

Korrespondenz

für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer

Herausgegeben vom Verband der Deutschen Buchdrucker

Bezugspreis 1 RM. monatlich, nur Postbezug • Das Einzelheft 15 Pf. ohne Porto. • Erscheinungstage Mittwoch und Sonnabend • Schriftleitung und Geschäftsstelle: Berlin SW 61, Dreilindstr. 5

64. Jahrgang

Berlin, den 30. Juni 1926

Nummer 51

Die Verhandlungen des 13. ordentlichen Verbandstags

Vierter Verhandlungstag (24. Juni)

(Schluß)

Nach Wiedereintritt in die öffentliche Sitzung gelangt Punkt 3, „Stellungnahme zu den Anträgen betreffend die Sparten (Handsetzer)“, zur Verhandlung.

Riesebeck führt als Referent des Verbandsvorstandes aus, daß das Zusammenarbeiten mit den Sparten im allgemeinen ein gutes gewesen ist. Ausgenommen die Auseinandersetzungen über das Verhalten der Sparten bei der Urabstimmung über den Tarif sind solche nicht zu verzeichnen gewesen. Zumal Extrasforderungen der Sparten waren nicht abzuwehren. Mögen Vorkommnisse nicht wiederkehren, wie sie sich bei der letzten Tarifabstimmung ereignet haben. Die Frage der Handsetzervereinigungen hat die vorletzte Gauvorstandssitzung eingehend beschäftigt. Außerdem haben zwei Vertreter des Verbandsvorstandes an zwei größeren Handsetzerzusammenkünften teilgenommen. Es ist versucht worden, das zu tun, was im Interesse der Einheit erforderlich ist. Der Verbandsvorstand steht nicht auf dem Standpunkt, daß es besser und zweckmäßiger ist, wenn die Gründung von Handsetzervereinigungen nicht forciert wird. Namentlich aus dem Grunde, um die Mitglieder nicht noch mehr zu zersplittern und die Beiträge noch mehr zu steigern. Die Bildungsbestrebungen der Handsetzer können sehr wohl durch den Bildungsverband gefördert werden bei größerem Entgegenkommen des letzteren. Jedenfalls ist eine Handsetzerpartei aus „Gegengangsgründen“ nicht nötig. Wichtige Mißverständnisse und Mißverhältnisse bestehen, etwa aus materiellen Beweggründen, müssen sie überbrückt werden. Der Verbandsvorstand denkt natürlich nicht daran, die Gründung von Handsetzervereinigungen zu verbieten, aber es bedarf genauer Erwägungen, ob sie wirklich nötig sind.

Grams kann sich nicht vorstellen, worin das vom Bildungsverband erwartete Entgegenkommen bestehen soll bei dem den Handsetzern empfohlenen Anschluß an dessen Ortsgruppen. Noch nie hat es an Entgegenkommen gefehlt. Aber die Handsetzerkommission hat besondere Interessen, die für den Bildungsverband zu weitgehend sind. Zweifelsfrei ist es allerdings, ob weitere Gründungen von örtlichen Handsetzervereinigungen notwendig sind. Die Leipziger Vereinigung wurde finanziell gestärkt durch die dort von Gau wegen eingeführte obligatorische Beitragszahlung, die dadurch auch den Handsetzern zulebenden beträchtlichen Mittel ermöglichten u. a. die Herausgabe eigener Mitteilungsblätter. Anfanglich ein Konkurrenzorgan der Korrektorenmitteilungen, pfuscht es heute den „Typographischen Mitteilungen“ ins Handwerk. Ein kürzlich im „Korr.“ erschienener Artikel ist in dieser Beziehung recht beachtenswert.

Rehob konstatiert, daß in Berlin das Interesse für Handsetzervereinigungen nicht allzu groß ist, wie an Hand der vorliegenden Anträge festzustellen ist. Wenn durch Antragstellung Mittel für die übrigen Sparten gefordert werden zur Veranstaltung technischer Kurse, so muß man sich damit abfinden. Wogegen jedoch Stellung genommen werden muß, das sind Unterstützungseinrichtungen der Sparten, die eine Exklusivität ihrer Mitglieder bedeuten. Derartige Einrichtungen liegen nicht im Rahmen der Spartenaktivität. Die Auffassung, daß die Fortbildungsarbeit der Handsetzer sehr wohl in den Bildungsverband verlegt werden könnte, ist berechtigt. Gegen Sonderbestrebungen auf dem Unterstützungsbereich sollte der Verbandstag entschieden Stellung nehmen, um zu verhindern, daß nur ein Teil der Verbandsmitglieder bei Arbeitslosigkeit und Krankheit bessergestellt wird.

Chlitz glaubt, daß nach dem im allgemeinen Beschlusse in der nichtöffentlichen Sitzung betreffend die Sparten ein besseres Verhältnis eintreten wird, und daß die Bildungsstellen sich vermindern. In Berlin besteht jedenfalls kein Interesse für eine Handsetzerpartei.

Baatz befürchtet, daß eine Handsetzerpartei über kurz oder lang dieselben Streitigkeiten auslösen wird, wie die übrigen Sparten. Die üblichen Erfahrungen, die hinter uns liegen, sprechen gegen neue Sondergründungen. Deshalb sollte auch der Antrag auf Gründung einer Schriftsetzerpartei abgelehnt werden. Bezüglich des vorliegenden Antrags auf materielle Unterstützung der Sparten zur Abhaltung technischer Kurse verdient darauf hingewiesen zu werden, daß der Verbandsvorstand schon immer Mittel bereitgestellt hat, wenn die Notwendigkeit dazu gegeben schien. Eines besonderen Antrages bedarf es dazu nicht.

Die Handsetzer sollten es bei dem bisherigen Zustande belassen.

Endorf stellt richtig, daß an die Gründung einer Offsetpartei — wie hier behauptet wurde — nicht gedacht wird. Wenn Mittel für technische Kurse in einem Hamburger Antrage gefordert werden, so entspringt das anderen Beweggründen. In den Großstädten sind genügende Bildungsgelegenheiten vorhanden, nicht aber in der Provinz. Den Provinzkollegen soll Gelegenheit geboten werden, sich wenigstens theoretisch weiterzubilden. Aus diesem Grunde sollten der Zentralkommission Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Wolfram ersucht um leidenschaftslose Behandlung der Frage: Ist eine Handsetzerpartei zweckmäßig oder nicht? Es ist nötig, daß eine neue Auffassung Maß greift. Die Auffassung der Berliner Kollegen in Handsetzerfragen ist eine andere als der Kollegen in spezifischen Verdrucksstädten, die sich vernachlässigt fühlen. Um das zu verhindern, hat man sich zusammengetan. (Redner rekapituliert die Gründungsgeschichte der Leipziger Handsetzervereinigung.) Nicht um Sonderblindheit, um Branchenliederung handelt es sich, sondern um allgemeine Zusammenfassung. Auch nach der Aufhebung des Beitragsobligatoriums in Leipzig hat die dortige Handsetzervereinigung eine fruchtbarere Tätigkeit entfaltet. 2000 Leipziger Kollegen haben sich für den freiwilligen Zusammenschluß entschieden. Der Ortsgruppe des Bildungsverbandes wurde damit keine Konkurrenz bereitet. Im Bildungsverband finden die Interessen aller Sparten Berücksichtigung, nicht bloß die der Handsetzer. Der Zusammenschluß der Handsetzer erfolgte, um eine engere Führung zu ermöglichen. Von einer Exklusivierung in der Gründung von Handsetzervereinigungen kann keine Rede sein. Lediglich auf die Herausgabe eines Mitteilungsblattes hat man sich beschränkt, dessen Notwendigkeit in Handsetzerkreisen allgemein anerkannt wird. Vor allen Dingen ist Aufklärung in tariflichen Fragen, insbesondere in Berechnungsfragen, nötig, deren Wert überall erkannt wird. Mit der Empfehlung des Anschlusses der Handsetzer an den Bildungsverband ist uns nicht gebiet. Außer den Belangen der Handsetzer, die durch den Bildungsverband vertreten werden, gibt es noch andere. Die Zusammenfassung des Verbandstages beweist, daß die Handsetzer nicht gerade zahlreich vertreten sind. Die daraus resultierende Auffassung in Handsetzerkreisen ist die, daß vom Verbandstage kein besonderes Interesse für Handsetzerfragen zu erwarten ist. Das wird uns jedoch nicht hindern, so wie bisher für die Handsetzerpartei zu wirken und damit zum Nutzen des Verbandes.

Sei konstatiert, daß Gegensätze zwischen Verbandstag und Handsetzer nicht bestehen. Keinerlei Einwendungen werden gemacht, wenn in Städten wie Leipzig ein Zusammenschluß der Handsetzer erfolgt. Aber man kann nicht wünschen, daß die Agitation bis in die kleinsten Druckorte hineingetragen wird. Wenn eine Notwendigkeit für den Zusammenschluß der Handsetzer besteht, ist dagegen nichts einzuwenden.

Baier erklärt die Sparten für eine zwingende Notwendigkeit zur Behandlung von Teilfragen technischer und tariflicher Natur, deren Behandlung durch die Gesamtheit nicht möglich ist. Bestrebungen zur Schaffung von Unterstützungseinrichtungen müssen entschieden unterbunden werden. Handsetzerzusammenkünfte in größeren Städten sind durchaus zu billigen, wenn das richtige Aufgabenfeld erfaßt wird. Eine ganze Reihe von Aufgaben, namentlich tariflicher Art, sind zu erledigen, für die in den Ortsgruppen des Bildungsverbandes kein Raum ist. Aus der Zusammenfassung des Verbandstages sollten keine bestimmten Schlüsse für oder gegen die Handsetzerinteressen gezogen werden. Es werden hierüber nicht Spartenvertreter entsandt, sondern Verbandsmitglieder. Die Delegation zum Verbandstag bildet den Ausdruck der Mitarbeit in der Organisation!

Herzog konstatiert, daß sich das Zahlenverhältnis der Vertretung der Handsetzer auf dem Verbandstag wie 40 zu 90 verhält. Die Notwendigkeit eines engeren Zusammenschlusses der Handsetzer ist unbedingt gegeben. Die wohlwollende Neutralität gegenüber den Handsetzerbestrebungen, wie sie im Verbandsvorstand geübt wird, ist nicht das Richtige. Außer der Verweisung der Handsetzer auf den Bildungsverband hat man nichts für sie übrig. In den meisten Betrieben bilden die Handsetzer das Gros. Solange der Wettlauf der Sparten nicht unterbunden werden kann, muß man auch dem Gedanken einer Handsetzervereinigung sympathisch gegenüberstehen.

Glück weist darauf hin, daß die Handsetzerfrage seit dem Hamburger Verbandstage viel Staub aufgewirbelt hat.

Man konnte mit Recht erwarten, daß der gesamte Fragenkomplex hier zur Aufrollung kommen würde. Zweifellos sind die Personen, die die Leitung der Handsetzerfrage jetzt in der Hand haben, gute Gewerkschafter. An den Bestrebungen, die auf Bildung einer Handsetzerpartei abzielen, tragen die übrigen Sparten ein gerüttelt Maß von Schuld. Das Verhalten einzelner Sparten beim Abschluß des Manteltarifs hat die Gefahren aufgezeigt, die bestehen. Der Verbandsvorstand muß bestrebt sein, die Sparten mehr unter seinen Einfluß zu bekommen. Wenn die Handsetzerpartei an Ausdehnung gewinnt, so ist das zurückzuführen auf den Beschluß der Nürnberger Generalversammlung, der das Verbot der Bildung einer Handsetzerpartei aufhob. Allerdings ist es nicht winstenswert, wenn selbst in kleinsten Orten Handsetzervereinigungen gegründet werden. Auch den übrigen Sparten sollte der Beitritt zum Bildungsverband empfohlen werden. Die Sparten müssen sich mit dem Gedanken vertraut machen, ihre eigenen Mitteilungsblätter zugunsten der vom Bildungsverband ausgehenden Systematik und Methodik in der gesamten Bildungsarbeit.

Sei bemerkt zur Begründung des Leipziger Antrages auf Anerkennung einer Schriftsetzerpartei, daß es sich dabei nicht um eine Neugründung dreht. Die Leipziger Schriftsetzervereinigung ist im Jahre 1910 als Gauorganisation gegründet worden, weil sich die Schriftsetzer in organisatorischer Beziehung den Schriftführern nicht unterordnen wollten. Besonders vermöge er sich nicht für die Annahme des Antrages einzusetzen, sondern empfehle, die Angelegenheit zur Regelung an den Gau Leipzig zu überweisen. Mit seiner (Sei's) grundsätzlicher Einstellung habe der Antrag nichts zu tun.

Schumann bedauert das geringe Verständnis, das bei den Handsetzern noch immer besteht gegenüber den anerkannten Sparten. Sie fühlen sich an die Wand gedrückt und wollen daher eine neue Sparte gründen, ein Beginnen, das als verfehlt zu betrachten ist, weil zu neuen Kämpfen innerhalb der Organisation führend. Nur um die alten Sparten zu bekämpfen, soll eine Handsetzerpartei gegründet werden. Zur Frage der Unterstützungseinrichtungen der Sparten muß zum Verbandstag entschieden werden, ob ein Recht dazu besteht oder nicht.

Jahn kommt nochmals auf den Charakter der Leipziger Schriftsetzervereinigung zu sprechen. Weder in Berlin, noch in Frankfurt a. M. besteht das Verlangen nach einer Schriftsetzerpartei. Gegen dieses Verlangen wenden sich auch die Leipziger Schriftgießer, mit denen die Schriftsetzer in tariflicher Beziehung verbunden sind, und zwar deshalb, weil sie die Notwendigkeit einer Spartenbildung der Schriftsetzer nicht einzusehen vermögen.

Nach Entgegennahme einer Reihe von persönlichen Erklärungen wird der Antrag auf Bildung einer Schriftsetzerpartei abgelehnt. Als Grundlag gilt weiterhin, daß die Sparten nicht berechtigt sind, selbständige Unterstützungseinrichtungen zu schaffen bzw. zu unterhalten.

Damit waren die Verhandlungen des vierten Tages abgeschlossen.

Fünfter Verhandlungstag (25. Juni)

Wormittags-sitzung

Vor Eintritt in die Tagesordnung erhält Wislag das Wort, der von der am Abend zuvor im großen Saale des Gewerkschaftshauses abgehaltenen, außerordentlich gut besuchten und von bestem Geiste besetzten Lehrlingsversammlung Grüße an den Verbandstag und an die Gau draußen übermittelt, was beifällige Aufnahme findet.

Hierauf erstattet Kunzler den Bericht der Diätenkommission mit einer Erläuterung über die Berechnung der Reisekosten. Nach ganz kurzer Aussprache wird den gemachten Vorschlägen zugestimmt.

Alsdann folgt als Punkt 9 der Tagesordnung der Vortrag des Professors Dr. Sieghelmert, der gut eineinhalb Stunden dauert, vom Verbandstag mit gespannter Aufmerksamkeit verfolgt und mit förmlichem Beifall quittiert wird, der aber zu Anfang dadurch zu leiden hatte, daß in den Vor- und Nebenzimmern Reinigungsarbeiten usw. mehr als geräuschvoll betrieben wurden. Leider war ein solch rücksichtsloses Benehmen während des Verbandstages nicht nur einmal festzustellen. Der Einzelmerische Vortrag ist auf den Seiten 297 bis 301 in stenographischer Wiedergabe zu finden.

Nachmittagsfikung

Zunächst gibt sich zu dem von Heise geäußerten Wunsch bekannt, daß nach der mit Professor Einzelmeier genommenen Rücksprache die Herausgabe des am Vormittag gehaltenen Vortrages in Broschürenform nicht möglich ist. Die Anregung von Heise wird aber insofern sich doch verwirklichen lassen, als das ebenfalls einen Höhepunkt dieser Verbandstagung darstellende Referat (Zustimmung!) vorerst im „Korr.“ ausführlich zu lesen und dann ja auch im stenographischen Protokoll zu finden sein wird. Der Verhandlungsleiter erwähnt dann noch zur Zurückhaltung in den weiter zu haltenden Reden und den hierzu zu machenden Ausführungen. Man sei noch zu weit zurück in der Tagesordnung.

Dann erhält Fülle das Wort als Referent zu dem Punkte 4: „Lehrlingsabteilung und Lehrplinsordnung“. Mit dem Gefühl einer weitgehenden Befriedigung und inneren Genugtuung über das Erreichte seit dem letzten Verbandstage kann ich diesmal meinen Bericht über die Lehrlingsabteilung erstatten. Der Bedarf auf dem Hamburger Verbandstage 1924 ist nicht ohne Wirkung gewesen. Mein Hinweis, daß Lehrlingsfrage auch Gehilfenfrage ist, und wir uns nicht nur an den Jungen Leuten verschließen, wenn wir sie teilnahmslos ihrem Schicksale überlassen, sondern auch unsere eigenen Interessen durch solches Verhalten aufs schwerste schädigen, hat erfreulicherweise Widerhall in weiten Kreisen der Kollegenschaft gefunden und ist in diesen Gehilfenversammlungen unterstrichen worden. Fast überall setzte eine Aufklärungs- und Werbearbeit ein; Lehrleiter wurden in vielen Druckstädten aufgestellt, auch die Zahl der Gau- und Bezirkslehrleiter stieg. Ein Vergleich mit dem Anfahrtsverzeichnis der Lehrleiter zu Anfang des vorigen Jahres zu dem vom März dieses Jahres zeigt den großen Fortschritt in dieser Beziehung. In dem diesjährigen Verbandsabschlußbericht habe ich diese erfreuliche Entwicklung, mit Zahlen belegt, ausgesetzt und auch im übrigen dargelegt, wie der Aufschwung, besonders in den letzten vergangenen Jahre, vor sich gegangen ist. Dergleichen ist die Beteiligung der Hauptstelle darüber ausreichend geschildert worden, so daß ich mich darüber nicht weiter zu verbreiten brauche. Ich nehme natürlich an, daß dieser Bericht von allen Teilnehmern an diesem Verbandstage gelesen worden ist, und daß auch recht viele Kollegen im Reich, besonders alle Funktionäre, Kenntnis davon genommen haben. Da ich Wiederholungen vermeiden möchte, kann ich mich also hier in der Hauptfrage auf einige Anmerkungen und Erläuterungen zu dem gebildeten Bericht beschränken. Das wirksamste Werbemittel für die Lehrlingsfrage waren zweifellos die zahlreichen Jungbuchsdrucktage im vergangenen Jahre. Durch sie hatten wir Gelegenheit, nicht nur die Lehrlinge zusammenzuführen und ihnen Stunden frohen Genusses und lehrreichen Anschauungsunterrichts in fachlicher, geistlicher und kollegialer Hinsicht zu bieten; es war uns auch möglich, an die Eltern der Lehrlinge heranzukommen und sie über Zweck und Ziel unserer Lehrlingsabteilung aufzuklären; dergleichen Behörden, Schulmänner usw., nicht zu vergessen viele Kreise der Kollegenschaft, die sich sonst ununterbrochen wenig oder gar nicht kümmern und nun sagen und mitteilen, was wir eigentlich bezwecken und erstreben und wie solche Gait persönlich auch reiche Einsicht für die gewerkschaftliche Organisation tragen muß. Das alles ist von außerordentlich großer Bedeutung gewesen und hat zu dem erfreulichen Aufschwung in unserer Lehrlingsabteilung wesentlich beigetragen. Ich möchte deshalb auch hier unterstreichen, was ich schon im Jahresbericht sagte, daß die von den Gau- und Ortsvereinen sowie von der Zentrale gebrachten Geldopfer nicht nutzlos gewesen sind, sondern reichliche Jinsen tragen werden. Ein besonderes Bedürfnis ist es mir auch, den Gau- und Ortsvereinsvorständen sowie den Lehrleitern für die Arbeit und Mühe zu danken, die ihnen die Vorbereitung und Durchführung der Jungbuchsdrucktage auflegte; aber auch für die Liebe und Sorgfalt, mit der sie die schwierigsten Aufgaben zu lösen suchten und unser Jungmannschaft Tage unvergessen. Angeben des Referenten. Ich möchte keine Personen- und Städtenamen besonders hervorheben; jeder hat sein Bestes gegeben und überall ist man bemüht gewesen, der Jungmannschaft und den Gästen die Tage zu wahren Festtagen zu machen. Wenn ich von meinen persönlichen Erfahrungen auf den einzelnen Jungbuchsdrucktagen, die ich besucht, kurz etwas sagen soll, so muß ich bekennen, daß mich die große Zahl der Jungbuchsdrucker und der glatte Verlauf des Jungbuchsdrucktages an den beiden Osterfesttagen im Gau Schlesien ebenso freudig bewegten und erhaben wie die drei hanelischen Jungbuchsdrucktage in Würzburg, Nürnberg und München. In Würzburg zeigte die Feier des 50jährigen Verbandsjubiläums eines alten Kollegen im Anschluß an den Jungbuchsdrucktag unserer Jungmannschaft den Wert kollegialer Zusammenhaltes und gewerkschaftlicher Treue; in Nürnberg ging unser Freund Vater in der Fürsorge und Aufopferung für die Jungen fast über seine Kraft hinaus; in München wirkte die Feier in der „Tonhalle“ wie eine Art Gottesdienst. Das gleiche trifft auf den Festakt im Kölner „Gürtchen“ zu; dies Erlebnis in Verbindung mit der herrlichen Dampferfahrt auf dem Vater Rhein wird sicherlich allen Teilnehmern unvergessen sein, und die Jungen von heute werden noch in fernem Jahrzehnten in froher Erinnerung daran denken. Schwäbische Herzlichkeit durchwehte den badisch-württembergischen Jungbuchsdrucktag in Stuttgart, unrahmt von technischer und gewerkschaftlicher Belegung. So und ähnlich ist es auch auf den andern Jungbuchsdrucktagen zugegangen. Überall wurde gesahnt, gelebt und gejubelt. Nur ein ausgemachter Griesgram kann sich in dieses Gemüts- und Seelenleben unserer Jugend nicht hineinfinden; nur ein oberflächlicher, teilnahmsloser Mensch kann den Wert solcher Veranstaltungen unterschätzen und die Herzen nicht finden, die da in der Tiefe geborgen liegen und von zukunftsreichen Herzen und freudenglänzenden Augen entdeckt und zutage gefördert werden! Freude, schöner Götterfunken, Tochter aus Elysium! singt unser großer Schiller. Von dieser Freude wollen wir unsere Jugend recht reichlich geben, mit vollen Händen und mit überfließenden Herzen! Die harte Pflicht wird je zeitig genug in die Fron des Alltags einplanen. Wir haben natürlich auch manches in

den sechs Jahren der Wirksamkeit unserer Lehrlingsabteilung gelebt. Das eine möchte ich besonders hervorheben, was vielfach von älteren Kollegen noch nicht richtig gewürdigt zu werden scheint: die Jugend von heute ist nicht mehr die Jugend von vor zwanzig, dreißig oder mehr Jahren. Und sie kann es ebensoviele sein, als wir heute Älteren oder schon Alten von zwanzig, dreißig und mehr Jahren nicht die Jugend unserer Eltern in allem widerspiegeln. Das liegt im natürlichen Entwicklungsgang der Menschheit. Daher ist es ganz falsch, wenn man so oft die Bemerkung hören muß: die Jugend von heute taugt nichts! Ich behaupte: die Jugend von heute ist nicht besser und nicht schlechter als die Jugend von ehemals. Was sich geändert hat, sind die Verhältnisse, und mit ihnen haben wir uns alle geändert, also auch unsere Jugend. Natürlich sind die geistlichen Zustände in den letzten zwölf Jahren von bedeutungsvollem und nicht selten nachteiligem Einfluß gerade auf die Jugend gewesen. Deshalb müssen wir bestrebt sein, diese schlechten Einwirkungen auszuweichen, indem wir mit der Jugend leben und ihr den wahren und schöneren Sinn des Lebens einprägen, im Gegensatz zu dem, der ihr durch die böse Kriegszeit und ihre Folgen bekannt geworden ist. Dabei wollen wir nicht vergessen: Jung sein heißt tätig sein! Wenn der Tätigkeitsdrang, der in der Jugend gärt und kramt, nicht in gute Bahnen gelenkt wird, dann mündet er eben in schlechte Bahnen. Jugend will und muß tätig sein! Das müssen wir bei unserer Arbeit in den Lehrlingsvereinen beachten und danach unser Verhalten zu unsern gewerblichen Nachwuchs einrichten. Nicht immer mit erhobenem Finger dastehen und in großartigstem Tone mahnen: „Das dürft ihr nicht tun, und das müßt ihr tun lassen!“ Jugend will austoben, wie wir's auch getan haben. Es kommt bloß darauf an, das überfließende Temperament zu zügeln, den gärenden Most zur Klärung zu bringen. Worauf kommt's denn im Leben überhaupt an? Nur auf Weisheit und Klugheit und Mäßigung und Abgestandtheit? Die so meinen, denen hat Prof. Einzelmeier, den wir ja heute hier gehört haben, zu Anfang dieses Jahres in der Freien Sozialistischen Hochschule bei der Verhandlung des Themas: „Die Kulturidee des Sozialismus“ eine treffende Antwort gegeben. Mit viel Wissen und viel Vernunft und viel Abgestandtheit allein ist es nicht getan. Wir brauchen auch Ton und Farbe und Musik, ja wir brauchen auch Leidenschaft und überfließendes Temperament! Ja, Kollegen, das sind die Unponderabilien, ohne die das Weltgetriebe neben Weisheit und Vernunft und Abgestandtheit und neben diesen andern schönen Tugenden nicht bestehen kann; das ist der Ton, der Rhythmus, der in unserer Jugend mitschwingt, den sie versteht und der sie vorwärts treibt. Beachtet wir diese Tatsachen und richten wir unser Handeln danach ein. Dann werden die Klagen über die „heutige verdorbene Jugend“ auch auf das richtige Maß zurückgeführt werden. Nach diesem kurzen pädagogisch-philosophischen Ausflug noch ein paar Worte über den „Jungbuchsdrucker“. Daß seine Aufgabe von 8000 im vorigen Frühjahr auf fast 15 000 gegenwärtig gestiegen ist, steht schon im Jahresbericht des Verbandes. Ebenso ist dort hervorgehoben, daß die Schriftleitung das mögliche tut, den Inhalt so ansehend als möglich zu gestalten. Die Mitarbeit der Jungbuchsdrucker hat sich, wie der aufmerksame Leser und Beobachter feststellen kann, nicht nur in der Quantität, sondern vor allem auch in der Qualität gehoben. Wir haben allen Anlaß, auf diese Entwicklung stolz zu sein. Es wäre nun noch einiges zu dem zweiten Abschnitt des Themas: Lehrplinsordnung, zu sagen. Da kann ich mich sehr kurz fassen. Es ist nämlich im großen ganzen alles beim alten geblieben. Zwei Jahre sind seit der Hamburger Tagung vergangen; aber der dort erhoffte Fortschritt in dieser Frage ist nicht eingetreten. Auf der letzten Gesamtkonferenz im Dezember vorigen Jahres habe ich über die Sachlage ziemlich eingehend berichtet. „Kollege Wilsack meinte dann in der Aussprache, wir würden wohl noch öfter ein Referat des Kollegen Fülle über die Lehrplinsordnung zu hören bekommen. Ich kann ihn in dieser Annahme für heute angenehm enttäuschen. Ich habe nicht die Absicht, den ganzen Lebensgang der Lehrplinsordnung von neuem aufzuzeigen und Klagefieber darüber anzustimmen, daß in den langen sechs Jahren nichts erreicht werden konnte. Es genügt die einfache Feststellung: die veraltete Gelehrtegehung verhindert das Zustandekommen der Lehrplinsordnung, und die Regierungen haben offenbar nicht die Macht oder den Willen, den Weg zum Fortschritt freizumachen. Das ist eine bedauerliche, ja beschämende Feststellung, aber an ihrem Bestehen kann leider nicht gezwweifelt werden. In Hamburg haben wir 1924 eine Entscheidung gefaßt, in der an die zuständigen amtlichen Stellen des Reiches und der Länder das Ersuchen gerichtet wird, mit künftiger Beschleunigung eine Änderung der Gelehrtegehung herbeizuführen, damit die Durchführung unserer Lehrplinsordnung ermöglicht wird. Diese Entscheidung haben sich kurz danach alle Lehrplinsleiterkonferenzen zu eigen gemacht und haben sie ebenso wie der Verbandsvorstand an das Reichsarbeitsministerium und an das preussische Handelsministerium gelangt. Eine Antwort darauf haben wir bis heute noch nicht von diesen Regierungsstellen bekommen. Der Papierkorb scheint bei ihnen sehr groß zu sein. Dann hat die Fachschulrektorenkonferenz, die am 28. und 29. August vorigen Jahres in Leipzig tagte, eine ganz ähnliche Entscheidung angenommen, die ebenfalls an die vorstehenden genannten Regierungsstellen geleitet wurde. Auf dieser Konferenz waren neben den Fachschulrektoren auch Vertreter der Prinzipalität aus dem Buchdruckgewerbe und natürlich auch Gehilfenvertreter anwesend. Die erwähnte Entscheidung wurde einstimmig angenommen, und ich glaube damals, daß das Gewicht der Sachverständigenstimmen die Regierungsstellen zu einer Antwort zwingen würde. Aber auch diese Entscheidung blieb ohne Antwort, womit wohl die Parteilichkeit in der Behandlung der Parteien gewahrt blieb, leider aber der Sache gar nicht gedient wurde. Was sich seit Hamburg in der Frage der Lehrplinsordnung abgespielt hat, ist ja durch die Beizhitzung im „Korr.“ bekannt geworden. Die Kommissionsbeschlüsse der Tarifparteien unter Teilnahme von Vertretern des preussischen Handelsministeriums und des Deutschen Handwerks- und Gewerbeamertags vom April 1925 wurden nochmals verwässert durch die erneute Be-

schlußfassung vom 21. August 1925; aber auch diese verächtliche Vorlage fand keine Gnade vor den Augen der Handwerksvertreter. Das gab dann Veranlassung, daß einzelne Handwerksstammern selbständig voringen, unsere Kommissionsentwurf zur Vorlage nahmen und nun eine Lehrplinsordnung für ihren Handwerksstammbezirk schufen. Als erste tat das oberbayerische Handwerkskammer; ihr folgten andere. Erklärlicherweise betonten alle diese Handwerkskammer-Lehrplinsordnungen — wenn ich sie so nennen darf — die Rechte der Kamern sehr stark. Was aber von wesentlichem Interesse für uns sein muß, ist die Tatsache, daß in all diesen bis jetzt bekannt gewordenen Lehrplinsordnungen unsere Beizhitzungsausschüsse aufgenommen worden ist, wie überhaupt fast alle ideelle Bestimmungen aus unserer Lehrplinsordnung — wie Eignungsprüfung, Ausbildungsgang, Lehrzeile usw. — fast unverändert übernommen worden sind. Selbst die Handwerkskammer für das bayerische Preußen (Eich Königsberg) hat neuerdings eine Lehrplinsordnung für das Buchdruckgewerbe ausgearbeitet, die im wesentlichen dementspricht, was Oberbayern, Unterfranken, Baden usw. gefaßt haben. Es ist mir leider noch nicht möglich gewesen, eine vergleichende Darstellung aller bis jetzt ausgearbeiteten bzw. in Kraft gesetzten Lehrplinsordnungen der einzelnen Handwerkskammerbezirke zu geben. Dazu gehört einmal Zeit, über die ich in dem Maße nicht verfüge, und zum andern liegt mir auch bis heute das gesamte einschlägige Material dazu noch nicht vor. Aber soweit möglich ist doch sagen: alle in die Übernahme der Lehrplinsordnung aus unserm Tarif scheint mir ein so großer Vorteil zu sein, daß ich die Mitwirkung an solcher Beizhitzungslehrlingsordnungen nicht von vornherein ablehnen möchte. Es ist ja bedauerlich — ich empfinde das vielleicht schmerzlicher als manch anderer von Ihnen —, daß wir nicht zu einer einheitlichen Lehrplinsordnung für das ganze Reich nach dem Muster von 1920 gekommen sind. Aber ich stehe auf dem Standpunkt: etwas ist mir lieber als gar nichts! Und wenn ich sehe, wie in unzähligen Fällen die Lehrplinsordnung mitschwingt — wir haben uns am Montagabend in der Lehrplinsleiterbesprechung darüber ziemlich eingehend unterhalten —, wie man eine Eignungsprüfung nicht einmal dem Namen nach kennt, wie die Lehrplinsausbildung oft in der Hauptsache in der Lehrplinsausbildung besteht — wenn ich dies und vieles andere mir vergegenwärtige, dann muß ich gestehen, daß selbst die rückständigste Bezirkslehrlingsordnung, soweit ich solche bis jetzt kenne, immer noch einen großen Fortschritt gegenüber dem heutigen Zustand darstellt. Heute ist es möglich, daß bei einem Gehilfen 4 und mehr Lehrlinge gehalten werden, bei 9 Gehilfen 9 Lehrlinge usw. Verlangen Sie nur den Teufel bei seiner Großmutter und beschweren Sie sich bei der Handwerkskammer über solche Zustände! Sie können lange auf ein Eingreifen von dieser Seite warten. Und wenn Sie glauben, bei einer höheren Anfangs Hilfe zu finden, dann erkundigen Sie sich u. a. einmal bei unserm Freund Reinte aus dem Obergau, der in dieser Beziehung einige Erfahrungen hinter sich hat. Wenn wir auf die Entscheidung der Instanzen warten wollen, dann ist der Fall in der Regel gegenstandslos geworden, weil der Lehrling inzwischen am Ende seiner Lehrzeit steht. So kann das natürlich nicht weitergehen! Aber helfen kann uns nur eine reichsgefäßliche Regelung der ganzen Materie, Leider sind auch da die Ausichten nach den bisher gemachten Erfahrungen sehr trübe. Wieviel Jahre sind denn schon ins Land gegangen, seit der Referentenentwurf eines Gesetzes über die Ausbildung Jugendlicher erschien? Vor drei Jahren sollte die Sache endlich sprudeln sein und der Entwurf den beschließenden Stellen vorgelegt werden. Heute spricht schon kein Mensch mehr davon. Der Verfasser des Entwurfs hält es offenbar mit König Philipp in „Don Carlos“: „Ich habe das meinte getan; tu ihr (Parlamente) das eure!“ Die Parlamente haben aber noch immer keine Zeit gefunden, sich um Jugendbeschäftigung und Lehrplinswesen zu kümmern. Was heißt noch alles unter dem Schutze des Gesetzes möglich ist, will ich ganz kurz an einem Beispiel schildern. In Wilmun (oben im schleswig-holsteinischen Kreis Nordböhmen) läuft ein Buchdruckerlehrling seinem Prinzipal davon, weil er behauptet, fortgesetzt mißhandelt worden zu sein. Sein Vater, der eine kleine Buchdruckerei in Magdeburg betreibt, nimmt ihn wieder zu sich. Der Lehrplinsprinzipal beantragt und legt Zwangsanhaltung des Lehrplins in die alte Lehrstelle durch. Der Vater erleidet durch die ganze Aufregung einen Nervensturz; nicht lange danach stirbt er. Der Antrag des Vormunds, der Sohn möge zur Fortführung der väterlichen Druckerei dort tätig sein, wird infolge Widerspruch des Prinzipals abgelehnt. Der Junge muß seine Lehre in Wilmun durchhalten. Lehrplinsstapel, tarifliche Arbeitszeit und Kostgeld usw. sind in der Druckerei unbekannt. Das Personal besteht aus einem Gehilfen, der nur Donnerstags, Freitags und Sonnabends arbeitet, 3 Lehrlingen, die als Schweizerbegen ausgebildet werden sollen, und einem Wädchen, das im Saß beschäftigt ist. Man werde nicht ein, das seien Ausnahmen. Solche und ähnliche Fälle sind selber so zahlreich zu verzeichnen, daß sie schon gar nicht mehr aufzählen. Und das alles geht unter dem Schutze der Gelehrte vor sich und mit Billigung der zuständigen Instanzen, die Beschwerden gegenüber fast regelmäßig verlagern. Resolutionen sind diesen Zuständen gegenüber zwecklos; es muß seltener zugepackt werden. Wir müssen von den Arbeitervertretern in den Parlamenten verlangen, daß sie umgeändert die Sache in die Hand nehmen und die alsbaldige Vorlegung und Durchsetzung des Berufsausbildungsgesetzes fordern. Bei dieser Gelegenheit kann die ganze Jugend- und Lehrplinsfrage aufgerollt und die Notwendigkeit der Befestigung längst nicht mehr zeitgemäßer Bestimmungen in der Gewerbeordnung und der Handwerksverfassung dargelegt werden. Mit schönen Reden und Aufzählungen und Gescheitwinken, die jahrelang in den Attenkranken modern, ist uns nicht gedient. Wir wollen Taten sehen und Gesche verwirklicht haben, die den Notwendigkeiten der heutigen Zeit Rechnung tragen. Das zu verlangen ist unser gutes Recht, besonders in republikanischen Staat. Zeigen wir uns auch hier als die Plonker der Arbeiter und stellen wir uns in die vorberste Reihe der Streiter für ein gerechtes und zeitgemäßes Jugendlohn- und Berufsausbildungsgesetz! Man hört ja jetzt wieder etwas von dem Arbeiterschutzgesetz, das in

Vorbereitung sein soll, und das man möglichst bald zur Beratung vorlegen möchte. Dazu seien auch einige Wünsche und Erwartungen im Interesse unserer Lehrlinge ausgesprochen. Der vielgebaute Einwand der Innungsmeister, daß der Lehrvertrag ein Erziehungsvertrag und kein Arbeitsvertrag sei, womit sie die Ausbreiterfreiheit den Lehrlingen gegenüber aufrechterhalten wollen, muß dadurch gegenstandslos gemacht werden, daß auch die Lehrlinge als Arbeitnehmer gelten, und sie dadurch ohne weiteres in den Bereich der tariflichen und sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einbezogen werden. Auch die jetzt geltende Bestimmung im § 9 der Arbeitszeitverordnung muß fallen, wonach junge Leute zwischen 14 und 16 Jahren täglich bis zu 10 Stunden beschäftigt werden dürfen. Aber 48 Wochenstunden als Höchstgrenze darf nicht hinausgegangen werden. Als selbstverständlich halte ich es, daß diese 48 Arbeitsstunden nicht durch den Berufsschulunterricht überschritten werden dürfen, wie es gewisse Kreise verlangen und in der Praxis auch durchzuführen bei der jetzigen langen Arbeitszeit. Unsere Forderung ist: Die Berufs- bzw. Fachschulunterrichtszeit ist in die Arbeitszeit einzurechnen; die Kostgebende dürfen diesfalls nicht geizig werden. Auch das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, wenigstens für Jugendliche unter 16 Jahren, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Die Mühsen der Gesetzgebung mahnen ja, wie ich schon kurz gesagt habe, sehr langsam; mögen sie nun wenigstens kein laeres Strohmahnen! Damit will ich schließen. Lehrlingsabteilung und Lehrlingsordnung sollen einander ergänzen und gemeinsam unsern gewerblichen Nachwuchs die Wege ebnen. Die Lehrlingsabteilung wird die Gehilfenhaft selbständig und ohne fremde Hilfe vorwärtsbringen, wie sie das bisher getan hat. Zur Durchführung der Lehrlingsordnung bedarf es der Mitwirkung der Prinzipalität und der Unterstützung durch die Gesetzgebung. Wir werden auch weiterhin für die Gesetzgebung und Durchführung der Lehrlingsordnung eintreten und dafür wirken, trotz der großen Enttäuschungen, die wir in sehr langen Jahren erfahren haben. Wir stehen im Jubiläumsjahre des Verbandes. Wenn dieser sechzig Jahre hindurch allen Stürmen der Zeit trocken und seinen Bestand mehren konnte, so deshalb, weil sein Nachwuchs immer im Geiste der Gründer-erzogen wurde: Kollegialität und Solidarität untereinander zu jeder Zeit und in allen Wechselfällen des Lebens! Diese Grundlage und dieser Geist müssen erhalten bleiben und von Geschlecht auf Geschlecht vererbt werden. Nach dem ewigen Naturgesetz vom Werden und Vergehen gehört der Jugend die Zukunft. Wir können die Zukunft aber schon in der Gegenwart lebendig wirken lassen und für uns nutzbar machen, wenn wir die Jugend, also unsere Lehrlinge, im Geiste der Väter erziehen, damit sie dereinst das Erbe übernehmen, verwirklichen und mehren können, das wir ihnen hinterlassen. Das Beständnis für diese Aufgabe zu werden und diese nach Kräften und Möglichkeit zu erfüllen zu suchen — das ist eine der wichtigsten Aufgaben der Lehrlingsabteilung im Verbands der Deutschen Buchdrucker.

Nach diesem mit lebhaftem Beifall aufgenommenen Füllechen Referat verweist S e i k auf die zu diesem Punkt vorliegenden Anträge in der Vorlesung sowie auf die vom Druckerkongress hierzu noch vorgelegten Hnt, auf die in der Diskussion Bezug genommen werden müßte.

B a i e r als erster Redner bemerkt, daß an zwei Abenden in der Verbandsstagswoche die hier anwesenden Lehrlingsabteilungsleiter sich bis in weit vorgerückter Stunde bemüht hätten, in allen vom Kollegen Fülle berührten Punkten die Wege zu finden, die in dieser gewiß nicht einfachen Sache begangen werden müßten. Man habe sich also dazu entschlossen, die Lehrlingsordnung doch noch mit Hilfe der Handwerkskammern zu Leben und Wirksamkeit zu bringen. In Bayern ist man durch paritätisch geführte Verhandlungen dazu schon vorgeschritten. Würden wir hier durch je nach den obwaltenden Verhältnissen gestaltetes Einzelvorgehen zu Erfolgen kommen, dann hätten die Buchdrucker auch für die übrige Arbeiterchaft wieder einmal Pionierarbeit verrichtet. Aber er wisse es wohl, bei den Handwerkskammern für die mit unserer Lehrlingsordnung verfolgten Ziele Boden zu gewinnen, wäre ein harter und steiniger Weg. Die Entwicklung der Lehrlingsabteilungen ist meistens abhängig von der Person des Lehrlingsleiters. Es ist daher von großer Wichtigkeit, immer die geeigneten Kollegen hierfür zu gewinnen. Redner ermahnt noch, daß alle Verbandsfunktionäre auch für die Lehrlingsabteilungen reges Interesse zeigen und trägt dann als Extrait der beiden Sitzungen der Lehrlingsleiter eine längere Resolution vor, die auf alle bezührten Punkte Bezug nimmt. Wenn es auch schwer sei und es jedenfalls schwer fallen werde, mit den Handwerkskammern zusammenzuarbeiten, so müsse doch gesagt werden, daß Beiseitegehen erst recht zwecklos sein würde.

R e i n d o r f ist auch der Meinung, daß die Personalfrage für die Lehrlingsabteilungen ausschlaggebend sei. In Hamburg hätte man schlechte Erfahrungen in dieser Beziehung machen müssen; man solle sich die auf diesen Posten zu stellenden Kollegen vorher genauer ansehen. Trinken und Rauchen bei Veranstaltungen für die Lehrlinge sollten unterbleiben. Sinauzusetzen mit den Lehrlingen ins Freie, das wäre für Geist, Körper und auch für die Erziehung besser. Aber die Berufsschulen werden aus den Großstädten wohl weniger Beschwerden kommen, wenn es auch hierin in Hamburg nicht am besten bestellt sei. Bei ihnen in Hamburg sei leider nur die Hälfte der Lehrlinge in der Lehrlingsabteilung. Wo aber die Berufsschule gut ist, wäre der Allgemeinbildung mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Die Eltern der Lehrlinge müßten mehr aufgeklärt werden. Es sei doch bemerkenswert, daß der bekannte Prinzipal Babst in Hamburg vom entragtesten Betämpfer der Lehrlingsordnung nun zu ihrem Befürworter geworden sei. Wenn die Lehrlingsordnung einmal unter Dach und Fach ist, dann können ja auch Verbesserungen an ihr vorgenommen werden. Es ist notwendig, daß sich unsere Kollegen mehr an den Gehilfen-ausschüssen beteiligen, denn wie imunter Gehilfenprüfungen bestanden werden, sei erstaunlich. Wenn z. B. ein junger Kollege die Gehilfenprüfung mit „Genügend“ bestanden hat und dann als Gehilfe die einfachsten Arbeiten

nicht verrichten kann und auf seine Kosten nachzulernen hat, so ist das eine ganz falsche Handhabung der Gehilfenprüfung gewesen. Hätte man dem jungen Manne attestiert, daß er die Gehilfenprüfung nicht bestanden habe, weil es bei ihm an der erforderlichen Ausbildung fehle, so hätte das Nachlernen auf Kosten des Lehrprinzips erfolgen müssen. Das wäre dann Material gegen die Prinzipalität gewesen, da ja die Ausbildung der Lehrlinge oftmals ungenügend ist, und die Klagen der Prinzipale über das angeblich schlechte Material des gewerblichen Nachwuchses hätten dann in ihren Ursachen wieder auf die Prinzipalität zurückgeführt werden können. Die Beitragszahlung der Lehrlinge ist bisweilen lässig, unsere Funktionäre müssen die Lehrlinge mehr anhalten zu dieser gewerkschaftlichen Pflichterfüllung. Der Antrag 194 von Erfurt muß einfach abgelehnt werden, wir brauchen doch nicht selbst für größere Lehrlingszufuhr zu sorgen.

S c h a f e r erklärt, daß mit der Wiesbadener Handwerkskammer keine guten Erfahrungen gemacht wurden. Wer sich auf die Handwerkskammern in Sachen des Lehrlingswesens verläßt, der ist verflissen. Wenn einige Handwerkskammern, z. B. die von Oberbayern, größeres Verständnis zeigen, so ist das anzurechnen. Das kann ja dazu anspornen, sich bei den Handwerkskammern mit unsern Forderungen mehr durchzusetzen. Den geeigneten Mann als Leiter der Lehrlingsabteilung zu finden, ist tatsächlich manchmal schwer. Die Bezirks- und Ortsvorstände des Verbandes dürfen schon den Lehrlingsleitern mehr Unterstützung angedeihen lassen. Die Lehrlingsleiter sollen aber nicht Vorträge halten lassen über den Sozialismus und ähnliche Thematia; das fachliche Wissen zu pflegen und zu heben, ist ihre Hauptaufgabe. Im übrigen muß gesagt werden, daß trotz der hier und da berechtigten Kritik doch gute Resultate aufzuweisen sind bei unser Lehrlingsorganisation.

T ö p f e r nennt die Anträge sympathisch, wonach die Lehrlinge nicht sofort in die Lehrlingsabteilung aufgenommen sind, sondern erst nach einer selbständigen Zeit, daß für die Bearbeitung der Lehrlingsangelegenheiten die Anstellung eines Jugendsekretärs im Hauptamt vorzunehmen, und daß die Lehrlingsabteilungen mehr als bisher mit Bildungsmaterial zu versehen sind. Aber es ist doch besser, wenn dazu eine jüngere Kraft eingekleidet wird, die überall hingehet und mit der Jugend innerlicher verwachsen ist. Auch die größte Begeisterung eines älteren Kollegen für die Jugendfrage bringt nicht den notwendigen inneren Kontakt.

V i r n b a c h sagt von der schwarzen Ede des Reiches, daß dort schon viel erreicht ist. Im Osten ist die Arbeit für die Lehrlinge aber von besonderer Art, sie muß überhaupt planmäßig sein. Die Anstellung eines Jugendsekretärs ist zu befrworten, es genügt eben nicht allein ideologische Unterstützung der Jugendbewegung.

F r a n k e erwähnt, daß in Leipzig die Lehrlinge zu hoch in die 90 Proz. organisiert sind. Das Lehrlingsangebot ist viel größer geworden; leider tragen nicht selten auch Kollegen dazu bei, indem sie ihre Söhne unsern Berufe zuführen. Sozialistische Agitation und Politik im allgemeinen sind von den Lehrlingsabteilungen fernzuhalten. Wenn wir als Arbeiter nur selbst wissen, wo wir zu stehen und was wir zu tun haben, so genügt das.

B a u m e i s t e r konstatiert, daß die Jungbuchdrucker die ganze Bewegung sehr beliebt haben. Aber man könnte doch nun etwas Zurückhaltung üben und vielleicht nur in dreijährigen Zwischenräumen solche Veranstaltungen stattfinden lassen. Der Verband braucht sein Geld für Zwecke, die doch noch notwendiger sind. Man solle die gemachten Erfahrungen erst allgemeiner sammeln und für ihre praktische Vertiefung sorgen. Der Zentrallehrlingsleiter im Verbandsvorstande hat sehr gut gearbeitet, aber er muß von anderen Arbeiten im Verbandsvorstand befreit werden, um sich ganz unserer Lehrlingsbewegung widmen zu können. Die Anträge 199 und 200 sind deshalb durchaus zur Annahme zu empfehlen. Antrag 198 müde jedoch der Ablehnung verfallen, ungeeignete junge Leute können ja auch so von der Lehrlingsabteilung ferngehalten werden. Die manchmal fast feindselige Stimmung in den Betrieben gegenüber den Jugendlichen muß kritisiert werden; die Kollegen sollten demüthigt sein, das Vertrauen der Jugend zu gewinnen, der Lehrling ist doch kein Schulpurger. Aber die Betätigung der Jugend im porischen Leben wird oft ganz übertrieben geurteilt. Die Anstellung von Gaulehrlingsleitern erscheint notwendig. Er muß dazu auch fordern, daß vor jedem Verbandsstag eine Konferenz der Gaulehrlingsleiter mit der Verbandsleitung abgehalten wird, sonst müssen die besonderen Sitzungen der auf dem Verbandsstag anwesenden Lehrlingsleiter bis in die Nächte hinein sich ausdehnen. Er reiche hierzu einen besonderen Antrag ein.

Ein Antrag auf Schluß der Debatte wird sodann mit großer Mehrheit angenommen, nachdem ein Redner sich dafür ausgesprochen mit der Motivierung, daß die Lehrlingsleiter ja schon zwei Abende lange über alles beraten haben, ein anderer Redner aber dagegen mit dem Vorwurfe, daß jene Wortmeldung nicht nach der Reihe eingetragen sei. Dies wiederlegt einer der Schriftführer.

Hierauf nimmt F i l l e das Schlußwort. Es ist richtig, daß die Lehrlingsleiter hier an zwei Abenden in langen Sitzungen über alles diskutiert haben. Da im Plenum mehrere Redner Einzelheiten besonders behandeln sollten, habe er sich in seinem Referate beschränkt. Eine Staffellung des Lehrlingsbeitrags kann es nicht geben! (Allgemeine Zustimmung.) Eine Erhöhung des Lehrlingsbeitrags begegnet Schwierigkeiten. 10 Pf. sind ja zu wenig, 20 Pf. erscheinen aber zu hoch, da das für die mit niedrigem Ortszuschlag zu schwer halten würde. Verschiedene Gauen, Bezirke und Orte erheben deshalb bereits 10 Pf. mehr, es findet also Anpassung an die örtlichen Lohnverhältnisse statt. Dieser Ausweg ist allgemein zu empfehlen. Aber die Anträge von Erfurt und über ähnliche ist jedes Wort zu schade; sie scheinen ihm aus der bekannten Resolutionsfabrik zu stammen. Zu den Anträgen vom Gau Schleswig-Holstein und von Breslau müße er sagen, daß es an Material für die Arbeit der Lehrlingsabteilungen zu keiner Zeit gefehlt hat, aber es ist so oft nichts verlangt worden! Die Person des Lehrlingsleiters ist tatsächlich eine Sache von großer Bedeutung. Redner erläutert dann, welches die Aufgaben der Lehrlingsleiter sind, wie sie im allgemeinen bis jetzt

erfüllt worden sind, und welche Arbeit von der Zentralleitung geleistet ist, um zu den in seinem Referate vorgetragenen Ergebnissen zu kommen. Dem Danziger Redner erwidere er, daß der Zentralleiter gar nicht ständig auf der Tour sein könne, seine Arbeit sei naturgemäß anders gelagert; es erscheine auch zweifelhaft, ob der gerade der richtige Mann ist, der mit der Jugend noch über Stok und Stein springen kann.

S e i k erklärt, daß er doch Bedenken habe betreffs der Handwerkskammern auf dem Lehrlingsordnungsgebiete; einmal sind sie zu sehr gesplittert und zum andern könnten wir dabei in tariflicher Beziehung für die Lehrlinge Schäden erleiden.

R i d e bemerkt zur Geschäftsordnung, er habe auch Bedenken vorbringen wollen gegen die Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern.

Aber den Antrag Baumeister ist zunächst die Abstimmung zweifelhaft, bei der zweiten Abstimmung ergeben sich 87 Stimmen dafür.

Zur Resolution Baier verlangt S p o r n vorherige Drucklegung, das sei doch früher schon Übung gewesen.

S e i k erwidert, daß die Resolution Baier erst am Mittag und der Antrag Baumeister jedoch erst eingereicht ist, eine Drucklegung war also noch nicht möglich.

F i n g l e n hat ebenfalls Bedenken wegen der Gesetzlichmachung der Lehrlingsordnung mit den Handwerkskammern im einzelnen.

S ö l d n e r erinnert an den Händspruch im Verbandsaufgabe unter der Wisse von Hartel: Was ist genug sein der Resolutionen, es kommt dabei nichts heraus!

S e i k erklärt, der Verbandsvorstand könne keiner Lehrlingsordnung seine Zustimmung geben, die durch Verhandlungen mit einer einzelnen Handwerkskammer zustande gekommen ist. Deswegen sei er auch gegen die Resolution Baier in diesem Betracht.

B a i e r und F r e i t a g erläutern, wie die Resolution Baier und Genossen zustande gekommen ist und meinen, es müßten wohl abweichende Ansichten innerhalb des Verbandsvorstandes über Verhandlungen mit den Handwerkskammern in Sachen der Lehrlingsordnung bestehen.

F i l l e erwidert darauf, der Standpunkt des Verbandsvorstandes komme in einem Vorstandsgirkular zum Ausdruck (das von ihm in dem betreffenden Passus zur Vorlesung gebracht wird). Der Kernpunkt werde hier also übersehen. Es handelt sich nur darum, daß dort, wo die Handwerkskammern dazu übergehen, eine Lehrlingsordnung für das Buchdruckgewerbe selbständig ausgearbeitet, von unserer Seite und auch mit Hilfe der Prinzipalität versucht werden soll, mitzuarbeiten, damit Verschlechterungen unserer an sich schon feststehenden Lehrlingsordnung hintangehalten werden. Der Verbandsvorstand will also nicht, daß von unserer Seite an die Handwerkskammern herangetreten wird. Eventuell müße es auch ohne die für den oberbayrischen Handwerkskammerbezirk schon geschaffene Lehrlingsordnung gehen.

R a u i k bemerkt noch, daß im Verbandsvorstand nur die Meinung darüber auseinanderberging, ob man auch Lehrlingsordnungen von Handwerkskammern zustimmen könnte, wodurch Bestimmungen unsern Tarif entfallen würden, z. B. wenn das Kostgeld für Lehrlinge selbständig geregelt bzw. verschlechtert wird von einer Handwerkskammer. In einigen Handwerkskammern sind Unstimmigkeiten wegen der Lehrlingsordnung der Buchdrucker entstanden, es wird bisweilen förmlich Sturm dagegen gelaufen. Der Verbandsvorstand ist nicht befriedigt davon, wie in Oberbayern unter Mithilfe von Gehilfen- und Prinzipalvertretern die Lehrlingsordnung für die Buchdrucker gestaltet worden ist. Am Oberhein hat man die Sache wieder anders angefaßt. Nun ist von der Kölner Handwerkskammer verlangt worden, daß zentral über die Lehrlingsordnung verhandelt werden soll. Dagegen hat der Verbandsvorstand nichts einzuwenden; er werde mit dem Deutschen Buchdrucker-Berein Vereinbarung über die Beteiligung an solchen Verhandlungen treffen. Der Verbandsvorstand will damit verhüten, daß so und so oft unterfirdliche Reglungen zustande kommen. Wenn aus den zentralen Verhandlungen etwas Brauchbares herauskommt, dann können sich ja die Handwerkskammern im allgemeinen den zentral zu fassenden Beschlüssen anpassen. Dann ist es vielleicht auch noch möglich, daß die Handwerkskammer für Oberbayern ihre schon beschlossene Lehrlingsordnung einer Revision unterzieht. Besser ist es jedenfalls, der hier vorgelegten Resolution eine andre Fassung zu geben und darin einen Appell an alle Handwerkskammern einzuschließen.

B a i e r erklärt nunmehr, daß man heute abend noch einmal über eine andre Fassung beraten will, die dann in der morgigen Vormittagsitzung gedruckt vorgelegt werden soll. Hierzu wird zur Abstimmung über die zu diesem Punkte vorliegenden Anträge gestritten. Der Antrag 192 von dem Gau Ober nach gestaffelten Lehrlingsbeiträgen wird abgelehnt, die Bemessung des Lehrlingsbeitrags an sich auf Wunsch der materiellen Kommission jedoch dieser überwiegen. Die Anträge 193 bis 199 erfahren ebenfalls Ablehnung, einige finden nur ganz wenige annehmende Stimmen. Der Antrag 200 von Breslau, der vor allem die Anstellung eines Jugendsekretärs im Verbandsvorstande will, wird nach einer Erklärung von S e i k, daß der Verbandsvorstand keine Erweiterung in seiner Zusammenstellung für notwendig hält, auch abgelehnt, indes ist die Widerwertigkeit bei dieser Abstimmung schon beträchtlicher. Hier von dem Kongress der Drucker unterbreitete Wünsche über den beruflichen Fortbildungsschulunterricht werden dem Verbandsvorstand als Material überwiehen.

Im Laufe der Vormittagsitzung des sechsten Tages wird dann die revidierte Entschliessung Baier und Genossen vorgelegt und nach einigen erläuternden Worten von B a i e r in folgender Fassung ohne weitere Debatte angenommen:

Der Verbandsstag ist nach eingehender Aussprache zu der Überzeugung gekommen, daß nur eine einheitliche Lehrlingsordnung die Grundlage einer dem Buchdruckgewerbe gezielten Fortentwicklung des Lehrlingswesens bildet. Er erwartet auch von den Prinzipalen striktes Festhalten an der Erkenntnis, daß nur die Einführung einer inhaltlich übereinstimmenden Lehrlingsordnung in den einzelnen Handwerkskammerbezirken die drohende Zersplitterung auf diesem Gebiete verhindern kann.

Vom Deutschen Handwerks- und Gewerbetag wird erwartet und auch an die Landesregierungen der Appell gerichtet, daß durch energisches Einwirken auf die Handwerkskammern endlich den von Arbeitgeber und Arbeitnehmer übereinstimmend erkannten Notwendigkeiten für das Buchdruckergewerbe Rechnung getragen wird.

Der Aufstieg in untrer Lehrlingsabteilung wird freudig begrüßt. Die Tätigkeit für die Lehrlingsabteilung muß bei den Lehrlingen und der Gehilfenchaft darauf gerichtet sein, dem Gesamtinteresse der Organisation zu dienen und dadurch die Stabilisierung eines beruflich und gewerkschaftlich tüchtigen Nachwuchses zu gewährleisten.

Die gesamte Kollegenchaft hat die Pflicht, die Lehrlinge auf die Lehrlingsabteilung hinzuweisen und den Besuch der Lehrlingsveranstaltungen mit zu unterstützen.

K a u s h gibt noch seinem Bedauern Ausdruck, daß diese Entschliegung nicht völlig einstimmig angenommen worden ist. In diesen Fragen kann es doch, wie es bei anderen Punkten eher möglich, nicht eine besondere Einstellung geben. Die Schriftgießer streben ja doch eine besondere Lehrplangordnung für ihr Spezialgewerbe an.

S e i s e erwidert darauf, daß er nur deshalb gegen die Entschliegung gestimmt habe, weil die in der Entschliegung vorgesehenen Wege ihm von seinem Standpunkt aus nicht als gangbar erschienen.

Damit ist nun der Punkt 4 der Tagesordnung erledigt.

Hierauf folgt Punkt 5 der Tagesordnung: „Der Korrespondent“. Als Referent der Redaktion führt S c h a e f f e r aus, der Verlauf des Verbandstages bis jetzt gebe der Redaktion keine Veranlassung, neue Momente vorzubringen. Meinungsverschiedenheiten bestehen nun einmal, aber das ist ja kein Fehler, und für die Redaktion des Verbandstages bedeute das Salz zum Brote. Der Geschäftsbericht wie die Jahresberichte des Verbandsvorstandes haben hier an den vorausgegangenen Tagen zur Debatte gestanden, es ist dadurch weitere Klärung eingetreten. Hat der Verbandsvorstand nun die fast einstimmige Billigung des Verbandstages über seine Tätigkeit gefunden, so darf die Redaktion, die ja ebenfalls für ihre Haltung die Verbandstagsbeschlüsse zur Grundlage hat, wohl hoffen, daß auch ihre Arbeit hier Billigung erfährt. Die Redaktion befindet sich nun beinahe ein halbes Jahr in Berlin. Dieser kurze Zeitraum hat schon genügt, zu erkennen, daß das örtliche Zusammensein das Zusammenarbeiten bedeutend erleichtert. Wo vorher erst auf schriftlichem Wege umständliche Verständigung herbeigeführt werden mußte, was in den hinter uns liegenden Jahren mit ihren vielen Schwierigkeiten eine respektable schriftliche Arbeit erforderte, genügt jetzt eine kurze Aussprache. Dadurch ist für die Redaktion sowohl wie für den Verbandsvorstand eine große Entlastung eingetreten. Wenn diesmal nur zwei Anträge zum Punkt „Korrespondent“ gestellt sind, die zudem nicht prinzipieller Natur sind, so kann schon daraus auf Verdröbung mit der Tätigkeit der Redaktion geschlossen werden. Der Antrag 201, von Duisburg gestellt, verlangt Kürzung der Berichte über Mitgliedschafts- und Spartenversammlungen bis auf den allgemein interessierenden Teil. Die Redaktion hat aber immer schon so verfahren, es bedarf also eines solchen Antrages gar nicht. Von Duisburg ist jedoch die Antragstellung insofern verwunderlich, als ein Versammlungsbericht aus der Zeit der Antragstellung zum Verbandstage bis auf einige Zeilen zusammengefaßt werden mußte, d. h. bis auf den allgemein interessierenden Teil. Es ist aber auch vorgekommen, daß ein Ortsverein sich beschwerte über die Streichung von Stellen, die sich im Bericht überhaupt nicht befinden haben. Ein solcher Fall liegt aus allerleichter Zeit vor. (Seiterteil.) Die Rubrik „Korrespondenzen“ hat gewiß wesentliche Bedeutung. Das örtliche Verbandsleben soll sich daraus widerspiegeln. Der Titel des „Korr.“ leitete sich ja aus dieser Zweckbestimmung ab. Die Versammlungsberichte werden auch gut gelesen. Wir können froh sein, daß in untrer Organisation ein solcher Drang besteht, andern Kollegenchaften mitzuteilen, wie es um die Sache der Gehilfenchaft da und dort steht. In andern Verbänden ist das nicht so der Fall, dort erweist das Gewerkschaftsblatt denn auch nicht das Interesse in den Mitgliedsberichten wie bei uns. Wenn man einmal ein besonderes Interesse an Stellen hat, die für die Redaktion und für die Allgemeinheit nicht ohne weiteres von allgemeiner Bedeutung erscheinen, dann möge das bei der Einblendung besonders betont werden. Die Schriftführer sollten es sich aber mehr zur Richtschnur machen, überhaupt nur das anzuführen, was tatsächlich von Belang ist für die Organisation. Ein Versammlungsbericht darf kein Protokoll sein. Zur Erhöhung der Anzeigenpreise (Antrag Bremen) liegt gegenwärtig kein Anlaß vor. Es ist erst kurze Zeit verlossen seit der letztmaligen Erhöhung. Die geschäftlichen Anzeigen wurden auf 80 Pf. erhöht; die Anzeigen dieser Art sind seitdem zurückgegangen. Gewiß bringen sie, nach ganzen Seiten berechnet, einen die gesamten Kosten übersteigenden Gewinn, aber wenn sie noch weiter erhöht werden sollen, dann wird der geschäftliche Effekt immer problematischer. Eine Gewinnsteigerung aber, wie sie vielleicht aus der Verpaßung des Anzeigenteiles an ein privatkapitalistisches Unternehmen resultieren könnte, worauf sich tatsächlich eine Anzahl von Gewerkschaftsblättern eingelassen hat, das wollen wir nicht. Wir wollen vielmehr den Anzeigenteil ebenso fest in der Hand haben wie den redaktionellen und weisen daher oft genug Anzeigen ab, deren geschäftlicher Hintergrund uns nicht einwandfrei erscheint. Die Anzeigen tollkühner Herkunft, die auf 20 Pf. für die hebengefaltene Zeile erhöht sind, denen zwar nicht die Herstellungskosten und die damit verbundenen Regiekosten, aber ihre Verteuerung würde nur die Kollegen selbst treffen und die kollegialen Vereine. Redner macht dann noch eine Bilanz des „Korr.“ auf, wie sie sich nach Einführung des Diktatoriums gestaltet und weist darauf hin, daß von den für den „Korr.“ erhobenen 10 Pf. noch 15 Proz. als Rückvergütung an die Gaue abgehen. Der „Korr.“ werde aber, wenn alles in richtigen Lagen ist, so abschließen, daß es der beantragten Erhöhungen der Anzeigenpreise nicht bedarf. Im Verlaufe des Verbandstages ist wieder der Vorwurf gegen die Redaktion erhoben worden, daß sie die Urabstimmung über den graphischen

Industrieverband ungünstig beeinflusst habe. Das ist ja gar nicht zutreffend. Der gemeinte Vorgang liegt schon vor 1921, und auf dem Hamburger Verbandstag ist das hierüber behauptete bereits entkräftet worden. Es liegt bei diesem Vorwurfe wohl eine Verwechslung mit der Urabstimmung über den Manteltarif vor. Für diesen ist allerdings die Redaktion vor der Urabstimmung eingetreten; das war ihre Pflicht, nachdem eine Konferenz der Gauvorsitzer mit der Verbandsleitung sich zur Annahme des Ergebnisses der Tarifverhandlungen entschlossen hatte. Weiter ist gesagt worden, der „Korr.“ hätte höhere, aber die Tariffälle hinausgehende Lohnforderungen als unantastlich bezeichnet. Auch das ist unzutreffend. Die Redaktion hat sich lediglich gegen örtliche Aktionen gewandt zum Zwecke, höhere Löhne durchzubringen. Daß sie damit recht gelan, hat heute morgen der Vortrag des Professors Singheimer bestätigt, indem Singheimer über die Hauptarbeit der Gewerkschaften aus solchen Anlässen heraus sehr beachtliche Ausführungen machte. Wie aber der „Korr.“ die Notwendigkeit einer klaren Lohnpolitik behandelt hat, das rief im Deutschen Buchdrucker-Berein große Erregung hervor, womit wohl am besten der hier erhobene Vorwurf widerlegt ist. In Mitgliedsberichten sind diese Artikel des „Korr.“ ja auch gut verstanden worden und haben Anerkennung gefunden. Die Redaktion hat den aufgetretenen Lohnbaubausichten der Prinzipale nach Kräften entgegengetreten. Wenn ferner hier bemängelt worden ist, daß der „Korr.“ dem Kapitel Überbunden und Arbeitszeitverordnung nicht genügend Beachtung geschenkt habe, so muß von ihm schon gesagt werden, der „Korr.“ wird auch von Funktionären nicht genau gelesen. Obwohl die Betriebsratsbeilage des „Korr.“ sich in ihrer besonderen Aufmerksamkeit äußerlich vom „Korr.“ stark genug abhebt, muß sich doch wohl nicht allgemein genug die Aufmerksamkeit auf sie lenken. Im Jahrgang 1925 hat nämlich ein instruktiver Artikel über das in der Betriebsratsbeilage gestandene, was beim Punkt 1 der Tagesordnung ein Redner dem „Korr.“ als Unterlassung glaubte vorhalten zu müssen. Was man aber von uns nicht verlangen kann, ist das Meistern der wirtschaftlichen und der Konjunkturverhältnisse allein durch Artikel im „Korr.“; das kann nicht sein, und wenn noch so viele Artikel geschrieben werden. Manches kann auch die Redaktion nicht offen sagen, kann es nicht so öffentlich behandeln, daß es ohne weiteres verstanden wird. Das liegt eben auch in den Verhältnissen begründet. Wenn in der Aussprache noch Wünsche zur Sprache gebracht werden, die sich einermöglichen erfüllen lassen, dann wird von der Redaktion Zulage erfolgen.

In der Diskussion nimmt als erster D ö r b a n d das Wort, um aus den Artikeln „Aktive Lohnpolitik“ eine Stelle zu zitieren, die ihm nicht gepaßt hat. Er behauptet auch, der „Korr.“ habe ein Vorgehen gegen den Lohnbaubau tariflich unzulässig genannt. Die Redaktion des „Korr.“ hat es gar nicht notwendig, sich auf Singheimer zu berufen. Singheimer hat auch Auffassungen geäußert, denen man vom Arbeiterstandpunkte aus absolut nicht zustimmen kann.

K a u s h erklärt demgegenüber, der Standpunkt von Singheimer werde auch vom Verbandsvorstand, von der Gauvorsitzerkonferenz und von der Reichsarbeitsverwaltung geteilt. Es sei nicht zulässig, wie es die Prinzipale haben wollten, daß nach den 30 Überzeilenden im Jahre noch unbeschäftigt überstunden zulässig sind. Der Unternehmerrandpunkt wird also von Singheimer nicht gestift, das Gegenteil ist zutreffend.

G o l e r t sagt, Bremen will mit seinem Antrage der Kaffe des „Korr.“ mehr Geld zuführen, wofür man doch dankbar sein müsse, aber die Redaktion lehnt großmütig ab! Bremen will mit seinem Antrage eine Bilanzierung im Etat des „Korr.“ herbeiführen; für das Jahr 1924 war ein Überschuf zu verzeichnen, 1925 schließt aber mit einem kleinen Defizit ab. Richtig könne sein, daß durch weitere Erhöhung der geschäftlichen Anzeigen eine Besserung derselben eintritt, aber der Bezugsvorstand von einer Mark für die Bezieher, die nicht zum Verband der Deutschen Buchdrucker gehören oder gehören könnten, sei doch auch zu niedrig. Bremen will nur Anregungen geben und die Entschliegung dem Menuum überlassen.

W o l f r a m bemängelt den Bericht über die Gauvorsitzerkonferenz im Mai 1925. Auf dieser Konferenz hätten übergriffe der Sparten den Gegenstand einer längeren Aussprache. Der Artikel des „Korr.“ über diese Konferenz ist nun über die Handfegervereinigung recht umfangreich und auch aggressiv ausgefallen, die andern Sparten wären gnädiger behandelt worden. Aber die Konferenz der Handfegervereinigungen im Herbst 1925 zu Erfurt fandte er aus Leipzig einen Artikel ein, die Redaktion machte daraus eine einfache Korrespondenz aus Erfurt. Der „Korr.“ sollte künftig die Handfeger besser behandeln; wenn der Verbandsvorstand die Handfegervereinigungen duldet, dann muß auch die Redaktion ihnen gegenüber mehr Duldung zeigen.

E s n e r erklärt, im allgemeinen kann man mit der Haltung der Redaktion einverstanden sein. In Königsberg ist aber starker Unwille entstanden, was in der Betriebsratsbeilage kurz vor dem 1. Mai über die rechtliche Seite der Beschlüsse über völlige Arbeitsruhe gestanden hat. Dadurch wurde bei ihnen in Königsberg die geschaffene Front für die Arbeitsruhe am 1. Mai gebrochen. Durch das Zusammenarbeiten der Redaktion jetzt in Berlin erscheint ihm da eine Front entstanden zu sein, die von der Kollegenchaft nicht in allen Dingen begrüßt werden kann. Die Schreibweise dünkt ihm manchmal schwer verständlich. Durch verschlungene Sätze bekommt man mitunter nicht heraus, was eigentlich gesagt sein soll. Man möge doch nicht allzu neutral sein.

K ü h n a s t will nicht die fleißigen Männer hier mit Vorwürfen bedecken, sondern sagen, daß ihm die Schreibweise des „Korr.“ nach allen Richtungen scharf genug gewesen ist. Man kann sich nur wundern, daß Duisburg der Redaktion den Rat erteilt, sich einen extragroschen Postfix zuzulegen. Das Streichen besorgt die Redaktion auch so schon genügend. Er kann sich aber nicht beschweren über die Behandlung, die früher seinen Einblendungen zuteil geworden ist. Als vor 25 Jahren der Kollege Kraß von Magdeburg fortlag, da waren die langen Korrespondenzen üblich. Sie sind dann kürzer und sind kurz geworden, und seit schon langer Zeit hört man gar nichts von dieser Großstadt mit

einer recht ansehnlichen Mitgliedschaft. Das ist eine Berichtserstattung, wie sie gar nicht sein darf. Ob man denn jetzt nichts zu berichten hat, oder ob man sich geniert, das zu sagen, was gesagt werden müßte? Die jah- und drucktechnische Ausstattung des „Korr.“ gefällt, seitdem er sich in Berlin befindet, ganz besonders.

S e i s e will keine grundsätzliche Kritik am „Korr.“ üben. Die Redaktion muß ja ebenso nach den Verbandstagsbeschlüssen handeln, wie es der Verbandsvorstand auch tun muß. Er ist aber der Meinung, daß den Anonymus H. aus Leipzig die Redaktion hätte abweisen müssen mit seiner Polemik gegen den Industrieverbandartikel von Stütz, weil der H. oberflächlich und persönlich den Standpunkt von Stütz bekämpft. Daß dann einer Entgegung des Kollegen Stütz der Anonymus H. folgende eine Erklärung von sich anfügen konnte, machte die Sache noch schlimmer. Er ist mit Stütz nicht in allem einverstanden, aber er muß anerkennen, daß Stütz sich rein sachlich verhalten hat. Das ist von H. nicht zu sagen. Die Redaktion sollte auf Andersdenkende mehr Rücksicht nehmen. Während des Schriftgießertags war es nicht notwendig, eine Erwiderung der Firma Berthold sofort zu bringen. Vielleicht war die Redaktion aus preisgeschlichen Gründen dazu gezwungen, aber die Redaktion hätte es lieber auf eine Klage ankommen lassen sollen, die Verhöhnung würde dann nach dem Kampfe erschienen sein. Er ist einverstanden mit dem Standpunkte der Redaktion, daß es mit scharfen Artikeln allein nicht getan ist, er will auch zugeben, daß die agitatorische Sprache nicht die sachlichen Momente zu ersetzen vermag, jedoch ist schon seit Jahren eine zu konstante Haltung des „Korr.“ gegenüber der Prinzipalität wahrzunehmen.

K l e i n (Stuttgart) wünscht Wiedereinführung der Totenliste im „Korr.“. Die Buchdrucker sind ein Wandervolk, haben überall Freunde und Bekannte und hören gern etwas über das Schicksal derselben.

W e n d s e betont, daß er schon viele „Korr.“-Debatten auf früheren Generalversammlungen erlebt hat. Als er diesmal im ganzen nur zwei Anträge zum „Korrespondent“ fand, hat ihn das gestreut; das war ihm ein Beweis, daß man allenthalben mit der von der Redaktion verfolgten Tendenz einverstanden ist. Er kann ja auch aus seiner Drudderei sagen, wo einige Kollegen gern Kritik liebten am „Korr.“, daß gerade die befriedigt sind von der Schreibweise der Redaktion gegen die Prinzipalität. Es ist schon so, daß mancher einen Satz zweimal lesen muß und versteht ihn dennoch nicht, das liegt aber an dem Betreffenden selbst. Für eine Erhöhung der Anzeigenpreise ist auch er nicht zu haben. Das gute Einvernehmen zwischen Verbandsvorstand und Redaktion freut ihn.

S c h a e f f e r erklärt hierauf das Schlusswort: Der Kollege Dörband hat wie an der Tätigkeit des Verbandsvorstandes so auch an der der Redaktion grundsätzliche Kritik geübt. Es ist ihm in der Diskussion aber kein anderer Redner darin gefolgt, was auch schon eine Widerlegung ist. In der Behandlung von örtlichen Lohn- oder andern aufzertariflichen Aktionen wird die Redaktion aber in Zukunft auch nicht anders verfahren können. Von einer Erhöhung der Anzeigenpreise bittet er nochmals abzugeben. In dem Abschluß des „Korr.“ für 1925 spielen mit der Verlegung nach Berlin zusammenhängende Kosten eine Rolle. Der Bericht über die Erfurter Handfegervereinigungskonferenz ist aus Raumgründen nicht als Artikel erschienen, vor einem Verbandstage geht es immer knapp her, da muß sehr viel untergebracht werden. Dagegen war der Bericht über die vorhergehende Konferenz als besonderer Artikel erschienen. Auf der Gauvorsitzerkonferenz im Mai 1925 haben die Handfegervereinigungen und bestimmte Vorgänge bei ihnen tatsächlich eine große Rolle gespielt. In dem Artikel über die Gauvorsitzerkonferenz waren nur sinngemäß die gemachten Ausführungen weitergegeben. In der Frage der Arbeitsruhe am 1. Mai bestand die Notwendigkeit, den Betriebsräten zuvor noch zu bedeuten, daß ihre Beschlüsse da beschränkt sind. Bezüglich der an der Schreibweise geübten Kritik sei doch zu bedenken, daß nicht alles so deutlich gesagt werden kann; die Gegenseite braucht keine Gelegenheit zum Einfallen zu erhalten. Die Kontroverse Stütz und H. beurteilt Heise mehr vom Leipziger oder vom politisch-sachlichen Standpunkt aus. Früher sind viel schärfere Kontroversen geführt worden, ohne daß die Redaktion für die Ausnahme verantwortlich gemacht worden ist. Die Kontroverse mußte unbedingt vor dem Verbandstage zu Ende geführt werden, nur deswegen wurde H. Gelegenheit gegeben, auch seine Meinung noch einmal zu sagen. Die Totenliste soll wieder gebracht werden; die Redaktion muß aber um regelmäßige Angaben dafür bitten. Früher hat es „Korr.“-Debatten von tagelanger Dauer gegeben auf den Verbandstagen, jetzt sind nicht einmal so viel Stunden als ehedem Tage zur Aussprache über den „Korr.“ erforderlich. Das Verhältnis zueinander ist also gut zu nennen.

S e i h meint abschließend, der Antrag von Duisburg enthalte nur einen Wunsch. Durch die gehaltene Aussprache kann er als erledigt betrachtet werden. Mit dem Antrage auf Erhöhung der Anzeigenpreise des „Korr.“ hat sich auch der Verbandsvorstand befaßt und hat sich für Beibehaltung der jetzigen Preise ausgesprochen. (Der Antrag Bremen ersucht darauf Ablehnung.) Ein besonderes Vertrauensvotum für die Redaktion ist nicht eingegangen, das erscheint auch nach dem Verlaufe der Diskussion nicht erforderlich. Es kann also wohl Einverständnis mit der Tätigkeit der Redaktion festgestellt werden. (Dagegen erhebt sich nur eine Stimme.)

Zum Punkt 7: „V e r b a n d s h a u s b a u u n d B u c h d r u c k e r t i t e l“, glaubt S e i h keine längeren Ausführungen mehr machen zu brauchen. Beim Punkte 1 ist darüber schon viel gesagt und erörtert worden, und mit dem dem Verbandsvorstand gewordenen Anerkennung für seine Tätigkeit hätte sich der Punkt 7 eigentlich erledigt. Er will nur noch bemerken, daß zu dem ganzen Unternehmen ein großer Vagenum gehört hat in Anbetracht der noch nicht völlig überwundenen Schläge der Inflation. Aber es mußte so gehandelt werden, nachdem bereits im Jahre 1920 auf dem Völklinger Verbandstage der Beschluß auf Errichtung eines Verbandshauses in Berlin und auf Verlegung des „Korr.“ nach Berlin gefaßt worden war. Es sei dann trotz mancher Schwierigkeiten gelungen, den Bauschlußvertrag auch zur Überführung nach Berlin zu bewegen, damit alles

zusammenkomme, damit alles gemeinsam arbeiten kann an einer Wirkungsstätte. Der Verbandsvorstand habe dann eine Baukommission eingesetzt, bestehend aus den Kollegen Krauß, Schweinitz, Barth und seiner Person. Diese Kommission habe kein leichtes Arbeiten gehabt. Aber der Hauptanteil der Tätigkeit der Baukommission hat auf dem Kollegen Schweinitz gelastet. Er mußte in der Hauptsache die Verhandlungen mit den vielen an der Bauausführung beteiligten Firmen und mit den behördlichen Stellen führen, er mußte bedacht sein, daß alle Materialkäufe sich günstig für den Verband gestalten, er mußte auch in der Hauptsache die Bauausführung überlassen. Der Kollege Schweinitz hat unermüdet gearbeitet, ist vor keinen Schwierigkeiten zurückgeschreckt, und wenn das große Werk nun so schön gelungen ist, mußte ihm auch von dieser Stelle aus Anerkennung für alles geleistet werden. (Allgemeines Brauol.)

Dann wurde in die Beratung des zehnten Punktes der Tagesordnung: „Der Bildungsverband der Deutschen Buchdrucker“, eingetreten.

Der Herr bezeichnet das Jahr 1926 als einen Wendepunkt in der Geschichte des Bildungsverbandes, da die im März erfolgte Überführung von Leipzig nach Berlin manche Umstellung in den einzelnen Abteilungen und Auflösung von einer Tradition bedingte Trennung von dem Heimatboden der Berufserziehungsbewegung, der in der Leipziger Kollegenhaft unbestreitbar in hohem Maße vorhanden war. Nur ungern ist der Bildungsverband von Leipzig nach Berlin verlegt worden. Denn was mit Hilfe der Leipziger Kollegenhaft bisher geschaffen wurde, das war fest fundamntiert. Als wir im Jahre 1911 die „Typographischen Mitteilungen“ gründeten, wurden in Leipzig auf dem ersten Aufruf 1500 Kollegen Leser dieses Organs und bei der Gründung des „Graphischen Betriebs“ über 1000, bei der BÜCHERGILDE 2000. Daher ist es erklärlich, daß der Sitz des Bildungsverbandes nur ungern nach Berlin verlegt wurde. Es waren Bestürzungen vorhanden, daß in Berlin vielleicht der Boden zu einer gleich erfreulichen Fortentwicklung des Bildungsverbandes nicht vorhanden sei. Die große Ausdehnung einer Wintermonatstadt erschwert die Gewinnung mitarbeitender Kollegen weit mehr als in einer kleineren Stadt. Trotzdem ist es jetzt schon möglich geworden, einen Teil dieser Schwierigkeiten zu überwinden und dem Bildungsverband auch in Berlin einen festen Boden zu sichern. Heute sind in der Zentrale des Bildungsverbandes im ganzen schon 36 Personen tätig. Das beweist, daß man nicht mehr von einem „Kleinstetivklub“ reden kann, sondern daß gewissermaßen schon die Kontordarben überschritten sind. Die Frage der Selbständigkeit des Bildungsverbandes kann kein Streitpunkt sein; es wird vielmehr ein immer intensiveres Zusammenarbeiten mit dem Verbande unser Bestreben sein. Denn die ganze Entwicklung des Bildungsverbandes seit seiner Gründung drängt darauf, daß der Aufgabenkreis des Bildungsverbandes mehr und mehr ausschließlich in den Dienst für die berufliche und allgemeine Fortbildung der Kollegenhaft gestellt wird. Wir lehnen es daher auch ab, uns an sogenannten Arbeitsgemeinschaften zu beteiligen, die dieses Ziel zu verfolgen suchen. In dem Artikel des Kollegen K. G. in Nr. 47 des „Korr.“ sind die uns auf diesem Gebiete gestellten Aufgaben in wohlwollendster Weise, ohne von uns heimlich zu werden zu sein, aufgezeichnet worden. Und es wäre wohl großem Segen für die gesamte Kollegenhaft, wenn alle kleinsten Bedenken gegen die in diesem Artikel begründete Konzentration der Kräfte unserer Fortbildungsbestrebungen insbesondere von verschiedenen Sparten zurückgestellt würden. Es besteht ein großer Mangel an Erziehern, die pädagogisch im Sinne unserer Bestrebungen geschult sind. Erziehungs- und Bildungsaufgaben dürfen nicht durcheinander geworfen werden. Sie müssen in einheitlicher Weise zentralisiert werden. Es wäre daher zu überlegen, ob nicht eine engere Zusammenarbeit zwischen Verbandsvorstand und Vorstand des Bildungsverbandes durch gegenseitige persönliche Vertretung in beiden Instanzen diese Aufgaben erleichtern könnte. In der Lehrlingsfrage, in der Heranbildung unseres Nachwuchses zu tüchtigen Berufskollegen müssen unbedingt noch tiefere Gesichtspunkte ins Auge gefaßt werden. Aus diesem Grunde ist eine viel engere Zusammenarbeit der Lehrlingsabteilungen des Verbandes mit dem Bildungsverband unerlässlich. Mit aller Entschiedenheit muß das Bestreben gewisser Lehrerguppen, Hochschulförderung als unbedingte Voraussetzung auch für die Fachschullehre zu fordern, bekämpft werden. Denn die gesellschaftliche Anerkennung dieser Forderung würde bedeuten, daß alle Lehrkräfte, die als tüchtige Fachmänner aus dem Beruf hervorgehen, an den Fachschulen ausgeschaltet werden. Um nach dieser Richtung Klarheit zu schaffen und die rein praktischen Interessen des Buchdruckerwerbes in den Fachschulen zu sichern, soll eine Konferenz von Vertretern der maßgebenden Organisationen in unserem Gewerbe einberufen werden. Zur Vertiefung der fachtechnischen Fortbildung, die der tatsächlichen und fortschreitenden Entwicklung unseres Gewerbes mehr als bisher angepaßt sein muß, wird es notwendig sein, eine besondere fachtechnische Lehrerbildungsschule zu errichten. Denn wir haben alle Veranlassung, den wirtschaftlichen Aufstieg des Gewerbes ganz besonders von der fachtechnischen Seite her zu fördern. Dem Wunsch der letzten Gewerkschaftskonferenz, daß der Bildungsverband den fachtechnischen Interessen der Handwerker mehr als früher Rechnung tragen sollte, ist der Bildungsverband in seiner jahrzehntelangen Entwicklung schon längst gerecht geworden. Die neuen Handwerksmittlungen können auf diesem Gebiete sicher nicht mehr leisten. Ein großer Teil der Thematik, die in diesen Mitteilungen behandelt werden, sind in den „Typographischen Mitteilungen“ schon längst und ausführlicher bearbeitet worden, und wird auch weiterhin geschehen. Dazu kommen dann noch Fernkurse, die jetzt schon in systematischem Aufbau vorliegen und demnächst durchgeführt werden sollen. Auch Referenten aus den verschiedenen Landesteilen Deutschlands werden in Zukunft zur Verfügung stehen, um die verschiedensten fachtechnischen Fragen der neueren Zeit der Kollegenhaft verständlich zu machen. Die „Typographischen Mitteilungen“ mit einer Auflage von 21.000 und der „Graphische Betrieb“ mit 12.000 Auflage sind kraftvolle Beweise einer außerordentlichen Entwicklung des Bildungsverbandes im gemeinwirtschaftlichen Sinne. Allen andern Fachblättern im Buchdrucker- und Privatkapitalistischer

Natur sind, stellen wir bewußt die gemeinwirtschaftliche Produktion entgegen, und zwar mit guten materiellen Erfolgen auch im Interesse des Verbandes in der Buchdruckwerkstätte. Der Bildungsverband hat die Spartenblätter noch nie bekämpft. Aber wir haben uns doch darüber geäußert, daß z. B. die Korrektorenpartie die Selbständigkeit ihres fachtechnischen Organs aufgeben hat und auf die „Typographischen Mitteilungen“ übergehen ließ. Eine besonders große Aufgabe hat die BÜCHERGILDE zu erfüllen. Es gilt eine geistige Umstellung auf literarischem Gebiete zu wecken und zu fördern. Dies kann aber nur durch Überwindung großer Schwierigkeiten nach und nach durchgeführt werden. Wesentlich erleichtert würde dieser Kampf gegen die geistige Bevormundung seitens der privaten Buchhändler und Verleger, die zum größten Teil noch im Banne reaktionärer Geistesrichtung stehen und Gegner einer sozialen Höherentwicklung sind, wenn auch die Mitgliedszahl der BÜCHERGILDE wesentlich höher gebracht werden könnte. Das wäre möglich, wenn mehr beachtet würde, daß z. B. ein solches Buch, wie das soeben zur Ausgabe gelangte, „Der Tanz“, nach Inhalt und Ausstattung im allgemeinen Buchhandel nicht unter 10 M. zu erhalten ist, während unsere BÜCHERGILDE solche zu Preisen bieten kann, die kaum die Hälfte betragen. Hier wäre die Mithilfe aller Verbandskollegen erforderlich. Denn weit mehr könnte noch geleistet werden, wenn sich die Zahl der Mitglieder der BÜCHERGILDE von heute 25.000 auf das Mehrfache steigern würde, wie dies schon in andern Buchgemeinschaften der Fall ist. Zu diesem Zwecke soll in den nächsten Monaten eine besondere Werbetätigkeit durch die BÜCHERGILDE durchgeführt werden. Da wäre es begrüßlich, wenn die gesamte Verbandskollegenhaft unsere Bestrebungen unterstützen würde. Denn nur durch Zusammenfassung aller Kräfte innerhalb unserer Kollegenhaft können wir die Entwicklung in sozialistischem und berufsgemeinschaftlichem Sinne vorwärts treiben. (Lebhafter Beifall.)

Die diesem Referat folgende Aussprache ergab verschiedene Einwendungen gegen Bestrebungen des Bildungsverbandes auf Eingliederung der speziellen Fachblätter einzelner Sparten in die „Typographischen Mitteilungen“ oder den „Graphischen Betrieb“. Im allgemeinen wurden dagegen die Bestrebungen des Bildungsverbandes als berechtigt und notwendig im Interesse der gesamten Kollegenhaft anerkannt.

In einem kurzen Schlußwort unterstrich D e r h e r nochmals die große Bedeutung der Gemeinschaftsarbeit in allen Bildungsfragen auf beruflichem, sozialem und geistlichem Boden. Der ganze Aufbau und das Wirken des Bildungsverbandes erfolge im Sinne berufsgemeinschaftlicher und gemeinwirtschaftlicher Ziele aus genossenschaftlicher Grundlage. Der nächste Verbandstag werde sicher in dieser Richtung befriedigende Fortschritte aus der Zusammenarbeit von beiden Verbänden feststellen können.

Da kein besonderer Antrag zu diesem Punkt vorlag, stellte S e i h fest, daß der Bildungsverband großes im Interesse der Kollegenhaft und des Gewerbes geleistet habe. Wäre der Bildungsverband nicht vorhanden und in so müttergütiger Weise tätig, dann müßte der Verband nach § 1 seiner Satzungen diese Aufgaben selbst in die Hand nehmen und durchführen. Daher gebühre dem Bildungsverband besonderer Dank des Verbandstages und Anerkennung seiner Bestrebungen seitens der gesamten Kollegenhaft.

Am Schluß des fünften Verhandlungstages begaben sich die Teilnehmer am Verbandstage in den Riesenbetrieb der Firma Ullstein, wo ihnen auf dem großen Transporthof Direktor Förster ein freundliches Willkommen bot. Von der großen Verleiderampe herab schälerte er den Werdegang der Firma an Hand vieler Zahlen und bemerkte, daß heute noch eine Schnellpresse mit Eisenbahnbewegung im Dienste steht, neben der seitigen Rotationsmaschine. Er verwies auf den in Tempelhof in Angriff genommenen riesigen Neubau der Firma, der es erst ermöglicht, den Betrieb so zu gestalten, wie er eigentlich sein müßte. Erstauskünfte waren die Erklärungen über den Transport der Zeitungen, der anfänglich mit Hilfe der Berliner Milchwagen vor sich ging und heute durch einen großen Automobilpark besorgt wird. Als neuestes Verkehrsmittel sind nun noch drei Flugzeuge hinzugekommen. Das Gesamtpersonal umfaßt gegenwärtig etwa 8000 Köpfe, wovon über die Hälfte für den Transport erforderlich ist. Riefige Zahlen nannte er auch in bezug auf den monatlichen Papierverbrauch, der bedingt wird durch die sechs Tageszeitungen, die im Verlag Ullstein erscheinen neben den verschiedenen Wochen- und Monatschriften. Die Beschäftigung selbst bot viel Anregendes. Auf Einzelheiten können wir leider nicht eingehen. Der Gauvorsteher, Kollege Braun, dankte im Namen der Delegierten für die freundliche Begrüßungsworte und für die Gelegenheit zur Beschäftigung des Betriebes, wobei er besonders betonte, daß er wegen Differenzen mit dem Personal der Firma noch nie hätte einen Besuch abstaten brauchen. In der geräumigen Kantine wurde ein Willkommenstrunk gegeben.

B e r i c h t i g u n g e n :

Kollege L ü d e hat in der Vormittagsitzung des zweiten Verhandlungstages (vgl. Nr. 50, erste Seite) den Beschluß des Hamburger Verbandstages in der Faktorenfrage nicht für ungewandig gehalten, sondern behauptet, daß dieser Beschluß nicht in konkreter Form in die Satzungen gearbeitet wurde, weil dadurch den Ortsverwaltungen die Durchführung dieses Beschlusses leichter gemacht worden wäre, und manche der trotz des Beschlusses dem Faktorenverband beigetretenen Kollegen sich dieses gründlicher überlegt hätten.

Kollege B a l e r hat in der Nachmittagsitzung des dritten Verhandlungstages (vgl. Nr. 50, S. 281, erste Spalte) nicht die Ablehnung aller Unterstützungsanträge ohne Ausnahme befürwortet, sondern nur jene Anträge, die unerfüllbare Unterstützungsleistungen fordern, zur Ablehnung empfohlen.

Aus technischen Gründen ist es nicht möglich, den umfangreichen, reaktionell zwar vollständig abgeschlossenen Bericht auch über den sechsten Verhandlungstag in dieser Nummer noch unterzubringen. Die Schriftleitung

Bahn frei für die BÜCHERGILDE!

Es ist bezeichnend, wie die privatkapitalistische Bücherproduktion, d. h. die bürgerliche Gesellschaft als ausschlaggebender Wirtschaftsfaktor und Kulturfaktor, das Werden einer geistigen Revolutionierung der Arbeiterklasse verweigert. Denn eins steht fest, daß die ökonomischen und politischen Verhältnisse der jüngsten Vergangenheit und Gegenwart nicht purlos an der Waise vorübergerauscht sind, sondern es geht durch den Kern der gewaltigen Millionenarmee des Proletariats ein gewaltiges Gären und Keimen.

Die BÜCHERGILDE, BÜCHERGILDEN und besonders das gewaltige Ringen in den Reihen der nicht in Spießertum, Bureaucratismus und egoistischer Engstirnigkeiten versinkender „alter“ und „junger“ Menschen mit den Problemen in Wirtschaft, Natur, Kunst und Philosophie, ist die keimende Saat vorbereitender Umgestaltung zum Aufstieg aus verfallender Materie und damit auch geistlichen Geistes.

Die BÜCHERGILDE hat durchaus bewiesen, daß sie diesem großen Prozeß Rechnung zu tragen versteht. Gerade die Erscheinungen der BÜCHERGILDE sind ein Zeugnis der Zeitgeist, wie er leimt und lebendig emporzuckt in den Gehirnen der um ihre Befreiung ringenden Arbeiterklasse. So, nicht nur der Arbeiterklasse selbst ein Ausdruck ihres Willens und Werdens ist, sondern darüber weit hinaus ein Kampf- und Kulturdokument für die Menschheit überhaupt ist.

Wenn nun jetzt gerade die großen kapitalkräftigen Verlagsanstalten sich zusammenschließen, Bücher aller Wissensgebiete zu stark herabgesetzten Preisen der bildungshungrigen Masse anbieten, so ist darin mehr zu erblicken als ein reiner Konkurrenzkampf um des Absatzes und des Profites willen. Es ist vielmehr ein Kampf der herrschenden Klasse um die Menschen, welche hinter die Kulissen unfreier bestehender Wirtschafts- und Kultursystems geschaut, die die täuschende Schicht dessen, was man als Geist auf allen Gebieten des Lebens heute bietet, beleuchtet haben, mit den bürgerlichen Phrasen Bildung, Moral, Ethik, Kunst, Religion usw. geblendet haben, mit sogenannter Aufklärung wieder einzufangen.

Es muß die Tradition vergangener Geistesrichtungen wieder neu poliert werden, denn die bürgerliche Klasse kann nur Aufwärmes hervorbringen, was einmal im Anfang der kapitalistisch-bürgerlichen Entwicklung die Menschen bewegte, aber heute keinen Hund hinter den Ofen hervorlockt. Dies führt zur Verkümmung, hemmt den Fortschritt und breitet direkt einen völligen Verfall aller physischen und psychischen natürlichen Lebenserscheinungen vor. Wer in dieser Beziehung Bekämpfung sucht, der braucht nur in seine nächste Umgebung zu schauen: überall grüht Elend und Not, triumphiert Selbsthät und Gemeinhät! Der eine Teil betäubt sich, weil überfüllt und verpestet, und der große Teil sucht das zu genießen, was ihn selbst hinwegjagt über Hunger und bewußten Fatalismus. Ein Tragisches ist es, wenn man glaubt, daß die Atmosphäre des „Zusammenbruchs“ sich gemindert oder gebessert habe. Bedenklich der durch Erkenntnis zum Bewußtsein erwachte Teil der Menschheit hat sich in den zahlreichen Organisationspartei und verstärker um die verschiedensten Zonen geschart und versucht von hier aus zu bauen an dem Gebäude einer besseren Zukunft.

Mit weltgeschichtlichen Totenbeschwörungen oder mit den Mythologien vergangener Zeiten und gesellschaftlichen Zuständen, mit philosophischen und religiösen Begriffen Dinge neu zu formen, ist Phantasterei, die wie die Zunderdose notwendiger Bestandteile des spekulativen Spieghäns ist.

Wenn deshalb der Freiburger Kollege K. Sch. der BÜCHERGILDE Warnungszeichen gibt, ja „das spezifische, die Masse gewerkschaftlich und sozialistisch erziehende Moment“ als psychologisch verfehltes Verfahren hinstellt, so beweist er nur, wie wenig er das physische Moment als Voraussetzung des ersteren als Verfaktor betrachtet.

Gerade in diesem Moment liegt der Hauptwert der Erscheinungen der BÜCHERGILDE, denn Voraussetzung aller Massenbildungsarbeit ist das materielle Gesellschaftsleben! Hier liegt der Kulturfaktor der Arbeiterliteratur, und wahrlich, was auf diesem Gebiete bereits hervorgebracht wurde, zeigt eine so gewaltige Fülle „inspirativen“ Gestaltens, daß nur bürgerliche Klassengehens des Proletariats als Kritiker ihre Unkenntnisse und ihr Unvermögen sozialistischen Wertes das Gegenteil beweisen können.

Gewiß, dem Dichter darf kein enges Zomen als verhärtetes Dogma beherrschen, wie es von der Mehrzahl heutiger Intellektuals auf Bestellung fabriziert wird, um ja die Auftraggeber zu befriedigen. Wahnhafes liberales Belehren aber hat es niemals gegeben, denn immer beherrschten Zwecke oder die Erscheinungen gegebener materieller Zwecke in Natur und Gesellschaft die menschlichen Gehirne. Das Verständnis für literarische Kunst, für das Verstehen aller Kräfte überhaupt (auch solcher, die vergangenen und untergegangenen Epochen angehören), steht voraus, für die Masse des seine Ware Arbeitstraft vertauschenden Menschengeschlechts, dessen Befreiung von den Einflüssen heutiger Sklaverei. Deshalb ist Voraussetzung einer wahren Volkskultur, soweit man überhaupt vom Volk sprechen kann, Selbstbewußtseinsentwicklung der Arbeiterklasse. Die Gewerkschaften sollen die Selbstbewußtseinsentwicklung der Mitglieder durch die ökonomischen Kämpfe zwischen Ausbeutern und Ausgebeuteten entwickeln, die Masse schulen zu Klassenfolkbarkeit als Voraussetzung politischer Denkens und Handelns. Im Zeitalter des imperialistischen Kapitalismus und damit sich immer mehr steigender Klassengegensätze, wachsen die Probleme, denn die Erscheinungen einer derartig aufgewühlten Epoche lösen alle Bande mit Vergangenen und Befehlenden, weil der revolutionäre Mensch dialektisch das Heute meistern muß, damit das Morgen nicht durch die Reaktion beherrscht wird.

Hier hat die BÜCHERGILDE gerade, um nur einiges zu nennen, mit dem „Spiel mit der Puppe“, „Totenkopf“ usw. Vorbildliches geleistet. „Anerkannst Klassengeist“ dürfte kaum, wenigstens in a l l e m e i n e m M a ß e, bei den heutigen Menschen fruchten, denn selbst bei der „Ge-

bildeten" bildet lediglich der vergoldete Bucherrücken im Regal den Beweis, die Kaffeeblätter zu kennen — im allgemeinen träumen die Geister, eingelagert in den Kolumnen, von einer Auferstehung in besseren Zeiten.

Gewiß, man sollte auch die Werke der großen französischen und russischen Schriftsteller versuchen für unsere Büchergilde auszuwerten, auch die nordischen und revolutionär-amerikanischen Meister sollten neben populär-wissenschaftlichen Schriften auf die Massen wirken. Doch geht dieses Ziel wohl für die nächsten Aufgaben zu weit hinaus, und die Büchergilde ist in erster Linie berufen, anzuregen für tieferes Denken über soziale und kulturelle Zusammenhänge und Kämpfe. Darüber hinaus die Probleme der proletarischen Befreiung in der Gegenwart ohne Vereinigungen in der Mittelpunkt genommen, wird die Büchergilde Gutenberg ihr Ziel im Kampf gegen die heutige Ordnung blinden Egoismus beibringen und dieses sichert ihren Werken bleibenden Wert. Es gilt, nicht in die Fußstapfen bürgerlicher Bildung zu treten, sondern bewußte proletarische Gegenwarts- und Zukunftsprobleme zu lösen und das „Starre, Diktatorische“ der bürgerlichen Literaturproduktion wird so erfolgreich bekämpft werden.

E. m. s. h. o. r. n.

Erich Postler.

Die Büchergilde Gutenberg und ihre Kritiker

Fast gleichzeitig mit dem „Korr.“ in dem Kollege R. Sch. (Freiburg) seine Betrachtungen über unsere Büchergilde niedergelegt hat, ging mir der Aufsatz eines bekannten Kunstschaffers zu. In diesem Aufsatz, der alte und neue Bauten einander gegenüberstellt, findet sich dieser Satz: „Kunst diene von nun an dem Leben. Das größte Kunstwerk schaff, wer für die meisten Menschen ein Maximum an Menschenwürde schafft.“ Die Grabstätten der Pharaonen, die Pyramiden, sind hervorragende Baudenkmäler, und wer es kann, wird sie staunend betrachten. Aber: wird er darum behaupten, daß unser modernes Verbandshaus in Berlin, das dem Leben, der Arbeit, dem sozialen Kampfe der Gegenwart dient, kein architektonisches Kunstwerk sei?

Unser Kritiker hält es in der Literatur mit den Pyramiden, und er rechnet sonderbarer Weise gerade Mark Twain, diesen leichten, lustigen Vogel, dazu, während er den übrigen Werken der Gilde jede literarische Bedeutung abspricht. Man könnte fragen, woher Kollege R. Sch. die innere Befugnis zu diesem summarischen Urteil nimmt. Könnte es besonders deshalb fragen, weil er ja selber kurz vorher konstatiert, daß sich das Gute erst im Laufe der Zeiten herausbildet. Es bestände danach doch immerhin noch eine leise Möglichkeit, daß die Archäologen der Zukunft, die unsere Werke aus dem Sande des Kreuzbergs herausbuddeln, sie als charakteristische Erscheinungen einer Übergangsperiode werten. Aber gehen wir der Frage sachlich zu Leibe: Was ist Literatur? Was ist bedeutende oder bedeutungsvolle Literatur?

Literatur ist Leben. Konzentriertes Leben. Geistig durchleuchtetes, freischwebendes Leben. Und die beste Literatur ist die, die uns auch das Unbewußte offenbart und uns das Leben (oder einen Ausschnitt daraus) in einer so wirksamen Form darstellt, daß wir das Dargestellte mit dem inneren Auge schauen und es gepakt, erschüttert, aufgewühlt miterleben. Bedeutungsvolle Literatur ist es, wenn der Mensch vor uns aufsteht mit offenkundiger Seele, nackt und bloß in seiner ganzen Schwäche und Kraft, seiner Kleinheit und Größe.

Wir haben nicht den Raum zur Verfügung, um alle Gildenbücher an der Hand dieses Wortstabes hier analysieren zu können. Aber es wäre nicht schwer, sowohl in Barthels „Spiel mit der Puppe“ wie im „Krieg um den Wald“ von Hartmann und in den andern Büchern jene Elemente nachzuweisen, die ihnen das Bürgerrecht in der Literatur geben. Das trifft in besonders hohem Maße auf das letzte Werk, „Das Totenschiff“ von Travençolo. Ich sehe nicht an, dies Buch als eins der bedeutendsten menschlichen Dokumente in der Literatur der Gegenwart zu bezeichnen. Wir alle, die wir zu den Verantwortlichen der Gilde gehören, sind froh und stolz, ihr dies Werk gewonnen zu haben. Denn in ihm vereinigen sich nahezu alle Elemente, die zum idealen Buche des modernen Arbeiters gehören: Sachlichkeit der Sprache (dies ist sehr wesentlich!), Unschönheit, scharfe Charakterisierung, Wahrheits- und Menschensiebe, Rühmlichkeit des Geistes, revolutionäre Verachtung des Hergebrachten, philosophische Vertiefung und — fast not leiht — jener grandiose Humor, der sich kraftvoll über die Erbärmlichkeiten des Daseins aufschwingt.

Wir könnten mehrere Seiten des „Korr.“ mit freudigen Zustimmung zu den Gildenbüchern, mit anerkennenden Besprechungen füllen. Und wir wüßten wirklich nicht, warum wir vereinigte Äußerungen wie die des Kollegen R. Sch. als gewichtigere ansehen sollten. Für uns gibt es vor allem eine bedeutende Autorität: das Leben selbst, das Leben außerhalb der Studierstube, das frische Leben, mit dem in innigem Kontakt zu bleiben uns oberstes Gebot ist.

Man kann man Literatur freilich auch durch die Gläser einer verstaubten Oberlehrerbrille betrachten, kann sagen: Die Form ist alles, der Inhalt nichts. Kann die Elite zerstreuter Theorien und das Mikroskop philosophischer Trübsinniger anlegen und dann die große Entdeckung machen, daß gewisse alte Formgehalte schändlich mitschuldig wurden.

In der Tat, es ist so: die alte soziale Ordnung befindet sich in der Auflösung, und diese Auflösung spiegelt sich nicht nur im Inhalt, sondern auch in der Form literarischer Produkte. Vieles ist noch im Werden, und das Vollkommene soll noch geboren werden.

Aber, sagt Kollege R. Sch., es gibt doch allgemein anerkannte Werke in der älteren Literatur, zum Teil auch in der jüngeren. Warum bringt ihr die nicht? Soweit es sich um die letztere handelt, wird die Nachdruckverleumdung in der Regel nicht zu haben sein. Mit der Wendung: „Man muß sie zu erstehen wissen“, läßt sich in der Praxis nichts

anfangen. Wie freundlich das Gros der Verleger den Verlagsgemeinschaften gesinnt ist, dürfte auch unsern Kritiker bekannt sein. Mit dem Nachdruck der freien Werke aber eilt es uns nicht so sehr, weil diese durchweg in vielen Ausgaben vorliegen, überall käuflich und von Bibliotheken leihweise zu erhalten sind. Das Hemd ist uns eben näher als der Rock. Es wäre schön, es wäre herrlich, es wäre wunderbar, wenn wir nur hineinzugreifen brauchten in die Schätze der Weltliteratur, um sie in neuen, vortrefflichen Ausgaben vor unsern Mitgliedern auszubringen. Aber niemand sollte doch vergessen, daß wir eine proletarische Verlagsgemeinschaft sind, hinter der nicht (wie bei bürgerlichen sogenannten Verlagsgemeinschaften) ein geldliebender Kapitalist als eigentlicher Unternehmer steht. Deshalb können wir uns nur schrittweise dem Idealzustand nähern, der für uns darin besteht: das eine zu tun und das andere nicht zu lassen. Wenn wir, wie das bereits angekündigt wurde, vom vierten Quartal d. J. ab *U. S. A.* herausgeben, sollen auch heranzurende Werke der von R. Sch. bezeichneten Art und Art, wenn wir sie erhalten können, im Laufe der Zeit ausgenommen werden. Populärwissenschaftliche Bücher stehen ebenfalls in unserm Programm. Nur, wie gesagt: alles will allmählich aufgebaut sein, und es ist ja auch abhängig von den vorhandenen Mitteln.

Allerdings, daß es uns gelingen könnte, die 25 000 oder, wie wir hoffen, bald 100 000 Mitglieder der Gilde zu „erziehen“, glauben wir selbst dann nicht, wenn sich Kollege R. Sch. an der Lösung dieser Aufgabe beteiligen würde. Um es ganz deutlich zu sagen: wir halten es für eine schiefliche Annahme, sich erwachsenen Menschen gegenüber als der unfehlbare Schulmeister aufzufassen! Wir denken nicht daran, uns auf diesen Theaterstrolach zu stellen, weil wir wissen, daß alle „Bildung“ etwas sehr Relatives ist. Es kann einer hochgelobt und vollgestopft mit der literarischen Wissenschaft aller Zeiten und Völker sein und er kann doch elend verfallen, wenn es sich darum handelt, die Linie tieferen Verständnisses, die ihm mit seinen Volksgenossen verbinden soll, nicht nur zu erkennen, sondern auch zu erschließen.

„Das größte Kunstwerk schafft, wer für die meisten Menschen ein Maximum an Menschenwürde schafft.“ Als Rinder der Zeit und ihres gesellschaftlichen Geistes ist es der Büchergilde vornehmste Pflicht, den Aufgeweckten dieser Zeit, den um ihre Menschenwürde Ringenden gerecht zu werden, indem sie jenen Autoren ein Heimatrecht gibt, die mit ihrem Denken und Empfinden in der kämpfenden Arbeiterklasse verwurzelt sind. Daß wir dilettantische Nachwerke auszuschießen haben, ist selbstverständlich. Wohl aber kann es sich ereignen, daß die zünftige Literatur das eine oder andre Buch als „unkliterarisch“ bezeichne. Was heißt denn „unkliterarisch“? Das ist keineswegs immer ein Label, das kann ein hohes Lob sein. Nämlich dann, wenn natürliche Einfachheit pricht oder die heigen, noch ungecänbigen Quellen eines starken Talents so leidenschaftlich springen, daß sie alle Schulform überfluten.

Und weil wir gerade dabei sind, die Wördergrube unsres Herzens auszuräumen, wollen wir gleich ganz e Arbeit machen und gestehen, daß wir schon wieder mehrere Alternativen gegen die wohlzogenen Literatur im Schilde führen: 1. *Marx & Co.* bereitet Deutschland, um uns die teure Seimeat, ihre Menschen, sozialen Verhältnisse, ihre Landschaft, ihr Licht und ihren Schatten so zu schildern, wie die Augen eines Arbeiterdichters sie sehen: mit gnadenloser Schärfe, mit neuzeitlichem Geist, mit dem Schwung des temperamentvollen Poeten. Vielleicht wird's (im Sinne des Kollegen R. Sch.) ein „unkliterarisches“, bestimmt aber wird's ein hochinteressantes und neuartiges Buch. Nicht genug damit! Wir planen: 2. eine Volksausgabe der Werke des amerikanischen Arbeiterdichters *Jack London*, der Fabrikarbeiter, Aufstiegsler, Matrose, Goldgräber, Landarbeiter, Landbesitzer und manches andere war. „Von welcher Seite man ihn auch angeht“, schreibt Gustav Hennig, der Leiter der Volkshochschule Keul, „er ist immer von einer Kraft befeuert, die ihn jenseitig nicht findet. Noch von keinem seiner Bücher stand ich auf, ohne daß ich es auf einem Sitz zu Ende gelesen hätte.“ Weiteres über seine und andre Werke, die wir vorbereiten, wird im Laufe der nächsten Monate bekanntgegeben werden.

Und nun mögen die Kollegen selbst über unser Programm urteilen, das allerdings nicht von Professoren, Doktoren und Schulmeistern bestimmt wird. Es ist zwar ein Lehrer dabei, aber auch er verwarft sich entschieden dagegen, die Literatur „schulmeisterlich“ werten zu wollen. Wir sind eine demokratische Institution, und auch die Auswahl der Werke erfolgt in kameradschaftlichem Geiste. Sie ruht nicht auf zwei Säulen. Jedes für die Herausgabe in Frage kommende Manuskript wird von mindestens vier Menschen gelesen. Unser angeborene Bescheidenheit verbietet es uns, uns für „tiefgründige literarische Sachverständige“ zu halten. Aber vielleicht gibt Kollege R. Sch. wenigstens die theoretische Möglichkeit zu, daß sich einige literarische Kennnisse auch in unsre Gegend verirrt haben. Im übrigen steht es ihm und andern frei, uns Vorschläge zu machen, die dann gern erwogen werden. Wenn alle Kollegen mit uns ernsthaft an der Ausbreitung unsrer Bestrebungen arbeiten, neue Mitglieder gewinnen und so das ideelle und materielle Fundament stärken, dann wird die Büchergilde Gutenberg bald je den guten Geschmack zufriedustellen können; denn auch sei mit aller Bestimmtheit gesagt, der Gilde ihr eigenes Gepräge bewahren, wollen es nicht vermissen lassen, daß sie ein Rind der Zeit und Kamerad der um ihre Menschenwürde kämpfenden Arbeit ist.

Im Namen der Gildenleitung: Ernst Preckang.

Korrespondenzen

Riel. (Dru d. r.) Am 9. Mai fand unsere Bezirksversammlung in Neuminster statt. Zu dieser waren auch der Bildungsverband und die vereinigten Sparten Riels eingeladen. Auf der Tagesordnung stand ein Vortrag des Herrn Dr. Roff, Geschäftsführer der Firma Gebr. Jänecke & Fr. Schneemann (Hannover) über „Die Farbenfabrikation“ im Vordergrund. Der Vorsitzende begrüßte die anwesenden Sparten und Gäste sowie die Besprechungsabtei-

lung. Dem Beschluß des Kreises Hamburg, zum Druckkongress in Berlin einen Delegierten aus Hamburg und einen aus Lübeck zu entsenden, wurde zugestimmt. Hierauf gab uns Herr Dr. Roff in einem zweistündigen Vortrag einen gut verständlichen Einblick in die Fabrikation der Farben und deren Gewinnung, speziell für Buch- und Steindruck. Die eifrige Diskussion zeigte das lebhafteste Interesse, das diesem Vortrag gefolgt war. Es war für den Vortragenden der Dank der Versammlung, Kollege Reinhold (Hamburg) machte uns noch in kurzen, klaren Worten auf den Lichtdruck mittels Filmbrudplatten aufmerksam und zeigte mehrere gute Druckabzüge. Eine Einladung zum Drucktag in Hamburg am 24. und 25. Juli wurde freudig angenommen, da außer der wichtigen Frage der Organisation noch recht wertvolle Besichtigungen der modernsten Druckereien vorgesehen sind und lehrreiche technische Vorträge das Wissen eines jeden Kollegen erweitern wird. — Der gutbesuchten Versammlung folgte am Nachmittag noch ein gemütliches Abschiedstränken.

Leipzig. (Korrespondenz.) Unsere Versammlung am 17. Mai ehrte vor Eintritt in die Tagesordnung einen Bestrebenden in üblicher Weise. Ein unsern Berufszweig aufs engste berührender Vortrag des Redakteurs Herrn Dr. Rudolph Franz über die Entwicklung der deutschen Sprache, tiefgründig und formvollendet, fesselte die Hörer bis zum letzten Worte. Entwarf doch der Vortragende in eigener Gedankenarbeit ein lebhaftes Bild vom Werden und Wachsen unsrer Muttersprache; ausgehend vom Hoher und Wie, und zum Schluß betonend, daß die Frage nach dem Warum zurzeit noch unbeantwortet bleiben muß, da sich die berufenen Germanisten bisher bemüht zu wenig mit dieser Frage beschäftigt haben. Er wies auf die mannigfachen inneren Umwälzungen auf dem Gebiete der deutschen Sprache und kennzeichnete die äußeren Einflüsse, die in dem Lateinischen der alten Römer, dem französischen Rittertum und der italienischen Renaissance und dem Humanismus des frühen und späten Mittelalters ihre Höhepunkte hatten. Der wohlgemeinte Appell des Vortragenden, frei von allen nationalen Beweggründen allezeit Wahrer und Mehrer deutschen Sprachguts zu sein und die Sprache des Volkes vor Verwilderung zu schützen, dürfte gerade bei den Korrekturen auf fruchtbaren Boden gefallen sein. Unter „Vereinsmitteilungen“ gab der Vorsitzende sodann zwei Neueintritte bekannt. Die folgende Besichtigung einiger industrieller Betriebe ließ die Teilnehmer voll auf ihre Kosten kommen. Nach der Berichterstattung über den Verlauf des Korrektortages Ende Juni soll die Sommerarbeit mit einem Besuche des neugegründeten Hallischen Korrektortages abgeschlossen werden, und zwar am Sonntag, dem 11. Juli. Wir bitten die Kollegen, diesen Tag nicht anderweitig zu belegen und hoffen auf zahlreiche Beteiligung.

München. (Stereotheure.) Vom 22. bis 24. Mai fand der erste Bayerische Stereotheuretag in Nürnberg statt. Vertreten waren die Orte Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Eichstätt, München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg. Vom Gauvorstand war dessen zweiter Vorsitzender Döhling sowie die Ortsvereinsvorsitzenden Baier (Nürnberg) und Söbner (München) anwesend. Am Sonnabendabend vereinigte ein von den Nürnberger Kollegen durchgeführter Begrüßungsabend alle Teilnehmer im Metallarbeiterhaus. Sonntagvormittag fand die Besichtigung der Rempe-Werke statt. Hierbei interessierte besonders die technische Vervollkommnung der Hilfs- und Spezialmaschinen. Auch an dieser Stelle sei den Herren Rempe für ihr freundliches Entgegenkommen nochmals gedankt. Zur festgelegten Zeit eröffnete Kollege Lewin (Nürnberg) die Tagung und hielt alle Anwesenden herzlich willkommen. Hierauf erstattete Kollege Stettner den Bericht über die Gauvereinigung. Aus diesem ging hervor, mit wachsender Reinarbeit die weiterverbreiteten Orte zum Anschluß bezogen wurden. Der weitaus größte Teil der Kollegen begrüßte den Zusammenstoß, doch sei auch erwähnt, daß Orte, wie Ansbach, Vöhringen, Donauwörth, Kronach, Landsbut, Neumarkt i. Oberpfalz, Vöhringen, Rothenburg o. L., einerseits, nach kurzer Zugehörigkeit wieder ausgeschieden sind und andererseits überhaupt das nötige Verständnis vermissen ließen. Die hierauf einsehende Debatte über die Verhältnisse in den einzelnen Orten zeitigte ein gerade nicht erfreuliches Bild und machte es in vorgedachter Stunde notwendig, die Versammlung zu unterbrechen, um am Montagvormittag in der „Wartburg“ in der Tagesordnung fortzuführen. Kollege Stettner gab zu Beginn die eingelaufenen Glückwunschkarteogramme sowie schreiben bekannt und beauftragte kurz den bisherigen Tagungsverlauf. In der Diskussion kam einmütig zum Ausdruck, daß sich die Protokollnotiz zum § 32 nachteilig für uns ausgewirkt hat und unter allen Umständen verschwinden müsse. Spiegel der Hilfsarbeiterfrage sei unerlässlich sowie auch von der Organisationsleitung besonderes Augenmerk zuzuwenden. Vor allem im Hinblick auf die überaus große Zahl von Lehrlingen. Steht doch das Verhältnis tatsächlich so, daß auf einen Gehilfen ein Lehrling entfällt. Um die Arbeitslosigkeit zu beheben und Besserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Stereotheure und Galvanoplastiker zu erzielen, müssen die Kollegen vor allen Dingen auf die Einhaltung unsrer Sonderbestimmungen bedacht sein. Auch der Arbeitszeit ist die größte Aufmerksamkeit zu schenken; es darf nicht durch Überstunden anderen Kollegen der Verdienst entzogen werden. Wie vieles könnte schon besser sein, so manche Forderung, die immer wieder und wieder gestellt wird, wäre schon längst Eigengut, wenn die Kollegen mehr Selbstvertrauen hätten und mehr Rückgrat besäßen. Nur durch die restlose Erfassung der Stereotheure usw. und festen Zusammenschluß in der Sparte können wir bessere Verhältnisse erreichen und unsern Einfluß innerhalb des Verbandes so weiten, als auch bei den tariflichen Vorkommen fürzen. Im weiteren Verlaufe der Aussprache mußte gegeben werden, daß von den Kollegen keiner allzuweit geschündigt wird. Von den Kollegen Baier (Nürnberg) sowie Döhling und Söbner (München) wurden die Ausschreibungen noch ergänzt und unterfrieben. Dann wurde in die Beratung der Anträge zur 8. Delegiertenversammlung eingetreten. Sie wurden in ihrer Gesamtheit gutgeheißen. Ein weiterer

Heise- und Arbeitslosenunterstützung

Hauptverwaltung. Der auf der Heise befindliche Kollege...

Freiburg i. Br. Dem auf der Heise befindlichen Seher...

Verheim. Das Ortsblatt für ein durchreisende Kollege...

Auszug aus den Protokollen der Vorstandssitzungen im vierten Quartal 1925

- 1. Streik- und Mahrfestungsunterstützung...

17. der 63jährige Seher Gullav Berod aus Genslin (Weiß...

terienverfallung). 61. der 39jährige Seher Anton Wehse...

Berammungskalender

- Barmen. Bezirksversammlung, Sonntag, den 4. Juli...

Anzeigengebühren: die nebengefaltene Nonpareillezeile 20 Pfennige...

Anzeigen

Annahmeschluss: Montag und Donnerstag früh für die jeweilig nächst...

Berein Leipziger Buchdrucker- und Schriftgießergehilfen...

Bildungsverband der Deutschen Buchdrucker...

Das Monument des Verbandes von der 'Lugra' Leipzig 1914...

Handbuch f. Buchdrucker (Machinenmeister)...

Verband der Deutschen Buchdrucker Ortsverein Herne i. Westfalen...

Maschinenmeister 25 Jahre alt, in Werk, Platten, Illustrationen...

Die Geschichte der Setzmaschine in leicht verständlicher Weise...

Herm. Stembach verstorben langjähriger und treuer Kollege...

Brandenburgischer Maschinensekretärverein...

Erstklassiger Ziegelbruder perfekt in Illustrationen und Maschinenbau...

Schiffe Verlag des B. V. d. D. B. Berlin SW 61...

Als früher langjähriger Vertrauensmann und Kommissionsmitglied...

Außerordentliche Generalversammlung Tagesordnung: 1. Vereinstätigkeiten...

Kinothepeser für Doppelmagazin, starrer Arbeiter...

Wem walzt nach mit mir, wer walzt nach mit mir, dem Industriegericht durch...

Als früher langjähriger Vertrauensmann und Kommissionsmitglied...

Kreiszentrale Magdeburg der Drucker im Verb. d. Deutsch. Buchdrucker...

Wird 21jährigem (bestenfalls) Intellektuellen...

Willest Musik treiben - Müste Dörfel schreiben!

Bernhard Kühn im Alter von 72 Jahren. In seiner 63jährigen Mitgliedschaft...

Kinothepeser wichtiger, sofort in Dauerstellung gesucht...

MUSIK Instrumente für Orchester, Schule und Haus...

Bernhard Kühn im Alter von 72 Jahren. In seiner 63jährigen Mitgliedschaft...

Der Vorstand des Saues Thüringen. Der Bezirksvorstand Weimar.

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Arbeitsvertragsrechts

Vortrag von Professor F. Einzeimer (Frankfurt a. M.)

am 25. Juni auf dem dreizehnten Verbandstage

Berehrte Anwesende! Einen Vortrag über die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft des Arbeitsvertragsrechts im Kreise des Buchdruckerverbandes zu halten, ist für den, der sich mit dem Arbeitsrecht beschäftigt hat, eine besondere Freude und eine besondere Genugtuung. Denn der Arbeitsvertrag ist geschichtlich im Buchdruckgewerbe entstanden, und sein Hauptträger war der Buchdruckerverband. Der Buchdruckerverband hat mit außerordentlichen Mühen und Opfern gegen Widerstände, die Sie aus der Geschichte Ihres Verbandes am besten kennen, den Arbeitsvertrag, der heute für uns eine Selbstverständlichkeit geworden ist, zum Siege geführt. Es ist nun meine Aufgabe, die Betrachtung dieses Arbeitsvertrags, wie er sich in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zeigt, zu beschränken auf die rechtliche Seite der Entwicklung. Ich spreche nicht im allgemeinen über das alte Thema, nämlich über die sozialpolitische und die wirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsvertrags. Die Aufgabe, die mir gestellt worden ist, beschränkt sich auf das Recht des Arbeitsvertrags.

Der Grundgedanke, der diesem Recht zugrunde liegt, ist ja ein außerordentlich einfacher Gedanke. Es ist zunächst der Gedanke der kollektiven Macht. Die Arbeiterschaft weiß, daß der einzelne Arbeiter machtlos ist; die Arbeiterschaft weiß, daß für den einzelnen Arbeiter die individuelle Gestaltung seiner Lebensbedingungen nicht zu einem Zustande führt und führen kann, der seinen menschlichen und wirtschaftlichen Interessen entspricht. Der Arbeiter ist von dem kollektiven Ganzen abhängig. Der Arbeiter ist machtlos, wenn die Koalition, die kollektive Macht ihn nicht schützt und ihm nicht Kraft und Stärke verleiht. Alle die Ziele, die im Bürgertum wurzeln, die Ideale der persönlichen und individuellen Freiheit, gelten so lange für den Arbeiter nicht, als er die wirtschaftlichen Machtmittel nicht hat, um sein Freiheitsinteresse als einzelner zur Geltung zu bringen. Deswegen ist der Arbeiter überall, in jedem Beruf angewiesen auf die kollektive Macht. Nur die Koalition als Verkörperung des kollektiven Machtgedankens kann für den einzelnen Arbeiter die Lohn- und Arbeitsbedingungen schaffen, die der jeweiligen Macht- und Marktlage entsprechen. Das ist der einfache Gedanke der kollektiven Macht, der zunächst dazu geführt hat, die Verhandlung über die Lohn- und Arbeitsbedingungen aus den Händen der einzelnen Arbeiter zu nehmen und auf die Koalition, die Trägerin des kollektiven Machtgedankens, zu übertragen.

Aber nun kam das zweite. Es genügt nicht, nur kollektive Macht zu haben, sondern die kollektive Macht muß verwirklicht werden; das, was durch kollektives Handeln erreicht ist, muß auch gesichert werden, damit es bleibt, wenn die Verhältnisse ändern werden, damit man sich auf das einlassen kann, was durch die Einkerbung der kollektiven Macht gewonnen worden ist. So ist der zweite Gedanke, auf dem der Arbeitsvertrag beruht, der Gedanke des kollektiven Vertrags, kollektive Macht einzusetzen und diese kollektive Macht durch Vertragsabschluss zu sichern. Diese beiden Gedanken — Macht und vertragliche Sicherung — sind die beiden Grundgedanken, auf denen sich das Recht des Arbeitsvertrags erhebt. So steht der Arbeitsvertrag heute vor uns als ein Kollektivvertrag, gegründet auf die Macht der Arbeiterschaft.

Und nun ein Blick in die Vergangenheit, aber ein Blick, der, wie ich bereits sagte, nur ein beschränkter Blick ist, nur ein Blick auf die rechtliche Gestaltung des Arbeitsvertrags in der Vergangenheit. Wir unterscheiden, wenn wir auf das Recht des Arbeitsvertrags sehen, zwei Stufen. Die erste Stufe ist die Stufe vor unserer Arbeitsordnung vom 23. Dezember 1918. Die zweite Stufe der rechtlichen Entwicklung des Arbeitsvertrags ist die rechtliche Situation, wie sie nach der Arbeitsordnung geschaffen worden ist, in welcher wir heute noch stehen.

Ich betrachte nun zunächst die Frage: Wie war das Recht des Arbeitsvertrags vor der heutigen Regelung, wie sie insbesondere in der bekannten Arbeitsordnung niedergelegt worden ist? Das Recht des Arbeitsvertrags hat genau wie der Arbeitsvertrag einen Kampf um seine Geltung führen müssen. Wie alles, was auf dem Gebiete des Arbeitsrechts geschieht, nicht ohne Kampf, Mühe und Opfer in die Höhe steigen kann, so ist es auch auf diesem Gebiete. Es wird uns nichts kampflos in den Schoß geworfen, und das Recht geht parallel dem Maße, in dem die Arbeiterklasse ihre Kraft und ihre Macht für eine weitere Entwicklung des Arbeitsrechts einsetzt. Das Recht des Arbeitsvertrags vor der Regelung in der Arbeitsordnung war überhaupt kein besonderes Recht für den Arbeitsvertrag, es war nur das allgemeine bürgerliche Recht, und das allgemeine bürgerliche Recht kannte den Arbeitsvertrag überhaupt nicht. Der Arbeitsvertrag vor dem 23. Dezember 1918 bestand darin, daß man den Arbeitsvertrag wie jeden andern Vertrag nur als einen einfachen schuldrechtlichen Vertrag behandelte. Der Jurist betrachtete früher den Arbeitsvertrag lediglich wie einen Vertrag über den Verkauf einer Sache oder wie einen Vertrag über die Vermietung oder Verpachtung eines Grundstücks. Der Jurist war nicht in der Lage, den spezifischen Gedanken des Arbeitsvertrags, den kollektiven Gedanken, den Gedanken, daß der Arbeitsvertrag mehr ist als ein Vertrag, den Gedanken, daß der Arbeitsvertrag eine Rechtsquelle ist, irgendwie auszudrücken. Der Arbeitsvertrag wurde in die Schablone eines individualistischen, schuldrechtlichen Vertragsgebildes gepreßt. Die allgemeinen Grundzüge der Vertragslehre, die für alle Verträge galten, sollten auch für den Arbeitsvertrag gelten. Daraus ergab sich eine Rechtslage, in der und mit der der Arbeitsvertrag seinem eigentlichen Wesen nach niemals leben konnte. Das zeigt sich sofort an drei Beispielen, an die wir uns erinnern werden, um die Bedeutung des Fortschritts zu erkennen, den wir auf der Grundlage der neuen Regelung dann erreicht haben. Der Arbeitsvertrag war früher

nicht unabhängig, sondern er war abhängig. Die Arbeitsordnung in den Betrieben ging der Tarifsetzung, der Regelung des Arbeitsvertrags, vor. Eine Verbindlichkeitsklärung des Arbeitsvertrags, wonach der Arbeitsvertrag auch auf Außenleiter erstreckt werden konnte und erst damit alle Berufsangehörigen erfaßt konnte, war nicht gegeben. Der Arbeitsvertrag war abhängig. Das Kennzeichen des Arbeitsvertrags, das uns heute in Fleisch und Blut übergegangen ist oder übergegangen sein sollte — ich werde später darüber noch manches zu sagen haben —, die Unabhängigkeit, war dem früheren Recht unbekannt. Damit stellte sich das Recht gegen den Arbeitsvertrag; denn ohne Unabhängigkeit kommt der Arbeitsvertrag rechtlich niemals zu einer vollen Wirksamkeit. Die Voraussetzung für eine rechtliche Wirkung des Arbeitsvertrags ist in erster Linie, daß der einzelne Arbeitnehmer und der einzelne Arbeitgeber, die tarifbetreffig sind, die Bedingungen, die der Arbeitsvertrag festlegt hat, nicht abdingen können. Das frühere Recht ließ zu, daß die Parteien des Arbeitsvertrags die Normen des Arbeitsvertrags rechtlich gültig abdingen konnten. Gewiß konnten die Schlichtungsinstanzen, vor allen Dingen Ihre Schlichtungsinstanz im Buchdruckgewerbe, durch die Macht, die Sie einsetzten und durch die besondere Konstellation, die durch die Tarifgewöhnung im Buchdruckgewerbe gegeben war, durchsetzen, daß bereits vorher die Einführung der Unabhängigkeit es doch rechtlich verhindert wurde, daß die Parteien des Arbeitsvertrags die Festlegungen des Arbeitsvertrags abdingen konnten. Aber das war nur möglich, weil Sie es in Ihrem Gewerbe verstanden hatten, die ordentlichen Gerichte auszuschießen und korporativ in Ihren autonomen Selbstverwaltungskörpern, in Ihren Tarifschlichtungsgerichten, Ihr eigenes Recht zu bilden. Aber soweit die Tarifentwicklung in anderen Gewerben noch nicht fortgeschritten war, soweit Tarifstreitigkeiten vor den ordentlichen Richter kamen, entschied der Richter, und dazu gehörten auch in der Regel alle Gewergerichte, daß, wenn der einzelne Arbeitnehmer und der einzelne Arbeitgeber etwas anderes vereinbart hatten, als im Arbeitsvertrag festgelegt war, nur das gelten sollte, was im einzelnen Arbeitsvertrag festgelegt war, nicht das, was im Arbeitsvertrag vorgeschrieben wurde. Genau so lag es bei Arbeitsordnung und Arbeitsvertrag. Die Arbeitsordnung hatte den Vorrang vor dem Arbeitsvertrag. War ein Arbeitsvertrag abgeschlossen und erließ der Arbeitgeber — damals wurde ja die Arbeitsordnung einseitig erlassen, sie beruhte noch nicht auf einer Betriebsvereinbarung — eine Arbeitsordnung, deren Bestimmungen von den Bestimmungen des Arbeitsvertrags abwichen, dann war nicht etwa die Arbeitsordnung ungültig, sondern sie war gültig und hatte den Vorrang vor dem Arbeitsvertrag. Betrieb ging vor Beruf, Betriebsrecht brach Berufsrecht. Also das gerade Gegenteil dessen, was heute ist; denn heute gilt der Satz: Berufsrecht bricht Betriebsrecht; die Arbeitsordnung wie jede andere Betriebsvereinbarung hat zu weichen vor dem Arbeitsvertrag, denn der Arbeitsvertrag ist die allgemeinere Regelung, ist die höhere Rechtsquelle und gilt deswegen in erster Linie. Früher galt der Arbeitsvertrag nur in zweiter Linie, wenn das einseitige Diktat des Arbeitgebers im Falle der Arbeitsordnung nichts anderes einließ. Es war ja wie eine Rück Erinnerung an diese noch nicht durch ein Arbeitsrecht gesicherte Zeit, als wir in den letzten Monaten den eigentümlichen Rechtsbahnkonflikt erlebt haben. Die Rechtsbahnung, die die Rechtsbahn vertrat, war eine Rechtsbahnung, wie sie gang und gäbe war vor der Geburt des kollektiven Arbeitsrechts, wie sie herrschend war, als wir noch kein besonderes Arbeitsrecht hatten, wie sie mangelnd war, als nur die allgemeinen, privat- und schuldrechtlichen Grundsätze galten, aber noch nicht das neue kollektive Arbeitsrecht in Kraft getreten war. Es war für mich selbstverständlich, daß in diesem Rechtsbahnkonflikt der Grundgedanke des kollektiven Arbeitsrechts, der Gedanke, daß, wenn ein Arbeitsvertrag geschlossen ist, seine Bestimmungen den Arbeitsordnungen oder Dienstordnungen oder Personalordnungen vorgehen müßten, unbedingt anzuerkennen sei. Es war eine Selbstverständlichkeit, daß, wie Sie wissen, das Reichsbahngericht in Abereinrichtung mit dem heutigen kollektiven Arbeitsrecht ausdrücklich auch für die Rechtsbahn den Vorrang des Arbeitsvertrags vor jeder einseitigen Ordnung, mag sie nun Arbeitsordnung, Dienstordnung oder Personalordnung heißen, als bindend erkennen mußte.

Damit aber ein Arbeitsvertrag sich auch rechtlich durchsetzen kann, genügt es nicht, daß er unabhängig ist, daß er der Arbeitsordnung vorgeht, er muß auch die rechtliche Möglichkeit haben, daß diejenigen Bestimmungen, welche die beiden Verbände des Arbeitgebers und des Arbeitnehmerlagers vereinbart haben, auf diejenigen Personen übertragen werden, die nicht den beiden Verbänden angehören. Sie werden für manche dieser Streitfragen keine rechte Vorstellung haben, weil Sie in der glücklichen Lage sind, in Ihrem Gewerbe Verbandsvorsitzungen zu besitzen, die für andere Berufe und andere Gewerbe nicht ohne weiteres vorhanden sind. Weil in Ihr Gewerbe zuerst und am tiefsten und weitesten der Tarifgedanke eingebracht ist, weil Ihr Verband fast alle Arbeitnehmer des Buchdruckgewerbes in sich schließt und weil die Arbeitgeber auch zum größten Teil organisiert sind, so daß die Tarife, die Sie abschließen, fast alle — wenn auch nicht alle — Angehörige des Berufs umfassen, war bei Ihnen das Bedürfnis, die Tarifbestimmungen auch auf solche zu erstrecken, die Außenleiter des Arbeitsvertrags waren, niemals so unmittelbar brennend wie in anderen Berufen, wie in anderen Gewerben, in denen die Organisationen noch nicht so weit vorgeschritten waren im Verhältnis zu der Zahl der Berufsangehörigen wie im Buchdruckgewerbe. Darum war es ein ungeheurer Mangel des früheren Rechts, daß eine rechtliche Möglichkeit, die Bestimmungen eines Arbeitsvertrags auch auf solche Personen aus dem Arbeitnehmer- und dem Arbeitgeberlager zu übertragen, die nicht Mitglieder der beiderseitigen Verbände waren, nicht bestand. Dadurch war ohne weiteres die rechtliche Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags beengt. Der Arbeitsvertrag konnte sich nicht entfalten. Er konnte vielleicht durch örtliche Manen und allgemeines Gewohnheitsrecht auf Außenleiter, wenn sie nichts anderes

vereinbart hatten, übergreifen; aber der geregelte Gang des Übergreifens, wie er heute durch das Institut der allgemeinen Verbindlichkeitsklärung gegeben ist, war noch nicht gegeben. Wenn wir also das Arbeitsrecht betrachten, wie es auf der ersten Stufe seiner Entwicklung, vor der heutigen Regelung war, so sehen wir, daß bei dem Arbeitsvertrag eigentümliche Gedanken der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen vom Rechte noch nicht erfaßt war. Der Arbeitsvertrag war nur ein schuldrechtlicher Vertrag wie jeder andre Vertrag. Der Arbeitsvertrag konnte sich nicht gegen den abweichenden Willen der Parteien des Arbeitsvertrages durchsetzen; er konnte sich nicht gegenüber der Arbeitsordnung, gegenüber dem einseitigen Diktat des Arbeitgebers durchsetzen, er konnte sich nicht gegenüber den Außenleitern im Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager durchsetzen. Der kollektive Gedanke, stark als Wille und Tendenz in der Arbeiterbewegung, war noch unendlich schwach auf dem konföderativen aller Lebensgebiete, nämlich auf dem Gebiete des Rechts. Recht und Arbeitsvertrag bildeten einen klaffenden Widerspruch. Das Problem des Arbeitsvertrags war rechtlich noch nicht gelöst. Arbeitsvertrag und Recht standen sich feindselig gegenüber. Das Recht war noch beherrscht von den individualistischen Gedankengängen einer nur privatrechtlichen Anschauung. Das Recht war noch weit entfernt von der Anerkennung des kollektiven Rechtsgedankens.

Und nun die zweite Stufe! Wir betrachten das geltende Recht, wie es niedergelegt ist in der bereits mehrfach erwähnten Arbeitsordnung vom 23. Dezember 1918 und, wie ich noch hinzufügen muß, in der Schlichtungsverordnung vom Jahre 1923; denn auch die Schlichtungsverordnung muß herangezogen werden, wenn wir von dem Rechte des Arbeitsvertrags sprechen. Wenn ich ganz kurz die Grundlagen erwähnen darf, auf denen das geltende Recht beruht, so sind sie folgende: Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag geblieben. Er ist auch heute noch zu einem großen Teile ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags, die in der Regel Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände sind. Aber der kollektive Rechtsgedanke ist doch in dieses Vertragsgebilde, das seine Wurzel noch in dem allgemeinen Privatrecht hat, soweit die sogenannte obligatorische Funktion des Arbeitsvertrags in Betracht kommt, auf wichtigen Gebieten eingebracht und hat den Arbeitsvertrag innerlich seiner kollektiven Tendenz entsprechend gewandelt, und zwar gewandelt in folgender Hinsicht: Zunächst ist die Unabhängigkeit festgelegt. Zweitens ist der Vorrang des Arbeitsvertrags der Arbeitsordnung gegenüber heute allgemein gesichert. Drittens, das Institut der allgemeinen Verbindlichkeitsklärung besteht heute; der Arbeitsvertrag kann auf die Außenleiter, in der Reihen bekannter Weise erstreckt werden. Viertens: ein Arbeitsvertrag kann nicht nur freiwillig zustande kommen, er kann auch zustande gebracht werden durch öffentlich-rechtlichen Akt. Wenn wir heute von dem Rechte des Arbeitsvertrags sprechen, dürfen wir nicht vergessen, daß wir unterscheiden müssen zwischen freien Arbeitsverträgen und Zwangsarbeitsverträgen. Der freie Arbeitsvertrag wird geschlossen durch freie Verhandlung von Verband zu Verband; der Zwangsarbeitsvertrag kommt zustande auf Grund der §§ 5 und 6 der Schlichtungsverordnung, durch Verbindlichkeitsklärung des Schlichters, wie § 6 ausdrücklich vorsieht. Das sind die vier Hauptprinzipien, die das geltende Arbeitsrecht bestimmen: die Unabhängigkeit, der Vorrang des Arbeitsvertrags der Arbeitsordnung gegenüber, die Möglichkeit der Verbindlichkeitsklärung, der Zwangsarbeitsvertrag, der uns so viele Sorgen macht, den wir aber als geltendes Recht anerkennen müssen.

Und nun darf ich auf dem Boden des geltenden Rechts zunächst verweilen. Ich habe versucht, die Grundgedanken des heute geltenden Arbeitsrechts noch einmal in Ihre Erinnerung zurückzurufen, und nun wollen wir doch einmal sehen — das wird die Hauptaufgabe der Betrachtungen sein, die wir heute anzustellen haben: wie hat sich das geltende Recht bewährt und wie funktioniert dieses geltende Recht, dessen Grundlagen wir soeben kennen gelernt haben? Da möchte ich eine allgemeine Bemerkung machen. Sie wissen, es ist der Hauptzweck eines Vortragenden, daß er sehr viel sagen möchte und doch nur unendlich wenig sagen kann. Der Vortragende muß sich auf Grundzüge beschränken, die er zu entwickeln sucht; er kann unmöglich auf alle Einzelheiten eingehen. Der Vortrag kann nur gewisse Linien aufzeigen, und darum beschränke ich mich auf einige Hauptfragen, die das geltende Arbeitsrecht aufwirft und aufgeworfen hat und die uns heute als Streitfragen — ich möchte fast sagen — von Tag zu Tag beschäftigen. Aber ich möchte daran eine Bitte anschließen: Vortrag und Diskussion bilden eine Einheit, und darum möchte ich Sie sehr herzlich bitten, in der Diskussion alles das vorzubringen und zur Debatte zu stellen, was Sie rechtlich unter der Herrschaft des heutigen Arbeitsrechts erleben haben, Fragen zu stellen, soweit Sie nur irgendwie wollen, so daß ich dann auf alle die Einzelfragen, die sich aus der Diskussion ergeben, eingehen kann, aber nicht in die Notwendigkeit versetzt bin, bereits im Referat alle diese Dinge zu behandeln und durch eine unübersehbare Fülle von Material die Grundlinien dessen, um was es sich heute handelt, zu verwischen. Ich vertraue also auf die Diskussion.

Die Fragen, die unter der Herrschaft des geltenden Rechts aufgetreten sind, sind im wesentlichen folgende: erstens die Frage der Tariffähigkeit, zweitens die Frage der sogenannten Unterwirkung und Weiterwirkung der Tarifbestimmungen, drittens die Frage der Wiedereinstellungskauf und viertens die Frage der Haftung der Gewerkschaften aus sogenannten Tarifbüchsen. Ich möchte meine Betrachtung, die sich nunmehr mit dem geltenden Recht beschäftigt, wie es sich in der Praxis zeigt, auf die vier praktischen Streitfragen, von denen heute die Praxis des Arbeitsrechts angefüllt ist, beschränken.

Zunächst die Frage der Tariffähigkeit. Als der Zwangsarbeitsvertrag aufkam und die Grundlage des Schlichtersauschusses bzw. die Verbindlichkeitsklärungen des Schlichters den Arbeitgeberverbänden nicht mehr paßten, versammelten sie sich vor ihren Syndikats, und da diese Syndikat — nicht immer, aber sehr oft — mit allen Wassern gewaschenen Juristen sind, so haben sie den folgenden Rat gegeben: Damit ein Schlichtungsverfahren möglich sei, damit ein Schlichterspruch abgegeben werden könne und damit der

Schlüßter diesen Schiedspruch für verbindlich erklären könne, so daß ein Zwangsarbeitsvertrag zustande komme, ist erforderlich, daß das Partei A ist, die einen Tarifvertrag abschließen kann; darum schreibt in eure Statuten die Bestimmung hinein: der Arbeitgeberverband darf Tarifverträge nicht abschließen. Der Abschluß von Tarifverträgen soll also nicht zur Zuständigkeit des Arbeitgeberverbandes gehören. Wenn eine solche Satzungsbestimmung besteht — so sagte der Syndikus zu dem Arbeitgeberverband —, dann seid ihr nicht mehr tariffähig, dann seid ihr tarifunfähig, dann könnt ihr nicht mehr Partei eines Schlichtungsverfahrens sein, kann gegen euch kein Schiedspruch erlassen werden, kann ein Schiedspruch, der gegen euch erlassen werden ist, nicht für verbindlich erklärt werden, und so entzieht ihr euch praktisch diesem in verschiedenen Einzelfällen euch unangenehm gewordenen Zwangsarbeitsvertrag. Das ist die Frage nach der Tariffähigkeit, das ist die Frage, die nunmehr, allgemein gestellt, sowohl für Arbeitgeberverbände wie auch für Arbeitnehmerverbände also lautet: Ist zum Abschluß eines Tarifvertrages und damit weiterhin zur Fähigkeit, Partei eines Zwangsarbeitsvertrages zu sein, erforderlich, daß in den Satzungen der Verbände ausdrücklich die Klausel enthalten ist, daß die Verbände Tarifverträge abschließen können, und ist weiterhin eine Klausel in den Satzungen der Verbände, die darauf gerichtet ist, daß die Verbände Tarifverträge nicht abschließen können, rechtlich erheblich oder rechtlich unerheblich? Sie werden mir ohne weiteres antworten, daß diese Frage der Tariffähigkeit eine außerordentlich große Bedeutung hat. Das ganze Tarifrecht steht auf dem Spiel. Wenn es den Verbänden selbsteigen ist, sich der Möglichkeit, einen Tarifvertrag abzuschließen, zu entziehen, wenn die Möglichkeit freigegeben ist, sich insbesondere jedem verbindlich erklärten Schiedspruch zu entziehen, dann kommt die Zeit, in der das Tarifrecht überhaupt nur noch auf dem Papier stehen wird, und zwar in besonders kritischen Fällen, dann versagt das Tarifrecht in sehr wichtigen Fällen, mag es noch so gut ausgedacht sein, praktisch völlig. Darin liegt die praktische Bedeutung der Frage der Tariffähigkeit, die aus dem Arbeitgeberlager heraus, wie ich vorhin geschildert habe, aufgeworfen worden ist. Bisher hat sich eine einheitliche Rechtsanschauung darüber, ob sich ein Verband abschließend tarifunfähig machen könne, noch nicht gebildet. Die Arbeitgeber haben es verstanden, durch ein großes literarisches Material einen starken Druck auf die Gerichte in der Richtung auszuüben, die gemollte Tarifunfähigkeit anzuerkennen. Wenn Sie einen Blick in unsere Zeitchriften werfen, in die neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, das „Arbeitsrecht“, herausgegeben von Hoffsoff ufm., dann sehen Sie diese Zeitchriften angefüllt von sich widersprechenden Entscheidungen auf diesem Gebiete. Ebenso widersprechen sich heute noch die literarischen Äußerungen der Vorführer des Arbeitsrechts. Ein Spruch des Reichsgerichts, auf das wir in einer solchen Frage zu bilden gewohnt sind, weil Urteile des Reichsgerichts, wenn sie einmal ergangen sind, die Rechtsprechung aller andern Gerichte bestimmen, so daß es heute nichts Möglicheres gibt als die reichsgerichtlichen Urteile, liegt in Bezug auf diese ganze Frage noch nicht vor, so daß eine einheitliche Rechtsprechung auf dem Gebiete dieser Frage noch nicht zu erwarten ist. Allerdings hat das Reichsgericht auf einem Teilgebiete bereits gesprochen, und zwar zugunsten der Tariffähigkeit, gegen die Tarifunfähigkeit. Es handelt sich um einen Fall, in dem der in Frage kommende Verband der Arbeitgeber eine Satzungsbestimmung des Inhalts, daß der Verband Tarifverträge abschließen könne, nicht enthielt. Der Vertreter des Verbandes vertrat den Standpunkt: weil mein Verband nicht dazu berufen ist, Tarifverträge abzuschließen, deswegen kann ich keine Tarifverträge abschließen. Das Reichsgericht hat entschieden, daß wenn ein Verband ein Arbeitgeberverband ist, wenn ein Verband Arbeitgeberinteressen vertritt, und zwar spezifische Arbeitgeberinteressen, also Interessen, die wider eine Gegenseite, nämlich wider die Arbeitnehmerseite, gerichtet sind, dann bedarf es einer ausdrücklichen Satzungsbestimmung, daß dieser Verband Tarifverträge abschließen kann, überhaupt nicht; der Arbeitgeberverband ist ohne Rücksicht darauf, ob das in seinen Statuten steht oder nicht, fähig, einen Tarifvertrag abzuschließen und damit auch fähig, einen verbindlich erklärten Schiedspruch mit der Wirkung des Zwangsarbeitsvertrages zu erleiden. So weit ist bis jetzt die Frage durch das Reichsgericht geklärt, und dabei mache ich gern folgende Zwischenbemerkung: Wir verfolgen die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Reichsgerichts mit besonderer Aufmerksamkeit, und ich will gern konstatieren, daß von einzelnen Ausnahmen abgesehen, auf die ich jetzt nicht zu sprechen kommen kann — sie liegen auf andern Gebieten —, das Reichsgericht im allgemeinen einer fortschrittlichen Auffassung des Arbeitsrechts geneigt ist und Entscheidungen gefällt hat, die mir mit gutem Gewissen akzeptieren können. Auch die vorhin angeführte Entscheidung liegt in der Richtung eines richtig aufgefaßten, in seinem sozialen Geiste, seinem Sinn und Zweck nach aufgefaßten Arbeitsrechts. Aber Sie haben bereits bemerkt, daß das Reichsgericht die entscheidende Frage noch offengelassen hat, nämlich die Frage: Wie ist es denn, wenn die Satzung nichts sagt, ja sogar das Gegenteil sagt, wenn sie also nicht nur keine Bestimmung über das Recht, Tarifverträge abzuschließen, enthält, sondern im Gegenteil ausdrücklich normiert, daß der Verband keinen Tarifvertrag abzuschließen soll, mithin direkt bestimmt: der Verband soll tarifunfähig sein? Bis jetzt hat das Reichsgericht diese Frage noch nicht beantwortet; bis jetzt ist diese Frage, die für das ganze Schicksal des Tarifrechts so wichtig ist, noch nicht überstrichlich entschieden. Meines Erachtens — und damit nehme ich zu der wichtigen Frage der Tariffähigkeit politisch Stellung — ist die Tariffähigkeit mit dem Dasein einer Koalition der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gegeben. Die Tariffähigkeit ist eine Eigenschaft, die ein solcher Verband sich nicht geben und nicht nehmen kann. Ich stelle diese Auffassung auf Artikel 105 Absatz 1 der Reichsverfassung. Dieser Artikel 105 der Reichsverfassung ist ein außerordentlich wichtiger Artikel für die richtige Auffassung des Arbeitsrechts. In Absatz 1 dieses Artikel 105 heißt es ausdrücklich:

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.“

Der Sinn dieser Bestimmung ist außerordentlich wichtig und besteht darin, daß die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den öffentlich-rechtlichen Auftrag haben, kollektiv die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu bestimmen und an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung teilzunehmen, daß ihnen die Eigenschaft eingepreßt ist, sobald sie eine Koalition der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darstellen, kollektiv verhandeln zu können. Damit ist gesagt, daß ihnen die Fähigkeit innewohnt, kollektives Recht zu schaffen, ob sie nun diese Fähigkeit haben wollen oder nicht. Das ist der Sinn des Ausdrucks, daß die Verbände und ihre Organisationen dazu berufen sind, gleichberechtigt — gleichberechtigt kann der Arbeiter nicht anders sein als in seiner kollektiven Verbundenheit dem Arbeitgeber gegenüber — die Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. Diese Berufung ist eine öffentlich-rechtliche Berufung; sie verleiht den Verbänden eine Eigenschaft, die nicht privatrechtlicher Art ist, sondern die ihnen innewohnt; einerlei, ob sie sie in ihren Satzungen ausschließen wollen oder nicht ausschließen wollen; einerlei, ob ihre Satzung eine Tariffähigkeit ausspricht oder nicht ausspricht. So fasse ich die Frage der Tariffähigkeit auf. Die Verbände sind durch Verfassungsrecht zu Trägern des kollektiven Rechts erhoben, sie sind durch die Verfassung, unabhängig von ihrem Willen, Träger des kollektiven Rechts geworden, gefest dagegen, daß sie selbst nicht Träger des kollektiven Arbeitsrechts sein wollen. Sie werden mir ohne weiteres antworten, daß diese Frage der Tariffähigkeit eine wichtige Grundlage des geltenden Tarifrechts berührt.

Nun wende ich mich zu der zweiten Streitfrage, die ich aufgeworfen habe; das ist die Frage der sogenannten Unterwirkung und Weiterwirkung der Tarifbestimmungen. Das klingt zunächst sehr gelehrt, ist aber eine unendlich einfache Sache, die, wenn sie auftritt, sehr fühlbar ist. Unterwirkung heißt folgendes: Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren etwas, was den Bestimmungen des Tarifvertrages widerspricht. Weiterwirkung heißt: Wenn ein Tarifvertrag abgelaufen ist und ein tarifloser Zustand eintritt oder ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird, wirken dann die alten Arbeitsverträge mit dem Inhalt weiter, den sie unter der Herrschaft des alten Tarifvertrages empfangen haben, oder hört dieser Inhalt des Arbeitsvertrages, wie er unter der Herrschaft des alten Tarifvertrages gebildet war, in dem Augenblick auf, wo der Tarifvertrag abgelaufen ist, sei es, daß er nicht erneuert worden ist, also gar kein Tarifvertrag mehr besteht, sei es, daß ein neuer Tarifvertrag mit andern, ungünstigeren Bedingungen abgeschlossen worden ist? Ich darf noch deutlicher sprechen, indem ich für die Frage der Unterwirkung und der Weiterwirkung zwei praktische Beispiele wähle. Wir wissen, daß nach dem Grundgesetz der Anknüpfung an den einzelnen Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer nichts Ungünstigeres vereinbart werden darf, als im Tarifvertrag steht. Nun ist in Sachfen in verschiedenen Gewerben, namentlich in der Schuhindustrie, und jüngst auch in Berlin durch eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses, von der ich gesehen habe, das Folgende vorgekommen: Ein Arbeitgeber trat an einen Arbeitnehmer heran — dieser Vorgang häuft sich in der jetzigen Zeit — und sagte ihm: „Mein lieber Mann, ich muß Sie entlassen, ich kann zu dem Tariflohn mit Ihnen nicht mehr weiterarbeiten; ich bin aber bereit, damit ich den Betrieb aufrechterhalten kann, auf Ihren Gunsten mit Ihnen zu vereinbaren, daß Sie bleiben, aber zu 20 M. weniger Lohn im Monat.“ Der Arbeitnehmer vereinbart also mit den Arbeitnehmern Bedingungen, die unter den Bestimmungen des Tarifvertrages liegen, wie er behauptet, zugunsten der Arbeitnehmer, damit sie nicht entlassen werden müssen. Die Gerichte — auch der Schlichtungsausschuss in Berlin — haben sich auf den Standpunkt gestellt, daß trotz der Anknüpfung diese Unterwirkung zulässig ist, weil heute ein Lohn, der unter den Tariflohn liegt, noch günstiger sei als Arbeitslosenunterstützung, der der Arbeitnehmer verfallen würde, wenn er entlassen werden müßte, weil der Arbeitgeber nach seiner Angabe den Tariflohn nicht mehr zahlen könne. Das ist die Form, in der heute die Anknüpfung mit umgangen wird. Sie sehen auch hier, wie wenig man mit allgemeiner Grundregeln, die das Recht anerkannt hat, in der Praxis oft ausreichen kann, und wie wichtig es ist, in allem, was wir rechtlich denken, nicht nur auf das zu achten, was der Gesetzgeber geschrieben hat, sondern auch auf das, was die Praxis aus den geschriebenen Worten macht. Die Praxis geht wie in einer Front, als ob eine Richtlinie, die irgendwoher käme, dahinter läge, heute so vor, theoretisch den Grundlag der Anknüpfung anzuerkennen, aber die Behauptung aufzustellen, diese Unterwirkung, von der ich eben gesprochen habe, sei keine Vereinbarung ungünstigerer Bedingungen für den Arbeitnehmer, weil es ja sonst zur Entlassung des Arbeitnehmers kommen würde. Was halten Sie nun von dieser Unterwirkung? Glauben Sie, daß diese Unterwirkung gültig sein kann gegenüber dem Grundgesetz der Anknüpfung? Zunächst steht das eine fest: Die Anknüpfung bedeutet, daß jede Abweichung von den Tariflohn unzulässig ist. Es wird kein Vergleich damit gezogen, was eintritt, wenn der Arbeitnehmer entlassen würde. Bei der Frage der Anknüpfung wird nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur ein Vergleich gezogen gegenüber den Sätzen des Tarifvertrages. Ungünstiger ist jede Bedingung, die von diesen Sätzen des kollektiven Rechts abweicht. Andre Umstände in diese Frage hineinzuvermischen, Vergleiche damit, wie es dem Arbeitnehmer gehen würde, wenn er infolge des Tariflohn entlassen würde, läßt die Tarifordnung, das geltende Recht, nicht zu. Dazu kommt noch ein andres. Was heißt denn: ungünstigere Bedingungen? Was heißt denn: günstigere Bedingungen? Heißt denn das nur, was für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger oder ungünstiger ist, oder muß man günstig und ungünstig interpretieren nach dem Interesse der Gesamtarbeitnehmerhaft, nicht nach dem Individualinteresse des einzelnen Arbeitnehmers? Wenn man diese Frage der Unterwirkung — ich habe an einem Bei-

spiel geübt, was sie bedeutet — unter diesen Gesichtspunkt der Wertung, was günstiger und ungünstiger ist, bringt, dann zeigt sich, daß eine solche Unterwirkung, die angeblich im Interesse des Arbeitnehmers von den Sätzen des Tarifvertrages abweicht, immer für die Gesamtarbeitnehmerhaft eine ungünstigere Bedingung ist, die nicht akzeptiert werden darf; denn das wäre die Durchschiebung des kollektiven Gebotens. In dem Augenblick, wo es im Einzelinteresse eines Arbeitnehmers einmal liegen kann, daß er einen niedrigeren Tariflohn nimmt, um aus irgend-einem Grunde von dem Betriebe nicht abwandern zu müssen, wäre, wenn eine solche Unterwirkung akzeptiert würde, der Freibrief dazu gegeben, daß die kollektive Rechtsordnung des Tarifvertrages von Fall zu Fall, etappenweise abgebaut würde. Darum ist die Auffassung der Unabdingbarkeit im Sinne des Gesetzes, die Auffassung, daß ungünstiger jede Bedingung ist, die von dem Tariflohn abweicht, und daß die Frage, was günstig und ungünstig ist, nicht nur nach dem Einzelinteresse des Arbeitnehmers beantwortet werden darf, sondern auch im Hinblick auf die Wirkung auf die Gesamtarbeitnehmerhaft beantwortet werden muß, diejenige Auffassung, die allein dem Wesen des kollektiven Rechts entspricht. Wenn der kollektive Rechtsgedanke überhaupt einen Sinn haben soll, dann dürfen Unterwirkungen nur vorkommen, wenn die Koalitionen, die Tarifparteien, die Gewerkschaften mit diesen Unterwirkungen aus allgemeinen Gründen für eine bestimmte Zeit, unter bestimmten Voraussetzungen einverstanden sind. Es kann durchaus Fälle geben, in denen es einer richtigen Lohnpolitik entspricht, für gewisse Zeit, unter gewissen Voraussetzungen die Tariffrage außer Kraft zu setzen; ich kann mir solche Fälle denken. Aber diejenige Partei, die allein dafür aufständig ist, solche Ausnahmen zu schaffen, ist nicht das Einzelinteresse des Arbeitnehmers, ist nicht der Arbeitnehmer, sondern ist der Träger der kollektiven Macht, die Koalition, wie wir überhaupt auf dem Standpunkt stehen müssen, daß die gesamte Lohn- und Kampfpolitik der Arbeitnehmerhaft ausschließlich in den Händen der Gewerkschaften liegen muß. Die alte Auffassung, die allerdings noch nach der Revolution eine große Rolle gespielt hat, als ob es möglich sei, den Koalitions-gedanken zugunsten einer Betriebsgemeinschaft, zugunsten von Betriebschaften zu verdrängen, ist heute aufgegeben; ist einer richtigen sozialen Lohnpolitik nicht günstig. Das zur Frage der Unterwirkung.

Im Zusammenhang damit steht die Frage der Weiterwirkung. Ich will die Bedeutung dieser Frage der Weiterwirkung von Tarifbestimmungen an einem Beispiel zeigen: In einem Tarifvertrag ist ein Lohn von 4 M. pro Tag vereinbart worden. Der Tarifvertrag ist am 1. April 1928 abgelaufen. Gibt nun der Lohn von 4 M. weiter oder nicht, und zwar gilt er weiter, wenn kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde, also ein tarifloser Zustand eingetreten ist? Das ist die erste Unterfrage. Und nun kommt die zweite Unterfrage, die schwieriger ist: Gibt der Lohn von 4 M. auch weiter, wenn ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird, im neuen Tarifvertrag aber 3,80 M. für den Arbeitsvertrag gelten sollen, nicht mehr wie früher 4 M.? Weist also ein Arbeitsvertrag mit dem Inhalt des Tarifvertrages angefüllt, wie er zur Zeit seines Aufschlusses und zur Zeit seiner Geltung war, oder verliert er diese Fälligkeit, sobald der alte Tarifvertrag abgelaufen ist, sei es, daß kein neuer geschlossen worden ist, sei es daß zwar ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde, aber mit einem andern, dem Arbeitnehmer ungünstigeren Inhalt? Auch hier Streitfrage auf Streitfrage; auch hier das selbe Bild wie bei der Tariffähigkeit: gesplitterte Rechtsprechung, gesplitterte Literatur, Gutachten auf Gutachten! Nur sieht man deutlich, daß neuerdings die Annahme, der alte Tarif wirke weiter, auch wenn der Tarifvertrag abgelaufen sei, der den Arbeitsvertrag bestimmt habe, sich durchringt. Es war interessant, wie die Arbeitgeber mit einer unerhörten Zitenität in dem Augenblick, als der Lohnabbau beginnen sollte, auf der ganzen Front alles, was zu ihnen gehörte, mobil machten, um nachzuweisen, daß es Weiterwirkungen nicht geben könne, nachdem sie vorher immer für die Weiterwirkung eingetreten waren und dafür insbesondere in einer Frage eingetreten waren und auch heute noch eintreten, nämlich in der Frage der Weiterwirkung der Arbeitszeit. Ich habe eine Anzahl von Fällen gehabt, die folgenbermaßen lagen: In einem Zwangsarbeitsvertrag war die Verlängerung der Arbeitszeit vereinbart worden. Das geschieht ja immer wieder durch verbindlich erklärten Schiedspruch. Sie wissen: nach der Arbeitszeitverordnung kann der Tarifvertrag die Arbeitszeit verlängern; statt der achtfundigen Arbeitszeit kann eine neun- oder zehnstündige Arbeitszeit vereinbart werden. Nach drei Monaten lief nun der Tarifvertrag ab; ein neuer Tarifvertrag kam nicht zustande. Merkwürdig: die Arbeitgeberseite, die unbedingt die Weiterwirkung in Lohnfragen ausschließen wollte, trat mit derselben Energie, mit derselben Stutz dafür ein, daß in solchen Fällen die neunstündige oder die zehnstündige Arbeitszeit selbstverständlich weiterwirke. Es ist eine ganze Anzahl von Prozessen daraus entstanden, daß nach dem Ablauf eines solchen Tarifvertrages die Arbeitnehmer sich gewehrt haben, die Mehrarbeit von zwei Stunden oder einer Stunde zu leisten. Daraufhin haben die Arbeitgeberverbände die Gewerkschaften oder die einzelnen Arbeitnehmer auf Schadenersatz verklagt und die Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung entlassen, weil sie die Pflicht aus dem alten Tarifvertrag, der abgelaufen war, hinsichtlich der Arbeitszeit nicht mehr erfüllt hätten. Wir sehen hier deutlich die Duplizität der Auffassung, je nachdem, wie man die Sache auffaßt. Für uns ist selbstverständlich die Frage nur einheitlich zu beantworten. Ich schleife mich der Ansicht an, daß es eine Weiterwirkung gibt, und daß diese Weiterwirkung gilt, einerlei ob nach dem Ablauf des Tarifvertrages ein neuer Tarifvertrag geschlossen wird oder aber ein tarifloser Zustand eintritt. Ich schleife diese Auffassung aus dem Normencharakter des Tarifvertrages. Der Tarifvertrag ist nach neuem Recht eine Rechtsquelle geworden. Wie ein altes Recht den Inhalt der Verträge, die unter seiner Herrschaft geschlossen worden sind, so lange bestimmt, als

Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der

die Verträge nichts anderes vereinbaren. So gilt für die Tarifsetzung, die auch objektives Recht ist, nichts anderes, als daß sie so lange den Inhalt des Arbeitsvertrags, der unter ihrer Herrschaft zustande gekommen ist, bestimmt, bis er durch die Vertragsparteien selbst abgeändert worden ist. Allerdings bin ich mir sehr wohl bewußt, daß da große Schwierigkeiten entstehen, wenn ein alter Tarifvertrag abgelassen ist, denken Sie nur an den 4-M.-Lohn. Nun kommt eine Frage, die für Sie, wenn Sie an die Maximal- und an die Minimallöhne denken, die in Ihrem Beruf eine so große Rolle spielen, von Bedeutung ist. Wenn also der alte Tarifvertrag mit seinen 4-M.-Sätzen abgelassen ist und nun der Arbeitgeber sagt: „Ein Tarifvertrag besteht nicht mehr“ oder „Der neue Tarifvertrag enthält nur 3,50 M.“, ist vereinbarte jetzt mit dir einen Lohn, der von dem alten Tarifsatz abweicht oder der im Einklang mit dem neuen Tarifsatz ist; sonst muß ich dich entlassen“ — Fälle, die auch im Buchdruckgewerbe in der letzten Zeit häufiger vorgekommen sind, wie ich Ihnen nicht darzulegen brauche — so muß die Konsequenz gezogen werden, daß das nach der privatrechtlichen Gestaltung der Arbeitsverträge denkbar und möglich ist. Es bleibt dann nur das Einpruchsrecht nach § 84 des Betriebsratsgesetzes. Aber diesem Abbau auf Grund des individuellen Arbeitsvertrags steht an sich bis heute rechtlich nichts entgegen. Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie in der Diskussion zu dieser Frage Stellung nehmen würden; denn nur in der Diskussion kann man dann seinen eignen Standpunkt noch weiter entwickeln und alles auf die eine Frage konzentrieren. Hier muß ich mich damit begnügen, in der Frage der Unterwirkung und der Weiterwirkung nur ganz allgemein meinen Standpunkt darzulegen und Ihnen die Bedeutung der Frage sowie das Material, welches zur Entscheidung dieser Frage in Betracht gezogen werden muß, vorzuführen.

Eine andre Frage ist, wie ich Ihnen schon sagte, die Wiedereinstellungsklausel, die uns außerordentliche Schwierigkeiten macht. Was bedeutet diese Wiedereinstellungsklausel? Ich weiß im Augenblick nicht, ob diese Klausel bei Ihnen im Buchdruckgewerbe bis jetzt eine Rolle gespielt hat; es sind mir derartige Fälle nicht bekannt. Aber in fast allen andern Berufen hat die Wiedereinstellungsklausel zu den schmerzlichsten Erfahrungen geführt. Ich will, um Ihnen die Bedeutung der Wiedereinstellungsklausel klar zu machen, ein Beispiel anführen. Nehmen wir den Fall, daß ein Arbeitskämpf ausgebrochen ist, sei es, daß dieser Arbeitskämpf auf einem Streik, sei es, daß er auf einer Aussperrung beruht. Nun, jeder Kämpf schließt, auch wenn die Annerktionen in den beiden Lagern noch so groß sind, mit dem Frieden. Der Friede wird geschlossen durch ein sogenanntes Friedensabkommen. Dieses Friedensabkommen ist ein neuer Tarifvertrag, und in all diesen Friedensabkommen findet sich fast immer die folgende Bestimmung: Maßregeln finden nicht statt; die streikenden oder ausgesperrten Arbeitnehmer werden wieder eingestellt oder — wie es auch oft heißt — die Kündigungen werden zurückgenommen, oder die Arbeitsverträge gelten als nicht unterbrochen. Das ist die Wiedereinstellungsklausel. Wir müssen uns denken: Der Friede ist geschlossen durch ein Friedensabkommen, und in diesem Friedensabkommen steht: die Wiedereinstellung der kämpfenden Arbeiter soll erfolgen. Wie ist nun heute die Rechtslage? Die Rechtslage ist für die Arbeitnehmerlage verzeiwelt. Ich kenne eine außerordentliche Fülle von Fällen, in denen die Klage der Arbeitnehmer, die wieder eingestellt sein wollten, trotz der klaren Wiedereinstellungsklausel abgewiesen wurde, und zwar mit einer Begründung, die nicht ganz einfach zu verstehen ist, wenn man nicht in diesen Gedankengängen lebt. Ich sagte Ihnen, daß früher der Tarifvertrag ein rein schuldrechtlicher Vertrag war. Ich sagte Ihnen weiter, daß heute der Tarifvertrag noch ein solcher Vertrag ist, soweit nicht die neuen Bestimmungen ihn innerlich gewandelt haben. Daraus ergibt sich, daß auch nach dem heutigen Arbeitsrecht der Tarifvertrag eine doppelte Funktion hat. Diese doppelte Funktion müssen wir klar und deutlich auseinanderhalten, um überhaupt das Recht des Tarifvertrags zu begreifen. Die eine Funktion ist die sogenannte normative Funktion, die andre Funktion ist die sogenannte obligatorische Funktion. Normativ ist jede Bestimmung des Tarifvertrags, die den Inhalt künftiger Arbeitsverträge bestimmen soll. Diese Bestimmung geht wie ein Gesetz in den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge ein, also z. B.: der Lohn ist 4 M., die Kündigungsfrist beträgt eine Woche usw. Das sind Normen für die einzelnen Arbeitsverträge, Normen, die den Inhalt der künftigen Arbeitsverträge bestimmen sollen. Wir nennen diese Funktion: normative Funktion. Der Tarifvertrag ist insoweit nicht ein Schuldverhältnis, nicht ein Rechtsverhältnis, sondern eine Rechtsquelle. Autonomes Arbeitsrecht nennen wir das Arbeitsrecht, das so durch den Tarifvertrag als Rechtsquelle geschaffen wird. Der Tarifvertrag kann sich als Rechtsquelle betätigen, soweit es sich um Bestimmungen handelt, die den Inhalt künftiger Arbeitsverträge, wie Lohn, Kündigungsfrist, Dauer der Arbeitszeit usw., bestimmen.

Neben dieser normativen Funktion oder neben dieser Funktion des Tarifvertrags als eines Gesetzgebers — der Tarifvertrag ist gleichsam Gesetzgeber für den Inhalt der Arbeitsverträge — gibt es eine sogenannte obligatorische Funktion; d. h.: die Verbände, die den Tarifvertrag abschließen, können zugleich durch einen Tarifvertrag zu bestimmten Leistungen verbunden sein. Beispiel: es besteht ein Tarifvertrag, und dieser Tarifvertrag enthält Bestimmungen über Lohn- und Kündigungsfrist. Diese Bestimmungen sind normativ; sie regeln wie ein gesetzgeberisches Werk den Inhalt der Arbeitsverträge. Nun enthält dieser Tarifvertrag außerdem noch folgende Bestimmung: Es wird ein Schlichtungsausschuß errichtet; dieser Schlichtungsausschuß ist binnen vier Wochen zu bilden; die Arbeitnehmerverbände sind verpflichtet, zwei Vertreter innerhalb von vier Wochen zu benennen, die Mitglieder dieses Schlichtungsausschusses sein sollen, und daselbst gilt entsprechend für die Arbeitgeberseite. Wenn die Arbeitnehmerverbände diese Verpflichtung nicht erfüllen oder wenn die Arbeitgeberseite diese Verpflichtung, Delegierte

zu benennen und in den Schlichtungsausschuß zu schicken, nicht erfüllt, dann haben sie eine Vertragsverpflichtung, eine sogenannte schuldrechtliche Verpflichtung, eine sogenannte obligatorische Verpflichtung nicht innegehalten. Hier wird also keine Norm, die den Inhalt künftiger Verträge bestimmen soll, verletzt. Hier ist der Tarifvertrag kein Gesetzgeber für den Inhalt der Arbeitsverträge. Hier ist der Tarifvertrag der alte schuldrechtliche Vertrag. Die Verbände sind zu bestimmten Leistungen verpflichtet, z. B. Wahlen vorzunehmen, Delegierte zu benennen. Nun ist das nicht, das verletzen sie eine obligatorische, d. h. eine schuldrechtliche Verpflichtung. Das ist die obligatorische Funktion des Tarifvertrags. Ich glaube, das ist deutlich. Auf der einen Seite ist der Tarifvertrag eine Rechtsquelle für den Inhalt des Arbeitsvertrags; auf der andern Seite ist der Tarifvertrag wie früher ein schuldrechtlicher Vertrag geblieben, der sich abspielt zwischen den beiden Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Beide Verbände sind verpflichtet, gewisse Leistungen vorzunehmen oder gewisse Unterlassungen zu beobachten.

Jetzt kommt die Frage der Wiedereinstellungsklausel. Die Frage der Wiedereinstellungsklausel, deren Inhalt ich vorhin vorgeführt habe, geht dahin: Ist sie normativ oder ist sie obligatorisch? Wenn sie nämlich normativ ist, dann ist der einzelne Arbeitgeber ihr ohne weiteres unterworfen; ist sie aber nur obligatorisch, dann sind nur die Verbände gehalten, die Wiedereinstellungsklausel zu beobachten. Das ist die Frage, die zu entscheiden ist. Die Wiedereinstellungsklausel bezieht sich auf die einzelnen Arbeitnehmer und die einzelnen Arbeitgeber. Diese Wiedereinstellungsklausel ist zwischen den Verbänden vereinbart, und nun sagen unsere Gerichte: Da sie zwischen den Verbänden vereinbart ist und da sie nicht in den Inhalt von Arbeitsverträgen eingehen kann, weil diese noch gar nicht geschlossen sind, sondern erst geschlossen werden sollen, also keine normative Bedeutung haben, der ohne weiteres der Arbeitgeber wie einem Gesetz unterworfen sind, kann die Wiedereinstellungsklausel nur gewertet werden als eine schuldrechtliche Verpflichtung des Inhalts, daß die Arbeitgeberverbände im Falle eines solchen Friedensabkommens nur dazu verpflichtet sind, auf ihre Mitglieder einzumwirken, daß sie diese Arbeitnehmer wieder einstellen. Deswegen sind die Klagen der Arbeitnehmer gegen die einzelnen Arbeitgeber mit der Begründung abgewiesen worden, sie hätten keinen Anspruch gegen die einzelnen Arbeitgeber, sie hätten höchstens einen Anspruch gegen die Verbände; denn diese hätten den Vertrag geschlossen und der Anspruch geht nicht auf Wiedereinstellung — wie kann ein Arbeitgeberverband wieder einstellen? — wieder einstellen können nur die einzelnen Arbeitgeber —, sondern dieser Anspruch sei nur gegen den Verband als solchen in der Weise zu richten, daß er verpflichtet sein sollte, zugunsten des klagenden Arbeitnehmers auf die Arbeitsermittler dahin einzumwirken, daß sie ihn wieder einstellen. Eine praktisch unmögliche Klage, wie Sie mir ohne weiteres zugeben werden! Denn selbst wenn ich gegen den Arbeitgeberverband das Urteil erstricke: „Du, Arbeitgeberverband, bist verpflichtet, auf dein Mitglied einzuwirken und dich um die Sache zu bemühen“, habe ich noch gar nichts erreicht. Dann kommt das zweite Stadium: Wie soll ich dieses Urteil vollstrecken? Was wird der Arbeitgeberverband thun, und wenn das Mitglied nicht folgt, was geschieht dann? Wenn in der Sache keine Mittel für solche Fälle angegeben sind, kann der Arbeitgeberverband sich damit entziehen, er habe gar keine Mittel, um gegen das einzelne Mitglied vorzugehen. Die ganze Klage gegen den Arbeitgeberverband ist also umsonst, auch wenn ich den Prozeß gewonnen habe. Das ist eine ganz unmögliche Rechtslage, aber das ist heute geltendes Recht, wie auch Genosse Körpel neulich in einem Aufsatz gegen ein Gutachten, das ich einmal zu einer solchen Frage erstattet habe, anerkannt hat. Ich versuchte, den Standpunkt zu begründen, daß eine solche Wiedereinstellungsklausel im Grunde genommen nichts weiter sei als eine Zurücknahme der stattgehabten Kündigung, daß der alte Arbeitsvertrag eigentlich wieder auflebe, und daß deswegen die Wiedereinstellungsklausel der normativen Funktion angehöre, so daß eine unmittelbare Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber möglich sei. Ich weiß sehr wohl, daß dieser Standpunkt angefochten werden kann; aber in ihm liegt die einzige Möglichkeit, dem Arbeitnehmer, dem versprochen worden ist, daß er wieder eingestellt werden soll, gerecht zu werden. Denn der Weg der Klage, auf den die Arbeitnehmer heute in zahlreichen mit bekannten Fällen verwiesen worden sind, ist für den einzelnen Arbeitnehmer ungangbar. Er würde zu keinem Ziele führen, und es würde außerdem jahrelang dauern, bis der Arbeitnehmer vielleicht gestorben und verstorben, ausgewandert ist oder irgendwo anders schon längst wieder Arbeit gefunden hat.

Nun zum Schluß die vierte Frage, die sogenannte Haftung. Es wird erst mit dem Tarifrecht. Die Herren von den Gewerkschaften werden mir das bestätigen. Der Tarifvertrag ist ein Vertrag, der nicht nur Normen schafft, sondern auch die beiden Verbände dazu verpflichtet, den Arbeitsfrieden aufrecht zu erhalten. Das ist die sogenannte Arbeitsfriedenspflicht. Der Tarifvertrag verpflichtet kraft seiner obligatorischen Funktion die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, keine willkürlichen Kampfmaßnahmen gegen den Inhalt des Tarifvertrags, solange er besteht, zu unternehmen. Nächst kam den Metallarbeitern folgendes vor, und andre Gewerkschaften haben daselbst erfahren: Ein Zwangsarbeitsvertrag war zustande gekommen, nachdem ein Streik ausgebrochen war. Der Zwangsarbeitsvertrag — wir kennen ihn — trat in Geltung, sagen wir am 1. November 1925. Der Streik wurde von der Gewerkschaft nicht abgeblen, im Gegenteil er wurde unterhalten. Die Zentrale in Stuttgart, sämtliche Bezirke, z. B. im Thüringischen, und alle Ortsverbände wurden vom Arbeitgeberverband verhaftet, und das Gericht hat in erster Instanz der Klage, die vorläufig auf 10 000 M. gerichtet ist — überhaupt wird ein Schaden von 350 000 M. — stattgegeben. Die Sache schwebt jetzt am Oberlandesgericht Nürnberg. Solche Fälle sind heute maßlos. Das Arbeitsrecht fängt an, sehr wirksam gegen die Arbeitnehmerverbände in Bewegung gesetzt zu werden, und zwar mit dem Argument, das zweifellos dem geltenden Recht entspricht sowohl gegenüber den freiwilligen Tarifverträgen als auch gegenüber den

Zwangsarbeitsverträgen, daß der Tarifvertrag zum Arbeitsfrieden verpflichtet, soweit der Tarifvertrag eine Tarifordnung geschaffen habe, und daß derjenige, der diese Verpflichtungen verletze, schadenverpflichtet ist. Die Gewerkschaften würden — so wird behauptet — ihre Pflicht verletzen, wenn sie gegen einen ausgebrochenen Streik nichts tun oder ihn gar unterstützen, sei es moralisch, sei es wie in jenem Falle sogar materiell durch Streikunterstützung. Das ist die andre Seite des Tarifvertrags. Das ist die Folge des Standpunkts, daß der Tarifvertrag nun endgültig in das Recht hineingewachsen ist, und dieser Standpunkt entspricht durchaus für beide Teile, eigentlich gegen beide Teile, dem geltenden Recht. Ob hier richtig entschieden worden ist, ist natürlich eine Frage für sich; das hängt von sehr vielen Unterfragen ab, die jetzt hier gar keine Rolle spielen. Die Entscheidung wird wohl am 30. Juli gefällt werden; da wird diese prinzipielle Frage erledigt. Das Schlimme an dieser Haftung ist nicht, daß sie besteht. Wer einen Tarifvertrag schließt — diesen Standpunkt vertritt ich unbedingt —, muß ihn halten. Es kann sich nur darum drehen: Inwieweit besteht die Haftung, für wen besteht die Haftung, besteht sie in jedem Fall, auch bei wilden Streiks — eine Haftung, die ich ablehne — und in welcher Höhe besteht die Haftung? Ich halte den heutigen Zustand, daß die Haftung in unbefränkter Höhe besteht, für ganz unhaltbar, und zwar aus Gründen, die ich jetzt zum Schluß im allgemeinen anbeuten will, denn jetzt schreibe ich mit folgender Betrachtung ab: Wir haben einen Blick getan in die Vergangenheit des Tarifvertragsrechts. Da haben wir gesehen, wie der Tarifvertrag rechtlich unerkannt mit rein privatrechtlichen Individualverträgen rangierte, mit denen er innerlich weber Bluts noch wahrer verwandt war. Wir haben dann das geltende Recht im Geistes, der allein für einen Vortrag in Betracht kommt, zu durchwandern gesucht. Wir haben gesehen, daß nach geltendem Recht der Tarifvertrag teilweise durch das neue kollektive Rechtsprinzip durchbrochen worden ist. Ich habe von der Unabhängigkeit usw. gesprochen. Wir haben dann das geltende Recht aber nicht nur nach seinem Wortlaut geprüft, wir haben auch versucht, einmal ganz rasch einen Blick zu tun in die Werkstatt des praktischen Rechtslebens, wo es oft ganz anders aussieht als in den sogenannten Gedanken des Gesetzgebers. (Sehr richtig!) Wir haben gesehen, daß vieles, was das geltende Recht in seiner Anwendung uns sagt, den kollektiven Rechtsgedanken, den der Tarifvertrag teilweise in der Theorie aufgenommen hat, in sich nicht entwickelt und zu einer starken Gefährdung von wichtigen Arbeitnehmer- und allgemeinen Interessen führt. Nun sehen wir, wie Sie wissen, vor einer neuen Regelung des Tarifvertrags, und Sie werden erkennen, wie ungeheuer verantwortungsvoll die Rolle ist, die der Gesetzgeber hier zu spielen hat. Ich sage immer: der Tarifvertrag ist eines der notwendigsten Gebilde unfres Soziallebens. Wer hier einen falschen Eingriff macht, kann den Patienten zum Ersterben bringen. Darum soll man lieber der Entwicklung alles überlassen als etwa diesem Reichstag, in dem ich nicht gern arbeitsrechtliche Probleme behandelt sehen möchte, oder sonst einem Gesetzgeber, der von außen her eingreift in Gebilde und sie eventuell in Formen hineinzwingt, die ihrem innersten Wesen nicht entsprechen. Die Entscheidung übertragen. Lebensfall glaube ich, daß wir, wenn wir an die Zukunft des Tarifvertragsrechts denken, zwei Punkte scharf ins Auge fassen müssen, die sogar bald geregelt werden müssen, weil sie allgemein untragbar werden. Das eine ist eine stärkere Sicherung des kollektiven Gedankens, und das zweite ist eine stärkere Hervorhebung der Bedeutung des kollektiven Gedankens. Das erste hat sich darin zu zeigen, daß der sogenannte normative Bereich des Tarifvertrags, wonach seinen Bestimmungen auch alle einzelnen Arbeitgeber, alle einzelnen Arbeitserträge unterworfen sein sollen — denken Sie an die Wiedereinstellungsklausel, die habe ich dabei im Auge —, nicht nur Verbandsverpflichtung bleiben darf — denken Sie an die Klage des Arbeitnehmers gegen den Verband, die absolut zwecklos ist —, sondern Einzelverpflichtung des Arbeitgebers werden muß. Das nennt die Erweiterung des normativen Bereichs des Tarifvertrags. Der normative Bereich des Tarifvertrags, wonach er Rechtsquelle, Gesetzgeber ist, darf sich nicht mehr nur beschränken auf Bestimmungen, die den Inhalt künftiger Arbeitsverträge betreffen, er muß weitergreifen und auch die Voraussetzungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen — z. B. die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern —, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen, sondern die eben die Voraussetzungen des Abschlusses von Arbeitsverträgen sind, umfassen, damit sich die einzelnen Arbeitgeber solchen Bestimmungen nicht mehr entziehen können. Der Kreis, in dem der Tarifvertrag Rechtsquelle sein kann, muß erweitert werden. Erweiterung des normativen Bereichs bedeutet Stärkung des kollektiven Rechtsgedankens, intensiver Gestaltung des kollektiven Rechts, damit dieses kollektive Recht nicht auf den Inhalt von Arbeitsverträgen beschränkt ist, sondern auch die einzelnen Arbeitgeber im Hinblick auf solche Bestimmungen ergreift, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen.

Das zweite hängt mit der Bedeutung des kollektiven Rechts insoweit zusammen, als die Konklusionen seine Träger sind. Es darf nicht mehr möglich sein, daß unsere Gewerkschaften, weil sie irgendwo einmal willkürlich — was vorkommt — oder unwillkürlich — was öfter der Fall ist — einen Tarifvertrag gebrochen haben, durch Schaden-erfahrungen zum Weichbluten gebracht werden. Das ist ein Zustand, der nicht mehr aufrecht erhalten werden kann. Ich will nicht mißverstehen werden. Vorhin habe ich den Standpunkt klar unterstrichen, daß für mich der Tarifvertrag ein Rechtsinstrument ist, daß er, wenn er einmal geschlossen wurde, gehalten werden muß. Ich trete überall für den Rechtsgedanken ein: ich trete auch für den Rechtsgedanken in Bezug auf den Tarifvertrag ein. Ich sehe kein Argument, daß wir Friedensbeständen gegenüber sagen könnten: Ihr andere müßt haften, aber wir haften nicht. Die Arbeiterschaft hat allen Grund, zu dieser Grundfrage Stellung zu nehmen. Die Frage, ob Tarifvertrag oder nicht, hängt mit dieser Frage zusammen. Die Arbeiterschaft kann sagen — ich würde diesen Schritt für verfehlt halten —: wir wollen überhaupt keine Tarifverträge mehr,

wenn wir gebunden werden. Wenn sie aber den Weg des Tarifvertrages beschreitet, dann kann sie ihre grundsätzliche Haftung nicht ausschließen, wie sie nicht wollen kann, daß die Arbeitgeberseite nicht haftet, wenn sie ihrerseits einen Friedensbruch begeht. Aber die Möglichkeit, daß auf Grund des heutigen Rechts eine Gewerkschaft durch ungemessene Hoffnungen ruiniert wird, darf nicht bestehen; denn — und das hängt mit der allgemeinen Vertiefung der Koalition und der Gewerkschaft als solcher zusammen — die Gewerkschaft ist schon längst über einfache Verhältnisse hinausgewachsen. Die Gewerkschaft hat heute — auch wenn sie vielleicht noch kein öffentlicher Verband ist — doch einen gewissen öffentlich-rechtlichen Charakter. Die Gewerkschaft ist mehr als ein eigentümlicher Verband; sie ist ein Organ des ganzen sozialen Lebens geworden. Ein großer Teil der sozialen Verwaltung spielt sich nicht ab in den Bureaus unserer Verwaltungsbeamten, sondern in der Tätigkeit unserer Koalitionen. Unser ganzes soziales Leben, unser ganzer gesellschaftlicher Aufbau, unser ganzes Arbeitsleben wäre nicht denkbar ohne diese Kollektivkörper, die sich in die Summe der Volksgenossen eingebaut haben, um hier gebundene Formen zu schaffen, auf die erst eine Disziplin, auf die erst eine Entwicklung gestellt werden kann. Wenn wir diese Auffassung, die grundsätzlich anders ist, als sie früher gegenüber den Gewerkschaften herrschend war, anerkennen, wenn wir die Stellung der Gewerkschaften als eine öffentliche akzeptieren, dann brauchen wir Schutz dagegen, daß eine Gewerkschaft durch privatrechtliche Ansprüche der Gegenseite ruiniert werden kann, dann muß die Haftung, für die eine Gewerkschaft eventuell aufzukommen hat — und sie wird für sie aufzukommen haben, wenn ein Friedensbruch vorliegt — beschränkt werden, etwa in der Form einer Buße, deren Höchstmaß festgelegt wird.

Das sind, wie ich glaube, die beiden Grundgedanken für einen neuen Aufbau des Tarifrechts. Auf der einen Seite die Erweiterung des normalen Bereichs des Tarifvertrages, auf der andern Seite ohne Ausschaltung der Haftung, wenn sie gegeben ist, Beschränkung der Haftung, was die Höhe der Haftungsumme anlangt, wie dies in dem neuen Tarifgesetzentwurf, der im Jahre 1921 veröffentlicht worden ist, auch anerkannt wurde. Wenn wir diesen Schritt tun, dann wird allmählich auch die letzte Erinnerung des Tarifvertrages an den alten Individualvertrag des bürgerlichen Rechts verschwinden. Der Tarifvertrag wird allmählich die Eigenschaften abstreifen, die er heute auf dem Boden des geltenden bürgerlichen Rechts in seiner obligatorischen Funktion noch hat. Der Tarifvertrag wird immer mehr zum Aufbauer einer neuen sozialen Autonomie. Er wird immer mehr zum Organismus des Berufs und des Berufswillens. Die Verbände werden immer weniger Vertragsparteien, sie werden immer mehr Parlamente des Berufs. Der Gedanke der sozialen Autonomie wird an die Stelle des bloßen Vertrags treten. Es ist sehr interessant, daß vor zwei Tagen Prof. Kepnes aus London einen Vortrag über „Privatwirtschaft und Gemeinwirtschaft“ gehalten hat. Die Angehörigen der Gewerkschaften, die diesen Vortrag gelesen haben, werden sich gefragt haben, ob Kepnes diese Gedanken aus der gewerkschaftlichen Literatur entnommen hat. Denn wenn er als einen Weg zur Gemeinwirtschaft die soziale Autonomie gepriesen hat, dann mußte er an das Wort denken, an dessen Emporrichtung unsere deutschen Gewerkschaften schon seit Jahrzehnten bemüht und immer bemüht arbeiten, nämlich die Anarchie der Produktion, die Anarchie der einzelnen untereinander, durch große autonome Körper zu überwinden, die heute nur noch von zwei Organen beherrscht werden: den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und die dazu berufen sind, den Willen dieser großen Körper zu vollstrecken. Sozialisierung ist heute für uns ein Wort geworden, an das wir nicht etwa nicht mehr glauben — das wäre ein großer Irrtum —, aber ein Wort, das näher an uns herangerückt ist und deswegen von uns genauer erkannt wird. Wir wissen heute, daß es nicht nur eine Form der Sozialisierung gibt. Wir wissen vor allen Dingen, daß die Rolle des Staates bei dieser Sozialisierung nicht so groß sein wird, wie wir früher angenommen haben. Es gibt viele Wege der Sozialisierung, und ein Weg der Sozialisierung ist der Weg vom freien Arbeitsvertrag zum Tarifvertrag und vom Tarifvertrag zur neuen sozialen Autonomie des Berufs. (Großer Beifall.)

In den Vortrag schließt sich keine eigentliche Diskussion, sondern es werden dem Wunsch des Referenten entsprechend Fragen an diesen gestellt, damit er in dem Schlußwort seine Ausführungen an Hand dieser aus der Praxis des gewerkschaftlichen Lebens geschiedenen Vorkommnisse ergänzen und mit neuer Belehrung zur Lösung noch offener oder strittig gebliebener Fragen beitragen kann. Hier von machen Gebrauch Krauß, Conrad, Seise, Stürz, Eisner, Green, Dertel. Es erscheint nicht angebracht, die dabei von den Rednern beachtetten Vorfälle hier detailliert wiederzugeben; in der Weise, wie der Vortragende sie in seinem Schlußwort behandelte, werden sie zur Genüge erkennbar. Der Verhandlungsleiter Seih nahm ebenfalls das Wort, um die von einem Redner gegebene Darstellung eines ganz absonderlichen Falles wesentlich zu erweitern. Bei der heute allenthalben betriebenen Syndikatspolitik ist die Hervorhebung des Effektes wichtiger als ein öffentlich vor sich gehendes Hineinfeilen in die Materie. Im übrigen wird ja das stenographische Protokoll ergänzen, was hier der „Korr.“ sich besser verlag.

Prof. Dr. Sinheimer (Schlußwort): Zunächst eine allgemeine Bemerkung. Es ist mit Recht über den Mangel einer sozialen Rechtsprechung geflagt worden. Ich stimme in weitgehendem Maße mit Ihnen darin überein, daß dieser Mangel besteht. Indessen müssen wir anerkennen, daß in den letzten Jahren in mancher Beziehung die einzelnen Gerichten die Befehung dieses Mangels aufhoben. Es ist ein ganz erfreuliches Zeichen, daß das Interesse der Richter, der jungen Studenten und Referendare, die Richter werden

wollen, sich in ganz hervorragendem Maße dem Arbeitsrecht zuwenden. Das ist auch bereits amtlich anerkannt. In dem letzten Prüfungsbericht des preussischen Justizministers wurde festgestellt, daß bei den freien Sacharbeitern der zu Prüfenden die meisten Themata dem Arbeitsrecht entnommen worden waren. Auf der andern Seite aber müssen wir anerkennen, daß diese soziale Rechtsprechung, wie sie vielseitig hier und dort im Umkreis vorhanden ist, unbedingt weiter getrieben werden muß, und darum möchte ich bei dieser Gelegenheit eines betonen: Hören wir nicht auf, mit aller Energie darauf zu dringen, daß die neuen Arbeitsgerichte sobald wie möglich kommen! (Sehr richtig!) Verlassen wir, den vorliegenden Entwurf, der die ganze Arbeitsgerichtsbarkeit für alle Arbeitnehmer besonderen Gerichten, die allerdings den ordentlichen Gerichten angegliedert sind, überweisen will, möglichst bald zur Annahme zu bringen! Denn wir bekommen damit Arbeitsgerichte, deren Vorherrschaft allerdings in der Regel den ordentlichen Gerichten entnommen sein werden, die aber ihre Weisung für alle Arbeitsstreitigkeiten aus dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager haben werden. Wenn wir diese allgemeine Arbeitsgerichtsbarkeit durchsetzen, ob nun einzelne Bedenken hier und dort noch bestehen oder nicht — es bestehen solche Bedenken noch in hervorragendem Maße —, so werden wir damit für alle Arbeitnehmer einen Fortschritt erzielen, die Beziehung von Arbeitnehmern bei allen Arbeitsstreitigkeiten ist gesichert, und dann haben die Arbeitnehmer es in der Hand, ob sie Einfluss auf die gesamte soziale Rechtsprechung gewinnen; denn dann wählen sie ihre besten Leute und gewinnen so Einfluss bis zum Reichsarbeitsgericht. Auch beim Reichsgericht sollen Arbeitnehmerbeisitzer hinzugezogen werden, so daß dann der Einfluss der Arbeitnehmer durch die ganze Arbeitsgerichtsbarkeit festgelegt ist. Mit der Schaffung der Arbeitsgerichte stehen wir aber noch nicht am Ende. Für uns ist die einheitliche Arbeitsbehörde das Ziel. Wir haben jedoch damit den Weg zum Aufstieg beschriftet, und diesen Weg müssen wir gehen, auch wenn hier und dort noch Bedenken gegen die vorliegenden Bestimmungen bestehen mögen.

Nun zu der Diskussion im einzelnen. Zunächst möchte ich diejenigen Fragen beantworten, die nicht in unmittelbarer Verbindung mit den Streitfragen stehen, über die ich gesprochen habe. Da ist die Arbeitszeitverordnung, über die ich nicht gesprochen habe, behandelt worden. Man hat die Frage aufgeworfen, ob, wenn eine tarifvertragliche Regelung über die Arbeitszeit getroffen worden ist, die § 5 der Arbeitszeitverordnung vorsieht, daneben noch das bekannte Recht des Arbeitgebers nach § 3 besteht, wonach der Arbeitgeber an dreißig Tagen berechtigt ist, die Arbeitszeit über den Achttundentag hinaus zu verlängern. Ich bejahe diese Frage, weil das Gesetz es ausdrücklich so sagt. Es heißt in der Arbeitszeitverordnung: Der Achttundentag wird als Regel festgelegt; folgende Ausnahmen kommen in Betracht: zunächst das einseitige Verlängerungsrecht des Arbeitgebers (§ 3) und außerdem als weitere Ausnahme das Recht der Verlängerung durch Abschluß eines Tarifvertrages. Aus dieser Anordnung des Gesetzestextes ergibt sich meines Erachtens ganz zweifellos, daß eine doppelte Ausnahme gegenüber der Grundregel des Achttundentages besteht: Es kann der Arbeitgeber an dreißig Tagen die Arbeitszeit verlängern und außerdem noch insoweit, als ihm durch den Abschluß eines Tarifvertrages das Recht dazu gegeben ist. Es schließt also die eine Ausnahme die andere nicht aus, sondern beide Ausnahmen stehen nebeneinander. Natürlich darf die Arbeitszeit nicht über zehn Stunden hinaus verlängert werden; denn diese Grenze ist allgemein für alle Ausnahmen festgelegt. So fasse ich die Frage auf, und ich glaube, daß in der Antwort auf diese Frage Übereinstimmung besteht.

Eine andre Frage außerhalb des Gebietes, das ich befragt habe, ist eine Frage, die dem Betriebsratsrecht angeht. Es handelt sich um den interessanten Fall, daß ein Betriebsratsmitglied nicht mehr in den Betrieb kommen dürfte, aber doch — ich glaube, zwei Jahre lang — sein Gehalt bekam. Hier stehe ich auf folgendem Standpunkt: Dem Betriebsratsmitglied kann ohne Zustimmung der Betriebsvertretung nicht gekündigt werden. Das ist durch die Entscheidung festgelegt worden. Die Folge davon war in dem vorliegenden Falle selbstverständlich, daß dem Betriebsratsmitglied nicht gekündigt werden konnte und ihm rechtlich nicht gekündigt worden ist, daß es seine Gehaltsansprüche behielt. Darüber gibt es keine andre Auffassung. Die Gerichte haben so entschieden, und diese Entscheidung ist absolut richtig. Aber die Frage, auf die es ankommt, ist doch die: Hat der Arbeitgeber nicht außer der Weiterzahlung des Gehalts an das nichtamtliche Betriebsratsmitglied die Pflicht, dieses Betriebsratsmitglied auch weiter zu beschäftigen? Konnte der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied aus dem Betriebe ausschließen oder mußte er den Betreffenden, da er noch Betriebsratsmitglied war, im Betriebe beschäftigen? Diese Frage beantwortete ich dahin, daß der Arbeitgeber Betriebsratsmitgliedern gegenüber die Pflicht hat, nicht nur den Lohn zu zahlen, sondern sie auch zu beschäftigen, weil es nämlich im Sinne des Amtes eines Betriebsratsmitgliedes liegt, daß es in dem Betrieb, in dem es als Träger eines Amtes tätig ist, tätig sein darf und tätig sein soll, auch tätig sein kann. Die Ausübung des Amtes eines Betriebsrats ist ja ganz unmöglich, wenn der Betreffende draußen gehalten wird; er kann sein Amt nur ausüben, wenn er im Betriebe die Betriebsverhältnisse kennt und von hier aus seine Erfahrungen geltend machen kann. Es besteht deswegen in bezug auf solche Betriebsratsmitglieder aus der Eigenart ihres Amtes heraus — das Gesetz spricht ausdrücklich von einem Amt des Betriebsratsmitgliedes — nicht nur die Pflicht zur Gehaltszahlung, sondern auch die Pflicht zur Beschäftigung. Wie wäre der Gang gewesen, um diese Pflicht zur Beschäftigung durchzusetzen? § 95 des Betriebsratsgesetzes sagt ausdrücklich, daß der Arbeitgeber bestraft wird, der ein Betriebsratsmitglied in der Ausübung seines Amtes beeinträchtigt. Ich bin der Auffassung, daß es eine Beeinträchtigung des Amtes eines Betriebsratsmitgliedes ist, wenn dieses Betriebsratsmitglied überhaupt nicht die Möglichkeit hat, im Betriebe tätig zu sein. Ich bin gefragt worden, ob ich Klagen, Anzeigen von Betriebsratsmitgliedern bei der Staatsanwaltschaft kenne. Diese Frage bejahe ich; ich kenne solche Anzeigen. Jüngst a. B. ist in Frankfurt eine Anzeige von einer Be-

triebsvertretung erfolgt, weil der Arbeitgeber einem Vertreter der Gewerkschaft, der in Ausübung der Rechte, die das Betriebsratsgesetz enthält, durch die Betriebsvertretung hinzugezogen worden war — die Betriebsvertretung kann, wenn eine Majorität dafür ist, einen solchen Vertreter hinzuziehen —, das Betreten des Betriebes verboten hat. Daraufhin erfolgte Anzeige, aber nur Anzeige. Der Staatsanwalt hat allerdings das Verfahren alsbald mit der Begründung eingestellt, daß der Arbeitgeber habe wohl nicht das Bewußtsein gehabt, daß in diesem Falle der Vertreter der Gewerkschaft berechtigt sei, den Betrieb zu betreten. Darum gebe ich allgemein folgenden Rat: Sie wissen, daß es nach § 93 des B.R.G. ein besonderes Verfahren vor dem Arbeitsgericht gibt; früher war es das Bezirksarbeitsratsverfahren bzw. dessen Ersatzstelle, die Gewerbeinspektion, heute ist es das Arbeitsgericht. Nach § 93 werden vor dem Arbeitsgericht auch alle Streitigkeiten über die Geschäftsführung der Betriebsvertretung ausgetragen. Die Entschreibungen, die ergeben, sind nicht vollstreckbar; es werden vor dem Arbeitsgericht nur authentische Feststellungen getroffen; aber ich rate, diesen Weg immer zu gehen, denn wenn die Entscheidung feststeht, daß der Arbeitgeber die Pflicht hat, das Betriebsratsmitglied zu beschäftigen und den Vertreter der Gewerkschaft in den Betrieb hineinzulassen, dann kann der Arbeitgeber, wenn er das Betriebsratsmitglied trotzdem nicht weiter beschäftigt und den Vertreter der Gewerkschaft nicht hereinläßt, sich nicht mehr zu seiner Entschuldigung darauf berufen, er habe das nicht gewußt. Ich stehe deswegen diesem § 93 gar nicht so abweisend gegenüber wie viele andre, wie z. B. Fladow, der die Auffassung vertritt, daß alle diese Streitigkeiten keinen Zweck haben. Ich sehe darin Vorentscheidungen für die Entscheidung nach § 95, für die Strafenfestsetzung, für die Ausräumung der Entschuldigung des Arbeitgebers, er habe nicht gewußt, daß es so sei. Es wird dem Arbeitgeber durch dieses Verfahren vor dem Arbeitsgericht eine Weisung gegeben, und diese Feststellung ist für das weitere Strafverfahren, wenn der Arbeitgeber der Entscheidung nicht folgt, von Bedeutung.

Nach diesen beiden Fragen, die sich auf Gebiete bezogen, die ich nicht berührt habe, darf ich mich nun den verbleibenden Fragen zuwenden, die sich auf die Gebiete beziehen, die ich im Ausschmitt ganz allgemein vor Ihnen behandeln durfte. Was zunächst die Tariffähigkeit anlangt, so ist ja in dieser Hinsicht keine besondere Frage aufgeworfen worden. Ich darf daraus schließen, daß auch Sie auf dem Standpunkt stehen, den ich vertreten habe: Die Tariffähigkeit ist eine unverzichtbare Eigenschaft der Verbände auf Grund des Artikels 165 Abs. 1 der Reichsverfassung.

Ich habe dann weiterhin die beiden Fragen der Unterwirkung und der Weiterwirkung behandelt. Was die Frage der Weiterwirkung angeht, so bin ich in einem Punkte mißverstanden worden. Ich habe gesagt: Wenn der Inhalt eines Arbeitsvertrages unter der Herrschaft eines alten Tarifvertrages zustande gekommen ist, wirkt der Inhalt des Arbeitsvertrages weiter, auch wenn der alte Tarifvertrag wegfällt. Ich habe nicht gesagt, daß der Tarifvertrag, der abgelaufen ist, weiterwirkt, sondern der Inhalt des Arbeitsvertrages, der einmal von der Sonne des untergegangenen Tarifvertrages beschienen war, trägt die Sonnenpur weiter, auch wenn die Sonne des alten Tarifvertrages untergegangen ist. Daraus ergibt sich, daß der Tarifvertrag, besteht nicht weiter, eine Friedenspflicht besteht nicht mehr; denn der Tarifvertrag ist ja untergegangen, er ist abgelaufen. Aber der alte Vertrag, der den Inhalt des Tarifvertrages in sich aufgenommen hatte, der sich vollgeronnen hatte von dem Sonnenlicht des alten Tarifvertrages, geht weiter, weil er durch diesen alten Tarifvertrag mit seinem Inhalt, den er empfangen hatte, bestimmt war, bis der Inhalt im tariflosen Zustand abgedungen worden ist durch einen neuen Arbeitsvertrag. Wenn nun ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden ist, so vertritt ich den Standpunkt, daß dann auch der Inhalt des Arbeitsvertrages, der unter der Herrschaft des alten Tarifvertrages bestimmt worden ist, auch weiterwirkt, wenn die Bestimmungen günstiger sind. Nun meinte der stellvertretende Vorsitzende, das sei nicht richtig. Ich verweise ihn auf § 1 der Tarifverordnung. Die Ansicht, die ich vertritt, ist nicht die herrschende Ansicht. Sie wird z. B. von Kassel bestritten; aber Kassel bestritt vieles, was er meines Erachtens zu Unrecht bestritt, aus einer gewissen formalistischen Anlage heraus, die ihn stark herrscht, obwohl er zu den schärftmüdigsten Arbeitsrechtjuristen gehört, wie ich ohne weiteres anerkenne. S. 1 der Tarifverordnung sagt nämlich ausdrücklich: Der Inhalt des Arbeitsvertrages darf abweichen von dem Inhalt des Tarifvertrages, wenn er günstigere Arbeitsbedingungen enthält. Ist ein Arbeitsvertrag unter einem günstigeren Tarifvertrag zustande gekommen und enthält ein späterer Tarifvertrag ungünstigere Bedingungen, dann bleibt der alte Arbeitsvertrag mit dem günstigeren Tarifinhalt bestehen, auch wenn ein neuer Tarifvertrag mit ungünstigeren Bestimmungen gekommen ist, weil ja der alte Tarifvertrag mit seinen günstigeren Bestimmungen in den Arbeitsvertrag eingegangen war, bis er durch Arbeitsvertrag abgeändert worden ist. Denn — ich berühre da eine Frage, die Ihnen wehe tun wird — wenn die Löhne z. B. über einem herrschenden Tarifvertrag liegen, dann darf nicht unter diesen Löhnen vereinbart werden; wenn aber die Löhne über dem Tarifvertrag liegen, dann dürfen diese höheren Löhne abgedungen werden bis zur Grenze des Tarifvertrages; es darf also der Arbeitgeber dann den alten Tarifvertrag praktisch dadurch außer Kraft setzen, daß er mit dem Arbeitnehmer, der zunächst den günstigeren alten Arbeitsvertrag noch hat, einen neuen Arbeitsvertrag in Gemäßheit des neuen Tarifvertrages abschließt. Haben wir uns verstanden? (Krauß: Ja, nur in einem nicht! Der Inhalt des Tarifvertrages geht doch automatisch in den einzelnen Arbeitsvertrag über!) Automatisch und Unabdingbar, soweit er günstigere Bedingungen enthält. Er geht nicht automatisch über, soweit der Arbeitsvertrag günstige Bedingungen enthält. Das steht ausdrücklich in § 1 der Tarifverordnung. Die Unabdingbarkeit ist eine Vorbedingung, wonach im Arbeitsvertrag nichts vereinbart werden darf, was unter dem Tarifvertrag liegt. Aber daß etwas vereinbart wird, was darüber liegt, ist durch die Unabdingbarkeit nicht ausgeschlossen.

Was nun die Unterwirkung anlangt, so sind wir alle in dem Punkte, einzig, daß angeblich günstigere Arbeits-

bedingungen nicht darin liegen können, daß man den Arbeitnehmer darauf verweist, er müßte sonst auf die Straße gehen und arbeitslos werden. Ich bin dem stellvertretenden Vorsitzenden sehr dankbar dafür, daß er mir eine Reichsgerichtsentscheidung vorgelegt hat, die ich noch nirgends abgedruckt gefunden habe. Wo ist diese Entscheidung erschienen? (Kraus: In der „Hörsarbeitszeitung“!) Sie muß unbedingt in den großen Sammlungen abgedruckt werden, damit die Verbände Kenntnis davon erhalten. Ich bin mit einer ganzen Reihe von Fragen auf diesem Gebiete befaßt worden, vor allen Dingen aus der sächsischen Schuhindustrie. Diese Reichsgerichtsentscheidung erklärt die Unterwirkung, wie ich sie vorhin behandelt habe, für ungültig.

Nun zur Wiedereinstellungsklausel. Da liegt zunächst folgende Frage vor: Wenn ein Schiedspruch für verbindlich erklärt ist, ist dann nicht auch die Wiedereinstellungsklausel bindend? Ich muß diese Frage bejahen. Es gilt daselbe, was ich hier ausgeführt habe. Die Wiedereinstellungsklausel, die ich im Auge habe, ist die Wiedereinstellungsklausel eines für verbindlich erklärten Schiedspruches, also eines Zwangsarbeitsvertrages, gewesen. Es macht ja überhaupt keinen Unterschied, ob der Tarifvertrag freiwillig oder zwangsweise zustande gekommen ist. Das, was wir heute über den Tarifvertrag aufnehmen, gilt für diese Doppelfigur des Tarifvertrages ganz allgemein. Darum muß ich diese Frage bejahen. Das, was ich über die Wiedereinstellungsklausel in bezug auf die heute maßgebende Rechtsprechung, in bezug auf die heute herrschende Literatur ausführte, gilt, einerlei ob es ein verbindlich erklärter Schiedspruch ist, der die Wiedereinstellungsklausel enthält, oder ob es ein freiwillig abgeschlossener Tarifvertrag ist.

Nun hat in bezug auf diese Wiedereinstellungsklausel und in bezug auf die obligatorische Funktion wiederum der stellvertretende Vorsitzende ein sehr interessantes Urteil des Verbandes der Deutschen Buchdrucker (Bezirk Greifswald) vorgelegt. Er hat Ihnen den Inhalt vortragen. Es handelt sich um die Lehrlingskassa, in einem allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag. Die Lehrlingskassa, die Staffel, wurde nicht eingekassiert. Die Organisation klagte und wurde abgewiesen. Ja, diese Entscheidung beruht sich auf sehr bekannte Stellen in dem „Arbeitsrecht“ von Raffel. Raffel steht ja auf dem ganz formalen und ganz dogmatischen Standpunkt, daß er diese obligatorische Funktion so weit sagt, wie es das Urteil hier annimmt. Ich selbst bemähe mich, dieser dem Tarifvertrag feindseligen Auffassung bereits auf dem Boden des geltenden Rechts zu begegnen. Ich halte sie für vollkommen falsch. Im einzelnen kann ich das hier nicht ausführen; ich tue das in einer größeren Arbeit, die gegen Ende dieses Jahres erscheinen wird, und in der ich alle diese Fragen genau behandle. Ich bekämpfe die Anschauung, daß solche Bestimmungen wie die Lehrlingskassa nur der obligatorischen Natur des Tarifvertrages angehören, durchaus, und zwar aus einer gewissen Auffassung des Arbeitsverhältnisses heraus. Es ist vollständig falsch, in einem Arbeitsverhältnis nur Beziehungen zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer und einem einzelnen Arbeitgeber zu sehen; das Arbeitsverhältnis geht viel weiter; es umfaßt auch die Beziehungen zwischen einer Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergemeinschaft, also auch dieser eigene solidarische Bestimmungen, die sich auf die Ordnung des Betriebes, Lehrlingskassa, Erziehung einer Kantine usw. beziehen. Ich stehe auf dem Standpunkt, daß klageberechtigt jeder Arbeitnehmer des Betriebes ist, in dem diese allgemeinen Bestimmungen verlegt werden, und ich rate den Tarifvertragsverantwortlichen, wenn sie solche Fälle, wie z. B. Lehrlingskassa, Erziehung einer Kantine usw., regeln, in den Tarifvertrag zur Vorlage hineinzubringen: Wenn diese Bestimmungen verlegt werden, soll die Betriebsvertretung oder der Betriebsratsvorsitzende berechtigt sein, die Ansprüche geltend zu machen, die sich aus der Verletzung dieser Bestimmungen ergeben. (Kraus: Auch gegen den Außenseiter?) — Auch gegen den Außenseiter; denn ich schreibe diesen Bestimmungen normative Funktionen zu, weil sie den Inhalt des Arbeitsverhältnisses im weiteren Sinne betreffen. Raffel geht von der engen Auffassung aus, daß Arbeitsverhältnis identisch sei mit Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis geht viel weiter als der Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis umfaßt alles, was im Betriebsraum Bedingung des Arbeitens ist. Warum soll denn nur das Verbot des Rauchens eine Bestimmung des Arbeitsverhältnisses sein? Warum soll es keine Bestimmung des Arbeitsverhältnisses sein, ob eine Kantine errichtet werden soll? Das ist ja Unsinn. Alles gehört zum Arbeitsverhältnis, was das Arbeitnehmerverhältnis im Betriebe berührt, auch die allgemeinen Einrichtungen. Weil es das Arbeitsverhältnis, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses in diesem allgemeinen Betriebsinne berührt, geht eine solche Bestimmung in die normative Funktion des Tarifvertrages ein, und es fragt sich nur, wer klageberechtigt ist. Da sage ich: jeder einzelne Arbeitnehmer des Betriebes. Eventuell kann im Tarifvertrag Vorbehalte getroffen werden, daß jemand im Tarifvertrag genannt wird, der solche Ansprüche durchsetzen kann. Das ist der Vorsitzende der Betriebsvertretung. (Kraus: Aber nun hat ein andres Gewerbegericht sich für ungültig erklärt!) Das Gewerbegericht hat sich für ungültig erklärt, weil es von einem falschen Begriff des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist und gesagt hat: das ist keine Arbeitsverhältnisses, sondern eine Streitigkeit innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Es ist der Grundfehler, der meistens gemacht wird, Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag gleichzusetzen. Das ist ganz falsch; aber ich würde Sie zu lange aufhalten, wenn ich jetzt anfänge zu theoretisieren. Ich hoffe, daß noch recht viel um diese Ansicht gekämpft wird. Es wird gekämpft werden müssen; denn ich werde dieser Ansicht, wonach alles in den obligatorischen Teil des Tarifvertrages gesteckt wird und damit der Rechtsverfolgung durch die Arbeitnehmer entzogen wird, ich glaube, mit haltbaren Gründen entgegenzutreten können. Ich rechne alle diese Dinge unter die normative Funktion. Als ich im Arbeitsrechtsauschuß mit dem neuen Arbeitsarbeitsgesetz beschäftigt war, habe ich immer darauf ge-

drungen — und das berührt die Frage eines andern Ihrer Kollegen —, daß der normale Bereich des Tarifvertrages möglichst erweitert wird. Wie diese Fälle werden nach dem neuen Tarifgesetz nicht normal erledigt. De lege ferenda, rechtspolitisch sind diese Fragen bereits klar gestellt. Es ist heute nur noch das Ringen und Würgen mit dem geltenden Recht. Rechtspolitisch geben wir alle diese Bestimmungen jetzt mit in den normalen Bereich hinein, und sie können dann normal durchgesetzt werden.

Es ist dann schließlich die Frage der Haftung berührt worden. Aber ich glaube, daß gerade in der Haftungsfrage wohl der Grundgedanke nicht angegriffen worden ist und angegriffen werden kann. Der Buchdrucker hat zuerst die Haftungsfrage aufgegriffen und geregelt. Das ist die berühmte Haftungsbestimmung in dem früheren Organisationsvertrag gewesen. Die Arbeiterschaft muß sich darüber klar sein, daß wir in der Haftungsfrage nicht frei sind. Es handelt sich nicht darum, die Haftung einzuführen. Ach nein, sie ist heute schon gegeben. Es handelt sich vielmehr darum, die unbeschränkte Haftung zu einer beschränkten Haftung zu machen. Der neue Arbeitsarbeitsgesetz sieht diese beschränkte Haftung vor. Heute haben wir sie noch nicht, und darum müssen die schon lange geplanten Arbeitsgerichte sobald wie möglich durchgesetzt werden. Wenn wir dann außerdem noch den Tarifgesetzentwurf durchbringen, dann haben wir zwei Fortschritte im Arbeitsrecht gemacht, mit denen ich persönlich für diese Zeit zufrieden wäre. Wir sollten infolgedessen unsere Kraft auf diese beiden Dinge zunächst konzentrieren. Auf die Einzelheiten kommt es jetzt gar nicht mehr an. Die Arbeitsgerichte, selbst wenn sie nur so wären, wie sie geplant sind, bringen einen außerordentlichen Fortschritt. Das sage ich aus der Praxis des ganzen Gerichtswesens heraus. Wenn wir dann den neuen Tarifgesetzentwurf mit der beschränkten Haftung und der Erweiterung des normalen Bereiches durchbringen, dann sind wir ein gut Stück vorangekommen. Es kommt, wie Sie wissen, als dritte der Arbeiterschaftsentscheidung hinzu, den wir ebenfalls bald herausbringen müssen, und zwar mit Rücksicht auf die Washingtoner Konvention. Wenn alles das gelingt, bin ich vorerst zufrieden. Ich rate aber heute davon ab, unter den gegebenen Verhältnissen im Reichstag einen neuen Arbeitsvertragsgesetzentwurf durchgehen zu lassen; denn das scheint mir äußerst gefährlich. Ich glaube, ich werde verlangen. Zu einem guten neuen Arbeitsrecht gehört eine gute Konjunktur, eine möglichst geringe Arbeitslosigkeit und eine möglichst große Macht der Gewerkschaften. Sie wissen, daß ich von je ein entschiedener Befürworter eines neuen Arbeitsvertragsrechts gewesen bin; aber ich bin heute zaghaft geworden, weil ich mir sage: unter den augenblicklichen Verhältnissen sehen wir wenig durch. Denn heute ist die Arbeitgeberseite klein. Ob sie es in fünfzehn Jahren noch ist, weiß ich nicht. Unter solchen Umständen wollen wir lieber diese Wünsche zurückstellen, damit wir unter schlechter Konjunktur keine schlechten Gesetze bekommen. Zu einem guten Arbeitsrecht gehört eine gute Konjunktur. Wenn sie aber da ist, dann wollen wir nicht denselben Fehler machen wie bei der Fürttenenteinigung. (Sehr richtig!) Dann wollen wir nachschießen, dann wollen wir sofort das Arbeitsrecht anpacken und es unter allen Umständen durchsetzen. Das, was die Arbeiterschaft planen, nämlich dem Tarifvertrag die Verbindung mit der Beschlagnahme gleichzusetzen, darf nicht Gesetze werden, denn dann wäre natürlich das ganze kollektive Arbeitswesen aufgehoben.

Besondere Fragen haben die persönliche Haftung des Tarifvertrages berührt. Es ist die Frage aufgeworfen worden: Gilt der Tarifvertrag, der zustande gekommen ist, auch dann weiter für den Arbeitgeber, wenn er aus der Arbeitgeberorganisation austritt? Darauf ist zu antworten, daß der Arbeitgeber, wenn er aus der Arbeitgeberorganisation austritt, nach geltendem Recht — anders nach dem Tarifgesetzentwurf, der noch nicht geltendes Recht ist — sich damit vom Tarifvertrag löst. Das ist ein großer Fehler des § 1 der Tarifverordnung. Aber es heißt da ausdrücklich: Tarifbeteiligte sind diejenigen Personen, die einer Organisation angehören. Wenn sie der Organisation nicht mehr angehören, sind sie nicht mehr tarifbeteiligt. Die Beiträge werden deswegen zunächst mit dem Inhalt des Tarifvertrages weiter gelten, bis der Arbeitgeber sie durch andre Abreden mit den Arbeitnehmern ablöst. Aber der Tarifvertrag, insbesondere die Friedenspflicht gilt nicht mehr für ihn. Das ist ein großer Fehler des geltenden Rechts; aber es ist geltendes Recht. Der neue Entwurf schiebt hier einen Kegel vor.

Dann ist schließlich die Frage aufgeworfen worden: Wie weit wirken Tarifverträge, die zwischen den Organisationen der Unternehmer und Arbeiter eines bestimmten Berufes geschlossen wurden, auf solche Arbeitgeber ein, die der in Frage kommenden Berufsorganisation nicht angehören, in einem Teilbetrieb ihres Unternehmens ander Arbeiten des betreffenden Berufes ausführen lassen? Bei der Verantwortung dieser Frage muß man unterscheiden: war dieser Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt oder nicht? Ich weiß nicht, ob der Herr, der diese Frage aufgeworfen hat, anwendend ist. Ich möchte ihn fragen: Zurur? Nein, das war nicht der Fall! Dann ist nichts zu machen. Wäre er für allgemein verbindlich erklärt, dann würden die Berufsausübigen in diesem Betrieb natürlich dem allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag unterliegen.

Nun haben Sie weiterhin noch eine Frage bezüglich des Tarifamtes und des Gehilfen aufgeworfen. Im Jahre 1921 war ein Gehilfe unter der Herrschaft des Buchdrucker-tarifs eingestellt worden. Das Tarifamt hat die dort vorgegebene Erlaubnis zur niedrigeren Entlohnung gegeben. Der Arbeitgeberverband beruft sich nun heute darauf, daß diese Erlaubnis jetzt noch gilt. Ich würde die Entscheidung, ohne das im Augenblick weiter zu begründen, wie folgt vornehmen: Wenn das Tarifamt diese Erlaubnis gegeben hat, so konnte es das. Die Erlaubnis ist an sich rechts-gültig; die Frage ist nur: für welche Zeit gilt die Erlaubnis? Ich würde die Frage folgendermaßen beantworten: Diese Entscheidung des Tarifamtes, daß der Gehilfe unter Tariflohn entlohnt werden darf, gilt nur für die

Zeit des damals geltenden Tarifvertrages; in dem Augenblick, wo dieser damals geltende Tarifvertrag abgelaufen war, erlosch die Erlaubnis; sollte der Gehilfe heute minder entlohnt werden, ist infolgedessen die Einwilligung der Organisation erforderlich. Die Organisation hat diese Einwilligung nicht gegeben, und daher würde ich sagen: eine mindere Entlohnung ist heute nicht gültig. (Beifälliger Beifall.)

Nächster Kongress der Stereotypen- und Galvanoplastiker Deutschlands

Diesem am 18. und 19. Juni ebenfalls im Berliner „Gewerkschaftshaus“ abgehaltenen Spartenkongress ging am Abend zuvor eine Begrüßungsfeier im „Dresdener Kasino“ voraus. Die Berliner Kollegenschaft dieser Sparte hatte damit den Kongressverhandlungen einen günstigen Ausgangspunkt geschaffen, was der Wiener Gast in seinen Dankesworten am Schluß der Tagung noch zu besonderem Ausdruck brachte, auch nach der Seite der Darbietungen, selbst. Die Befestigung des großen Urstein-Betriebes wie des Verbandshauses und der Buchdruckwerkstätte bereiteten den Teilnehmern ebenso große Befriedigung.

Der Kongress war von den fünf Mitgliedern der Zentralkommission, dem Kollegen Anton Fröschl (Wien), Vertretern des Verbands- und des Gausvorstandes, der Redaktion des „Korr.“ sowie von 22 Delegierten aus 16 Städten besucht. Für die Kongressbesichtigung sollen die statutarischen Bestimmungen von allen Vereinen genau respektiert werden. In den Begrüßungsansprachen aufkommende Erinnerungen an die erstmaligen gemeinsamen Spartenkongresse in Berlin vor nunmehr 20 Jahren ließen ebenfalls die Bedeutung der Spartenbeziehung den Teilnehmern vor Augen treten. Die Tagesordnung umfaßte sechs Punkte. Ihre Erledigung ging dank der zusammenhaltenden Leitung durch den Vorsitzenden K. W. Schmidt gut von statten, was angeführt der selbst für die „Wet-fischer“ (wie der Berliner Gausvorsteher Robert Braun in seiner humorvollen Begrüßung die Teilnehmer beitelte) ungewöhnlichen Atmosphäre in dem unglücklichen Tagungsraum ein besonderer Vorteil war. Der Punkt „Geschäfts- und Kassenbericht“ lud sich in der Diskussion trotzdem etwas weit aus, dadurch wurden jedoch der Hauptpunkte erhebliche Entlastet. Die Tätigkeit der Zentralkommission fand Anerkennung. Wo Anstände erhoben wurden, konnten sie unter Hinweis auf die ungenügenden Geldmittel widerlegt werden; so die angelegte zu geringe Beseferung mit dem Spartenorgan „Kupfer und Blei“, die gemäß den ab-gelieferten Beiträgen erfolgt; so die als unzureichend empfundene Entsendung von Referenten. Die sechste Pünktigkeit der Spartenkongresse wurde als eine Hauptursache der finanziellen Anspannung bezeichnet. Einen breiteren Rahmen nahmen die Beratungen und Ausführungen ein, die dem Schluß der von dem Hamburger Kongress (1924) gestellten tariflichen Anträge gewidmet waren. Schon in der Spartenkommission des Hamburger Verbandsstages habe sich gezeigt, daß man damit nicht weit kommen werde. Andre Sparten seien besser gefahren. Die bei den Tarifberatungen später zustande gekommenen Protokolle hielten § 32 des Tarifs, wonach gegebenenfalls auch Hilfsarbeiter mit Gehilfenarbeit beschäftigt werden können, sei dann für die Stereotypen- und Galvanoplastiker das Signal zu einer Abwehrtaktion geworden. Die Zentralkommission habe eine ziemlich aggressive Haltung annehmen müssen; es sei auch von ihr der Ablehnung des Tarifs bei der Urabstimmung das Wort geredet worden, und wenn dann die Auswirkungen sich nicht in der beflügelten Weise gezeigt hätten, so wäre das jedenfalls auf die von der Sparte eingenommene ablehnende Stellungnahme zurückzuführen. Laßhafte wäre aber (wofür ich während des Kongresses sonst noch viel Material vorgebracht wurde, und das namentlich von Berlin aus), daß schon die Beschlüsse-einstellungen in den letzten Jahren ein Überangebot von Gehilfen bringen werden. Diesem Standpunkte und ähnlichen Beschwerden über Benachteiligung der Stereotypen-sparte wurde von einem Verbandsvorsitzenden Vertreter und einem Redaktionsmitgliede entgegengetreten. Die Proto-kolle zum § 32 habe doch durch die Vorschrift der tarif-mäßigen Bezahlung für die Stereotypen- und Galvano-plastiker gar nicht die Gefährlichkeit gehabt, wie ihr nach-gesagt worden sei. Bezahlgelohnung von Hilfsarbeitern wäre nur in ganz geringem Umfange erfolgt. Es zeige sich ja hier auf dem Kongresse auch schon eine viel ruhigerer Auffassung der Dinge. Auf keinen Fall durfte zur Ablehnung des Tarifs aufgerufen werden, nachdem eine Gausvorsitzer-konferenz dem neuen Tarife ihre Zustimmung erteilt habe. Einzelne Sparten hätten auch nicht das Recht, Warnungs-notizen zu veröffentlichen; liegen Veranlassungen vor, eine Warnung erfolgen zu lassen, so könne nur der zuständige Gausvorstand im „Korr.“ solche Warnungen ergehen lassen. Bemerkenswert war, daß eine von einem Delegierten eingebrachte Resolution, die dem Verbandsvorstande ver-schiedentlich Mißbilligung ausdrückte und den Inbetrieb-verbund als ein Mittel gegen derartige Benachteiligungen, anspricht, allseitiger Ablehnung begegnete und deswegen gar nicht zu Abstimmung gelangte. Es wurde ausdrücklich erklärt, daß diese Resolution die Verbandspolitik betref-fe; darüber habe der Verbandstag zu befinden, nicht aber eine Sparte. „Blei und Kupfer“ sowie „Graphischer Betrieb“ standen mit im Vordergrund beim Punkt 1. Der Kongress nahm im ganzen den Standpunkt ein, daß ein Abbanden von „Blei und Kupfer“ zugunsten der neuen sachtechnischen Zeitschrift des Arbeiterverbandes nicht in Betracht kommen könne. Der „Graphische Betrieb“ würde als Organ der Sparte zu teuer werden. „Blei und Kupfer“ habe sich aber als billiges und gutes Bindige für die Sparte erwiesen. Die Mitarbeit an dem Spartenorgan könnte besser sein; als Mitarbeiter für den „Graphischen Betrieb“ hätten sich in Stereotypenangelegenheiten merkwürdigerweise mei-stens außerhalb stehende Leute gefunden. Dem „Graphischen Betrieb“ könne aber Sympathie bezeugt werden durch Einzelbezug oder Haken von Vereinen wegen.

Unter „Organisationsfragen“ wurden verschiedene An-träge dahin erledigt, daß über die darin ausgesprochenen Wünsche der Zentralkommission Material überwiesen werden möge. Der Beitrag an die Zentralkommission wurde

mit 20 Pf. pro Mitglied und Monat festgesetzt. Vor jedem Verbandstag soll ein Kongress stattfinden. Mit der Aufnahme einer Statistik über die gewerblichen Verhältnisse wurde prinzipiell ein Einverständnis befunden. Doch sollte erst abgewartet werden, ob sich durch die vom Verbande aufzunehmende allgemeine Statistik nicht eine spezielle der Sparte erübrige. Auf jeden Fall müsse bei ausgeschriebenen Statistiken aber im allgemeinen viel prompter gearbeitet werden.

Über den Punkt „Tarifliches“ gab es ergebnisreiche Debatten. Hier darauf näher einzugehen, erscheint nicht angebracht. Die Beschlüsse sind in zusammenfassender Formulierung an den Verbandstag gegangen. Es soll nur gesagt werden, daß die Protokollnotiz zum § 32 des Tarifs wieder verschwinden soll, daß der Kongress von der Forderung eines besonderen tariflichen Ausschusses für die Sparte der Stereotypen und Galvanoplastiker Abstand nahm und von Leistungszulagen mehr erwartet, daß aber die Erwartung auf eine kürzere Arbeitszeit ausgesprochen wurde, ebenso die Notwendigkeit einer Lehrstufala wie die für Drucker Bestimmung fand. Es wurde kritisiert, daß die Handwerkskammern sich meistens weigern, für die Stereotypen und Galvanoplastiker besondere Prüfungskommissionen einzusetzen. Der Kräfteparagraf erfährt eine die Sachlage mehr klärende Disziplin. Die Maternfrage spielte gleichfalls eine Rolle.

Mit der Wiederwahl der bisherigen Zentralkommission wurde noch einmal das Vertrauen zu den amtierenden Personen befunden, was gleichzeitig von der Einmütigkeit des Kongresses Zeugnis ablegte. Die Dantredem verschiedener Vertreter an die Berliner Kollegenhaft am Schluß der zweitägigen Beratungen bildeten ebenfalls einen Beweis, daß die auswärtigen Vertreter sich in Berlin sehr wohl gefühlt haben.

Sechster Deutscher Korrektorentag

Mit dem Verhandlungsbeginn am 18. Juni mittags waren die Korrektoren die letzten diesmaligen Spartenkongressler. 20 Delegierte aus 22 Orten Deutschlands bildeten neben der Zentralkommission, der Verbände, Gewerstands- und Redaktionsvertretung die Zusammenkunft dieses Kongresses; eine Anzahl von Verbandstagsdelegierten aus dem Korrektorenberuf ist hier schon mit einbezogen, sonst hätte die Besichtigung dieses Kongresses weniger Personen aufzuweisen gehabt. Eine unerwartete Debatte rief die zu stark angetretene Leipziger Fraktion hervor; da der Leipziger Verein der Korrektoren jedoch dafür nicht verantwortlich gemacht werden kann, wurde der eine Erschienenen gestrichen. Anders wurde einigen kleinen Vereinen gegenüber verfahren, die aus eignen Mitteln ihren Vorsitzenden entsandt hatten.

Kollege Grams als Vorsitzender der Zentralkommission erstattete den Tätigkeitsbericht unter Hinweis auf den gedruckt vorliegenden Geschäftsbericht, wodurch eine Abklärung eintrat, aber auch mehr Raum für die Erwähnung agitatorischer Momente oder für Berührung örtlicher Vorgänge gelassen wurde. Das namentlich in Rheinland-Westfalen aufgetretene Streben nach dem Angestelltenverhältnis hat in Handgekreterte die Stimmung für die Korrektoren wirklich nicht verbessert. Die Zentralkommission hat da immer abgewartet, was vom Kongress recht befähigt aufgenommen wurde. In einigen Städten (Halle a. d. S. in erster Linie hier) sind wieder neue Korrektorenvereine entstanden, im Obergau und in Stettin im besonderen liegen die Verhältnisse noch sehr ungünstig; nur drei Korrektoren gehören dort dem Verbande an, der Sparte nur ein Kollege. In Berlin sind noch 100 Korrektoren für die Sparte zu erfassen; die Beitragszahlung ist hier sehr mangelhaft. Gut liegen die Dinge im Gau Dresden, dank der unermüdbaren Tätigkeit des Kollegen Sachmann. In Berlin und Leipzig erklärten verschiedene Firmen, nicht ohne Akademiker auskommen zu können. Wenn auch keine absolute Abschließung gegen die Akademiker stattfinden sollte, so sei doch die Tatsache zu verzeichnen, daß Akademiker als Korrektoren häufig glänzend verlag haben. Wenn die Korrektoren oder angehenden Korrektoren sich mehr aus den beherrschenden Schriften ihres Kollegen Sellwig (Weipzig) in den Sprachkenntnissen emporarbeiten würden, dann wäre die Akademikerfrage zum größten Teile für uns erledigt. Bei der letztmaligen Tarifrevision ist es für die Korrektoren zu einem Kompromiß gekommen. Dem Kollegen König (Halle a. d. S.) gebühre für seine Tätigkeit in der Kommission der Dank der Korrektoren. Das Urteil der „Zeitschrift“ über den tariflichen Zuschlag von 7 1/2 Proz. für die Korrektoren besage am besten, wie dieser Erfolg zu bewerten ist. Das Anerkennnis aber bei den letztmaligen Tarifverhandlungen, daß die Korrektoren eine anstrengende Arbeit haben und daß eine gute Bildung bei ihnen Bedingnis sei, wäre ein so guter moralischer Erfolg, daß darin wohl noch ein höherer Wert liege, als es ein paar Prozent Tarifzuschlag sind.

In dem alsdann folgenden Klassenbericht durch den Kollegen Hann bildeten die Klagen über unpunktliche Beitragsabrechnung eine große Rolle. Der Verein einer Großstadt rechnet gar erst auf dem Kongress mit dem Kassierer der Zentralkommission ab. So sei allerdings die Zentralkommission nicht imstande, den Wünschen nach Agitation zu entsprechen. Wenn der Klassenbericht nach 3200 M. sei, so müsse berücksichtigt werden, daß noch große Zahlungen davon zu bestreiten sind. Deshalb sei pünktliche Beitragszahlung und Beitragsablieferung aller Orte die große Notwendigkeit.

Der Bericht über die „Sachmittelungen“ als Punkt 5 wurde dann aus praktischen Erwägungen hier schon abgeschlossen, und was Kollege Oberer als Schriftleiter dazu zu sagen hatte, war eine Ergänzung zu der Tätigkeit der Zentralkommission, die großen Eindruck auf den Kongress machte. Grams zweimal nach Leipzig bezufen, um zunächst in der Redaktion des „Korr.“ als Ferienredakteur tätig zu sein und dann in die Redaktion der „Typographischen Mitteilungen“ gewählt zu werden; der Kassierer Hann von langer Krankheit befallen; Oberüber von schweren Erkrankungen in seiner Familie heimgekehrt; das bedeutete zeitweilig nur Aktivität von zwei Mitgliedern der gewählten Zentralkommissionsmitglieder. Wenn die „Sach-

mittelungen“ trotzdem solche Anerkennung gefunden haben, so sei das eine Zurechnung für die Zentralkommission. Eine besondere Befriedigung resultierte jedoch von der Ausbreitung der „Sachmittelungen“ her. Hier habe sich das mit dem Bildungsverband eingegangene Verhältnis sehr gut bewährt. Die „Sachmittelungen“ bekommen durch das Einlegen in die „Typographischen Mitteilungen“ mit 23 000 Auflage Eingang in meiste Kollegentreife, aber auch in andre Kreise noch, und so erhalte ihr sprachlich belehrender Inhalt die beste Verwertung. Der Korrektorensparte kommt durch das Entgegenkommen des Kollegen Dreher das alles billig — auch die Mitarbeiterhonorare sind übernommen worden —, daß man darüber dem Bildungsverband nur dankbar sein kann. Die besonderen „Nachrichten der Zentralkommission“ mit ihrem nur kleinen Verbreitungskreise kommen der Sparte unstreitig teuer. Mit dem Bildungsverband sei nun vereinbart worden, daß die „Sachmittelungen“ einmal vier, einmal acht Seiten Umfang und später ständig acht Seiten Umfang haben sollen. Mit den weiteren Absichten des Kollegen Dreher in bezug auf noch andre Abnahmlichkeiten könne man auch einverstanden sein. Die „Sachmittelungen“ würden dadurch in den Verlag des Bildungsverbandes der Deutschen Buchdrucker übergehen. Daß die „Mitteilungen der Handgekreter“ eine Zittlung drohen, durch sprachliche Artikel zu einem Konkurrenzblatt zu werden, sei eine insgesam hinfallig gewordene Forderung gewesen. Wie kürzlich der Artikel eines bekannten Leipziger Kollegen im „Korr.“ zu einer Konzentration der Spartenorgane im „Graphischen Betrieb“ und in den „Typographischen Mitteilungen“ rate, das müsse als richtig anerkannt werden. Jetzt herrsche in der Tat Kräftegespaltung.

In der Diskussion kamen viele interessante Einzelheiten zur Sprache, vor allen Dingen übereinstimmend gute Beurteilung über die Tätigkeit der Zentralkommission zum Ausdruck. Allgemeine Bedeutung hatten die Anregungen, die Beitragsverhöhung für die Sparten mit der für den Bildungsverein zu verbinden, wie es in dem großen Leipzig schon so lange gut geht. Das Lesen von Korrekturen durch Kaufleute, ehemalige Offiziere usw., sogar durch Tippmännchen, sei entschieden zu verurteilen. Kritik aber müsse auch geübt werden, daß in vielen Druckerereien mit ansehnlicher Gehilfenzahl, und in manchen Gegenden gar in einem ganz krassen Mißverhältnis, Korrektoren überhaupt nicht beschäftigt werden. Da müsse mehr Unterstützung von den Handgekretern erwartet werden.

Die Neuwahl der Zentralkommission hätte nach einem solchen Verlauf der Hauptausprache glatt vor sich gehen müssen, wenn es nicht einen Fall Grams gegeben hätte. Das war eine ganz prinzipielle, nicht im geringsten aber eine Personenfrage. Kollege Grams ist in die Redaktion der „Typographischen Mitteilungen“ berufen worden. Daraus entstand die Frage: Kann jemand, der aus seinem eigenen Berufe ausgeschieden ist, ferner noch an der ersten Stelle zur Wahrnehmung der speziellen Interessen seiner engeren Kollegen stehen? Da diese Frage auch die Zusammenfassung der Beisitzer im Verbandsvorstande berührt, so entstand darüber eine lange Debatte, an der auch die Vertreter des Verbandsvorstandes und des Gewerstands sich beteiligten. Es kam allgemein große Anerkennung für den Kollegen Grams zum Ausdruck, aber schließlich erhielt doch der prinzipielle Gesichtspunkt die Oberhand. Der bisherige Berliner Vorsitzende Grunewald wurde an Stelle von Grams zum Vorsitzenden der Zentralkommission gewählt, an Stelle des schonungsbedürftigen Kollegen Hann tritt dessen bisheriger Vertreter Hoff, im übrigen Wiederwahl.

Der Punkt „Tarifliches“ zeitigte naturgemäß eine längere Aussprache. Dabei kamen Auffassungen zum Vortrage, die manchmal einen andern Standpunkt erkennen ließen als die vorher gehörten. Das ist zu sagen namentlich von der Erhöhung des tariflichen Zuschlages. Hierzu nahm der Vertreter des Verbandsvorstandes Anlaß, zu erklären, man solle doch nicht alles Heil von einer prozentualen Festlegung im Tarife erwarten, es müsse ein jeder auch für sich selbst eintreten; für höhere Leistungen müsse eine höhere materielle Wertung verlangt werden. Als Ergebnis einer Kommissionsberatung wurden aber deren Anträge einmütig in den Verbandsrat beschloßen, wonach der tarifliche Zuschlag von 7 1/2 Proz. in keiner Weise den Berufsverhältnissen der Korrektoren gerecht wird. Als Korrektoren sollen nur noch gelernte Buchdrucker beschäftigt werden. Die Zahl der Korrektoren sei in ein tariflich festgelegtes Verhältnis zur Zahl der Schmajshin und der Handgekreter zu bringen usw.

Unter „Organisatorisches“ wurde konstatiert, daß die Aussprache über die „Sachmittelungen“ schon vieles erledigt habe. Der vom Gau Leipzig zum Verbandstag gestellte Antrag der Einführung eines Einheitsbeitrages unter Ausschluß auch der Spartenbeiträge wurde als nicht förderlich für die Spartenbewegung bezeichnet. Auf die Vertreterwahl zum Korrektorentage wurde noch einmal zurückgekommen. Es wurde eine Zusammenfassung der Korrektoren in der Abgrenzung der Verbandsgaue für vorteilhafter betrachtet und von der Zentralkommission diese Durchorganisierung erwartet. Von den Verbandsfunktionären wünschte man Unterstützung dabei.

Gemäß den Beschlüssen des Fünften Korrektorentages (Hamburg 1924) war die Grundfrage einer Umarbeitung unterzogen worden. Mit geringfügigen Änderungen fand die Vorlage Annahme. Die Korrektorentage sollen künftig in größeren Zeitabständen stattfinden. Das aus der Beratung erparierte Geld könne sehr nützlich Verwendung ebenfalls im Interesse der Sparte finden. Die Vorarbeit zum Antrag des „Duden“ hat volle Anerkennung des eigentlichen Bearbeiters gefunden. Bewahrung wurde hierbei eingelegt gegen die Annahme von Autoren gegenüber den Korrektoren, weil diese sich nach dem geltenden Wörterbuche richten. Die Entschädigung der Zentralkommission wurde bei den bisherigen Sätzen belassen, ebenfalls der Kopfbeitrag an die Zentralkommission.

Herzliche Worte des Dankes widmete der Kollege Walsenbrei (München) dem nun scheidenden Kollegen Grams für seine der deutschen Korrektorenhaft geleisteten wertvollen Dienste. Grunewald (Berlin) tat das gleiche gegenüber dem zurücktretenden Kollegen Hann. Grams dankte noch für die ihm gewidmeten Worte und betonte den sachlichen Verlauf des Kongresses, der erst gegen 7 Uhr abends am zweiten Beratungstage zu Ende ging.

Fordismus, Fordisation, Fließarbeit

1. Fordismus

Fords Name ist in Deutschland mit einem etwas unverdienten Nimbus umgeben. Jeder deutscher Amerikafahrer schreibt ein Buch und trägt so redlich seinen Teil zu neuem Nimbus bei. Ford ist nun allerdings der echte anglo-amerikanische Businessman mit puritanisch-pietistischem Einschlag. Gewiß, er zahlte einst die höchsten Löhne. Die Zeit ist heute vorbei. Fords Löhne sind zwar im Verhältnis zu den deutschen Löhnen immer noch sehr hoch und erstrebenswert — die amerikanischen Löhne sind nach dem Kriege im Gesamtdurchschnitt um 107 Proz., die Preise aber nur um 63 Proz. —, aber die Löhne anderer Industrien sind schon längst auf dem Wege, sich anzugleichen.

Das Problem liegt bei den Preisen. Der deutsche Unternehmer möchte auch gern — er nennt es „Rationalisierung“ — billige Herstellungskosten, hohen Profit für seine Produkte. Der gangbarste Weg dazu erscheint ihm in Arbeiterentlassungen, Lohnkürzungen, Arbeitszeitverlängerung. Eins vergißt er aber dabei: daß der Arbeiter auch Konsument ist und daß dessen Kaufkraft für den Innenmarkt der ausschlaggebende Faktor ist. Ford hat dies längst eingesehen. Deshalb auch die hohen Löhne. Hinzu kommt noch: um die Kaufkraft weiter zu steigern, gibt er seine Wagen auf Teilszahlung. Damit sichert er sich den Absatz seiner Massenprodukte. Und nicht nur das; am Abschluß eines Jahres erhielten die Käufer eines Wagens 50 Dollar zurückgezahlt, weil er sich „nach oben veralkalisiert“ hatte. Amerikanischer Business-Gewiß. Man sollte mal den deutschen Unternehmer suchen, der so etwas tun würde. Kalkulation nach oben möglichst reichlich. Wenn das nicht reicht, dann noch Kartellierung. Zu dieser oberen Profitgrenze dann noch Ausdehnung nach unten durch Lohndruck, verlängerte Arbeitszeit, verstärkte Ausbeutung. Wir wären in Deutschland schon zufrieden, wenn sich die deutschen Unternehmer etwas von dieser Art Fordismus aneignen würden.

2. Fordisation

Fords rationelles Arbeitsverfahren: die Arbeit am laufenden Band ist heute das, was wir unter „Fordisation“ verstehen. Dem Arbeiter wird zwangsmäßig durch das Band das Arbeitstempo vorgeschrieben. Nun ist Fordismus nicht Taylorismus. Die Stoppuhr gibt es für Ford nicht. Sie wird ersetzt durch den Rhythmus der Arbeit. Für die Arbeit ist selbstverständlich möglichst gleichwertige zeitliche Zerlegung des einzelnen Arbeitsvorganges notwendig, um die zeitsparende Aufeinanderfolge zu gewährleisten. Für den Arbeiter kommt es darauf an, den „Dreh“ seiner Arbeit, d. h. ihren Rhythmus zu erkennen. Diese Art rhythmischer Arbeit soll den Arbeiter weniger physisch und psychisch ermüden. Hinzu kommt, daß auf die Leistungssture, ihr Auf- und Absteigen im Laufe des Arbeitstages Rücksicht genommen wird. Zu Beginn der Arbeit steigert sich das Tempo, um im Laufe des Tages abzunehmen und am Abend nochmals anzusteigen. Technisch gesehen wird dadurch der gelernte Arbeiter mehr und mehr überflüssig; an seine Stelle tritt der ungelernete Arbeiter.

Banarbeit setzt Typenfertigung voraus. Soweit sind wir in Deutschland mit unster Typisierung und Normalisierung noch nicht. Die Schwierigkeit ist weniger betriebstechnischer Art. Die deutsche Arbeiterschaft ist über die Zeit der „Maschinenhölle“ längst hinaus. Auch die deutschen Ingenieure wären ohne weiteres imstande, in Zusammenarbeit mit der Arbeiterschaft diese Aufgabe zu lösen. Das Problem liegt beim Markt. Der deutsche Markt ist aufnahmefähig für billige Produkte, wenn zugleich damit seine Kaufkraft gesteigert würde. Die deutsche Krise ist heute im wesentlichen Unterkonsumtionskrise. Aber: der deutsche Unternehmer besuquet sich nur schwer unter diesem Druck zu den dazu notwendigen Schritten. Teilweise argumentiert er mit der Verknappung des zur Umorganisation notwendigen Kapitals. Andererseits gibt es schon eine größere Anzahl, die mit Banarbeit produzieren. So z. B. die Opelwerke. Für die Arbeiterschaft liegt der Pferdebuck im Problem der Arbeitslosigkeit. Die Frage ist nur, ob nicht gerade durch diesen Umstellungsprozeß nicht auch ein großer Teil dieses Problems gelöst würde.

3. Fließarbeit

Rationelle Fertigung muß nicht unbedingt am laufenden Band erfolgen. Sie kann hier am Fließ sein, anderswo aber nicht. Sie setzt, wie schon gesagt, Typisierung, Normalisierung voraus. Eins ist heute schon möglich, ohne vom Arbeitsmittel der Unternehmerverbände, Lohnabbau, Arbeitszeitverlängerung, Gebrauch zu machen: kontinuierliche Folge der Arbeitsvorgänge, Fließarbeit. Ausschaltung jeder überflüssigen Wartezeit auf Material an den einzelnen Arbeitsplätzen. Wie oft hier gefündigt wird, weiß jeder Arbeiter. Seine Aufgabe ist es dann zumeist, herauszufinden, was durch schlechte Disposition vermasselt wurde. Die Folge wäre dann ganz von selbst Senkung der Herstellungskosten, Preisverbilligung. Das ist der Zweck.

Für die Arbeiterschaft ist aber eins vor allem wichtig: Alle diese Maßnahmen müssen sich auswirken auf Preis und Arbeitslohn. Die Produktion wird nicht rationalisiert, damit der Profit erstigt in die Tasche des Unternehmers fließt. Preisabbau, Steigerung des Reallohnes damit. Nur unter diesem Gesichtspunkt können diese Probleme von der Arbeiterschaft gelöst und entschieden werden. Steigt die Lebenshaltung der breiten Masse, so ist damit der Gesamtwirtschaft am besten gedient.

Frankfurt a. M.

Selmut Hanns.