

Der Maler

Organ des Verbandes der
Maler, Lackierer, Anstreicher, Tüncher und Weißbinder

Erscheint Sonnabends
Abonnementspreis 1,50 M pro Quartal
bei freier Zusendung unter Kreuzband 2 M

Schriftleitung und Geschäftsstelle:
Hamburg 25, Klaus-Groth-Strasse 1, 1. Stock
Fernsprecher: Nordsee 8246

Postfachkonto:
Vermögensverwaltung des Verbandes
Hamburg 11598

Der Verlauf unserer Tarifverhandlungen.

Am 27. Februar traten die Vertreter unseres Verbandes in Berlin zusammen, um unter Zugrundelegung der Anträge aus den Filialen unsere Forderungen zu den neu zu fassenden Bestimmungen des Reichstarifvertrages zusammenzustellen. Am folgenden Tage wurden diese Anträge dem Reichsbund für das deutsche Malergewerbe übermittelt und die von diesem aufgestellten Abänderungsanträge entgegengenommen und durchberaten. Am 29. Februar fanden sich dann die beiderseitigen Organisationsvertreter im Reichswirtschaftsrat zusammen. Die Parteien wurden sich einig, daß vorerst über die von beiden Seiten vorliegenden Anträge eine Generaldiskussion stattfinden soll, um später in einem kleinen Kreise weiterzuberhandeln. Die Frage, ob oder in welchem Stadium der Verhandlungen ein Unparteiischer zuzuziehen sei, wurde vorläufig offengelassen.

Die Anträge der Arbeitgeber und ihre Begründungen ließen allerdings erkennen, daß eine Einigung darüber und also der Abschluß eines neuen Vertrages im gegenwärtigen Moment kaum möglich sein würde. Denn auch ein Schiedsspruch, der den hauptsächlichsten Forderungen der Arbeitgeber entgegengekommen wäre, würde nicht imstande gewesen sein, die Arbeitervertretung zum Abschluß eines neuen Vertrages zu bewegen. Forberte die Gegenseite doch nicht weniger als die Friedensarbeitszeit, die Einführung einer weiteren Lohnstufe für Gehilfen von 20 bis 23 Jahren, was gleichzeitig Lohnkürzungen von 5 und 15 % für Gehilfen unter 23 beziehungsweise unter 20 Jahren zur Folge gehabt hätte. Ferner sollten die geringen Ansätze zu Ferien wieder beseitigt werden. Die übrigen Anträge waren von geringerer Bedeutung.

Die allgemeinen Beratungen zogen sich bis spät abends hin; sie waren durchaus sachlich und wurden in der Hauptsache von den beiden Verhandlungsvorsitzenden geführt. Durch diese Auseinandersetzungen wurden die sich entgegenstehenden Auffassungen und Gründe scharf herausgearbeitet, so daß sie die Situation vollständig klärten. Eine Verständigung konnte über keine der wichtigeren Fragen erzielt werden, und es erschien auch wenig Aussicht, daß dies durch weitere allgemeine Verhandlungen möglich sein könnte. Deshalb verständigte man sich, daß die Beratungen am folgenden Tage von einer kleinen Kommission, zunächst noch ohne Unparteiischen, fortgesetzt werden sollten.

Die Kommission begann am 1. März ihre Arbeit mit der Beratung der Arbeitszeitfrage. Nach dreistündiger eingehender Aussprache wurde folgende Vereinbarung getroffen:

Da eine Einigung über die Arbeitszeitfrage nicht möglich ist, werden die Abschlußverhandlungen über den Reichstarifvertrag vertagt, um die Entwicklung und Regelung der Arbeitszeitbedingungen in den Bauhauptgewerben abzuwarten.

Bis zum Abschluß dieser Verhandlungen läuft der bestehende Reichstarifvertrag unverändert weiter.

Über die Löhne ist in Berlin nicht verhandelt worden. Es bleibt natürlich auch hier bei dem jetzigen Zustand und den feinerzeit festgesetzten Richtlinien, wonach hierüber in den Bezirken unter besonderer Berücksichtigung der Preisveränderungen und der Löhne in den andern verwandten Gewerben für kürzere oder längere Zeitabschnitte verhandelt wird.

Wenn die zunächst unterbrochenen Tarifberatungen wieder aufgenommen werden, ist im Moment nicht abzusehen. Bis dahin muß für die gewissenhafte Durchführung des bisherigen Reichstarifvertrages und der bestehenden und etwa neu vereinbarten Lohnabkommen eingetreten werden.

Die Verordnung über die Arbeitszeit.

Die Beratungen, wie man möglichst erfolgreich den Kampf um die Erhaltung oder Wiedereinführung des achtstündigen Arbeitstages führen kann, werden in den nächsten Monaten von der Tagesordnung der gewerkschaftlichen Zusammenkünfte nicht verschwinden. Und das mit Recht. Haben sich doch die Gewerkschaften Jahrzehnte mit aller Macht für eine Verkürzung der Arbeitszeit eingesetzt, wohl wissend, daß sie zur Erzielung wie Aufrechterhaltung der Erfolge von gleicher Bedeutung ist. Nur weil sie schon eine so gute Vorarbeit geleistet hatten, konnte man nach der politischen Umwälzung 1918 dazu übergehen, den Achtstundentag auf der ganzen Linie durchzuführen und auch die führenden Industriekreise zu seiner Einhaltung verpflichten.

Nach dem Verhalten der Arbeitgeber dieser Frage gegenüber in der Vorkriegszeit ist es aber selbstverständlich, daß ein erheblicher Teil von ihnen diese Entwicklung nur widerstrebend mitmachte. Sie haben nie aufgehört, dagegen anzukämpfen, und ihr Wüten dagegen nahm um so schärfere Formen an, je mehr wir uns von den Tagen des Zusammenbruchs entfernten. Dies zusammen mit andern Faktoren, der Schwächung der Kampfkraft der Arbeiterorganisationen durch Inflation und Bruderzwist, hat dazu geführt, daß sie jetzt einen gewissen Erfolg buchen können: die Verordnung über die Arbeitszeit. Gewiß bedeutet sie nur eine vorläufige Regelung dieser Materie; aber deshalb darf man die Gefahren, die sie für die Arbeitnehmer mit sich bringt, nicht übersehen; immer ist es schwer, das einmal in die Praxis umgesetzte wieder zu ändern.

Vorläufig haben wir uns jedenfalls mit der Tatsache des Vorhandenseins der Verordnung abzufinden. Die sich entspinneuden Kämpfe werden auf der Rechtsgrundlage dieser Verordnung ausgefochten. Darum ist es notwendig, diese genauer kennenzulernen, um danach die Erfolgsmöglichkeiten genau einschätzen zu können.

Die Verordnung besteht aus 15 Paragraphen, ist aber trotz ihrer Kürze recht wenig übersichtlich. Sie regelt die Arbeitszeit der unter die Anordnung vom 23. November 1918, 17. Dezember 1918 und 18. März 1919 fallenden Arbeiter und Angestellten, die sie unter den Begriff/Arbeitnehmer zusammenfaßt. Nicht unter die Verordnung fallen die Arbeiter des Väderei- und Konditoreigewerbes und die Landarbeiter. Für diese bleibt es vorläufig bei der jetzigen Regelung. Der § 1 besagt, daß für sie die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen die Dauer von 8 Stunden nicht übersteigen darf. Jedoch kann der an einzelnen Werktagen für den Betrieb oder die Betriebsabteilung eintretende Ausfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden.

Demnach wird grundsätzlich am Achtstundentag festgehalten; aber er wird in den folgenden Paragraphen derart durchlöchert, daß die Regel zur Ausnahme und die Ausnahme zur Regel wird. Eine solche Verschandelung des Achtstundentages kann man auch damit nicht rechtfertigen, daß man, wie es in der Begründung heißt, „unter entsprechender Berücksichtigung der sozialpolitischen Belange wesentliche Hemmungen für die freie und kraftvolle Betätigung des Arbeitswillens mit dem Ziel einer Förderung und Verbilligung der Gütererzeugung beseitigen will“. Die Arbeiterklasse hat schon oft Wege zur Produktionssteigerung gezeigt, ohne aber dafür Gehör zu finden.

Scharf protestiert werden muß auch gegen die Verschneidung der Rechte der Betriebsräte. Nach der Verordnung sollen sie in der Frage der Mehrarbeit für ausgefallene Arbeitsstunden, der Arbeitsbereitschaft, der Längerarbeit an 30 Tagen und der Zulassung einer längeren Arbeitszeit durch die Gewerbeaufsichtsbeamten immer nur gehört werden, ohne die Möglichkeit zu haben, dagegen Einspruch zu erheben.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit allgemein über 8 Stunden hinaus kann erfolgen: 1. durch tarifliche Abmachungen, 2. durch behördliche Genehmigung. Natürlich wird es selten zwischen den Vertragsparteien zu einer gütlichen Verständigung kommen. Die Folge ist dann die Anrufung einer Schiedsinstanz beim Reichstarif, das Reichsarbeitsministerium. Was wir davon zu erwarten haben, haben uns die letzten Wochen gezeigt. An 30 Tagen des Jahres kann nach Anordnung der Geschäftsleitung eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis zu 2 Stunden erfolgen. Dabei spielt die Zahl der von der Firma täglich mit Überstunden beschäftigten Leute keine Rolle. Zu beachten ist, daß dabei über 10 Stunden nur unter besonderen Verhältnissen hinausgegangen werden darf, auch dann nicht, wenn der Tarif eine längere Arbeitszeit als acht Stunden vorsieht. Die Vergütung für die Überstunden zu regeln, ist Sache der Tarifparteien. Unter den im § 4 festgelegten Voraussetzungen können Jugendliche bis zu 16 Jahren, auch Lehrlinge und weibliche Arbeitnehmer um höchstens 1 Stunde, männliche Arbeitnehmer über 16 Jahre

um 2 Stunden über die für den Betrieb zulässige Arbeitszeit beschäftigt werden. Es wird Aufgabe der Betriebsvertretungen sein müssen, darüber zu wachen, daß es nur in den im § 4 aufgezählten Fällen geschieht. Weitere Ausnahmen von der im § 1 festgesetzten Arbeitszeit können von den Gewerbeaufsichtsbeamten für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen auf Antrag des Arbeitgebers und nach Anhörung der Betriebsvertretungen widerruflich erfolgen, wenn keine tarifliche Vereinbarung besteht, sie aber aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist. Der Unternehmer hat also nicht das Recht, seinen Arbeitnehmern einseitig eine Abweichung vom Achtstundentag vorzuschreiben. Das ist aber bis jetzt in einer ganzen Reihe von Fällen geschehen, indem Arbeitern die Längerarbeit einfach vom Arbeitgeber diktiert wurde. Vornehmlich hier können die Betriebsvertretungen manches verhüten, wenn sie es verstehen, dem Gewerbeaufsichtsbeamten gegenüber den Standpunkt der Arbeitnehmer mit Geschick zu vertreten. Besonders wird es darauf ankommen, nachzuweisen, daß aus allgemein wirtschaftlichen Gründen keine Verlängerung der Arbeitszeit notwendig ist.

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus ist nicht zulässig für Arbeiter, die besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit (großer Hitze, giftigen Stoffen, Staubentwicklung, Sprengstoffen) ausgesetzt sind. Die nach dieser Verordnung sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen unverzüglich vorgenommen werden müssen. Die Anordnung dazu wird dem Sinn der Verordnung nach dem Arbeitgeber zustehen.

Der § 11 regelt die Strafen, die im Falle der Uebertretung der Verordnung verhängt werden. Von größter Bedeutung ist der Absatz 3, der den Arbeitgeber für strafbar erklärt, wenn sich ihm die Arbeiter selbst zur Längerarbeit anbieten. Allerdings sind dabei 4 Voraussetzungen notwendig. Die Arbeit muß durch besondere Umstände veranlaßt, darf also keine dauernde sein, sie darf keine Ausbeutung der Notlage oder Unerfahrenheit des Arbeiters darstellen und auch keine gesundheitliche Gefährdung mit sich bringen.

Mit dreißigtägiger Frist gekündigt werden können nach der Verordnung alle Tarife, die folgenden Bestimmungen der Verordnung entgegenstehen: eine kürzere Arbeitszeit als täglich 8 oder wöchentlich 48 Stunden festsetzen, der Anwendung der Vorschrift nicht entsprechen, daß der an einzelnen Werktagen eintretende Ausfall von Arbeitsstunden durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen ausgeglichen werden kann und drittens die Arbeitsbereitschaft nicht berücksichtigen. Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung zu erlassen. Sie sind bis jetzt noch nicht erschienen.

Das sind in Kürze einige der wichtigsten Bestimmungen der Verordnung. Wer sich damit weiter beschäftigen will, und das müssen besonders die Funktionäre und Betriebsvertretungen tun, dem sei die Broschüre des Genossen Leipart, Vorsitzenden des DGB, die Verordnung über die Arbeitszeit, mit Erläuterungen, zum Studium empfohlen.

Das Unternehmertum ist auf der ganzen Linie zum Angriff gegen den achtstündigen Arbeitstag übergegangen. Wollen wir dabei nicht völlig unterliegen, heißt es für uns: Ausbau unserer gewerkschaftlichen Organisation, nur durch sie können wir das Schlimmste abwenden.

Lohnbewegungen.

Ausperrung auf den Seeschiffswerften. Die Norddeutsche Gruppe des Verbandes der Eisenindustriellen, „Seeschiffswerften“, hat am 26. und 27. Februar die gesamte Arbeiterschaft der Werftbetriebe ausgesperrt, weil diese sich einem Diktat der Werftgewaltigen auf Verringerung der achtstündigen Arbeitszeit nicht willenslos unterwerfen wollten. Die wirtschaftliche Lage der Werftarbeiter hat seit dem Herbst des vorigen Jahres einen Tiefstand erreicht, über den hinauszuweichen eine Hungerkatastrophe bedeuten müßte. Es ist bezeichnend, daß sich dieselben Herren, die sich vor einigen Wochen rigoros über einen für verbindlich erklärten Schiedsspruch des Reichsarbeitsministeriums, der einige Verbesserungen in der Entlohnung vorgezogen hatte, hinwegsetzten, nun über Tarifbruch der Arbeiterschaft zetern, weil diese sich weigert, einen von den Unternehmern eigenmächtig, ohne die Anhörung der Arbeitervertreter, unter Mithilfe eines amtlichen Schlichters gefällten Spruches zuzustimmen. Außer den Hansestädten Hamburg, Bremen und Lübeck werden vorwiegend die Städte Wilhelmshaven, Bremerhaven, Kiel, Flensburg, Rostock und Sietlin nebst einer Anzahl kleinerer Werft-

