

Correspondenzblatt

der

Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands.

Das Blatt erscheint
jeden Sonnabend.

Redaktion: P. Umbreit,
Berlin SO. 16, Engelufer 15.

Abonnementspreis
pro Quartal M. 2,50.

Inhalt:

| | Seite | | Seite |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Die Beschränkung des Entlassungsrechts der Arbeitgeber durch die Tarifverträge | 701 | Sperren. — Der neue Tarifvertrag im schweizerischen Buchdruckgewerbe | 710 |
| Gesetzgebung und Verwaltung. Zum Schutze der Jugendlichen und Arbeiterinnen in der deutschen Glasindustrie | 703 | Aus Unternehmerkreisen. Eine Eingabe des Tarifamts gegen die Scharfmacher im Buchdruckgewerbe. — Ausbau der Zwangsinnungen zu Arbeitgeberorganisationen. | 712 |
| Statistik und Volkswirtschaft. Löhne und Arbeitszeit im Staate New York | 704 | Arbeiterversicherung. Die Anapichatsstättenwahlen im Saargebiet. — Weitere Wählergebnisse der Angestelltenversicherung. — Ortspräsidentenwahl in Freiburg i. B. | 715 |
| Arbeiterbewegung. Gewerkschaftliche Einlassungsämter. — Aus den deutschen Gewerkschaften. | 708 | Gewerbegerichtliches. Wahl in Höchst. | 716 |
| Lohnbewegungen und Streiks. Ein gewerkschaftlicher Streik von Weistern und Arbeitern im Färber Metallschlägergewerbe. — Tarif- und Lohnbewegungen. — Streiks und Aus- | | Polizei, Justiz. Eine ganze Streikverammlung verhaftet | 716 |
| | | Mitteilungen. Unterstützungsbereimigung | 716 |
| | | Hierzu: Literatur-Beilage Nr. 11. | |

Die Beschränkung des Entlassungsrechts der Arbeitgeber durch die Tarifverträge.

Genosse Laufkötter hat mit seinem Aufsatz über das Entlassungsrecht des Arbeitgebers in Nr. 40 des „Correspondenzblatt“ eine sehr dankenswerte Anregung gegeben. Denn es kann gewiß nicht bestritten werden, was Laufkötter behauptet, daß nämlich nicht nur die Unternehmer, sondern auch noch die meisten Arbeiter das unbeschränkte Entlassungsrecht des Arbeitgebers als eine ganz selbstverständliche Einrichtung unseres Wirtschaftslebens ansehen. Und doch wäre es falsch wollte man glauben, daß die Zweifel an dieser Selbstverständlichkeit erst jetzt und auch nur erst in der Theorie aufgetaucht wären, sondern es liegen im Gegenteil bereits mancherlei Erfolge der praktischen Bekämpfung des freien Entlassungsrechtes der Arbeitgeber durch unsere gewerkschaftliche Organisation vor. Es möge mir daher gestattet sein, nach dieser Richtung die äußerst lehrreichen Ausführungen Laufkötters noch etwas zu ergänzen.

Schon seit Jahren haben wir bei Besprechung der Aufgaben der Gewerkschaften auch die Frage erörtert, ob der Arbeitgeber wirklich das Recht haben darf, einen Arbeiter ohne Grund zu entlassen. Oft genug hat ja der entlassene Arbeiter selbst beim besten Willen gar nicht die Möglichkeit, eine andere Arbeitsstelle zu finden. Er ist also mit seiner Familie durch die Entlassung in seiner ganzen Existenz bedroht. Das angebliche Recht des Arbeitgebers stellt sich somit in allen Fällen, in denen die Entlassung ohne triftigen Grund erfolgt, als ein großes Unrecht dar. Selbst der Staat hat nicht das Recht, einen angestellten Beamten willkürlich zu entlassen, sondern er kann dies nur auf dem Wege des Disziplinarverfahrens in welchem die Gründe für die Entlassung gerichtlich geprüft werden. In gleicher Weise, so sagten wir, müssen auch die Gewerkschaften in der Zukunft fordern, daß jeder Arbeitgeber einen Arbeiter, den er sonst gebrauchen kann, nur entlassen

darf, wenn hinreichende Gründe ihn wirklich dazu berechtigen. Den Anfang mit der praktischen Einschränkung der freien Willkür des Arbeitgebers in dieser Hinsicht haben wir schon gemacht, als wir begonnen haben, den Arbeitsnachweis zu regeln. Und es ist uns im Laufe der Jahre auch gelungen, — zumal in den paritätischen Arbeitsnachweisen, unseren berechtigten Einfluß geltend zu machen dahingehend, daß die Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitern nicht mehr ganz nach Willkür auslese halten können. Indirekt ist damit auch das Recht der Entlassung schon zu einem allerdings nur geringen Teil eingeschränkt worden, wenn der Arbeitgeber sich für einen Entlassenen nicht mehr nach völlig eigenem Gutdünken einen Ersatz beschaffen kann. Aber wir können uns mit dieser indirekten Beschränkung nicht begnügen, sondern wir jagen uns, das logische Gegenstück zu der Regelung der Einstellung von Arbeitern durch den Arbeitsnachweis ist, daß der Arbeitgeber auch nicht mehr das Recht haben darf, ohne triftige Gründe einen Arbeiter brotlos zu machen, indem er ihn auf die Straße setzt.

Lange bevor die Gewerkschaften zu ihrer heutigen Macht erstarkt sind und durch den Abschluß von Tarifverträgen einen dauernden Einfluß auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse erlangten, haben sie oft die erbittertsten Kämpfe gegen Maßregelungen von seiten einzelner Unternehmer geführt. Die Wortführer der Arbeiter, die sogenannten „Geper“ und „Aufwiegler“ einfach zu entlassen, beanspruchten die Unternehmer als ihr gutes Recht, das wir ihnen aber im Laufe der Zeit mit Erfolg streitig gemacht haben. Heute enthalten wohl die meisten Tarifverträge die Bestimmung, daß Maßregelungen oder Entlassungen wegen Zugehörigkeit zur Organisation oder wegen Vertretung der Interessen einer der beiden Vertragsparteien unzulässig sind. In den Tarifverträgen für das Baugewerbe heißt es zwar fast allgemein, und ist inzwischen auch schon in einzelne Verträge anderer Be-

Der reine Jahreslohn (im Durchschnitt) der Arbeiter im limburgischen Kohlenindustrierevier betrug (in holländischen Gulden à 1,70 Mk.):

| Jahr | Auf der Domenialgrube: | |
|------|----------------------------|----------------------------|
| | untertags | übertags |
| 1907 | Gulden 794,86 | Gulden 480,83 |
| 1908 | " 752,54 ⁵ | " 455,36 |
| 1909 | " 718,46 ⁵ | " 489,60 |
| 1910 | " 706,27 | " 391,22 ⁵ |
| | Oranje-Massau I en II: | |
| 1907 | Gulden 750,92 | Gulden 428,24 |
| 1908 | " 720,81 ⁵ | " 436,76 |
| 1909 | " 710,71 | " 452,07 |
| 1910 | " 709,83 | " 470,29 |
| | Willem-Sophie: | |
| 1907 | Gulden 744,04 ⁵ | Gulden 446,28 |
| 1908 | " 648,13 | " 463,66 |
| 1909 | " 628,43 ⁵ | " 467,81 |
| 1910 | " 623,13 | " 447,72 ⁵ |
| | Laura en Vereeniging: | |
| 1907 | Gulden 692,55 ⁵ | Gulden 555,69 |
| 1908 | " 761,63 | " 513,12 |
| 1909 | " 730,68 | " 528,88 ⁵ |
| 1910 | " 732,54 | " 521,59 |
| | Staatsmyn Wilhelmina: | |
| 1907 | Gulden 695,16 | Gulden 474,86 ⁵ |
| 1908 | " 709,95 ⁵ | " 481,93 |
| 1909 | " 682,32 | " 524,01 ⁵ |
| 1910 | " 707,37 | " 532,31 ⁵ |

Also fast überall eine merkbare Senkung der Löhne für die unterirdischen Arbeiter, auf der einen Grube etwas mehr, auf der anderen etwas weniger. Für manchen werden die Zahlen etwas deutlicher, wenn wir die Durchschnittslöhne für alle Arbeiter nehmen.

| Jahr | Ueberirdische Arbeiter: | |
|------|----------------------------|-------------|
| | Jahreslohn | Schichtlohn |
| 1907 | Gulden 465,14 ⁵ | Gulden 1,65 |
| 1908 | " 463,39 ⁵ | " 1,59 |
| 1909 | " 488,95 | " 1,62 |
| 1910 | " 490,50 | " 1,66 |

Es zeigt sich hieraus, daß die Löhne dieser Arbeiter nicht gestiegen sind, obwohl die Industrie gute Fortschritte machte. Die Löhne der unterirdischen Arbeiter sind aber gesunken.

| Jahr | Unterirdische Arbeiter: | |
|------|-------------------------|-------------|
| | Jahreslohn | Schichtlohn |
| 1907 | Gulden 752,24 | Gulden 2,77 |
| 1908 | " 727,16 | " 2,67 |
| 1909 | " 706,30 | " 2,56 |
| 1910 | " 707,67 | " 2,55 |

Der Jahreslohn der Untertagsarbeiter ist also seit 1907 um 44,57⁵ Gulden und der Schichtlohn um 0,22⁵ Gulden gesunken. Wie steht es nun aber mit der Leistung dieser Arbeiter? Die durchschnittliche Jahresleistung pro Arbeiter (untertags) war in:

| | | |
|------|--------|--------|
| 1907 | 257,69 | Tonnen |
| 1908 | 253,83 | " |
| 1909 | 263,61 | " |
| 1910 | 268,87 | " |

Im Jahre 1910 wurden also von jedem Arbeiter 11,18 Tonnen Kohlen mehr gefördert, obwohl er 44,57⁵ Gulden weniger an Lohn empfing.

Wenn der „Volksfreund“ nach Kenntnisaufnahme dieser Zahlen noch glaubt, daß das Zwietrachtstiften der Christlichen ohne Einfluß gewesen ist, dann ist genanntem Organ nicht zu helfen.

Jetzt aber etwas über die christliche Nächstenliebe und Verträglichkeit, welche mancher am Leibe gefühlt hat.

Ausländer, welche mit ehrlichen Mitteln für Zutritt beim Holländischen Bergarbeiterverband agitierten, wurden ausgewiesen und ihre Frauen und Kinder blieben unverjorgt.

Man hat Frauen gegen ihre Gatten aufgehetzt, weil diese Mitglied des Verbandes waren. In der Schule ließ man selbst die Kinder unserer Mitglieder nicht in Ruhe, auf ihren Sitz wurde geschrieben: Dein Vater ist Sozialist. Hauswirte hat man aufgehetzt, um unseren Kameraden die Wohnung zu kündigen, und dies blieb nicht ohne Erfolg. Unsere Zeitungen hat man verdächtigt und für Teufelslektüre gescholten. Ein apostolisches Schreiben ist in allen Kirchen verlesen, worin die Mitglieder des Bergarbeiterverbandes mit Weigerung der Absolution bedroht wurden. In Kirchrath und Heerden hat man ein Patronat gestiftet, um die Leute fernzuhalten von unserer Bewegung. Man hat Kurse abgehalten, um die katholischen Bergarbeiter zu unterrichten, wie sie uns bekämpfen sollten. Man hat ein „christliches Heim“ unterstützt, welches bestimmt war zu sorgen, daß die soziale Wohlfahrt (so wurde gesagt!) hier die Tiefe des religiös-sittlichen Lebens nicht zerstörte.

Die Grubendirektionen haben den Alerus bereit gefunden, um gegen gute Bezahlung Messen abzuhalten, in denen natürlich gegen unsere Bewegung gepredigt wurde. Betriebsführer haben Vertrauensleute unseres Verbandes gekündigt, und obendrein hat man keine Mittel außer acht gelassen, um die Ehre und guten Namen unserer Kameraden, ja sogar deren Leben und Gesundheit, zu schädigen.

Wir glauben genügend nachgewiesen zu haben, 1. daß eine Geschichtsfälschung verübt ist vom „Volksfreund“, nicht aber vom „Correspondenzblatt“; 2. daß die christliche Gewerkschaft gegründet ist nach und gegen die moderne; 3. daß der Alerus nichts versäumt hat, um unsere Kameraden und unsere Bewegung zu verdächtigen; 4. daß ihr Zwietrachtstiften einen nachteiligen Einfluß gehabt hat auf die Lohnverhältnisse.

Aus letzterem folgt obendrein die Unrichtigkeit der Behauptung des „Volksfreundes“, daß der christliche Verband mit gutem Erfolg gekämpft haben sollte für die Verbesserung der Lage der Bergarbeiterbevölkerung. Diese Behauptung ist nicht nur im allgemeinen unrichtig, sondern auch in bezug auf die Agitation bei Einführung des Gesetzes auf die Arbeitskontrakte. Ich brauche nur mitzuteilen, daß der christliche Verband vor dieser Agitation 2500 Mitglieder zählte, jetzt bloß noch ungefähr 800! Das Gegenteil der Behauptung des „Volksfreundes“ ist hieraus leicht ersichtlich.

J. G. Eifers-Heerden,
Sekretär des Holländischen Bergarbeiterverbandes.

Mitteilungen.

Für die Verbandsexpeditionen.

Der Nr. 47 des „Corr.-Bl.“ wird die Literatur-Beilage Nr. 11 beigegeben. Diese Nummer erscheint im Umfange von 24 Seiten.

„Wenn bei flauem Geschäftsgang größere Arbeiterentlassungen zu befürchten sind, soll die Schlichtungskommission eine Verkürzung der vertraglich festgesetzten Arbeitszeit auf eine bestimmte Zeitdauer in Erwägung ziehen“. Für Darmstadt bestimmt der Vertrag: „Wenn die Umstände es gestatten, kann die Arbeitszeit bei Arbeitsmangel nach vorheriger Verständigung mit den Vertrauensmännern in den betreffenden Betriebsabteilungen nach Möglichkeit gekürzt werden“.

Diese und viele ähnlich lautende Bestimmungen bedeuten fast ohne Ausnahme eine Konzession an die Forderung der Arbeiter, daß bei Arbeitsmangel keine Entlassungen vorgenommen werden, sondern statt deren vorübergehend eine Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer stattfinden soll. Daß in einzelnen Ausnahmefällen auch schon von Arbeitgeberseite die Aufnahme einer solchen Vertragsklausel veranlaßt worden sein mag, um sich trotz der vertraglichen Festlegung der Arbeitszeit das Recht auf eine zeitweilige Verkürzung zu sichern, soll nicht bestritten werden. Der folgende Wortlaut des mit einer größeren Fabrik in Waltershausen abgeschlossenen Vertrags: „Der Firma bleibt vorbehalten, bei schlechtem Geschäftsgang Verkürzungen der Arbeitszeit nach ihrem Ermessen vorzunehmen.“ kann ohne Zweifel in diesem Sinne gelesen werden. In der Regel aber setzen die Arbeitgeber der Aufnahme solcher Bestimmungen in den Tarifvertrag den größten Widerstand entgegen, einmal wegen der darin liegenden Beschränkung ihres Entlassungsrechtes, zum anderen auch ganz besonders deswegen, weil sie davon nicht mit Unrecht eine dauernde weitere Verkürzung der Arbeitszeit befürchten. Deshalb kommen dann zuweilen nur solche unbestimmten Paragraphen zustande, die es mehr oder weniger von dem guten Willen der Arbeitgeber abhängig machen, ob sie Entlassungen vornehmen oder die Arbeitszeit verkürzen wollen. Zu den bereits genannten Beispielen dieser Art sei noch die Bestimmung aus dem Tarifvertrag für die Holzindustrie in Detschold angeführt: „Es soll dem Arbeitgeber anheimgegeben werden, bei flauem Geschäftsgang um Entlassungen zu vermeiden, möglichst Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen.“

In einigen Fällen ist für den eventuellen freiwilligen Verzicht auf das Entlassungsrecht bei Arbeitsmangel noch die Bedingung aufgestellt, daß die Verkürzung der Arbeitszeit ein bestimmtes Maß nicht zu überschreiten braucht. So heißt es in dem Vertrage für Beuthen, Rattowitz und Königshütte in Oberschlesien: „Bei flauem Geschäftsgang ist nach Möglichkeit der Entlassung sowie dem Aussetzen einzelner Arbeiter durch Verkürzung der Arbeitszeit für alle Arbeiter vorzubeugen, falls dieselbe zwei Stunden pro Tag nicht übersteigen braucht.“ Die Beschränkung auf nur zwei Stunden pro Tag enthält auch ein Firmenvertrag für Rathenow. Der Vertrag für die Hohlwerke in Mannheim läßt gleichfalls eine Verkürzung der Arbeitszeit wegen Mangel an Beschäftigung zu: „jedoch nicht für einen kürzeren Zeitraum als eine Woche und nicht unter acht Stunden pro Tag“. Ein für eine Bootwerft in Wegefeld abgeschlossener Vertrag empfiehlt an Stelle von Arbeiterentlassungen bei schlechtem Geschäftsgang die Einführung von Wechselfächern und schreibt vor, daß der Arbeiterausdruck deswegen gehört werden soll.

Etwas bestimmter als die vorstehenden Beispiele lautet schon die folgende Bestimmung aus dem Vertrag für die Opelwerke in Rüsselsheim bei

Mainz: „Bei eintretendem Arbeitsmangel sollen Arbeiterentlassungen möglichst vermieden werden; zu diesem Zweck wird eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit, soweit sich dies mit dem allgemeinen Betrieb vereinbaren läßt, nach Möglichkeit abteilungsweise vorgenommen.“ Also die Entlassungen „sollen“ möglichst vermieden werden. Ähnlich heißt es in dem Vertrag für die Vergolder in München: „Bei schlechtem Geschäftsgang ist, um Entlassungen tunlichst zu vermeiden, mit verkürzter Arbeitszeit zu arbeiten“; desgleichen auch in dem Vertrag für die Schreiner in Nürnberg: „Bei nicht genügender Beschäftigung wird in den einzelnen Betrieben nach Möglichkeit eine Verkürzung der Arbeitszeit eintreten.“ In zahlreichen anderen Verträgen fehlt das einschränkende Wort „möglichst“ ganz. So besagt der Vertrag für das gesamte Holzgewerbe in Dresden: „Die zeitweilige Verkürzung der Arbeitszeit unterliegt der Vereinbarung zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und seinen Gehilfen.“ Im Vertrage für Münster i. W. heißt es: „Bei Mangel an Arbeit soll über eine eventuelle Verkürzung der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Verständigung versucht werden, nötigenfalls soll die Regelung derartiger Fragen den Vorsitzenden der beiderseitigen Verbände überlassen bleiben.“ Während hier nur „nötigenfalls“, d. h. wenn eine Verständigung in den einzelnen Betrieben nicht möglich ist, den Verbänden die Ausübung des Entlassungsrechtes überlassen ist, enthalten die Tarifverträge für die Knopfarbeiter in Frankenhause die bündige Vorschrift: „Bei schlechtem Geschäftsgang ist die Arbeitszeit zu verkürzen, auch die Arbeitspartien an die Heimarbeiter sind dementsprechend zu verteilen, damit Entlassungen nach Möglichkeit vermieden werden.“ Für die Firma Sönnedden in Bonn bestimmt der Tarifvertrag: „Bei schlechtem Geschäftsgang werden Arbeiterentlassungen nur dann vorgenommen, wenn vorher eine Arbeitszeitverkürzung vorausgegangen ist.“ Und für eine Wagenfabrik in Halle gilt die vertragliche Vorschrift, daß bei eintretendem Arbeitsmangel die reguläre 9½stündige Arbeitszeit bis auf 8 Stunden täglich zu verkürzen ist, ehe Entlassungen von Arbeitern vorgenommen werden dürfen.

Hiermit möchte ich es für diesmal bewenden lassen. Die angeführten Beispiele dürften auch genügen, um zu beweisen, wie die Tarifverträge nicht nur die Willkür des Unternehmertums bei der Festsetzung der allgemeinen Lohn- und Arbeitsbedingungen aufgehoben, sondern auch dem „Entlassungsrecht“ der Arbeitgeber seither schon eine Reihe von Beschränkungen auferlegt haben. Mit dem weiteren Ausbau der Verträge, der ja mit der Entwicklung unserer organisatorischen Stärke gleichen Schritt halten wird, werden wir auch in dieser Hinsicht noch weitere Fortschritte erzielen und es sicher erreichen, daß in der Zukunft die Existenz des Arbeiters nicht mehr von der jeweiligen Laune eines Unternehmers abhängig ist.

Theod. Leipart.

Gesetzgebung und Verwaltung.

Zum Schutze der Jugendlichen und Arbeiterinnen in der deutschen Glasindustrie.

Der Centralverband der Glasarbeiter Deutschlands unterbreitet dem Bundesrat und dem Reichstage je eine Petition, die eine Erweiterung der Schutzbestimmungen für Jugendliche und Arbeiterinnen in der Glasindustrie betrifft. In der Petition an den Bundesrat wird ein Verbot der Nacht-

rufe übergegangen: „Die Einstellung und Entlassung von Arbeitern steht im freien Ermessen des Arbeitgebers“. Aber auch diese ausdrückliche Anerkennung des Entlassungsrechts der Arbeitgeber ist durch den weiteren Zusatz eingeschränkt, daß die Zugehörigkeit zur Organisation kein Grund zur Entlassung sein darf. Ähnlich liegt es mit dem Ausschluß der gegenseitigen Kündigung, der in einer großen Anzahl von Tarifverträgen, welche der Deutsche Holzarbeiterverband abgeschlossen hat, ausgesprochen ist. Jeder Arbeiter ist hiernach berechtigt, ohne Angabe von Gründen seine Entlassung zu nehmen, und kann ebenso vom Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen entlassen werden. Jedoch auch diese Bestimmung hat immer den Zusatz, daß Maßregelungen wegen Beteiligung an der Lohnbewegung und wegen Zugehörigkeit zur Organisation oder wegen Eintretens für die Durchführung des Vertrages nicht stattfinden dürfen. Ein anderer Teil unserer Tarifverträge schreibt übrigens auch eine Kündigungsfrist für beide Parteien vor, oder daß das Arbeitsverhältnis doch nur am Schlusse des Arbeitstages oder der Arbeitswoche gelöst werden kann, was auch auf eine Beschränkung des willkürlichen Entlassungsrechts hinausläuft. Ebenso eine andere Vorschrift, wonach im Falle der Entlassung oder des Austritts der Arbeiter beziehungsweise der Arbeitgeber vorher zu verständigen ist.

Man wird natürlich nicht verlangen können, daß ein Arbeitgeber jeden Arbeiter, den er einmal angenommen hat, auf Lebenszeit behalten muß. Oder daß eine Entlassung etwa in jedem Falle nur mit Zustimmung des betreffenden Arbeiters oder der Gesamtheit der Arbeiter des Betriebes oder der Gewerkschaft erfolgen darf. Es kann vielmehr genügen, wenn dem Arbeiter oder der Gewerkschaft bei unbegründeter Entlassung das Recht der Beschwerde bei der Schlichtungskommission resp. der Klageweg zum Gewerbegericht zusteht. Solche Entlassungen, die sich als Maßregelungen darstellen, werden heute schon vor die Schlichtungskommission gebracht und wir haben bereits zahlreiche Fälle erlebt, in denen der Arbeitgeber verpflichtet wurde, den Entlassenen wieder einzustellen resp. weiter zu beschäftigen. Nur selten aber ist es möglich, die Tatsache der Maßregelung zu erweisen, so daß es schon aus diesem Grunde nicht genügt, die Frage so zu stellen, ob eine Maßregelung vorliegt, sondern die Schlichtungskommission muß darüber zu entscheiden haben, ob eine Entlassung im gegebenen Falle überhaupt ausreichend begründet ist.

Mögen auch die Arbeitgeber, wenn sie diese Forderung hören, noch so entrüstet sein, sie können doch die bestehende Tatsache nicht mehr aus der Welt schaffen, daß ihnen durch die Tarifverträge seither schon das freie Entlassungsrecht ganz erheblich eingeschränkt worden ist. Wie mancher Arbeiter ist früher entlassen worden, wenn er sich weigerte, Überstunden zu machen. Heute schreiben die Tarifverträge, wenigstens unsere im Holzgewerbe, vor, daß der Arbeitgeber zur Leistung von Überstunden über ein bestimmtes eng begrenztes Maß hinaus erst die Zustimmung der Schlichtungskommission einzuholen hat, bevor er sie von seinen Arbeitern verlangen darf. Auch wegen Streitigkeiten über die Lohnhöhe kann die Schlichtungskommission angerufen werden, so daß auch hier die Entlassung nicht ohne weiteres mehr möglich ist. Bei

allen Streitigkeiten im Betriebe, zu deren Untersuchung und Beilegung nach dem Vertrage die Schlichtungskommission berufen ist, ist dem Arbeitgeber jetzt schon das Recht der Entlassung generell bestritten. Während der Verhandlungen der Schlichtungskommission und der weiteren Berufungsinstanzen des Vertrages sind nicht nur Arbeitseinstellungen, sondern auch Entlassungen und Maßregelungen verboten.

Eine ziemlich weitgehende Vorschrift enthält der Tarifvertrag, den der Holzarbeiterverband mit einer großen Firma in Nürnberg abgeschlossen hat. Sie lautet: „Entlassungen können nur vorgenommen werden, wenn die Fabrikkommission davon Kenntnis hat. Wegen Krankheit kann ebenfalls niemand entlassen werden; bei längerer Krankheit ist die Firma berechtigt, eine Ersatzkraft zur Aushilfe einzustellen, die bei Rückkehr des Kranken ohne weiteres entlassen werden kann.“

Ist nun vorhandener Arbeitsmangel ein triftiger Entlassungsgrund? Wenn es sich um einen Kleinmeister handelt, der überhaupt nur einen oder zwei Gehilfen beschäftigt, wird man diese Frage ohne weiteres bejahen müssen. Denn natürlich kann ein Arbeitgeber nicht gezwungen werden, einen Arbeiter weiter zu beschäftigen, für den er tatsächlich keine Beschäftigung mehr hat. Die Richtigkeit solcher Behauptung wird gegebenenfalls aber auch erst nachgeprüft werden müssen, denn meistens werden ja auch offenkundige Maßregelungen durch angeblichen Arbeitsmangel zu verdecken gesucht. Herrscht aber wirklicher Arbeitsmangel vor, so wird, auch wenn es sich um einen größeren Betrieb handelt, der oberflächliche Beurteiler leicht mit der Antwort bereit sein, daß in solchem Falle die Gewerkschaft überhaupt nicht dem Arbeitgeber das Recht der Entlassung streitig machen dürfe. Demgegenüber beansprucht es gewiß das größte Interesse, wenn wir feststellen können, daß, soweit neben den bisher erwähnten Fällen unsere Tarifverträge noch weiterhin das Entlassungsrecht des Arbeitgebers einzuschränken begonnen haben, in erster Linie dabei gerade die Entlassungen wegen Arbeitsmangel in Frage kommen. Der Tarifvertrag der Kistenmacher in München besagt zum Beispiel: „Wenn Entlassungen wegen Arbeitsmangel notwendig sind, werden dieselben in der Weise vorgenommen, daß die zuletzt eingestellten Arbeiter zuerst entlassen werden, soweit dieselben länger als drei Monate beschäftigt waren“. Hiernach ist also der Arbeitgeber bei Mangel an Arbeit zur Entlassung von Arbeitern zwar an sich berechtigt, es werden ihm aber Vorschriften gemacht, wenn er entlassen soll. Sehr zahlreich findet sich jedoch auch schon die Vereinbarung in den Tarifverträgen des Holzgewerbes, daß wegen Arbeitsmangel überhaupt keine Entlassungen stattfinden sollen.

Zunächst ist da eine große Zahl von Verträgen, welche besagen, daß bei schlechtem Geschäftsgang Entlassungen „tunlichst zu vermeiden“ sind. Oder daß „bei Arbeitsmangel die Arbeitszeit wenn möglich verkürzt werden soll, um Entlassungen zu vermeiden“. In dem Vertrag für Offenbach heißt es, daß bei Mangel an Arbeit die Arbeitszeit nach Uebereinkunft geregelt wird. Der Vertrag für Sana u besagt: „Bei nicht genügender Beschäftigung kann eine Verkürzung der Arbeitszeit eintreten, jedoch soll vorher eine Verständigung mit den Arbeitern gesucht werden“. In dem Vertrag für Fürt h lautet die entsprechende Bestimmung:

Die Steigerung des Arbeitsverdienstes war demnach zweifellos geringer als die in derselben Zeit eingetretene Steigerung der Kosten oder Lebenshaltung. Die durchschnittliche Zahl der von einem überhaupt beschäftigt gewesenen Gewerkschaftsmitglied geleisteten Arbeitstage betrug im ersten Quartal 1906 66, 1907 58, 1908 47, 1909 56 und 1910 62; im dritten Quartal 1906 71, 1907 70, 1908 57, 1909 69 und 1910 61. Die ganze Zeit arbeitslos waren im ersten Quartal 1906 6,5 Proz., 1907 13,8 Prozent, 1908 26,3 Proz., 1909 14,3 Proz. und 1910 7,3 Proz. der berichtenden Gewerkschaftsmitglieder, im dritten Quartal 1906 1,9 Proz., 1907 2,5 Proz., 1908 12,8 Proz., 1909 4,4 Proz. und 1910 3,3 Proz. Nach all dem kann von einer Besserung der Lage der New Yorker Arbeiterschaft in den Jahren 1906 bis 1910 kaum die Rede sein.

In den hauptsächlichsten Gewerbegruppen veränderte sich der durchschnittliche Tagesverdienst eines männlichen Gewerkschaftsmitgliedes seit 1906 wie folgt:

| Gewerbegruppen | Durchschnittlicher Tagesverdienst | | | |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | 1906 | | 1910 | |
| | 1. Qu. Dollar | 3. Qu. Dollar | 1. Qu. Dollar | 3. Qu. Dollar |
| Baugewerbe und Steinbearbeitung | 3,47 | 3,72 | 3,75 | 3,91 |
| Transportgewerbe | 2,62 | 2,61 | 2,76 | 2,82 |
| Bekleidungs- u. Textilgewerbe | 2,47 | 2,52 | 2,61 | 3,04 |
| Metallgewerbe | 2,94 | 3,07 | 3,12 | 3,19 |
| Druckgewerbe | 3,34 | 3,30 | 3,51 | 3,45 |
| Holzbearbeitung | 2,75 | 2,94 | 3,05 | 3,17 |
| Nahrungsmittelgewerbe | 2,55 | 2,62 | 2,64 | 2,64 |
| Theater und Musik | 4,81 | 4,54 | 6,97 | 7,53 |
| Tabakverarbeitung | 2,08 | 2,03 | 2,15 | 2,03 |
| Gastwirts- und Handelsgewerbe | 2,14 | 2,25 | 2,46 | 2,48 |
| Arbeiten von Behörden | 2,65 | 2,71 | 2,88 | 2,87 |
| Maschinisten und Heizer | 2,83 | 3,24 | 3,22 | 3,22 |

Der tatsächliche Arbeitsverdienst hängt nicht allein von der Höhe des Tagelohnes, sondern auch von der Zahl der geleisteten Arbeitstage ab; er war im ersten und dritten Quartal 1910 am geringsten in der Bekleidungs- und Textilindustrie (273 Dollar) und in der Tabakverarbeitung (274 Dollar), am höchsten beim Theater- und Musikpersonal (979 Dollar) und bei den Maschinisten und Heizern (536 Dollar). Weniger als 400 Dollar betrug er außer in den beiden schon genannten Gewerbegruppen nur noch im Gastwirts- und Handelsgewerbe (385 Dollar). Für alle männlichen Gewerkschaftsmitglieder ergab sich in den 6 Monaten Januar-März und Juli-September 1910 ein tatsächlicher Verdienst von durchschnittlich 427 Dollar; die organisierten Arbeiterinnen verdienten im Durchschnitt 236 Dollar. In beiden Vierteljahre waren bei den männlichen Gewerkschaftsmitgliedern Arbeitsverdienste von weniger als 75 Dollar selten und Verdienste von 225 Dollar aufwärts am häufigsten. Von den Arbeiterinnen verdienten die meisten im ersten Vierteljahr 75 bis 149 Dollar, im dritten Vierteljahr aber weniger als 75 Dollar, woran die Streiks in den Bekleidungsberufen Schuld trugen. Wie sich alle berichtenden Gewerkschaftsmitglieder nach Verdienstklassen gruppierten, wird in der nächsten Tabelle veranschaulicht.

| Verdienstklassen | Personen in jeder Verdienstklasse | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-------|-----------|-------|
| | Männer | | Frauen | |
| | überhaupt | Proz. | überhaupt | Proz. |
| Erstes Vierteljahr: | | | | |
| Weniger als 75 Dollar | 12 766 | 3,9 | 5 845 | 25,7 |
| 75 bis 149 Dollar | 56 512 | 17,2 | 13 942 | 61,4 |
| 150 bis 224 Dollar | 127 636 | 38,8 | 1 552 | 6,8 |
| 225 Dollar oder mehr | 132 063 | 40,1 | 1 378 | 6,1 |
| Zusammen | 328 977 | 100,0 | 22 717 | 100,0 |
| Drittes Vierteljahr: | | | | |
| Weniger als 75 Dollar | 14 008 | 3,4 | 15 584 | 58,3 |
| 75 bis 149 Dollar | 92 046 | 22,5 | 7 984 | 30,0 |
| 150 bis 224 Dollar | 126 105 | 30,8 | 1 690 | 6,5 |
| 225 Dollar oder mehr | 177 132 | 43,3 | 1 388 | 5,2 |
| Zusammen | 409 291 | 100,0 | 26 646 | 100,0 |

Es würde uns zu weit führen, wenn wir die Variationen der Verdiensthöhe in allen Gewerbegruppen darstellen würden und wir wollen uns deshalb auf einige Angaben über jene Gruppen beschränken, welche die größte Zahl organisierter Arbeiter umfassen. In dieser Hinsicht nehmen die Baugewerbe den ersten Rang ein, denn von allen berichtenden männlichen Gewerkschaftsmitgliedern waren im ersten Quartal 100 304 und im dritten Quartal 111 230 Bauarbeiter; davon verdienten im ersten Quartal 31 250 oder 31 Proz. weniger als 150 Dollar, 32 016 oder 32 Proz. 150 bis 224 Dollar und 37 038 oder 37 Proz. 225 Dollar oder mehr, im dritten Quartal 8402 oder 8 Proz. weniger als 150 Dollar, 32 771 oder 29 Proz. 150 bis 224 Dollar und 70 057 oder 63 Proz. 225 Dollar oder mehr. — Von den 53 549 im ersten Quartal berichtenden Transportarbeitern verdienten 5018 oder 9 Proz. weniger als 150 Dollar, 25 966 oder 49 Proz. 150—224 Dollar und 22 565 oder 42 Proz. 225 Dollar oder mehr; im dritten Quartal verdienten von den 60 557 Transportarbeitern 4713 oder 8 Proz. weniger als 150 Dollar, 30 156 oder 50 Proz. 150—224 Dollar und 25 688 oder 42 Proz. 225 Dollar oder mehr. — Die Zahl der organisierten und berichtenden Bekleidungs- und Textilarbeiter nahm von 45 353 im ersten auf 93 598 im dritten Quartal zu, und es verdienten im ersten Quartal 16 396 oder 36 Proz. weniger als 150 Dollar, 23 176 oder 51 Proz. 150—224 Dollar und 5781 oder 13 Proz. 225 Dollar oder mehr, im dritten Quartal 12 161 oder 13 Proz. weniger als 75 Dollar, 63 765 oder 68 Proz. 75—149 Dollar, 13 858 oder 15 Proz. 150—224 Dollar und 3814 oder 4 Proz. 225 Dollar oder mehr. In dieser Gewerbegruppe wurde das Vorwiegen geringer Arbeitsverdienste im dritten Quartal durch die Streikbewegung der Bekleidungsarbeiter und die Ausbreitung der Organisation in schlecht entlohnenden Gewerbegruppen verursacht. Durch die auf die Streiks folgenden Lohn erhöhungen wurde der Verdienstausfall bedeutend übertroffen. — In den Metallgewerben berichteten für das erste Quartal 29 850 und für das dritte Quartal 35 268 männliche Gewerkschaftsmitglieder; der Arbeitsverdienst betrug im ersten Quartal bei 3330 oder 11 Proz. weniger als 150 Dollar, bei 11 757 oder 39 Proz. 150—224 Dollar und bei 14 763 oder 50 Proz. 225 Dollar oder mehr, im dritten Quartal bei 4173 oder 12 Proz. weniger als

arbeit für Jugendliche unter 16 Jahren an den Glas-, Kühl-, Glüh- und Strecköfen, in den Schleifereien, Beleganstalten, Negerien, Sandbläserien und in Räumen, in denen mit Quecksilber gearbeitet wird, sowie für Arbeiterinnen an Glas-, Kühl-, Glüh- und Strecköfen sowie ein Beschäftigungsverbot für Kinder unter 14 Jahren auch in Tageslichter erfucht. In der Petition an den Reichstag wird dieser erfucht, beim Bundesrat auf den Erlaß von Verboten bzw. Verordnungen hinzuwirken, wonach in den vorgenannten Betrieben die Arbeitszeit in einer Arbeitsschicht (einschl. einer einstündigen oder zwei halbjährigen Pausen) 9 Stunden nicht überschreiten und während der Pausen keine andere irgendwie geartete Tätigkeit ausgeführt werden darf, ferner die Nachtarbeit behufs Verarbeitung der geschmolzenen Glasmasse, des Streckens oder sonstwie gearteten Veredelung von Glaserzeugnissen (mit Ausnahme der erforderlichen Unterhaltung des Feuers) verboten ist und in Betrieben mit mehreren Schichten die erste Schicht nicht vor 4 Uhr morgens beginnen und die zweite Schicht nicht nach 10 Uhr abends enden darf. Auch soll in den genannten Betrieben das Arbeiten an Sonn- und Festtagen (mit Ausnahme der erforderlichen Unterhaltung des Feuers) verboten werden. Die Begründung dieser Petition weist auf die schwere und außerordentlich gesundheitschädliche Arbeit in den Glashütten und auf die zahlreichen in diesen Anlagen vorhandenen Mißstände hin, die die Gefahr für die Arbeiterinnen und Jugendlichen erhöhen.

Mit diesem Vorgehen des Centralverbandes Beschäftigte sich eine am 17. November in Berlin tagende Konferenz der Gauleiter des Verbandes, in welcher der Vorsitzende Girbig den Zweck der beiden Petitionen und die schlimmen Mißbräuche, die das Unternehmertum der Glasindustrie mit den jugendlichen und weiblichen Arbeitskräften treibt, darlegt. Er wies eingangs darauf hin, daß in einer vom Reichsamt des Innern berufenen Konferenz, in der die größten Glasfabriken Deutschlands vertreten waren, der Centralverband der Glasarbeiter aber nur einen Vertreter hatte (Medner war als Sachverständiger zur Konferenz hinzugezogen), die Unternehmer sich gegen jede weitere Beschränkung der Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Arbeiter erklärt hätten mit der Begründung, die Industrie könne auf dergleichen Nachtarbeit nicht verzichten. Die Nachtarbeit sei nicht zu entbehren, und wenn anstatt der Jugendlichen erwachsene Arbeiter eingestellt werden müßten, so fehle der Nachwuchs an Arbeitskräften, denn der Glasmacherberuf müsse in jungen Jahren erlernt werden. Der Medner zeigte zunächst an einer Reihe von beglaubigten Berichten, in welcher trasser Weise Jugendliche, selbst solche unter 14 Jahren, in Arbeitsschichten bis zu 24 Stunden, ja selbst noch darüber hinaus, ausgenützt und in ihrer Gesundheit maßlos geschädigt werden. Jedes Vorgehen gegen diese Mißstände werde durch Denunziation und Maßregelung illusorisch gemacht. Der Lohn, den die jungen Leute erhalten, sei so knapp, daß sich die letzteren zur Ueberarbeit drängen und auch seitens der Meister dazu angehalten werden. Die Folgen solcher übertriebenen Kräfteanspannung zeigen sich in frühem Siechtum und Tod. Auch die Unterkunfts- und Verpflegungsverhältnisse der jungen Leute spotten jeder Beschreibung. Ein besonderes Kapitel ist die ständige Umgehung der Bundesratsvorschriften durch Einführung von Kindern aus dem Auslande, die angeblich über 14 Jahre

alt seien, aber den Eindruck von Zwölfjährigen machen und, der deutschen Sprache nicht mächtig, keine Auskunft über ihr wirkliches Alter geben können.

In seinen weiteren Ausführungen, die sich mit der Technik des Herstellungs- und Veredelungsprozesses in der Glasindustrie beschäftigten, wies Girbig nach, daß ein Verbot der Nachtarbeit in der Glasindustrie in Deutschland ebenso durchführbar sei wie ein Verbot der Beschäftigung junger Leute an den Schmelz-, Glüh- und Strecköfen.

In der sich anschließenden regen Debatte, an der sich auch die anwesenden Reichstagsabgeordneten Legien, Horn und Ebert beteiligten, wurde das Vorhandensein unerhörter Mißstände in den Glasfabriken nicht bloß bestätigt, sondern auch die Durchführbarkeit der von den Glasarbeitern erhobenen Forderungen durch Erfahrungen aus der Praxis erhärtet. Unter anderem wurde auch auf das in Oesterreich bestehende gesetzliche Verbot der Nachtarbeit in Glashütten in der Zeit von 10—5 Uhr nachts und auf das gesetzliche Verbot der Nachtarbeit Jugendlicher in Holland hingewiesen. In letzterem Staate werde jetzt auf Grund einer Vereinbarung ein einjähriger Versuch der gänzlichen Abschaffung der Nachtarbeit in allen Glasfabriken gemacht, der sicherlich zur Zufriedenheit der Arbeiter ausfallen werde.

Die Konferenz stimmte der Uebermittlung der beiden Petitionen an den Bundesrat und Reichstag zu und hoffte, daß die Arbeitervertreter im Reichstag auf eine gründliche Erörterung derselben und der schreienden Mißstände in der deutschen Glasindustrie hinwirken werden.

Statistik und Volkswirtschaft.

Löhne und Arbeitszeit im Staate New York.

Der eben veröffentlichte Bericht des New Yorker Arbeitsamts für 1910 enthält eine Statistik der Löhne und der Arbeitszeit in diesem Staate, die auf Nachweisungen der Gewerkschaften beruht. Die Lohnangaben betreffen das erste und dritte Quartal eines jeden Jahres. Der durchschnittliche Verdienst, der auf einen tatsächlich geleisteten Arbeitstag entfällt, ist in der jüngsten Zeit im allgemeinen nur mäßig gestiegen, da in den Krisenjahren 1908 und 1909 Lohnerhöhungen ganz selten waren und weil außerdem die verkürzte Arbeitszeit beträchtliche Lohnausfälle zur Folge hatte. Nicht zu übersehen ist ferner der Umstand, daß in den letzten Jahren die ungelernnten oder minder qualifizierten Arbeiter mehr und mehr an die Gewerkschaften herangezogen wurden, was auf die Höhe des allgemeinen Durchschnittsverdienstes nicht ohne Einfluß blieb. Im ersten Quartal ist der durchschnittliche Tagesverdienst in allen Jahren etwas niedriger als im dritten Quartal, da im Winter die Bauarbeiter usw. nicht immer volle Tage arbeiten. Bei allen berichtenden männlichen Gewerkschaftsmitgliedern betrug der durchschnittliche Tagesverdienst in den

| Jahren | im 1. Quartal | im 3. Quartal |
|------------|---------------|---------------|
| 1906 . . . | 8,00 Dollar | 8,12 Dollar |
| 1907 . . . | 8,03 " | 8,18 " |
| 1908 . . . | 8,10 " | 8,12 " |
| 1909 . . . | 8,17 " | 8,24 " |
| 1910 . . . | 8,18 " | 8,30 " |

| Gewerbegruppen | b) Im Jahre 1910: | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| | 51 Stunden od. weniger Proz. | über 51 bis 57 Stunden Proz. | über 57 bis 63 Stunden Proz. | über 63 Stunden Proz. |
| Baugewerbe | 93,4 | 6,1 | 0,4 | 0,1 |
| Transportgewerbe | 0,8 | 7,7 | 22,6 | 68,9 |
| Bekleidungs-gewerbe | 11,1 | 71,6 | 17,3 | — |
| Metallgewerbe | 18,3 | 69,0 | 12,5 | 0,2 |
| Druckgewerbe | 87,8 | 7,1 | 5,1 | — |
| Holzbearbeitung | 57,8 | 37,6 | 5,1 | — |
| Nahrungsmittelgewerbe | 10,6 | 35,8 | 31,0 | 22,6 |
| Theater und Musik | 90,2 | 9,8 | — | — |
| Tabakverarbeitung | 98,1 | 1,6 | 0,3 | — |
| Gastwirts-gewerbe usw. | 1,5 | 12,4 | 17,7 | 68,4 |
| Arbeiter von Behörden | 74,4 | 23,8 | — | 1,8 |
| Maschinen usw. | 22,9 | 36,7 | 9,5 | 30,9 |
| Anderer Gewerbe | 34,4 | 40,6 | 23,4 | 1,6 |

Die Ausbreitung der Gewerkschaften auf Berufe mit langer Arbeitsdauer, die 1900 noch nicht oder nur sehr schwach organisiert waren, bewirkte überdies, daß die erzielten Verkürzungen der Arbeitszeit nicht voll zur Geltung kommen.

Von 117 733 Bauarbeitern, über die 1910 berichtet wurde, hatten 87 446 die 44stündige oder eine kürzere Arbeitswoche und 76 530 davon befanden sich in der Stadt New York; außerhalb dieser Stadt ist die 48-Stundenwoche häufiger als die 44-Stundenwoche. Kurze Arbeitszeiten sind auch in den Druckgewerben die Regel. Von 24 238 Druckerei- und Buchbindereiarbeitern hatten 2073 die bis 47stündige Arbeitswoche, 19 199 arbeiteten über 47 bis 51 Stunden und 2966 — meist Lithographen und Expedienten — über 51 bis 63 Stunden. Von 9834 berichtenden Tabakarbeitern hatten 1902 eine bis 47stündige, 7745 eine 48—51stündige (praktisch die 48stündige) und 187 eine längere Arbeitswoche. In der Metallindustrie arbeiteten von 29 303 Gewerkschaftsmitgliedern 1604 bis 47 Stunden, 3748 48 bis 51 Stunden und die übrigen länger. In den anderen Gewerbegruppen sind kürzere als 48stündige Arbeitszeiten sehr selten.

Bei 300 072 im Jahre 1910 berichtenden Gewerkschaftsmitgliedern währte die Arbeitswoche in der Regel sechs oder weniger Tage; bei 35 742 währte sie sieben Tage, und bei 28 283 von diesen war die Zahl der Arbeitsstunden am Sonntag nicht kürzer als an den übrigen Tagen. Von den Gewerkschaftsmitgliedern, die regelmäßig Sonntagsarbeit zu verrichten hatten, waren 14 765 Eisenbahner, 3745 Kutscher und Chauffeure, 2244 Maschinenisten und Heizer, 6740 Arbeiter von Behörden usw. Verhältnismäßig selten ist Sonntagsarbeit im Gastwirts- und Kleinhandelsgewerbe sowie in der Nahrungs- und Genussmittelerzeugung. Sonntagsvergünstigungen, wie sie der deutsche Arbeiter liebt, sind in Amerika (wie in Großbritannien) infolge der fast allgemeinen Sonntagsruhe der Bedürfnis-gewerbe nicht möglich. Das ist zweifellos der Hauptgrund, weshalb in diesen Ländern der Einfluß der Geistlichkeit auf die Arbeiter-schaft viel größer ist als auf dem europäischen Kontinent; denn ohne die völlige Sonntagsruhe würden die Arbeiter nicht so eifrige Kirchenbesucher sein als wie sie es jetzt sind. Das ist ein gewichtiges Argument gegen die Sonntagsheiligung und für den wöchentlichen Ruhetag, der auf einen beliebigen Tag fallen kann.

Die Arbeitszeitverkürzungen, welche die Gewerkschaften im Staat New York erzielten, waren — wie die Lohnerhöhungen — im Jahre 1910 umfangreicher als von 1901—1909; das durchschnittliche Ausmaß der Verkürzung war jedoch geringerer als in den vorhergegangenen neun Jahren. Es betrug:

| Im Jahre | Die Zahl der beteiligten Arbeiter | Das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung pro Arb. u. Woch. Stunden | Im Jahre | Die Zahl der beteiligten Arbeiter | Das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung pro Arb. u. Woch. Stunden |
|----------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1901 | 26 147 | 7 ³ / ₄ | 1906 | 18 941 | 9 ³ / ₄ |
| 1902 | 61 853 | 4 ³ / ₄ | 1907 | 11 886 | 7 |
| 1903 | 21 632 | 5 ¹ / ₄ | 1908 | 6 783 | 9 ³ / ₄ |
| 1904 | 6 986 | 5 ¹ / ₂ | 1909 | 5 236 | 5 ¹ / ₄ |
| 1905 | 5 959 | 5 ³ / ₄ | 1910 | 86 228 | 3 ¹ / ₂ |

Den Achtstundentag erlangten 1910 2882 New Yorker Gewerkschaftsmitglieder, gegen 1221 1909, 5420 1908, 3134 1907, 10 191 1906, 1069 1905, 1155 1904, 5833 1903, 8603 1902 und 3163 1901. In den Bekleidungs-gewerben allein erlangten 1910 74 269 Arbeiter Verkürzungen der Arbeitszeit.

Verlängerungen der normalen Arbeitsdauer kamen 1906 und 1910 gar nicht vor, 1902 betrafen sie 5234 und in den übrigen Jahren weniger als je 800 Personen.

Bisher befaßten wir uns lediglich mit Gewerkschaftsmitgliedern. Da aber der Bericht der New Yorker Gewerbeaufsichtsbeamten für 1910 Angaben über die Arbeitsdauer in den Fabrikbetrieben enthält, so wollen wir zum Vergleich noch einige Zahlen anführen. Es besteht zwar nicht vollständige Vergleichbarkeit, weil die Gruppierung der Gewerbe in beiden amtlichen Publikationen eine abweichende ist und weil der Bericht der Gewerbeaufsichtsbeamten über nicht fabrikmäßige Gewerbe (Baugewerbe, Transport-gewerbe usw.) keine Auskunft gibt, aber der Vergleich ist dennoch von großem Interesse. Er ist ein Beweis von der Macht der Gewerkschaften. Die Statistik der Gewerbeaufsichtsbeamten bezieht sich auf 1 129 392 Arbeiter und Betriebsbeamte. Das Bureaupersonal ist nicht einbezogen. Es arbeiteten im Jahre 1910 pro Woche von den

| | Fabrikarbeitern überhaupt | Gewerkschafts- mitgliedern |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| | Proz. | Proz. |
| 51 Stunden od. kürzere Zeit | 13,1 | 51,8 |
| über 51—57 Stunden | 46,4 | 28,2 |
| " 57—63 " | 37,2 | 9,8 |
| " 63 Stunden " | 3,3 | 10,2 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 |

Dabei muß hervorgehoben werden, daß weitaus die meisten Gewerkschaftsmitglieder mit über 63stündiger Arbeitswoche Transport- und Handelsarbeiter sind, auf die sich die Statistik der Gewerbeaufsichtsbeamten nicht erstreckt. Bei Ausscheidung dieser Arbeiter fiel der Vergleich noch mehr zugunsten der Gewerkschaften aus, aber die Zahlen zeigen schon, wie sie sind, daß die organisierten Arbeiter in puncto Arbeitszeit viel besser daran sind als die Fabrikarbeiter im allgemeinen. Eine Gegenüberstellung von Organisierten und Unorganisierten ist leider nicht möglich.

Nach der Statistik der Gewerbeaufsichtsbeamten haben in den New Yorker Fabrikbetrieben die Fa-

150 Dollar; bei 11 791 oder 33 Proz. 150—224 Dollar und bei 19 304 oder 55 Proz. 225 Dollar oder mehr.

In der Gruppierung aller männlichen Gewerkschaftsmitglieder nach Lohnklassen trat von 1906 bis 1910 keine nennenswerte Aenderung ein, was in dem folgenden Vergleich klar zum Ausdruck kommt; es verdienen von den berichtenden Arbeitern

| Beträge von | 1906 | 1907 | 1908 | 1909 | 1910 |
|--------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| | in Prozenten | | | | |
| 1. Quartal: | | | | | |
| wenig. a. 75 Doll. | 2,2 | 2,9 | 6,0 | 3,6 | 3,9 |
| 75—149 Doll. | 18,8 | 20,0 | 24,1 | 20,8 | 17,2 |
| 150—224 " | 40,6 | 39,9 | 35,5 | 38,2 | 38,8 |
| 225 Doll. od. mehr | 38,4 | 37,2 | 34,4 | 37,4 | 40,1 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 3. Quartal: | | | | | |
| wenig. a. 75 Doll. | 1,3 | 0,9 | 3,3 | 1,1 | 3,4 |
| 75—149 Doll. | 12,9 | 14,0 | 21,9 | 11,9 | 22,5 |
| 150—224 " | 39,5 | 40,8 | 37,4 | 36,9 | 30,8 |
| 225 Doll. od. mehr | 46,3 | 44,3 | 37,4 | 50,1 | 43,3 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

An Lohnerhöhungen beteiligt waren 1910 mehr Gewerkschaftsmitglieder als in einem der neun vorhergegangenen Jahre und das durchschnittliche Ausmaß der Lohnerhöhungen war höher als jemals mit Ausnahme von 1907. Die Lohnkürzungen waren ganz unbedeutend; es ist bemerkenswert, daß selbst in der letzten Krisenperiode im Staate New York nur wenige organisierte Arbeiter Lohnkürzungen erlitten; für die unorganisierten wird jene Periode freilich schlechter abgeschnitten haben.

Der Umfang der Lohnänderungen von 1901 bis 1910 ist im folgenden dargestellt:

| Jahr | Lohnerhöhungen | | Lohnkürzungen | |
|------|---------------------|------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| | Beteiligte Arbeiter | Betrag v. Arbeiter u. Woche Dollar | Beteiligte Arbeiter | Betrag v. Arbeiter u. Woche Dollar |
| 1901 | 47 585 | 1,97 | 2 668 | 2,67 |
| 1902 | 93 225 | 1,78 | 3 329 | 89 |
| 1903 | 65 182 | 1,81 | 394 | 54 |
| 1904 | 19 182 | 1,59 | 1 102 | 2,30 |
| 1905 | 84 766 | 1,85 | 286 | 3,96 |
| 1906 | 78 382 | 1,90 | 387 | 35 |
| 1907 | 73 560 | 2,68 | 2 685 | 1,26 |
| 1908 | 9 718 | 2,— | 7 101 | 1,91 |
| 1909 | 12 082 | 1,87 | 855 | 3,70 |
| 1910 | 125 141 | 2,46 | 219 | 52 |

Im Jahre 1910 waren die Lohnerhöhungen in der Bekleidungsindustrie am umfangreichsten; in dieser Gruppe setzten 49 938 Gewerkschaftsmitglieder Lohnerhöhungen im durchschnittlichen Betrage von 3,62 Dollar pro Arbeiter und Woche durch. In den Transportgewerben hatten 27 139 Arbeiter an Lohnerhöhungen im durchschnittlichen Ausmaß von 1,82 Dollar teil, in den Baugewerben erzielten 25 224 Arbeiter Lohnerhöhungen von durchschnittlich 1,72 Dollar, in den Metallgewerben machten die Lohnerhöhungen von 11 214 Arbeitern im Durchschnitt 1,66 Dollar aus. In jeder anderen Gewerbegruppe

waren weniger als 5000 organisierte Arbeiter an Lohnerhöhungen beteiligt. Für die unorganisierten Arbeiter fehlen zwar Angaben, doch ist zu bedenken, daß Lohnbewegungen in der Regel von Gewerkschaften und nur ganz selten von Unorganisierten geführt werden. — Ohne vorhergegangenen Streik erzielten 1910 65 639 Arbeiter und nach Streiks 59 721 Arbeiter Lohnerhöhungen; von den letzteren waren 49 270 Bekleidungsarbeiter.

Erhebungen über die Normalarbeitszeit der New Yorker Gewerkschaftsmitglieder stellte das Arbeitsamt in den Jahren 1900 und 1910 an. Angaben wurden 1900 für 197 534 und 1910 für 335 922 Mitglieder gemacht, nicht berichtet wurde 1900 über 47 847 und 1910 über 71 304 Mitglieder. Ein Vergleich der Ergebnisse beider Erhebungen läßt einen erfreulichen Fortschritt in der Verkürzung der Arbeitszeit erkennen, denn die wöchentliche Arbeitsdauer währte 1900 bei 45,4 Proz. der Berichtenden 51 Stunden oder kürzere Zeit, bei 15,2 Proz. über 51—57 Stunden, bei 28 Proz. über 57 bis 63 Stunden und bei 11,4 Proz. über 63 Stunden; dagegen arbeiteten 1910 51,8 Prozent 51 Stunden oder kürzere Zeit, 28,2 Proz. über 51—57 Stunden, 9,8 Proz. über 57—63 Stunden und 10,2 Proz. über 63 Stunden. Am häufigsten war demnach die Reduktion der über 57 bis 63stündigen Arbeitswoche oder des über 9½ bis 10½stündigen Arbeitstages. Die Verkürzung der längeren Arbeitszeiten geht nur langsam vor sich. Am gebräuchlichsten ist die über 63stündige Arbeitswoche bei den Transportarbeitern, Gastwirtschaftlichen und Kleinhandelsbediensteten, Maschinisten und Heizern sowie den Nahrungsmittel- und Getränkearbeitern. — Mindestens die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder hat die bis 51stündige Arbeitswoche in der Tabakverarbeitung, den Baugewerben, Theater- und Musikgewerben, Druckgewerben, im Dienst von Behörden und in der Holzbearbeitung. Im Jahre 1900 hatte erst in drei Gewerbegruppen die Mehrzahl der Arbeiter die 51stündige oder kürzere Arbeitswoche. Einzelheiten über die Veränderungen in der Arbeitsdauer in den verschiedenen Gewerbegruppen sind aus der nachstehenden Tabelle zu ersehen. Von allen berichtenden Gewerkschaftsmitgliedern hatten eine wöchentliche Normalarbeitszeit von:

| Gewerbegruppen | 51 Stunden oder weniger | über 51 bis 57 Stunden | über 57 bis 63 Stunden | über 63 Stunden |
|----------------|-------------------------|------------------------|------------------------|-----------------|
| | Proz. | Proz. | Proz. | Proz. |

a) Im Jahre 1900:

| | | | | |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Baugewerbe | 87,5 | 9,1 | 8,8 | 0,4 |
| Transportgewerbe | — | 0,5 | 38,8 | 60,7 |
| Bekleidungs-gewerbe | 1,9 | 23,2 | 66,4 | 8,5 |
| Metallgewerbe | 3,6 | 25,2 | 69,2 | 2,0 |
| Druckgewerbe | 8,6 | 87,4 | 4,0 | — |
| Holzbearbeitung | 19,9 | 12,7 | 67,4 | — |
| Nahrungsmittelgewerbe | 8,8 | 5,1 | 58,9 | 27,2 |
| Theater und Musik | 42,1 | 26,7 | 6,9 | 24,3 |
| Tabakverarbeitung | 91,7 | 3,2 | 5,1 | — |
| Gastwirtschaftsgewerbe usw. | 4,9 | 5,8 | 13,6 | 76,2 |
| Arbeiter bei Behörden | 66,6 | 2,6 | 4,5 | 26,3 |
| Maschinisten usw. | 16,5 | 2,1 | 56,8 | 24,6 |
| Andere Gewerbe | 15,9 | 19,6 | 56,4 | 8,1 |

pier- und Holzstoffarbeiter die ungünstigste Arbeitszeit. Eine sehr lange Arbeitsdauer ist außerdem noch in den Kraftanlagen gebräuchlich. Am kürzesten ist hingegen die Arbeitswoche in den Werkstättenbetrieben der Baugewerbe und in den Druck- und Papierverarbeitungsgewerben. Von allen Arbeitern arbeiteten im Jahre 1910 pro Woche:

| In der Gewerbegruppe | bis 51 Stunden | über 51 bis 57 Stunden | über 57 bis 63 Stunden | über 63 Stunden |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| | Proz. | Proz. | Proz. | Proz. |
| Stein-, Erden- u. Glaswaren | 18,5 | 23,0 | 50,1 | 8,4 |
| Metalle, Maschinen usw. | 7,4 | 49,3 | 38,8 | 4,5 |
| Holzwaren | 11,7 | 34,7 | 53,1 | 0,5 |
| Leber- u. Gummiwaren | 4,5 | 47,3 | 48,2 | — |
| Chemikalien, Oele usw. | 18,6 | 50,3 | 27,1 | 9,0 |
| Papier und Holzstoff | 12,6 | 3,0 | 29,3 | 55,1 |
| Textilwaren | 3,6 | 33,6 | 62,8 | — |
| Bekleidung usw. | 10,5 | 64,6 | 24,5 | 0,4 |
| Nahrungs- und Genussmittel | 19,7 | 24,9 | 49,5 | 5,9 |
| Kraftanlagen usw. | 6,1 | 32,9 | 21,1 | 39,9 |
| Druckgewerbe | 47,5 | 41,6 | 10,8 | 0,1 |
| Baugewerbe (Werkstätten) | 64,3 | 24,2 | 11,5 | — |

Verkürzungen der Arbeitsdauer kamen auch den unorganisierten Arbeitern zugute; denn bis 51 Stunden wöchentlich arbeiteten von den Fabrikarbeitern 1891 9,2 Proz., 1901 sogar nur 6,3 Proz., 1905 7,9 Proz., 1910 aber schon 13,1 Proz.; über 51—57 Stunden währte die Arbeitszeit 1891 bei 16,7 Proz., 1901 bei 31,7 Proz., 1905 bei 45,1 Prozent und 1910 bei 46,4 Proz., über 57 bis 63 Stunden währte sie 1891 bei 72,7 Proz., 1901 bei 60,1 Proz., 1905 bei 44,6 Proz. und 1910 bei 37,2 Proz. der Fabrikarbeiter. Der Prozentsatz, den die Arbeiter mit längerer als 63stündiger Arbeitswoche von der Gesamtzahl bilden, ist in den letzten zwei Jahrzehnten etwas gestiegen, was wohl auf die Einführung neuer Industrien und Arbeitsmethoden (ununterbrochener Betrieb usw.) zurückzuführen ist.

Fehlinger.

Arbeiterbewegung.

Gewerkschaftliche Einkassierungsämter.

In Nr. 37 des „Correspondenzblattes“ bricht unser Freund und Genosse Schäfer-Cöln eine Lanze für sogenannte Beitrags-einzugsämter. Mit anderen Worten gesagt, die Zentralisierung des Beitrags-sammelns der Gewerkschaften. Die Frage der Beitragskassierung durch angestellte Hauskassierer ist mit der für das Jahr 1913 geplanten Volksversicherung mehr in den Vordergrund getreten und sozusagen akut geworden. Dies wird auch hauptsächlich den Kollegen Schäfer veranlaßt haben, dieser Frage näherzutreten und Vorschläge zu machen, indem er als Angestellter einer Konsumgenossenschaft in Zukunft durch die Volksversicherung mit der Einziehung von Beiträgen mehr zu rechnen hat. Wenn ich nicht irre, hat auch schon der Genosse Bauer in seinem am 19. August in Cöln über die Volksversicherung gehaltenen Vortrag auf die Möglichkeit hingewiesen, den Zusammenschluß verschiedener kleineren Gewerkschaften in bezug auf das Beitrags-sammeln zu verwirklichen, um so in die Lage zu

kommen, besoldete Kassierer anzustellen. Die Beitragskassierung durch fest angestellte Hauskassierer hat viele Vorzüge, diese sollen nicht verkannt werden, vor allen Dingen wird der Verwaltungsapparat wesentlich vereinfacht, was der wichtigste Punkt in einer großen Verwaltungsstelle ist. Ob aber die Beiträge regelmäßiger einkommen, wie Schäfer behauptet, will ich nicht so ohne weiteres zustimmen. Wir haben in der Verwaltungsstelle des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes Cöln das gemischte System, haben fünf festangestellte Beitragskassierer und vierzehn sogenannte Sonntagskassierer. Was die Regelmäßigkeit anbetrifft, so kann ich den ersteren nicht auf Kosten der letzteren den Vorzug geben. Ich spreche hier aus einer sechsjährigen Erfahrung beider Arten von Kassierung. Das System der besoldeten Hauskassierer hat auch seine Schattenseite, so wie jede Einrichtung seine Licht- und Schattenseite hat. Vor allen Dingen ist es eine Personenfrage, hat man die richtige Person nicht gefunden, ist der Verger und Verdruß noch größer, denn ein jeder eignet sich nicht zum Hauskassierer.

Ich will die Einleitung des Kollegen Schäfer ganz übergehen, denn wir sprechen hier zum weitaus größten Teil der Leser zu kundigen Thebanern, die alle wissen, daß die Einziehung der Beiträge uns noch manches Kopfzerbrechen machen wird auf lange Zeit hinaus. Ehe wir dieser Frage näher treten können, Beitrags-einzugsämter einzurichten, müssen wir erst dahin wirken und unsere ganze Kraft dafür einsetzen, die einzelnen Gewerkschaften zu bewegen, sich in größere Industrieverbände zu vereinigen, um so die große Zahl der Gewerkschaften zu vermindern. Ist dieses Problem — Vereinigung der Gewerkschaften zu großen Industrieverbänden — gelöst, dann können wir der Frage, Gründung von Einziehungsämtern, näher treten.

Ich stelle die kühne Behauptung auf, daß es heute unmöglich ist, derartige Ämter, wie sie dem Kollegen Schäfer vorschweben, einzurichten. Den Beweis werde ich nicht schuldig bleiben.

Schäfer hat auf alle Fälle seine langjährigen Erfahrungen in Cöln zum besten gegeben, daher will auch ich an der Hand der Cölnner Verhältnisse, die so ziemlich auf alle großen und mittleren Städte zutreffen, den Beweis der Undurchführbarkeit antreten. Dem Cölnner Gewerkschaftskartell sind fünf- und vierzig Gewerkschaften angeschlossen, dabei sind die Schmiede, die mit dem 1. Oktober zum Deutschen Metallarbeiter-Verband übertreten, schon abgerechnet. Die anzustellenden Kassierer müßten für 45 Gewerkschaften die Beitragsmarken bei sich führen, dazu kommt noch, daß jede Gewerkschaft soundso viel Klassen und Sorten von Beitragsmarken hat. So z. B. haben wir Metallarbeiter 4, die Maurer 10, die Holzarbeiter 3, Maler 10, Transportarbeiter 8, Gemeindegewerkschaften 3, Dachdecker 5 usw. Sorten von Beitragsmarken. Die Kassierer wären dann in der „glücklichen“ Lage, ein paar hundert Sorten Beitragsmarken auf ihrer Tour mitzuführen, und nicht nur „etliche Dukend“. Nun kommt noch dazu, daß die Kassierer gleichzeitig Zeitungs-kolporteurs sind, sie müßten mithin für 45 Gewerkschaften das Verbandsorgan vertreiben. Es ist ausgeschlossen, daß die Kollegen dieses Sortiment von Zeitungen in den bekannten Ledertaschen auf dem Rücken mit sich führen können. Diese müssen schon fein säuberlich in Räckern fortiiert liegen. Langes Suchen ist bei den Kassierern ausgeschlossen, denn Zeit ist Geld, da die Geschichte sich auch rentieren muß. Hier müßte dem Kolporteur eine mit den neuesten technischen Einrichtungen

versene Transportmaschine zur Verfügung stehen. Ob diese aber ohne Aufsicht auf der Straße stehen bleiben kann, ist auch eine Frage, die verneint werden muß. Schärfer ist der Meinung, Uebung macht den Meister, „man beobachte die Schalterbeamten auf den großen Bahnhöfen“. Unser Freund vergißt dabei, daß der Billettabnehmer fordernd zu dem Schalterbeamten hinkommt, wogegen der Hauskassierer fragend zu dem Abnehmer seiner Beitragsmarken gehen muß. Der Schalterbeamte steht in einem mit allen raffinierten Hilfsmitteln ausgestatteten abgeschlossenen Raum, der Beitragsjämmler muß mit seinen zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln bis auf die fünfte, ja sechste Etage hinauf, da müssen die Hilfsmittel schon sehr beschränkt und primitiv sein. Dieser Vergleich mit dem Schalterbeamten hinkt sehr, Rechtsauskunftsstellen und Zentralbibliotheken können gar nicht mit zum Vergleich herangezogen werden.

Und nun die große Fluktuation in den Gewerkschaften. Dieser Bearbeitung muß schon in Verwaltungsstellen von über 1500 Mitgliedern ein Verwaltungssollege seine ganze Kraft widmen. Unsere angestellten Kassierer sind gehalten, jede Woche zweimal zur Abrechnung zu kommen, bei jedesmaliger Abrechnung geben diese fünf Kollegen bei unserm heutigen Mitgliederbestand von 7000 durchschnittlich 65 Streicharten ab mit der Begründung, teils verzogen, teils Austritte und sonstige Angaben mehr. Diese Entgegennahme der Begründung muß der die Fluktuation bearbeitende Kollege persönlich entgegennehmen, um seinen Reffort so bearbeiten zu können, damit er erfolgversprechend ist. Hier heißt es, sofort und schnell gearbeitet. Würden diese Angaben der Kassierer erst durch die Einzichungsämter gehen müssen, wäre zu viel kostbare Zeit verloren, indem das Einzichungsamt doch mit 45 Gewerkschaften zu arbeiten hätte.

Ein jeder Beruf hat seine Eigenart, dieser passen sich die Berufskollegen mit der Zeit an. Der aus demselben Beruf hervorgegangene Kassierer weiß sofort mit seinen früheren Berufskollegen den richtigen Weg einzuschlagen. Würde ein Kassierer nun für 45 Verbände kassieren, so müßte dies ein Univerfalmensch sein, um sich in alles hinein denken und arbeiten zu können.

Sind wir dahin gelangt, Einzichungsämter einrichten zu können, dann sind die Gewerkschaften entweder in drei großen Industrieverbänden gemeinsam organisiert oder der letzte Arbeiter gehört unseren Organisationen an. Bis dahin sind die Arbeiter von der Notwendigkeit der Organisation so durchdrungen, daß wir keine Hauskassierer notwendig haben, die ihr mühseliges Amt, jeden Tag von morgens bis abends, treppauf und treppab, auszufüllen haben. Dann holt der Arbeiter seine Beiträge ebenso am Schalter, wie heute sein Billett, wenn er eine Reise macht, oder seine Briefmarke, wenn er einen Brief in die Welt hinausjendet.

Ein.

Peter Eschweiler.

Aus den deutschen Gewerkschaften.

Der Gewerkschaftspresse wird zurzeit ein Flugblatt beigelegt, das die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter zur genossenschaftlichen Organisation anregen soll. Es wird in dem Flugblatt die Entwicklung und Notwendigkeit der genossenschaftlichen Konsumentenorganisation nachgewiesen.

Die Entwicklung des Bäckerverbandes im ersten Halbjahr 1912 geht aus folgenden

Zahlen hervor: Die Einnahmen betragen 260 901 Mk. oder 32 665 Mk. mehr als im gleichen Zeitraum 1911. Die Ausgaben beliefen sich auf 250 833 Mk., das Vermögen stieg von 229 781 Mk. am 1. Juli 1911 auf 263 236 Mk. am gleichen Tage 1912. Die Ausgaben für Unterstützungen betragen 152 658 Mk. oder 42 249 Mk. mehr als im ersten Halbjahr 1911. Auf die einzelnen Unterstützungsweige entfallen davon:

| | 1912 Mk. | 1911 Mk. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Arbeitslosenunterstützung | 51590 | 35602 |
| Reiseunterstützung | 4183 | 2694 |
| Krankenunterstützung | 37826 | 27127 |
| Sterbegeld | 16-5 | 882 |
| Streikunterstützung | 24762 | 36566 |
| Streikunterstützung an ausländische Grüderverbände | 26400 | — |
| Streikunterstützung an andere Berufe | 1329 | 540 |
| Gewahrgeltenunterstützung | 741 | 2593 |
| Umzugsunterstützung | 1499 | 972 |
| Rechtschutz | 2422 | 8173 |
| Notunterstützung | 268 | 260 |

Die Mitgliederzahl stieg in den ersten sechs Monaten des laufenden Jahres um 2561 auf 27 779.

An der Arbeitslosenanzählung des Bauarbeiterverbandes am 28. September beteiligten sich 934 Zweigvereine mit 333 161 Mitgliedern, von denen 301 871 befragt wurden. Die Zahl der ermittelten Arbeitslosen betrug 24 214 = 8,0 Proz. der Befragten. Die Ursache der Arbeitslosigkeit war bei 17 370 Arbeitsmangel, bei 302 Witterungsverhältnisse und bei 6542 Krankheit. In Prozenten ausgedrückt waren arbeitslos: 5,75 Proz. wegen Arbeitsmangel, 0,10 Proz. wegen Witterungsverhältnisse und 2,16 Proz. wegen Krankheit. Von den einzelnen Berufsgruppen waren die Stukkateure am stärksten, die Maurer am wenigsten betroffen. Von den Stukkateuren waren 11,90, von den Maurern 6,96, von den Zementeuren 10,01, von den Hilfsarbeitern 9,45, von den Erdarbeitern 7,51 und von den Isolierern 7,96 vom Hundert arbeitslos.

Eine Geschichte der Gastwirtschaftlichen Verbandsbewegung wird anlässlich des 25jährigen Verbandsjubiläums vom Verbandsvorstande vorbereitet.

An der Arbeitslosenstatistik des Holzarbeiterverbandes beteiligten sich im Monat Oktober 855 Zweigvereine mit 193 705 Mitgliedern. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen betrug 15 725, davon waren 5709 am letzten Tage des Monats arbeitslos. Von je 100 Mitgliedern waren 2,95 arbeitslos gegen 2,22 im Vormonat und 2,02 im Oktober 1911. Reiseunterstützung erhielten 6536 Mitglieder für 10 742 Tage, Arbeitslosenunterstützung 5219 Mitglieder für 52 464 Tage. An Reiseunterstützung wurden 9787 Mk., an Arbeitslosenunterstützung 100 082 Mk. verausgabt. 22 Zweigvereine hatten nicht berichtet.

„Die Metallarbeiterzeitung“ gibt nach dem „Berliner Tageblatt“ das vom früheren Staatsminister Müller unter Beteiligung konservativer, nationalliberaler, fortschrittlicher und zentraler Landtags- und Reichstagsabgeordneter herausgegebene vertrauliche Zirkular betreffend Gründung eines Konkurrenzunternehmens der „Volkspflege“ wieder und bemerkt dazu:

„Es soll also eine regelrechte „Sammlungspolitik“ gegen die „Volkspflege“ betrieben werden. Da-

im Gefolge vermieden werden. Tatsächlich entstand auch eine ungewöhnliche Nachfrage nach dem fertigen Produkt und die Metallschlägereien hatten äußerst flotten Geschäftsgang. Den Meistern war es sehr unangelegen, daß die Gehilfen nicht so viel produzieren durften, als sie in der angezeigten Arbeitszeit hätten leisten können; es kamen Durchstechereien in der Produktionsbeschränkung vor, so daß sie schließlich im Oktober 1911 aufgehoben wurde.

Nachdem die Produktion wieder frei war, arbeitete jeder darauf los, um bei der starken Nachfrage nach dem Produkt so viel als möglich liefern zu können. Jetzt ist wieder Arbeitslosigkeit im Fürther Metallschlägergewerbe eingezogen, es sind ziemliche Lager vom fertigen Produkt da und die Fabrikanten des Rohmaterials hielten die Zeit geeignet, den Preis für ihr Rohprodukt zu erhöhen.

Vielleicht richtete sich aber diese Preiserhöhung weniger gegen die Metallschlägermeister als gegen die Exporteure, an welche die Meister liefern. Diese Exporteure geben den Meistern das Rohmaterial für die Arbeit. Sie beziehen das Rohprodukt von den Fabrikanten zu einem billigeren Preise, als von den Fabrikanten das Rohprodukt an die Meister direkt gegeben wird. Von den Meistern lassen sich die Exporteure aber das Rohprodukt so bezahlen, wie es die Meister von den Fabrikanten erhalten. Die Exporteure haben also einen Profit, den ihnen die Fabrikanten nicht gönnen.

Denn die Fabrikanten des Rohproduktes bescheiden sich nicht bei der Herstellung des Schlagmetalls. Sie geben auch an die Meister das Rohprodukt und lassen sich dann die fertige Ware liefern. Also die Meister sind eigentlich nichts anderes als Heimarbeiter der Fabrikanten und Exporteure, von denen ihnen bei Lieferung der fertigen Ware sehr oft noch Abzüge für gestelltes Werkzeug gemacht werden. Sowohl an die Fabrikanten wie an die Exporteure sollen die Meister nun höhere Preise für das Rohprodukt zahlen.

Durch die tariflichen Vereinbarungen sind die Löhne der Arbeiter so bemessen worden, daß die Meister erklären, auf ihren Unternehmergewinn können sie die Preiserhöhung des Rohmaterials nicht nehmen. Um die Preiserhöhung wollen sie also die Löhne der Arbeiter drücken. Damit kann die Organisation der Arbeiter nicht gut einverstanden sein. Sie würde es schließlich zum Streik kommen lassen, um die Verschlechterung der Arbeitslöhne zu verhüten. Bei vollen Warenlagern und vorhandenen Arbeitslosen ist ein Streik aber nicht verlockend. Es war ja auch noch ein anderer Weg offen, die drohende Verschlechterung der Arbeitslöhne abzuwehren, nämlich den Anstoß dazu zu bekämpfen, die Erhöhung des Preises für das Rohmaterial.

Das konnte jedoch am wirksamsten nur geschehen, wenn auch die Meister nichts arbeiten, wenn also den Fabrikanten und Exporteuren nichts geliefert wird. So beschloß es auch das Tarifamt als durchgreifende Maßnahme bei einem besonderen Ereignis und Arbeiter wie Meister stimmten in ihren Versammlungen dieser Maßnahme zu. Die Arbeiter erhalten von ihrer Organisation Streikunterstützung und die Meister erhalten von ihrem in die Rohstoff- und Bemertungs genossenschaft eingezahlten Anteil einen Betrag als wöchentliche Unterstützung zurück, den sie dann wieder nachzahlen. Die Genossenschaft will ihre tariftreue Kundschaft keinen Mangel an Waren erleiden lassen. Für die nächsten Wochen ist deshalb die Eröffnung der Betriebe für

den eigenen Bedarf der Meistergenossenschaft in Aussicht genommen.

Fürth.

E. Böllner.

Tarif- und Lohnbewegungen.

Der Tarifvertrag für das Berliner Holzgewerbe ist von den Unternehmern zum 15. Februar gekündigt worden. Damit ist die erste größere Vertragskündigung für das kommende Frühjahr erfolgt.

Streiks und Aussperrungen.

Dänemark. Die angekündigte Aussperrung von 40 000 Arbeitern ist unterblieben. Der staatliche Vergleichsbeamte hatte die Parteien zu nochmaligen Verhandlungen zusammenberufen, und es gelang hier in der letzten Minute, eine Einigung zu erzielen. Die Unternehmer hatten unter dem Druck der öffentlichen Meinung, die sich fast einmütig gegen die angekündigte Aussperrung erhob, ihre bisherige Unnachgiebigkeit aufgegeben. Durch annehmbare Zugeständnisse der Unternehmer wurden die bestehenden Differenzen beigelegt.

Der neue Tarifvertrag für das schweizerische Buchdruckgewerbe.

Nach langwierigen Unterhandlungen in 16 Sitzungen an acht Tagen zwischen den Vertretern der Arbeiter- und Unternehmerorganisationen im schweizerischen Buchdruckgewerbe ist ein neuer Tarifvertrag zustande gekommen, der mit dem 1. Januar 1913 in Kraft tritt und den gegenwärtigen, seit 6 Jahren geltenden Tarifvertrag ablöst. Die Unternehmervertreter hatten ein Bündel Verschlechterungsforderungen mitgebracht, so betreffend die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit der Maschinenseher von 8 auf 8½ Stunden, Einführung des Akkord- statt des Zeitlohnes für die Maschinenseher, Einführung eines Staffeltarifes nach Altersklassen nach dem in dieser Beziehung nicht klaffenden Vorbild des Tarifvertrages der deutschen Buchdrucker; Aufstellung einer Minimalleistung mit schichtweiser Kontrolle als Gegenstück zum Minimallohn; Verbot der Kündigung des gesamten Personals oder von über 50 Proz. desselben in einer Druckerei; Verbot der kollektiven Forderung einer Teuerungszulage während der fünfjährigen Geltungsdauer des neuen Tarifvertrages; Aussperrung eines Gehilfen, der sich einen Verstoß gegen den Tarifvertrag zuschulden kommen ließ, für die Dauer eines Monats aus allen tariftreuen Druckereien, während tarifbrüchige Unternehmer erst nach wiederholter Verletzung des Tarifvertrages veröffentlicht werden sollten. Andererseits hatten die Gehilfen die Forderungen der Arbeitszeitverkürzung von 9 auf 8½ Stunden täglich, Lohnerhöhungen usw. aufgestellt. Leider gelang gerade die Verkürzung der Arbeitszeit nicht. Erreicht wurde nur die Aufnahme einer Bestimmung in den neuen Tarifvertrag, wonach nach drei Jahren entweder die Arbeitszeit am Sonnabend um eine Stunde gekürzt oder aber der Lohn um 2 Frank erhöht werden soll. Voraussichtlich wird die freie Stunde bewilligt werden. Für die Lohnregelung ist das ganze Gebiet der deutschen Schweiz in fünf Klassen (bisher zehn) eingeteilt und das wöchentliche Grundminimum auf 36 Frank festgesetzt, zu dem Lohnzuschläge kommen von 1,50 Frank in der ersten, 4 Frank in der zweiten und 6 Frank in der dritten Klasse, womit die Minimalwochenlöhne steigen auf

bei muß man bedenken, daß die „Christlichen“ vor einigen Wochen auf ihrem Gewerkschaftstongreß ebenfalls beschlossen haben, eine Volksversicherung zu gründen. Da den Centrusgewerkschaften von den Gelben viel Konkurrenz gemacht wird, sind sie diesen bekanntlich spinnefeind. Es kann nun interessant werden, wie die feindlichen Brüder bei dieser Gelegenheit „zusammenarbeiten“, alles zu dem Zwecke, damit nicht etwa einer der ihnen sich veranlaßt sieht, sich oder seine Familie bei der „Volksfürsorge“ zu versichern. Alle die Herren, die ihre Namen unter das famose vertrauliche Zirkular gesetzt haben, hätten nicht das mindeste dagegen einzuwenden gehabt, wenn die kapitalistisch organisierten Versicherungsgesellschaften nach wie vor fortfahren würden, das Volk auszubeuten. Nachdem nun aber der Arbeiterschaft durch die „Volksfürsorge“ die Wohltaten einer guten Versicherung ermöglicht werden sollen, ohne daß eine so arge Ausbeutung betrieben wird, entdecken die genannten Herren und noch verschiedene andere auch auf diesem Gebiete ihr „soziales Gewissen“. Bei früherer Gelegenheit ist schon gesagt worden: Wenn die Gegner uns loben, so müssen wir uns ernstlich prüfen, ob wir nicht eine Dummheit gemacht haben. Wir lasen jüngst, daß jemand daraus umgekehrt folgerte: Wenn die Gegner uns tadeln, so sind wir auf dem richtigen Wege. Eine solche Art der Schlussfolgerung ist oberflächlich und kann unter Umständen großen Schaden anrichten. In diesem Falle zeigt aber die Angst und die Wut der Gegner des arbeitenden Volkes deutlich genug, daß die Gründung der „Volksfürsorge“ notwendig war, ebenso, wie ihre Durchführung möglich ist. Und so wird dieses vertrauliche Zirkular eine gute Reklame für die „Volksfürsorge“.

Auf Beschluß des letzten Verbandstages des Schneiderverbandes fanden kürzlich zwei Branchenkonferenzen dieses Verbandes statt, eine solche der Herrenkonfektions- und -zuschneider und eine für die Damenmaß- und Konfektionschneiderei. Die letztere beschäftigt sich u. a. mit der Frage der Erhaltung des Zeitlohnsystems und des Wertstoffbetriebes, die von den Unternehmern durch Einführung der Heim- und Akkordarbeit abzuschaffen versucht wird. Die Konferenz beschloß, der Heim- und Akkordarbeit entgegenzuwirken, wo aber Heimarbeit besteht, wird ihre tarifliche Regelung gefordert. — Die Konferenz der Herrenkonfektionszuschneider beschäftigte sich mit der Frage der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, vor allem mit der Beseitigung der in den Tarifverträgen vorhandenen Mängel. In einer Resolution wurden Leitätze für die weitere Tätigkeit der Organisation in der Herrenkonfektion aufgestellt. In einer Sonderberatung der Zuschneider wurden für ihre Branche folgende Forderungen erhoben:

1. Die Arbeitszeit soll möglichst einheitlich geregelt und am Sonnabend ein früherer Arbeitschluß als an den anderen Wochentagen eingeführt werden.
2. Mindestlöhne mit fortlaufender Steigerung nach Zahl der Dienstjahre sind festzulegen. Die Lohnzahlung hat möglichst wöchentlich am Freitag zu erfolgen. Ueberstunden sind extra mit entsprechendem Lohnzuschlag zu zahlen.
3. Festlegung einer gesetzlichen Kündigungsfrist.
4. Ferien mit Weiterzahlung des Lohnes sollen eingeführt werden.

In Krankheitsfällen wird die Differenz zwischen dem Gehalt und dem Krankengeld auf die Dauer von mindestens 6 Wochen bezahlt. Soweit das Handelsgesetz weitergehendere Bestimmungen vorsieht, haben diese zu gelten.

5. Bei Neueinstellung von Zuschneidern sind nur gelernte Schneider zu berücksichtigen.

6. Die selbstgefertigten Schnittmuster bleiben Eigentum des Zuschneiders.

Der IX. Verbandstag des Steinerherverbandes wird vom Verbandsvorstand auf den 9. März kommenden Jahres nach Berlin einberufen. Auf der Tagesordnung steht u. a.: Die Verschmelzungsfrage; Bericht über den Stand der Reichstarrifsfrage; Lohnbewegungen und Lohnkämpfe. Der Textilarbeiterverband zählte am Schlusse des zweiten Quartals 1912 139 139 Mitglieder, darunter 52 953 weibliche.

Lohnbewegungen und Streiks.

Ein gemeinschaftlicher Streik von Meistern und Arbeitern im Fürtth Metallschlägergewerbe.

Am 11. November ist in Fürtth i. B. ein Kampf ausgebrochen, der durch seine Eigenart verdient besprochen zu werden. Fürtth ist der hauptsächlichste Produktionsort für Blattmetall. Es herrscht noch der Handbetrieb. Erst seit einigen Jahren wird durch Aufstellung mechanischer Hämmer das Blattmetall auch fabrikmäßig erzeugt, jedoch genießt die eine Fabrik vorläufig noch den Patentschutz. In einigen 120 Betrieben sind gegen 700 Arbeiter und Arbeiterinnen handwerksmäßig tätig. Diese Betriebe sind seit 11. November stillgelegt. Auch die Meister arbeiten nicht. Wegen der Meister ist eigentlich der gemeinsame Streik beschlossen worden. Der Streik richtet sich nämlich gegen die Fabrikanten des Rohmaterials, die mit ihrem Preise in die Höhe gingen. Zweck des Streiks ist, entweder die Preiserhöhung für das Rohmaterial zurückzuweisen oder höhere Preise für das fertige Produkt, das geschlagene Blattmetall, zu erzielen. Zu diesem Streik ist es infolge einer Tarifgemeinschaft gekommen, die zwischen den Metallschlägermeistern und den Arbeitern besteht.

Seit 1903 ist diese Tarifgemeinschaft in Wirksamkeit. Zum Gegenstand der gemeinsamen Vereinbarung wurde außer der Festsetzung von Arbeitszeit, Löhnen, Kündigungsfrist, der Regelung des Lehrlingswesens und der Arbeitsvermittlung auch die Kontrolle und Regelung der Produktion gemacht. Die Tarifgemeinschaft ist fast ausnahmslos für sämtliche Betriebe eingeführt, denn jeder organisierte Arbeiter oder Arbeiterin hat nur bei einem tariftreuen Meister in Tätigkeit zu treten und jeder tariftreue Meister hat nur tariftreue, organisierte Arbeiter und Arbeiterinnen einzustellen. Die Meister haben sich eine Organisation geschaffen in der Rohstoff- und Verwertungsgenossenschaft, die als Unternehmerkontrahent der Tarifgemeinschaft zeichnet. Die Tarifforderungen sehen ein Tarifamt zur Durchführung der Tarifgemeinschaft und zur Vermittlung des Verkehrs der Tarifkontrahenten untereinander vor. Bei besonderen Vorkommnissen und Ereignissen hat das Tarifamt auch durchgreifende, den Verhältnissen entsprechende Maßnahmen zu treffen.

Eine solche durchgreifende Maßnahme war die bis zum Oktober 1911 angeordnete Produktionseinschränkung. Jedem Metallschlägergehilfen war vorgeschrieben, wöchentlich nur ein bestimmtes Quantum Arbeit fertigzustellen. Dadurch sollte eine Ueberproduktion mit Preissturz und Arbeitslosigkeit

In allen entwickelteren Gewerben mit Innungsorganisationen haben sich deshalb außerdem spezielle Arbeitgeberorganisationen herausgebildet. Für Gewerbe mit zurückgebliebener, unentwickelter Betriebsweise dagegen bestehen keine besonderen Arbeitgeberorganisationen. Die kleingewerblichen Innungsmeister hatten keine Veranlassung, sich zur Unterhaltung von Arbeitgeberorganisationen in Unkosten zu stürzen, da ihre Arbeiter entweder „zufrieden“ oder doch nur mangelhaft organisiert waren, so daß sie auch ohnedem mit ihnen fertig wurden.

Zudem sind die Innungen zu Innungsverbänden vereinigt und halten die Gehilfen unter ständiger Kontrolle, soweit es ihnen irgend möglich ist. Die Verbände der Bäcker-, Fleischer- und Friseurinnungen haben besondere Arbeitsbücher (als Wander-, Attest- oder Kontraktbücher) eingeführt, die sie kurzweg als „Verbandsbücher“ bezeichnen, mit denen sie die bei ihren Mitgliedern ausgelernten Gehilfen — in Zwangsinnungen sämtliche Gehilfen — belasten. Auf den Arbeitsnachweisen der Innungen haben sich dann die Gehilfen durch das „Verbandsbuch“ als meistertreue Innungsgehilfen zu legitimieren. Gehilfen, die nicht artig waren, können das nicht, weil ihnen der „Stedbrief“ abgenommen wurde, und können daher lange auf Arbeit warten, um schließlich eine Stelle nachgemessen zu erhalten, die kein anderer mag. Je größer der Einfluß der Innungen auf die Arbeitsvermittlung, desto wirksamer ist diese Kontrolle, die der Barbierinnungsband z. B. als einen „vorzüglichen Erkennungsdienst“ bezeichnet hat. Hinzu kommt die vollständige Abhängigkeit der Gehilfen durch das größtenteils noch patriarchalische Arbeitsverhältnis, den Kost- und Logiszwang und die noch mehr oder weniger bestehende Aussicht auf das Selbständige werden, wodurch die gewerkschaftliche Organisation der kleingewerblichen Arbeiter außerordentlich erschwert ist. Die zünftlerischen Arbeitgeber brauchten sich nur hinter ihre Innung zu verschützen, den Gesellenauschuß als die für sie allein maßgebende Vertretung „ihrer“ Arbeiter zu erklären, um die Arbeiter in Schach halten, sie mit ihren Ansprüchen abweisen zu können, mit der Vertrostung, daß sie ja auch einmal selbständig werden.

Die Zeiten ändern sich! Trotz aller eifrigen Bestrebungen, nicht nur am Alten festzuhalten, sondern zurückzuführen auf den goldenen Boden des Handwerks, das mittelalterlich-zünftlerische Ideal wird auch die Betriebsweise des Kleinhandwerks mehr und mehr in den Kreis der kapitalistischen Wirtschaftsweisen einbezogen und, wohl oder übel, müssen auch die Zünftler sich dieser Entwicklung einigermaßen anpassen. Damit verbessern sich die Organisationsbedingungen für die Gehilfen ohne weiteres. Die Notwendigkeit der Organisation wird zwingender fühlbar, die persönliche Abhängigkeit geringer, auch die Möglichkeit des Selbständigwerdens, so daß die Organisation leichter Eingang findet und festen Boden gewinnt.

Was den gewerkschaftlichen Centralverbänden für die kleingewerblichen Arbeiter an Aktionsfähigkeit direkt fehlt, das können sie zu einem großen Teil recht wirksam ergänzen durch Heranziehung der Gesamtheit der organisierten Arbeiter, die ihren Einfluß als Kundschaft, als Konsumenten, für sie zur Geltung bringen. Je mehr aber den Zünftlern der Boden des patriarchalischen Arbeitsverhältnisses

unter den Füßen schwindet, desto verzweifelter werden ihre Anstrengungen, daran festzuhalten. Dabei wäre dann für sie das Nächstliegende, sich in Arbeitgeberorganisationen zusammenzuschließen. Wenn es dennoch nicht geschieht, trotz Anregungen und Anträgen der Uebereifrigen in den eigenen Reihen, so hat das seinen besonderen Grund.

Indem die Arbeitgeber die Zwangsinnungen als Abwehrorganisation gegen die Lohnansprüche ihrer Arbeiter benützten, bemühten sie sich, die ihnen durch die Zwangsinnung eingeräumten Rechte aufs äußerste auszunutzen mehr noch, diese zu erweitern, wobei sie sich verständnisvoller Duldung durch die Aufsichtsbehörden erfreuten. So erscheint denn die Zwangsorganisation den Zünftlern mehr und mehr als das Ideal einer Organisation, der nur noch ein kleiner Schönheitsfehler anhaftet in Gestalt des § 100q der Gewerbeordnung, welcher die Beschränkung der Mitglieder in der Festsetzung ihrer Preise und der Annahme von Kunden verbietet. Den Zwangsinnungen ist es aber gelungen, diese Einschränkung ihrer Machtbefugnis wirkungslos zu machen. Wann sie dennoch mit unermindertem Eifer die Beseitigung des § 100q fordern, so hauptsächlich deshalb, weil der § 100q die Ausgestaltung der Zwangsinnungen zu Arbeitgeberverbänden noch etwas behindert. Das tut jedoch so wenig zur Sache, daß z. B. der Barbierinnungsband seine langjährige Gegnerschaft gegen die Zwangsinnungen aufgegeben hat und jetzt zur Gründung von Zwangsinnungen resp. zur Umwandlung der freien Innungen in solche auffordert.

Eine Arbeitgeberorganisation läßt den mit ihren Beschlüssen nicht einverstanden oder dagegen verstößenden Mitgliedern noch die Möglichkeit des Austritts, wofür jener allerdings auch das Recht des Ausschusses zusteht. Auf dieses Recht würde natürlich jede Arbeitgeberorganisation ohne weiteres verzichten, wenn sie gleich der Zwangsinnung das Recht der Zwangsmitgliedschaft dafür eintauschen könnte. Das Recht des Austritts mag infolge der wirtschaftlichen Nachteile, die das einzelne Mitglied dadurch zu gewärtigen hat, in den großen Unternehmervereinigungen ziemlich bedeutungslos sein; in den Arbeitgeberorganisationen der Kleingewerbetreibenden spielt es immerhin noch eine gewisse Rolle. Aus einer Zwangsinnung kann kein Mitglied austreten, solange es seinen Betrieb aufrecht erhält. Die vom Vorstande einer Zwangsinnung auf Grund des Statuts verhängten Ordnungs- und Konventionalstrafen werden durch die Organe der Behörde beigetrieben. Ueber Beschwerden gegen die Verhängung von Geldstrafen entscheidet die Aufsichtsbehörde. Eine gerichtliche Nachprüfung, ob die Maßnahmen der Innung berechtigt waren, deren Nichtbefolgung sie mit Geldstrafe ahndet, ist mithin ausgeschlossen. Das sind den Arbeitgeberorganisationen gegenüber nicht zu unterschätzende Vorzüge! Fehlt nur noch die notwendige Ergänzung der Zwangsinnungen als Arbeitgeberorganisationen, und das ist eine Kleinigkeit.

Aufgabe sowohl der freien als der Zwangsinnungen ist (§ 81a): „1. die Pflege des Gemeingeistes sowie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Standesehre unter den Innungsmitgliedern.“ Hier haben wir es mit einer Bestimmung zu tun, die dehnbarer als Kautschuk ist. Was ist Gemeingeist, was ist Standesehre? In der Praxis das, was die Innungen selber dafür ausgeben. Es gibt

37,50 Frank, 40 und 42 Frank gegen 31,50 bis 40 Frank bisher. Die Kurorte Arosa, Davos und Sammaden erhalten 44 Frank, St. Moritz 46 Frank und Zermatt 48 Frank. Die Maschinenseher erhalten zum Grundminimum 25 Proz. Zuschlag und außerdem den vorstehend angeführten Losalzuschlag, so daß sie im Maximum auf 51 Frank kommen. Die allgemeine Lohnerhöhung beträgt für diejenigen Gehilfen, die heute mit 1 bis 5 Frank über das Minimum entlohnt sind, 4 Frank, mit 6 bis 10 Frank über Minimum 3 Frank und mit 11 und mehr Frank über Minimum 2 Frank. Die durchschnittliche Erhöhung der Zeitlöhne beträgt 10 bis 12 Proz., der Akkordsätze rund 20 Proz. An weiteren Neuerungen und Verbesserungen wurden erreicht: Die wöchentliche Lohnzahlung, und zwar während der Arbeitszeit; Wegfall der Lohnkauten für neu eintretende Gehilfen; Versicherung gegen Unfall (244 von 604 Druckereien sind nicht in der Unfallversicherung); Regelung der Aushilfskondition; Freigabe der am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden in der kommenden Arbeitswoche ohne Lohnabzug; Regelung der bezahlten Absenzen; Verbot von Abzügen an Zeitlohn bei ungenügender Beschäftigung; Entschädigung der nicht vollbeschäftigten Akkordarbeiter; Abrechnung bis zu einem Tag vor dem Zahltag; Erhöhung der Lohnzuschläge für Ueberstunden und Nachtarbeit um 10 bis 20 Centimes auf 30 bis 50 Centimes pro Stunde; Extraentschädigung von Arbeit über die Mittagszeit mit 50 Centimes; Einführung des paritätischen Arbeitsnachweises an Stelle der jetzigen beiden Arbeitsnachweise des Typographenbundes und der Buchdruckereibesitzer.

Den mannigfachen Forderungen der Unternehmer ist der Typographenbund entgegengekommen mit der Uebernahme der Verpflichtung, ihnen bei der Ein- und Durchführung eines Minimaldruckpreistarifes zur Bekämpfung der sogenannten Schmutzkonkurrenz behilflich zu sein.

Der neue Tarifvertrag bringt den Buchdruckern mancherlei Verbesserungen und schätzbare Neuerungen, wenn auch noch lange nicht alles das, was erwartet wurde und wünschenswert, für das Buchdruckgewerbe auch annehmbar und erträglich gewesen wäre. Die Zuspitzung der Lohnbewegung zu einem offenen Kampfe hätte vielleicht nicht mehr Erfolg gehabt und so bleibt die Hoffnung, daß die Tarifvertragsrevision im Jahre 1917 nicht nur eine Arbeitszeitverkürzung überhaupt, sondern endlich den Achtstundentag für das Buchdruckgewerbe bringen werde, das vorläufige Endziel der organisierten Arbeiterschaft auf diesem Gebiete. Z.

Aus Unternehmerkreisen.

Eine Eingabe des Tarifamtes gegen die Scharfmacher im Buchdruckgewerbe.

Die Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe mußte in den letzten Jahren verstärkte Anfeindungen aushalten. Bemühte sich Herr Dr. Alexander Tille schon vergebens um den Nachweis, daß die Tarifgemeinschaft auf das Buchdruckgewerbe und auf unser Wirtschaftsleben überhaupt nachteilig und antisozial wirke, so erwächst ihm jetzt noch ein Bundesgenosse aus den Kreisen der Buchdruckereibesitzer selbst.

Eine im Buchdruckgewerbe völlig einflusslose kleine Scharfmacherorganisation, der sogenannte Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe, versucht

ihre Ohnmacht im Gewerbe durch starke Worte nach außen zu erzeigen. An der Spitze dieses Scharfmacherverbändchens steht ein Pastor Zilleßen, der aus der Tarifgemeinschaft ausgeschlossen wurde, weil er laut eigener Erklärung Mitglieder des Verbandes der Buchdrucker wegen ihrer Organisationszugehörigkeit entlassen hat bzw. nicht anstellt. Dieser Herr hat an den Reichskanzler und die Ministerien der Bundesstaaten eine Eingabe gerichtet, in der der Tarifgemeinschaft gesekwidrige Beschränkung der Koalitionsfreiheit, Förderung sozialdemokratischer Bestrebungen u. a. m. vorgeworfen wird.

Gegen diesen Scharfmachertrick hat das Tarifamt des Buchdruckgewerbes sofort einmütigen Einspruch erhoben in einer Gegeneingabe, die ebenfalls an die gesetzgebenden Körperschaften abgesandt wurde. In dieser Gegeneingabe wird u. a. ausgeführt:

Dem sogenannten Arbeitgeberverband gehören nur etwa 180 Mitglieder, darunter nur wenige Buchdruckereien von maßgebender Bedeutung an, während der Tarifgemeinschaft zurzeit 8051 von den insgesamt 9500 Prinzipalpalen angehören. Den sieghaften Fortschritt des Tarifgedankens veranschaulicht eine Tabelle, aus der sich ergibt, daß die Gemeinschaft 1897 erst 1631 Firmen mit 18 340 Gehilfen an 469 Orten zählte, 1912 dagegen 8051 Firmen mit 66 976 Gehilfen an 2242 Orten. Die Eingabe führt alsdann im Anschluß an eine Betrachtung des Dr. Walter Zimmermann in der „Sozialen Praxis“ aus, daß nur große leistungsfähige Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Gewähr für das gedeihliche Wirken der Tarifgemeinschaft bieten, und daß nur „Analphabeten des Organisationswesens“ diese Wahrheit nicht begreifen.

Weiter wird in der Eingabe der Tarifgemeinschaft darauf hingewiesen, daß außer dem etwa 97 Proz. aller Gehilfen umfassenden Verband der Buchdrucker auch der Gutenbergbund in die Verbandsorganisation aufgenommen sei. Schon diese Tatsache lasse die Behauptung des Arbeitgeberverbandes, daß die Tarifgemeinschaft die Sozialdemokratie begünstige und fördere, in ihrer ebenso lächerlichen wie gefährlichen Haltlosigkeit erscheinen. In dem (durch einen Vergleich beendeten) Prozeß des Pastors Zilleßen gegen die Tarifgemeinschaft habe das Landgericht I Berlin ausdrücklich erklärt, daß die Tarifgemeinschaft von jeher nur wirtschaftliche und sozialpolitische Ziele im Rahmen der heutigen Wirtschafts- und Staatsordnung verfolge.

So könne denn das Tarifamt mit Stolz betonen, daß die Tarifgemeinschaft eine vernunftgemäße, unserem Zeitalter angepaßte Gewerbspolitik betreibt zum Segen der nationalen Arbeit und zur Wohlfahrt des Vaterlandes.

Ausbau der Zwangsinnungen zu Arbeitgeberorganisationen.

Die Innungen der selbständigen Gewerbetreibenden sind zwar an sich Unternehmervereinigungen, doch sind sie es nicht im Sinne der ausgesprochenen Arbeitgeberorganisationen. Für die Unterscheidung zwischen Innung und Arbeitgeberorganisation ist freilich nicht die Absicht der Innungsmeister bestimmend, sondern die im Titel VI der Gewerbeordnung zum Ausdruck kommende Absicht der Gesetzgebung. Die gesetzlichen Vorschriften für die Innungen haben die Innungsmitglieder als solche bisher daran gehindert, ihre Arbeitgeberinteressen durch ihre Innungsorganisation rücksichtslos vertreten zu können.

heute noch Innungen genug, die den Standpunkt vertreten, der Abschluß von Tarifverträgen verstoße gegen die Standesehre. Dabei handelt es sich für sie natürlich weniger um die Vertragsform, als um die Weigerung, bessere Löhne zu zahlen. Dies Beispiel mag genügen. Eben auf Grund dieser Umschreibung der Aufgaben der Innungen läßt sich der Ausbau der Zwangsinnungen zu Arbeitgeberorganisationen bequem vollziehen.

Zuerst gingen die Zwangsinnungen daran, weil sie keine Mindestpreise festlegen können, ihren Mitgliedern die Bekanntgabe der Preise nach außen hin, in irgendwelcher Form zu verbieten. Unter Berufung auf die Standesehre wurden diese Verbote sanktioniert und damit die Preisstellung aus der Konkurrenz ausgeschaltet. Dem seine Waren oder Leistungen zu billigeren Preisen anbietenden Unternehmer wird durch das Verbot der Preisbekanntgabe es unmöglich gemacht, den Zweck zu erreichen, den er damit verfolgt. Wenn gleich man in bestimmten Fällen es auch vom Standpunkte des Gewerkschafters begrüßen kann, daß in dieser Weise der Schmuckkonkurrenz gesteuert wird, so dürfen wir nur an die Fleischpreise erinnern, um dieser Methode etwa zustimmen zu können. Nun handelt es sich hier nicht um die Beurteilung der Anwendung dieses Mittels, sondern lediglich darum, wie es den Zwangsinnungen möglich ist, die gesetzlichen Bestimmungen zu umgehen, unter Berufung auf die Standesehre.

Ermutigt durch diesen Erfolg gingen die Zwangsinnungen weiter. Durch Statutnachtrag machten sie zu ihrer Aufgabe, „Verbote gegen Veröffentlichung von Sonderabschlüssen über Lohn- und Arbeitsverhältnisse, sowie Bekanntgabe derselben durch Aushang usw. (!) zu erlassen.“ Die erste Fassung lautete: „Verbote gegen Sonderabschlüsse über Lohn- und Arbeitsbedingungen . . . zu erlassen!“ Doch ging das selbst den nachsichtigen Aufsichtsbehörden zu weit. Soweit mein Gewerbe in Frage kommt, war es zuerst die Zwangsinnung in Bittau i. S., die diese Statuterweiterung vornahm, der dann die Leipziger Zwangsinnung folgte. In Leipzig machte die Photographeninnung es der Friseurinnung nach, worauf das sächsische Ministerium des Innern diese Aufgabenerweiterung den Zwangsinnungen verbot, jedoch unter ausdrücklichem Hinweis darauf, daß der § 81a Ziffer 1 der Gewerbeordnung die Innungen zu solchen Verböten ohne weiteres berechtigt. In Preußen blieben die Zwangsinnungen bisher unangefochten mit denselben Statutnachträgen.

Nach Ziffer 2 des § 89a gehört zwar zu den Aufgaben der Zwangsinnungen auch: „die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen. . .“ Dieser Aufgabe suchen die Innungen durch Begünstigung meistertreuer Gesellenvereine nachzukommen, ein für die Arbeitgeber und ihren Profit gedeihliches Verhältnis zu fördern; im übrigen aber trägt kein Dahn danach, ob und wie die Innungen diesem Teil ihrer Aufgaben genügen, ob ihre Beschlüsse unter Berufung auf Ziffer 1 des § 89a mit den unter Ziffer 2 bezeichneten Aufgaben in Widerspruch stehen oder nicht. — Das Verbot der Veröffentlichung von Sonderabschlüssen über Lohn- und Arbeitsbedingungen sieht auf den ersten Blick recht harmlos aus. Es hat die Existenz von allgemeinen Abschlüssen oder Vereinbarungen der betreffenden Zwangsinnungen zur logi-

schon Voraussetzung. Doch die Logik ist den Innungsmeistern gleichgiltig. Für sie handelt es sich einfach darum, den Einfluß des Publikums, insbesondere der organisierten Arbeiterschaft, zugunsten ihrer Arbeiter auszuschalten. Gerade diejenigen Innungen, die sich gegen jedwede bestimmte Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen am hartnäckigsten wehren, verbieten die Veröffentlichung sogenannter Sonderabschlüsse, um den Teil ihrer Mitglieder, die auf die Kundenschaft von Arbeiterkreisen angewiesen und daher zur Verständigung mit den Gehilfen eher bereit ist, davon abzuhalten, Einzeltarifverträge mit der Gehilfenorganisation abzuschließen. Die Mitglieder der Zwangsinnungen werden nämlich auch dann auf Grund des Verbots der Veröffentlichung von Sonderabschlüssen in Geldstrafe genommen, wenn — was die Regel ist — die Gehilfenorganisation die Adressen der tariflich geregelten Geschäftsbetriebe bekanntgibt auf eigene Kosten und ohne Zutun der betreffenden Zwangsinnungsmeister. Die Friseurzwangsinnung in Schöneberg erklärte: „Gerade deshalb, weil seitens der Innung keine Tarife festgesetzt sind, deswegen durften von einigen wenigen auch keine — veröffentlicht werden.“

Der Hinweis darauf, daß die Veröffentlichung seitens des Gehilfenverbandes erfolgt ist, kann ebenfalls nicht als stichhaltig anerkannt werden. Die Parteigenossen (gemeint sind die betreffenden Innungsmitglieder, die den Lohntarif anerkannt haben und die deshalb der Aufsichtsbehörde vom Innungsvorstand als „Parteigenossen“ empfohlen werden) waren verpflichtet, weitere Veröffentlichungen energisch zu verbieten. Erfolgen diese dennoch, dann können sie (die Inhaber der tariflich geregelten Betriebe) den Gehilfenverband auf Unterlassung und eventuell Schadenersatz verklagen. Auch mußten sich die Kollegen die Forderungen des § 2 des Statuts, Pflege des Gemeinwesens und Stärkung der Standesehre vor Augen führen, denn daß das (die Anerkennung der Lohnforderungen!) zur Förderung eines gemeinsamen, gedeihlichen Verhältnisses hinführen dürfte, dürfte wohl niemandem einleuchten.“

In Magdeburg treiben die Zwangsinnungen es aber am tollsten! Die Zwangsinnung der Bäckermeister verbot ihren Mitgliedern, ohne Rücksicht auf § 153 G.O., unter Androhung einer Strafe von täglich 20 Mk., den Abschluß des Tarifvertrages mit der Gehilfenorganisation. Bei der Drohung blieb es nicht, vielmehr hielt sich der Innungsvorstand streng an den Innungsbeschuß und verhängte über die Mitglieder, die als tarifstreu bekanntgegeben wurden, Geldstrafen, nach vorläufiger Schätzung in Höhe von 12000 Mk. Der Magistrat als Aufsichtsbehörde, deren Genehmigung derartige Beschlüsse unterliegen, handelte konsequent, indem er die unerhört hohen Ordnungsstrafen als zu Recht erfolgt anerkannte. Den in ihrer wirtschaftlichen Existenz dadurch aufs äußerste geschädigten, wenn nicht direkt ruinierten Zwangsinnungsmitgliedern, kam der Magistrat jedoch insoweit entgegen, als er ihnen die Zusicherung gab, bei der Innung auf eine Herabsetzung der Geldstrafen und die Zustimmung zu ratenweiser Zahlung hinzuwirken.

Ermutert durch das Vorgehen der Bäckerinnung folgte die Friseurzwangsinnung in Magdeburg, um die Anerkennung eines Mindestwochenlohnes von 9 Mk. zu verhindern, den die Gehilfen

infolge der von den Meistern vorgenommenen Preiserhöhung forderten, weil durch die Preiserhöhung sich das Trinkgeld der Gehilfen verringerte, das einen Teil ihres Einkommens bildet. Die Barbier- und Friseurzwangsinnung setzte für den Fall des Tarifabschlusses und der Veröffentlichung eine Geldstrafe von „nur“ 10 Mk. für jeden Tag der Veröffentlichung fest. Die Lohnkommission der Gehilfen wollte dem Innungsvorstand keine Veranlassung geben, die ja meist unbemittelten Geschäftsinhaber in den Arbeitervierteln mit hohen Geldstrafen zu belegen und nahm deshalb von einer Unterzeichnung des Tarifvertrages zunächst Abstand. Die Meister, welche den Tarifvertrag abschließen wollten, gaben eine öffentliche Erklärung ab, daß sie dies mit Rücksicht auf die Strafandrohung der Innung nicht tun können, die Gehilfenforderungen aber anerkennen. Nachdem diese Erklärung zweimal erschienen war, schickte der Innungsvorstand den Unterzeichnern dieser Erklärung ein Strafmandat über je 20 Mk.

Diese Magdeburger Methode ist zweifellos unhaltbar, doch läßt sie die Absichten der Zwangsinnungsherren deutlich erkennen; daß das Verbot der Veröffentlichung ihnen lediglich als Vorwand dient, um die Anerkennung von Tarifverträgen mit Gewalt zu verhindern.

Der Appetit kommt beim Essen! Die Zwangsinnungsvorstände werden sich weitere Ratschläge geben lassen und in dieser Richtung weiter zu gehen versuchen. Die Entwicklung der Dinge muß daher aufmerksam verfolgt werden. Notwendig ist es jedoch, daß diese Bestrebungen unter der Flagge der Zwangsinnungen an geeigneter Stelle einmal zur Sprache gebracht werden. Um so mehr als gerade die zünftlerischen Handwerksmeister am meisten über Terrorismus der Gewerkschaften zetern und am lautesten nach Schutz der Arbeitswilligen rufen.

Wollen die Innungsmeister Arbeitgeberorganisationen bilden, dann steht ihnen dabei nichts im Wege. Mißbrauchen sie jedoch die ihnen als Zwangsinnungen zustehende Machtvollkommenheit, um diese als Arbeitgeberorganisationen sans phrase zu benutzen, dann muß diesem Mißbrauch energisch Einhalt geboten werden. Trotz der Verufung auf die „Standesehre“.

F. Eckorn.

Arbeiterversicherung.

Die Anknappschäftsältestenwahlen im Saargebiet.
Im Saargebiete fanden die diesmaligen Anknappschäftsältestenwahlen nach einem neuen Wahlmodus (geheime Wahl) statt. Die Wahlzeit war in die Zeit vom 18. August bis 29. September verlegt, beziehungsweise die Wahl fand an sieben Sonntagen ab 18. August bis einschließlich 29. September statt. Ob diese Verteilung der Wahlhandlung auf sieben Wochen eine Erleichterung für Anknappschäftsverwaltung und Anknappschäftsmitglieder darstellte, bleibt dahingestellt. Jedenfalls war die saarabische Bergarbeiterbevölkerung von dieser Maßnahme nicht sonderlich erbaut. Andere Anknappschäftsvereine, beispielsweise der siebenmal größere Anknappschäftsverein zu Bochum, kommen mit einem Wahltage aus. Die Öffnung auf eine starke Wahlbeteiligung war eine trügerische. In Sprengeln mit 900 Wählern beteiligten sich zum Beispiel nur 350, in solchen mit 1300 nur 580, in Sprengeln mit 730 gar nur 250 Anknappschäftsmitglieder an der Wahl, so daß schon in

mitten des Wahlkampfes mit ziemlicher Sicherheit angenommen werden konnte, daß die Gesamtbeteiligung kaum 50 Prozent der Wählerschaft überstieg. Bei den allgemeinen Wahlen im Jahre 1907 erhielt der christliche Gewerbeverein von den 107 zu vergebenden Mandaten 80, die übrigen entfielen auf Anhänger der katholischen Facharbeiter und auf Unorganisierte. Der Bergarbeiterverband beteiligte sich nicht an der Wahl. Auch diesmal trat er nur in 14 Sprengeln als Bewerber auf. Das neue Ältestenkollegium wird sich — genaues läßt sich nicht feststellen — etwa wie folgt zusammensetzen: Christliche 65 bis 67, Unorganisierte bezw. Anhänger der Fachabteilungen 36 bis 38 und Verbandsälteste 4. Der „Bergknappe“ und die verwandte Centrumpresse faßeln von einem Vertrauensvotum, welches die Saarbergleute dem christlichen Gewerbeverein ausgestellt hätten. 77 Älteste — gegenüber 72 im vergangenen Kollegium — böten auch für die Zukunft die Gewähr, daß die Rechte der Saarbergleute im Anknappschäftsverein auch fernerhin gewahrt blieben. 25 471 Wähler hätten für die Gewerbevereinskandidaten ihre Stimme abgegeben, ein Zeichen der Popularität und der Sympathie der Saarbergleute für den Gewerbeverein —! Das amtliche Resultat ist aber folgendes: Wahlberechtigte 42 000. Abgegebene Stimmen 22 998. Von diesen letzteren will nun der Arbeitswilligenverein 25 471 oder gleich 2473 mehr erhalten haben, als überhaupt Stimmen abgegeben worden sind! Hat auch die Ältestenwahl im Saarbrücker Anknappschäftsverein Ueberraschungen nicht gezeitigt, so legt sie andererseits doch Zeugnis davon ab, daß der Geist der modernen Arbeiterkraft in Saarabien im Erwachen begriffen ist.

Weitere Wahlergebnisse zur Angestelltenversicherung.

| Wahlkreis | Abgegebene gültige Stimmen | | | Vertrauensmänner | | | Erfahrmänner | | |
|----------------------|----------------------------|---------------|----------|------------------|---------------|----------|---------------|---------------|----------|
| | Freie Vereine | Hauptauschuss | Confitte | Freie Vereine | Hauptauschuss | Confitte | Freie Vereine | Hauptauschuss | Confitte |
| Aachen-Stadt | 230 | 746 | — | 1 | 3 | — | 2 | 6 | — |
| Aldorf | ? | ? | ? | — | — | — | — | — | — |
| Afeld | 55 | 189 | — | 1 | 2 | — | 1 | 6 | — |
| Auenburg | 87 | 229 | — | 1 | 2 | — | 1 | 7 | — |
| Barmen | 251 | 1527 | 42 | 1 | 2 | — | 2 | 8 | 1 |
| Beestow | 48 | 60 | — | — | — | — | — | — | — |
| Berlin | 1 020 | 10638 | — | 11 | 8 | — | 3 | 18 | — |
| Beuthen-Stadt | 277 | 3 0 | 461 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Bielefeld | 402 | 1173 | — | 1 | 2 | — | 1 | 5 | — |
| Bielefeld-Land | ? | ? | ? | — | — | — | — | — | — |
| Bochum | ? | ? | ? | — | — | — | — | — | — |
| Borna-Amstehpmitzsch | 26 | 285 | — | — | — | — | 1 | 5 | — |
| Brake | ? | ? | ? | — | — | — | — | — | — |
| Braunschweig-Land | 7 | 25 | — | — | — | — | — | — | — |
| Breslau-Stadt | 1934 | 4317 | 186 | 2 | 5 | — | 2 | 4 | — |
| Bruchsal | 194 | 231 | — | 1 | 2 | — | 5 | 9 | — |
| Cassel-Stadt | 822 | 1988 | — | 1 | 3 | — | 2 | 6 | — |
| Cassel-Land | ? | ? | ? | 1 | 2 | — | 1 | 5 | — |
| Cottbus | 162 | 407 | — | 1 | 2 | — | 1 | 5 | — |
| Crimmitschau | 60 | 309 | — | — | — | — | — | — | — |
| Danzig | 523 | 1181 | — | 1 | 3 | — | 1 | 5 | — |
| Dortmund | 618 | 1752 | — | 1 | 3 | — | 2 | 6 | — |
| Dresden | 1423 | 6367 | — | 1 | 3 | — | 2 | 6 | — |
| Duisburg | 761 | 1819 | — | 1 | 3 | — | 3 | 11 | — |
| Düsseldorf-Land | 121 | 389 | — | 1 | 3 | — | 2 | 4 | — |
| Elberfeld | ? | ? | ? | — | — | — | — | — | — |
| Eisenburg | — | 125 | — | — | — | — | 1 | 5 | — |
| Emden | — | 163 | — | — | — | — | — | — | — |
| Emmerich | — | 204 | — | — | — | — | — | — | — |
| Erfurt | 378 | 1736 | — | 3 | — | — | 1 | 6 | — |
| Erfurt-Land | 83 | 42 | — | 2 | 1 | — | 4 | 2 | — |