

Diese Zeitung erscheint jede Woche Sonnabends. Preis pro Quartal durch die Post bezogen 2 Mk. Eingetragen in die Postzeitungsliste Nr. 6482.

# Der Proletarier

Anzeigenpreis: Arbeitsvermittlungs- und Zahlstellen-Anzeigen die 3 gepaltene Kolonnen-Zeile 50 Schilling-Anzeigen werden nicht aufgenommen.

## Organ des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Verlag von A. Drey. Druck von E. A. S. Meißner & Co., beide in Hannover.

Verantwortlicher Redakteur: Sebastian Prall, Hannover. Redaktionsschluss: Sonnabend mittag 12 Uhr.

Redaktion und Expedition: Hannover, Altonastr. 7, 2. Et. - Fernsprech-Anschluss 3002.

### Gleitende Löhne.

Der in Nr. 8 des „Proletariers“ unter obiger Ueberschrift erschienene Artikel enthielt eine Preistabelle, die bei einigen Kollegen Widerspruch ausgelöst hat. Es wurde eingeworfen, die errechneten Ausgaben pro Kopf und Woche seien für die angegebenen Zeitperioden viel zu niedrig. Das stimmt; aber es ist ja auch gar nicht Zweck der Tabelle, die wirklichen Ausgaben zu erfassen, dazu ist sie nicht umfangreich genug, sondern es soll an einigen der wichtigsten Bedarfsartikeln die prozentuale Steigerung der Preise ungefähr festgestellt werden. Das ist der Zweck, was aus dem Text ohne weiteres entnommen werden kann. Denn daß eine Einzelperson sich im Januar 1920 mit 16,19 Mk. die notwendigen Lebensmittel hätte verschaffen können, ist ganz ausgeschlossen. Um diese Unmöglichkeit nachzuweisen, bedarf es nicht erst einer Statistik.

Nun wollen wir heute einiges über das System der gleitenden Löhne selbst sagen. Wir wollen versuchen, festzustellen, ob dieses System auf die Dauer brauchbar ist und ob seine Nachteile nicht die Vorteile überwiegen, die es momentan tatsächlich hätte. Allerdings wäre zur Einführung der gleitenden Löhne eine einwandfreie Preisstatistik erforderlich, was wir in der Nr. 48 des „Proletariers“ vom vorigen Jahre in dem Artikel „Die Grundlage für die Festsetzung der Lohnhöhe“ bereits betont haben.

Zunächst wäre eine Indeziffer festzustellen sowohl für die Preise der notwendigen Bedarfsartikel als auch für die Löhne. Unter Indeziffern verstehen wir die Preis- und Lohnhöhe zu einem bestimmten Zeitpunkt mit der Zahl 100 bezeichnet. Nun ergibt sich aber schon eine Schwierigkeit bei der Wahl des Zeitpunktes. Soll z. B. das Jahr 1914 maßgebend sein oder das Jahr 1917 oder 1920? Für frühere Jahre haben wir die Calwer'sche Preisstatistik, die einen Maßstab bildet, und die Tariflöhne oder die Durchschnittslöhne der Berufsgenossenschaften. Nehmen wir die gegenwärtigen Löhne für die Standardziffer, so haben wir allerdings die Gewisheit, daß sie absolut bedeutend höher sind als in früheren Jahren. Damit ist aber noch lange nicht gesagt, daß sie auch relativ gestiegen sind. Im Jahre 1914 war die Kaufkraft der Löhne zweifellos höher als heute. Wählen wir die heutigen Löhne als Indeziffer, so ist die Arbeiterschaft von vornherein im Nachteil infolge der bereits erwähnten verminderten Kaufkraft. Außerdem besteht die Gefahr, daß im Augenblick der Festsetzung der Indeziffern die Preise für die Bedarfsartikel gerade wieder einen bedeutenden Vorsprung gegen die Löhne erreicht haben. Das ist bei den rasch folgenden Preissteigerungen sehr wohl möglich. Meines Erachtens genügt eine Indeziffer für Löhne nicht, sondern es müßte gleichzeitig ein Existenzminimum festgesetzt werden. Was nützt es, wenn wir die Preise für den 1. März 1920 und für den 1. April 1920 ermittelt haben und nun die prozentuale Steigerung feststellen können? Es ist sehr wahrscheinlich, daß die Arbeiterschaft mit den nun mechanisch folgenden, nach oben gleitenden Löhnen sich auch weiter keinen Ersatz schaffen kann für aufgebrauchte Kleider, Wäsche, Betten usw. Während der technische Fortschritt sich weiter vollzieht und den Besitzern der Produktionsmittel neuen wirtschaftlichen Aufstieg ermöglicht, tritt für die Arbeiter ein kultureller Stillstand ein, denn sie können sich mit ihren Löhnen über das durch die Preisstatistik gegebene Niveau nicht mehr erheben. Ihre Anteilnahme am allgemeinen kulturellen Aufstieg hätte aufgehört. Diese Tatsache würde insbesondere in Erscheinung treten, wenn wir die Weltmarktpreise erreicht haben. Heute können die Unternehmer noch fortwährend die Preise für ihre Produkte resp. Waren erhöhen, so oft sich Lohnsteigerungen nötig machen. Dieses Zagen von Lohn und Preis hört aber auf, wenn wir an die Weltmarktpreise herankommen. Der Unternehmer kann dann nicht mehr beliebig seine Preise erhöhen, sondern jetzt reguliert die Konkurrenz und das Verhältnis des Angebots zur Nachfrage. Möglich, daß die Preissteigerungen international noch eine Weile fortgesetzt werden, dann könnten und müßten auch die Löhne folgen. Wenn aber der Warenmangel gestillt sein wird — bis dahin hat es allerdings noch gute Weile —, dann werden die Preise langsam zurückgehen, und automatisch müßten nunmehr die Löhne folgen, obwohl feststeht, daß die Kaufkraft der Löhne noch nicht auf die Höhe vor dem Kriege gekommen ist. Die Arbeiterschaft würde jetzt versuchen, zwischen Preis und Lohn eine größere Differenz zu bringen, d. h. die Löhne nicht in gleichen Verhältnis sinken zu lassen wie die Preise gesunken sind, um allmählich zunächst einmal mindestens die alte Kaufkraft wieder zu erreichen. Selbstverständlich werden die Unternehmer dagegen Widerstand leisten, denn sie können ja jetzt die Preise ihrer Produkte nicht mehr beliebig erhöhen, die Lohnherabsetzungen gehen jetzt vielmehr auf Kosten des Unternehmergewinnes. Diesen aber bei fallenden Löhnen, d. h. bei fallenden Preisen und teilweise gleichbleibenden Löhnen, auf gleicher Höhe zu erhalten oder gar zu steigern, ist nur möglich durch Erhöhung der Profitrate infolge technischer Verbesserungen und damit Steigerung der Produktion. Solange aber die Mehrwert- resp. Profitrate — soweit sie nicht zur Reproduktion Verwendung findet — noch nicht der Gesamtheit zugute kommt, muß sich die relative Anteilnahme der Arbeiterschaft am steigenden Nationalreichtum stabilisieren, was gleichbedeutend ist mit Rückgang der Existenz. Diese Stabilisierung würde begünstigt durch fortgesetzte

Anwendung gleitender Löhne nach einem einmal festgesetzten Index. Damit ist aber auch gesagt, daß gleitende Löhne zu verwerfen sind, wenn wir erstens einmal die Weltmarktpreise erreicht haben, und wenn zweitens infolge des Warenmangels die Preise eine sinkende Tendenz angenommen haben.

Zur Frage des Existenzminimums sei noch bemerkt, daß wir uns darunter nicht ein Einkommen vorstellen, welches die Anschaffung der allernotwendigsten Verbrauchsgüter ermöglicht, sondern eine Summe, die gestattet, ohne Not leben zu können. Daß dieser Zustand heute noch nicht erreicht ist, wissen wir sehr wohl. Er wird dann eintreten, wenn wir genügend Warenvorräte haben. Denn wäre diese Frage von der zur Verfügung stehenden Menge der Zahlungsmittel abhängig, so müßten wir heute bereits im Ueberfluß leben. Da dieses jedoch nicht der Fall ist, so ergibt sich ohne weiteres, daß nicht der Ueberfluß an Geld uns eine menschenwürdige Existenz ermöglicht, sondern nur ein Ueberfluß an Waren. Weil wir aber nicht reinen Warenaustausch haben (Ware Arbeitskraft gegen Ware Gebrauchsgüter), sondern das Geld immer noch als Vermittler im Warenaustausch fungiert, deshalb versuchen wir eine möglichst hohe Geldsumme zu erhalten, um möglichst viele Güter eintauschen zu können, deren Preis nicht allein durch ihre Herstellungskosten bestimmt wird, sondern durch deren Menge oder, wie Marx sich ausdrückt, durch das Verhältnis des Angebots zur Nachfrage.

Wir fassen nun zusammen: Gleitende Löhne können in der Zeit der Warenknappheit dienlich sein. Ist der Warenmangel behoben, dann müssen sie wieder verschwinden, denn unter dem kapitalistischen Wirtschaftssystem wäre die Arbeiterschaft gegenüber dem Unternehmer im Nachteil. Sie muß Bewegungsfreiheit haben, um selbst einen gesunden Ausgleich herbeizuführen, nicht nur im eigenen Interesse, sondern im Interesse der Allgemeinheit. Mehr und mehr muß das Ergebnis der Arbeit aller Volksgenossen ihnen auch gemeinsam zugute kommen. Der Gedanke ist unerträglich, daß die Wucherer durch Betrug sich die größte Menge Tauschmittel und Geld aneignen und sich infolgedessen auch die größte Menge Güter verschaffen können, während die Schöpfer dieser Gebrauchsgüter auf Brosamen angewiesen sind.

### Bitterfeld!

Alles hat seine Grenzen. Auch die Unerfahrenheit ist nicht ewig, wenn man sie auch in manchen Situationen als Entschuldigung für Entgleisungen gelten lassen kann, besonders dann, wenn man sieht, daß die Entgleisungen ihre Fehler auch einmal einsehen. Aus Fehlern soll man bekanntlich lernen, was aber bei der Mehrzahl unserer Bitterfelder Kollegen nicht der Fall zu sein scheint, wenn man den in der heutigen Nummer des „Proletariers“ enthaltenen Versammlungsbericht liest. Man hat das Empfinden, hier sind Leute am Werke, denen Recht ein Ding ist, das sie mit dem Ausdruck „Bureaucratismus“ bezeichnen und es heftig ablehnen, wenn es ihnen unbehagen erscheint. Ein geschriebenes, von der Gesamtmitgliedschaft geschaffenes Recht ist aber unser Verbandsstatut, das die Bitterfelder Kollegen einfach als für sie nicht maßgebend ignorieren. Wer Mitglied einer Organisation sein will, muß sich den Organisationsregeln unterwerfen. Will er das nicht, so soll er besser für sich bleiben, dann kann er machen, was er will, so weit seine persönliche Macht reicht. Bekanntlich ist der Buß- und Betttag ein gesetzlicher Feiertag. Am 19. November des Vorjahres blieben infolgedessen die chemischen Werke geschlossen. Die Arbeiterschaft wollte jedoch absolut arbeiten; es kam zu unangenehmen Austritten, deren Folgen in der Tagespresse genügend erörtert wurden. Es kam bekanntlich Militär nach Bitterfeld, und darauf folgte der Generastreik. Die Bitterfelder Kollegen, die diese Situation geschaffen hatten durch ihr allen gewerkschaftlichen Grundsätzen höhnischendes Verhalten, forderten Streikunterstützung. Der Vorstand lehnte diese ab, bewilligte jedoch die Auszahlung der Arbeitslosenunterstützungssätze. Die Bitterfelder Mitgliedschaft hat nun erneut zu dem von ihr beliebten Mittel gegriffen, sie will die Auszahlung der Streikunterstützung durch Beschluß der Mitgliederversammlung erzwingen. Einer solchen einseitigen Mehrheit gegenüber kommt eine Ortsverwaltung, die das Statut kennt und beachten will, in eine peinliche Situation. Nun werden sich die Bitterfelder Kollegen auch weiter einbilden, sie seien im Recht, wenn sie auf die Regeln der Organisation pfeifen. Dazu kann man nicht schweigen. Es muß klargestellt werden: Wer verfügt über die Taktik und schließlich über die Existenz des Verbandes? Die dafür eingesetzte Organisationsleitung oder irgendein verbrecherischer Narr, der zufällig mit einem loyen Mund begabt ist, aber kein Verantwortungsgefühl besitzt? Es muß auch den neuen Bitterfelder Mitgliedern zum Bewußtsein gebracht werden, daß eine Mitgliederversammlung das von den Verbandstagen, der höchsten Instanz, geschaffene Recht nicht über den Haufen werfen kann und darf.

In dem Bericht aus Bitterfeld heißt es einleitend: „Unter den Erscheinungen herrschte von vornherein eine aufgeregte Stimmung“. Die Aufregung ist ein sehr schlechter Berater. Unter ihrem Einfluß können sich klare Gedanken nicht entwickeln. Aus unklaren Gedanken werden aber keine glücklichen Entscheidungen und Handlungen geboren. Aufgereiztheit schaltet das gesunde Bewußtsein aus, denn sie hat immer

schon ihr Urteil fertig. Wollen die Kollegen wirklich allen-Erntes behaupten, sie hätten einen Abwehrstreik geführt, wie es im Bericht heißt? Das könnte man wirklich nur dann, wenn man Ursache und Wirkung verwechselt. Wir müssen schon bei der Wahrheit bleiben. Der Konflikt in Bitterfeld entsprang aus dem Vorgehen der Kollegen, am Buß- und Betttag, einem gesetzlichen Feiertage, arbeiten zu wollen. Was sich an dieses unberechtigte Vorgehen angeschlossen, das waren alles Wirkungen. Die Ursache lag also bei den Arbeitern. Ihr Vorgehen wider... von Anfang an allen gewerkschaftlichen Grundsätzen und ließ von Ueberlegung nichts erkennen. Darüber täuschen auch Resolutionen nicht hinweg. Es wäre schlimm um eine Organisationsleitung bestellt, wenn sie nicht den Mut zur Wahrheit aufbrächte und Mißstände aufzeigte, wo solche sind. Für die Bitterfelder Mitglieder kann es keine Ausnahme geben; sie müssen sich wie die Mitglieder anderwärts bei ihrem Vorgehen leiten lassen vom Interesse der Gesamtmitgliedschaft. Auch für sie gilt das Statut. Das wilde, disziplinslose Handeln einzelner Gruppen muß aufhören und die gewerkschaftlichen Grundsätze müssen wieder zur Geltung kommen. Was soll denn daraus werden, wenn jede Zahlstelle macht was sie will, oder wenn die Arbeiterschaft allerorts in den Streik tritt, ohne den Vorstand zu benachrichtigen? Der Hauptvorstand, der das Ganze überblicken und überwachen soll, ist berufen, zu beurteilen, wie weit unsere finanzielle Kraft reicht. Er muß in der Lage sein, die Bewegungen so zu regulieren, daß nicht gleichzeitig die übergroße Mehrzahl der Mitglieder in den Zustand tritt, sondern abwechselnd Gruppen um Gruppen. Andernfalls wäre die Kasse bald erschöpft, und wir wären am Ende unserer Weisheit, d. h. unserer Kampffähigkeit. Während der eine Teil der Mitglieder kämpft, muß der andere Bewehr bei Fuß stehen und Beiträge steuern, sonst bleibt das Pulver für den Kampf aus, wenn die Reserven erschöpft sind. Nehmen wir einmal an, unsere 600 000 Mitglieder würden, ohne den Vorstand zu fragen, Anfang März gleichzeitig in den Streik eintreten. Wenn im Durchschnitt pro Woche und Streikender 30 Mk. ausgezahlt würden, so bräuchten wir jede Woche 18 Millionen Mark. Unser Kassenbestand ist gegenwärtig 9 Millionen; wir könnten also für eine halbe Woche Unterstützung zahlen. Wenn auch jedes Mitglied während des Streiks von der erhaltenen Unterstützung seinen Beitrag bezahlen würde, so wäre damit gar nichts erreicht, denn wenn man 1 Mk. Beitrag zahlt, kann man dafür in der nächsten Woche keine 30 Mk. erhalten, wenn die finanziellen Reserven erschöpft sind. Daraus ergibt sich, daß bei Einleitung von Lohnbewegungen und Bewegungen mit Kampfscharakter überhaupt eine bestimmte Regelung Platz greifen muß, die nur von der Zentralstelle aus, also vom Hauptvorstande, in dessen Händen alles zusammenläuft, erfolgen kann. Es ist dringend notwendig, daß unsere jungen Mitglieder endlich das Streik-Reglement auf Seite 30 unseres Verbandsstatuts lesen. Vielen wird das dort Gesagte neu sein, sonst könnte man die fortgesetzten Disziplinslosigkeiten einzelner Mitgliedschaften nicht verstehen.

Der Bitterfelder Bericht sagt, die Verbände der Maschinisten und Feizer, der Metallarbeiter, Holzarbeiter, Transportarbeiter und Zimmerer hätten Streikunterstützung gezahlt, der Fabrikarbeiterverband als führende Organisation jedoch nicht. Wenn damit gesagt sein soll, die führende Organisation habe sich nach den nebenbei beteiligten Verbänden zu richten, so ist diese Schlussfolgerung unlogisch und widerspricht außerdem den gewerkschaftlichen Regeln. Die führende Organisation, also unser Verband, hat im Bitterfelder Fall Arbeitslosenunterstützung gezahlt; aber auch das war nach dem Statut nicht gerechtfertigt. Wenn nun andere bei der Sache beteiligte Verbände die volle Streikunterstützung gezahlt haben, so ist damit noch lange nicht gesagt, daß dieses Verhalten richtig oder daß es dem Fabrikarbeiterverband gegenüber loyal sei. Soweit die Angehörigen anderer Verbände bereit waren, den Bitterfelder Buß- und Betttagstreik mitzumachen, hatten sie so wenig wie unsere Mitglieder ein Recht auf Streikunterstützung. Vielleicht haben einige Verbände aus rein agitatorischen Gründen gehandelt; dann ist ihr Verhalten direkt verwerflich.

Nun meinen die Bitterfelder Mitglieder, ihre Ortsverwaltung habe alles getan, um den Hauptvorstand zu überzeugen, daß die Sache nicht einfach mit einer Handbewegung erledigt wird. Wenn sich die Bitterfelder mit ihrer Disziplinslosigkeit nur nicht verrechnen. Sie brauchen vielleicht sehr bald wieder die Solidarität der Gesamtmitgliedschaft im Reiche. Und es geht einfach nicht, daß man neben dem Statut auch die Reichsgesetze über den Hausen wirft (Buß- und Betttag als gesetzlichen Feiertag) und dann glaubt, durch Telephonieren und Telegraphieren könne der Vorstand verleitet werden, jeden Anflug gutzuheißen. Unsere Bitterfelder Einjährigen dürfen schon glauben, daß der Vorstand in gewerkschaftlichen Fragen etwas mehr Erfahrung, Verständnis und Weitblick hat als sie. Seine Entschlüsse werden nicht gefaßt in aufgeregter Stimmung, sondern nach reiflicher Ueberlegung, und speziell in Fällen, wie der vorliegende, unter Würdigung der Konsequenzen. Solche der Vernunft, dem Verbandsstatut und dem Interesse der Gesamtmitgliedschaft entsprechende Entschlüsse nennt man in Bitterfeld Bureaucratismus, ein Schlagwort, das viele dem Sinne nach gar nicht kennen. Bedenkt man, daß bei dem Vorgehen in Bitterfeld am Buß- und Betttag die Ueberlegung überhaupt keine Rolle gespielt hat, dann ist auch die im Bericht enthaltene Bemerkung







@@@ Aus der Industrie @@@

Chemische Industrie

Erhebungen über Gesundheitsschädigungen in Säurebetrieben.

Am 10. Februar tagte im Reichsgesundheitsamt eine Sitzung, an der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter teilnahmen...

Lohnvereinbarungen für Bayern.

In der chemischen Industrie, Gruppe 4 Bayern regelt das Weisn, werden auf die bestehenden Löhne für verheiratete männliche Arbeiter pro Stunde 1,20 M...

Papier-Industrie

Verbindlichkeitserklärung.

Unter dem 9. Februar 1920 ist auf Blatt 569 des Tarifregisters eingetragen worden: Der zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoff-Industrie, Gruppe Sachsen...

Der Reichsarbeitsminister. F. W. Geib.

Reichstarifvertrag zur Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Wellpappen-Industrie.

I. Zweck des Vertrages. Dieser Arbeitsvertrag bildet die Grundlage für die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen in der Wellpappen-Industrie innerhalb des Wirtschaftsbereiches des Deutschen Reiches.

Die Verteilung der Arbeitsstunden wird für jeden Betrieb im Einvernehmen mit der gegenseitigen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe festgelegt.

III. Ueberstunden, Sonntags- und Nachtarbeit. Ueberstunden sind möglichst zu vermeiden. Wenn solche nicht zu umgehen sind, ist über die Dauer derselben eine Verständigung zwischen der Fabrikleitung und der gegenseitigen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe herbeizuführen.

IV. Arbeitslohn. Es wird nur die geleistete Arbeitszeit bezahlt, soweit nicht andere Bestimmungen in diesem Vertrage getroffen sind. Die Entlohnung findet im Stundenlohn statt. Bei nicht vollwertigen Arbeitskräften ist die Entlohnung in Vereinbarung mit der gegenseitigen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe festzulegen.

V. Bezahlung von Feiertagen und Arbeitsverhältnissen. Von der Firma angeordnete Feiertage, sowie folgende Feiertage werden, soweit sie auf einen Werktag fallen, bezahlt: Der Neujahrstag, der 2. Osterfeiertag, Christi Himmelfahrt, der 2. Pfingsttag, der 1. und 2. Weihnachtstag.

VI. Ferien. Sämtliche Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten nach einjähriger ununterbrochener Tätigkeit im Betriebe einen Urlaub von drei Tagen unter Fortzahlung des Lohnes. Mit jedem weiteren Jahr der Tätigkeit verlängert sich der Urlaub um einen Tag bis zur Höchstdauer von sechs Arbeitstagen, möglichst im Sommer.

VII. Kündigung. Die Kündigungsfrist unterliegt der freien Vereinbarung. Sie ist für beide Teile gleich. VIII. Arbeitsnachweis. Bei Bedarf an Arbeitskräften sind in erster Linie die paratfertig organisierten örtlichen Arbeitsnachweise in Anspruch zu nehmen.

IX. Schlichtungsstellen und Schiedsgericht.

Streitigkeiten, die sich aus diesem Tarifvertrag oder ergänzenden örtlichen Vereinbarungen ergeben, werden zunächst zwischen dem Arbeitgeber und der gegenseitigen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe verhandelt. Kommt hierbei keine Einigung zustande, so ist eine erneute Sitzung anzuberaumen, zu der Vertreter der vertragschließenden Parteien in gleicher Anzahl hinzuzuziehen sind.

X. Allgemeine Bestimmungen. Die Mitglieder der gegenseitigen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe dürfen wegen ihrer Tätigkeit im Interesse der Arbeiterschaft, soweit sie sich im Rahmen der ihnen nach dem Gesetz zustehenden Aufgaben und dieses Tarifvertrages bewegt, nicht entlassen werden.

XI. Gültigkeitsdauer des Vertrages. Dieser Vertrag tritt mit dem 6. Februar 1920 in Kraft und läuft bis zum 31. März 1921. Wird er nicht drei Monate vor Ablauf von einer der beiden vertragschließenden Parteien schriftlich gekündigt, so läuft er stillschweigend 12 Monate weiter.

B. Lohn-Tarif. I. Ortsklassen. Es werden vier Ortsklassen festgelegt. Die Einreihung hat durch örtliche Vereinbarung der am Ort in Frage kommenden Firmen mit den Vertretern der vertragschließenden Arbeitnehmerverbände im Einvernehmen mit dem Arbeitgeberverband zu erfolgen.

II. Löhne. Arbeiter: Ortsklasse I II III IV a) im Alter von 14 bis 16 Jahren 1,40 1,20 1,10 0,90 b) im Alter von 16 bis 18 Jahren 2,00 1,80 1,70 1,50 c) im Alter von 18 bis 20 Jahren 2,50 2,30 2,20 2,00 d) im Alter von über 20 Jahren 3,30 3,10 3,00 2,80

Arbeiterinnen: a) im Alter von 14 bis 16 Jahren 1,20 1,05 0,95 0,90 b) im Alter von 16 bis 18 Jahren 1,50 1,35 1,25 1,10 c) im Alter von 18 bis 20 Jahren 1,75 1,60 1,50 1,30 d) im Alter von über 20 Jahren 1,90 1,80 1,70 1,50

Selbständige Zuschneider, welche völlig selbständig die Berechnung des Zuschlages vorzunehmen haben, erhalten in allen Ortsklassen einen Stundenzuschlag von 30 Pf. An alle in der Wellpappen-Industrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen werden als Zuschlag auf die Tariflöhne gezahlt: nach 1jähriger Tätigkeit in der Wellpappen-Industrie 10 Pf. nach 2jähriger Tätigkeit in der Wellpappen-Industrie 20 Pf. nach 3jähriger Tätigkeit in der Wellpappen-Industrie 30 Pf.

Die Tariflöhne sind erstmalig fällig für die laufende Lohnwoche, wobei als erster Zahltag der 13. bzw. 14. Februar gilt.

Für den Arbeitgeberverband der Papier verarbeitenden Industriellen, Fachgruppe: Wellpappen-Fabrikation: Der 1. Vorsitzende: gez. Dr. Meyer. Der Syndikus: gez. Dr. Feldgen.

Für den Verband der Buchbinder und Papierverarbeiter Deutschlands: gez.: W. Garder. Für den Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands: gez.: G. Stähler.

Für den Zentralverband christl. Fabrik- u. Transportarbeiter Deutschlands: gez.: B. Lina.

NB.: Die Ortsklasseneinteilung ist unverzüglich zwischen Betriebsleitung und Arbeiterauschuss, möglichst unter Hinzuziehung eines Organisationsvertreters zu wahlen und uns schnellstens darüber Bericht zu erstatten. Befinden sich mehrere Betriebe an einem Orte, so ist für dieselben nur eine Ortsklasse zu wählen. Eine Trennung der Ortsklassen ist unstatthaft. Soweit Heizer und Maschinenisten sowie andere Handwerker anderer Verbände angehören, sind entsprechende Zuschläge auf die festgelegten Löhne mit den Betriebsleitungen zu vereinbaren.

Für den Arbeitgeberverband der Papier verarbeitenden Industriellen, Fachgruppe: Wellpappen-Fabrikation. Der 1. Vorsitzende: gez. Dr. Meyer. Der Syndikus: gez. Dr. Feldgen.

Für den Verband der Buchbinder und Papierverarbeiter Deutschlands: gez.: W. Garder. Für den Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands: gez.: G. Stähler. Für den Zentralverband christl. Fabrik- u. Transportarbeiter Deutschlands: gez.: B. Lina.

Lohnvereinbarungen für Bayern.

Für die Papierindustrie, Gruppe Bayern, werden auf die jetzt bestehenden Tariflöhne in den Lohnklassen I, II, III und V pro Stunde 1 Mk., für Arbeiter von 18-20 Jahren pro Stunde 60 Pf., von 16-18 Jahren 50 Pf. und von 14-16 Jahren 40 Pf. Zulage gewährt...

Unfälle.

Am 29. Januar ereignete sich in der Papierfabrik Wiede in Rosenfeld bei Marktberg (Nied.) eine Dampfexplosion leichter Natur, die aber schwere Folgen hatte. Kurz vor Schichtwechsel, nachmittags 2 Uhr, platzte die Dampfmaschine...

Capeten-Industrie

Abkommen für die Capeten- und Buntglaspapier-Industrie.

Niederschrift über das Abkommen vom 11. Februar 1920, abgeschlossen zwischen dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands und dem Arbeitgeberverband der Papierverarbeitenden Industrien...

Table with 2 columns: Lohnklasse I, II, III, IV. Rows include various job categories like 'Drucker an Maschinen bis 4 Farben' with corresponding wage rates.

- 3. Die Löhne sind erstmalig jährlich für die nächste Lohnwoche.
4. Bessere Lohnsätze dürfen nicht verschleppt werden.
5. Der Arbeitgeberverband wird seinen Mitgliedern folgende Zuschläge auf die jetzigen Tariflöhne empfehlen:

Table with 4 columns: Lohnklasse I, II, III, IV. Rows include 'Sämtliche Drucker', 'Sämtliche Hilfsarbeiter' with wage rates for different age groups.

- 4. Die beiden Kreistage können werden in Lohnklasse II, die Einzelunternehmen in Lohnklasse III eingereiht.
7. Die Leipziger Firma R. Langhammer, Nachf. E. Jilling, lehnt die Einreihung in die Lohnklasse I ab.
8. Der Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands beantragt: Benel und Giesberg in Lohnklasse II einzureihen.

Uebereinstimmung

Über die Tariflöhne-Einteilung und die Löhne nach den Vorschlägen vom 11. Februar 1920.

Es gehören zu Lohnklasse I: Berlin, Köln, Hamburg-Altona.
Es gehören zu Lohnklasse II: Bamberg, Bonn, Bonn, Krefeld, Koblenz, Regensburg, Düsseldorf, Garmisch-Partenkirchen, Garmisch, Leipzig, Schwerin, Magdeburg, Oldenburg b. Hamburg, Wismar, etc.

Table with 4 columns: Lohnklasse I, II, III, IV. Rows include 'Drucker an Maschinen bis 4 Farben', 'Sämtliche Hilfsarbeiter' with wage rates.

Für den Arbeitgeberverband der Papierverarbeitenden Industrien...
Herrn Dr. P. H. J. ...
Herrn Dr. ...

\* Seltene Fälle sind solche, die vom leitenden Personal übertragene Kontrollarbeiten selbstständig und verantwortlich besorgen.

Anwesenheits-Liste.
Gemeinschaftliche Verhandlungen des Arbeitgeberverbandes der Papierverarbeitenden Industrien, Fachgruppe: Capeten- und Buntglaspapier-Fabrikation, mit dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, Hannover am Mittwoch, dem 11. Februar 1920.

Verschiedene Industrien

Vereinbarung Nr. 2 in der Margarineindustrie.

Zwischen dem Arbeitgeber-Verband der Margarine- und Speisefettwerke (E. B.) einerseits und dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, Sitz Hannover, dem Zentralverband christl. Fabrik- und Transportarbeiter, Sitz Aschaffenburg...

Vereinbarung Nr. 2

- 1. Auf die in der Vereinbarung vom 6. Dezember 1919 neu festgesetzten Löhne wird gewährt: vom 1. Januar 1920 an ein Zuschlag von 20 Prozent, vom 1. Februar 1920 an ein Zuschlag von 35 Prozent, vom 1. März bis 30. April ein Zuschlag von 50 Prozent.
2. für die Arbeiter, die inzwischen aus den Betrieben ausgeschieden sind, wird vom 1. Januar 1920 an bis zu dem Tage ihrer Entlassung ein Teuerungszuschlag von 1,58 Mark pro Kopf und Woche gewährt.

Berlin, den 12. Februar 1920.
Arbeitgeber-Verband der Margarine- und Speisefettwerke (E. B.),
F. Rosenbaum, Dr. Fischer,
Zentralverband christl. Fabrik- und Transportarbeiter,
A. Lins,
Zentralverband der Nahrungs- und Genussmittel-Industrie-Arbeiter,
Röhner,
Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands,
Heinrich Sadl,
Gewerkverein der deutschen Fabrik- und Handarbeiter, Berlin.

Ist unsere Organisation für die Torfgewinnungs- und Torfverarbeitungs-Industrie zuständig?

Mit der stetigen Vermehrung der Torfbetriebe, die besonders in Nordwestdeutschland infolge des Kohlenmangels im Laufe des verflossenen Jahres wie Pilze aus der Erde sprossen, wurde naturgemäß für die in der Torfindustrie beschäftigte Arbeiterchaft die Frage akut...

Eine Firma glaubte sogar auf Grund der eben dargelegten Auffassung, den seitens der Arbeiterchaft wegen Lohnpreihöhe durch die Landwirtschaftliche Erndtcommission in einer diesbezüglichen Eingabe hob die Firma besonders hervor, daß ihr gesamtes Unternehmen in erster Linie die Arbeiterchaft der Dendelbetriebe im Auge habe, also von rein ideellen Absichten getragen sei...

Schlichtungsausschuß als zuständig anerkannt. Dem Schlichtungsausschuß ging dann seitens des in Frage kommenden Sektionsvorstandes der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft nach folgendes Schreiben zu:
S. A., den 10. November 1919.
An den Schlichtungsausschuß in R.
Die Arbeiterchaft des betreffenden Torfwerkes ist nicht bei der hiesigen Berufsgenossenschaft versichert...

Die in dem angezogenen Schreiben erwähnten Ermittlungen sind nunmehr erfolgt und haben zu dem Ergebnis geführt, wie es aus nachstehender Bekanntmachung der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft hervorgeht:

Kreisblatt: Hendsburg, den 27. Januar 1920.

Reichs-Unfallversicherung.

Nach den maßgebenden Bestimmungen sind Torfgewinnungsbetriebe versicherungspflichtig und zur Ziegeleiberufsgenossenschaft gehörig, wenn:

- 1. entweder Dampfessel oder durch elementare Kraft (Wind, Wasser, Dampf, Gas, heiße Luft, Elektrizität usw.) oder durch tierische Kraft bewegte Triebwerke (Maschinen usw.) nicht nur vorübergehend zur Anwendung kommen, oder wenn
2. der Betrieb gewerbsmäßig erfolgt (Produktion also hauptsächlich für den Verkauf bestimmt ist), oder wenn
3. die durchschnittliche Gesamtjahresproduktion an Torfstücken 100 000 Stück übersteigt.

Dagegen haben von der Land- und Forstwirtschaft desselben Unternehmers abhängige Torfgewinnungsbetriebe (Torfgräbereien und Preßtorffabriken) nur dann der Ziegeleiberufsgenossenschaft anzugehören, wenn die Gesamtzahl der für solche Betriebe geleisteten Arbeitstage im Durchschnitt 1200 übersteigt.
Torfstreu- und Torfbrikettfabriken gehören ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitstage zur Ziegeleiberufsgenossenschaft.

Soweit also nach den vorstehenden Bestimmungen bei den einzelnen Torfbetrieben die Voraussetzung für die Zugehörigkeit der Torfwerke zu der Ziegeleiberufsgenossenschaft gegeben ist, dürfte die Frage der Zuständigkeit unserer Organisation nunmehr als endgültig geklärt zu betrachten sein.

Den für die Torfindustrie in Frage kommenden Zahlstellenleitungen und Vertrauensmännern erwächst nunmehr die Aufgabe, etwaige Versuche anderer Organisationen, uns dieses Gebiet streitig zu machen, mit dem Hinweis auf die vorerwähnte Bekanntmachung energig zurückzuweisen.

Im übrigen verweisen wir die an der Torfindustrie interessierten Zahlstellen auf den demnächst im „Proletarier“ erscheinenden Bericht der Torfarbeiterkonferenzen (Neumünster-Nordenburg), der über die bereits in Angriff genommene einheitliche Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse in den Torfbetrieben die nötigen Aufschlüsse bringen wird.

Die Lohnfrage in den Heeres- und Reichsbetrieben.

Die Verhandlungen über einen Reichslohntarif für die Heeres- und Reichsbetriebe haben bisher noch nicht zum Abschluß gebracht werden können. Die an den Verhandlungen beteiligten Organisationen hatten deshalb beantragt, eine Abschlagszahlung auf den zu vereinbarenden Lohnarif, rückwirkend vom 1. Januar 1920 an, zu zahlen...

1. Wo bisher die Löhne der in Frage kommenden Arbeiter den Löhnen der Eisenbahnarbeiter gleichgestellt waren oder über sie hinausgegangen sind, darf der bisher gezahlte Lohn nicht allen Zulagen (Kinderzulagen, Dienstalterszulagen und dergl.) plus Zuschlag höchstens denjenigen Lohn erreichen, der den Eisenbahnarbeitern gleicher Kategorie nach der für sie neu getroffenen Regelung gewährt wird.

2. Wo die Löhne der dort unterstellten Arbeiter bisher hinter denen der Eisenbahnarbeiter zurückgeblieben sind oder ein Vergleich mit den Löhnen von Eisenbahnarbeitern nicht möglich ist, darf der bisher gezahlte Lohn nicht allen Zulagen (Kinderzulagen, Dienstalterszulagen und dergl.) plus Zuschlag die Höhe derjenigen Löhne nicht übersteigen, die gegenwärtig den Arbeitern gleicher Kategorie in den privaten Unternehmungen gezahlt werden.
Anschließend wird hierauf hervorgehoben, daß in jedem Einzelfalle geprüft werden muß, welcher Zuschlag nach den örtlichen Verhältnissen auf Platz ist. Die Zuschläge werden oft unter 50 Pf. zurückgeblieben haben; noch neuerdings sind hier Anträge eingelaufen, in denen nur geringere Zuschläge, in Einzelfällen 10 Pf. auf die Stunde verlangt worden sind.