

Erhält alle 24 Tage.  
Preis 20 Pf.  
In bester im Verlag  
"Die Eiche", Berlin  
N.O. 55, Greifswalder  
Straße 222.

# Die Eiche

Anzeigen für die fest-  
gesetzte Zeit  
20 Pf.  
Arbeitsmarkt 15 Pf.  
Ortsvereinsanzeigen  
10 Pf.

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

Nr. 25/26

Berlin, den 29. Juni 1928

89. Jahrg.

Gewerkschaft  
Alexander 4719

Alle Zuschriften für "Die Eiche" an B. Volkmann, Greifswalder Straße 222. Alle für das Hauptbüro des Gewerksvereins bestimmten Postfächer sind zu adressieren: Gewerksverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N.O. 55, Greifswalderstr. 222. Sämtl. Geldsendungen an M. Schumacher, Berlin, N.O. 55, Greifswalderstr. 222, Postcheck 39321 beim Postcheckamt Berlin N.O. 7.

Gewerkschaft  
Alexander 4719

## Die Organisation.

Wieviel ist darüber schon gesprochen, ganze Bände von Tinte sind verschrieben worden, und trotz alledem sind wir genötigt, immer und immer wieder darauf hinzuweisen und dieses Wort zu erläutern.

Wollen wir daher dieses erst einmal in allgemeinen Formen vom Standpunkt des Arbeiters tun und die Frage aufwerfen:

Was ist aus dem Arbeiter geworden?

In dem modernen Produktionsprozess kommt der Arbeiter als Mensch kaum mehr in Betracht, wenigstens nicht in dem Maße, wie es wünschenswert wäre; er ist zum Werkzeug geworden, mit dem man Profit erzeugt. Der Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft, das einzige Gut, das er besitzt, an den Unternehmer. Je billiger und intensiver er arbeitet, um so „tüchtiger“ ist er für den Unternehmer. Ob der Lohn ausreicht, um den Arbeiter und seine Familie vor Hunger und Not zu schützen, ob durch lange Arbeitszeit und übergroße Anstrengung die Gesundheit des Arbeiters geschädigt und seine Arbeitskraft in der Blüte der Jahre gebrochen wird, geht den Unternehmer nichts an; das ist wenigstens in diesen Kreisen die allgemeine Auffassung, denn seine Beziehungen zum Arbeiter sind in den meisten Fällen nur rein geschäftliche. Der Arbeiter ist für den Unternehmer nicht der Mensch, welcher denkt und fühlt, sondern dazu da, seinen Reichtum zu vermehren. In den Büchern des Unternehmers steht der Lohn des Arbeiters neben den übrigen Kontis als Geschäftskosten, welche herabgedrückt werden müssen, um einen möglichst großen Gewinn zu erzielen. Nur darauf ist das Interesse des Unternehmers gerichtet. Wertung und Behandlung des Arbeiters wird sich daher nach dem Profit, den der Unternehmer durch ihn erzielt, richten. Nach den Geschäftsbüchern der Kapitalisten sind heute noch die Grundgesetze geschrieben, nach denen sich das Leben der Arbeiterschaft überhaupt regelt. Diese Geschäftsbücher erzählen nichts von der Gesundheit der Arbeiter, nichts von dem Familienglück derselben, aber sie lehren, daß wenig Lohn und lange Arbeitszeit viel Profit bringen, daß Arbeiterschutzgesetze und gesunde Arbeitsräume „unnötige“ Ausgaben verursachen.

Der Arbeiter plagt sich jahraus, jahrein um geringen Lohn in der staubigen Werkstatt. Ist er alt und sind seine Kräfte verdraucht, dann wird er entlassen, also wie eine ausgepreßte Zitrone weggeworfen.

Und wie sieht es aus, wenn der Arbeiter in jungen Jahren durch einen Unfall zum Krüppel wird und nicht mehr imstande ist, in seinem Beruf zu arbeiten? In vielen Fällen ist er — trotz Unfallrente — auf die Wohlthätigkeit der Menschen angewiesen, oder er wird von herzlosen Armenpflegern herumgestoßen.

Alle diese Gedanken, die noch in das Unendliche auszudehnen wären, stimmen den denkenden und fühlenden Menschen traurig, insbesondere deshalb, weil man weiß, daß die Arbeiter nur Ziffern darstellen im Rechnungsbuch des Geschäftsmannes. Die Maschine aber, die mit ihren fürchterlichen Eisenarmen die Widerstrebenden niedrückt, steht als mächtiger Helfer hinter den Fabrikanten. Sie hat Hunderttausende von selbständigen Erwerbstreibenden zu Lohnarbeitern gemacht und aus den ehemals „freien“ Arbeitern die industrielle Reservearmee geschaffen, auf welche der Fabrikant zurückgreifen kann, um entweder die Konjunktur auszunützen oder unzufriedene Arbeiter zu ersetzen.

Wohl wird nach den Buchstaben des Gesetzes bei Arbeitern die Ansicht erwartet, daß der Staat ein selbständiges, von den Kämpfen der einzelnen Parteien, von den Kämpfen der sozialen Klassen unabhängiges Gebilde sei, das unparteiisch seine Wohlthaten verteilt. Wer aber schärfer sieht, tiefer forscht, der merkt, daß der Staat nicht das ist, was ihm angedichtet wird. Betrachten wir nur unsere Steuergesetzgebung: ein eklatantes Beispiel, wie immer wieder alle Lasten des Staates auf die schwachen

Schultern der Arbeiter zu Gunsten der Besitzenden abgewälzt werden. Selbst wenn wir die Justizurteile betrachten, finden wir häufig, daß das Vergehen der Arbeiter ganz unvernünftige Urteile gefällt werden, während auf der anderen Seite wieder auffallend milde Urteile das Resultat der Anklage sind. Wir stehen in dieser Beziehung auf dem Standpunkte, daß der Arbeiter als der weniger Gebildete milder, und der Gebildete als derjenige, der die Folgen seines Vergehens leichter zu ersehen und zu beurteilen vermag, schärfer bestraft werden müßte.

Doch das alles wird extragen oder nicht beachtet, solange die Arbeiterschaft nicht selbst begreift, daß es nur an ihr selbst liegt, diese Dinge zu ändern, so lange sie nicht begreift, daß hier nur die Organisation, der Zusammenschluß aller dieser in der Arbeiterschaft noch schlummernden Kräfte herbeigeführt wird.

Wer daher an einer Umwälzung der von uns hier geschilderten Dinge mitwirken will, darf nicht als Einzelnr außerhalb der Arbeiterorganisation stehen, sondern er muß gemeinsam mit ihr, als deren Mitglied mitarbeiten. Wenn jeder einzelne nach seinem Kopf, nach

## Die Stärkung seiner Organisation durch Werbung noch ansehnlicher Kollegen ist die vornehmste Pflicht jedes Arbeitnehmers.

seiner Auffassung handeln wollte, dann würde ein noch größerer Wirrwarr entstehen, als seiner Zeit beim Turmbau von Babel. In der Organisation gilt es nach gewissen Grundregeln zu arbeiten. Der eine muß sich in den andern fügen lernen, einer muß den andern ersehen und dabei fortwährend das Ziel der Besserung der Verhältnisse der Arbeiter und deren endgültige Befreiung zum gleichberechtigten und gleichwertigen Bürger des Staates im Auge zu behalten.

In der Organisation hat jeder, ganz gleich auf welchen Posten er von ihr gestellt wird, den Versuch zu machen, denselben voll und ganz auszufüllen. Jeder, der anders handelt, der da glaubt, nur sein Wille dürfe Geltung bekommen, oder der nur der Organisation angehört, um eventuell für seine Person persönliche Vorteile zu schaffen, begeht ein Verbrechen an der Organisation und deren Mitglieder.

Genau so verhält es sich mit denen, die sich den Anordnungen der Organisation nicht unterwerfen wollen, die an allem und jedem herumnörgeln, die alles besser wissen, oder die nach einem mißglückten Griff der Organisationsleitung, auch wenn sie selbst mitgewirkt haben, sich feige vor der Kritik vertreiben, und dabei ihre Person immer so darstellen wollen, als ob sie dabei ganz unschuldig wären und nun auf alles und jeden schimpfen. Auch sie gehören unter die von uns oben genannte Rubrik. Noch schlimmer aber sind jene, die heimlich an der Verdächtigung der Maßnahmen der Organisation wirken, die nicht den Mut haben, das offen auszusprechen, was sie durch Ohrenbläserie tun und dabei den von allen denkenden und einsichtigen Arbeitern gewünschten Aufstieg des Proletariats hindernd sich in den Weg stellen und so statt zur Fortentwicklung, am sichersten Untergang arbeiten. Untergraben doch solche Menschen die Arbeitslust an der Sache und haben dadurch, daß sie den Keim der Zwietscherei unter die Arbeiter gesät haben, nicht nur sich selbst, sondern, was noch mehr ins Gemüht fällt, die Gesamtheit schwer geschädigt.

Soll eine Organisation daher das von ihr gesteckte Ziel erreichen, dann ist vor allen Dingen Kollegialität im vollen Sinne notwendig, dann ist die Unterordnung unter die Beschlüsse und Anweisungen der Organisation angebracht. Mit einem Wort Disziplin, eiserne Disziplin muß vor allen Dingen geübt werden, soll ein Fortschritt und eine sichtbare Näherung zum Endziel erreicht werden.

## Die Freiheit des Arbeitsvertrages und das Koalitionsrecht.

Das freie Koalitionsrecht wird von der heutigen Generation als etwas so selbstverständliches hingegenommen. Es ist jedoch auch für diese wertvoll, etwas an die früheren Bestimmungen zu erinnern, damit man im Geiste erfasst, welche Kämpfe geführt werden mußten, um den heutigen Sicherungen der Freiheit des Arbeitsvertrages und dem Koalitionsrecht Gesetzskraft zu verschaffen.

In seiner Abhandlung vom Handwerksrecht schrieb z. B. Freiherr von Kreittmayr: „Durch den bekannten Reichsschluß von anno 1713 hat das Jusofficium fast eine ganz andere Gestalt angenommen. Vorher war der Hund nicht mit so viel Föhren als die Handwerke mit Mißbräuchen angefüllt. Durch jetztgedachten Reichsschluß aber wurden zwar nicht alle, doch die größten Mißbräuche und Unordnungen aus dem ganzen deutschen Reich völlig verbannt.“

Was waren denn nun die Änderungen, welche der Reichsschluß brachte?

Es sollen hier nur diejenigen ins Auge gefaßt werden, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen. Gehen wir von dem neuen Reglement der Hamburger Aemter und Bruderschaften de Anno 1710 aus, so war damals der Lohn sowie Kost und Trinkgeld, das die Gesellen zu beanspruchen hatten, als Regel das nach Herkommen Uebliche. Von diesem Herkommen war es gestattet, auf Grund besonderer Abmachungen zwischen Gesellen und Meister, abzuweichen. Indes stand es den Gesellen nicht zu, „den Lohn ihren Meistern zu steigern, oder, wie und welcher Gestalt sie im Essen und Trinken wollen traktiert sein, ihnen Maas und Geseze vorzuschreiben, als welches bereits in der Reforme guter Polizey de Anno 1548 XXXVII § 4 verboten.“ Demgegenüber stellen sich die Bestimmungen des Reichsschlusses von 1731 als eine Veränderung des Arbeitsverhältnisses zu Ungunsten der Arbeiter dar. Dieser Reichsschluß ist erlassen worden, nachdem ihm der große Aufstand der Schuhknechte in Augsburg im Jahre 1726 und der Aufstand der Tuchknappen in Lissa vorausgegangen war. Im § 15 ordnete der am 16. August 1731 erlassene Reichsschluß an, es sollen durch das ganze Reich auf dem Wege der Verständigung der Reichskreise miteinander „eine klagmäßige, beständig Tag- und Gesindeordnung“ festgestellt werden; außerdem wurden auf das strengste alle Arbeiter-Koalitionen verboten. Durch dieses Reichs-Gesetz wurden die Gesellen-Verbände niedergezwungen. Auf der Grundlage dieses Gesetzes entstanden in Preußen die Grundprivilegien für die Kurz- und Neumark, sowie die Handwerksordnung vom 10. Juni 1732. Darin heißt es: Gesellen, welche „hausenweise austreten, oder anders dergleichen rebellischen Unweisen sich unterstehen würden“, sollten mit Gefängnis, Zuchthaus und Festungsbaupenale belegt und bei besonders schweren Fällen am Leben bestraft werden.

Diesem Beispiele Preußens folgten auch andere Staaten. Doch die Gesellen schlossen sich in geheimen Gesellschaften immer enger aneinander, um später zu den Gewerksvereinen überzugehen. Die Feststellung von Arbeitstagen auf dem Wege der Verständigung der Reichskreise miteinander ist nicht sehr wahrscheinlich, denn solche Arbeitstagen finden wir erst im 18. Jahrhundert in verschiedenen deutschen Ländern, und ganz allgemein ist die behördliche Festsetzung der Dauer des Arbeitstages; dieser beginnt in einzelnen Fällen um 4 oder 5 Uhr morgens und dauert bis abends 7 Uhr. Was den Gesellenlohn, die Speisung usw. anbetrifft, so ist darüber nicht viel zu finden. Mit Ausnahme in den Gildenbriefen der Mark Brandenburg, worüber gesagt wird, daß es bei dem vordem üblichen zu bewenden habe. Allerdings war es gestattet, von dem üblichen, nach Vereinbarung der Meister mit den Gesellen abzuweichen. Doch durfte kein Geselle ein Recht daraus machen und sich darauf

## Der Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes

hat seine diesjährige Mitgliederversammlung in den ersten Tagen des Monats Mai in Mainz abgehalten. Aus dem Geschäftsbericht, den der Geschäftsführer des Verbandes, Herr v. Zastrow, erstattet hat, ist eine aufsteigende Tendenz zu entnehmen. Uns interessiert in erster Linie der Bericht: Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Beim Punkt Arbeitszeit hegt der Berichtsführer die Befürchtung, daß die Arbeitnehmerverbände dazu übergehen werden, eine Abänderung der Arbeitszeitbestimmungen des § 12 — Anordnung von dreistündiger Mehrarbeit — wie sie jetzt im Mantelvertrag verankert sind, herbeizuführen. Die entsprechende Vertragsklausel wird seitens der Arbeitnehmer als ein Mangel empfunden, dessen völlige Beseitigung ernstlich angestrebt wird. Bei der Frage der Lohnregelung reißt Herr von Zastrow das reichlich alte Stedenpferd seiner Kollegen. Auch er glaubt in denselben Fehler verfallen zu müssen, indem er die Lohnhöhe vom Januar 1924, sowie die Inbezugnahme der Löhne von Januar 1927 und dementsprechender Inbezugnahme gegenüberstellt, um damit den Nachweis einer gewaltigen Lohnsteigerung zu erbringen. Auch Herr v. Zastrow dürften die Verhältnisse im Anfang der Stabilisierung der Markt nicht unbekannt sein. Nur ein Beispiel: Der für die Berliner Holzindustrie in der Inflationszeit zuletzt getätigte Abschluß ergab einen Stundenlohn von 10 Goldpfennig. Wenige Tage später wurde für die Klavierindustrie mit 87 1/2 Goldpfennigen abgeschlossen, so stark überfüllten sich die Verhältnisse. Es ist kein Ruhmesblatt in der Geschichte der Arbeitgeberverbände, wenn dieselben in den ersten Wochen der Stabilisierung den ernstlichen Versuch machten, der durch die Inflation so schwer entwerteten Arbeiterschaft Löhne aufzuzwingen, die selbst den stupidesten Arbeiter zum Widerstand zwangen. In dieser Zeit zeigte sich das wahre Gesicht der Unternehmer, die gestützt auf die leeren Kassen der Gewerkschaften glaubten auf dem Wege der Aussperrung die zermürbte Arbeiterschaft niederzuzwingen. Die Unternehmer hatten jedoch ihre Rechnung ohne die kampferprobte Truppe der Holzarbeiter gemacht. Es wird immer ein Ruhmesblatt in der Geschichte der Gewerkschaften bleiben, mit welcher Entschlossenheit die durch die Not der Zeit so arg mitgenommenen Kollegen den Kampf aufnahmen und siegreich zu Ende führten. Bei der Festlegung der Löhne Anfang 1924 waren sich beide Teile, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer darüber klar, daß diese Festlegung nur eine vorübergehende sein konnte, und diese auch nur aus bestimmten Gründen in der Höhe erfolgte. Völlig abwegig ist es, wenn immer wieder diese Löhne als Maßstab für den Nachweis der Steigerung herangezogen werden, wie es auch Herr v. Zastrow getan hat. In dieser Tatsache wird auch nichts geändert, wenn die Effektivverdienste herangezogen werden. Auch bei diesen Angaben sollte man recht vorsichtig sein.

Ueber das letzte Lohnabkommen berichtet Herr v. Zastrow:

„Die Auswirkungen des letzten Lohnabkommens lassen sich im Augenblick noch nicht übersehen, jedenfalls aber dürfte das eine feststehen, daß in der Gesamtindustrie und in der Holzindustrie ganz im besonderen die Lohnentwicklung auf einem kritischen Punkte angekommen sein dürfte. Wenn die Gewerkschaften nicht selbst zu der Ueberzeugung und zu der Einsicht kommen sollten, daß nicht mit jedem Tarifablauf neue Lohnerhöhungen erwartet und auch durchgeführt werden können, so müssen Kräfte wirksam werden, die diesem unwirtschaftlichen Lohntrieb Einhalt gebieten.“

Des weiteren befaßte sich der Geschäftsbericht mit den tariflichen Schlichtungsinstanzen, ohne daß dabei besondere Merkmale zu Tage traten, auch der andere Teil war für uns von wenig Interesse.

## Verflucht ein Sympathiestreit resp. Aussperrung gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht?

Auf Grund der in letzter Zeit mehrfach angedrohten und auch vielfach durchgeführten Massenausperrungen tauchte die arbeitsrechtliche Frage auf, ob derartige Maßnahmen in Tarifgebieten getroffen werden dürfen, die nichts mit dem Streitfall als solchen zu tun haben.

Der Hauptvorstand des Gewerkschaftsbundes der Metallarbeiter hat darüber ein Gutachten des in Fragen des Arbeitsrechts als Autorität bekannten Universitätsprofessors Dr. Raskel-Berlin eingeholt, das er jetzt im „Regulator“ veröffentlicht hat. Da diese Frage die gesamte Arbeiterschaft interessiert, geben wir den Wortlaut des Gutachtens nachstehend wieder:

„Der Unterzeichnete ist um ein Gutachten darüber gebeten worden, ob ein Arbeitskampf über das Tarifgebiet hinaus auf Bezirke ausgedehnt werden kann, die mit den Differenzen, um derenwillen der Arbeitskampf geführt wird, nichts zu tun haben? Veranlassung zu dieser

stimmt: „Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person, oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Verpflichteten, nach Ablauf von 5 Jahren gekündigt werden. Es zeigt, daß der Gesetzgeber bestrebt war, um die Freiheit des Arbeiters zu wahren, eine längere Verbindung wie fünf Jahre, rechtlich unmöglich zu machen.“

Sodann in den Bestimmungen des Freizügigkeitsgesetzes vom 1. November 1867, vermöge derer jeder Angehörige das Recht hat, den Ort zu verlassen, an welchem die Arbeitsbedingungen weniger günstig sind, und einen Ort mit günstigeren Arbeitsbedingungen aufzusuchen.

Gerade diese letzteren Bestimmungen sind es, die vor den Unternehmern mit allen möglichen Mitteln unerbunden und dadurch die Freiheit des Arbeitsvertrages und das Koalitionsrecht gerade illusorisch machte.

Der individuelle Arbeitsvertrag der Gewerbeordnung schließt verschiedene Momente in sich. Er bedeutet zunächst die Möglichkeit für den Arbeiter, die Bedingungen, zu denen er arbeiten will, frei zu vereinbaren. Diese Möglichkeit ist allerdings nur eine rechtliche.

Wirtschaftliche Tatsachen sind es im allgemeinen, die den Arbeiter jedoch zwingen, ein Arbeitsverhältnis einzugehen; die Nutzung seiner Arbeitskraft allein kann er anbieten. Welches Arbeitsverhältnis er eingehen will, hängt rechtlich allein, wirtschaftlich aber nur unter Umständen von ihm ab. Ein Zwang, in ein bestimmtes Arbeitsverhältnis einzutreten, ist dem Rechte vollständig fremd. Tatsächlich trifft es aber in den meisten Fällen aus wirtschaftlichen Gründen zu, insbesondere dort, wo es sich um eine seßhafte Arbeiterschaft handelt. Die Sicherung der Freiheit des Arbeitsvertrages ist daher nur eine scheinbare.

Genau so sieht es mit dem Koalitionsrecht aus. Die Koalitionsrechtsparagrafen der Reichsgewerbeordnung §§ 152 und 153 (146 und 147 der Gewerbeordnung für den norddeutschen Bund) lauten:

„§ 152. Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittelst Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter werden aufgehoben.“

Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus legeren weder Klage noch Einrede statt.

§ 153. Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verurteilung bestimmt oder zu bestimmen versucht, an solchen Verabredungen (§ 152) teilzunehmen, oder ihnen Folge zu leisten, oder andere durch gleiche Mittel hindert, oder zu hindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafrecht nicht eine härtere Strafe eintritt.“

Dr. Lotmar kennzeichnete seinerzeit den Stand der deutschen Koalitionsrechtgebung mit folgenden Worten sehr richtig:

„Die gesetzliche Koalitionsfreiheit ist nur Unverbotenheit und Straflosigkeit. Die Koalition ist frei, nämlich vogelfrei, und ein Koalitionsrecht ist noch zu schaffen.“

Der § 153 erklärt nur körperlichen Zwang, Drohung, Ehrverletzung und Verurteilung für strafbar, wenn sie zu dem erlaubten Zwecke der Unterstützung einer Koalition dienen; die genannten Handlungen sind dagegen straflos, wenn sie auf den Zweck der Zerstörung eines bestehenden Koalitionsverbandes gerichtet sind. Wenn man nun in Betracht zieht, daß die Arbeitgeberverbände durch die Koalitionsparagrafen bekanntlich so gut wie gar nicht behelligt wurden, dann dürfte es verständlich sein, daß die organisierten Arbeiter aller Schattierungen derartige Koalitionsbestimmungen als eine schwere Ungerechtigkeit empfanden.

Es würde zu weit führen auf alle diese Fälle einzugehen, bei denen die Arbeiter für das anscheinend geringste Streikvergehen zu schweren Strafen verurteilt wurden, während die Arbeitgeber ihr frivoles Spiel lustig weiter treiben konnten. Es sei nur an die Führung der schwarzen Listen erinnert, die heute noch eine gewisse Rolle spielen. Diese hatten seiner Zeit einen Umfang angenommen, so daß man sich in den Parlamenten mehrfach beschäftigen mußte.

Den Arbeitgebern genügte die ungerechte Behandlung der Arbeiter noch keineswegs, sie verlangten dauernd ein Streikverbot und ein Gesetz zum Schutz der Arbeitswilligen. Die organisierte Arbeiterschaft hat schwer dagegen angeknüpft und nur der ständig wachsenden Macht der Organisationen ist es gelungen, dies Ausnahmegesetz zu verhindern.

einem andern Meister gegenüber berufen. Diese Bestimmung findet sich besonders bei den Schreibern in Erlangen im Jahre 1788. Nach der bairischen Zunftordnung 1760 mußte sogar ein Meister, wenn er einen Gesellen annahm, der schon bei einem anderen in Dienst gewesen, in Treue erhaften, daß er ihn nicht durch die Versicherung höheren Lohnes an sich gelockt habe. Eine drastische Form über die Frage der Entlohnung finden wir in dem kurbayrischen Mandat vom 17. September 1762, wo es als Ausdruck des höchsten Mißfallens bezeichnet wird, daß sich erst dieser Lagen auf öffentlichen Märkten kein Tagewerker oder Tagewerkerin mehr andrer als des Tages um 27 oder 30 Kreuzer habe verbinden lassen wollen; es wird hiermit mahnend und zu wissen gemacht, lautet die Verordnung, daß „derjenige, welcher in Zukunft mehr Tagelohn gibt, als 15 Kreuzer, um 10 Taler gestraft, derjenige aber, welcher hiervon mehr begehrt, oder annimmt, auf 8 Täg in Arbeitshaus mit Wasser und Brot, dann allgütlichen Curatschreibern condemnierter“ wurde, oder auf das kurbayrische Mandat vom 6. August 1769, wonach „Ehegatten, die gegen ihren Brotherrn aufpöchen, oder vor der Zeit aus dem Dienst treten, auf drei oder sechs oder mehr Jahre unter das Militär gestochen“ wurden, oder auf die allerhöchste Bekanntmachung vom 13. August 1822 welche die Arbeitgeber zur Bildung von Vereinen zur Herabdrückung des Lohnes aufforderte, während Verabredungen der Arbeiter zur Erlangung höherer Löhne mit Strafe belegt waren.

Erst das „Gewerbebesteuereidikt“ vom 2. November 1810 beseitigte in Preußen die Vorrechte der Zünfte, Innungen usw. Damit fielen naturgemäß auch die angeführten Bestimmungen des preußischen Landrechtes, wonach Lohn und Kostgeld von der Zunft unter der Direktion der Obrigkeit festgestellt werden sollte, und jeder Meister mit Strafe bedroht wurde, der mehr gab. Erst in der allgemeinen Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 wurde für die ganze preußische Monarchie in dem § 134 bestimmt: „Die Festlegung der Verhältnisse zwischen selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ist Gegenstand freier Uebereinkunft. Nach dem § 145 sollte der dadurch statuierte freie Arbeitsvertrag auch für die Fabrikarbeiter gelten. Allein damit war den Arbeitern noch sehr wenig geholfen, denn die Gewerbeordnung kannte lediglich den individuellen Arbeitsvertrag, die §§ 181 und 182 sahen noch für Koalitionen der Arbeiter und Arbeitgeber, welche durch Einstellung der Arbeit oder Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Gewerbetreibenden sich verabredeten oder zu solcher Verabredung aufforderten, Strafen bis zu einem Jahr Gefängnis vor. Dabei ist es in Preußen bis zur Entstehung des norddeutschen Bundes geblieben. Erst durch das Gesetz vom 16. Mai 1853 erfolgte weiterer Schritt vorwärts auf dem Gebiete der Arbeiterschutzgesetzgebung, durch die Beschränkung der Kinderarbeit und jugendlichen Personen. Erst nach sehr interessanten Debatten am 11., 14. und 15. Februar 1865 hob das preußische Abgeordnetenhaus auf Antrag von Schulze-Deitich, Jaucher und Genossen mit großer Mehrheit die §§ 181 und 182, betreffend das Koalitionsrecht auf. Dieser Beschluß hatte insofern keinen Erfolg, als durch den § 244 des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865, die §§ 181 und 182 ausdrücklich aufrecht erhalten wurden. Die Verwirklichung der Koalitionsfreiheit wollte in Preußen, nachdem schon Sachsen vorausgegangen war, erst im norddeutschen Bund erfolgen. Während Sachsen am 1. Januar 1862 mit der Gewerbefreiheit auch die Koalitionsfreiheit — wenigstens auf dem Papier — einführt, zögerte Bayern damit bis zum 30. Januar 1868. Die Koalitionsverbote fielen in Bayern erst mit der Einführung der Reichsgewerbeordnung, welche am 12. Juni 1872 erfolgte. Während in den süddeutschen Staaten ein anerkannter Fortschritt in Bezug auf die politischen Rechte zu verzeichnen ist, so konnten noch in Bayern nach Artikel 155 Handwerksgehilfen, Gewerksgehilfen, Lehrlinge und Fabrikarbeiter, wenn sie einen sogenannten blauen Montag feierten an Geld bis zu 45,— M. oder mit Haft bestraft werden.

Wie schon erwähnt, hat erst die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes vom 21. Juni 1869 zuerst für dieses Gebiet und nach ihrer Ausdehnung auf Süddeußen, Baden, Württemberg, Bayern, Elsaß-Lothringen in den Jahren 1871, 1872 und 1888 für das gesamte Gebiet des deutschen Reiches ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht geschaffen, das durch das neue bürgerliche Gesetzbuch weiter gefördert wurde.

Das Arbeitsverhältnis wäre demnach im deutschen Reich ein rechtlich freies. Es war niemand rechtlich verpflichtet, sich in ein Arbeitsverhältnis zu begeben. Daraus änderte sich der § 361 des Str.-G.-B. nichts. Dieser bedroht den mit Haft, der bettelt oder Kinder und Personen, die seiner Aufsicht unterstellt sind, zum Betteln anleitet oder anleitet. Das Arbeitsverhältnis ist insofern ein rechtlich freies, als es niemand zu mehr Arbeit und zur Arbeit unter anderen Bedingungen verpflichtet, als wozu er sich vertragsmäßig verpflichtet hat.

Die Freiheit des Arbeitsverhältnisses zeigte sich außerdem noch in zwei wichtigen Bestimmungen der Gesetzgebung. Zunächst in dem § 624 des BGB., welcher be-

Frage hat die Drohung des Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller gegeben, die gesamten Metallarbeiter Deutschlands zu einem bestimmten Zeitpunkt auszusperrten.

Entscheidend für die Beantwortung der gestellten Frage ist der Umfang der tariflichen Friedenspflicht. Jedem Tarifvertrag ist bekanntlich, auch ohne daß es einer besonderen Abrede darüber bedarf, eine Friedenspflicht immanent, wonach die Tarifparteien verpflichtet sind, während der Laufzeit eines Tarifvertrages Arbeitskämpfe um tariflich geregelte Fragen weder selbst zu führen noch zu unterstützen, noch auch nur zu dulden. Diese Verpflichtung trifft die Tarifparteien als solche, in der Regel also die Verbände. Ihre Verletzung wäre Nichterfüllung einer schuldrechtlichen Vertragspflicht, und demgemäß im Rahmen des Tarifvertrages ein Tarifbruch mit den daraus sich ergebenden Folgen (vgl. Kassel Arbeitsrecht, 3. Auflage, S. 48 ff.).

Es ist nun allgemein anerkannt, daß die tarifliche Friedenspflicht nicht überhaupt jeden Arbeitskampf ausschließt. Wohl kann eine solche Verpflichtung als sog. „absolute Friedenspflicht“ tariflich vorgelesen werden, was aber praktisch wohl bisher fast nie geschehen ist. In der Regel beschränkt sich die Friedenspflicht vielmehr auf die sogenannte „relative Friedensfreiheit“, und eine solche Beschränkung besteht in allen Fällen, wo sich nicht aus Wortlaut oder Sinn des Tarifvertrages ausdrücklich etwas Abweichendes ergibt. Diese relative Friedenspflicht schließt aber nur Arbeitskämpfe über diejenigen Fragen aus, die tariflich geregelt sind, während Arbeitskämpfe über tariflich nicht geregelte Fragen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages zulässig bleiben. Beschränkt sich also z. B. der Tarifvertrag auf die Lohnhöhe, so kann auch während der Laufzeit eines Tarifvertrages ein Arbeitskampf über die Arbeitszeit, den Urlaub, die Konkurrenzklausel usw. geführt werden. Nur soweit eine tariflich nicht geregelte Frage mit einer tariflich geregelten Frage in so engem Zusammenhang steht, daß eine Veränderung der tariflich nicht geregelten Frage auf die tariflich geregelte Frage unmittelbar einwirkt, umfaßt die tarifliche Friedenspflicht auch die tariflich nicht geregelte Frage. Das Hauptbeispiel dieser Art ist der Fall, daß zwar der Lohn, nicht aber der Urlaub geregelt ist. Da nun ein verlängerter Urlaub mittelbar eine Erhöhung des Lohnes bedeutet, so würde in solchem Falle, auch wenn lediglich die Lohnhöhe geregelt ist, ein Arbeitskampf um den Urlaub unzulässig sein. In allen anderen Fällen dagegen, in denen die tariflich nicht geregelten Fragen einer selbständigen Regelung neben der tariflich geregelten Frage rechtlich und wirtschaftlich fähig sind, schließt ein bestehender Tarifvertrag einen Arbeitskampf über tariflich nicht geregelte Fragen nicht aus. Dieser Grundsatz ist insbesondere vom Reichsgericht anlässlich eines Falles anerkannt worden, in dem der Lohn tariflich abgelaufen war, während der Manteltarif, der eine Verpflichtung zur Leistung von Ueberstunden vorsah, noch weiter lief. Die Verweigerung der Ueberstundenarbeit zur Erzielung höherer Lohnbedingungen wurde hier für zulässig erklärt, da der Arbeitskampf ja nicht um die im Manteltarif geregelte Verpflichtung zur Leistung von Ueberstundenarbeit, sondern um die im abgelaufenen Lohn tariflich geregelte Höhe der Löhne geführt wurde. Trotzdem der Manteltarif mit der Verpflichtung zur Ueberstundenarbeit weiterlief, wurde die Verweigerung der Ueberstundenarbeit zum Zweck der Erzielung höherer Lohnbedingungen mit Recht für zulässig erklärt. (RG. 30. 3. 26 in NZfZ. 1926 Sp. 551.)

Aus diesen allgemeinen Erwägungen ergibt sich die hier zu entscheidende Frage der Zulässigkeit eines sog. Sympathiestreiks oder einer Sympathieausperrung. Bei dem Sympathiestreit bezw. der Sympathieausperrung handelt es sich darum, daß die streikenden Arbeiter bezw. die ausperrenden Arbeitgeber gar nicht um eigene bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, sondern lediglich den Arbeitskampf fremder streikender Arbeiter oder ausperrender Arbeitgeber unterstützen wollen. Da nun die Friedenspflicht nur solche Arbeitskämpfe ausschließt, die um die Verbesserung tariflich geregelter Arbeitsbedingungen geführt werden, so ergibt sich ohne weiteres die Zulässigkeit eines solchen Sympathiestreiks. Denn die im Sympathiestreit befindlichen Arbeiter bezw. in der Sympathieausperrung befindlichen Arbeitgeber wollen nicht ihre eigenen Arbeitsbedingungen verbessern, also überhaupt nicht auf Bedingungen einwirken, die in ihrem eigenen Tarifvertrag geregelt sind, und über die deshalb während der Laufzeit des Tarifvertrages ein Arbeitskampf ausgeschlossen ist, ihnen ist vielmehr durch irgendeinen Tarifvertrag ein Kampf über diejenigen Fragen, die im Streit stehen, überhaupt nicht unterlag, schon darum, weil sie ja gar nicht um Verbesserung des eigenen Tarifvertrages kämpfen. Nur wenn der fremde Tarifvertrag wirtschaftlich oder rechtlich mit dem eigenen Tarifvertrag so eng zusammenhängt, daß ein Kampf um den fremden Tarifvertrag mindestens mittelbar einen Kampf um den eigenen Tarifvertrag darstellen würde, würde, wenn der Kampf zugleich um solche Fragen geht, die im eigenen Tarifvertrag geregelt sind, ein solcher Kampf tarifwidrig sein und einen Tarifbruch bedeuten. In allen anderen Fällen ist dagegen sowohl der Sympathiestreit wie die Sympathieausperrung zulässig, kann also der Kampf außerhalb des unmittelbaren Tarifgebiets geführt werden. Dies ist auch vom Reichsgericht ausdrücklich anerkannt worden. (RG. Zivilsachen Bd. 85 S. 152.) Das Reichsgericht führt dort für den Fall des Sympathiestreiks aus, eine Verletzung der im Tarifvertrag übernommenen Verpflichtungen würde nur dann vorliegen, wenn der Zweck

des Streiks auf die Bewilligung anderer Tarifbestimmungen, insbesondere anderer Lohnbedingungen gerichtet gewesen wäre, nicht aber, wenn die Arbeiter „durch den Streit nicht unmittelbar eigene Interessen, deren Regelung im Tarifvertrag erfolgt war, verfolgten, sondern lediglich im Wege des sogenannten Sympathie- oder Solidaritätsstreiks andere Arbeiter, auf die der Tarifvertrag sich nicht bezog, in deren Bestrebungen für günstigere Arbeitsbedingungen unterstützen wollten“. Auch lasse sich „aus dem Wesen des Tarifvertrages unter Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben nicht ableiten, daß ein Sympathiestreit die Tariftreue verletzle, denn ein solcher Streit diene im wesentlichen Zwecken, die außerhalb der tariflichen Regelung liegen“.

Eine Veränderung dieser Rechtslage würde nur dann eintreten, wenn von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, die relative Friedenspflicht in eine absolute Friedenspflicht umzuwandeln. Diese bedarf aber einer ausdrücklichen Bestimmung im Tarifvertrag, die dahin zu lauten hätte, daß „während der Laufzeit des Tarifvertrages jeder Kampf um Lohn- oder Arbeitsbedingungen unzulässig“ sein soll, auch soweit er um Fragen geführt wird, die tariflich nicht geregelt sind. Enthält der Tarifvertrag eine solche Bestimmung, so wäre jede Führung, Unterstützung oder Nächstbinderung eines Arbeitskampfes seitens einer Tarifpartei auch im Interesse einer fremden Tarifpartei ein Tarifbruch, und würde die daraus sich ergebenden Folgen zeitigen.

Berlin, den 10. März 1928.

Dr. Kassel,  
Professor des Arbeitsrechts  
an der Universität Berlin.“

Die in dem Gutachten erörterte, überaus wichtige Frage wird bei dem zu schaffenden Tarifgesetz noch eine wesentliche Rolle spielen.

**Parteilosigkeit, Neutralität,  
Freie Betätigung jeder religiösen  
Überzeugung,  
Förderung aller Bestrebungen auf so-  
zialem und arbeitsrechtlichem Gebiete  
sind im Gewerksverein der Holzarbeiter  
(S.-D.) gewährleistet.**

## Was will der Jugendbund der Deutschen Gewerksvereine? Väter und Mütter der arbeitenden Jugend Deutschlands.

Die Verbandstage der Deutschen Gewerksvereine 1910 und 1913 hatten allen Ortsverbänden zur Pflicht gemacht, überall im Reich Jugendabteilungen zu gründen, die im Jugendbund der Deutschen Gewerksvereine zu vereinigen sind. Seit ihrem Bestehen haben sich die Deutschen Gewerksvereine wiederholt mit der Lehrlingshaltung, mit dem Jugendschutz und der Jugendwohlfahrt beschäftigt. Für die an den verschiedensten Orten in Deutschland bestehenden Jugendauschüsse ist die Bearbeitung dieses Gebietes die wichtigste Aufgabe.

Die praktische Jugendorganisationsarbeit wurde im Sommer 1910 durch die Gewerksvereine aufgenommen mit dem Resultat, daß heute an über 50 Orten Deutschlands Jugendabteilungen bestehen.

Wie unsere Arbeit gedacht ist, wie wir diese in die Tat umsetzen wollen, was der Jugendbund leistet, was er den Jugendlichen bietet, das mögen alle Freunde der Jugend, alle Väter und Mütter, unsere Freunde und Freundinnen und alle die es werden wollen, an folgendem erkennen:

Wir wollen die Jugendlichen beiderlei Geschlechts im Alter von 14—18 Jahren in Stadt und Land sammeln, sie im Anschluß an die Deutschen Gewerksvereine in besonderen Jugendabteilungen organisieren, um so in allen Orten eine Anzahl Jugendlicher in freiheitlich-nationalem Gewerksvereinsinne zu erziehen.

Wir wollen in allen Orten ein Sammelbecken für die erwerbstätige Jugend schaffen und wenden uns vor allen Dingen an diejenigen, die den Wert erkannt haben, ihre freie Zeit im Kreise von Gleichgesinnten zu verbringen.

Wir wollen dem Drang der Jugend, der Jugendkraft, der Schaffenslust Gelegenheit geben, sich frei und ungehindert zu entfalten. Wir wollen die schlummernden Kräfte in der Jugend wecken und durch Anregung, durch Anerkennung die Schaffenslust wiederum zu fröhlichem Tun ermuntern.

Damit wollen wir die Jugendlichen zu willensstarken und charaktervollen Menschen entwickeln helfen. Durch die Selbstverwaltung, die Selbstbetätigung in den Jugendabteilungen wollen wir die Jugend zu selbständigem Denken und Handeln, zur Selbstverantwortlichkeit erziehen.

Durch Vorträge, Museums-, Theaterbesuche, Lesefest- oder Unterhaltungsabende, Bibliotheknutzung, Unterrichtskurse, ein- oder mehrtägige Ausflüge in die nähere oder fernere Heimat wollen wir ihnen weiter Gelegenheit geben, sich auf allen Gebieten des Wissens zu vervollkommen.

Auch mit Rat und Tat wollen wir der Jugend in wirtschaftlicher Not zur Seite stehen. Im Reich, Staat und Kommune, im Parlament und bei den Behörden, bei den Lehrherren und sonstigen Arbeitgebern erheben wir unsere Stimme zum Wohl der Jugend, um so mit allem Nachdruck den Schutz der Jugend auf dem Gebiete zu erreichen.

Den Natursinn der Jugend wecken und pflegen wir, indem wir im Sommer und bei günstigem Wetter auch im Winter, hinaus in die Natur wandern; damit nicht nur der Geist, sondern vor allem auch der Körper frisch und kräftig gestaltet wird, pflegen wir gesunden Sport und Spiele im Freien.

Den Geist der Jugend rege und wach zu halten, ist unsere vornehmste Aufgabe. Unsere ganze Tätigkeit wird von den Jugendlichen selbst beraten und beschlossen. Die Älteren sollen und dürfen nur die Anreger sein.

## Alles daher für die Jugend, durch die Jugend!

Das ist unsere Parole. Deshalb glauben wir, daß die Jugend für unsere Sache, die doch eigentlich auch ihre eigene ist, begeistert eintritt und weiterhin eintreten wird.

Bei unseren Zusammenkünften und Veranstaltungen ist selbst durch die Älteren das Rauchen untersagt. Die Hausvorschriften der Jugendheime, in denen wir uns versammeln, lauten alle dahingehend einheitlich. Damit bleibt die Jugend vor Schädigung durch Nikotin und Alkohol bewahrt.

Fröhliches, helles, jugendliches Lachen soll in unseren Reihen erschallen; Sonnenlinder sollen unsere Jugendlichen sein. Lebenskünstler sollen sie ja werden, die das Lachen niemals verlieren.

## Das ist unser Wille! Wer wollte da nicht mithelfen?

Jeder ist uns willkommen. Freunde! Eltern! Bedenkt, es gilt unser Kinderland glücklich zu machen.

Die einzelnen Jugendabteilungen, getreu den Bestrebungen des Jugendbundes der Deutschen Gewerksvereine, bieten ihren Mitgliedern in der Woche oder vierzehntägig je einen Spiel- und Vortragsabend. Sonntags werden Ausflüge, Museumsbesuche usw. veranstaltet. Abwechselnd finden Unterhaltungsabende in Form von Elternabenden statt. Hier sollen sich die Väter und Mütter oder Freunde unserer Jugend augenscheinlich überzeugen vom dem Tun und Treiben in den Abteilungen, auch sonst sind uns Angehörige und Freunde an den Heimabenden jederzeit willkommen. Ihrer Kritik leihen wir gern ein williges Ohr.

Die Zeitschrift „Deutsche Gewerksvereins-Jugend“ erhalten alle aktiven Mitglieder unserer Jugend vollständig kostenlos. Ferner, und dies soll besonders hervorgehoben werden, genießen die aktiven Mitglieder einer Jugendabteilung beim Uebertritt in einen Berufsgewerksverein weitgehende Vergünstigungen. Ebenso bietet der Verband der Deutschen Gewerksvereine die beste Gewähr dafür, daß alle Jugendlichen in wirtschaftlicher Beziehung energigeh, zielbewusste Unterstützung finden.

So ist der Jugendbund der Deutschen Gewerksvereine ein Bund, der

## alle Söhne und Töchter unserer Gewerksvereiner

umfassen soll, und darüber hinaus die arbeitende deutsche Jugend, unserer Jugend zur Freude, unserem Volke zum Wohle, der Menschheit zum Nutzen.

GL.

## Mar Fürstenberg's Subildäum.

Fünfundzwanzig Jahre steht Mar Fürstenberg, Mitglied des Reichswirtschaftsrats, in der Führung des dem Gewerkschaftsring angeschlossenen Deutschen Bankbeamtenvereins. Am 14. Juni 1903 wurde der damalige Reichsbankbuchhalter Fürstenberg auf dem Verbandstag in Frankfurt a. M. zum Vorsitzenden gewählt. Seitdem führte er mit klugem Verstand und Weisheit seine Organisation, die er zu Ansehen und Macht zu führen wußte, sodas heute der Deutsche Bankbeamtenverein unter Fürstenbergs energischer Führung als die führende Organisation der deutschen Bankbeamtenenschaft angesprochen werden darf.

Die deutschen Bankbeamten werden mit Dankbarkeit ihres Führers gedenken, sie wissen, auch außerhalb des DBV., was Fürstenberg in unermüdlicher und uneigennütziger Arbeit für sie geleistet hat. Denn sein Lebensinhalt ist die Arbeit für seinen DBV. und für die deutsche Bankbeamtenenschaft. Fürstenbergs Lebensweg wurde stark bestimmt durch Friedrich Raumann, in dessen engerer Gefolgschaft er an der Seite seines Freundes Damaschke stand.

Vor drei Jahren führte Fürstberg seinen Verband zum Gewerkschaftsring. Auch in ihm entwickelte er als dritter Vorsitzender, seine Führerpersönlichkeit. Wir müssen wünschen und hoffen, daß dieser charaktervolle und weitblickende Mann der deutschen Arbeiter- und Angestelltenbewegung als Führer in körperlicher und geistiger Frische noch lange erhalten bleiben möge.

## Der Gewerbeverein der Bekleidungsarbeiter (H. D.)

hält am 29. Juli und folgende Tage seinen 16. ordentlichen Delegiertentag in Berlin ab. Die bereits bekanntgegebene reichhaltige Tagesordnung zeigt, welche umfangreiche und ernste Arbeit von den Delegierten zu leisten sein wird. Wir wünschen unserem Brüdergewerkschaften zu seiner Tagung den besten Erfolg.

## Der Profit der Unternehmer im Dividenden-Spiegel.

Bei allen Lohnverhandlungen der letzten Monate, ganz gleich welchen Berufes, wurde der Hinweis der Arbeitnehmer auf die glänzende Geschäftskonjunktur des Jahres 1927 mit dem Einwand abgetan, daß das verfloßene Jahr wohl sehr viele Aufträge brachte, an diesen Aufträgen aber nichts zu verdienen gewesen sei. Es sei nur eine Mengenkonjunktur, aber keine Preiskonjunktur gewesen. Arbeitnehmerseits wurde diese Behauptung natürlich immer bestritten, aber dann hieß es einfach: die Arbeiter verstehen nichts vom Geschäft, sie urteilen nur nach dem äußeren Schein. So blieben die Arbeitgeber bei ihrer Behauptung von der „Mengenkonjunktur“.

Das „Berliner Tageblatt“ erweist aber jetzt in einer Untersuchung für 510 Aktiengesellschaften, die zum 31. Dezember 1927 ihre Bilanz gemacht haben und bei denen, weil das volle Jahr 1927 erfaßt worden ist, auch die volle Wirkung der Konjunktur zum Ausdruck kommt, mit statistischen Zahlen die Schwindelhaftigkeit der Parole.

Diese 510 Aktiengesellschaften wiesen zum Jahreschluß 1927 ein Aktienkapital von 930 Millionen aus. Auf diese 930 Millionen errechnet sich für 1927 ein Rohgewinn von 19,1 Prozent und nach Abzug aller Unkosten und Abschreibungen ein Reingewinn von 9,1 Prozent. Aus diesem Reingewinn von 9,1 Prozent wurden 67,21 Millionen Dividenden verteilt, und diese 67,21 Millionen entsprechen einem Dividendenfuß von 7,2 Prozent. Wir wollen die Ziffern für die Bilanzen vom 31. Dezember 1926 denjenigen für den 31. Dezember 1927 gegenüberstellen. Es wurden erzielt:

	zum 31. Dezember 26	zum 31. Dezember 27
Rohgewinn	11,3 Proz.	19,1 Proz.
Reingewinn	6,2 Proz.	9,1 Proz.
Dividende	4,6 Proz.	7,2 Proz.

Diese Ziffern beweisen schlagend, daß es in der Tat mit der Behauptung von der Mengenkonjunktur nichts sein kann. Die Steigerung des Rohgewinns von 11,3 auf 19,1 Prozent ist gewaltig. Der ausgewiesene, von 6,2 auf 9,1 Prozent gestiegene Reingewinn besagt nach tausendfältig gemachten Erfahrungen nichts für die tatsächlichen Gewinne, denn für unsere deutschen Unternehmer ist es selbstverständlich geworden, daß man, soweit es nur irgend geht, aus laufenden Einnahmen alle Betriebsverweigerungen bezahlt, statt neues Kapital aufzunehmen. Hauptsächlich begreift jetzt auch die breitere Öffentlichkeit, daß die Fressführungsparole der Unternehmer eine Legende zum Zwecke der Niedrighaltung des Lohnes ist.

## Umfang der Arbeitslosenversicherung.

Nach den Meldungen der zur Beitragseinzahlung verpflichteten reichsgesetzlichen Krankenkassen und Erbschaftskassen waren Ende Januar 1928 insgesamt 20,7 Millionen Personen gegen Krankheit versichert, und zwar 19,4 Millionen bei den reichsgesetzlichen Krankenkassen, 1,26 bei den Erbschaftskassen. Von dem Gesamtmitgliederbestand waren 18,1 Millionen versicherungspflichtig und 2,6 Millionen versicherungsberechtig. Diese 18,1 Millionen gegen Krankheit pflichtversicherten Personen bilden den Ausgangspunkt für die Errechnung des gegen Arbeitslosigkeit versicherten Personentales. Nach Abzug der von der Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung befreiten 2,1 Millionen Mitglieder und nach Hinzuzählung der 0,4 Millionen nicht pflichtversicherungspflichtigen Angestellten beträgt der gesamte gegen Arbeitslosigkeit versicherte Personentale Ende Januar 1928 etwas über 16,4 Millionen Personen. Wenn man für die am 1. Februar 1928 in die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eingetragenen 13 Landesämter den Personentale der Arbeitslosenversicherung aus der Gesamtzahl gegen Krankheit versicherten Personen ableitet, so liegt an erster Stelle das Landesamt Brandenburg mit 2,2 Millionen Versicherten. Es folgen das Landesamt Mecklenburg mit 2,2 Millionen mit 1,9, Bayern mit 1,6 und Westfalen mit 1,5 Versicherten. Auf das Landesamt Südwestdeutschland entfallen 1,3, Mitteldeutschland 1,2, die Nordmark

1 Million Versicherte. Je etwa 900 000 Versicherte werden von den Landesamtsämtern Niedersachsen und Hessen betreut. In großem Abstand folgen dann die rein landwirtschaftl. Landesamtsämter Ostpreußen und Pommern mit je ein Drittel Million Arbeitslosenversicherten.

## Aus den Ortsvereinen.

**Aachen.** (Ortsverband.) Das 60-jährige Bestehen der deutschen Gewerbevereine hat die Aachener Kollegen aller Berufe veranlaßt, in diesem Jahre die Werbetrommel einmal etwas kräftiger zu rühren. Die letzte Ortsverbandsvertreterkonferenz hat beschlossen, das Jubelfest in würdiger Weise zu begehen. Samstags, den 21. Juli findet eine Funktionärkonferenz für alle Berufe statt an welcher der 2. Vorsitzende des Verbandes Kollege Neustedt, Berlin teilnehmen wird. Anschließend daran Fackelzug, Sonntag, den 22. Juli Festzug durch Eilendorf und in sämtlichen Räumen des Restaurants „Seulen“ großer Jubel und Trubel für Jung und Alt, nebst Festrede des Kollegen Neustedt.

Am Sonntag, den 3. Juni sprach der Arbeitersekretär Kollege Veder in Eilendorf, am 10. Juni in Aachen in gut besuchten kombinierten Versammlungen über das Thema: „60 Jahre deutsche Gewerbevereine und unser Jubelfest“. Er schilderte zuerst die Verhältnisse des 18. Jahrhunderts, die Entstehungsgeschichte der Deutschen Gewerbevereine, die Kämpfe die geführt werden mußten usw., der Waldburger Streit, den Einfluß des Krieges von 1870—71, die Kämpfe mit den Behörden und mit den anderen Gewerkschaften bis zum Jahre 1914 zogen an den Augen der Zuhörer vorüber. Redner widmete dann warme Worte unserm Gründer „Dr. Max Hirsch“, indem er dessen Lebenslauf schilderte. In den Herzen der älteren Kollegen verstand er es, alte Erinnerungen wachzurufen und kam zu dem Schluß, daß wir alle Veranlassung haben, uns des diesjährigen Jubelfestes zu freuen. Die Aufzüge am Samstag und Sonntag sollen keine Festzüge sein, wie sie von Vergnügungsvereinen arrangiert werden, sondern sie sollen ein Treuebekenntnis zum Gewerbeverein werden und der Offenheit zeigen, daß wir da sind und unsere Existenzberechtigung jetzt erst recht haben. An alle Kollegen im Ortsverband geht daher die dringende Bitte, mitzuarbeiten und zu werben für den Gedanken der freiheitlich-sozialen und nationalen Arbeiterbewegung.

**Bütow i. P.** Ein kleines ländliches Städtchen in Hinterpommern, hart an der polnischen Grenze gelegen, von dichten Wäldern umgeben, war stets nach der Einwohnerzahl bemessen, ein holzexportierender Ort. Die Firma Körner beschäftigte schon vor dem Kriege zirka 7—800 Holzarbeiter, hatte ihr groß angelegtes Sägewerk mit eigenem Tischlereibetrieb. Daneben waren am Orte noch einzelne kleine Tischlereien und Sägewerke. Seit Jahrzehnten war der Gewerbeverein der Holzarbeiter hier dauernd bemüht, die Lohn- und Arbeitsverhältnisse tariflich zu regeln, was ihm bis zu einem gewissen Grade auch gelungen ist. Bei der Einstellung der dortigen Arbeitgeber, die sich auch im allgemeinen in ganz Hinterpommern bemerkbar macht, ist es weiter nicht verwunderlich, wenn es des öfteren zu Differenzen gekommen ist. So wurden die Kollegen 1919 gezwungen, einen schweren Kampf auszutragen. Die Firma Körner hatte im Kriege durch gewaltige Holzlieferungen Eisenbedienste erzielt, glaubte jedoch den Arbeitern jegliche Lohnhöhung vorzuenthalten zu können. Der vom Gewerbeverein der Holzarbeiter geführte Kampf führte zum vollen Erfolg. Von den darauf folgenden Inflationsjahren und den einliegenden Wirtschaftskrisen blieb auch Bütow nicht verschont. Arbeiterentlassungen wurden in starkem Maße vorgenommen, der Kampf ums Dasein nahm immer härtere Formen an. Bei dem hohen Prozentsatz ungelerner Arbeiter versuchten diese in andern Berufen Arbeit zu erhalten, was wiederum einen Organisationswechsel zur Folge hatte. Hierzu kam, daß durch die schlechten wirtschaftlichen Verhältnisse das Interesse für die wirtschaftlichen Organisationen stark in den Hintergrund gedrückt wurde. Die Arbeitgeber nutzten diese Zeit weidlich aus, die Löhne wurden willkürlich gezahlt, wobei besonders die angelernten und ungelerten Kollegen stark benachteiligt wurden, sie erhielten kaum 60 Prozent des Facharbeiterlohnes. Endlich gingen auch diesen Kollegen die Augen wieder auf, sie erkannten, daß Verbesserungen nur durch die Organisation erzielt werden konnte und fanden wieder den Weg zum Gewerbeverein der Holzarbeiter. Infolge dieses besseren Zusammenschlusses wurden Forderungen gestellt, die zwar von den Arbeitgebern, wie nicht anders zu erwarten war, abgelehnt, vom Schlichtungsausschuß jedoch als berechtigt angesehen wurden. Der dort gefällte Schiedsspruch befriedigte die Arbeitnehmer keineswegs. Der Spitzenlohn wurde ab 4. Mai um 5 Pfg., ab 1. Oktober um weitere 3 Pfg. erhöht. Arbeiter von 20—22 Jahren erhalten 85 Prozent von 18 bis 20 Jahren 75 % des Spitzenlohnes. Die Überstunden wurden mit einem Aufschlag von 20—25 Prozent geregelt, auch Ferien wurden, wenn auch in unbefriedigender Weise zugesprochen. Die Arbeitgeber lehnten diesen Schiedsspruch ab, während die Arbeitnehmer infolge der ganz besonders gelagerten Verhältnisse den Spruch annahmen. Bei der Verhandlung über die Verbindlichkeitsklärung kam es dann zu einer Verständigung, sodaß auch die Arbeitgeber den Schiedsspruch annahm. Für Bü-

tow ist damit nach längerer Zeit wieder eine Grundlage geschaffen, auf der weiter aufgebaut werden muß. Dies kann aber nur geschehen, wenn die Kollegen ihrer Organisation gegenüber ihre volle Schuldigkeit tun. Dies muß der Arbeitgeber für alle weitere Arbeit sein. Kollegen wir müssen daran denken, daß mit der Annahme des Schiedsspruches nur der Grundpfeiler verankert ist, fest muß stehen wir unsere Augen offen halten, damit die angenommenen Bedingungen auch restlos erfüllt werden. Auch die Frage der Akkordarbeit spielt dabei eine nicht unwesentliche Rolle. Die Regelung der Akkordpreise für die einzelnen Betriebe kann nicht Aufgabe einer großen Versammlung sein, sondern diese Arbeit muß von einem eigens dazu eingesetzten Akkordkommission geleistet werden. Diese Kommission muß alles sorgfältig prüfen und gestützt auf § 5 des Schiedsspruches ihre Arbeit ausführen.

Kollegen, die Lohnbewegung ist jetzt beendet, sorgt dafür, daß diese festgesetzten Tariffsätze nicht wieder verloren gehen. Jeder achte darauf, daß dieser Tarifvertrag in vollem Umfange von den einzelnen Firmen und von den Kollegen erfüllt wird. Denken wir aber auch stets daran, wachsam zu sein, daß durch unsere Interessenlosigkeit haben bezahlen müssen. Wieviel besser hätte sich manches noch gestalten lassen, wenn die Kollegen zu jeder Zeit den Wert der Organisation erkannt hätten.

Auf Grund der Beschlüsse des letzten Delegiertentages unseres Gewerbevereins sind sämtliche Einrichtungen den neuzeitlichen Verhältnissen so angepaßt, daß wir uns würdig jeder anderen Organisation zur Seite stellen können. An uns liegt es nun, diesen fortschrittlichen Geist auch nach Hinterpommern zu verpflanzen. Sehen wir uns die Lohn- und Tarifvertragsbedingungen im Reich an, da müssen wir leider feststellen, daß Pommern an letzter Stelle steht. Diesen Zustand zu beseitigen, dürfte Ansporn genug für jeden Kollegen sein, seine ganze Kraft für die Ausbreitung der Organisation, des Gewerbevereins der Holzarbeiter einzusetzen. Beherzigt dies und handelt danach.

**Laupheim.** Am 8. Juni konnte unser langjähriger Vorsitzender, Kollege Leopold Burkhart mit seiner treuen Gattin das Fest der silbernen Hochzeit begehen. Verbunden damit war auch sein dreißigjähriges Mitgliedsjubiläum. Die Kollegen des Ortsvereins hatten es sich nicht nehmen lassen, das Jubelpaar herzlich zu beglückwünschen. Von allen Seiten kam zum Ausdruck, daß uns die bewährte Kraft so gerecht lange erhalten bleiben möge. Gleichzeitig erlang die Mahnung an alle Kollegen, dem Jubiläum nachzueifern, in ständiger Werbung neuer Mitglieder. Feld genug ist am Orte vorhanden.

## Vorstände!

Beachtet die sorgfältige Ausfüllung und schnellste Einsendung der Fragebogen über die Berufsstatistik.

## Bauschule Rastede i. D.

von G. Rohde. Progr. frei. Polierkursen Vorbereitung auf die Meisterprüfung.

## Achtung! Gewerbevereins-Sänger Achtung!

Alle Gesangvereine, welche in überwiegender Zahl aus Gewerbevereinskollegen bestehen, werden betreffs Gründung eines

## „Gewerbevereins-Sänger-Bundes“

erlaubt, ihre Adresse an den Kollegen und Sangesbruder Wilhelm Artope, Weißenfels, Langendorfer Straße 16, bis zum 1. Juli d. J. anzugeben. Weitere Mitteilung geht den gemeldeten Vereinen nach dem angegebenen Termin zu.

Gesangverein der Gewerbevereine „Harmonie“ Weißenfels a. S.



## Einheitliche Vereinsabzeichen

Alle unsere Mitglieder werden auf die einheitlichen Vereinsabzeichen hiermit aufmerksam gemacht. Die Vereinsnadel kostet das Stück 50 Pfg. In derselben Aufmachung sind wieder, wie vor dem Kriege, Manschettenknöpfe angefertigt zum Preise von 1,20 Mk. das Paar. Auch diese sind wie die Vereinsnadel vom Hauptbüro durch die Ortsvereine zu beziehen.

Desgleichen sind Jubiläumsabzeichen für 25-jährige Mitgliedschaft in derselben Form mit Silberkranz und der Zahl 25 in der Spitze für 2,50 Mk. das Stück vom Hauptbüro zu beziehen.