeitslosigkeit stellt?

Und doch hat das Landgericht Bremen kürzlich entschieden, daß ein Verzicht unter Androhung der Entlassung nach Meinung des Gerichts rechtswirksam zustande kam. Der betragte Arbeitgeber hatte die Zahlung des erhöhten Tariflohnes abgelehnt und die Kläger, die wiederholt den erhöhten Tariflohn forderten, mit Entlassung bedroht. Die Arbeiter klagten nach einiger Zeit den Tariflohn ein, der Arbeitgeber machte den Verzicht geltend. Diesen suchten die Kläger, da er widerrechtlich durch die Drohung der Entlassung zustande kam, an. Das Amtsgericht als erste Instanz stellte fest, daß der Verzicht zustandekommen sei, erkannte aber gleichfalls die Anfechtungserklärung der Kläger als zu Recht bestehend an und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung der Differenz zwischen gezahltem Lohn und Tariflohn. Der Arbeitgeber erhob Berufung; das Landgericht hob das Urteil des Amtsgerichts mit der Begründung auf, die Drohung sei nicht widerrechtlich. Man sieht, um die sozialrechtlichen Bestimmungen des Tarifvertrages aus der Welt zu schaffen, schiebt sogar das Landgericht anerkannt bürgerlich-rechtliche Bestimmungen beiseite. Die Drohung braucht gar nicht widerrechtlich zu sein. Der Arbeitgeber konnte zu der Drohung berechtigt sein, doch lag eine widerrechtliche Handlung vor, wenn der Arbeitgeber durch die Drohung der Entlassung den Verzicht auf den Tariflohn erlangte.

Der Tarifverzicht ist unabdingbar. Die Anhänger der Verzichtstheorie erkennen an, daß ein tarifwidriger Arbeitsvertrag unwirksam ist und der Arbeiter bei der jeweiligen Lohnzahlung dennoch den tariflichen Lohn fordern kann. Tut er dies nicht, dann hat er nach ihrer Meinung Verzicht geleistet. Aber verstößt er nicht gegen Treu und Glauben, die Unabdingbarkeit hinterherum mit dem Verzicht aus der Welt zu schaffen? Ist nicht das Wesen des zwingenden Rechtes, daß es den davon Betroffenen ohne, ja gegen seinen Willen schützt und daß er auf das, was ihm zusteht, rechtlich

nicht verzichten kann? Die Willensertklärung des Arbeiters, nach der er auf Tarifbestimmungen verzichtet, ist vollständig unerheblich, da er eine solche Erklärung rechtsgültig überhaupt nicht abgeben kann. Wer den Verzicht, entgegen der Unabdingbarkeit, zulassen will, setzt sich auch nach bürgerlich-rechtlichen Begriffen in Gegensatz zu längst durchdrungenen Rechtsanschauungen, denn ebenso wenig der Arbeiter entgegen den zwingenden Vorschriften des § 934 BGB. rechtswirksam seine Einwilligung zur Aufrechnung von Gegenforderungen gegen den unpfündbaren Lohn geben kann, kann er rechtswirksam auf eine Tarifnorm verzichten, da die Rechtsordnung seinen Willen ignorieren muß, weil die Unabdingbarkeit gesetzlich festgelegt ist, aber durch den Verzicht verlegt wird.

Leidenschaftlich hat der Gewerkschafter den Zeitpunkt herbeigesehnt, an dem das Gesetz mit der Fiktion des freien Arbeitsvertrages brechen und den Tarifvertrag in seiner ganzen Bedeutung erfassen würde. Der Gewerkschafter glaubte, mit diesem Zeitpunkt sei das sozialrechtliche Dorado da. Kaum ist die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages und seine Unabdingbarkeit da, stürzt sich die zünftige Jurisprudenz auf ihn und bearbeitet ihn in formalrechtlichem Sinne nach allen Regeln der Kunst. Unter Mißachtung aller sozialrechtlichen Begriffe schafft sie den Grundfah der Unabdingbarkeit mit dem bürgerlich-rechtlichen Begriff des Verzichts aus der Welt. Böllige Verstandlosigkeit für das Wesen des Tarifvertrages, Mißachtung für die treue und zähe Arbeit der Gewerkschaften und dies alles nur, um formale Rechtsprechung ausüben zu können. Wer will es daher den Arbeitern verüben, wenn sie die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht der zünftigen Justiz ausliefern wollen.

Hermann Kruse.

Internationales.

Aus den Satzungen des nordamerikanischen Buchbinderverbandes. Die Vereinigung unserer amerikanischen Kollegenschaft führt den Namen „Internationale Bruderschaft der Buchbinder“. Sie hat einen föderativen Charakter, d. h. sie besteht aus einzelnen Lokalvereinen der Buchbinder, Geschäftsbücherarbeiter, Papierschnneider, Linierer, Vergolder, Kartonnagenarbeiter und -arbeiterinnen, die alle in einer Zentralstelle zusammengefaßt sind. Als Zweck des Verbandes ist im Vorwort zum Statut folgendes angegeben:

„Die Anstrengungen der einzelnen Menschen haben sich als unwirksam erwiesen, eine angemessene Vergütung für ihre Arbeit zu erhalten, und die Erfahrung hat bewiesen, daß vereinigte Anstrengungen, auf Gerechtigkeit und gesunde Vernunft gegründet, von großem Nutzen für Arbeiter und Arbeiterinnen sind. Da wir unsere Anstrengungen für die Aufrechterhaltung unserer Rechte vereinigen wollen, scheint es uns notwendig, daß eine Organisation unseres Berufes gebildet wird, die die Tendenz hat, unsere Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Buchbinderhandwerk in die ersten Reihen der mechanischen Industrien der Welt zu stellen.“

Um einheitliche Löhne, Arbeitsstunden, Lehrlingsgesetze, die Abschaffung des ungerechten, unmenschlichen und entwürdigenden Zwischenmeistersystems zu erlangen, um den Arbeitern und Arbeiterinnen unseres Berufes den vollen Genuß der Reichtümer zu gewähren, die sie schaffen, um eine schiedsrichterliche Schlichtung aller Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern herbeizuführen . . . halten wir es für angebracht, eine Organisation mit individuellen Rechten zu schaffen, welche genannt werden soll: „Internationale Bruderschaft der Buchbinder“.

Das Eintrittsgeld soll in allen den Lokalvereinen, die nur aus Männern bestehen, 10 Dollar betragen und in allen den Lokalvereinen, die nur aus Frauen bestehen, 5 Dollar. Wenn es erwiesen wird, daß ein Mitglied zum Beitritt einen Lokalverein gewählt hat, in der niedrigere Eintrittsgeld erhoben werden, dann kann die Differenz nachverlangt werden. Kein Lokalverein

darf ein Mitglied aufnehmen, das von einem Ort kommt, in dem sich ein Lokalverein des Verbandes zur Zeit befand, als das Mitglied diesen Ort verlassen hat. Eine besondere Bestimmung im Statut sieht vor, daß alle Personen, die als Vorarbeiter oder Vorarbeiterinnen in irgendeinem Zweige der Buchbinderei in tariflich geregelten Betrieben tätig sind, Mitglieder des Verbandes sein müssen.

Die Verbandseinnahmen sollen von allen Lokalvereinen monatlich an die Hauptkasse abgeliefert werden. Geschieht dies nicht, dann hat die Hauptverwaltung das Recht, diese Lokalvereine aufzuheben. Die Mitglieder sind verpflichtet, ihre Beiträge im ersten Drittel des Monats zu entrichten. Die Einnahmen der Hauptverwaltung bestehen aus Beiträgen der männlichen Mitglieder in Höhe von 1,25 Dollar pro Monat und der weiblichen Mitglieder in Höhe von 65 Cents pro Monat, jugendliche männliche Arbeiter zahlen 75 Cents und jugendliche weibliche 40 Cents.

An Unterstützungen sehen die Satzungen des amerikanischen Verbandes solche für Streiks und Aussperrungen vor. Streikunterstützung wird gezahlt, wenn ein Streik länger als eine Woche dauert. Verheiratete Männer und die einzigen Ernährer einer Familie erhalten in Streikfällen 15 Dollar pro Woche Unterstützung, einzelstehende Männer 10 Dollar und die Kolleginnen 8 Dollar. Außer Streik- und Gemäßregelunterstützung gibt der amerikanische Buchbinderverband nur noch eine Sterbeunterstützung. Diese beträgt nach zweijähriger Mitgliedschaft 100 Dollar, nach fünfjähriger 200 Dollar, nach zehnjähriger 300 Dollar und nach fünfzehnjähriger Mitgliedschaft 400 Dollar.

Der Verband gibt ein monatliches Verbandsorgan unter dem Namen „Der internationale Buchbinder“ heraus. Der Zweck dieser Zeitung ist, die Mitglieder von den Fortschritten zu unterrichten, die die Organisation macht, sie in gewerblicher Beziehung zu erziehen und über den Verband aufzuklären, das Mittel brüderlicher Verständigung zu sein und den Austausch von Gedanken zwischen den Mitgliedern und den verschiedenen Zweigvereinen zu vermitteln. In seiner Politik muß der Redakteur in allen Fragen strikte Neutralität bewahren.

Eine der wesentlichsten Forderungen des Verbandes besteht in dem Grundsatz: „Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und Gleichstellung der Frauen mit Männern bei gleichartiger Arbeitsleistung.“ In Beachtung dieses Grundsatzes beschloß der vorjährige Verbandstag, daß für jede Tätigkeit, sei es Hand- oder Maschinenarbeit, die sonst von einem Buchbinder geleistet werden müßte, die Arbeiterin dieselbe Bezahlung erhalten soll, wie ein Buchbinder, wenn sie die entsprechende Arbeit verrichtet. Die Satzungen des Verbandes haben in einem besonderen Abschnitt Vorschriften über die Regelung der Entlohnung für junge Arbeiterinnen festgelegt, an die sich die Verwaltungsstellen bei Abschluß von Lohnverträgen zu richten haben. Danach sollen die jungen Arbeiterinnen in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit nicht weniger als 60 Proz., in den zweiten sechs Monaten nicht weniger als 70 Proz., in den dritten sechs Monaten nicht weniger als 80 Proz. und in den vierten sechs Monaten nicht weniger als 90 Proz. des zuständigen Lohnes einer geübten Buchbindereiarbeiterin erhalten.

Ueber die Besetzung von Arbeitsmaschinen besagen die Satzungen des Verbandes, daß in allen den Betrieben, in denen arbeitsparende Maschinen verwandt werden, nur Mitglieder des Verbandes mit der Bedienung dieser Maschinen beschäftigt werden sollen. Kein Mitglied soll mehr als eine Maschine bedienen.

Ueber die Entlohnung der Lehrlinge stellen die Satzungen des amerikanischen Verbandes den Grundsatz auf, daß diese betragen sollen in den ersten sechs Monaten nicht weniger als 35 Proz., steigend in den zweiten und dritten sechs Monaten um je 5 Proz. und in den vierten bis achten sechs Monaten um je 10 Proz., so daß im letzten halben Lehrjahr 90 Proz. der Mindestlöhne für Vollarbeiter an Lehrlinge gezahlt werden sollen.

Zur Schlichtung von Differenzen mit den Unternehmern aus dem Vertragsverhältnis sind Schiedsgerichte vorgesehen.

Wie in Amerika üblich, verfügt der amerikanische Buchbinderverband auch über eine Verbandschutzmarke (Label). Diese Schutzmarke gilt nur für die Erzeugnisse der Mitglieder des Verbandes. Nach den Satzungen des Verbandes ist es Pflicht aller Zweigvereine, die Unternehmer ihrer Orte mit der Schutzmarke zu versehen. Es ist ferner die Pflicht jedes Zweigvereines, eine ständige Kommission zur Prüfung der Verwendung dieser Schutzmarke zu bilden. Der vorjährige Verbandstag des nordamerikanischen Verbandes faßte hierzu noch folgenden Beschluß: „Da viele unserer Mitglieder der weitreichenden, wohlthätigen Wirkung noch wenig Beachtung schenken, nur Waren zu kaufen, die von organisierten Arbeitern hergestellt sind und da wir von anderen Arbeitern erwarten, daß sie uns unterstützen, ist es unsere Pflicht, dafür zu sorgen, nur solche Waren zu kaufen, die von organisierten Arbeitern hergestellt und durch eine entsprechende Schutzmarke kenntlich gemacht sind.“

Mit dem Internationalen Verband der Buchdrucker, dem Internationalen Verband der Stereotypen und der Steindrucker steht der Buchbinderverband in einem besonderen Vertragsverhältnis, in ähnlicher Form, wie es in Deutschland der graphische Bund darstellt. Der Verband ist ferner angeschlossen dem amerikanischen Gewerkschaftsbund, der Vereinigung für gewerkschaftliche Schutzmarke (Label Department) und dem Gewerkschaftsbund von Canada.

Der Verband hatte im Juni des Vorjahres zur Zeit seines Verbandstages 38 Zahlstellen mit rund 14 000 Mitgliedern, davon 7400 männliche und 6600 weibliche. Der dem Verbandstag unterbreitete Kassenabschluß wies ein Vermögen von rund 98 000 Dollar nach.

Für die Aufnahme in den Verband bestehen — wie es in Amerika noch immer üblich ist — besondere Vorschriften. Die Satzungen des Verbandes enthalten den Wortlaut der bei dieser Zeremonie zu beachtenden Formalitäten. Der Originalität halber zitieren wir diesen Teil der Satzungen wörtlich:

Zeremonie bei einer Aufnahme.

Wenn der vierte Punkt der Tagesordnung erledigt ist, wird sich der Vorsitzende erkundigen, ob Kandidaten für die Aufnahme vorhanden sind. Der Führer wird sich in den Vorraum begeben, und wenn er Kandidaten daselbst vorfindet, wird er sich deren Namen und Beschäftigung angeben lassen. Er wird dann zur Versammlung zurückkehren und dem Vorsitzenden mitteilen, daß Aufnahme Kandidaten anwesend sind. Der Führer geht dann in den Vorraum und stellt die folgenden Fragen:

Führer: „Sind Sie jetzt oder jemals Mitglied des Verbandes gewesen, der mit dem Buchbinderhandwerk Verbindung hat?“

Kandidat: „Ja“ (oder „Nein!“).

Führer: „Sind Sie gewillt, sich zu binden mit einem Eid auf Ehre, für Geheimnis, Gehorsam und gegenseitige Unterstützung einzutreten, wobei jeder religiöse Konflikt und Ihre Pflicht gegen Ihr Vaterland ausgeschlossen bleibt?“

Kandidat: „Ich bin.“

Führer: „Stimmen Sie vollkommen und vorbehaltlos mit dem Vorwort dieser Brüderschaft überein und wollen Sie Brüder in Not unterstützen und den Verpflichtungen treu bleiben, die Sie übernehmen, wenn Sie zur Mitgliedschaft zugelassen werden?“

Kandidat: „Ich will.“

Wenn der Führer ankündigt, daß er bereit ist, einen Kandidaten für die Aufnahme vorzustellen, hat der Beamte die Aufmerksamkeit des Vorsitzenden darauf zu lenken und sagt:

„Herr Vorsitzender, der Führer kündigt an, daß er einen Kandidaten für die Aufnahme vorzustellen bereit ist.“

Der Vorsitzende gibt dann drei Glockenschläge und die Mitglieder erheben sich von ihren Plätzen, während der Kandidat zugelassen wird.

Der Führer plaziert jetzt den Kandidaten in die Mitte des Raumes gegenüber dem Vorsitzenden und der Kandidat erhebt seine rechte Hand, indem er dem Führer den folgenden Schwur nachsagt:

„Ich verspreche wahrhaftig, bei meiner Ehre, daß ich niemals gegen einen Unternehmer oder andere Personen von den Geschäften unserer Brüderschaft etwas erzählen werde, daß ich allen Gesetzen gehorchen werde.“

Daß ich das Beste zur Verteidigung der Interessen für alle treuen Mitglieder dieser Brüderschaft tun will. Und ich verspreche ferner, daß ich diesen Schwur als bindend für immer betrachten will.“

Der Führer stellt dann den Kandidaten dem Vorsitzenden vor, welcher sagt: „Bruder,“ im Namen der internationalen Brüderschaft der Buchbinder heiße ich Sie als Mitglied willkommen.“

Berichte.

Berlin. Die gut besuchte Generalversammlung nahm den Geschäftsbericht durch den Bevollmächtigten Inhof entgegen. Die Besserung am Arbeitsmarkt hat leider nicht in dem Maße angehalten, wie es nach dem Stand vom 31. März angenommen werden konnte, doch ist immerhin ein Rückgang von rund 250 arbeitslosen Berufsangehörigen zu verzeichnen. Am 30. Juni waren arbeitslos 450 männliche und 1457 weibliche Berufsangehörige. Die Kurzarbeit hat ebenfalls erheblich abgenommen. Es sind noch im ganzen 48 männliche und 194 weibliche Kurzarbeiter festgestellt worden. Der Arbeitsnachweis hatte hauptsächlich Ausschiffstellen auf unbestimmte Zeit vermittelt. Bei den Arbeitslosen ist die bedauerliche Tatsache festzustellen, daß sich unter diesen eine große Anzahl von älteren Kollegen befinden, für die sehr wenig Aussicht auf ständige Beschäftigung besteht, obwohl unter den älteren Kollegen Arbeitskräfte vorhanden sind, die sich jederzeit mit jüngeren Kollegen in der Leistung messen können. Für das Ende unserer älteren arbeitslosen Kollegen und Kolleginnen hat das Unternehmertum leider kein Verständnis.

Unsere Lohnbewegungen, die am Ende des ersten Quartals begannen und Anfang des zweiten Quartals abgeschlossen wurden, hatten gute Erfolge aufzuweisen. Leider sind die erzielten Erfolge durch die weitere Verteuerung der Lebenshaltung der Arbeiterschaft überholt worden. Der größte Teil unserer Bewegungen konnte ohne Streik durchgeführt werden. Die totalen Abschlässe mit dem Verein Berliner Buchdruckereibesitzer, dem Schutzverband der Berliner Kartonnagenfabrikanten und den Cetus-Fabrikanten brachten gegenüber den Reichstarifen ganz erhebliche Vorteile für unsere Mitglieder. Außerdem wurde total abgeschlossen ein Tarif für die Galanteriebranche, ein Tarif für die Zigarettenindustrie und ein Tarif für die Zigarettenindustrie. Die Maschinen-Kartonnagen-Fabrikanten unter Führung des Herrn Dr. Engel verjagten die Berliner Löhne der Kartonnagenarbeiterschaft in ihren Betrieben auf das Niveau der Reichslöhne herabzudrücken. Gegen dieses Vorgehen wehrte sich die Belegschaft der Württembergischen Karton- und Kartonnagenfabrik und trat in den Ausstand. Der Streik hatte zur Folge, daß von den Firmen Pa-Pa-Ge und Wozig & Barschall das Personal ausgesperrt wurde. Nach einigen Tagen Streik bzw. Aussperrung wurde durch Schiedspruch vor dem Schlichtungsausschuß die Bewegung beigelegt. Es gelang Herrn Dr. Engel nur in ganz unwesentlichen Punkten, seinen Willen durchzusetzen.

Mit dem Verband Deutscher Buchbindereibesitzer drohte ein schwerer Konflikt auszubrechen. Einige Scharfmacher in dieser Unternehmergruppe glauben die Akkordlöhne der Arbeiterschaft in größerem Maßstabe herunterdrücken zu können. Auch die sozialen Bestimmungen des Manteltarifes sollten vollständig beseitigt werden. Durch Schiedspruch vor dem Reichsarbeitsministerium wurde noch einmal der drohende Kampf vermieden, doch ist damit zu rechnen, daß nach Ablauf dieses Tarifes im nächsten Jahre der Kampf in größter Schärfe ausbrechen wird. Verbandsvorstand und Tarifausschuß hat sich deshalb in einem Aufruf an die Kollegenschaft gewandt, in dem die Schaffung eines Kampffonds zur Abwehr der Unternehmer-Maßnahmen gefordert wird. Die engere und erweiterte Ortsverwaltung hat zu diesem Aufruf Stellung genommen und unterbreitete der Generalversammlung einen Antrag, der die Verpflichtung zur Leistung eines Extrabeitrages ab 1. Oktober für unsere Mitglieder vorschlägt. Der Extrabeitrag ist abgestuft nach dem Verdienst, und zwar bei einem Verdienst:

