

„Die Giche“

Organ des Gewerkschaftsvereins der Holzarbeiter Deutschlands (H.-D.)

Abonnementpreis pro Monat 10 Pf.
 Schillingen nicht an den
 Verlag: Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter
 Deutschlands
 Berlin N.O. 65, Geyersdorfer Straße 222

Alle Zuschriften für die „Giche“ an H. Wenzel, Alim a. D., Poststr. 47, Köpenick 1442
 Alle für den Gewerkschaftsverein bestimmten Zuschriften sind zu adressieren
 Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 65, Geyersdorfer Straße 222
 Geschäftsbesorgung an H. G. A. M. A. M. A. M., Berlin N. O. 65, Geyersdorfer Straße 222
 Postfachnummer 30221 beim Postamt Berlin N.W. 7, Köpenick Berlin Alexander 4720

Erscheint die 4-spaltige Zeitschrift
 20 Hefen
 Arbeitsmarkt 15 Hefen
 Dankschreiben 10 Hefen

Vertragslos.

Dieses Wort wird bei den Förderern des Tarifgedankens stets ein leichtes Unbehagen hervorrufen. Die Männer der Praxis, die Erbauer des Tarifgebäudes wissen, welche unendliche Mühe, Opfer und Zeitaufwand es gekostet hat, um in jahrelanger Tätigkeit ein Stein an den anderen zu füllen. Wiederholt versuchten verantwortungslose Personen an diesem Gebäude zu rütteln. Sie konnten wohl vorübergehend ein paar Scheiben zertrümmern, aber an den Grundfesten konnten sie nichts ändern. Man redet sehr oft von Arbeitsgemeinschaften, man hat solche während und nach dem Kriege geschaffen. Sie sind täglich zusammengefallen, weil ihnen der feste Untergrund fehlte. In dem Tarifgedanken jedoch verankert sich der ehrliche Wille der beiderseitigen Organisationen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitsverhältnisse nach bestimmten Richtlinien zu regeln, um von dem Gewerbe möglichst größere Störungen fernzuhalten. Diese tariflichen Abmachungen sind auf Treu und Glauben aufgebaut. Zwei ehrliche Mäner sind hier Verpflichtungen eingegangen mit dem festen Willen, dieselben zu erfüllen.

Diese Vereinbarungen auf Treu und Glauben haben sich in jahrzehntelanger Arbeit durchaus bewährt. Man hat diese Bindungen nicht etwa um die schönen Augen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer getroffen, sondern in der beiderseitigen richtigen Erkenntnis, daß damit das Gewerbe außerordentlich gefördert wird.

Wir als Gewerkschafter haben von jeher den Tarifgedanken in unserm Programm aufgenommen und gefördert. Es gab eine Zeit, wo wir ob dieser Stellungnahme von den freien Gewerkschaften schwer bekämpft wurden. Auch die Arbeitgeber konnten es gar nicht fassen, daß sie sich mit den Vertretern der Arbeitnehmer an einen Tisch setzen sollten, um gemeinsam die Arbeitsbedingungen festzulegen. Heute ist dies überall so selbstverständliches Gemeingut geworden, daß man den früher ablehnenden Standpunkt schwer begreifen kann. Die Macht der Organisation hat hier eben bahnbrechend gewirkt.

Nachdem nun allseits die Vorteile eines Tarifvertrages anerkannt sind, muß man sich eigentlich wundern, daß man wiederum den Versuch unternimmt, Steine aus dem festgefügtten Gebäude des Tarifgedankens zu bröckeln.

Diese Versuche werden jetzt im deutschen Holzgewerbe gemacht. Die Vertreter dieses Gewerbes können mit Recht als Pioniere des Tarifgedankens angesehen werden. In jahrzehntelanger mühevoller Gemeinschaftsarbeit hat man ein Glied an das andere gefügt. Es sind stattliche Bände, welche davon Zeugnis ablegen, wie die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Holzgewerbe tariflich geregelt und verankert sind. Wenn man mit einem gewissen Stolz auf solche mühevollen Arbeit zurückblickt, dann hat man auch eine gewisse Pflicht und Verantwortung gegenüber der breiten Öffentlichkeit und besonders dem Gewerbe gegenüber.

Der Tarifgedanke bedeutet, daß die gegenseitigen Vereinbarungen in guten wie in schlechten Zeiten Geltung haben sollen. Die Arbeitgeber haben nun in 17 Landesbezirken, welche ca. 120 000 Holzarbeiter umfassen, die Lohnabkommen gekündigt. Man verlangte Festsetzung der Löhne, wie sie vor der großen Aussperrung am 1. Juni Geltung hatten. Das bedeutet einen durchschnittlichen Lohnabzug von 18 Prozent für einzelne Landesstellen über 40 Prozent. Der vom zentralen Lohnamt in Leipzig am 3. Februar gefällte Schiedsspruch sah eine Herabsetzung der gekündigten Lohnabkommen bis zum 31. Juli vor, lehnt demnach einen Lohnabzug ab. Die Arbeitgeber haben nun auf ihrer Generalversammlung am 11. Februar mit schwacher Majorität den Schiedsspruch abgelehnt, während ihn die Arbeitnehmer angenommen haben.

Nach dieser Ablehnung bahnten die Arbeitgeber in den einzelnen Bezirken Verhandlungen an, die jedoch zu keinem Ergebnis führten und auch nicht führen konnten.

Nachdem das zentrale Lohnamt gesprochen, hatte damit die ganze Sache ihren Abschluß erreicht, es konnte nur noch Abnahme oder Ablehnung des Schiedspruches geben, die Arbeitgeber waren nach dem Zusatzvertrage nicht mehr berechtigt, die bezirklichen Verhandlungen in dieser Angelegenheit anzubahnen. Wir wollen jedoch hierüber nicht weiter rechten, wir erblicken vielmehr in diesem Weg das Zugeständnis seitens der Arbeitgeber, daß sie die Gefahr eines vertragslosen Zustandes erkannt haben.

Das Reichsarbeitsministerium hat, wie es auch seine Aufgabe ist, alle diese Vorgänge durch die Presse und durch persönliche Informationen sehr aufmerksam verfolgt. Man hat auch an dieser Stelle scharf erkannt, daß ein tarifloser Zustand nur schädigend für das allgemeine Wirtschaftsleben und besonders für das Holzgewerbe wirken muß. Aus dieser Erkenntnis heraus hatte das Reichsarbeitsministerium die Parteien zu Donnerstag, den 25. Februar geladen, um in einer unverbindlichen Besprechung nochmals den Versuch einer Verständigung zu machen.

Wir haben selbstverständlich der Einladung Folge geleistet und war es interessant, zu erfahren, daß die Arbeitgeber eine Gefahr witterten, indem sie glaubten, daß die Arbeitnehmer das gesetzliche Recht des Zwangstarifs zur Durchführung des Leipziger Schiedspruchs für sich in Anspruch nehmen, d. h. den Antrag auf Rechtsverbindlichkeitserklärung stellen werden. Die Vertreter der Arbeitnehmer gaben hierzu die bestimmte Erklärung ab, daß dies eine persönliche Sache der Arbeitnehmer ist, im übrigen jedoch keine Neigung zur Stellung eines solchen Antrages verspüren.

Im übrigen waren die Bemühungen des Vertreters des Reichsarbeitsministeriums, eine Verständigung herbeizuführen, ohne Erfolg. Die Arbeitgeber nahmen denselben Standpunkt wie in Leipzig ein, während ebenso die Arbeitnehmer nach wie vor jeden Lohnabbau strikte ablehnten.

Damit hat diese Angelegenheit ihren Abschluß erreicht und wir gehen einem vertragslosen Zustand entgegen.

Wir sind uns der Tragweite voll und ganz bewußt, gelingt es nicht, in Kürze wieder zu Vereinbarungen zu kommen, dann entsteht ein Haufen Scherben, die fortzuschaffen später außerordentlich schwer fallen dürfte. Die Verantwortung tragen die Kreise, welche aus haltlosen selbststüchtigen Gründen die Ablehnung des Leipziger Schiedspruchs herbeigeführt haben, aber auch ebenso die Führer des Arbeitgeberverbandes, welche nicht den Mut aufgebracht haben, ihren Kollegen zu sagen, welche Gefahr sie durch die Ablehnung heraufbeschworen haben.

Man sucht vergeblich nach Gründen für die Ablehnung, man erklärt die Löhne für das Holzgewerbe einfach für untragbar, und hebt dabei einzelne Landesstellen besonders hervor. So sollen in Württemberg und Schlesien die Löhne gegenüber den anderen Industrien besonders hoch u. untragbar sein. Bei den Verhandlungen im Juni 1925 waren es diese beiden Landesstellen, die bei der Lohnhöhe eine ganz besondere Berücksichtigung fanden, in Wirklichkeit mußte der Lohn hier wesentlich höher gesetzt werden. In einer Protokollnotiz, von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet, kommt zum Ausdruck, daß in Württemberg und Schlesien die Löhne die angemessene Höhe noch nicht erreicht haben, in Anbetracht der Verhältnisse dies z. Bt. nicht empfehlenswert ist, jedoch bei späterer Gelegenheit nachgeholt werden soll. Das war im Juni 1925. Jetzt hält man den damals als unzulänglich festgesetzten Lohn für zu hoch und nicht tragbar. Dabei hat Württemberg bis in den Dezember hinein eine Hochkonjunktur in der Holzindustrie und auch heute noch die an und für sich geringere Zahl von Arbeitslosen gegenüber den anderen Ländern, ähnlich liegt es in Schlesien. Hier spielen andere Gründe für die Ablehnung mit.

Demgegenüber hat man für Sachsen eine Fristverlängerung vereinbart. Dasselbe ist für Hamburg der Fall. In Brandenburg hält man den Schiedsspruch durchaus für tragbar. Mit dem bayerischen Schreinermeisterverband haben die Organisationen

eine Vereinbarung getroffen, worauf das bisherige Lohnabkommen bis auf weiteres verlängert wird. Auch für Köln und Düsseldorf bestehen keine Differenzen.

Wir haben nach Lage der Dinge keine Ursache, unsern Standpunkt zu verändern. Es gilt, in kühler Erwägung ruhig abzuwarten, welche weiteren Schritte die Arbeitgeber unternehmen werden. Darüber sind wir uns völlig klar, daß die Ablehnung des Schiedsspruchs den Starren noch fester fährt. Wir sind bereit, alle Maßnahmen zu unterstützen, welche nachhaltige Verbilligungen der Produkte und Steigerungen der Absatzmöglichkeiten fördern, von den Löhnen jedoch soll man die Hände fortlassen. Lieber nehmen wir einen vertragslosen Zustand in Kauf, ehe wir einem Lohnabbau zustimmen sollten.

Helfer der Arbeitgeber.

Wer die Stimmen aus Arbeitgeberkreisen verfolgt, kann dort eine besondere Vorliebe für die „Werksgemeinschaften“ feststellen. Die Freundschaft hat ihren Grund. In den Werksgemeinschaften wollen die Arbeitgeber sich einen unentwegten Bundesgenossen schaffen, der unter jeglichem Verzicht auf eigenen Willen mit ihnen durch Dick und Dünn geht. In den Werksgemeinschaften erleben die „Gelben Verbände“ der Vorkriegszeit ihre Wiederauferstehung. Wie die Gelben seinerzeit nur mit Hilfe der Arbeitgeber bestehen konnten, können sich jetzt die Werksgemeinschaften auch nur mit Unterstützung der Arbeitgeber bilden. Eine Liebe ist der anderen wert. Darum müssen die unter verschiedenen Namen auftretenden Werksgemeinschaften durch Begeistern der großen Organisationen der Arbeiter und Angestellten den Beweis ihrer Tauglichkeit erbringen. Manchmal dürfen die künstlich aufgepöpelten Flaschenkinder der Unternehmer auch ihre Unterschrift unter einen Tarifvertrag setzen. Der Tarifvertrag dient dann für die Arbeitgeber dazu, die von den unabhängigen Organisationen der Arbeiter und Angestellten erhobenen Ansprüche auf Abschluß eines Tarifvertrages abzuwehren. Die Werksgemeinschaften müssen für die Arbeitgeber, wenn es gerade nötig wird, auch als Beweismittel dafür herhalten, daß ja gar nicht alle Arbeitnehmer das wünschen, was von den Gewerkschaften verlangt wird. Dann treten auch die Werksgemeinschaften mit Forderungen auf, die eine verdächtige Ähnlichkeit mit den Wünschen der Arbeitgeber nicht leugnen können. Bei der Abhängigkeit der Werksgemeinschaften von ihren Schutzpatronen kann das auch nicht weiter wundernehmen.

Wenn die Arbeitgeber für die Werksgemeinschaft eintreten, legen sie ein solches Wohlwollen an den Tag, daß der Glaube entstehen kann, als gäbe es für den Arbeiter und Angestellten nichts Besseres, als sich schleunigst einer Werksgemeinschaft anzuschließen. Die auf dem Papier vertretene Grundtatsache waren aber schnell vergessen, wo sie in die Praxis übertragen werden und damit mehr Werbekraft als alle schönen Reden ausstrahlen konnten. Bei allen Betriebsstillegungen, durch die Tausende brotlos wurden, gab es keine Zusammengehörigkeit auch in der Not. Kalten Herzens wurde jeder Arbeiter u. Angestellter seinem eigenen Schicksal überlassen, wenn es geschäftlich vorteilhafter erschien oder der Wille zur alleinigen Macht durchgesetzt werden sollte. Für jeden Menschen, der die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge einigermaßen überblickt, ist es klar, daß eine Vereinigung, die sich nur auf einen Betrieb beschränkt, und in der obendrein noch der Arbeitgeber einen ausschlaggebenden Einfluß besitzt, für die Arbeiter und Angestellten nie den Rückhalt bieten kann und wie die kraftvolle Vertretung der Interessen gewährleistet, wie eine unabhängige Organisation, die alle Angehörigen des gleichen Standes aus allen Betrieben in sich vereint.

Zur Verbedung der wahren Absichten wird von den Drahtziehern der Werksgemeinschaften ein nationales Aushängeschild benutzt, weil sie glauben, von den Arbeitern und Angestellten alles verlangen zu können, wenn ihnen eingeredet wird, daß es im nationalen Interesse liegt. Wohl in keinem Lande wird jenseitig Mißbrauch mit dem nationalen Gedanken getrieben wie bei uns. Liebe zu unserem Volke und zu unserem Lande sind für uns so selbstverständlich und so hohe sittliche Begriffe, daß sie uns zu gut dafür erscheinen, zur Täuschung der Leffentlichkeit benutzt zu werden.

Mehr als durch alle Worte wird der wirkliche Charakter der Werksgemeinschaften, nationalen Arbeitsgemeinschaften und wie sie sich sonst nennen mögen (der Namen sind ja so viele, daß sie kaum alle behalten werden können) durch ein Rundschreiben der nationalen Arbeitsgemeinschaft Köslin an die Arbeitgeber bewiesen. Das Rundschreiben ist so bezeichnend, und gibt so wertvolle Einblicke in das Wesen der Schutztruppe der Unternehmer, daß wir es gern im vollen Wortlaut abdrucken würden. Leider läßt das der Mangel an Platz nicht zu. Wir bringen darum nur einen Auszug der wichtigsten Stellen. Selbstverständlich ist das Rundschreiben als „streng vertraulich“ und „nicht in die allgemeine Registratur abzugeben“ bezeichnet. Der Inhalt hat auch das Licht der Öffentlichkeit zu scheuen, darum läßt wir das Siegel des Vertraulichen ein wenig. Nachstehend lassen wir das Rundschreiben selbst sprechen:

Bei der großen Arbeitslosigkeit, die jetzt herrscht, ist die beste Verordnungslegung für die N.A.G. geboten. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, soweit es möglich, die überflüssigen

Kräfte aus den Reihen der Gewerkschaften abzustößen und den Betrieb mit N.A.G.-Mitgliedern aufzufüllen. Wir haben 80 erwerbslose N.A.G.-Mitglieder (Arbeiter), bei deren Einstellung im Frühjahr zum Frühjahr die Mehrheit des Betriebes N.A.G.-Mitglieder bilden können. Es kann sich jeder Betrieb mit wirtschaftlich friedlichen Arbeitnehmern so versehen, daß er allen etwaigen Lohnkämpfen mit Ruhe entgegensetzen kann. Es ist nicht zu bezweifeln, daß im Frühjahr, besonders bei den Arbeitern, Lohnforderungen und Streik wieder eintreten werden. Es liegt nach den oben Gesagten nur in der Hand des Unternehmers, und dies ist sein wichtiges Interesse, sich für diesen Zeitpunkt durch zuverlässige Arbeitnehmer zu sichern

Unsere Angestelltengruppe hat bereits mit uns einen unserer Wünschen entsprechenden Tarifvertrag geschlossen, so daß der Schlichter den im Sinne der Gewerkschaften erfolgten Schiedsspruch nicht für verbindlich erklären kann

Da ein Erscheinen der Arbeitgeber erfahrungsgemäß stets die besten Wirkungen auf die Stimmung der Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellten ausübt, die sich durch die Anteilnahme der Arbeitgeber ihnen verpflichtet fühlen, lade ich Sie dringend ein, zu diesem Abend möglichst mit Familie zu erscheinen. Ernsthast die Zeit ist und große andere Sorgen den Arbeitgeber in Anspruch nehmen, für eine kluge Taktik muß immer Zeit sein

Die N.A.G. kann mit Zufriedenheit sagen, daß der Kreis der Arbeitnehmer nunmehr geschlossen ist, wenn wir jetzt eine Arbeiter- und Angestelltengruppe haben, mit denen wir direkt verhandeln, so können uns die Schlichtungsbehörden (Schlichtungsausschuß und Schlichter) gleichgültig bleiben

Unterzeichnet ist das Rundschreiben der nationalen Arbeitsgemeinschaft Köslin (N.A.G.) von einem Dr. Mühlpfordt, der zugleich als Syndikus des Arbeitgeberverbandes tätig ist. Treffender als die Ausführungen kann nichts die von den Arbeitgebern mit der Aufziehung der Werksgemeinschaften verfolgten Absichten darlegen. Gesinnung und Erwerbslosigkeit wird durch den Arbeitgeberbund zum Geschäft gemacht. Was Dr. Mühlpfordt empfiehlt, schafft keine Gesinnung und keine große Bewegung, sondern höchstens nur Heuchelei. Von der Arbeitgeberschaft konnte bislang auch nicht genügend betont werden, daß unsere Wirtschaft nur mit einer zu den besten Leistungen befähigten Arbeitnehmerschaft wieder hochgebracht werden und ihre alte Stellung auf dem Weltmarkt zurückgewinnen kann. Diese wirtschaftlichen Notwendigkeiten fallen nun plötzlich fort, weil nur Leute einer bestimmten Gesinnung untergebracht werden sollen. Bequeme Gesinnung ist aber immer noch nicht gleichbedeutend mit guter und leistungsfähiger Arbeitskraft, wie auch ein scharfes und schneidiges Vorgehen noch lange keinen guten Syndikus bedingt. Dr. Mühlpfordt als Arbeitgebervertreter tut es aber not, sich das Betriebsrätegesetz einmal näher anzusehen.

Der angeratene Weg zur „Hebung der Stimmung“ bei den Arbeitern und Angestellten zeigt, mit welchen Mitteln auf jener Seite gearbeitet wird. Wir glauben nur, daß die gewünschte Wirkung ausbleibt, wenn die Arbeitgeber nicht auch bei anderer Gelegenheit beweisen, daß sie ein Herz für die wirtschaftlichen und sozialen Nöte ihrer Arbeiter und Angestellten haben. Mit Stimmungsmache allein läßt sich auf die Dauer nicht das rechtlich und sittlich begründete Höherstreben einer geistig befreiten Arbeitnehmerschaft aufhalten.

Zu dem von der Werksgemeinschaft abgeschlossenen Tarifvertrag für die Angestellten noch etwas zu sagen, erübrigt sich, wenn der Syndikus des Arbeitgeberverbandes selbst bescheinigt, daß er den Wünschen der Arbeitgeber entspricht. Ein besseres Zeugnis konnte die Werksgemeinschaft über ihre Fähigkeiten nicht erhalten. Den Tarifvertrag dürften die Schützlinge der Unternehmer zu einer Zeit unterschreiben, als die Angestelltenorganisationen für ihre Mitglieder den Neuabschluß eines Tarifvertrages forderten. Somit machte sich die Werksgemeinschaft zum Helfer der Arbeitgeber gegen die an der Besserstellung des ganzen Standes arbeitenden Berufskollegen. Der Syndikus fühlt sich durch jene Maßnahme sicher vor den Schlichtungsbehörden. Er läßt dabei allerdings nur eines außer Betracht. Unser Recht kennt keine Tariffähigkeit der Werksgemeinschaften. Oder sollte in Pommern nach besonderen Grundätzen geschlichtet werden?

Verordnung über Kurzarbeiterfürsorge.

Vom 20. Februar 1926.

Auf Grund der §§ 10 Abs. 1 und 43 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 (Reichsgesetzblatt I S. 127) wird mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen und des Reichsrats nach Benehmen mit dem Verwaltungsrate des Reichsamts für Arbeitsvermittlung angeordnet:

Artikel I.

Artikel 4 Abs. 3 der Ausführungsvorschriften zur Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 2. Mai 1925 (Reichsgesetzblatt I S. 63) wird aufgehoben.

Artikel II.

Für die Kurzarbeiterfürsorge gelten folgende Vorschriften:

§ 1.
Geltungsbereich.

(1) Arbeitnehmer eines gewerblichen Betriebs (§ 105 b Abs. 1 der Reichsgewerbeordnung), in dem regelmäßig mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden, erhalten aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge Kurzarbeiterunterstützung, wenn in einer Kalenderwoche drei, vier oder fünf volle Arbeitstage ausfallen und dadurch der Arbeitsverdienst entsprechend verringert wird.

(2) Wird in regelmäßigem Wechsel eine Kalenderwoche gearbeitet und eine Kalenderwoche gefeiert (Wochenschichtwechsel), so steht die Feiertage dem Ausfall von je drei vollen Arbeitstagen in den beiden Kalenderwochen gleich.

(3) Notstandarbeiter erhalten keine Kurzarbeiterunterstützung.

§ 2.

Höhe der Unterstützung.

(1) Die Kurzarbeiterunterstützung darf in jeder Kalenderwoche, wenn drei Arbeitstage ausfallen, einen Tageslohn, wenn vier Arbeitstage ausfallen, zwei Tageslöhne, wenn fünf Arbeitstage ausfallen, drei Tageslöhne der Erwerbslosenunterstützung nicht übersteigen, die dem einzelnen Arbeitnehmer zustünde, wenn er erwerbslos wäre. Kurzarbeiter mit mindestens drei zuschlagsberechtigten Angehörigen dürfen, wenn vier Arbeitstage ausfallen, bis zu zweieinhalb Tageslöhnen, wenn fünf Arbeitstage ausfallen, bis zu dreieinhalb Tageslöhnen der Erwerbslosenunterstützung erhalten.

(2) Kurzarbeiterunterstützung ist insoweit nicht zu gewähren, als die Annahme gerechtfertigt ist, daß sie nicht benötigt wird. Die oberste Landesbehörde oder die von ihr bezeichnete Stelle kann anordnen, daß diese Annahme bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverdienst eine bestimmte Grenze überschreitet, ohne weiteres als gerechtfertigt anzusehen ist.

§ 3.

Wartezeit.

(1) Kurzarbeiterunterstützung darf nur gewährt werden, wenn in dem Betrieb unmittelbar zuvor in zusammenhängenden Kalenderwochen insgesamt mindestens acht volle Arbeitstage, in jeder Kalenderwoche aber mindestens zwei volle Arbeitstage, ausgefallen sind. Auf die Frist von acht Tagen dürfen mehr als drei Tage in jeder Kalenderwoche nicht angerechnet werden.

(2) Kurzarbeiterunterstützung darf auch gewährt werden, wenn der Betrieb unmittelbar zuvor mindestens drei Wochen hintereinander geruht hat.

§ 4.

Unwartzchaftszeit.

Kurzarbeiterunterstützung wird Kurzarbeitern nicht gewährt, die in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt der Kurzarbeiter weniger als drei Monate hindurch eine Beschäftigung ausgeübt haben, in der sie gegen Krankheit oder nach dem Angestelltenversicherungsgesetz pflichtversichert waren.

§ 5.

Anzeige.

(1) Kurzarbeiterunterstützung darf erst gewährt werden, nachdem der Arbeitgeber dem öffentlichen Arbeitsnachweis eine Anzeige erstattet hat, aus der sich ergibt, daß die Voraussetzungen für die Unterstützung und ihre Höhe (§§ 1 bis 3) erfüllt sind. Die Unterstützung beginnt mit der Kalenderwoche, die auf den Eingang der Anzeige bei dem öffentlichen Arbeitsnachweise erfolgt.

(2) Unterläßt der Arbeitgeber die Anzeige, so kann sie von der Betriebsvertretung und, soweit eine solche nicht besteht, von jedem Arbeitnehmer des Betriebs erstattet werden.

§ 6.

Dauer der Unterstützung.

Kurzarbeiterunterstützung wird den Arbeitnehmern desselben Betriebs höchstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Kalenderwochen gewährt.

§ 7.

Nachweis anderer Arbeit.

Kurzarbeiterunterstützung ist zu verjagen oder zu entziehen, wenn dem Kurzarbeiter anderweit Arbeit nachgewiesen werden kann. § 13 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge findet entsprechende Anwendung.

§ 8.

Verfahren.

Auf das Verfahren finden die Vorschriften der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge entsprechende Anwendung. Die Kurzarbeiterunterstützung ist durch die öffentlichen Arbeitsnachweise zu errechnen. Die Auszahlung kann die Gemeinde dem Arbeitgeber übertragen; er hat sie kostenlos auszuführen.

§ 9.

Haftung der Beteiligten.

Wird die Kurzarbeiterunterstützung mißbräuchlich in Anspruch genommen und trifft den Arbeitgeber daran ein Verschulden, insbesondere weil er eine unrichtige Anzeige (§ 5) erstattet hat, so haftet er unbeschadet von Strafvorschriften für die Rückerstattung der überhöhenen Unterstützung neben dem Arbeitnehmer als Gesamtschuldner. In der gleichen Weise hat der Arbeitgeber für unrichtige Anzeigen von Betriebsvertretungen oder Arbeitnehmern (§ 5 Abs. 2) einzustehen, wenn er die Anzeige schuldhaft unterlassen hat.

§ 10.

Übergangsvorschriften.

(1) Die Wartezeit (§ 3) kann ganz oder teilweise vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung liegen.

(2) Ist die Wartezeit beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits vollständig erfüllt, so darf die Unterstützung von dem Inkrafttreten ab gewährt werden, wenn die Anzeige (§ 5) binnen zwei Wochen nach dem Inkrafttreten bei dem öffentlichen Arbeitsnachweis eingeht.

Artikel III.

Diese Verordnung tritt am 1. März 1926 in Kraft und gilt bis zum 1. Mai 1926.

Berlin, den 20. Februar 1926

Der Reichsarbeitsminister.

Dr. Brauns.

Die Wirkungen der Allgemeinverbindlichkeit.

Die augenblickliche Wirtschaftskrise benützen einige Arbeitgeberverbände die tariflichen Lohnvereinbarungen zu kündigen, um nach Ablauf des Kündigungssterms dann die Löhne einseitig festzusetzen, wenn nicht vorher eine Verständigung über die Lohnfrage erzielt worden ist. Nun sind aber eine Anzahl von Lohnabkommen für allgemeinverbindlich von der Reichsarbeitsverwaltung erklärt worden. Gelten in diesem Falle auch nach Ablauf des Kündigungssterms die bisherigen Löhne weiter, wenn nicht die Allgemeinverbindlichkeit aufgehoben ist? Diese Frage hat das Landgericht Coburg durch Urteil vom 6. November 1925 mit Ja beantwortet.

Aus der interessanten Begründung des Landgerichtsurteils sei folgendes wiedergegeben: Die Vertragstheorie folgere zu Unrecht, daß die einzige Wirkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung lediglich in einer Erweiterung des Personenkreises der Tarifangehörigen innerhalb des Tarifgebietes bestehe. Es wird hingewiesen auf eine Entscheidung des Reichsgerichts vom 30. September 1921, in der klar herausgestellt ist, daß durch die Allgemeinverbindlichkeitsklärung eines Tarifvertrages oder eine Lohnvereinbarung alle Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, erfasst sind, ganz gleich, ob Arbeiter oder Unternehmer am Verträge selbst beteiligt sind oder nicht. In der Reichsgerichtsentscheidung heißt es:

Die Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit besteht gerade darin, daß der für allgemein verbindlich erklärte Vertrag alle Arbeitsverträge erfasst, die nach der Art der Arbeit unter ihn fallen, und daß er in diesem Umfange allen andern Tarifverträgen, die sich auf das gleiche Gebiet beziehen, vorgeht, soweit letztere nicht etwa den Arbeitnehmern günstigere Bedingungen enthalten.

Das Reichsgericht bezeichnet die Allgemeinverbindlichkeitsklärung als eine Rechtsnorm, die in der Verordnung begründet ist.

Das Landgericht führt in seiner Begründung, daß allein die Gesetzeslehre anwendbar ist, weiter aus:

Ist die Allgemeinverbindlichkeit entstanden, so ist sie von dem Fortbestand des Tarifvertrages unabhängig. Denn soweit die Allgemeinverbindlichkeit nicht ist, der Vertrag zum Gesetz.

VORSICHT



beim Umschreiten von Ecken

nur in den Grenzen des § 1 Absatz 1 Satz 2 der Verordnung zugelassen, müssen aber, wenn sie allgemein verbindlich wirken sollen, ebenfalls allgemein verbindlich erklärt werden. Die Parteien, die den Tarifvertrag geschlossen haben, können trotz der Allgemeinverbindlichkeit den Vertrag aufheben. Allein, mag der Tarifvertrag durch die im Vertrag vorgesehene Kündigung oder durch Ablauf der im Vertrag bestimmten Zeitdauer endigen, so wird dadurch die Allgemeinverbindlichkeit nicht berührt. Es wird zwar von den Anhängern der Vertragstheorie behauptet, daß die Tarifverträge in der Regel Kündigung vorsehen oder bestimmte Vertragsdauer festsetzen und daß diese Bestimmung ebenfalls durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung allgemein verbindlich wurde. Allein, es ist nicht richtig, daß die Wirkungen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung sich auf den gesamten Inhalt des Tarifvertrages erstrecken. Allgemein verbindlich werden vielmehr nur die Normativbestimmungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Infolgedessen erstreckt sich die Allgemeinverbindlichkeit nicht auf die zeitliche Begrenzung des Tarifvertrages. So wird es auch verständlich, daß das Gesetz selbst wohl Bestimmungen über den räumlichen und beruflichen Geltungsbereich der Allgemeinverbindlichkeitserklärung enthält und auch bestimmt, daß der Beginn der Allgemeinverbindlichkeitserklärung festzusetzen ist, aber nichts darüber sagt, wann die Allgemeinverbindlichkeit endigt. Hieraus folgt keineswegs, daß die zeitliche Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeit von dem Willen der Tarifparteien abhängig ist und mit dem Ablauf des Tarifvertrages zwischen den Parteien endet. Wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine Rechtsnorm und ein Akt der Gesetzgebung ist, so ist es selbstverständlich, daß sie so lange besteht, als sie nicht von derselben Stelle, die sie erlassen hat, aufgehoben wird. Ein Gesetz, das nicht seiner Natur nach oder ausdrücklicher Bestimmung nach nur für eine bestimmte Zeit erlassen ist, verliert seine Wirkung nur, wenn es durch ein weiteres Gesetz aufgehoben wird. Es wäre also eine zeitliche Begrenzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Gesetz nicht nur nicht notwendig, sondern sogar überflüssig geworden. Mag man übrigens die Allgemeinverbindlichkeitserklärung als einen Akt der Gesetzgebung oder als Verwaltungsakt betrachten, es widerspricht in beiden Fällen seiner Natur, seine Gültigkeitsdauer in das Belieben der davon betroffenen Personen zu stellen. Das wäre aber der Fall, wenn die Tarifvertragsparteien die Zeitdauer der Allgemeinverbindlichkeit bestimmen könnten. Durch die der Allgemeinverbindlichkeit beigelegte Gesetzeskraft soll vermieden werden, daß mit dem Ablauf eines Tarifvertrages, mit dem in der Regel heftige Kämpfe um die neuen Tarif- und Lohnbestimmungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einsetzen, ein tarifloser Zustand entsteht, der die Arbeitnehmer der Willkür der Arbeitgeber aussetzt und den wirtschaftlichen Frieden und damit das allgemeine Staatswohl gefährdet.

Auf Beschwerde der beklagten Unternehmer, sie hätten nicht rechtzeitig genug von der Veröffentlichung des Antrages auf Allgemeinverbindlichkeit im „Reichsarbeitsblatt“ Kenntnis erhalten, verweist das Landgericht wieder auf das Urteil des Reichsgerichts vom 30. September 1921, in dem es heißt:

Tarifverträge pflegen alsbald nach ihrem Abschluß auch in denjenigen Interessentkreisen bekannt zu werden, die nicht unmittelbar am Abschluß beteiligt waren. Die nicht unmittelbar beteiligten Arbeitgeber müssen daher . . . auf die Erklärung zur allgemeinen Verbindlichkeit rechnen, und können . . . eine solche Möglichkeit auch bei der Berechnung ihrer Preise berücksichtigen.

Daß die Arbeitgeber in der Preisberechnung nicht zimperlich sind und oft in ihren Forderungen Lohnerhöhungen schon einkalkulieren, ehe sie bewilligt waren, ist bekannt. Darauf wollen wir jetzt nicht näher eingehen, dagegen dieses Landgerichtsurteil nicht unbeachtet lassen, wenn Unternehmer einseitig Lohnabzüge vornehmen und schon dann, ehe die Allgemeinverbindlichkeitserklärung rechtskräftig aufgehoben worden ist.

Die Gewerkschaften beim Reichswirtschaftsminister.

Der neue Reichswirtschaftsminister Dr. Curtius empfing vor einigen Tagen die Vertreter der drei gewerkschaftlichen Spitzenverbände zur Besprechung aktueller wirtschaftspolitischer Fragen. Als Vertreter des Gewerkschaftsrings nahmen die Kollegen Franz Neustedt, Max Bößiger und Ernst Lemmer an dieser Unterredung teil. Zur Besprechung standen vor allem die Fragen der Wohnungswirtschaft, der Preispolitik der Kartelle und der deutschen Handelspolitik. Bei dieser Gelegenheit wiesen wir gegenüber dem Reichswirtschaftsminister fernerhin noch auf die Notwendigkeit einer ausreichenden und besseren Unterstützung der Kurzarbeiter und Vollerwerbslosen hin.

Inzwischen hat sich der Reichstag mit der Reichsregierung über eine Erhöhung der Unterstützungssätze der Erwerbslosen und über die Wiedereinführung der Kurzarbeiter-Unterstützung verständigt. Am Sozialpolitischen Ausschuss des Reichstages haben die Kollegen Schneider und Biegler sich energisch für die Erhöhung der Unterstützungssätze und für die Wiedereinführung der Kurzarbeiter-Unterstützung mit Erfolg eingesetzt.

Die neuen Sätze für Erwerbslose.

Der Reichstag hat eine Erhöhung der Unterstützungssätze in der Erwerbslosenfürsorge beschlossen. Diese Erhöhung soll betragen für ledige Erwerbslose über 21 Jahre 10 Prozent, für ledige Erwerbslose unter 21 Jahren 20 Prozent. Die Erhöhung der Hauptunterstützungssätze für verheiratete Erwerbslose tritt jedoch erst ein, wenn diese Erwerbslosen während acht Wochen ununterbrochen unterstützt worden sind. Für diese acht Wochen gelten die Sätze der Anordnung vom 17. Dezember v. J. In den Ortsklassen D und E treten keine Veränderungen ein; das gleiche gilt für die Familienzuschläge und die Höchstunterstützungssätze.

Nach einer Anordnung des Reichsarbeitsministers tritt die neue Regelung am 1. März d. J. in Kraft. Auf Grund dieser Regelung betragen die neuen Unterstützungssätze:

Im Wirtschaftsgebiet I (Osten)				
in den Orten der Ortsklassen				
	A	B	C	
1. für Personen über 21 Jahre	9,15	8,55	7,95	
2. für Personen unter 21 Jahren	6,—	5,60	5,20	
vom Beginn der 9. Woche:				
3. für einen Mann nebst Frau	12,—	11,25	10,50	
4. für eine Familie mit 2 Kindern	16,—	14,95	13,95	
Im Wirtschaftsgebiet II (Mitte)				
in den Orten der Ortsklassen				
	A	B	C	
1. für Personen über 21 Jahre	10,70	10,—	9,25	
2. für Personen unter 21 Jahren	7,10	6,60	6,15	
vom Beginn der 9. Woche:				
3. für einen Mann nebst Frau	14,—	13,10	12,20	
4. für eine Familie mit 2 Kindern	18,70	17,55	16,40	
Im Wirtschaftsgebiet III (Westen)				
in den Orten der Ortsklassen				
	A	B	C	
1. für Personen über 21 Jahre	11,50	10,70	9,90	
2. für Personen unter 21 Jahren	7,60	7,10	6,90	
vom Beginn der 9. Woche:				
3. für einen Mann nebst Frau	15,10	14,05	13,05	
4. für eine Familie mit 2 Kindern	20,10	18,85	17,60	

Verlängerung des Termins für die Einführung der Friedensmieten.

Nach früheren Beschlüssen des Reichstages war vorgesehen, daß die Mieten bis zum 1. April 1926 auf den Stand der Friedensmieten gebracht werden mußten. Der Gewerkschaftsring hat durch einen Vorstandsbeschluss vom 19. Februar gegen diesen Termin angesichts der schwierigen Lage der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes bei der Regierung Einspruch erhoben. Inzwischen hat sich der steuerpolitische Ausschuss des Reichstages für eine Verlängerung dieses Termins bis zum 1. Juli d. J. ausgesprochen. Die Regierung hat dem Beschluss des Reichstags-Ausschusses zu gestimmt.

Bekanntmachung.

Die Kassierer der Ortsvereine sind verpflichtet, mindestens allmonatlich einmal die Bestände aller Kassen einzusenden. Wird Geld von der Hauptkasse verlangt, so muß dieses allwöchentlich geschehen. Vielfach werden Beträge in doppelter und dreifacher Höhe verlangt. Dem kann nicht entsprochen werden.

M. Schumacher.

**Es ist Ehrenpflicht
eines jeden Kollegen**

für eine

Stärkung des Gewertvereins

durch

Gewinnung neuer Mitglieder

und für eine

pünktliche Beitragszahlung

und für einen

guten Versammlungsbesuch

zu sorgen.