

Er scheint alle 14 Tage.
Wertsch. Bezugspreis
1,50 Mk.
Zu beziehen im Verlag
"Die Eiche", Berlin
N.D. 55, Greifswalder
Straße 222.

Die Eiche

Anzeigen für die sechs-
gespaltene Zeile:
20 Pfg.
Arbeitsmarkt 15 Pfg.
Ortsvereinsanzeigen
10 Pfg.

Organ des Gewerkschafts der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)

Nr. 47/48

Berlin, den 29. November 1929

40. Jahrg.

Berufsprechamt
Alexander 4719

Alle Zuschriften für "Die Eiche" an P. Vollmann, Greifswalder Straße 222. Alle für das Hauptbüro des Gewerkschafts der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N.D. 55, Greifswalderstr. 222. Sämtl. Geldsendungen an M. Schumacher, Berlin, N.D. 55, Greifswalderstr. 222, Postfach 39321 beim Postfachamt Berlin NW 7.

Berufsprechamt
Alexander 4719

Haupttarifamt für das deutsche Holzgewerbe.

Am 7. November trat das Haupttarifamt in Berlin zu seiner ersten Sitzung nach Abschluß des neuen Mantelvertrages zusammen. Auf der Tagesordnung stand als erster Punkt der

Bericht der Obmänner.

Bald nach Abschluß des Mantelvertrages wurde das Haupttarifamt vor die Aufgabe gestellt, zu entscheiden, ob der Schiedsspruch vom 5. 6. 1929 auch für die Betriebe gilt, die dem Verband sächsischer Tischlerinnungen angehören. Da die beiderseitigen Obmänner in der Sache der gleichen Auffassung waren, wurde der Fall gemäß § 37 des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten von ihnen erledigt. Der Sachverhalt ergibt sich aus dem aufgenommenen Protokoll.

Setzung des Mantelvertrages für die Mitglieder des Verbandes sächsischer Tischlerinnungen.

Streitgegenstand.

Im Bezirksarbeitsgebiet Sachsen ist Streit darüber entstanden, ob der Schiedsspruch vom 5. Juni 1929 betr. Mantelvertrag für das Holzgewerbe nebst Anhang, Geldlohn und Löhne und der am 12. Juni 1929 zwischen den bezirkslichen Vertragsparteien vereinbarte Bezirksarbeitsvertrag nebst Lohnabkommen und Anhang auch für diejenigen Betriebe gilt, die dem Verband sächsischer Tischlerinnungen angehören.

Der Verband sächsischer Tischlerinnungen fordert in einem Antrage vom 18. Juni 1929, das sächsische Bezirksarbeitsamt möge feststellen, daß die vorstehend genannten Verträge für seine Mitglieder keine Geltung haben. Im Gegenzug hierzu beantragen die Gewerkschaften Leipzig und Dresden des Deutschen Holzarbeiterverbandes die Feststellung, daß sämtliche Vertragsbestimmungen auch für die Mitglieder des sächsischen Tischlerinnungsverbandes gelten, soweit diese dem Arbeitgeberverband des sächsischen Holzgewerbes korporativ angeschlossen sind.

Die Obmänner des sächsischen Bezirksarbeitsamtes haben beide Anträge ohne Vorentscheid gemäß § 23 des Schiedsvertrages dem Haupttarifamt zur Erledigung überwiesen. Die Begründung der Anträge erfolgte durch die Parteien in einer von den Obmännern des Haupttarifamtes einberufenen Sitzung am 3. Juli 1929 in Dresden mündlich. Die Vertreter des Deutschen Holzarbeiterverbandes stützten ihre Begründung auf die Tatsache, daß der sächsische Tischlerinnungsverband korporativ Mitglied des Arbeitgeberverbandes des sächsischen Holzgewerbes sei und diesem Verbande als Vertragskontrahent Vollmacht zum Vertragsabschluß erteilt habe.

Die Vertreter des Verbandes sächsischer Tischlerinnungen bestreiten ihre Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband des sächsischen Holzgewerbes nicht. Sie erkennen auch an, daß sie im Rahmen der Satzungen des Arbeitgeberverbandes Vollmacht zum Vertragsabschluß erteilt haben. Erst nach Abschluß des Vertrages sei ihnen bekannt geworden, daß der Verband sächsischer Tischlerinnungen nicht tariffähig sei. Der Vorstand des Tischlerinnungsverbandes habe im guten Glauben Vollmacht zum Vertragsabschluß erteilt. Erst nach Abschluß der Verträge sei er von seinem Obermeisterlag darauf aufmerksam gemacht worden, daß die dem Verband sächsischer Tischlerinnungen angeschlossenen Innungen keine Vollmacht zum Vertragsabschluß erteilt hätten. Der Obermeisterlag habe sich nach Entgegennahme des Berichtes über den Vertragsabschluß aufgelöst, nachdem er festgestellt habe, daß die Verträge für die Innungsmitglieder nicht gelten, weil dem Verband sächsischer Tischlerinnungen trotz seiner Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband des sächsischen Holzgewerbes die Tariffähigkeit fehle.

Entscheidung.

Die tarifvertraglichen Schiedsstellen sind nicht zuständig für Entscheidung über die Tariffähigkeit des Verbandes sächsischer Tischlerinnungen.

Gründe.

Im § 2 des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten für das Holzgewerbe ist die Zuständigkeit der vertraglichen Schiedsstellen beschränkt auf die Entscheidung von Streitigkeiten, die sich aus den normalen Vertragsbestimmungen zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder aus den obligatorischen Vertragsbestimmungen zwischen den Vertragsparteien untereinander ergeben. Um einen solchen Streit handelt es sich im vorliegenden Falle nicht. Es ist unbestritten, daß der Verband sächsischer Tischlerinnungen Mitglied des vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes ist. Der Vorstand des Verbandes sächsischer Tischlerinnungen bestreitet auch nicht, daß er entsprechend den Satzungen des Arbeitgeberverbandes Vollmacht zum Vertragsabschluß erteilt habe. Der Streit dreht sich in der Hauptsache um die Frage, ob der Verband sächsischer Tischlerinnungen überhaupt tariffähig ist. Zur Entscheidung dieses Streites sind nicht die vertraglichen Schiedsstellen, sondern die Arbeitsgerichte zuständig. Für den Holzarbeiterverband entfällt demnach gegenüber den Mitgliedern des Verbandes sächsischer Tischlerinnungen die im § 4, Absatz 1 des Schiedsvertrages vorgesehene Friedenspflicht.

Vorstehende Entscheidung ist von den Obmännern des Haupttarifamtes in völliger Übereinstimmung gefällt; sie ist somit endgültig.

Ein weiterer Fall, der die Obmänner beschäftigte, betrifft einen Streit um die Höhe des Tariflohnes in Leipzig. Durch den Lohnschiedsspruch vom 5. Juni 1929 wurde der tarifliche Lohn in Leipzig, der vorher 113 Pfg. betragen hatte, auf 116 Pfg. festgesetzt mit der Maßgabe, daß dieser neue Lohn keine allgemeine Veränderung der bestehenden Löhne bedinge, doch müsse den neue Tariflohn in allen Fällen am 1. September 1929 erreicht sein. In dem gleichen Spruch werden die tariflichen Löhne vom 3. Juni 1929 ab um 4 Pfg. und vom 1. November 1929 ab um weitere 2 Pfg. erhöht. In einem Fall war Streit darüber entstanden, ob ein vor dem 1. September neu eingestellter Arbeiter Anspruch auf den Tariflohn von 120 Pfg. hat oder ob ein Tariflohn von 117 Pfg. anwendbar sei. Der beim sächsischen Bezirksarbeitsamt anhängig gemachte Streit ist dem Haupttarifamt zur Entscheidung zugeleitet worden.

Im Hinblick darauf, daß Zweifel über die Höhe des geltenden Tariflohnes mit dem 1. September ohnehin beseitigt sind, haben die Obmänner von einer Entscheidung abgesehen und den Parteien einen Vorschlag zur Verständigung gemacht, der den Parteien die Einigung ermöglichte.

Der Bericht der Obmänner wird zustimmend zur Kenntnis genommen.

Eine auf der Tagesordnung stehende Ferienstreitigkeit in Leipzig, bei der es sich um die Auslegung des § 52, Abs. 2 des Mantelvertrages handelt, mußte abgesetzt werden. Die Obmänner des sächsischen Bezirksarbeitsamtes hatten den Streitfall ohne Vorentscheid gemäß § 23 des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten dem Haupttarifamt zur Erledigung überwiesen. Als dessen Obmänner zur Feststellung des Sachverhaltes Rückfragen bei den Streitparteien stellten, erhob die Arbeitgeberpartei in Leipzig Einspruch gegen die Behandlung des Falles im Haupttarifamt, da sich die Schiedskommission in Leipzig noch nicht mit ihm beschäftigt hatte. Die Obmänner des Hauptarbeitsamtes haben deshalb die Sache an die untere Instanz zurückgegeben.

Das Haupttarifamt stimmte dieser Behandlung der Angelegenheit durch die Obmänner zu. Zugleich wurde beschlossen, ein Rundschreiben an die Obmänner der Bezirksarbeitsämter zu versenden, in welchem deren Aufmerksamkeit auf folgende Punkte gelenkt wird:

Der von den Obmännern der Bezirksarbeitsämter öfters angeordnete "Rauch, Streitfälle, die aus Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung von Bestimmungen des Mantelvertrages herrühren, ohne Vorentscheid dem Haupttarifamt zu überweisen, ist zu empfehlen. Dieses Verfahren entspricht dem § 23 des Schiedsvertrages und liegt im Interesse einer beschleunigten Rechtsprechung.

Zu beachten ist jedoch, daß die Obmänner des Bezirksarbeitsamtes in jedem Fall prüfen müssen, ob der Streitfall durch die zuständige Schiedskommission entsprechend den §§ 5 bis 17 des Schiedsvertrages ordnungsmäßig behandelt wurde. Ergeben sich in der Sachdarstellung der Parteien oder in dem Protokoll der Schiedskommission bezüglich der Sachdarstellung Widersprüche, so müssen diese von den Obmännern vor der Weiterleitung der Akten an das Haupttarifamt geklärt werden. In der Regel wird hierzu eine Sitzung des Haupttarifamtes nicht erforderlich sein. Die volle Klärstellung des Sachverhaltes ist auch dann notwendig, wenn der Streitfall nur von einem der Obmänner dem Haupttarifamt zugeleitet wird.

Es empfiehlt sich, daß die Obmänner der Bezirksarbeitsämter ihrerseits die Schiedskommissionen darauf aufmerksam machen, daß bei allen Streitigkeiten in erster Linie auf eine Einigung der Parteien hinzuwirken ist. Gelingt eine solche nicht, dann muß in allen Fällen, insbesondere aber dann, wenn es sich um die Auslegung von Vertragsbestimmungen handelt, auf die klare Darstellung des Streitfalles der größte Wert gelegt werden.

Dem Haupttarifamt lagen zwei Fälle vor, in denen es sich um die Auslegung der Vertragsbestimmungen über die Montagezuschläge handelt. Beide Fälle wurden eingehend erörtert. Schließlich stimmten die anwesenden Parteivertreter dem Vorschlage des Haupttarifamtes zu, in der Heimat den Versuch einer Verständigung zu unternehmen. Die Fällung von Entscheidungen durch das Haupttarifamt konnte daher unterbleiben.

Der nächste Punkt der Tagesordnung betrifft einen Ferienstreit im Bezirk Schlesien.

(§§ 51 bis 54 des Mantelvertrages.)

Streitgegenstand.

Der Tischler Paul D. wurde bei der Firma B. in L. nach vorausgegangener vierjähriger Lehrzeit, die am 1. April 1929 beendet war, bis zum 10. Juli 1929 als Geselle weiterbeschäftigt. Am 10. Juli ist D. entlassen worden. Er verlangt unter Berufung auf die §§ 51 und 54 des Mantelvertrages ein Entgelt für 8 Tage Ferien. D. ist am 11. November 1910 geboren, war also bereits am 11. November 1928 18 Jahre alt.

Die Firma hat die Gewährung des Ferienentgeltes abgelehnt mit der Begründung, D. sei bei ihr keine 4 Monate als Geselle beschäftigt gewesen und habe deshalb einen Ferienanspruch noch nicht erworben.

Die Schiedskommission in G. hat einen Vorentscheid nicht getroffen. Von den Obmännern des Bezirksarbeitsamtes ist der Streitfall wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung für die Vertragsauslegung gemäß § 23 des Schiedsvertrages dem Haupttarifamt überwiesen worden.

Entscheidung.

Der Tischler Paul D. hat Anspruch auf 4 Tage Ferien. Die Firma B. in L. ist verpflichtet, ihm für 32 Stunden Entgelt in Höhe seines zuletzt bezogenen Stundenlohnes als Ferienentschädigung zu gewähren.

Gründe.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Haupttarifamtes stellt der Übergang vom Lehrlingsverhältnis zum Gesellenverhältnis wohl eine Veränderung, nicht aber eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses dar. Die Veränderung der beruflichen Tätigkeit im gleichen Betriebe bleibt für die Ferienberechnung außer Betracht. Es ist unbestritten, daß D. nach beendeter Lehrzeit im gleichen Betriebe als Geselle weiterbeschäftigt wurde. Er hat damit grundsätzlich einen Ferienanspruch erworben.

Die Dauer der Ferien beträgt 14 Tage. Mit seinem weiteren Anspruch mußte D. abgewiesen werden. Er hat insbesondere keinen Anspruch auf 5 Ferientage, weil er am Stichtage (1. April 1929) bereits 18 Jahre alt war und deshalb für die Berechnung seiner Ferien der

§ 51, Absatz 2 maßgebend ist. Anspruch auf 5 Tage Ferien haben nach § 51, Abs. 3 nur jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren, das sind solche, die erst nach dem Stichtage (1. April) das 18. Lebensjahr erreichen.

Die Forderung auf 8 Ferientage stützt D. darauf, daß er seit Beginn seiner Vehrzeit, also seit seinem 14. Lebensjahre, eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von über 4 Jahren errechnet. Er übersieht dabei, daß die Feriendauer für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer, die gleiche bleibt und daß die Steigerung des Ferienanspruchs nur für Arbeitnehmer in Betracht kommt, die am Stichtag (1. April) das 18. Lebensjahr erreicht haben.

Es folgt als letzter Punkt der Tagesordnung ein Ferienstreit in Brandenburg (§ 51 des Mantelvertrages).

Zweigegegenstand.

Der Tischler A. fordert von der Firma F. u. B. in P. die Bezahlung eines achtten Ferientages. A. ist bei der Firma seit Mitte Februar 1926 beschäftigt. Am 13. Juni trat er seinen acht-tägigen Urlaub für die Ferienperiode 1929 an, er erhielt aber nur eine Entlassung für 7 Ferientage bezahlt.

Die Firma behauptet, A. hätte entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrages nur Anspruch auf 7 Ferientage; die Berechnung der Ferien richtete sich nach den Bestimmungen des am 2. Juni 1929 abgelaufenen Mantelvertrages, denn der Ferienanspruch sei während der Zeit des alten Vertrages erworben worden. Die Ferienberechnung nach dem neuen Mantelvertrage beginnt frühestens 4 Monate nach Vertragsabschluss.

Aber auch nach den Bestimmungen des neuen Mantelvertrages vom 5. Juni 1929 händten dem A. nur 7 Tage Ferien zu. Er sei Mitte Februar 1926 eingestellt worden. Das erste Beschäftigungsjahr reichte für ihn vom 1. April 1926 bis 31. März 1927, das zweite Beschäftigungsjahr vom 1. April 1927 bis 31. März 1928 und das dritte Beschäftigungsjahr vom 1. April 1928 bis 31. März 1929. Folglich habe A. am 1. April 1929 ein das dritte Beschäftigungsjahr vollendet, so daß ihm aus diesem Grunde aus nach dem neuen Mantelvertrage nur 7 Tage Ferien zustehen.

A. hält seine Forderung auf den § 51 des neuen Vertrages, sowie auf die grundsätzliche Entscheidung des Haupttarifamtes vom 19. Juli 1927.

Die Schiedskommission hat eine Entscheidung nicht getroffen. Dem Bezirksarbeitsrat in der Streitfall ebenfalls ohne Vorbehalten wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung für die Vertragsauslegung dem Haupttarifamt überwiesen worden.

Entscheidung.

Die Firma F. u. B. in P. ist verpflichtet, dem Tischler A. den achten Ferientag zu bezahlen.

Gründe.

Der alte Mantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe ist am 2. Juni 1929 erloschen. Aus ihm können die Mitglieder der Vertragsparteien nach dieser Zeit weder Rechte noch Pflichten herleiten. An die Stelle des abgelaufenen Vertrages ist am 5. Juni 1929 der neue Mantelvertrag getreten. Die Feriendauer des A. ist nach den Bestimmungen dieses Vertrages zu errechnen.

Maßgebend für die Berechnung ist für A., wie in allen anderen Fällen grundsätzlich der 1. April als Stichtag. Es ist davon auszugehen, ob der Eintritt eines Arbeiters in den Betrieb vor oder nach dem 1. April erfolgt. A. ist vor dem 1. April 1926 eingetreten und hatte deshalb nach viermonatiger Beschäftigungsdauer in der Ferienperiode 1926 Anspruch auf 4 Tage Ferien. Er hat jeweils am 1. April des folgenden Kalenderjahres ein weiteres Beschäftigungsjahr vollendet. Sein Ferienanspruch beträgt demnach im Jahre 1927 5 Tage, im Jahre 1928 7 Tage, im Jahre 1929 8 Tage.

Anders wäre die Berechnung, wenn ein Arbeiter erst nach dem Stichtage, zum Beispiel am 1. Mai 1926, eintritt. Sein erster Ferienanspruch würde dann nach viermonatiger Beschäftigung während der Ferienperiode 1926 mit 4 Ferientagen erworben. Im Jahre 1927 beträgt in diesem Falle die Feriendauer ebenfalls 4 Tage, im Jahre 1928 5 Tage, im Jahre 1929 7 Tage, im Jahre 1930 8 Tage. Eine Steigerung der Feriendauer im Jahre 1927 tritt nicht ein, weil der Arbeiter am 1. April 1927 noch kein weiteres Beschäftigungsjahr vollendet hat.

Des Haupttarifamtes hat aus einem bestimmten Anlaß festgestellt, daß die tarifvertraglichen Schiedsstellen nur zur Entscheidung konkreter Streitfragen angerufen werden können. Zur Entscheidung theoretisch konstruierter Streitfälle sind die tarifvertraglichen Schiedsstellen nicht berufen.

Die Arbeitnehmer im Wirtschaftskampf.

Zuerst einmal sagt hinter uns, die Friedhöfe waren gelblich mit Angehörigen, die die Gräber ihrer Verstorbenen besuchten. Einmal Gedanken, müde und frohe Erinnerungen wechselten miteinander ab. Auch das Radio war in der Dämmerung des Tages gestimmt. Geradezu erhellend wirkten die in der Mittagsstunde durch Radio verbreiteten Feldpostbriefe von gefallenem Soldaten, die

kurz vor ihrem Tode Abschiedsbriefe an ihre Angehörigen gerichtet hatten. Heiße Sehnsucht klang aus einem Schreiben, daß es ihm verdammt sein möge, den Frieden zu erleben, und er hatte nur den einen Wunsch, daß dieses grauliche Blutbad dazu beitragen möge, ein Volksgemeinschaft, den Völkerrückgang des ewigen Friedens herbeizuführen. Diese Briefe enthalten gleichzeitig eine schwere Anklage an die Kreise, die den Krieg verschuldet haben und gleichzeitig eine ernste Mahnung an diejenigen, die noch im Stahlhelm und sonstigen Vereinen ständig eine gewisse Propaganda für das Kriegsspiel treiben. Sehr treffend schreibt einer der Gefallenen von der Schlacht an der Somme, das ist kein Krieg, das ist die Hölle.

Haben wir aus dieser blutigen Kriegstragödie etwas gelernt? Leider nicht allzu viel. Gewiß soll nicht verkannt werden, daß die Nachkriegszeit mit vielem veralteten Kram aufgeräumt hat, daß auch dem Arbeitnehmer eine politische Gleichberechtigung eingeräumt, daß die Sozialpolitik vorwärts getrieben worden ist. Aber das erstrebenswerte Ziel nach wirklicher wirtschaftlicher Gleichberechtigung, nach einer hinreichenden Existenzsicherung, nach auskömmlicher Arbeit und nach einem sorgenfreien Lebensabend ist für die Arbeitnehmer noch lange nicht erreicht. Wohin man blickt, stößt man auf den Wirtschaftskrieg, auf die rücksichtslose Jagd nach dem Mammon, auf den Gang über Leichen. Der Egoismus macht sich in breiterer Form Platz. Wir glauben in einem sozialen Staate zu leben, aber in der Wirtschaft herrscht noch der kräftigste Individualismus. Rücksichten und soziale Bedenken sind hier völlig über Bord geworfen, und ein Kampf aller gegen alle ist die Folge davon. Wo der Kampf bis zum Weißbluten beider oder verschiedener Teile führen kann, wird vertrußt, wird fusioniert, kartelliert und rationalisiert. Wo bleiben da die Arbeitnehmer, wenn sie nicht als Rückendeckung und Sicherung ihre Gewerkschaften hätten?

In diesem rücksichtslosen Wirtschaftskampfe wird der Arbeitnehmer immer mehr zum leidenden Teil. Kraft, Stärke, Fusionen und auch die Rationalisierung mögen ihre Berechtigung haben, wenn sie auf einer gesunden Basis aufgebaut werden und ihren Zweck erfüllen. Der wahre und gesunde Zweck kann aber nur der sein, neue Arbeit zu schaffen, den Arbeitnehmer zu entlasten und ihm aus den Einsparungen eine sich stets steigende Entlohnung und Altersversorgung zu schaffen. Aber wie haben sich die Verhältnisse bei uns entwickelt?

Keine dieser grundlegenden Forderungen ist bisher restlos erreicht. Arbeitslosigkeit und steigende Verelendung unter den Arbeitnehmern nehmen zu, Entlassungen sind an der Tagesordnung. Diese Entlassungen bedrücken den Arbeitnehmer heute mehr als früher. Die Umorganisationen der Wirtschaftsbetriebe, ihre durchgreifenden Rationalisierungsmaßnahmen haben die Spezialisierung des Arbeitnehmers überall gefördert; Konkurrenzbetriebe, die gerade dieses Spezialarbeit des Arbeitnehmers benötigen, werden durch die Zusammenballung zu Wirtschaftsgiganten immer mehr ausgeschaltet. Bei Entlassungen der Arbeitnehmer ist es daher für diese äußerst schwer, irgendwoanders wieder unterzukommen, zumal sie auf ihr Spezialfach einseitig gedrillt sind, eine Umstellung auf ein anderes Arbeitsgebiet ihnen daher sehr schwer fällt, fast unmöglich wird und immer nur jeweils benötigte Spezialisten mit Höchstanforderungen verlangt werden.

So kann es kommen, daß selbst recht tüchtige Arbeitnehmer längere Zeit zur Arbeitslosigkeit verurteilt sind. Gelingt es ihnen nicht, innerhalb einer gewissen Zeit wieder entsprechende Arbeit zu bekommen, dann verliert sich ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt immer mehr, bis sie überhaupt ganz davor stehen. Je länger die Arbeitslosigkeit für den Arbeitnehmer dauert, um so schwerer ist es für ihn, in die Reihe der Arbeitenden unter gleichen Arbeitsverhältnissen wieder eingereiht zu werden. Diese Schwierigkeiten werden direkt zur Tragödie, wenn der Arbeitnehmer schon im vorgerückten Alter steht und Familie hat, die eine Freizügigkeit nicht so ohne weiteres gestatten. Hinzu kommt, daß die Arbeitnehmer mit längerer Arbeitslosigkeit in recht vielen Fällen von Seiten der Arbeitgeber dem Verdacht des Nichtarbeitens und des Nichtarbeitenswillens ausgesetzt werden, ein Verdacht, der ebenso töricht wie unbegründet ist, da der Arbeitsmangel einfach eine gegebene Tatsache ist; aber der Verdacht wird gepflegt und wirkt sich sehr zum Nachteil der Arbeitnehmer aus, um so mehr, als heute die Arbeitgeber den Vorteil einer großen Auswahl unter den Arbeitskräften für sich haben.

Diese notleidenden Massen entlassener Arbeitnehmer sind einmal da und haben als Opfer des Wirtschaftskampfes zweifellos moralischen Anspruch auf genügende Versorgung, nimmt sich das Reich doch auch der Kriegsoffer an. Die Arbeitslosenversicherung ist eingeführt worden und gibt einen rechtlichen Anspruch auf eine Unterstützung, die man wohl nicht als besonders hinreichend bezeichnen kann. Sie ist zum Leben zu wenig und zum Sterben zu viel. Trotzdem versuchen die Arbeitgeber und ihre Presse gegen die Arbeitslosenunterstützung Sturm zu laufen, indem sie die Versicherung durch ein Sparverfahren der Arbeitnehmer ersetzt sehen wollen. Die Folgen einer solchen Maßnahme wären für die Arbeitnehmer unsehbar. Sie würde unweigerlich eine Herabsetzung der Entlohnung zur Folge haben, da die Arbeitgeber immer wieder darauf hinarbeiten würden, die Arbeitnehmer wären in der Lage gewesen, so und so viel Mark auf die hohe Kante zu legen. Damit würde aber dieses Sparverfahren mit der Zeit illusorisch wer-

den, ganz abgesehen davon, daß viele Arbeitnehmer durch wiederholte und längere Arbeitslosigkeit gar nicht in die Lage kämen, einen ausreichenden Betrag für eine etwaige Notlage einsparen zu können. Den Arbeitgebern schweben hier offenbar amerikanische Verhältnisse vor. Amerikanische Werksparzellen und Werksunterstützungen, wie man sie hier und da vereinzelt findet, dienen lediglich dem Arbeitgeberinteresse, um die Arbeitnehmer abhängig zu machen. Worauf es ankommt, und das ist das Wesentliche, ist nicht, daß dieser oder jener Arbeitnehmer durch ein Sparguthaben einen Schutz gegen die Arbeitslosigkeit besitzt, sondern daß jeder Arbeitnehmer vor der Verelendung durch Arbeitslosigkeit geschützt wird und im Alter versorgt ist.

Unter den deutschen Arbeitnehmern haben wir zwei verschiedene Klassen zu unterscheiden. Einmal diejenige, die zuzulagen im öffentlichen Interesse tätig ist, also die Klasse der Beamten, und zum anderen die in der Privatwirtschaft Beschäftigten. Für die erstere besteht die Frage der Arbeitslosigkeit nicht, da sie immer pekuniär gesichert ist; auch ist für das Alter durch Gewährung einer Pension gesorgt. Die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft haben dagegen mit dem täglichen Kampf ums Dasein zu rechnen, ihre Existenz befindet sich in ständiger Gefahr, und die Gegenmittel als Arbeitslosen-, Invaliden- oder Altersversicherung sind in der heutigen Form nur ein sehr kümmerlicher und nicht ausreichender Behelf. Dabei ist noch zu beachten, daß die Arbeitnehmer in den Privatbetrieben durchweg angestrengter arbeiten müssen, da sie jederzeit entlassen werden können. Eine Unterscheidung zwischen Beamten und Arbeitnehmern als Klasse hatte früher einen gewissen historischen Sinn, als es dem einzelnen Arbeitnehmer noch möglich war, sich evtl. selbstständig zu machen, was bei den Beamten nicht der Fall. Außerdem lag eine Bindung der Beamten an den Staat im Sinne der absolutistischen Herrschaft. Heute leben wir aber in einer freien Republik, und wenn wir nach Amerika blicken, so sehen wir, daß die Staatsmaschine auch ohne ein großes, festangestelltes und pensionsberechtigtes Beamtentum läuft. Wir wollen hier nun keineswegs den Beamten ihre Rechte streitig machen, sondern fordern im Gegenteil, daß auch den Arbeitnehmern der Privatbetriebe, die unter schwierigen Verhältnissen arbeiten müssen, eine ebenso ausreichende Versorgung für alle Wechselfälle des Lebens zugestanden werden muß. Dienst am Volke leistet der Arbeitnehmer ebenso gut wie der Beamte, man kann jenen sogar als die Urquelle bezeichnen, die letztlich das Staatsleben pulsieren läßt.

Der eigentliche Krieg wie auch der nachfolgende Wirtschaftskrieg haben die privaten Arbeitnehmer ganz besonders nachteilig betroffen. Es kann und darf aber nicht der Fall sein, daß schließlich im großen und ganzen nur auf diese Bevölkerungsgruppe die Lasten und Mühe der Zeit abgedrückt werden. Was uns nottut, ist, daß sich die Allgemeinheit im Gedanken der Schicksalsverbundenheit zusammensindet, von ihm durchdrungen wird und angemessene Opfer bringt, daß wir wirklich ein „einig Volk von Brüdern“ werden, die auch die Zeit der Not getreulich miteinander tragen. Aber was sehen wir indessen? — Die Arbeitslosenversicherung beginnt man bereits wieder zu unterminieren. Zugeständnisse sind dem Gegner bereits gemacht, andere werden vielleicht noch folgen. Die Erfordernisse der Bedingungen sind nur zu geeignet, ein Demunziantentum großzügig zu ziehen; wer den Betrieb dort kennt, weiß Bescheid. Die Gewerkschaften werden diesen Vorstoß der unsozialen Elemente um so leichter auffangen und parieren können, je innerlich gefestigter sie dastehen. Durch seine Mitgliedschaft ist daher jeder Arbeitnehmer selbst seines Glückes Schmied.

Der Mantelvertrag für das Berliner Holzgewerbe gestündigt.

Am 24. März 1929 wurde mit den „Vereinigten Verbänden der Berliner Holzindustrie“ ein Mantelvertrag abgeschlossen, dessen Bestimmungen im allgemeinen an den Mantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe angepaßt waren, wobei man auch die besonderen Berliner Verhältnisse berücksichtigte. Dem Abschluß dieses Vertrages ging seinerzeit ein heftiger Verhandlungskampf voraus. Die Spaltung im Arbeitgeberlager beeinflusste das Verhandlungsgeschäft nicht unwesentlich, es war nicht möglich, beide Parteien gemeinsam an den Verhandlungstisch zu bringen. Die „Vereinigten Verbände“ unter Führung von Pätz war zu der Zeit ohne Zweifel die maßgebende Organisation im Berliner Holzgewerbe. Ebenso muß anerkannt werden, daß die „Freie Vereinigung der Berliner Holzindustrie“ die Mehrheit der größeren Betriebe umfaßte, so daß diese Organisation ein nicht unwichtiges Wort mitzureden hatte. Wir haben über den Streit der beiden feindlichen Brüder im Arbeitgeberlager der Berliner Holzindustrie wiederholt berichtet, haben jedoch stets zum Ausdruck gebracht, daß wir keine Ursache haben, uns in den Streit hineinzu-mischen, jedoch scharf aufzupassen haben, daß der Streit nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen wird. Dies trifft in gewissem Umfange noch heute zu.

Die Organisationsverhältnisse im Unternehmerlager haben sich stark verschoben, man kann heute nicht mehr von einer überwiegenden Bedeutung der Vereinigten Verbände der Berliner Holzindustrie reden. Durch die Verbindlichkeitsklärung des Vertrages wurde auch „die

Freie Vereinigung der Berliner Holzindustrie“ an den Vertrag gebunden, auch diese Frage dürfte für die kommende Zeit eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Inzwischen hat die „Freie Vereinigung“ bedeutend an Ausdehnung gewonnen, sie umfaßt nicht nur einen größeren Kreis der maßgebenden Berliner Betriebe, sondern beherrscht nun auch die große Berliner Tischlerinnung, die bisher unter der Führung von Pöhl stand. Das sind Faktoren, mit denen man bei der Erneuerung des Berliner Mantelvertrages sehr stark zu rechnen haben wird.

Erhöhung der Kostgeldsätze für Lehrlinge in Berlin.

Die Handwerkskammer hat einen Antrag angenommen, nach welchem die Kostgeldsätze der Lehrlinge erhöht werden.

Diese Sätze betragen nunmehr:

- 5 RM. im 1. Lehrjahr,
- 7 RM. im 2. Lehrjahr,
- 9 RM. im 3. Lehrjahr,
- 12 RM. im 4. Lehrjahr

pro Woche.

Umfassende Fusion in der Pianoindustrie.

Zu der Fusion im Klavierbau, die lebhaftes Interesse auch in der Öffentlichkeit erweckt, veröffentlicht die Industrie- und Handelszeitung Berlin ein ausführliches Kommentar, dem wir folgendes entnehmen:

Die Verhandlungen über die große Fusion in der deutschen Pianoindustrie sind jetzt als abgeschlossen zu betrachten. Der Zusammenschluß erstreckt sich auf sechs Firmen. Es handelt sich dabei um die Firma Zeitter & Winkelmann, Braunschweig, durch welche die mit ihr schon seit längerer Zeit zusammengeschlossene J. L. Dujfen & m. b. H. mit in die Fusion eingebracht wird, ferner um die Ludenwalder Gesellschaft GbR. Niendorf A.-G., um die Rheinischen Pianoabriken A.-G., welche die Firmen Mand, Knauf und Kappler umschließt, um die Firmen Ritmüller & Sohn, Mag. & Co. und Richard Goetze. Die neue Gesellschaft, für die bekanntlich der Aktienmantel von Niendorf benutzt wird, soll Deutsche Pianowerke A.-G. heißen und ihre Zentrale in Braunschweig haben. Wie verlautet, wird das Aktienkapital 4 Mill. RM. betragen, von dem 3 Mill. RM. durch die fusionierten Firmen gezeichnet werden und 1 Mill. RM. durch Banken (wahrscheinlich Dresdner Bank) aufgebracht wird. Die Fusion vollzieht sich unter Führung von Zeitter & Winkelmann, die kaufmännische Oberleitung der neuen Gesellschaft wird Dr. Rudolf Winkelmann in Braunschweig haben.

Der strukturelle Rückgang im Absatz der Pianoindustrie machte bei dem Zusammenschluß eine Einschränkung der Produktion und eine Zusammenlegung des Kapitals zur finanziellen Sanierung notwendig. Die näheren Modalitäten der Fusion scheinen dieser Notwendigkeit zu entsprechen. Zwar kann man nicht genau feststellen, über welches Kapital die am Zusammenschluß beteiligten Firmen insgesamt bis jetzt verfügt haben, da die meisten offene Handelsgesellschaften oder G. m. b. H. sind, deren Kapitalkraft nicht ohne weiteres klarliegt. Es ist jedoch sicher, daß das Gesamtkapital bis jetzt erheblich über 4 Mill. RM. hinausgegangen ist, da allein die drei Aktiengesellschaften Niendorf, Ritmüller und Rheinische Pianoabriken ein Kapital von 2,5 Mill. RM. hatten und von den übrigen Zeitter & Winkelmann allein auf mindestens 1,5 Mill. RM. zu schätzen sind. Eine Konzentration des Kapitals zur finanziellen Sanierung ist also erfolgt. Außerdem ist jedoch auch eine Konzentration und auch eine starke Reduktion der Erzeugung beabsichtigt. Die neun Fabriken der angeschlossenen Gesellschaften haben eine Kapazität von 18 Tausend Instrumenten, die vom Umsatz natürlich in letzter Zeit bei weitem nicht erreicht werden konnte. Da aber der Rückgangsprözeß im Klavierabsatz jetzt zu einem gewissen Abschluß gekommen zu sein scheint (der Export in diesem Jahr hält sich auf der Höhe des vorjährigen, für das Englandsgeschäft wird sogar durch eventuelle Aufhebung der Mc Kenna Zölle eine Besserung erwartet), hofft man, ohne jedes Risiko mit einem Jahresumsatz von 8000 Klavieren rechnen zu können und wird dementsprechend die Produktionsstätten ausgestalten. Die Erzeugung der Fabriken hochwertiger Produkte (Zeitter & Winkelmann, Dujfen, Ritmüller, Mand) wird in Braunschweig vereinigt, alle übrigen Fabriken dieser Firmen werden stillgelegt. Ebenso wird die billige Klavierproduktion von Niendorf, Goetze, Knauf, Mag. & Co. und Kappler in Ludenwalde vereinigt. Diese Rationalisierung soll aber nicht auf Kosten der Qualität erfolgen, da keine Uniformierung beabsichtigt ist, sondern die Verschiedenartigkeit der Marken durchaus erhalten bleiben wird. Der Vertrieb der früheren Fabrikate bleibt zum größten Teil in den Händen der früheren Inhaber.

Die neue Gesellschaft umfaßt 12 Prozent der gesamten deutschen Produktion. Es ist zu erwarten, daß sie sich trotz der Absatzkrumpfung bedeutend leistungsfähiger erweisen wird als die Firmen vor der Konzentration, da die Unkostensparnis durch die Fusion allein schon 35 Prozent der bisherigen Unkosten beträgt und eine ausreichende

Rentabilität völlig sichergestellt. Da sich nach der Zusammenlegung der Produktion aber natürlich noch weitere bedeutende Rationalisierungsmöglichkeiten ergeben werden, werden die Firmen sogar mit einer ansehnlichen Gewinnsteigerung rechnen können.

Alfred Gieseler.

Der Vorsitzende des Gewerkschaftsbundes der Metallarbeiter und Zentralratsvorsitzender im Verbands der deutschen Gewerkschaften kann am 30. November auf seine 25 jährige Tätigkeit als Angestellter des Gewerkschaftsbundes zurückblicken.

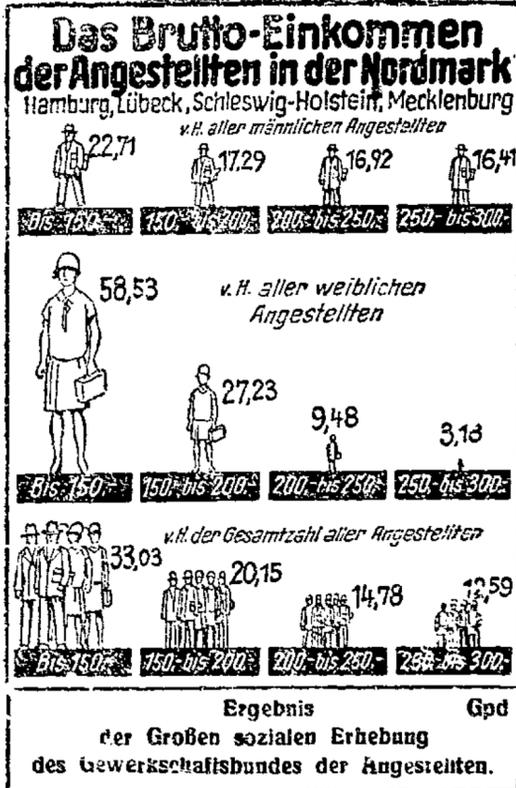
Der Jubilar wurde am 16. Mai 1877 in Görtz geboren. Dem Gewerkschaftsbund trat er am 4. Juni 1894 bei und siedelte im Juni 1896 nach Düsseldorf über. Im April 1904 wurde er ehrenamtlicher Bezirksleiter des Agitationsbezirks Düsseldorf, um dann am 1. Dezember 1904 den Posten eines Lokalbeamten von Duisburg zu übernehmen. Am 1. Juli 1908 wurde er Bezirksleiter von Duisburg. Am 1. April 1919 trat er sein Amt als Gewerkschaftssekretär beim Hauptvorstand an. Am 1. Oktober 1923 wurde er 1. Vorsitzender des Gewerkschaftsbundes deutscher Metallarbeiter, diesen Posten hat er noch heute inne. Nicht unerwähnt darf seine Tätigkeit im Reichswirtschaftsrat sein. Im engen Rahmen der Zeiten ist es nicht möglich, auf die gesamte Tätigkeit näher einzugehen. Wir bringen dem Jubilar an dieser Stelle die herzlichsten Glückwünsche entgegen, möge unserm Brüdergewerkschaft diese bewährte Kraft noch recht lange erhalten bleiben.

Ueber Herkunft und soziale Verhältnisse der Angestellten.

Die umfassendste Enquete ihrer Art.

Wie wir bereits vor einiger Zeit berichteten, führt der Gewerkschaftsbund der Angestellten gegenwärtig eine sogenannte „Große Erhebung über die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der Angestellten Deutschlands“ durch. Diese G.D.A.-Erhebung ist die umfassendste ihrer Art, die sich auf Angestellte bezog. Zu diesem Zweck wurden einige hunderttausend Fragebogen in den Kreisen der kaufmännischen, der technischen, der Büroangestellten und Werkmeister vorbereitet. Von diesen Fragebogen sind rund 150 000 ausgefüllt bei der Hauptleitung des G.D.A. Berlin-Zehlendorf, eingegangen und werden dort u. a. nach den Hauptgesichtspunkten: Soziale Herkunft, Berufsausbildung, Gehalt, Arbeitszeit, Wohnung und betriebliche Verhältnisse der Angestellten aufgearbeitet.

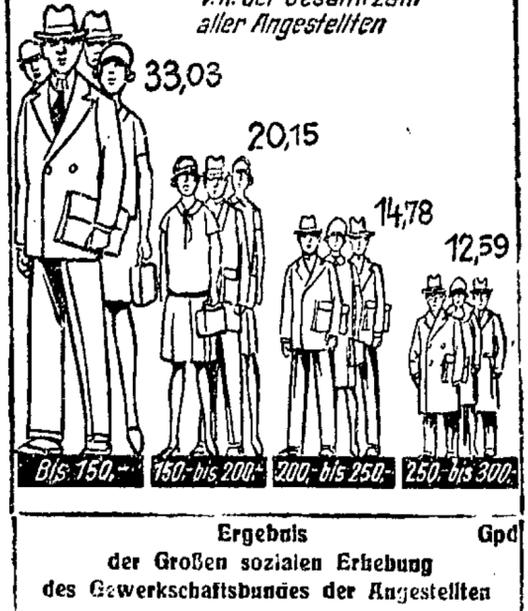
Teilergebnisse dieser Erhebung liegen bereits vor über Brandenburg, Schlesien und Oberschlesien und neuerdings auch über die Nordmark, also Hamburg, Lübeck, Schleswig-Holstein und die beiden Mecklenburg. Das zuletzt genannte Gebiet deckt sich ungefähr mit den Grenzen des Landesarbeitsamtsbezirks Nordmark. Von den vorliegenden Fragebogen entfallen auf männliche Angestellte ungefähr 70 Prozent, auf die weiblichen Angestellten rund 30 Prozent. Dabei ist zu bemerken, daß das Verhältnis der Zahl der männlichen zu der der weiblichen Angestellten in Brandenburg, Schlesien und Oberschlesien sowie der Nordmark sich gleich ist. — In allen der vier genannten Gebiete stellen die verheirateten männlichen Angestellten den höchsten Prozentfuß gegenüber den ledigen dar. In Brandenburg waren z. B. von allen männlichen Angestellten rund 40 Prozent ledig, 58,5 Prozent verheiratet, 1,5 Prozent verwitwet oder geschieden. Von den weiblichen Angestellten waren rund 89 Prozent ledig, 7 Prozent verheiratet, 4 Prozent verwitwet oder geschieden. Kinder sind nur bei der Hälfte aller Angestellten vorhanden. Für ein Viertel aller Angestellten trifft die Ein-Kind-Ehe zu. Die Zahl der Familien mit zwei Kindern ist schon weit geringer.



Das Brutto-Einkommen der Angestellten in der Nordmark

Hamburg, Lübeck, Schleswig-Holstein, Mecklenburg

v.H. der Gesamtzahl aller Angestellten



Sehr interessant sind die Ermittlungen über die soziale Herkunft des einzelnen Angestellten. Auch hier decken sich die Feststellungen in den genannten Gebieten untereinander. Der größte Teil der Angestellten kommt aus dem Kreise der Handwerker, Gewerbetreibenden und Kaufleute; an zweiter Stelle steht die Zahl der aus den Arbeiterfamilien stammenden Berufsangehörigen.

Die Vorbildung haben die meisten Angestellten in der Volksschule genossen. Ein hoher Prozentfuß besuchte Mittel- und Realgymnasium bezw. Lyzeen oder Oberlyzeen.

In Brandenburg bezogen ein festes Bruttogehalt unter 200 Mark im Monat 44,13 v. H. aller erfassten Angestellten, unter 250 Mark gleich 60,17 Prozent und unter 300 Mark 73,36 Prozent. In Schlesien und Oberschlesien bezogen über die Hälfte der erfassten Angestellten ein festes Bruttogehalt bis zu 200 Mark, mit unter 250 Mk. wurden 67,39 Prozent und bis zu 300 Mk. 79,23 Prozent der an der Erhebung Beteiligten entlohnt. In der Nordmark empfangen als festes Bruttogehalt bis zu 150 Mk. monatlich 33,03 Prozent, bis zu 200 Mk. 53,18 Prozent, bis 250 Mk. 67,96 Prozent und bis 300 Mark 80,55 Prozent.

Hand- und Maschinenarbeit auf dem Bauplatz.

Von Direktor Georg Breuer, Leipzig.

Die Reichsforschungsgesellschaft für Wirtschaftlichkeit im Bau- und Wohnungswesen beschäftigt sich seit längerem u. a. mit dem wichtigen Fragenkreis der zweckmäßigen Verteilung von Hand- und Maschinenarbeit auf dem Bauplatz. Gerade hierbei ergeben sich wesentliche Ersparnismöglichkeiten, wenn die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen entschlossen in die Praxis umgesetzt werden. In diesem Arbeitsgebiet geben die nachstehenden Darlegungen einen Einblick:

Für die wirtschaftliche Durchführung eines Bauvorhabens kommt es nicht allein auf die Zahl der Bauarbeiter und der Bauweise an, sondern auch die Baumethode selbst — sowohl im Tief- wie im Hochbau — muß wohlbedacht in den Plan einer zweckmäßigen Anordnung der einzelnen Bauvorgänge eingeschaltet werden. Trotz aller Rationalisierungsbestrebungen, trotz der erwachenden Erkenntnis in der Bauindustrie, daß alle Mittel herangezogen werden müssen, um dem Bauvorhaben seine Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten, sieht es bei der Mehrzahl der Baubetriebe in Bezug auf planmäßige Einrichtung der Bauplätze noch recht betrüblich aus.

Gewiß liegen beim Baubetrieb die Verhältnisse insofern ungünstig, als man dabei keine Serienarbeit im Sinne der Fließarbeit kennt. Die einzelnen Vorhaben pflegen im Umfange, im Baustoff, in der Bauweise, in der Architektur u. dergl. mehr oder minder voneinander abzuweichen. Somit handelt es sich im Baugewerbe durchweg um Einzelfertigung, aber gleichwohl könnte in den meisten Fällen der Betrieb um ein großes Stück der Wirtschaftlichkeit nähergebracht werden, wenn der Bedeutung der Baumaschine und deren Anordnung auf dem Bauplatz mehr Verständnis beigeugt würde.

Obwohl eine Reihe namhafter Bauunternehmungen diese Notwendigkeit voll erfasst und die Baumaschine in den Arbeitsgang so günstig eingeschaltet hat, daß man von einer durchgreifenden Mechanisierung des Bauplatzes sprechen kann, ist doch die Zahl derartig fortgeschritten wirkender Unternehmungen sehr gering im Verhältnis zu der großen Zahl selbständiger Baubetriebe: Von den in Deutschland vorhandenen rund 230 000 Baube-

rieben kommen an sich höchstens 55 000, also etwa 25 Prozent für solche Maßnahmen in Betracht. Die übrigen 175 000 Betriebe weisen eine so geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf, daß die Durchführung einer Mechanisierung ihrer Betriebsstätten unmöglich erscheint. Nur vereinzelt finden sich hier Hilfsgeräte, die aber keinen Anspruch auf wirtschaftliche Durchbildung des Betriebes" machen können.

Von den vorerwähnten 55 000 Baubetrieben können aber höchstens 2000, also knapp 4 Prozent den Groß- und Mittelbaubetrieben zugezählt werden. Weitere 20 000 Baubetriebe arbeiten zwar mehr oder weniger mit Baumaschinen, haben jedoch ihre Baustellen nicht so systematisch eingerichtet, wie es im Sinne der Rationalisierung erforderlich wäre.

Somit ist die betrübliche Feststellung zu machen, daß rund 30 000 Baubetriebe die Anwendung maschineller Kraft und ein zweckmäßiges ineinandergreifen der einzelnen Arbeitsvorgänge noch vermissen lassen.

Aus der Fülle der Tätigkeitsgebiete für Baumaschinen kommen beim Wohnungsbau vor allem die nachstehend erwähnten in Betracht:

Der eigentliche Bauvorgang beginnt mit dem Erdaushub. Da für den kleinen Bauplatz ein Bagger unwirtschaftlich sein würde, pflegt ein Aufgebot von Handlangern durch Handarbeit das Ausschachten zu bewältigen. Die primitivste Art der Erdbewegung ist das Schaufeln des Materials vor Mann zu Mann; ein Mann steht unten in der Grube und schaufelt das Material auf ein manns-hohes Gerüst, wo ein zweiter Handlanger steht, der das Material erneut auf die Schaufel nimmt und wiederum nach oben wirft, wo der dritte Mann mit einer Schaufel ausgräbt, das Material endlich in den Abfuhrwagen wirft.

Die zweite Art des Erdaushubs ist das Verfahren des Materials in Schubkarren: Auf einer schiefen Ebene werden die gefüllten Schubkarren aus der Baugrube gefahren und der Inhalt zunächst draußen abgeworfen. Die so gelagerte Erdmasse muß dann erneut auf die Schaufel genommen werden, um sie in den Abfuhrwagen zu bringen.

Die dritte Art besteht darin, statt mit Schubkarren das Material aus der Grube herauszubefördern, den Abfuhrwagen in die Baugrube hineinzufahren: Dies führt häufig zu einer betrüblichen Tierquälerei, wenn die Pferde den gefüllten Wagen, der mit seinem Gesamtgewicht nur für den horizontalen Transport berechnet ist, auf schiefer Ebene hochziehen sollen, was vielfach ohne Vorspann überhaupt nicht möglich ist.

Die vorgenannten Arten des Erdaushubs erfordern viele Körperkräfte und unnötigen Zeitaufwand, kosten also viel Geld. Diese Verlustquellen lassen sich bei dem heutigen Stande der Technik mit Leichtigkeit durch rationelle Maschinenarbeit vermeiden:

Durch einen Baugrubenaufzug wird das Hochschaffen der Erdmasse wesentlich erleichtert. Da ein solcher Aufzug ohne Mühe transportierbar ist, kann er mit der fortschreitenden Erdbauarbeit an jede gewünschte Stelle gebracht werden. In der Grube selbst ist ein Feldbahn-gleis anzulegen mit einer beliebigen Anzahl Kippwagen. Die einzelnen Schienenstränge laufen am Baugrubenaufzug aus, sodaß an verschiedenen Stellen gleichzeitig gearbeitet werden kann. Der gefüllte Kippwagen wird an den Baugrubenaufzug gefahren und der Inhalt in den Förderkasten gekippt. Dieser befördert die Erdmasse in einer Minute unmittelbar in den Abfuhrwagen, wodurch das Beladen der Fuhrwerke von Hand vollständig erspart wird.

Die günstigsten Ergebnisse beim Bodenaushub werden neuerdings mit dem Förderband erzielt, das in der Stunde etwa 20 Kubikmeter Material fortschaffen kann. Um die kontinuierliche Arbeit des Transportbandes voll auszunutzen, ist es praktisch, einen Sammelbehälter anzulegen. Es lassen sich auf diese Weise Lohnersparnisse von 50 bis 60 Prozent erzielen. — Mit dem Förderband kann auch das Erdmaterial, das zum späteren Auffüllen außerhalb der Baugrube gelagert wird, ohne besondere Kosten wieder zurückbefördert werden. Des weiteren läßt sich das Förderband für das Heranschaffen der Baustoffe verwenden: es bringt beispielsweise fertiggemischten Mörtel und Beton bis in das erste Stockwerk.

Für die Beförderung der Baustoffe in den wachsenden Bau ist die Senkrechtförderung anzuwenden. Wenn schon beim Erdaushub die Maschinenarbeit bedeutende Ersparnisse erwirkt, so wirkt dies in erhöhtem Maße auf die Beförderung der Baustoffe zu. Hier begegnet man noch häufigsten Arbeitsmethoden, die nur aus dem Beibehaltungstrieb zünftiger Traditionen zu erklären sind: Eine Last von Lastträgern wird auf den weitaus meisten Baustellen damit beschäftigt, das Material an den Verarbeitungsplatz zu schaffen. Diesfach steigt der Träger nur bis zum ersten Stockwerk und legt hier die Last ab, wo sie von einem anderen Handlanger, der sie auf das nächste Stockwerk bringt, übernommen wird. Die Traggeräte sind dabei von größter Mannigfaltigkeit: Tragebretter und -bänke für Mörtel und Beton. Das Ziegelbrett und Trar ist für Ziegelsteine, Schubkarren in Eisen und Holz und in den verschiedensten Größen und Ausstattungen. Diese Lastträgerarbeit kann selbst auf dem besten Bauplatz mit ganz geringen Mitteln bereits durch moderne Arbeit ersetzt werden. Schon ein freischwebender Aufzug, bestehend aus Schwenkarm mit Winde

und Motor, kann gute Dienste leisten. Eine auf Hochleistung eingestellte Förderart wird jedoch nur durch den Schnellbauaufzug ermöglicht. Das ist ein Aufzug, dessen Lastfahse sich an Führungen auf- und abwärts bewegt. Die als Fahrfläche ausgebildete Laufstange kann mit einer Geschwindigkeit bis zu einem Meter je Sekunde jeden Baustoff, selbst sperrige Lasten, bis in das höchste Stockwerk heben. Leider sind gegenwärtig zuviel verschiedene Aufzugssysteme im Gebrauch, da ihre Durchbildung im einzelnen abhängig ist von der Art des Baugerüsts. Die anzustrebende Typisierung der Bauaufzüge hat also neben der Typisierung der Tragweite (Ziegelbreiter, Mörtelmulden usw.) eine Vereinheitlichung der Bauweise zur Voraussetzung. — Nach sorgfältigen Berechnungen kann allein durch Verwendung einer Aufzugsanlage beim Bau eines normalen Ziegelwohnhauses ein Betrag von tausend Mark und mehr gespart werden.

Auch für die Baustoffzubereitung bildet die Anwendung geeigneter Maschinen einen wesentlichen Ersparnisfaktor. Selbst bei einem kleinen Beton- und Mörtelmischer läßt sich eine Verbilligung um etwa 60 Prozent gegenüber der Handmischung erzielen. Werden doch zur Herstellung von beispielsweise zwei Kubikmeter Mörtel mittels

Im Krankheitsfall

ist derjenige selbst daran, der sich nicht genügend gesichert hat. Der Kranke braucht gewöhnlich besondere Pflege. Diese kann sich aber nur leisten, wer außer in seiner Pflichtkrankenasse auch noch der

Kranken-Zuschußasse

unseres Gewerkevereins angehört. Gezahlt wird ein wöchentliches Krankengeld bis zu 12,60 M. Dazu tritt noch ein erheblicher Zuschuß aus der Gewerkevereinskasse.

Im Alter

ist es notwendig, gegen die Not geschützt zu sein. Die staatliche Invalidenversicherung ist mit ihren Renten nicht in der Lage, den Lebensunterhalt zu gewährleisten. Wir Gewerkevereiner haben die Möglichkeit, durch unsere

Alters-, Invaliden- und Witwenbeihilfskasse

die Renten der staatlichen Versicherung wirkungsvoll zu ergänzen. Monatliche Renten bis zu 96 Mark müssen jedes Gewerkevereinsmitglied veranlassen, der Kasse beizutreten.

Im Sterbefall

Der Volksmund sagt: Alte Leute müssen sterben — Junge Leute können sterben. Der Familie wird manche Sorge abgenommen, wenn zu Zeiten für ein anständiges Sterbegeld gesorgt wird. Wir Gewerkevereiner haben unsere leistungsfähige Sterbekasse,

die mit der Kranken-Zuschußasse verbunden ist. Kein Mitglied sollte daher den Beitritt zu dieser Kasse veräumen; der minimale Beitrag macht sich wirklich bezahlt. Aus der Gewerkevereinskasse selbst wird auch noch ein Zuschuß zum Sterbegeld gezahlt.

Diese drei Einrichtungen sind für die Zeiten der Notlage geschaffen.

So wie in den guten Tagen, auch hier

hilft der Gewerkeverein!

Maschine nur 2 Mann benötigt, während die Handmischung 8 Mann, also vier mal soviel, erfordert. Bei der Betonherstellung spricht das Ergebnis noch mehr zugunsten der Maschinenmischung: 3 Kubm. maschinengemischter Beton kosten rund 4,— RM. und sind in einer Stunde mit zwei Mann zu leisten. Die Handmischung erfordert für die gleiche Leistung acht bis neun Mann, so daß sich hierbei die Kosten auf etwa 13,— RM. belaufen. Die Ersparnis macht also rund 70 Prozent aus.

Die vorstehenden kurzen Darlegungen über die Herstellung von Beton und Mörtel sowie über den Weg, den der Baustoff auf dem Bauplatz zu nehmen hat, lassen erkennen, welche außerordentlich wichtige Rolle die Baumaschine für eine wirtschaftliche Gestaltung des Baubetriebes spielt.

Aus den Ortsvereinen.

Danzig. Am 9. November 1929 feierte der hiesige Ortsverein der Holzarbeiter sein 51 jähriges Stiftungsfest im Gewerkevereinshaus, Hintergasse 16. Pünktlich um 20 Uhr leitete die Kapelle durch ein unterhaltames Konzert das Fest ein. Dann begrüßte der Vorsitzende Kollege Schröder die zahlreich erschienenen Kollegen und Gäste,

besondere den Bezirksleiter Kollege Hinz aus Obing, der es sich trotz der Grenz- und Reisebeschwerden nicht nehmen ließ, die Festrede zu halten. Mit der Festrede war die Ehrung der Jubilare Knop, Kosanowski und Höhn, die dem Gewerkeverein 25 Jahre treu geblieben sind, verbunden. Nach Ueberreichung der silbernen Ehrennadel wünschte Kollege Hinz, daß sie noch lange Jahre dem Gewerkeverein erhalten bleiben. Nach einem Konzertsstück „vom Rhein bis zur Donau“ wurde als erstes Theaterstück eine Humoreske in 1 Akt, betitelt: „Andresel muß nachhaken“ gespielt. Dann als nächstes, Konzert. Hierauf folgte der Hauptschlager des Abends, „Die Schwiegermutter im Schilderhaus“, ein sehr humoristisches Theaterstück, das stürmische Heiterkeit hervorrief. Beide Stücke wurden von Mitgliedern bzw. Angehörigen des Gewerkevereins sehr flott gespielt. Nach dem der altbekannte Marsch „Alle Kameraden“ verklungen war, kam der Tanz zu seinem Recht. Glücksrad, Tombola und Schießbude wechselten einander ab. Daß sich die Mitglieder sowie die verehrten Gäste sehr wohl gefühlt haben, war daraus zu ersehen, daß ein Teil um 6,30 Uhr, der Rest jedoch erst um 8 Uhr bei schönstem Sonnenschein noch Hause gingen. Vor allem hat das Stiftungsfest im hohen Maße dazu beigetragen, die jüngeren Kollegen, deren Zahl hier in Danzig außerordentlich gestiegen ist, ihre Zugehörigkeit zum Gewerkeverein zu bekräftigen. W. 3.

Stettin. Am 16. November hielt der hiesige Ortsverein seine ordentliche Mitgliederversammlung ab, in der besonders unsere Alters-, Invaliden- und Witwenbeihilfskasse in die Debatte gezogen wurde. Begrüßt wurden die Uebergangsbestimmungen, wonach es jedem Mitglied gestattet ist, bis zum 31. Dezember d. Ja. vor dem vollendeten 60. Lebensjahre der Kasse beizutreten. Lebhafte bedauert wurde, daß die Einführung des Obligatoriums allzu großen Schwierigkeiten begegnet. Aus den Berichten des Hauptvorstandes geht hervor, daß der Beitritt zu der Kasse in den letzten Monaten aus den meisten Ortsvereinen besonders stark ist. Auch den Stettiner Kollegen ist zu empfehlen, der Kasse beizutreten, da die Vorteile außerordentlich groß sind.

Alters-, Invaliden- und Witwenbeihilfskasse.

Nur noch wenige Wochen trennen uns von dem Zeitpunkt, an dem die Uebergangsbestimmungen der Alters-, Invaliden- und Witwenbeihilfskasse ihre Gültigkeit verlieren. Diese Bestimmungen lauten:

Mitglieder, welche das 55. Lebensjahr überschritten und das 60. noch nicht erreicht haben, können noch bis zum 1. Januar 1930 der Kasse beitreten.

Es ist dringend zum empfehlen, nicht erst den äußersten Termin abzuwarten, sondern sofort eine Stammtrolle auszufüllen und einzusenden. Wer die Frist für die rechtzeitige Anmeldung veräumt, schädigt sich und seine Familie.

Im Interesse sämtlicher Mitglieder liegt es, sich in der

Alters-, Invaliden- und Witwenbeihilfskasse zu versichern.

Der Hauptvorstand.

Vorstandswahlen.

Nach § 13 der Satzung wählt jeder Ortsverein im Dezember durch die Ortsvereinsversammlung einen Vorstand. Nach erfolgter Wahl ist das Meldeformular sorgfältig auszufüllen und an das Hauptbüro einzusenden. Besonders ist darauf zu achten, daß die Adressen der „Eiche-Empfänger“ genau angegeben werden.

Auch die Ortsvereine, bei denen keine Änderungen im Vorstand stattgefunden haben, müssen die Neumeldung einpenden.

Auf die pünktliche Einpendung der Meldeformulare sei besonders hingewiesen.

Der Hauptvorstand.

Grammophon-Laufwerke, Schallplatten usw. Radio-Geräte und Einbauteile
Loske, Hamburg 13b Schröderstiftstr. 2.



Einheitliche Vereinsabzeichen!

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

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