

Der Tarifvertrag im Deutschen Reich.

II.

In seinem einleitenden Teil verbreitet sich das vom Kaiserlich statistischen Amt herausgegebene Werk zunächst über »Entwicklung, Wesen und Bedeutung des Tarifvertrages«. Es weist auf die wenig einheitliche Haltung der Interessenten zu dieser Entwicklung hin, die auf Arbeitersseite zum Ausdruck gelangte in der Meinungsverschiedenheit zwischen dem ablehnenden Standpunkt des Leipziger Gewerkschaftskartells (1897) und der Stellungnahme des »Corr.-Bl. der Gewerkschaften« (1897). Erst der Frankfurter Gewerkschaftskongress habe eine Wandlung in den Anschauungen der Gewerkschaften hervorgerufen in der Richtung, den Abschluss von Tarifverträgen als gewerkschaftliches Ziel zu erstreben. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine hingegen hätten die Forderung des Abschlusses von Tarifverträgen schon bei ihrer Begründung (1868) vertreten und die Stellungnahme auf ihrem Verbandstage zu Hannover (1904) erneuert. Die christlichen Gewerkschaften, katholischen Fachverbände und evangelischen Arbeitervereine hätten die Forderung des Abschlusses von Tarifverträgen ebenfalls in ihr Programm aufgenommen, so dass heute nur die lokal-organisierten freien Gewerkschaften eine ablehnende Haltung einnehmen.

Diese Skizzierung des Standpunktes der Arbeitergruppen enthält einige Unrichtigkeiten, die der Richtigstellung bedürfen. Zunächst stimmt es nicht mit der historischen Wahrheit überein, dass die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine schon seit 1868 die Forderung des Abschlusses von Tarifverträgen vertreten hätten. Sie haben dies zwar auf ihrem Verbandstage 1904 zu Hannover behauptet; aber was das Programm der Gewerkvereine von 1868 forderte, war etwas ganz anderes. Es forderte unter Ziffer 7:

»Zur Erledigung von Differenzen zwischen Arbeitgeber und -nehmern ist ein bleibendes Schiedsgericht zu bilden, welches zu gleichen Teilen von beiden Kategorien gewählt wird und einen unparteiischen Obmann hat.«

Mit dem Abschluss von Tarifverträgen hat dies nicht das geringste zu tun und es ist jedenfalls eine völlig unhaltbare Auslegung, jener Forderung einen dahingehenden Sinn zu unterstellen. Die Gewerkvereine haben denn auch nie daran gedacht, mit Arbeitgebern Tarifverträge einzugehen, selbst dort nicht, wo sie Differenzen auf schiedsgerichtlichem Wege erledigten. Erst die moderne Entwicklung der Tariffrage seitens der freien Gewerkschaften löste bei ihnen das Bestreben aus, solche Verträge — schon viel früher gewollt zu haben.

Die Meinungsverschiedenheiten innerhalb der freien Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen werden von seiten des amtlichen Bearbeiters erheblich überschätzt. Der Kreis der Tarifgegner war allezeit ein sehr beschränkter, während für die Mehrzahl der Gewerkschaften diese Frage noch wenig aktuelle Bedeutung hatte. Mit der wachsenden Stärke der Organisation nahm auch das Interesse für die tarifliche Sicherung der Arbeitsbedingungen zu. Der Frankfurter Gewerkschaftskongress stimmte der Resolution Döblin betr. Tarifgemeinschaften mit allen gegen 4 bzw. 5 Stimmen zu. Die christlichen Gewerkschaften sind erst auf ihrem Frankfurter Kongress (1900) der Tarifvertragsfrage näher getreten, während die Zustimmungen der übrigen Organisationsgruppen völlig bedeutungslos geblieben sind. Die freien Gewerkschaften sind also nicht bloss praktisch, sondern auch in aufklärerischer Beziehung die wirklichen Pioniere des Tarifvertrages gewesen.

Im weiteren verweist das Werk auf die Meinungsverschiedenheiten über den Tarifvertrag in Arbeitgeberkreisen. Der scharf ablehnenden Haltung des Zentralverbandes deutscher Industrieller (1905) und der Konferenz der Arbeitgeberinnungen (Wernigerode 1904) steht die tariffreundliche Haltung der baugewerblichen Arbeitgeber gegenüber.

Die Triebfedern der tariflichen Entwicklung liegen nach dem amtlichen Berichterstatler auf volkswirtschaftlichem Gebiete, in der Organisation der Interessenten des wirtschaftlichen Produktionsprozesses. Die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen, wie sie von den organisierten Arbeitgebern und Arbeitern erstrebt wird, findet ihre Analogie auf dem Gebiete der Produktion in der Zusammenfassung und Organisation der Industrie in Kartellen und Trusts und auf dem Gebiete der Konsumtion im Zusammenschluss der Konsumenten zu Konsumvereinen und Grosseinkaufsgesellschaften. Der Arbeiter erstrebt eine Festsetzung einheitlicher Arbeitsbedingungen durch die Organisation, weil sein bisheriger Einfluss auf den »freien« Arbeitsvertrag zu gering war. »Das Solidaritätsinteresse der Arbeiter, die Entwicklung der Industrie und der Zusammenschluss der Arbeiter zu grossen Verbänden, die in der Lage sind, einheitlich festgesetzte Bedingungen auf ihre Durchführung zu überwachen und ihre eigenen Mitglieder zur Beachtung der Vertragsbedingungen und Triebfedern der Tarifvertragsbewegungen.« Zum anderen Teil findet die amtliche Bearbeitung den Ausgangspunkt der Tarifverträge in

der historischen Entwicklung gewisser Handwerksverhältnisse, die einen noch halbzünftlerischen Charakter bewahrt haben und noch einen gewissen Zusammenhang zwischen Meistern u. Gesellen erkennen liessen. Das trifft allerdings auf einige kleine Gruppen von Tarifverträgen — im Schlägergewerbe und in der Solinger Stahlwarenindustrie — zu, aber für die moderne Tarifbewegung sind diese Tarife weder vorbildlich, noch von irgend welchem Einfluss gewesen. Es sind mehr Reflexwirkungen der modernen Entwicklung auf absterbende Produktionsformen. Die eigentliche Tarifbewegung hat mit zünftlerischen Tendenzen nicht das mindeste zu tun, — das zeigt schon die Tatsache, dass stets die Arbeiter und nicht die Arbeitgeber die Träger des Tarifgedankens sind. Der amtliche Bericht erklärt selbst, dass die Arbeitgeber sich als Objekt dieser Entwicklung empfanden und zum Teil noch empfinden und sich in eine Verteidigungsstellung gedrängt sahen. Sie erblickten in dieser Entwicklung zunächst nur einen Erfolg der Arbeiter, weil sich im Tarifvertrag das vorherige Machtverhältnis des Unternehmers zu seinen ungunsten, — zugunsten der Arbeiterorganisation verschob. Ein Teil der Arbeitgeber sei ferner der Meinung, dass die Entwicklung zum Tarifvertrag mit Nachteilen verknüpft sei, welche durch die Vorteile desselben nicht aufgewogen würden. Von einer Harmonie der Interessen oder von zünftlerischen Tendenzen kann bei dieser Sachlage am wenigsten die Rede sein.

Es ist vielmehr der Organisationszwang der modernen volkswirtschaftlichen Entwicklung, der die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen erklärt. Bei dieser Regelung muss jede Partei neben den Vorteilen auch gewisse Nachteile in Kauf nehmen, und zwar sowohl solche Nachteile, die sich aus jeder Bindung der Parteien ergeben, als auch solche, die aus dem Stärkeverhältnis der letzteren resultieren. Die Arbeiter opfern einen Teil ihrer Bewegungs- und Aktionsfähigkeit. Der einzelne tüchtige Arbeiter könnte vielleicht bessere Arbeitsbedingungen für sich erreichen und unter momentaner Ausnützung einer günstigen Konjunktur könnte auch die Masse der Arbeiter grössere Zugeständnisse durchsetzen. Hier wirkt der Tarifvertrag ausgleichend, — dafür sichert er die Arbeitsbedingungen wieder gegenüber Verschlechterungen bei ungünstiger Konjunktur, denen der einzelne völlig machtlos gegenüberstehen würde. Er setzt die Arbeiterorganisation in den Stand, ihre Aktionskraft auf anderen Gebieten zu verwenden. Ganz richtig bemerkt der amtliche Bearbeiter, dass die Nachteile der einzelnen nicht als solche der Klasse empfunden werden, dass sie zum Teil sogar um der Solidartät willen beabsichtigt seien.

Auch bei den Arbeitgebern stehen Vorteile und Nachteile aus den Tarifverträgen einander gegenüber. Als Nachteil empfinden sie die Einschränkung der Dispositionsfreiheit in ihrer Geschäftsführung. Sie fühlen sich, wie sie sagen, nicht mehr als Herren im eigenen Hause, sei es bei der Lohnfestsetzung, sei es bei der Anpassung an die Konjunkturen. Die Individualisierung der Arbeitskräfte nach ihren Leistungen werde ausgeschaltet. Demgegenüber muss freilich betont werden, dass auch unter dem Tarifvertrag der einzelne Arbeiter Bezahlung entsprechend seinen Leistungen verlangen wird. Der Tariflohn wird in der Regel nur die Bezahlung der Durchschnittsleistung festsetzen. Die Vorteile der Unternehmer liegen in erster Linie auf dem Gebiete der Sicherung der Arbeitsbedingungen vor Streiks, die seiner Disposition neue und ungleich verlässlichere Grundlagen schafft, und des allgemeinen Ausgleichs der Arbeitsbedingungen innerhalb der gleichen Branche, der der Schmutzkonkurrenz den Boden entzieht.

Es ist hier nicht der Platz, zu untersuchen, inwieweit die Vorteile des Tarifvertrages die Nachteile für beide Parteien überwiegen, inwieweit die letzteren tatsächlich vorhanden sind oder nur auf Befürchtungen beruhen. — Beide, Arbeitgeber wie Arbeiter, zwingt die Entwicklung der organisierten Volkswirtschaft, sei es mit, sei es gegen ihren Willen, die Arbeitsbedingungen durch feste Verträge zu regeln. Die Tarifverträge sind nur die Form, deren sich die Parteien bei dieser gemeinsamen Regelung bedienen, zugleich kommt aber in diesen Verträgen, in ihrem Inhalt, ihren Festsetzungen das derzeitige Machtverhältnis beider Parteien zum Ausdruck. Die Arbeiter sind bestrebt, bessere Arbeitsbedingungen festzusetzen, — die Unternehmer, sich mehr freies Verfügungsrecht in ihren Betrieben zu sichern. Weit entfernt, einen dauernden Interessenausgleich zu schaffen, bedeutet der Tarifvertrag vielmehr ein Waffenstillstand, nach dessen Ablauf die Parteien auf neue gerüstet sein müssen, die Arbeitsbedingungen festzusetzen, sei es im Wege friedlicher Vereinbarung, sei es durch Streik oder Aussperrung.

Der Darlegung des Wesens des Tarifvertrages folgt eine kurze historische Schilderung der Entwicklung der Tarifverträge, die sich hauptsächlich mit denen der graphischen Berufe und der Schlägergewerbe befasst. Sie kommt für unsere Stellungnahme nicht weiter in Betracht.

Das »Recht des Tarifvertrages« behandelt das Werk im Sinne der bekannten Darstellung Lotmars. Danach ist ein Tarifvertrag »eine Vereinbarung über die Lohn- und Arbeitsbedingungen künftig abzu-

schliessender Arbeitsverträge, getroffen von den Personen, die sich in diesen Arbeitsverträgen als Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüberstehen sollen. Er ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, bei dem wenigstens die eine Vertragspartei aus einer Mehrheit von Personen besteht.«

Der Tarifvertrag ist weder ein Arbeitsvertrag — auch die übliche Bezeichnung »kollektiver Arbeitsvertrag« ist nicht zutreffend, es passt vielmehr auf den Kolonnenvertrag — noch ist er ein Vorvertrag. Der letztere hat immer bestimmte Personen als Vertragsseite zur Voraussetzung, während der Tarifvertrag ganz generell die Arbeitsbedingungen regelt; er will nicht, dass Arbeitsverträge geschlossen werden, sondern wie solche beschaffen sein müssen. Von der Arbeitsordnung unterscheidet sich der Tarifvertrag dadurch, dass erstere einseitig zustande kommt, gesetzlich begrenzt und ohne weiteres rechtverbindlich ist, während letzterer auf freier zweiseitiger Vereinbarung beruht, deren Rechtskraft keineswegs zweifelhaft ist. Das Reichsgericht hatte durch eine Entscheidung von 1904 den Tarifvertrag der Koalitionsverabredungen des § 152 der G. O. gleichgestellt, — irrigerweise, denn solche Verabredungen binden stets nur die Teilnehmer der einen Partei untereinander, während es sich bei dem Tarifvertrag um Vereinbarungen der beiden Gegnerparteien handelt. Es läge vielleicht nahe, den einen oder andern Tarifvertrag aus der Art seiner Entstehung als »Vergleich« zu bezeichnen. Das trifft indes nicht seinen wahren Rechtscharakter, denn ein Vergleich beseitigt in jedem Falle einen Rechtsstreit durch Festsetzung der Leistungen jeder Partei, während der Tarifvertrag weder die Beseitigung von Rechtsstreitigkeiten, noch die Festsetzung von Leistungen schlechthin bewirkt. Näher läge die Annahme der Schaffung gewisser »Usancen«, aber häufig ist es ja gerade der Zweck der Tarifverträge, mit bestehenden »Usancen« zu brechen, herrschende »Usancen« umzustossen. Dass Tarifverträge unter dem Gesichtswinkel der Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über die »Gesellschaft« betrachtet werden könnten, halten wir für völlig ausgeschlossen.

Eine rechtliche Regelung der Tarifverträge in der deutschen Gesetzgebung ist also nicht vorhanden, obwohl man ihn zweifellos als ein Rechtsgeschäft betrachten darf, dem eine gewisse rechtsverbindliche Kraft innewohnt. Diese Rechtsverbindlichkeit besteht aber nur für die einzelnen Kontrahenten, die ihn anerkannt haben, nicht für die Vereine oder Organisationen, die der juristischen Persönlichkeit ermangeln. Die letzteren sind durch den Tarifvertrag nur moralisch gebunden. Das trifft gleicherweise zu auf die Arbeitgeberverbände, als auf die Gewerkschaften. Zwar würde es möglich sein, Arbeitgeberverbände, die juristische Rechte besitzen, für einen Tarifvertrag haftbar zu machen, so z. B. Innungen. Bisher haben sich die Arbeiter indes stets mit der rechtlichen Haftung des einzelnen Arbeitgebers und mit der nur moralischen Bindung des Arbeitgeberverbandes begnügt. Nur der neue Organisationsvertrag im Buchdruckergewerbe weicht von dieser Regel ab. Natürlich kann ein Tarifvertrag ebensowohl, wie dem einzelnen Arbeitgeber — auch dem einzelnen Arbeiter gegenüber rechtlich durchgesetzt werden; handelt es sich um mehrere Arbeiter, so können sie als Gemeindefschuldner solidarisch haftbar erklärt werden. Indes ist der Geltungsbereich des Tarifvertrages darum noch immer streitig. Kann der einzelne Arbeitgeber oder Arbeiter den Tarifvertrag ganz oder teilweise im Wege freier Vereinbarung umgehen oder umstossen, — bindet der Vertrag nur die organisierten Arbeitgeber und Arbeiter oder auch die ausserhalb der vertragschliessenden Organisationen stehenden, — gilt er weiter nur für die während des Vertragsschlusses am Platze befindlichen Kontrahenten oder auch für alle später hinzukommenden und wie weit gilt er für auswärtige Arbeiter — das sind Fragen, die in der Rechtsprechung sehr verschiedenartig entschieden worden sind. Oegen einen Teil solcher Unklarheiten können sich ja die Vertragschliessenden selbst schützen durch die Willenskündigung, dass entgegenstehende Vereinbarungen als nichtig zu erachten sind, dass der Vertrag für jedes hinzukommende Mitglied einer Organisation im gleichen Umfange gilt usw., — für die Verallgemeinerung der Wirksamkeit solcher Verträge über den Organisationsbereich hinaus lässt uns die Gesetzgebung im Stich, da bleibt alles dem Machtbereich der Organisation überlassen.

Das hat gewiss seine Schattenseiten, für die Arbeiter nicht minder, wie für die Arbeitgeber, und es hat dazu beigetragen, den Wunsch nach einer zweifelsfreien rechtlichen Regelung der Tarifvertrags-Grundlagen auf beiden Seiten auszulösen. Indes, wie diese rechtliche Regelung auch ausfallen würde, so ist doch das eine sicher, dass dieselbe völlig ausser Stande wäre, den regelnden Einfluss der Organisation auszuschalten. Sie wird die Durchführung von Tarifverträgen auch kaum erleichtern können, weil das wachsende Mass der Verantwortlichkeit einer Komplikation der Vertragsbedingungen Vorschub leistet. Die moralische Bindung hingegen begnügt sich mit einfacheren Vorschriften. Die Rechtsstreitigkeiten würden sich kaum vermindern und eben so wenig diejenigen Differenzen und Spannungen, die zu Streiks und Aussperrungen führen.

Immerhin könnte an sich gegen eine klare Regelung des Tarifvertragsrechts wenig einzuwenden sein und die Vorteile wahrscheinlich die Nachteile erheblich überwiegen. Dagegen würden sich die Gewerkschaften einer Regelung, die die Veretne mit ihrem Vermögen für die Innehaltung jeder Tarifvereinbarung haften lässt, entschieden widersetzen. Eine solche Haftung könnte höchstens dazu führen, die Organisation, die einen Tarifvertrag herbeiführt, mittellos zu machen, sie der Vernechtung anheimzugeben oder aber das Koalitionsrecht für die Praxis aufzuheben. Das würde in gleichem Masse auf Arbeiter- wie auf Unternehmer-Organisationen zutreffen, denn den Schaden, den eine Massenausperrung von 300000 Arbeitern herbeiführt, vermöchte auch das gesamte Vereinsvermögen des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller nicht zu ersetzen. Aber angesichts der arbeiterfeindlichen Klassenjustiz ist sehr zu befürchten, dass die bürgerlichen Gerichte diese Haftung nur gegen Arbeiterorganisationen in Anwendung bringen würden, um die letzteren widerstandslos zu machen. Daher das Misstrauen der Gewerkschaften gegen jeden gesetzlichen Eingriff in ihre Aktionsphäre.

Dazu kommt, dass die Voraussetzungen für eine solche gesetzliche Regelung gefunden werden nicht in den gelegentlichen Durchbrechungen von Tarifverträgen, sondern in der Abneigung gewisser Kreise gegen Streiks und Aussperrungen. Tarifbrüche finden auf Seiten der Gewerkschaften die schärfste Verurteilung und die Praxis beweist, dass die Arbeiter in der Regel der tarifreueste Teil waren. Das kann nicht Wunder nehmen, da sie auch der tarifreudigere Teil sind, deren Initiative die Einführung der Verträge erst zu danken war, während die Arbeitgeber sich nur mit Widerstreben in diese Regelung einfügten. Wer also Tarifbrüche vermeiden will, muss in erster Linie die Arbeitgeber auf die Innehaltung der Verträge binden. Die Beschränkung der Streikfreiheit würde aber vor allem die Arbeiter wehrlos machen, ihnen die Möglichkeit rauben, bessere Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Denn sie schenkt dem Unternehmertum ohne Tarifvertrag diejenige Ruhe und Sicherheit, die es sich sonst erst durch Tarifabschluss sichern muss. Auf solcher Basis die Tarifverträge regeln, das hiesse zugleich die Tarifverträge unmöglich machen. Dann müsste es Aufgabe des Staates sein, die Rolle der Arbeiterorganisationen zu übernehmen und den Arbeitgebern diejenigen Arbeitsbedingungen aufzuzwingen, die dem gegenwärtigen Stand der Volkswirtschaft und der kulturellen Entwicklung der Arbeiterklasse entsprechen. Als kapitalistischer Staat aber würde er dazu ausserstande sein.

In diesem Dilemma ist denn auch die ausländische Gesetzgebung stecken geblieben, die sich an dem Problem des Tarifvertrages oder der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen versucht hat. Davon im nächsten Artikel.

Bericht d. Agitationsbezirks München.

Am 27. Januar d. J. fand eine Bezirks-Konferenz in München statt. Kollege Wassermann eröffnete dieselbe um 10 Uhr und gab folgende Tagesordnung bekannt:

1. Situationsberichte der einzelnen Delegierten.
2. Gründung eines Bezirks-Arbeitsnachweises.
3. Stellungnahme zum Graphischen Kartell.
4. Wahl eines Bezirksvorstandes.
5. Verschiedenes.

Anwesend waren ausser den Vertretern der Münchener Filialen Delegierte von Augsburg und Kaufbeuren. Nach der üblichen Begrüssung folgten die Berichte der Delegierten.

Wassermann-München: Die Filiale I (Steindruckerei) hat zurzeit 520 Mitglieder; es existieren 52 Druckerelien, meistens jedoch kleine Firmen, die keine Lithographen beschäftigen. Das erste Jahr des Tarifes ist beendet und es haben sich in dieser Zeit verschiedene Mängel herausgestellt, welche bei einer Revision dringend der Abänderung bedürfen. Im allgemeinen sind die Lohn- und Arbeitsverhältnisse seit Einführung des Tarifes geregelte geworden.

Zur Zeit der Aussperrung war es, trotz schärfster Kontrolle der Verwaltungen, nicht zu verhindern, dass in einzelnen Geschäften Streikarbeit gemacht wurde, da es sich nicht immer beweisen liess. In Fällen, wo es bewiesen wurde, wies die Kollegen derartige Arbeiten einmütig zurück.

Giebel-München, Filiale II: Mitgliederzahl 153. In einem Geschäft sind zwei weibliche Gehilfen und ein weiblicher Lehrling beschäftigt. Im Akkord arbeiten noch 8 Lithographen. Von auswärtigen Kollegen wurde gegen den Tarif verossen, indem dieselben unter dem Minimallohn angingen und von ihren Verwaltungen darin unterstützt wurden. In einem Falle wurde sogar einem Kollegen von seiner Verwaltung geraten, die Sperre zu brechen.

Die Delegierten werden diese Fälle auch auf der Lithographenkonferenz und Generalversammlung in Hannover zur Sprache bringen.

Gölden-Augsburg: Mitgliederzahl 66; die Einführung des Tarifes stiess anfänglich auf Schwierigkeiten. Es war den Kollegen auch die Aussperrung angedroht, indem die Kündigungen erfolgt waren; durch den festen Zusammenhalt der Kollegen und durch Vermittlung der Verwaltung wurden die Kündigungen zurückgezogen. Es wurden trotz der Devise des Hauptvorstandes, keine Forderungen zu

stellen, in einigen Geschäften Lohnerhöhungen von 1-3 Mk. erzielt.

Schön-Kaufbeuren: Die Mitgliederzahl beträgt durchschnittlich 80 (ein weiblicher Lithographenlehrling). Die Arbeitsverhältnisse sind geregelt, indem mit der einzigen Firma am Ort ein Vertrag abgeschlossen wurde. Es ist auch hier die Möglichkeit vorhanden, dass verdeckte Streikarbeit gemacht wurde; es war aber trotz eifrigster Nachforschung der Verwaltung nicht möglich, dies der Firma zu beweisen.

Bei den Lithographen ist es bis jetzt noch nicht gelungen, die Hausarbeit abzuschaffen.

Giebel und Anspann verurteilen die Einstellung von weiblichen Lithographenlehrlingen; es muss mit allen Mitteln darauf hingearbeitet werden, dies in Zukunft zu verhindern und hofft der Bezirksrat, dass auch die Lithographenkonferenz zu dieser einschneidenden Frage Stellung nimmt.

Die Kaufbeurer Kollegen müssen unter allen Umständen die Hausarbeit abschaffen, da auch die Münchener Kollegen das gleiche getan haben. — Kollege Wassermann glaubt, dass auf unserer Generalversammlung Anträge bezüglich der Aufnahme der Lithographen-Gehilfen in den Senefelder-Bund gestellt werden; er warnt vor diesem Schritt, denn mit demselben Moment würden wir die Einführung der weiblichen Arbeitskräfte in den Lithographie-Beruf anerkennen.

Alb. Schmid, Vorsitzender des Hilfsarbeiter-Verbandes, forderte die Anwesenden auf, für die Organisation der Hilfsarbeiter zu agitieren und betonte, dass es vor allen Dingen notwendig sei, dass gelernte Arbeiter und Hilfsarbeiter einig sein müssen, um bei etwaigen Differenzen geschlossen vorgehen zu können. Redner erwartete von den allerorts zu gründenden Graphischen Kartellen, dass in Zukunft die einzelnen Branchen unseres Berufes besser wie bisher Hand in Hand arbeiten.

Wassermann-München referierte über den Zweck und die Ziele eines Graphischen Kartells und gab bekannt, dass in München die Gründung eines Graphischen Kartells beschlossen und eine Kommission zur Ausarbeitung der Statuten gewählt worden sei. Redner erklärte es als unbedingt notwendig, dass alle graphischen Berufe untereinander in ständiger Fühlung stehen. Wir müssen uns ein Beispiel an den Unternehmer- und Industrieverbänden nehmen. Es ist leider in letzter Zeit bei Lohnkämpfen häufig vorgekommen, dass die eine Sparte des gleichen Berufes ihre kämpfenden Genossen im Stich lassen musste, weil sie tariflich gebunden war.

Gölden und Schön erklärten, in ihren Zahlstellen für die Gründung der Graph. Kartelle und für die Hilfsarbeiter-Organisation zu agitieren.

Zur Arbeitsnachweissfrage hielt Kollege **Görlitz** ein eingehendes Referat über die Bedeutung der Arbeitsnachweise und hob dabei besonders hervor, dass der paritätische Arbeitsnachweis der beste Lohnregulator sei. Es wird auch häufig Klage geführt, dass die Arbeitsnachweise nicht richtig funktionieren und glaubt Redner, dass dies vielfach Schuld der Kollegen selbst ist.

Die Arbeitsnachweiss-Statistik vom Jahre 1906 ergibt in München 1 312 Stellen-Gesuche, 149 offene Stellen, 143 besetzte Stellen. München II 51 Stellen-Gesuche, 31 offene Stellen, 27 besetzte Stellen.

Giebel: Die Kollegen sind selbst schuld, wenn der Arbeitsnachweis nicht funktioniert, indem sie die vorschrittsmässige An- und Abmeldung unterlassen oder den Arbeitsnachweise umgehen, indem sie in den Geschäften Umschau halten. Redner hielt den Bezirks-Arbeitsnachweis in Verbindung mit dem Zentral-Arbeitsnachweis für das beste, indem die örtlichen Arbeitsnachweise, den Anforderungen, die an sie gestellt werden, nicht immer genügen.

Gölden: Es ist den auswärtigen Kollegen nicht möglich, sich rechtzeitig um die offenen Stellen zu bewerben, da die Kollegen am Ort zuerst Kenntnis erhalten; er hält das Nummernsystem für praktisch. Auch müsse darauf geachtet werden, dass die Freizügigkeit nicht unterbunden wird.

Baumann-München: Das Nummernsystem ist nicht durchführbar, da in erster Linie die verschiedenen Spezialitäten in Frage kommen und auch die Fähigkeiten in Betracht gezogen werden müssen. Es muss vor allen Dingen ein Statut ausgearbeitet werden, wonach sich die Kollegen und Arbeitsnachweis-Verwalter zu richten haben.

Schön-Kaufbeuren: Die Arbeitsnachweise-Verwalter müssen in ständiger Fühlung sein. Kollegen, welche sich verändern wollen, müssen auch berücksichtigt werden. Die zum Bezirk gehörigen Zahlstellen müssen jede Woche an den Bezirks-Verwalter Bericht erstatten.

Es wurde dann Kollege **Baumann** provisorisch zum Verwalter des Bezirks-Arbeitsnachweises ernannt. In den Bezirksvorstand wurden die Kollegen **Wassermann, Vors., Baumann, Kassierer** und **Giebel, Schriftführer,** gewählt.

Unter Verschiedenes verlas der Vorsitzende die Anträge des Rechtsschutzvereins München zur Generalversammlung; von einer Diskussion wurde Abstand genommen, da vom Hauptvorstand noch keine Anträge vorlagen und die Begründung des Urteils noch nicht in unseren Händen ist.

Nachdem noch einige Zwischenfälle, welche zu einem gespannten Verhältnis der Zahlstellen Kaufbeuren und München geführt hatten, in zufriedenstellender Weise aufgeklärt wurden, schloss der Vorsitzende die Konferenz um 1/5 Uhr.

Korrespondenzen.

Korrespondenzen ohne Beifugung des Stempels der Zahlstelle oder Filiale finden keine Aufnahme.)

Redaktionschluss: Dienstag.

Spätere Eingänge können für die laufende Nummer nicht berücksichtigt werden.

Hannover. Am 12. Februar fand eine Mitgliederversammlung der hiesigen Zahlstelle statt. Dieser Versammlung wurde von den Vertrauensmännern ein Antrag: »Trennung des Senefelder-Bundes und Ausgestaltung der Gewerkschaftskasse« zur Beschlussfassung vorgelegt. Zur Begründung des Antrages führte Kollege **Bratke** folgendes aus: Nachdem das Reichsgericht gegen uns entschieden hat, kann von einer Einheit innerhalb unseres Bundes keine Rede mehr sein; die alten Bruderkämpfe werden wieder auftauchen, unsere Interessen aufs höchste gefährdend. Dem S.-B. ist es unmöglich gemacht, voll und ganz für seine Mitglieder eintreten zu können. Was liegt daher näher, als dass man eine Trennung vornimmt und den vor der Verschmelzung bestehenden Verband wieder errichtet. Dieser neue Verband wird ausgestaltet mit denselben Unterstützungsweigen, wie sie der jetzige Bund hat. Die Gewerkschaftskasse ist gesichert, für die Krankenkasse muss ein Fonds errichtet werden, indem die übertretenden Mitglieder erst eine Karenzzeit von 13 Wochen durchlaufen, wodurch ein Fonds von zirka 50000 Mk. geschaffen würde, dazu noch eine Anleihe von 50000 Mk., wäre die Kasse allen Ansprüchen auf erste gewachsen. Nun zur Invalidenkasse. Die übertretenden Mitglieder bekämen ihre alten Rechte bis zur Höhe von 5 Jahren gutgeschrieben. Hierdurch hätten alle zum mindesten noch eine 5jährige Karenzzeit vor sich. Dadurch bleibt die Kasse 5 Jahre von allen Verpflichtungen befreit und hat bis dahin einen Fonds von 650000 Mk., angenommen bei nur 10000 Mitgliedern, angesammelt. So schaffen wir ein System, bei dem wir, frei von allem Zwist, einheitlich wirken und schaffen können. — Die Ausführungen wurden sehr beifällig aufgenommen. Eine lebhaft diskutierte schuf noch Klarheit über verschiedene Punkte, besonders über das Schicksal der Witwen und Waisen, wenn ein Mitglied, welches im alten Bunde voll bezugsberechtigt ist, sterben sollte, ohne im neuen Verband bezugsberechtigt zu sein. Kollege **Ewert** machte den Vorschlag, dass in diesem Falle die Witwe noch vor Ablauf der Karenzzeit in den Genuss ihrer Rechte tritt. Alles in allem war die Versammlung in bester Stimmung, war doch ein Weg gefunden, der für die Zukunft das beste hoffen liess. Folgende Resolution wurde einstimmig angenommen:

»Die am 11. Februar im »Nordst. Gesellschaftshaus tagende Versammlung des Deutschen Senefelder-Bundes beantragt bei der demnächst stattfindenden Generalversammlung, die durch das Reichsgerichtsurteil erfolgte teilweise Trennung vollständig herzustellen, den ehemaligen Verband als solchen wieder zu errichten und diesem alle Unterstützungsweige des jetzigen S.-B. anzugliedern; wobei für die Krankenunterstützung und Sterbekasse eine mindestens 13wöchentliche Karenzzeit vorzuziehen ist. Sämtlichen aus dem S.-B. übertretenden Mitgliedern werden in der Invaliden- und Witwenkasse ihre alten Bundesrechte bis zur Höhe von 5 Jahren gutgeschrieben. Im Todesfalle eines im alten S.-B. bezugsberechtigten Mitgliedes tritt dessen Witwe noch vor Ablauf der Karenzzeit in den Genuss der Witwenunterstützung.«

Ausserdem musste sich die Versammlung wiederum mit der Firma A. Mollig & Co. beschäftigen. Um unsere Vertrauensmänner aus der Firma hinauszubekommen, sind die schäblichsten Mittel recht. Der Vertrauensmann der Lithographie wurde wegen Arbeitsmangel entlassen, von uns aber als gemässigt betrachtet, ohne schärfere Massnahmen gegen die Firma zu unternehmen. Aber der Appetit kommt beim Essen. Unter den nichtigen Gründen, wobei man sich nicht scheute, Unwahrheiten zu gebrauchen, wurde jetzt wieder der Vertrauensmann im Maschinenaal entlassen. Obwohl dem Chef, nachdem diesem klargestellt wurde, dass nur die seitens des Faktors gebrauchten Unwahrheiten die Entlassung herbeigeführt habe, erklärte, hierdurch sei die Sachlage eine andere, wurde die Kündigung trotzdem aufrechterhalten. Da es sich um eine Schutzverbandsfirma handelt, machte uns der Hauptvorstand den Vorschlag, eine gemischte Kommission solle über diesen Fall entscheiden. Wir stimmten zu. Näherer Bericht hierüber fehlt uns noch. Die Versammlung beschloss einstimmig, den entlassenen Vertrauensmann als gemässigt zu betrachten, ohne weitere diplomatische Vermittlungsversuche zwischen Hauptvorstand und Schutzverband abzuwarten, da diese innerhalb 3 Wochen Zeit genug zur Regelung gehabt hätten. Eine leicht begriffliche Erregung rief es hervor, als bekannt wurde, die Firma habe das Gericht ausgeprengt, Hauptvorstand wie Schutzverband habe eine Massregelung verneint. Was hieran wahres ist, wird die Zukunft lehren. Soviel steht fest, dass wir für spätere Fälle alles Diplomatieren ablehnen und nur noch handeln werden. Noch vor einigen Tagen wurde vor dem hiesigen Gewerbegericht gegen uns der Vorwurf erhoben, wir hätten nach dem Streik immer und immer wieder den Frieden gestört. Auf welcher Seite die Friedensstörer zu suchen sind, werden die Kollegen beurteilen können.