

GRAPHISCHE PRESSE

Nr. 27 37. Jg.

11. Juli 1924

ORGAN DES VERBANDES DER LITHOGRAPHEN, STEINDRUCKER UND VERWANDTE BERUFE.

Abonnement. Die Graphische Presse erscheint wöchentlich Freitags. Abonnementpreis: 0,25 Mk. exkl. Zustellung pro Monat. Zu beziehen durch alle Buchhandlungen und Postanstalten. (Post-Zeitungs-Katalog Nr. 3373). Für die Länder des Weltpostvereins 0,50 Mk.

Redaktion:

Hans Ronnger, Berlin N 24 Ebersstraße 86-88 III. Redaktions-
schluß: Montag, Telefon Amt Norden 4268.
Verlag: Johannes Hoff, Berlin N 24. — Druck und Expedition:
Conrad Müller, Scheideitz-Leipzig, Auguststraße 8-9.

Insertion. Für die viergespaltene Nonpareillezeile oder deren Raum 0,50 Mk., bei Wiederholung Rabatt. Für Arbeitsmarktanzeigen 0,40 Mk. Für Verbandsmitglieder sowie Verbandsanzeigen 0,30 Mk. pro Zeile. Beilagen nach Übereinkunft — Zuschriften an die Expedition erbeten.

Die freien Gewerkschaften zum Sachverständigenutachten

Die freigewerkschaftlichen Spitzenorganisationen, der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, der Allgemeine freie Angestelltenbund und der Allgemeine Deutsche Beamtenbund, haben in einer Eingabe an die Reichsregierung den Standpunkt der freien Gewerkschaften zum Sachverständigen-Gutachten wie folgt dargelegt:

„Den Gewerkschaften ist bekannt, daß die Reichsregierung eifrig an der Durchführung der Anregungen arbeitet, die das Sachverständigen-Gutachten der Dawes-Kommission für den deutschen Haushalt und die Gestaltung der Steuern gegeben hat. Sie vermissen aber jedes Anzeichen dafür, daß auch den Anregungen nachgegangen wird, die in dem Gesamturteil der Sachverständigen über die deutsche Steuergesetzgebung scharf umrissen worden sind. Die Sachverständigen haben der Schlußfolgerung nicht entgegen können, daß die reicheren Klassen in Deutschland in den letzten Jahren von dem in Kraft befindlichen Steuersystem nicht in angemessener Weise erfaßt worden sind, weder in einem Maße, das sich mit Rücksicht auf die Besteuerung der arbeitenden Klasse rechtfertigen würde, noch in einem Maße, das mit der Belastung der reicheren Klasse in anderen Ländern vergleichbar wäre. Das Gutachten der Dawes-Kommission unterstreicht die Notwendigkeit, schon für das laufende Einkommensteuerjahr wichtige gesetzliche Ergänzungen vorzunehmen. Das gilt im besonderen für die Einkommensteuer der sich selbst Einschätzenden und für die Auslandsverdienste, aber ebenso für eine Besteuerung der Geldentwertungsgewinne und für den Abbau der Umsatzsteuer. Auch

den Ertrag der deutschen Erbschaftsteuer haben die Sachverständigen als „außerordentlich niedrig“ bezeichnet.

Die Gewerkschaften ersuchen die Reichsregierung um Aufklärung darüber, welche Maßnahmen im besonderen nach dieser Richtung im Interesse einer gerechten Verteilung der Wiedergutmachungslasten in Angriff genommen worden sind. Sie haben auch das stärkste Interesse daran, zu erfahren, welche sonstigen steuerlichen Maßnahmen auf dem Gebiete der indirekten Steuern vorbereitet werden.

Die Spitzenverbände halten eine Aussprache mit der Reichsregierung für außerordentlich dringend. Mächtige Interessenorganisationen organisierten systematisch den Widerstand gegen die Staatsnotwendigkeiten und schrecken dabei, wie erst jüngst die Vertreter der Landwirtschaft, sogar vor Drohungen nicht zurück. Die Bestrebungen dieser Kreise münden sämtlich in dem einen Wunsch, in Zukunft möglichst von den Lasten, die Deutschland zu tragen hat, frei zu werden und sie auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Das steigert selbstverständlich die Erbitterung der Arbeitnehmer auf höchste. Die vielen Millionen Arbeitnehmer, die in den Gewerkschaften vereinigt sind, lehnen entschieden die Auffassung ab, daß wachsende Entbehrungen und steigende Not in den breiten Massen des Volkes eine zur Gesundung unentbehrliche Notwendigkeit seien.

Die Unterzeichneten bitten die Reichsregierung, tunlichst bald Tag und Stunde zu einer Aussprache mit Vertretern der unterzeichneten gewerkschaftlichen Spitzenverbände bestimmen zu wollen.“

Der Zwangstarif.

Die Bestimmung im Tarif für das Deutsche Lithographie- und Steindruckgewerbe, daß organisierte Gehilfen nur bei organisierten Unternehmern arbeiten und organisierte Unternehmer nur organisierte Gehilfen beschäftigen dürfen, hat in Kollegenkreisen die Bezeichnung des Tarifes als Zwangstarif aufkommen lassen. Um die Organisationsklausel ist Anfangs in unsern Kreisen geistig schwer gerungen worden. Dieses Ringen ist immer unter dem Stichwort „Zwangstarif“ geführt worden und wenn vom Zwangstarif in Kollegenkreisen geredet wurde, dann galt ganz selbstverständlich die Organisationsklausel als Grundlage dieser Aussprache.

Wie nicht anders zu erwarten war, stand in bestimmten Perioden des diesjährigen Steindruckertarifikampfes wieder der Zwangstarif im Vordergrund des besonderen Interesses. Wenigstens lassen eine ganze Reihe Berichte aus den Mitgliedergewerkschaften erkennen, daß man die Frage eines Zwangstarifes erörtert hat. Die Umstände zwingen ja auch zu solcher Erörterung, und wer taktisch die verschiedenen im Tarifikampf gegebenen Situationen voll ausschöpfen wollte, mußte sich mit der Frage des Zwangstarifes gründlich auseinandersetzen. Der Gang der Tarifverhandlungen im Steindruckgewerbe hat ja auch keinen Zweifel darüber gelassen, daß die Steindruckereibesitzer ebenfalls die Möglichkeiten eines Zwangstarifes ins Auge gefaßt hatten und bereit waren, den Weg des Zwanges zu gehen, um zu einem neuen Tarife zu kommen. Sie bekundeten ja auch ganz offen, daß ihr Anruf des Schiedsgerichtes beim RAM, im Notfalle in einer Verbindlichkeitsklärung des gefällten Schiedsspruches gegipfelt hätte. Daß die Gehilfen durch ihre Ablehnung des Teilverhandlungsergebnisses einen Strich durch diese Rechnung machten und damit die Möglichkeit eines Zwangstarifes sehr erschweren, hatte als Ursache wohl mehr das Gefühl als Vernunft und Kenntnis des Arbeitsrechtes. Aber man empfand sehr richtig, daß man nicht gut einem mehr nebensächlicheren Tarifverhandlungsergebnisse seine Zustimmung geben könne bevor man wisse, wie die Hauptpositionen eines neu abzuschließenden Tarifes aussehen werden. Auch in dieser Abstimmung lag deshalb das Bekenntnis der Kollegen für den Tarifgedanken, ohne zu unterlassen hervorzuheben, daß damit einem Tarif unter allen Umständen noch lange nicht das Wort geredet ist.

Schon aus diesen wenigen Worten ist erkenntlich, daß die früheren Diskussionen über den Zwangstarif auf einer ganz anderen Sachlage fußten, als die in den letzten Wochen geführten.

Das kommt daher, daß das Arbeitsrecht eine tiefgehende Veränderung erfahren hat. Der Tarifvertrag ist — im Gegensatz zu früher — zum Kernstück des kollektiven Arbeitsrechts geworden. Der wirkliche Schutz der Arbeiter liegt heute allein in einem Tarifvertrag! Gibt es auch noch weitere Möglichkeiten des kollektiven Arbeitsvertrages, wie Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnung, so bieten diese doch nur einen schleibaren Schutz der Arbeiter. Das legte kürzlich der Leiter der gewerkschaftlichen Betriebsrätezentrale Nörpel mit folgenden Worten sehr glücklich dar:

„Die Betriebsvereinbarung ist ein Geschöpf der Nachkriegszeit, sie hat sich zuerst ergeben aus dem § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und ihre weitere Fundierung erhalten durch den § 78, Ziffer 2 des Betriebsrätegesetzes. Jetzt ist die Betriebsvereinbarung ausdrücklich erwähnt in der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, Artikel I, § 3. Betriebsvereinbarungen können abgeschlossen werden durch eine Belegschaft, welche eine Betriebsvertretung nicht wählen kann, vor allem aber durch die gesetzlichen Betriebsvertretungen. Die Betriebsvereinbarung ist im § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 nicht erwähnt, und sie hat infolgedessen auch nicht die Wirkungen eines Tarifvertrages. Die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung gehen nicht automatisch und unabdingbar in den Einzelarbeitsvertrag ein. Infolgedessen ist auch kein Arbeitnehmer verpflichtet, die Bestimmungen derselben anzuerkennen, sie sind für ihn nicht maßgebend, wenn nicht der Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich mit Bezugnahme auf die Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist. Selbstverständlich ergeben sich aus einer solchen Weigerung eines einzelnen Arbeitnehmers Schwierigkeiten, denn die Betriebsvertretung, die diese Vereinbarung geschlossen hat, ist natürlich an dieselbe moralisch gebunden, sie kann dem Arbeitnehmer bei seiner Weigerung nicht zur Seite stehen, und eine Entlassung wird deshalb in den meisten Fällen auch nicht als unbillige Härte gemäß § 84, Ziffer 4 BRG. angesehen werden. Außerdem jedoch ist es auch wenig aussichtslos, an Stelle von Tarifverträgen eine Betriebsvereinbarung zu schließen, weil hinter einer solchen Maßnahme nicht die Macht der Gewerkschaften steht und der Inhalt der Betriebsvereinbarung sehr bald das Spiegelbild der Machtlosigkeit der Betriebsräte sein wird, welche ja ohne starke Gewerkschaften allein nichts erreichen können. In besonderen Fällen kann aber auch die Gewerkschaft die Betriebsräte auffordern, Betriebsvereinbarungen an Stelle von Tarifverträgen zu schließen, nämlich dann, wenn mit der Unternehmervereinbarung ein den

Wünschen der Arbeitnehmer genügender Tarifvertrag nicht zu erreichen ist und die Gewerkschaften den Kleinkrieg beginnen müssen, um die Unternehmer wieder zu einem Tarifvertrag zu zwingen. Diese Art der Betriebsvereinbarung, welche gegenwärtig vorkommt, ist aber immer nur ein Übergangsstadium, welches baldigt durch den festen Zusammenschluß der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft und durch die Erämpfung eines guten Tarifvertrages abgelöst werden muß.

Die Arbeitsordnung ist durch die Gewerbeordnung, § 134 a ff. auf Grund von § 133 h für Betriebe, in denen in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, gesetzlich vorgeschrieben. Der Inhalt der Arbeitsordnung geht automatisch in den Arbeitsvertrag ein, er ist aber mit Ausnahme der Bestimmungen über Entlassung und Strafen nicht unabdingbar, so daß also der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern auch andere Bedingungen, als sie die Arbeitsordnung vorsieht, vereinbaren kann. Bei dem Erlaß der Arbeitsordnung haben bekanntlich die Betriebsvertretungen nach §§ 75 und 80 BRG. gleichberechtigt mitzuwirken. Die Arbeitsordnung regelt meist nur die technischen Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses, aber in neuerer Zeit versuchen die Unternehmer, mit den Betriebsräten Arbeitsordnungen mit längerer Arbeitszeit als acht Stunden täglich festzulegen, um die Regelung der Mehrarbeit durch Tarifvertrag oder, wenn diese gescheitert ist, die behördliche Genehmigung der Mehrarbeit zu umgehen. Vor einem solchen Vorgehen müssen die Betriebsräte entschieden gewarnt werden, außerdem ist dasselbe nach §§ 5 und 6 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 unzulässig, und solche Unternehmer müssen gemäß § 11 dieser Verordnung zur Bestrafung angezeigt werden.“

Diese Darlegungen lassen sich rechtlich nicht anfechten und beweisen zur Genüge, daß den Arbeitern wirklicher Schutz nur der Tarifvertrag bietet. Der Tarifvertrag ist aber dem Herrn-im-Haustand gegenüber. Denn die Bestimmungen eines Tarifvertrages sind unabdingbar; sie sind das Recht des Arbeiters im Betrieb, auf welches er nicht verzichten braucht, ja, auf welches er gar nicht verzichten kann, denn er kann jederzeit die Differenz einklagen, selbst wenn er schriftlich darauf verzichtet hat, denn jede anderweitige Abrede, es sei denn, daß es sich um eine Verbesserung der Bestimmungen des Tarifvertrages handelt, ist nichtig.

Diese Rechtslage kennen die Unternehmer so gut wie die Arbeiter. Ein guter Tarifvertrag fällt deshalb nicht vom Himmel, was zu erleben wir in den letzten Wochen sattem Gelegenheit hatten.

Fühlen die Arbeiter sich stark genug eine ihren Ansprüchen gerechte vertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse zu erzwingen, so ist das nur möglich in Gegensatz zu den Unternehmern. Das aber heißt in seinem Kulminationspunkt Streik oder Aussperrung.

Ein Staat, der zum Kernstück seines Arbeitsrechtes den Kollektivvertrag macht, hat ein besonderes Interesse daran, daß durch Wirtschaftskämpfe die Wirtschaft und damit der Staat nicht dauernd erschüttert wird. Die Folge solcher staatspolitischen Einstellung ist notwendigerweise der Versuch, Wirtschaftskämpfe gar nicht erst ausbrechen zu lassen. Die gesetzliche Grundlage, schlichtend in Arbeitsstreitigkeiten eingreifen zu können, ist die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 und die ausführenden Organe die Schlichtungsbehörden. Letztere haben die Aufgabe, wenn die Parteien sich nicht einigen, Schiedssprüche zu fällen, und diese, im Falle der Ablehnung durch eine oder beide Parteien für verbindlich zu erklären. Die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches soll zwar abhängen von zwingenden wirtschaftlichen und sozialen Gründen, aber das ist ja Gummi ganz eigenartiger Sorte, wie die Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruches über die Arbeitszeit im Steindruckgewerbe vom 21. Februar 1924 beweist. Wenn die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches erfolgt ist, wird durch dieselbe die Annahme des Schiedsspruches ersetzt. Auch wenn eine oder beide Parteien mit dem Inhalt des Schiedsspruches nicht einverstanden sind, steht die Verbindlichkeitserklärung gleich der Annahme des Schiedsspruches. Es ist also durch die Verbindlichkeitserklärung ein Zwangstarif entstanden, der alle Positionen der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen umfassen kann.

Ein solcher Zwangstarif enthält wie jeder Tarifvertrag überhaupt die Friedenspflicht; die Parteien dürfen weder streiken noch aussperren, und wenn es doch geschieht, dann kann die geschädigte Partei Schadenersatzansprüche vor Gericht geltend machen und ausklagen. Selbstverständlich wird kein Arbeiter gezwungen, zu Bedingungen, welche ihm nicht passen, zu arbeiten, aber ein organisierter Kampf ist trotzdem sehr erschwert, denn dahinter lauert die Gefahr der Schadenersatzpflicht, welche jedes Mitglied einer Partei, das zum Tarifbruch auffordert, trifft, soweit dieses Mitglied verantwortliche Person dieser Partei ist. Das ergibt sich aus § 320 ff., unter Umständen 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Ohne diese Sicherung wäre die Durchführung eines Tarifvertrages nur von dem guten Willen der Parteien abhängig, also sehr unsicher begründet. Es liegt ein Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes vor, welches Bußen für Tarifbruch vorsieht, um die unbegrenzte Haftung auszuschalten, aber derselbe hat vorläufig keine Aussicht auf Gesetzwerdung.

Selbstverständlich gibt es nur eine zivilrechtliche Haftung für Tarifbruch, eine strafrechtliche besteht nicht, abgesehen für lebenswichtige Betriebe durch das Streikverbot. Wenn also trotz eines verbindlich erklärten Schiedsspruches die Unternehmung aussperren, und die Gewerkschaft streikt, dann gibt es keine Schadenersatzpflicht mehr, aber die moralische Wirkung der Verbindlichkeitserklärung wird untergraben.

Das Schlichtungswesen ist ein Notbehelf und die Verbindlichkeitserklärung eine Gefahr. Die letztere erfolgt gegenwärtig entweder durch den Schlichter oder den Reichsarbeitsminister, mithin allein durch eine Behörde. Die Behörde hat es also in der Hand, Lohnhöhe und Arbeitszeit zu bestimmen und niedrigzuhalten sowie das Streikrecht der Arbeitnehmer zu beschränken. Zu dieser Sachlage hat der Bundesausschuß des ADGB, im März 1924 Stellung genommen (siehe „Graphische Presse“ vom 16. Mai 1924, Seite 51) und fordert, daß das Streikrecht der Arbeitnehmer unangestastet bleiben muß. Die Verbindlichkeitserklärung soll anders geregelt werden, vielleicht durch Übertragung an eine paritätische Körperschaft und Bindung der Wirksamkeit der Verbindlichkeitserklärung an eine qualifizierte Mehrheit, so daß also mindestens auch ein Arbeiterbeisitzer für dieselbe stimmen muß. Dann wären die Gewerkschaften wieder sicher, daß ihnen von Amts wegen keine Schlichtungsbehörde hinderlich ist, wenn sie sich stark fühlen, einen Kampf zu führen. Diese Sicherung bedeutet aber andererseits, daß viele Schiedssprüche nicht mehr verbindlich erklärt werden, und dann muß es sich zeigen, ob die Gewerkschaft stark genug ist, für die Sicherung oder die Verbesserung des Arbeitsvertrages erfolgreich zu kämpfen.

Aus diesen Darstellungen ist ersichtlich, daß zwischen dem Zwangstarif von früher und dem Zwangstarif von heute ein himmelweiter Unterschied ist. Ausschneidend haben Teile der Kollegschaft diesen Unterschied noch nicht recht begriffen. Es ist eben jetzt nicht mehr so, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen tariflich nicht geregelt sind und ohne Tarif gearbeitet wird, wenn das Verhandlungsergebnis der Ablehnung verfällt. Den Schlichtungsbehörden ist das Recht gegeben einen Tarif zu oktroyieren. Da die Praxis ergeben hat, daß solche Oktrois nicht zu genießen sind,

gilt es solche Erkenntnis mit Tariffkämpfen auszuwerten. Das ist zum Nutzen der Kollegen bei den Tarifberatungen im Steindruck geschehen.

Forderungen der Gewerkschafter der Welt zur Sozialgesetzgebung.

Die im Bericht über den Internationalen Gewerkschaftskongreß in Wien erwähnte Entscheidung zur Internationalen Sozialgesetzgebung hat folgenden Wortlaut:

„Die Kapitalistenklasse sucht unter dem System der Lohnarbeit ihren Profit zu erhöhen durch die möglichst hochgegründete Ausbeutung der Lohnarbeiter durch Methoden, die, wenn sie keine Schranken finden, die physische, moralische, intellektuelle Kraft der Arbeiterklasse, wozu auch die Angestellten gehören, und ihres Nachwuchses untergraben und damit den Aufstieg der Gesellschaft verhindern, ja ihren Bestand selbst gefährden. Gänzlich aufgehoben werden kann das kapitalistische Streben nach Degradierung der Arbeiterschaft nur durch Aufhebung der kapitalistischen Produktion. Aber es kann vorher erheblich eingeschränkt werden, sowohl durch den Widerstand der Arbeiterorganisation wie durch das Eingreifen der Staatsgewalt. Durch diese Einschränkungen soll die Gesundheit der Arbeiter geschützt, ihr Familienleben erhalten und ihnen die Möglichkeit der Bildung gegeben werden, derer sie bedürfen, um in der modernen Demokratie ihren Pflichten als Staatsbürger nachkommen zu können.

Die Schranken, die der Kapitalismus findet, sind in den verschiedenen Staaten sehr verschieden. Diese Unterschiede gefährden durch die Schleuderkonkurrenz der zurückgebliebenen Länder die Industrie und die Arbeiterschaft der vorgeschrittenen. Die Ausgleiche der nationalen Unterschiede des Arbeiterschutzes durch ein System internationaler Arbeiterschutzgesetzgebung ist längst dringend notwendig geworden. Sie wird doppelt notwendig nach den ungeheuren Umwälzungen und den entsetzlichen Verwüstungen an Volkskraft, die der Krieg und seine Wirkungen gebracht haben. Gleichzeitig aber bringen seine Konsequenzen auch die Möglichkeit der Notwendigkeit zu genügen durch die Errichtung der Internationalen Organisation der Arbeit.

Der Kongreß fordert, daß die folgenden, in einzelnen Ländern bereits teilweise durchgeführten Mindestforderungen zu internationalem Rechte erhoben werden, wobei diese Rechte gelten sollen für alle im Lohndienst Stehenden, ohne daß Lohn- und Gehaltsgrenzen festgesetzt werden.

1. Obligatorisch ist die Durchführung der allgemeinen Schulpflicht in allen Ländern mit dem Ziele, die allgemeine berufliche Bildung vorzubereiten. Die allgemeine Fachschule ist in allen Ländern einzuführen. Die höhere wissenschaftliche Bildung muß frei und allen zugänglich sein. Die Fähigkeiten und Neigungen der jungen Leute dürfen durch ihre materiellen Existenzbedingungen nicht behindert werden. Kindern unter 15 Jahren ist jede Erwerbstätigkeit zu verbieten.

Die Staaten verpflichten sich, spezielle Stellen für Berufsberatung ins Leben zu rufen, unter Zugrundelegung psychotechnischer und ärztlicher Untersuchungsmethoden.

2. Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren dürfen täglich höchstens 6 Stunden beschäftigt werden mit einer anderthalbstündigen Ruhepause nach höchstens vierstündiger ununterbrochener Arbeitszeit. Fach- und Fortbildungsschulunterricht ist für männliche und weibliche Jugendliche mindestens zwei Stunden täglich einzurichten und in die Zeit von 8 Uhr morgens bis 6 Uhr abends zu legen. Den Jugendlichen muß die Zeit zum Besuche des Unterrichts freigegeben werden. Die Beschäftigung von Jugendlichen ist zu verbieten: in der Zeit von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens, an Sonn- und Feiertagen, in besonders gesundheits-schädlichen Betrieben, in Bergwerken bei Arbeiten unter Tage.

3. Die Arbeitszeit für Arbeiterinnen darf an den Samstagen 4 Stunden nicht überschreiten. Der Samstagnachmittag ist den Arbeiterinnen von 12 Uhr mittags freizugeben. Wo Ausnahmen nach Art des Betriebes erforderlich sind, ist eine entsprechende Ruhepause in jeder Woche zu gewähren. Die Beschäftigung von Arbeiterinnen während der Nachtzeit ist zu verbieten. Den Unternehmer ist zu verbieten, den Arbeiterinnen nach beendeter Arbeitszeit weitere Arbeit nach Hause mitzugeben. Die Beschäftigung von Frauen in besonders gesundheits-schädlichen Betrieben, deren Gesundheitsgefahren nicht beseitigt werden können, und in Bergwerken unter Tage ist generell zu verbieten. Vor und nach ihrer Niederkunft dürfen Frauen im ganzen während 12 Wochen — nach der Niederkunft jedenfalls wenigstens 6 Wochen — nicht gewerblich beschäftigt werden. Allen Staaten wird die Einführung einer Mindestentschädigung zur Pflicht gemacht, um Mutter und Kind Unterhalt und die beste hygienische Pflege zu sichern. Für gleiche Arbeitsleistung ist Frauen der gleiche Lohn wie Männern zu bezahlen.

4. Die Arbeitszeit darf für alle Arbeiter 8 Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich nicht

übersteigen; die Nachtarbeit zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens ist gesetzlich zu verbieten für alle Betriebe, die nicht ihrer Art nach oder aus technischen Gründen auf die Nachtarbeit angewiesen sind. Der freie Samstagnachmittag ist in allen Ländern anzustreben.

5. Den Arbeitern ist generell wöchentlich eine zusammenhängende Ruhepause von mindestens 36 Stunden gesetzlich zu gewährleisten, die in die Zeit vom Samstag bis Montag früh zu verlegen ist. Wo infolge der Art des Betriebes Ausnahmen von dieser Sonntagsruhe erforderlich sind, ist die ununterbrochene Ruhepause von 36 Stunden an Wochentagen zu gewähren. In kontinuierlichen Betrieben ist die Schichtregelung so zu treffen, daß die Arbeiter abwechselnd mindestens jede zweite Woche den Sonntag frei haben. Auf Ländern sowie Bevölkerungsgruppen, die einen anderen wöchentlichen Ruhetag haben, finden obige Bestimmungen sinngemäße Anwendung. Eine höhere Bezahlung der Nacht- und Sonntagsarbeit ist durchzuführen.

6. Im Interesse der Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter sind Fabriken und Werkstätten in der Weise auszurüsten, einzurichten und mit den nötigen Installationen zu versehen, daß alle zur Verhütung der Berufskrankheiten und Unfälle gebotenen Vorkehrungen getroffen sind.

In besonders gefährlichen oder gesundheits-schädlichen Betrieben ist im Verhältnis zur Größe der Gefahr für Gesundheit und Leben der Arbeiter eine kürzere Arbeitsdauer als 8 Stunden pro Tag einzuführen.

Es sind seitens der Regierungen spezielle Institute ins Leben zu rufen, die sich mit der Frage beschäftigen, welche industriellen Giftstoffe durch unschädliche Stoffe ersetzt werden können; wie die Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeiter am besten bekämpft und auf welche Weise berufliche Infektionskrankheiten am besten bekämpft und geheilt werden können. Die Verwendung giftiger Stoffe in der Industrie ist zu verbieten, sobald ihr Ersatz möglich ist. Eine internationale Liste solcher Stoffe ist fortwährend zu führen und ihre Beachtung zu vereinbaren. Das sofortige Verbot der Verwendung von giftigem weißen (gelbem) Phosphor in der Zündholzindustrie, von Bleiweiß bei Innen- und Außenanstrichen ist durchzuführen. Die Eisenbahnwagen aller Länder müssen mit einem einheitlichen, für alle Wagen anwendbaren System einer automatischen Kuppelung versehen sein. Die Haftpflicht des Unternehmers zur Einhaltung dieser Vorschriften ist gesetzlich festzulegen.

Berufskrankheiten sind als Unfälle anzuerkennen.

7. Alle Gesetze und Verordnungen auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes sind sinngemäß auf die Heimindustrie anzuwenden. Die Sozialversicherung ist auf die Heimindustrie auszudehnen. Die Heimarbeit ist zu verbieten: 1. für alle Arbeiten, bei denen schwere Gesundheitsschädigungen oder Vergiftungen vorkommen können; 2. für die Lebens- und Genussmittelindustrie einschließlich der Herstellung der zu ihrer Verpackung bestimmten Tüten, Beutel und Kartonnagen. Die obligatorische Anzeige aller ansteckenden Krankheiten ist für die Heimindustrie anzuordnen. Arbeitsverbot in solchen Wohnungen und Entschädigung der davon betroffenen Arbeiter. Die ärztliche Inspektion der in der Heimindustrie tätigen Minderjährigen ist ebenso wie eine Wohnungsinspektion in allen Ländern durchzuführen. Die obligatorische Listenführung und Listenkontrolle sind für sämtliche Arbeiter und Zwischenmeister in der Heimindustrie, ebenso die Führung von Lohnbüchern für alle Arbeiter zu vereinbaren. In allen Heimindustriebezirken sind paritätisch zusammengesetzte Lohnämter zu errichten, mit der Aufgabe, rechtsverbindliche Lohnsätze festzusetzen. Die Lohnlisten sind in den Arbeitsräumen aufzuhängen.

8. Den Arbeitern ist in allen Ländern ein freies Koalitionsrecht zu gewähren. Gesetze und Verordnungen (Gesindeordnungen, Koalitionsverbote usw.), welche einzelne Arbeitergruppen in eine Ausnahmestellung gegenüber andern Arbeitergruppen bringen oder ihnen das Recht der Koalition und der Vertretung ihrer wirtschaftlichen Interessen, so das Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen vorenthalten, sind unzulässig und, wo sie bestehen, zu beseitigen. Eingewanderte Arbeiter genießen die gleichen Rechte hinsichtlich Teilnahme und Beteiligung in der gewerkschaftlichen Organisation, einschließlich des Streikrechtes, wie die einheimischen Arbeiter. Die Behinderung der Ausübung des Koalitionsrechtes ist zu bestrafen. Der ausländische Arbeiter hat Anspruch auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die von der Gewerkschaftsorganisation mit den Arbeitgebern seines Berufes vereinbart sind. Wo solche Vereinbarungen nicht bestehen, gelten auch für den fremden Arbeiter die örtlichen Löhne und Arbeitsbedingungen seines Berufes.

9. Der Erlaß von Auswanderungsverboten ist unzulässig. Der Erlaß genereller Einwanderungsverbote ist unzulässig. Von dieser Bestimmung werden nicht berührt: a) Das Recht jedes Staates, in Zeiten wirtschaftlicher Depression zeitweilige Beschränkungen der Einwanderung zum Schutze so-

wohl der einheimischen als der einwandernden fremden Arbeiter anzuordnen, im Einvernehmen mit den Arbeiterorganisationen. b) Das Recht jedes Staates, zum Schutze seiner Volksgesundheit die Einwanderung zu kontrollieren und diese eventuell zeitweilig zu untersagen. c) Das Recht jedes Staates, zum Schutze seiner Volkskultur und zur wirksamen Durchführung des Arbeiterschutzes in den Betriebszweigen, in denen vorwiegend einwandernde Arbeiter beschäftigt werden, gewisse Mindestanforderungen an die Kenntnisse des Einwanderers im Lesen und Schreiben in seiner Muttersprache zu stellen. Doch sind diese Ausnahmen nur im Einvernehmen und unter Kontrolle der Internationalen Organisation der Arbeit der betr. Arbeiterorganisationen zulässig. Die vertragschließenden Staaten verpflichten sich, in ihre Gesetzgebung schleunigst Bestimmungen aufzunehmen, die die Anwerbung von Kontraktarbeitern für das Ausland und die Tätigkeit gewerblicher Stellenvermittler zum gleichen Zweck sowie die Zulassung von Kontraktarbeitern verbieten. Die Staaten verpflichten sich, die Arbeitsmarktstatistik auf der vom Internationalen Arbeitsamt festgesetzten Grundlage aufzubauen, um die Arbeiter vor Zureise nach Ländern mit geringer Arbeitsgelegenheit zu schützen. Kein Arbeiter darf wegen gewerkschaftlicher oder beruflicher Handlungen ausgewiesen werden. Gegen alle Ausweisungsbefehle ist Berufung an ein ordentliches Gericht zulässig.

10. In Arbeitsgebieten, in denen der Durchschnittsverdienst eines Arbeiters oder einer Arbeiterin zu einer gesitteten Lebensstellung nicht hinreichend und in denen der Abschluss von Lohnvereinbarungen durch Arbeiterverbände sich als unmöglich erweist, sind von den Landesregierungen Lohnämter mit gleichmäßiger Vertretung der Arbeiter und Arbeitgeber zu errichten mit der Aufgabe, rechtsverbindliche Lohnsätze festzustellen.

11. Es ist eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit in jedem Lande zu schaffen. Alle Arbeiter sind vom Staate gegen Berufsunfälle zu versichern. Über das Ausmaß der Ansprüche der Arbeiter und ihrer Hinterbliebenen ist das Gesetz des Ortes, in dem der Betrieb liegt, in welchem der verunglückte Arbeiter beschäftigt war, maßgebend. Die Witwen- und Waisen-, Kranken-, Alters- und Invalidenversicherung ist durchzuführen und erstreckt sich auf in- und ausländische Arbeiter in gleicher Weise. Dem ausländischen Arbeiter kann, wenn er das Land der Beschäftigung verläßt, an Stelle einer Rente eine Abfindungssumme gewährt werden, sofern hierüber völkerrechtlich verbindliche Verträge zwischen Heimatstaat und Beschäftigungsstaat abgeschlossen worden sind.

12. Für den internationalen Beruf der Seeleute ist ein besonderer, internationales Seemannsrecht und ein Seemannschutz unter Mitwirkung der Organisation der Seeleute zu schaffen.

13. Die Durchführung dieser Bestimmungen ist in erster Reihe Sache der Arbeitsverwaltung jedes Staates und seiner Beamten der Gewerbeaufsicht. Diese sind sowohl aus den Kreisen technisch, hygienisch und wirtschaftlich vorgebildeter Sachkennner als aus den Reihen der Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellten zu berufen. Die Gewerkschaften sind zur wirksamen Durchführung des Arbeiterschutzes heranzuziehen. Die Unternehmer, die mindestens fünf fremdsprachige Arbeiter beschäftigen, sind gesetzlich zu verpflichten, die Arbeitsordnungen und alle sonstigen wichtigen Bekanntmachungen in der Muttersprache dieser Arbeiter auszuhängen, sowie auf eigene Kosten dafür zu sorgen, daß diese Arbeiter in der Landessprache unterrichtet werden.

14. Entsprechend ihrer Zahl wird allen in den verschiedenen Gruppen beschäftigten Arbeitern sowie dem technischen und administrativen Personal ein Mitbestimmungsrecht in allen jenen Fragen gewährt, die die allgemeinen und speziellen Angelegenheiten der Betriebe betreffen.

15. Die Staaten haben alle Maßnahmen zu treffen, um von der Gemeinschaft bezahlte und kontrollierte öffentliche Arbeitsnachweise ins Leben zu rufen, die von paritätischen, aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzten Kommissionen verwaltet werden.

16. Im Interesse der Gesundheit, der moralischen und geistigen Erhebung der Arbeiterklasse verpflichten sich die Staaten, alle Maßnahmen zu treffen und materielle Mittel zur Verfügung zu stellen, um die Wohnungsnot zu bekämpfen, unter der die Arbeiter aller Länder zu leiden haben.

Der Tariffunktionär.

In Nr. 24 der „Graphischen Presse“ vom 20. Juni er. hat Kollege F. K. längere Ausführungen über die Aufgaben der Tariffunktionäre gemacht, die allgemeine Beachtung verdienen. Mit vollem Recht wird auf die Tatsache verwiesen, daß viele Kollegen sich keine richtige Vorstellung von den den Tariffunktionären obliegenden Aufgaben machen können. Die Kollegen sind deshalb auch nicht in der Lage, deren Tätigkeit gerecht zu beurteilen. Oft wird aus Unkenntnis der Verhältnisse auf dem Rücken der Tariffunktionäre Holz gehackt und es ist für diese nur ein gelinder Trost, wenn es den Verbandsfunktionären gelegentlich ähnlich ergeht. Die Kollegen müssen sich abgewöhnen, von ihren Funktionären Undurchführbares

zu verlangen und dürfen nie außer Betracht lassen, daß deren Tätigkeitsgebiet durch die bestehenden Tarif- oder Verbandsatzungen begrenzt wird. Das Verhalten vieler Kollegen ihren Funktionären gegenüber hat zur Folge, daß diese verhältnismäßig oft wechseln, das, wie die Erfahrungen zeigen, nicht immer der Kollegenschaft zum Vorteil gereicht.

Auf die Tätigkeit der Tariffunktionäre näher eingehend, ist darauf zu verweisen, daß diese sich auf einen durch die Tarifbestimmungen festbegrenzten Boden zu vollziehen hat. Diesen Boden dürfen die Tariffunktionäre nicht verlassen, dasie in erster Linie verpflichtet sind, die Tarifbestimmungen genauestens zu beachten und berufen sind, die Mitglieder der Vertragsparteien zur Einhaltung des Vertrages anzuhalten. Den aus dem Tarifvertrag sich für die Mitglieder der Vertragsparteien ergebenden Konsequenzen, ist auch der Funktionär unterworfen und sind diese für dessen Handlungen bestimmend.

Die Konsequenzen mögen in gewissen Situationen für Teile der Vertragsparteien unangenehme sein; jedoch muß das Unangenehme oft im Interesse der Gesamtheit mit in Kauf genommen werden. Wir müssen uns damit abfinden, daß innerhalb eines Vertragsverhältnisses Sonderinteressen einzelner Berufsgruppen oder Betriebe bzw. deren Belegschaften, die oft sehr wandelbar sein können und mit den Vertragsbestimmungen nicht in Einklang stehen, von den Tariffunktionären, und auch den des Verbandes, nicht vertreten werden können. Man darf eben nicht Unmögliches verlangen. Stellen sich innerhalb einer Tarifperiode Verhältnisse ein, die als unerträgliche empfunden werden und eine Änderung erfahren müssen, so sind solche Abänderungswünsche den Tariffunktionären zu unterbreiten, die dann verpflichtet sind Abänderungen zu beschließen. Bis zur Entscheidung über die beantragten Änderungen sind aber die Mitglieder der Vertragsparteien verpflichtet, die Tarifbestimmungen einzuhalten.

Ferner kann man oft die Wahrnehmung machen, daß Teile der Vertragsparteien bestrebt sind, sich die für sie im Tarif befindlichen sogenannten „Rosinen“ herauszusuchen und die anderen, weniger angenehmen Vertragsbestimmungen möglichst unbeachtet zu lassen. So darf auch nicht verfahren werden. Denn die „Rosinen“ der einen Partei, sind die „bitteren Pillen“ der anderen und wenn die Gegenseite die „bitteren Pillen“ nicht schlucken würde, könnten auch die „Rosinen“ nicht genossen werden. Jeder Vertrag hat eben seine Licht- und Schattenseiten, wie es in einer Welt voller gegensätzlicher Wirtschaftsinteressen auch nicht anders sein kann. Ist ein Vertrag geschlossen und die Mehrheit hat diesem zugestimmt, so muß die Gesamtheit Disziplin halten und sämtliche Vertragsbestimmungen auch befolgen. Je geschlossener unsere Vertragsdisziplin in die Erscheinung tritt, desto stärker wird die Vertragsfähigkeit des Verbandes und dessen Wirksamkeit.

Wie oft sind die Gehilfenvertreter bei Tarifverhandlungen in wenig angenehme Situationen gekommen, wenn die Unternehmer in der Lage waren, ihnen die Tarifverträge der Kollegen der Reihe nach aufs Butterbrot zu legen und oftmals sind solche darunter, die mit dem besten Willen nicht entschuldigt werden können. Zum Glück ist aber auch die Gegenseite von „Tarifsündern“ nicht frei und bleiben die Gehilfenvertreter die Antwort nicht schuldig, aber oft ist auf unserer Seite ein Manko verblieben. Letzteres ist unseren Interessen nicht dienlich.

Diese Seitensprünge sind es auch hauptsächlich, die den Tariffunktionären die Arbeit so erschweren. Hierbei ist allerdings auch zu berücksichtigen, daß die letzten fünf Jahre, infolge der zahlreichen Erschütterungen des deutschen Wirtschaftslebens, nicht dazu angetan waren, die Mitglieder zur Vertragsdisziplin zu erziehen. Nachdem nun aber eine gewisse Stabilität erreicht ist, müssen wir bestrebt sein, die von unseren Vertretern mit unserer Zustimmung geschlossenen Verträge zu befolgen. Denn sie werden geschlossen, um gehalten zu werden und zwar von beiden Seiten.

In diesem Zusammenhange möchte ich auch darauf verweisen, daß bei der Auswahl der Tariffunktionäre eine gewisse Vorsicht und Gewissenhaftigkeit walten muß. Man darf nicht den Bock zum Gärtner machen. Wer ein grundsätzlicher Gegner einer vertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen, und damit ein Anhänger „des freien Spiels der Kräfte“ ist, sollte das Amt eines Tariffunktionärs nicht annehmen, weil er bei Ausübung seiner Funktionen in ganz kurzer Zeit in Gewissenskonflikte kommt.

Da die Aufgaben der Tariffunktionäre, je nach den Posten der auszuführen ist, ganz verschiedenartige sind, ist dringend nötig, daß bei der Wahl der Funktionäre ein besonderes Gewicht auf die Eignung gelegt wird. Die Tarifarbeit ist praktische Arbeit und wer keinen Sinn für solche Arbeiten hat, ist kein brauchbarer Funktionär. Er merkt sehr bald, daß es mit großen Worten nicht getan ist und daß letztere kein Ersatz für nichtvorhandenes Können sind.

Ferner ist aber auch nötig, daß die Tariffunktionäre den Mut haben, den Kollegen zu sagen, was sie zu tun und zu lassen haben und diese auf ihre

tariflichen Pflichten und Rechte aufmerksam machen, wenn es auch mal keine angenehme Aufgabe ist, was öfters vorkommen kann. Es hat keinen Zweck irrtümliche Auslegungen tariflicher Bestimmungen zu fördern. Rechnungsträgerei hat noch nie gut getan. Es ist viel besser den Kollegen von Anfang an reinen Wein einzuschänken und sie vor Enttäuschungen zu bewahren. Nur Wahrfähigkeit führt mit der Zeit zu einem guten Vertrauensverhältnis und ein solches muß bestehen, wenn die Arbeit der Funktionäre eine fruchtbringende werden soll. Ein gutes Vertrauensverhältnis stärkt auch gleichzeitig die Vertragsdisziplin.

Auf die grundsätzliche Stellung vieler Kollegen zum Tarifvertrag möchte ich jetzt nicht näher eingehen und nur kurz bemerken, daß die Schwierigkeiten, die die gesamte deutsche Wirtschaft in den nächsten Jahren zu überwinden hat und den wir nicht zu entrinnen vermögen, nur durch die Organisationen der Arbeiter und Unternehmer gemeinsam überwunden werden können. Im Zeitalter der Organisation ist die Kampfmethod eine andere, als vor dreißig Jahren, wo die Verbände noch in ihren Anfängen steckten und nicht von ausschlaggebender Bedeutung waren. An die Änderung der Kampfmethoden können sich viele nicht gewöhnen und meinen ein wirklicher Klassenkampf könne nur mit Mitteln des Streiks geführt werden. Nein, es gibt auch andere Methoden, die sogar den Vorzug haben, daß beide Teile keinen materiellen Schaden erleiden und das Gewerbe in seiner Grundlage nicht erschüttern. Die Tarifverhandlungen im Steindruckgewerbe im Mai und Juni er. sind der beste Beweis dafür. Ich glaube annehmen zu dürfen, daß keiner der Teilnehmer der Ansicht ist, daß durch einen offenen Kampf, also Streik oder Aussperrung, ein besseres Ergebnis zu erreichen gewesen wäre, wenigstens nicht für die Allgemeinheit, der wir als Organisation zu dienen haben. Im Gegenteil kann angenommen werden, daß der Abschluß eines größeren Streiks oder einer umfangreichen Aussperrung nicht so günstig für uns ausgefallen wäre, wie der dieses stillen zähen Ringens, dem leider von beiden Seiten nur wenige Augenzeugen beiwohnen konnten. Unser Gewerbe kann eben solche Kämpfe wie 1906 und 1911/12 nicht zum dritten Male aushalten und bei der gegenwärtigen Stärke der beiden Vertragsorganisationen, wäre mit einem solchen Kampfe zu rechnen gewesen, wenn nicht die beiderseitigen Vertreter einsichtig genug gewesen wären, um doch noch zu einer Verständigung zu kommen.

Ich habe auf die überwundenen Verhandlungsschwierigkeiten deshalb hingewiesen um den Kollegen zu zeigen, daß das erzielte Ergebnis trotz seiner Mängel doch wert ist verteidigt und gehalten zu werden und daß es Pflicht aller Kollegen ist, die Tariffunktionäre in der Durchführung der Vertragsbestimmungen zu unterstützen und Vertragsdisziplin zu wahren.

Das Ergebnis der Neuwahlen im Verband Deutscher Steindruckereibesitzer.

Gemäß dem gegebenen Versprechen ergänzen wir unsern Bericht über die Hauptversammlung des Verbandes Deutscher Steindruckereibesitzer, indem wir noch die Namen der gewählten Funktionäre bekanntgeben. Nach dem „Steindruckgewerbe“ tungiert, wie wir schon berichteten, Herr Dr. L. Hagberg, Berlin, als Ehrenvorsitzender. Den Vorstandsvorsitz führen die Herren Dr. Rostosky, i. Fa. Dr. Trenkler & Co., Leipzig und W. Wolff, i. Fa. Herm. Wolff, Berlin.

Den Vorstand der Abteilung Fachverband bilden die Herren:

Dr. Rostosky, i. Fa. Dr. Trenkler & Co., Leipzig.

W. Wolff, i. Fa. Herm. Wolff, Berlin.

Dir. P. Arnold, i. Fa. M. Prescher Nacht., Leipzig.

Dir. Johs. Pinkau, i. Fa. E. Pinkau & Co., Leipzig.

E. Gumprecht, i. F. Hollerbaum & Schmidt, Berlin.

Dir. Dr. Cramer, i. Fa. Graphia, München.

Zum Vorstand der Abteilung Schutzverband gehören die Herren:

W. Wolff, i. Fa. Herm. Wolff, Berlin.

Dr. Rostosky, i. Fa. Dr. Trenkler & Co., Leipzig.

Dir. C. Heymann, i. Fa. Heymann & Schmidt, Berlin.

Dir. D. Budwig, i. Fa. Berlin-Neuroder Kunstanstalt, Berlin.

Dir. Keller, i. Fa. Stengel & Co., Dresden.

C. Schmidt, i. Fa. Träger & Bücking, Nürnberg.

Als Kreisvertreter sind folgende Herren gewählt worden:

1. Kreis: Dir. Klenk, i. Fa. vorm. G. W. Seitz, Hamburg.

2. Kreis: Dr. Edler, i. Fa. Edler & Krische, Hannover.

3. Kreis: A. Klein, i. Fa. Kunstanstalt E. Klein, Barmen.

4. Kreis: A. Osterrieth, i. Fa. Aug. Osterrieth, Frankfurt a. M.

5. Kreis: L. Messing, i. Fa. Wahler & Schwarz, Stuttgart.
6. Kreis: C. Schmidt, i. Fa. Träger & Bücking, Nürnberg.
7. Kreis: Dir. Dr. Cramer, i. Fa. Graphia, München.
8. Kreis: Johs. Kratz, i. Fa. Johs. Kratz, Leipzig.
9. Kreis: Dir. Keller, i. Fa. Stengel & Co., Dresden.
10. Kreis: Dr. Lippmann, i. Fa. Heymann & Schmidt, Berlin.
11. Kreis: Dir. Cohn, i. Fa. Graphische Kunstanstalten, Breslau.
12. Kreis: R. Scholz, i. Fa. Jos. Scholz, Mainz.
- Bei Abschluß eines Tarifes würden folgende Herren als Unternehmervetreter Mitglieder des Tarifamtes sein:
- Dr. Schweitzer, Ber.in,
Dr. Lippmann, Berlin,
Dr. Cramer, München,
Schmidt, Hamburg,
Dir. Keller, Dresden,
Dr. Rostovsky, Leipzig.

Buchdruckeranträge zur Bedienung der Offsetmaschinen.

Wie aus unserer Mitteilung in voriger Nummer der „Graphischen Presse“ über den 12. ordentlichen Verbandstag der Buchdrucker hervorgeht, soll auch die technische Entwicklung im Buchdruckgewerbe zur Diskussion stehen. Es ist sicher Pflicht der Gewerkschaften, auch den Vorgängen auf technischem Gebiete entsprechende Aufmerksamkeit zu schenken. Denn nicht selten werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch technische Neuerungen aufs tiefste berührt und die Gewerkschaftsarbeit beeinträchtigt.

Obwohl wir nicht der Meinung sind, daß für das Buchdruckgewerbe das hervorsteckende technische Problem die Offsetmaschine ist, können wir uns nicht des Eindruckes erwehren, daß es unter dem 9. Tagesordnungspunkte auf dem Buchdrucker-Verbandstage in der Hauptsache um die Offsetmaschine gehen wird. Darauf deuten schon die zu diesem Tagesordnungspunkt gestellten zwei Anträge hin, die sich ausschließlich mit der Bedienung von Offsetmaschinen beschäftigen. Der Gau Leipzig beantragt zur Bedienung der Offsetmaschinen:

„Um eine konkrete Klärung in der Offsetfrage herbeizuführen, unterbreitet der Gau Leipzig der Generalversammlung folgenden Antrag: die vereinbarten Richtlinien zwischen den beiderseitigen Organisationen betreffend Besetzung der Offsetmaschinen sind aufzuheben. Die Offsetmaschine soll als Gemeingut beider Organisationen betrachtet werden. Um den Buchdruckern die Erlernung des Offsetverfahrens zu ermöglichen, ersucht der Gau Leipzig die Generalversammlung, zur Gründung einer Offsetschule zu schreiben.“

Hamburg und Stuttgart stellen folgenden Antrag:

„Die betreffs der Offsetmaschinenbedienung getroffenen Vereinbarungen sind einer Revision zu unterziehen in der Richtung, daß sowohl Buchdrucker als auch Steindruckere diese Maschinen be-

dienen können. Ein Zwang zum Übertritt von einer Organisation in die andere darf nicht festgelegt werden.“

Kein Fachmann, der Anspruch darauf erhebt ernst genommen zu werden, kann bestreiten, daß die Offsetmaschine eine Flachdruckmaschine ist. Da die im Flachdruck beschäftigten Arbeiter organisatorisch noch immer für sich marschieren, muß es ausschließlich ihnen verbleiben, über ihr Organisationsgebiet zu verfügen. Und die Steindruckere werden dieses Verfügungsrecht nicht aus der Hand geben! Allerschlechteste Erfahrungen haben sie gewitzigt gemacht. Was heraus kommt, wenn ein Organisationsgebiet nicht einheitlicher Diktion untersteht, dafür ist der Tiefdruck ein direktes klassisches Beispiel. Der Kuddelmuddel im Tiefdruck stinkt doch direkt zum Himmel! Ein ähnliches Verhältnis im Offsetdruck scheinen die Antragsteller als Ideal anzusehen. Wir dagegen halten im Interesse einer nachdrücklichen Vertretung der Ansprüche der Arbeiter an den unter den freien Gewerkschaften vereinbarten Richtlinien fest und verlangen, daß alle im Offsetdruck beschäftigten Gehilfen dem Verbands der Lithographen, Steindruckere u. verw. Berufe anzugehören haben. Eine Verständigung auf anderer Grundlage herbeizuführen sehen wir keine Möglichkeit, so lange das Organisationsgebiet des Graphischen Gewerbes nicht einer Organisation untersteht.

Ein Gleiches muß zu den Richtlinien über Besetzung und Bedienung von Offsetmaschinen gesagt werden, die nach dem einen Antrag aufzuheben, nach dem andern zu revidieren sind. Wenn schon eine Revision der Richtlinien vorgenommen werden soll, dann kann es nur in dem Sinne geschehen, daß die Richtlinien der freien Gewerkschaften voll in Geltung kommen. Die Offsetmaschine ist eine Flachdruckmaschine und gehört deshalb dem Flachdruck. Sie als Gemeingut des Hoch- und Flachdruckes bezeichnen zu wollen, ist gelinde gesagt Unsinn. Ganz bestimmt würden die Hochdrucker die Flachdrucker für beschränkt ansehen, wenn die Flachdrucker die Buchdruckrotation als Gemeingut beider Organisationen erklärt wissen wollten. Es ist doch kein Geheimnis, daß die Buchdrucker in der Wahrung ihres Besitzstandes wahre Künstler sind. Eine technische Neuerung braucht bloß etwas nach Buchdruck zu riechen und schon melden die Buchdrucker ihre Ansprüche an. Die Forderung der Buchdrucker, eine neuerbaute, mit einem kleinen Buchdruckwerk versehene Liniermaschine als Besitzstand des Buchdruckes zu bezeichnen, ging doch über das Bohnenlied berechtigter Interessenwahrnehmung.

So sehr wir Rührigkeit der freien Gewerkschaften auf allen Gebieten das Wort reden, scheint sie uns zum Zwecke der Abänderung der Richtlinien über Besetzung und Bedienung der Offsetmaschinen deplaziert, weil die zuständige Organisation an Entgegenkommen schon mehr geleistet hat, als beansprucht werden kann. Die Buchdrucker mögen nicht vergessen, daß diese Richtlinien heftigster Opposition seitens der Flachdrucker begegnet sind. Ein Weiteres müßte zu einem offenen Streite führen.

Die Gründung einer Offsetlehreule zum Zwecke der Erlernung des „Offsetverfahrens“ durch Buchdrucker dürfte auch kein Mittel sein

dem Expansionsbedürfnis der Buchdrucker Betriedigung zu geben. Die Steindruckere würden diesen „Lehr“lingen jedenfalls ihre ganz besondere Aufmerksamkeit zuwenden, weil sie notwendigerweise in erster Linie als Drucker und nicht als Drucker in Frage kommen müssen.

Obwohl noch mehr zur Sache zu sagen wäre, sei nur noch der Meinung Ausdruck gegeben, daß der Verbandstag der Buchdrucker keinem der gestellten Anträge Rechnung tragen kann. Die Richtlinien über Besetzung und Bedienung von Offsetmaschinen überschreiten schon die Grenze des Entgegenkommens, das eine befreundete Organisation gewähren kann. Ein Mehr müßte zum Übel werden. Ebenso wenig kann auf eine einheitliche Organisation der im Flachdruck Beschäftigten verzichtet werden. Die lockere Handhabung der Organisationspflicht hat schon genug Unheil angerichtet, daß Neues wirklich nicht nötig ist.

Wir hielten es für nötig das richtig zu Ausdruck zu bringen, um deplazierten Beschlüssen vorzubeugen. Wir brauchen wirklich kein deutsches Laupen.

Vom Büchertisch.

10 Jahre deutscher Reichsfinanzpolitik. Von Josef Hirn. Verlag der schwäbischen Tagwacht, G. m. b. H., Stuttgart. Preis 1,80 Mk.

Die exakte Arbeit gibt nicht nur erstmals eine zusammenfassende Gesamtdarstellung der Reichsfinanzpolitik der letzten 10 Jahre, des Reparationsproblems, des Währungszerfalls usw. und füllt damit eine Lücke in der Literatur aus, sondern stellt gleichzeitig den beständigen zähen Steuerkampf der Sozialdemokratie gegen die Besitzinteressen und eine glänzende Rechtfertigung ihrer Stellungnahme zu den im behandelten Zeitraum berghoch sich aufdrängenden Problemen dar. Daher sollte sie eine möglichst große Verbreitung finden.

Ausgehend von der schlechten Finanzwirtschaft vor dem Kriege, erfährt zunächst die verfehlte deutsche Kriegsfinanzpolitik eine eingehende Würdigung. Anschließend werden u. a. die große Reichsfinanzreform 1919/20, das Reparationsproblem bis zum „edonator Ultimatum“, die Ursachen und Folgen des Währungszerfalls und das Steuerkompromiß 1922, die Reparationskonferenzen und der Reparationsnotenkrieg bis zur Ruhrbesetzung, das Steuerrecht an den Lohn- und Gehaltsempfängern und das Geldwertungsgesetz, die Auguststeuererlasse 1923 und die sonstigen Notsteuererlasse bis zur Katastrophe, die drei Steuernotverordnungen die, Stabilisierungsmaßnahmen und das Sachverständigen-Gutachten behandelt. Die Darstellung verschafft in übersichtlicher Gliederung und unter Verwendung amtlichen Materials einen überaus interessanten finanzpolitischen Rückblick über die zehn hinter uns liegenden Jahre, der für ein volles Verständnis der noch der Lösung harrenden Probleme unerlässlich ist.

Von großer Wichtigkeit und bleibendem Wert ist die Arbeit insbesondere für alle Gewerkschaftsfunktionäre, da sie ein wertvolles Rüstzeug und auch eine Anklageschrift gegen die verhängnisvolle Steuerscheu des Besitzes darstellt.

Gemeindefinanzen und Gemeindesteuern in Preußen. Von Bruno Asch, Bürgermeister in Höchst a. M. Verlag: Union-Druckerei und Verlagsanstalt, G. m. b. H., Frankfurt a. M., Hirschgraben 17. Preis 1,50 Mk.

Bürgermeister Asch gibt durch seine Schrift dankenswerte Aufklärungen über Gemeindefinanzen und Gemeindesteuern in Preußen, die vielen sehr willkommen sein werden. Er untersucht die heutigen Steuerarten nach ihrem finanziellen und wirtschaftlichen Charakter hin, bespricht in diesem Zusammenhang überhaupt die oft anzuliegliche Finanzpolitik der Gemeinden und bringt dafür Tatsachenmaterial in Hülle und Fülle. Seine Vorschläge für neue Einnahmequellen sind größter Beachtung wert, hier spricht ein Fachmann zu uns, was den Wert des Buches erheblich erhöht.

Daß seine Arbeit ausklingt in einen warmen Appell für die Selbstverwaltung der Gemeinden ist selbstverständlich; auf jeder Seite der Schrift strömt uns der Wunsch entgegen, der Gemeinde zu helfen, um dem Staate zu dienen.

Wir suchen zum sofortigen Antritt bei bester Bezahlung und angenehmem Arbeitsverhältnis

1a Maschinen-Retuscheure tüchtige Farbätzer tüchtige Autoätzer.

Angebote mit Lohnforderungen, Angabe der bisherigen Tätigkeit und frühesten Eintritt-Termins sind zu richten an

Dr. Selle & Co. A.-G., Graphische Kunstanstalten, Berlin SW. 29, Zossener Straße 55.

Galvanoplastiker

aber nur ältere erfahrene Kraft, die selbständig Galvanos von A bis Z herstellen kann, in Dauerstellung sofort gesucht

Rheinische Kilscheefabrik, G. m. b. H., Köln Weyerstraße 19.

2 Chromo-Lithographen

gesucht. Kenntnisse in photomechanischem Verfahren bevorzugt

Edler & Krische, Hannover.

Auto-Ätzer

allererste Kräfte sucht

Otto Flebbe, Graphische Kunstanstalt, Hannover.

1a Maschinen-Retuscheur und ein 1a Autoätzer

in dauernde Stellung gesucht

Conrad Schönhals, Breslau

Wir suchen zum sofortigen Antritt
perfekte Strichätzer
Farbätzer u. Autoätzer
perfekten Andrucker
möglichst für Dauerstellung.

Nur wirklich tüchtige Herren wollen sich melden

J. G. Huch & Co., G. m. b. H. Braunschweig, Helmstedterstraße 32.

Tüchtige Autoätzer und ein Retuscheur

gesucht

Ludwig Grünwald, Elberfeld.

Wir suchen zum baldigsten Eintritt einige gute

Farbätzer

Angebote erbeten an

Gustav Dreher, Württemb. Graph. Kunstanstalt G. m. b. H., Stuttgart, Immenhoferstr. 23

Steindruck-Maschinenmeister
Offset-Maschinen-Meister

in angenehme dauernde Stellung gesucht von

Flemming & Wiskott, A.-G., Glogau.