

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

# Der Proletarier

Angebotspreis: Arbeitsvermittlung und Zahlstellen-Anzeigen bis 3 gepaltene Zeilen je 50 S. Geschäftsanzeigen werden nicht angenommen.

## Organ des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Verlag von A. Wrey. Druck von E. A. H. Meißner & Co., beide in Hannover.

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

Redaktion und Expedition: Hannover, Nikolaistraße 7, 2. St. — Fernsprech-Nachruf 3002.

### Der Kampf gegen den Steuerabzug.

Der Weltkrieg war eine Folge des Imperialismus, des Ausbehnungsdranges des Kapitals und seines Strebens, neue Anlage-, d. h. Gewinnmöglichkeiten zu schaffen. Nebenher lief aber auch die Gier nach neuen Bodenschätzen, also auf Eroberung fremden Landes, kurz gefasst auf Raub. Diese Erscheinungen, die international sind, wurzeln im kapitalistischen Wirtschaftssystem, seine Vertreter oder doch viele seiner Vertreter konnten unter Umständen ein Interesse am Kriege haben, und so erklärt sich die jahrzehntelange Propaganda für Kriegsrüstungen, Vorbereitungen auf den Krieg. Die Vertreter dieser Propaganda, vornehmlich die Alldeutschen, haben sich durch ihre Tätigkeit den Namen Kriegshörer erworben. Diese traten bei jeder Gelegenheit öffentlich für ihre Bestrebungen ein und trugen die moralischen Kosten der Agitation, während die finanziellen von den stillen Interessenten, von kapitalkräftigen Leuten aufgebracht wurden. Die fortgesetzte Kriegshetze in- und ausländischer Kaufbolde war von Erfolg gekrönt. Die Völker hatten nunmehr ihren Krieg und müssen dessen Folgen tragen, an denen sie in ihrer großen Masse unschuldig sind. Obwohl noch immer der Magen knurrt, denn die „hohen“ Löhne reichen nicht hin, um sich an kräftiger Nahrung satt zu essen, müssen wir die Steuern bezahlen für das vier Jahre währende Verbrechen an der Menschheit. Das Einkommen der Arbeiter reicht schon nicht zum Leben hin, und doch erfolgt der zehnprozentige Lohnabzug. Solche Gedanken sind geeignet, rebellische Stimmung auszulösen. Ein einigermaßen geschickter Redner kann mit Leichtigkeit diese schon vorhandene Stimmung bis zur Siedehitze steigern. Kommen dann die Forderungen der Arbeiter auf Rückzahlung und Unterlassung weiterer Abzüge und erfolgt Ablehnung dieser Anträge, dann bedarf es nur eines leisen Signals, und es kommt zu Erzessen, zu Ausschreitungen.

Wie stellt sich nun die gewerkschaftliche Organisation zu Vorgängen, wie sie sich in Höchst und Elberfeld abgepielt haben und die durch die Tagespresse bekannt geworden sind? Vorneherein sei gesagt, Gewalttätigkeit lehnt die Organisation ohne weiteres ab; darüber bedarf es nicht vieler Worte. Wer sich den gewerkschaftlichen erprobten Regeln im wirtschaftlichen Kampfe nicht unterordnet will, der handelt auf eigene Faust. Disziplinäre Maßnahmen sind also lediglich noch die Frage: Kann die Organisation Forderungen auf Unterlassung des Lohnabzuges für Steuer — sagen wir kurz Steuerabzug — unterstützen? Die Antwort darauf kann nur heißen nein, und dieses Nein soll nunmehr begründet werden.

Es kann nicht Aufgabe der gewerkschaftlichen Organisation sein, bestehende gesetzliche Bestimmungen — und das ist der Steuerabzug — dadurch unwirksam zu machen suchen, daß man den mit der Ausführung dieser Bestimmungen beauftragten Unternehmer hindert, seiner Verpflichtung nachzukommen. Die Organisation darf nicht zu Ungefährlichkeiten verleiten und vom Arbeitgeber fordern, die Gesetze zu mißachten, denn sie selbst existiert und wirkt nur auf Grund von selbstgegebenen Gesetzen, des Status. Erscheint uns die Steuer zu hoch, in ihrer Wirkung zu ungerecht, so können wir unmöglich den Arbeitgeber als solchen dafür verantwortlich machen, sondern wir müssen uns durch die politischen Parteien an den Gesetzgeber wenden. Das ist der richtige Weg. Es gibt aber noch einen anderen Weg, die Wirkung der Steuern zu beseitigen, zwar nicht direkt, aber indirekt; zugleich kann bei Einhaltung des zweiten Weges die Organisation völlig berechtigt und mit legalen Mitteln operieren. Glauben wir, daß durch erhöhte Steuern sich unsere Lebenslage verschlechtert hat, so steht uns frei, mit Hilfe des Koalitionsrechts unsere Lebenslage zu verbessern suchen. Wir können Lohnforderungen stellen, vielleicht in Höhe der Steuern. Entspinnt sich jetzt ein Kampf, so ist er ein rein gewerkschaftlicher. Wir versuchen, die Steuern abzuwälzen, weil wir der Meinung sind, daß wir von unserem Einkommen nichts entbehren können, weil es zu einer menschenwürdigen Existenz so schon nicht hinreicht. Damit soll erreicht werden, daß die Steuern vom Produktionsertrag und nicht vom zum Leben notwendigen Einkommen in Abzug gebracht werden. Gewiß wird der Unternehmer seinerseits wieder versuchen, auf die Käufer abzuwälzen, und so erfolgt mit der Verteuerung der Waren und Produkte eine Verteilung der Steuerlasten auf die Gesamtheit. Dadurch kann erneut die Lebenslage der untersten Schichten so verschlechtert werden, daß neue Lohnforderungen sich notwendig machen, und der Kreislauf beginnt von neuem. Dieses fortgesetzte Ringen wird so lange andauern, solange der heutige Gesellschaftszustand besteht, solange er nicht als ausgereift einem anderen System Platz gemacht hat.

Der Gewerkschaftskampf kann sich also nicht richten gegen den Steuerabzug, sondern gegen die Verschlechterung der Lebenshaltung der Arbeitnehmer. Das ist der Angelpunkt, um den sich für die gewerkschaftliche Organisation alles dreht. Diese Darlegungen gehören zum Abgewerkschaftlichen Tätigkeitsbereich. Deshalb hat der Gesetzgeber schließlich das Koalitionsrecht gegeben, damit im freien Spiel der Kräfte ein Ausgleich der wirtschaftlichen Gegensätze seiner Glieder möglich ist, damit die Arbeiterschaft sich vor Degeneration schützen kann. Die Kämpfe müssen sich aber in Formen abspielen, die eine Organisationsleitung verantworten kann. Unser Verband kann und darf sich nicht von dem Boden abdrängen lassen, auf dem er seither seine Kämpfe mit dem Gegner

ausgefochten hat. Auf diesem Boden stehen wir fest und sicher und können auf die Sympathie der breitesten Öffentlichkeit rechnen, die nun einmal notwendig ist, sollen wir nicht den kürzeren ziehen. So läuft die Arbeiterschaft z. B. Gefahr bei dem direkten Kampf gegen den Steuerabzug, mit ihren eigenen politischen Vertretungen in Konflikt zu kommen, denn gegen die Steuerzahlung selbst hat sich im Reichstag keine der politischen Parteien gewendet. Das wäre ja auch ganz unverständlich. Als die im Jahre 1909 vom Reichstag geschaffene Finanzreform in Wirksamkeit trat, ist es auch keinem Arbeiter eingefallen, zu versuchen, die Steuerwirkungen auf anderem Wege als auf dem seither üblichen abzuweichen; es wurden Lohnforderungen gestellt. Allerdings handelte es sich damals um indirekte Steuern, die nicht beim Lohnempfang, sondern beim Wareneinkauf sichtbar und fühlbar wurden. Die Löhne entsprachen bald den höheren Preisen. Die heutigen direkten Steuern werden uns nicht in vielen kleinen Portionen abgenommen, wie das bei den indirekten Steuern der Fall ist, sondern zusammengefaßt und in großen Portionen. Die Wirkung tritt empfindlicher in Erscheinung als bei der indirekten Steuer. Die letztere tritt schleichend, gleichsam auf Samtschuhen an uns heran, die direkte Steuer jedoch offen, rücksichtslos. Sie hat aber den Vorteil, daß ich bestimmt weiß, wie viel man mir nimmt, was bei der hinterlistigen indirekten Steuer nie der Fall ist. Es kommt aber in unserem Falle nicht so sehr darauf an, wie die Steuer in Erscheinung tritt, sondern wie sie wirkt. Da aber die Wirkung für die Arbeiterschaft bei der direkten Steuer die gleiche ist wie bei der indirekten, so gilt es, gegen sie das gleiche Mittel anzuwenden, und das ist das geschlossene, wohldisziplinierte Vorgehen durch die Organisation, die Stellung von Lohnforderungen. Nur auf diese Weise können wir der Steuer zunächst wirksam zu Leibe gehen. Wer andere Wege einschlägt, geht irre und erleidet Niederlagen, weil das Vortreten des falschen Weges nicht nur viele Gegenkräfte auslöst, sondern weil auch, wie bereits betont, die Sympathie großer Kreise der Öffentlichkeit fehlt, ohne die nun einmal umfangreiche Kämpfe nicht erfolgreich geführt werden können.

Der von uns als einzig gangbar bezeichnete Weg ist übrigens bereits von den Unternehmern selbst gewiesen. So hat die Direktion der Farbwerke Bayer u. Co. in Wiesdorf erklärt, daß nur auf dem Wege des Tarifgebaltens es möglich sei, über bestehende Härten und über Hebung des Einkommens in Verhandlungen zu treten. Das ist doch nichts anderes als das Zugeständnis der Unternehmer, daß die Arbeiter die Verschlechterung der Lebenshaltung nur beseitigen können durch die Hebung des Einkommens.

Unüberlegtes Vorgehen hat für die Arbeiterschaft noch eine recht bedenkliche Seite, wenn der Erfolg ausbleibt. Man nennt so etwas eine Niederlage. Aber auch Niederlagen mit Würde zu ertragen, muß gelernt sein. Der erfahrene und selbstdenkende Gewerkschafter wird im Falle einer solchen den Zeitpunkt abwarten, der zum Angriff günstig ist. Eine junge, unerfahrene Mitgliedschaft aber zieht sehr oft die Schlussfolgerung: der Verband hat auch keinen Wert. Es erfolgen die Austritte, und solcher Art verloren gegangene Mitglieder sind schwer wieder zu gewinnen. Das Selbstvertrauen und das Vertrauen der Arbeiter in die Organisation ist erschüttert, dagegen ist das Machtgefühl der Unternehmer gestärkt, ihre Angriffslust wächst, sie versehen dem Gegner in kleineren Zeitabständen immer wieder Schläge, um das Selbstvertrauen, das solidarische Empfinden nicht sobald wieder aufkommen zu lassen und eine neue Sammlung der Arbeitnehmer eine Zeitlang zu verhindern. Solche Demütigungen will die Organisationsleitung der Arbeiterschaft ersparen. Hoffen wir, daß sich die Ueberzeugung immer mehr Bahn bricht, daß die Organisationsleitung selbstverständlich nur das Beste für die Mitgliedschaft will. Diese Ueberzeugung wird sich bei jungen Mitgliedern allerdings schwer festsetzen können, solange es Leute gibt, die ihnen immer wieder sagen, die Organisationsleitung besteht aus Verrätern. Wenn dieser Unfug einmal aufhört, wird es wohl auch besser werden.

### Der Schiedsspruch.

(Betrachtungen und Forderungen zum Entwurf der Schlichtungsordnung vom 5. Mai 1920.)

Von Karl Lemenkow.

Der Entwurf bringt bei näherer Betrachtung trotz seines großen Reichthums von 274 Paragraphen, womit in der Welt, soweit wir bekannt, der Vogel abgeschossen wird, absolut nichts Neues. Man darf mit einigem Recht von ihm behaupten, Gedankenarmut und Paragraphiererei haben sich vereint, um nach Möglichkeit alles beim alten zu lassen, im übrigen aber die heute ohnehin verworrenen Zustände noch mehr durcheinander zu bringen.

Es soll jedoch nicht Aufgabe dieser Arbeit sein, sich mit allen Einzelheiten des Entwurfs zu beschäftigen, sondern sie will sich dem wichtigsten Bestandteil zuwenden, dem Schiedsspruch. Ueber das, was der Schiedsspruch abzuwaschen ist, sagt der § 135:

„Der Schiedsspruch hat sich auf alle zwischen den Parteien strittigen Fragen zu erstrecken. Er muß erkennbar machen, inwiefern er einen Vorschlag an die Parteien für die allgemeine Regelung von Arbeitsbedingungen enthält.“

Solche Richtlinien etwa dabei zu berücksichtigen wären, darüber ist nichts vorhanden. Es heißt lediglich im § 133:

„Der Schlichtungsausschuß entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung aller Umstände des Falles.“

Damit mag man in allen anderen Fällen zur Not auskommen, bei Lohnstreitigkeiten kommen wir mit dem „pflichtgemäßem Ermessen“ nicht mehr aus. Hier müssen schon andere, und zwar kräftigere Register gezogen werden.

Die Wirkung von den Schlichtungsausschüssen bei Lohndifferenzen unter dieser Devise entfaltet Tätigkeit hat nur wenig Anerkennung aufzuweisen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen den durch die getroffenen Vereinbarungen und gefällten Schiedssprüche herbeigeführten Regelungen der Lohnverhältnisse in den verschiedenen Erwerbszweigen mit rechtlich gemischten Gefühlen gegenüber. Beide Teile äußern offen ihre Unzufriedenheit; die eine Seite ist unzufrieden, weil sie angeblich über das erträgliche Maß zu Leistungen verpflichtet wird, während die andere unverhohlen zum Ausdruck bringt, daß alles in ungenügendem Verständnis für die Bedürfnisse des Arbeitnehmers... Haushalts zutage tritt. Und es ist nicht zu verkennen, auf Schritt und Tritt bemerkt man eine große Unsicherheit, ein ängstliches, ja beängstigendes Hin- und Hertappen in bezug auf die zu erlernende Lohnhöhe, sobald wirtschaftliche Differenzen von einigem Umfang vor den Schlichtungsausschüssen zur Verhandlung kommen sollen.

Es fehlt dem Schlichtungswesen der objektiv richtunggebende, für beide Teile klar erkennbare Leitfaden für den zu fallenden Schiedsspruch. Aus diesem Grunde löst jede Lohndifferenz naturgemäß eine erhebliche Nervosität bei den Streitgegnern aus, die durch die jetzigen abnormen Zeit- und Lebensverhältnisse eine nicht unbedeutliche Steigerung erfährt. Erschwerend kommt hinzu, daß bei Lohnstreitigkeiten die von den Arbeitnehmern angeforderte Lohnhöhe die gegenseitlichen Auffassungen in schärfster Form aufeinanderprallen läßt, weil bei der Meinungsbekämpfung von vornherein auf das mögliche Mindestmaß herabsetzende Faktor nicht vorhanden ist.

Hier muß der Hebel angelegt werden; denn es fehlt auf beiden Seiten das sichere Erkennen und Erfassen des Lohnminimums für das in Betracht kommende Arbeitsgebiet, weil in den verschiedenen Industriezweigen und Gewerben die unterschiedlichsten Löhne und Gehälter gezahlt werden.

Ein gangbarer Weg durch dieses Wirrwirr divergierender Auffassungen ist bereits vorhanden, wir müssen uns seiner nur bedienen lernen oder das Nötige veranlassen, daß er beschritten werden muß. Es kann und darf nicht dem Zufall des „pflichtgemäßen Ermessens“ überlassen bleiben, irgendeine Regelung zu finden, oder daß einzelne Arbeitergruppen es durch die größere Energie und Stoßkraft ihrer Organisationen möglich wird, das Lohnminimum zu erreichen, während andere wesentlich weit dahinter zurückbleiben. Der Weg, der hierbei vorgezogen werden soll, führt in das Reichsarbeitsministerium.

Im Reichsarbeitsministerium fließen die verschiedensten Tarife der einzelnen Länder sowohl wie auch der zusammenhängenden und als Gesamtkomplex zu betrachtenden Industriegebiete zusammen. Diese Tarife in der entsprechenden Weise nach Ländern, Industriegruppen und zusammengehörigen Industriegebieten bearbeitet, ergeben in ihrem Lohndurchschnitt das Lohnminimum, das den Schlichtungsausschüssen in Zukunft insofern Richtschnur werden muß, als unter diesem Lohnminimum kein Schiedsspruch erteilt werden darf.

Um nun Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die Zeit, bis zu welcher es gelingt, von dem so gefundenen Lohnminimum zu dem Existenzminimum zu kommen, die nötige Ueberbrückungsmöglichkeit zu verschaffen, muß das Reichsarbeitsministerium verpflichtet werden, von Vierteljahr zu Vierteljahr im „Reichsarbeitsblatt“ diesbezügliche Statistiken zu veröffentlichen.

Damit wäre für den Schiedsspruch das zunächst richtunggebende gefunden, dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne große Bedenken unterordnen können.

Um vom Lohnminimum zum Existenzminimum, wofür eben die bekannten Indizes der Statistiken des Herrn Dr. Ruzynski (Berlin-Schöneberg) die nötigen Unterlagen bieten, zu gelangen, wird es noch schwerer Kämpfe bedürfen. Aber auch diese Kämpfe können abgemildert werden, wenn wir alle im Reichstage vorhandene proletarische Macht zusammenzufassen in der Lage sind, und sei es zunächst auch nur zu dem einen hohen Ziel, einem in der Welt bereits vorhandenen Beispiel zu folgen und zum Wohle der deutschen Arbeitnehmer das Schlichtungsverfahren so zu gestalten, daß im Schiedsspruch die Sicherheiten verankert werden, wie es das „Gesetz zur Abänderung und Zusammenfassung des Rechts, betreffend die Beilegung gewerblicher Streitigkeiten durch Schiedsgericht und für andere diesbezügliche Zwecke“ für West-Australien (Britisches Reich) seit dem 21. Dezember 1912 lenkt:

Die betreffende Stelle des Gesetzes Ziffer 84 (2) lautet:

„Der Mindestlohn ist so festzusetzen, daß er für einen Durchschnittsarbeiter für den er gilt, zu einer Lebensführung in verständlicher Beuglichkeit unter Berücksichtigung seiner üblichen häuslichen Verpflichtungen ausreicht.“

Was dort möglich ist, muß in Deutschland möglich werden. Es wird aber nur Wirklichkeit, wenn die Arbeiterschaft ihre Vertreter im Reichsparlament verpflichtet, in dieser Höhe als alle politischen Meinungsverschiedenheiten stehenden Existenzfragen der Arbeitnehmer Hand in Hand zu arbeiten.

Mit den Sicherheiten der Ziffer 84 (2) des genannten Gesetzes im Zusammenhang gesehen, wird dann auch das ausgesprochene Verbot von Streiks und Aussperrungen vor der Fällung des Schiedsspruches und die Verhängung von Geldstrafen für den Fall der Nichtbefolgung der anschließend wiedergegebenen Strafbestimmungen der Ziffer 104 (1) verständlich:

„Niemand darf:

- a) an einer Aussperrung oder an einem Streik teilnehmen oder an etwas deraut beteiligt sein, oder
- b) bevor eine angemessene Frist zur Anhängigmachung einer Streitsache beim Gerichtshof verstrichen ist, oder während ein Verfahren vor dem Gerichtshof bezüglich einer gewerblichen Streitigkeit schwebt, die Beschäftigung oder Arbeit in einem Gewerbe einstellen oder unterbrechen, oder
- c) die vorgenannten Handlungen anführen oder dazu Beihilfe leisten.

Strafe für Arbeitgeber, einen gewerblichen Verein oder Verband 100 Pfund, in anderen Fällen 10 Pfund.“

Hinzu kommt ferner, daß der gefällte Schiedsspruch bindend ist (Ziffer 78) und die aus der Auslegung desselben entstehenden Streitigkeiten gemäß der folgenden Ziffer 79 geregelt sind:

„Der Gerichtshof kann jedem vor und nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassenen Schiedsspruch während seiner Geltungsdauer die richtige Auslegung geben und hat die Befugnis, die Bestimmungen des Schiedsspruches abzuändern, um einen Mangel zu beheben oder ihm eine größere Wirksamkeit zu verleihen.“

Aus dem Benigen, was hier Erwähnung finden kann, ergibt sich der Weg für die drei Hauptfragen eines Schiedsspruches: Lohnhöhe, Verbindlichkeit und Auslegung.

Werden hierin der deutschen Arbeiterschaft ebenfalls bestimmte



Garantien gegeben, dann werden die übrigen Fragen zur Nebensache. Solange es nicht geschieht, wird das Streikverhältnis auf Kampf eingestellt bleiben.

Wenn aber, wie beim Entwurf, keinerlei Garantien für das Lohnminimum gegeben werden, die Verbindlichkeit des Schiedspruches dem „pflichtgemäßen Ermessen“ der Verwaltungsbehörde überlassen bleibt (§ 160) und die Auslegung des Schiedspruches damit dem Zufall überantwortet bleibt, dann wird dies wie ein Streikverbot, die sich darbietende Bestimmung des § 155 wie eine Aufforderung zum Kampf mit allen zu Gebote stehenden Mitteln, denn in Deutschland betreibt die Arbeiterkraft hinter der Verbindlichkeit her.

Das Land, in welchem der Durchschnitts-Arbeitnehmer das gesetzliche Recht hat, Schiedsprüche in Erziehungshöhe zu verlangen, in dem diese Schiedsprüche auch verbindlich sind, ist leider nicht die Republik Deutschland. Es liegt weit von uns entfernt, in einem anderen Weltteil. Deshalb sind wir wohl noch so weit entfernt von dem demütig vernunftgemäßen Eintritte. Und warum kann man der Arbeiterkraft in der heutigen Zeit so etwas bieten? Nur, weil sie nicht einig ist. Der einst so gewaltige achtunggebietende Einheitsbau der deutschen Arbeiter steht geborsten in dem brandenden Auf und Ab der Weltrevolution.

### Musterarbeitsordnung für Arbeiter.

Schwerlich dürften bis zum 1. September überall die neuen Arbeitsordnungen herauskommen können. Der Termin muß unbedingt verlängert werden. Eine diesbezügliche Eingabe ist bereits gemacht. Um unseren Mitgliedern resp. Funktionären als Arbeiterräte Unterlagen zu geben für den Aufbau der neuen Arbeitsordnung, bringen wir zunächst den Entwurf des Reichsarbeitsministeriums zum Abdruck. Der Entwurf des Vorstandes des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes wird im „Proletariat“ folgen.

Um einen Anhalt bei der Vereinbarung von Arbeitsordnungen zu geben, hat das Reichsarbeitsministerium unter Mitwirkung der großen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachstehende Musterarbeitsordnung für Arbeiter ausgearbeitet.

Berlin, den 31. Juli 1920.  
Der Reichsarbeitsminister.  
Dr. Brauns.

#### Vorbemerkungen.

In allen Betrieben, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden und für die die Arbeitsordnung vom dem 1. Januar 1919 erlassen ist, muß bis zum 1. September 1920 eine neue Arbeitsordnung erlassen werden.

Die Arbeitsordnung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter im Rahmen der geltenden Tarifverträge zu vereinbaren. In Betrieben, in denen kein Arbeiterrat besteht, tritt an seine Stelle der Betriebsrat. Der Entwurf zur Arbeitsordnung ist vom Arbeitgeber dem Arbeiter vorzulegen. Kommt über den Entwurf eine Einigung nicht zustande, so können beide Teile den Schlichtungsanspruch anrufen. Dieser entscheidet bindend. Die Verbindlichkeit der Entscheidung erlischt sich jedoch nicht auf die Dauer der Arbeitszeit.

Die Arbeitsordnung ist von dem Arbeitgeber und dem Vorsitzenden des Arbeiterrats eigenhändig unter Angabe des Datums zu unterzeichnen und binnen drei Tagen der unteren Verwaltungsbehörde in zwei Ausfertigungen einzureichen. Der Zeitpunkt, mit dem sie in Wirklichkeit treten soll, muß in der Arbeitsordnung angegeben sein. Sie ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen und in leicht lesbarem Zustande zu erhalten. Dabei ist zu beachten, daß sie mindestens zwei Wochen lang ersichtlichen Anhang in Geltung tritt. Abänderungen der Arbeitsordnung können nur durch Vereinbarung von Ausschüssen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung vereinbart wird.

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für den Arbeitgeber und die Arbeiter rechtsverbindlich.

Der Entwurf der Musterarbeitsordnung für Arbeiter soll für die Ausgestaltung der Arbeitsordnungen für die Betriebe eine Anleitung geben. Sein Inhalt ist in keiner Weise verbindlich, weder für diejenigen, welchen die Vereinbarung der Arbeitsordnung obliegt, noch für die unteren Verwaltungsbehörden, denen die Prüfung zugeht. Bei der großen Verschiedenheit der Verhältnisse, auf die bei der Ausgestaltung von Arbeitsordnungen Rücksicht zu nehmen ist, ist der Entwurf nicht ohne weiteres für jeden Betrieb verwendbar. Vielmehr ist jede Anpassung darauf zu prüfen, ob sie zutrifft in die Arbeitsordnung für den betreffenden Betrieb aufgenommen werden kann. Die dem Entwurf beigegebenen Erläuterungen sollen diese Prüfung erleichtern. Insbesondere werden in den Betrieben der Sachverständigen und des Bergbauwesens Abweichungen notwendig sein, wo auch die rechtliche Grundlage der Arbeitsordnung eine andere ist.

Die Klausuren im Texte des Entwurfes dienen, soweit sie nicht besonders erläutert werden, an, daß die in Klausuren eingeschlossenen Punkte beibehalten oder geändert werden können, oder daß unter den mehreren in Klausuren eingeschlossenen Fassungen zu wählen ist. Die durch Punkte gekennzeichneten wesentlichen Fragen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände anzugehen.

Der Entwurf soll zum Ausdruck bringen, daß die Regelung dieser Frage durch die Arbeitsordnung gesetzlich vorgegeben ist. Es ist also ausdrücklich Bestimmungen über diese Gegenstände in die Arbeitsordnung aufzunehmen; dagegen ist es auch hier nicht erforderlich, die im Entwurf vorgeschlagene Fassung zu wählen.

Für eine Reihe von Betrieben sind besondere Arbeiter-Schutzvorschriften erlassen, die in die Arbeitsordnung aufgenommen werden müssen. Derartige Bestimmungen sind in die Arbeitsordnung einzufügen.

### Arbeitsordnung für Arbeiter.

Die nachstehende Arbeitsordnung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter gemäß den Bestimmungen des Reichsarbeitsgesetzes und der Gewerkschaften zu vereinbaren. Sie ist für Arbeitgeber und Betriebsrat, Gewerkschaft, Lohnfrage und sonstige gewerkschaftliche Arbeiter mit Ausnahme der Betriebsräte, Betriebsleiter und Leitenden der Betriebe verbindlich und tritt am ... in Kraft. Derartige Bestimmungen sind in die Arbeitsordnung einzufügen.

#### Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Die Einstellung erfolgt durch ... (gemäß dem ...)

Der Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeit ist bei der Einstellung zu vereinbaren.

Entscheidet die Einstellung nur zu vorübergehender Arbeit, so muß dies ausdrücklich vermerkt werden, sofern es sich nicht aus der Natur der Arbeit von selbst ergibt.

Bei der Einstellung ist jedem Arbeiter ein Abdruck der Arbeitsordnung ... zu übergeben.

Der Entwurf der Arbeitsordnung ist ... zu besichtigen. ...

Der Arbeiter hat bei der Einstellung die Lohnkarte der ... vorzulegen.

Minderjährige haben außerdem ihr Arbeitsbuch ... abzugeben. ...

Jeder Arbeiter ist verpflichtet, bei der Einstellung seine Wohnung und bei Wohnungswechsel die neue Wohnung anzugeben ...

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Seite mit einer Kündigungsfrist von ... Tagen (jederzeit) ... zum Schlusse des Arbeitstages ...

Ist die Einstellung für bestimmte Zeit erfolgt, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Die Vorschriften der Gewerbeordnung, nach denen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann, bleiben unberührt.

Bei der Beendigung der Beschäftigung erhält der Arbeiter die abgegebenen Papiere unverzüglich zurück.

Auf Verlangen ist dem Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auch auf die Führung und die Leistungen auszu dehnen.

Vor der Beendigung der Beschäftigung sind die Arbeitsordnung und sonstige Dienstvorschriften, Maschinen, Werkzeuge, Werkzeugbuch und andere dem Arbeiter anvertraute Gegenstände in ordnungsgemäherm Zustande an die hierfür bezeichneter Stelle zurückzugeben. Ueber die Ablieferung erhält der Arbeiter eine Bescheinigung.

#### Arbeitszeit.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Arbeiter im Alter von mehr als ... Jahren beträgt ... Stunden, am Sonnabend ... Stunden, ausschließlich (einschließlich) der Pausen. Sie beginnt in der Zeit von ... bis ... um ... und endet um ... am Sonnabend und an den Tagen vor Ostern, Pfingsten und Weihnächten um ... und endet um ...

Arbeitspausen sind in der Zeit von ... bis ... von ... Uhr vormittags (nachmittags) bis ... Uhr vormittags (nachmittags)

Für Arbeiterinnen im Alter von mehr als ... Jahren beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ... Stunden, am Sonnabend ... Stunden, ausschließlich (einschließlich) der Pausen. Sie beginnt usw. (wie bei den Arbeitern).

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Arbeiter und Arbeiterinnen im Alter bis zu ... Jahren beträgt ... Stunden, am Sonnabend ... Stunden, ausschließlich (einschließlich) der Pausen. Sie beginnt in der Zeit von ... bis ... um ... und endet um ... am Sonnabend und an den Tagen vor Ostern, Pfingsten und Weihnächten um ... und endet um ...

Arbeitspausen sind in der Zeit von ... bis ... von ... Uhr vormittags (nachmittags) bis ... Uhr vormittags (nachmittags)

Arbeiterinnen von mehr als ... Jahren, die ein Hauswesen zu beorgen haben, sind auf ihren Antrag eine halbe Stunde vor der Mittagspause zu entlassen.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen wird durch das Fabriksignal bekanntgegeben. Jeder Arbeiter hat pünktlich mit der Arbeit zu beginnen und sie nicht vor Schluß der Arbeitszeit zu verlassen. (Für die Arbeitszeit ist die Wehrzeit maßgebend.)

#### Lohnberechnung.

Die Regelung der Löhne erfolgt, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, unter Mitwirkung des Arbeiterrats. Jedem Arbeiter ist bei der Einstellung der ihm zustehende Lohn mitzuteilen.

Im Stücklohn arbeitende Arbeiter erhalten vor Beginn der Arbeit einen Stücklohzettel, auf dem die Art der Arbeit, die Stückzahl und die Vergütung zu vermerken sind.

#### Lohnzahlung.

Die Lohnperiode dauert ... Tage (Wochen). Sie beginnt mit ...

Die Auszahlung des Lohnes erfolgt an dem auf den Schluß der Lohnperiode folgenden Tag in Reichsmark. Fällt dieser Tag auf einen Feiertag, so wird am vorhergehenden Werktage gezahlt.

Die Lohnsummen können auf volle ... abgerundet werden. Der Unterschied ist bei den nächsten Lohnzahlungen auszugleichen.

Bei der Lohnzahlung ist dem Arbeiter ein Lohnzettel (Lohnkarte, Lohnbuch usw.) über den Betrag des verdienten Lohnes und der einzelnen Arten der vorgenommenen Abzüge auszuhandigen. Bei der Lohnzahlung werden in Abzug gebracht die auf den Lohn geleisteten Vorschüsse, die Beiträge zur reichsgewerkschaftlichen Arbeiterversicherung und der gesetzliche Steuerabzug.

Einprüche gegen die Berechnung des Lohnes müssen spätestens am ... auf die Lohnzahlung folgenden Arbeitstages ... Beanstandungen wegen Nichtübereinstimmung des gezahlten Geldbetrages mit der Abrechnung sofort vorgebracht werden.

Im Stücklohn beschäftigte Arbeiter erhalten für jede Lohnperiode eine Abschlagszahlung mindestens in Höhe von ... des Lohnes. Die Auszahlung des Restes erfolgt an dem auf die Vollendung der Arbeit folgenden Zahlungstag.

#### Arbeiter, die vor der regelmäßigen Lohnzahlung ordnungsgemäß ausbleiben, sind sofort nach Beendigung der Beschäftigung zu entlassen. Der Arbeiter ist berechtigt, die Zahlung des ...

Lohnes durch die Post auf seine Kosten und Gefahr zu verlangen. Verhalten bei der Arbeit.

Der Arbeiter ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten gemäß den Weisungen des Arbeitgebers oder seines Beauftragten gewissenhaft und nach bestem Können auszuführen.

Mit dem erhaltenen Material ist sparsam umzugehen. Fehler im Material, an Arbeitsstoffen, Werkzeugen oder Maschinen sind unverzüglich zu melden.

Werkzeuge, Maschinen, Zeichnungen, Modelle und sonstige Einrichtungen sind sachgemäß zu behandeln, an dem dafür bestimmten Platz zu verwahren und, wenn sie nicht mehr gebraucht werden, an die dafür bestimmte Stelle zurückzugeben.

Jeder Arbeiter ist zur Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet.

Unfälle. Besuche um Urlaub in besonderen Fällen sind möglichst einen Tag zuvor anzubringen.

Ist ein Arbeiter durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Gründe an der Arbeit verhindert, so hat er dies baldmöglichst unter Angabe der Gründe anzuzeigen.

Die im Betrieb ausgehängten Unfallverhütungsvorschriften, Warnungstafeln und Bestimmungen zur Sicherung des Betriebes sind genau zu beachten.

Die Vorrichtungen zur Unfallverhütung sind zu benutzen; sie dürfen nicht beseitigt oder unwirksam gemacht werden.

Unfälle sind sofort vom Verletzten oder, falls dieser dazu nicht in der Lage ist, von den Zeugen der dafür bestimmten Stelle zu melden.

Beim Eingang in den Betrieb und beim Ausgang sind die Kontrolleinrichtungen zu benutzen.

Bekanntmachungen der Betriebsleitung an die Arbeiterkassen erfolgen durch ... (Ort), den ...

(Arbeitgeber, Name der Firma.)

Vorsitzender des Arbeiterrats.

1 Bezeichnung der Firma.  
2 § 78 Nr. 3, § 104 Ziffer IV, § 80 BGG.  
3 §§ 134a-134e GD.; vergl. dazu auch § 104 Ziffer V und VI BGG.

4 § 133g GD. Statt Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstige gewerbliche Arbeiter mit Ausnahme der Betriebsräte, Betriebsleiter und Leitenden ist in der Musterarbeitsordnung zur Abstützung stets Arbeiter gesetzt.

5 Nach § 134a GD. können für die einzelnen Abteilungen des Betriebes oder für die einzelnen Gruppen der Arbeiter besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Falls dies für notwendig erachtet wird, ist hier die entsprechende Abteilung oder Gruppe einzusetzen.

6 § 134c GD.  
7 § 134a Abs. 2 und 4 GD.  
8 § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, § 78 Nr. 3 BGG.

9 Hier ist die Stelle der Betriebsleitung einzusetzen, durch welche die Einstellung erfolgt.  
10 § 78 Nr. 8 BGG.

11 Falls dem Arbeiter noch andere Dinge bei der Einstellung auszuhandelt werden sollen, wie z. B. Unfall-Verhütungsvorschriften, Satzungen der Betriebskassentafel, wird dies zweckmäßig hier angeführt.  
12 § 134a Abs. 2 GD.

13 § 134b Abs. 3 GD.  
14 §§ 1414 ff. BGG.  
15 § 134b Abs. 3 GD.

16 Hier kann auch die Vorlage noch weiterer Ausweispapiere oder von Zeugnissen über die frühere Beschäftigung vorgeesehen werden.  
17 § 107 GD.

18 § 137 Abs. 6 GD.  
19 Falls diese Fassung gewählt wird, sind Abs. 3 und 4 entbehrlich.  
20 Der Abs. 1 ist nur anzunehmen, falls eine besondere Kündigungsfrist verabredet werden soll. Andernfalls bewendet es bei den gesetzlichen Bestimmungen. § 134b Nr. 3 GD.

21 §§ 123, 124, 124a, 133aa GD. Falls noch andere Gründe für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses maßgebend sein sollen, müssen diese hier angeführt werden. § 134b Nr. 3 GD.  
22 § 113 GD. Den Arbeitgebern ist untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.

23 § 134b Nr. 1 GD.  
24 ... kann auch die Gesamtwochenarbeitszeit eingesetzt werden.  
25 ... nach je nach Erfordernis die verschiedenen Arbeitszeiten für die Arbeitergruppen oder Schichten auszuführen.

26 Zu beachten §§ 137, 137a, 138, 138a, 139 GD., Anordnung vom 23. November/17. Dezember 1918 über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter.

27 Die Ausnahme der Pausen für Jugendliche ist durch § 134b Nr. 1 GD. nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber hat aber dafür zu sorgen, daß in Räumen, in denen jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, an einer in die Augen fallenden Stelle ein Verzeichnis der jugendlichen Arbeiter unter Angabe ihrer Arbeitstage sowie des Beginns und Endes ihrer Arbeitszeit und der Pausen ausgehängt ist. (§ 138 Abs. 2 GD.)

28 Diese Bestimmung ist nur anzunehmen, wenn die Mittagspause nicht mindestens 1 1/2 Stunden beträgt. § 137 Abs. 5 GD.  
29 Der Weg der vorübergehenden Veränderung der Arbeitszeit kann gleichfalls in der Arbeitsordnung geregelt werden. (§ 78 Nr. 2 BGG.)

30 § 134b Abs. 3 GD.  
31 § 78 Nr. 2 BGG. Diese Regelung hat im Benehmen mit den wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitnehmer zu erfolgen. Der Arbeiterrat muß also im Einvernehmen mit den Gewerkschaften vorgehen.

32 § 134b Nr. 2 GD.  
33 Hier empfiehlt es sich, die Bezahlung im Falle der Nichtvollendung der Akkordarbeit zu regeln.

34 Hier ist der Tag einzusetzen, an dem die Lohnperiode beginnt, z. B. der Sonntag oder der Montag.  
35 § 134b Nr. 2 GD.

36 Ueber die Berechnung von zusammenhängenden Arbeitszeiten, die sich auf mehrere Lohnperioden erstrecken (z. B. bei mehrtätiger Arbeit), sind besondere Bestimmungen zu treffen.  
37 Der Lohnzahlung darf kein Sonntag sein, soweit die untere Verwaltungsbehörde das nicht ausdrücklich zugelassen hat. § 134b Nr. 2 GD.

38 § 115 GD.  
39 §§ 394, 1432 BGG.  
40 Außerdem können hier sonstige rechtlich zulässige Abzüge aufgeführt werden, z. B. die dem Arbeitgeber geschuldeten Beträge für Lebensmittel, Wohnung und Landung, Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beförderung, Arzneien und ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den übertragenen Arbeiten, die durch Vertragsbruch verwirkt



Vohnbeiträge, die Beiträge zur Unterhaltungs- bzw. Pensionklasse des Betriebes oder sonstigen Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien, vergl. auch § 115 Abs. 2, § 117 Abs. 1 GG.

- 41 Es empfiehlt sich, die Frist so zu wählen, daß die Beanstandungen spätestens bis zur nächsten Lohnabrechnung erledigt sind.
42 § 134b Nr. 2 GG.
43 Hier können weitere, das Verhalten bei der Arbeit betreffende Vorschriften eingefügt werden, wie z. B. das Verbot des Rauchens, Mitbringen von Alkohol und von fremden Personen in den Betrieb.
44 Hier können auch etwa aufzunehmende Bestimmungen über Durchsuchungen von Arbeitern und ihnen gehörigen Gegenständen Platz finden.
45 Falls Strafbestimmungen in die Arbeitsordnung aufgenommen werden sollen, finden sie zweckmäßiger Weise hier Platz.
46 Soll von § 134 Abs. 1 GG. (Lohnverwirkung) Gebrauch gemacht werden, so kann dies zweckmäßig an dieser Stelle geschehen.
47 § 134a Abs. 1 GG.
48 § 134a Abs. 2 GG., § 104 Ziffer IV BGG.

Frauenfragen.

Erwerbstätige Frauen.

Es gibt heute fast keinen Zweig der Erwerbstätigkeit mehr, in dem die Frau nicht beschäftigt ist. Im Handel, in der Industrie, im Gewerbe, in den freien Berufen, überall finden wir sie. Das ist lediglich eine Folge der wirtschaftlichen Entwicklung, die vor den schönsten Idealen nicht halt macht.

Table with 3 columns: weiblich, männlich, zusammen. Rows: auf dem Lande, in der Stadt, zusammen.

Diese Zahlen werden heute nicht mehr zutreffend sein. Hat schon der Gang der technischen Entwicklung die Heranziehung der Frauen zur Betätigung in allen Erwerbszweigen immer mehr ermöglicht, so hat der Krieg diese Erscheinung noch mehr begünstigt.

Auch in den für unser Agitationsgebiet zuständigen Industriezweigen ist die Zahl der Arbeiterinnen ganz erheblich. Der für die Zeit von 1914 bis 1918 vorliegende Bericht der Gewerbeaufsichtsbeamten gibt darüber Aufschluß.

Table with 7 columns: Industriezweig, Zahl der Betriebe, Zahl der Arbeiterinnen im Alter von (über 21, 16 bis 14, unter 14), Arbeiterinnen zusammen.

Bei Benutzung dieser Tabelle ist zu beachten, daß in verschiedenen Industriezweigen nicht lediglich unsere Organisation zuständig ist. Ferner sei darauf hingewiesen, daß für Hessen und Baden die Angaben fehlen, die Zahlen also noch wesentlich höher sein müßten.

Table with 7 columns: Industriezweig, Zahl der Betriebe, Zahl der Arbeiterinnen im Alter von (über 21, 16 bis 14, unter 14), Arbeiterinnen zusammen.

Die Zahl der Betriebe hat sich in den einzelnen Berufsgruppen geändert, war jedoch für alle Gruppen zusammen im Jahre 1918 niedriger, wie die Tabellen zeigen. Dagegen ist die Gesamtzahl der Arbeiterinnen von 410 562 auf 593 206 gestiegen, also um 44,48 Prozent.

berufgruppen zusammen um 48 357 Arbeiterinnen oder um 36,48 Prozent zugenommen. In der Altersklasse von über 21 Jahren beträgt die Zunahme 133 998 oder 57,67 Prozent.

Soziales Los und Nachwuchs.

Die Ernährung mit Muttermilch ist bekanntlich von der größten Bedeutung für die Erhaltung der Säuglinge. So starben in Berlin im ersten Lebensmonat fast dreimal soviel Säuglinge, die mit Tiermilch ernährt wurden, als Säuglinge, die von ihrer Mutter die natürliche Nahrung bekamen.

Zahlstellenleiter-Konferenz für Gau 13.

Am Sonntag, dem 8. August, fand im kleinen Saale des Gewerkschaftshauses zu Frankfurt a. Main die diesjährige Zahlstellenleiter-Konferenz statt, die von 36 Orten mit 56 Delegierten besetzt war.

- 1. Bericht über die Entwicklung des Gau 13 seit 1914. Referent: Kollege Bruns (Frankfurt a. Main.)
2. Wirtschaftsprobleme der Jetztzeit und deren Einfluß auf die Lotterij uneres Verbandes. Referent: Kollege August Vrey (Hannover.)
3. Die inneren Verhältnisse der im Gau befindlichen Zahlstellen. Referent: Kollege Kahl.
4. Wahl der Mitglieder des erweiterten Gauvorstandes.
5. Wahl der Mitglieder des erweiterten Gauvorstandes.

Zu Punkt 1 der Tagesordnung ergriffte Kollege Bruns eingehend Bericht. Er bepricht kurz die Entwicklung der Zahlstellen von 1912 bis zum Ausbruch des Krieges. Der Gau umfaßte damals 23 Zahlstellen und hatte einen Mitgliederbestand von 10 952. Die Wirtschaftskrise 1913 brachte uns einen Verlust von 622, die Kriegsjahre 1914 bis 1916 einen weiteren Verlust von über 7000 Mitgliedern.

In der Diskussion führte Lamprécht (Höchst) aus: Wenn auch Höchst den größten Prozentsatz der zum Heeresdienst Eingezogenen hatte, so hatte es aber auch in der Folge den größten Prozentsatz Reklamierter.

Rehholz (Frankfurt) faßt seinen Standpunkt, den er in dem besagten Artikel dargelegt, faßlich zu beweisen. Er betont, daß es ihm fern gelegen habe, Pfeile von hinten zu senden.

Brey (Hannover) behauptet ebenfalls den Artikel, der in seiner Wirkung darauf angelegt sei, die Erfolge der Organisationen nicht zum Besten kommen zu lassen.

Bruns (Frankfurt) würdigt in seinem Schlußwort voll und ganz die Beschlüsse des Kollegen Vey und bedeutet, daß die Kollegen in halber Zucht selbst Hand ans Werk legen müssen, wenn sie sich von gewerkschaftlichen Bedrückungen nicht bedrückt fühlen.

Die Beschlüsse des Kollegen Vey und bedeutet, daß die Kollegen in halber Zucht selbst Hand ans Werk legen müssen, wenn sie sich von gewerkschaftlichen Bedrückungen nicht bedrückt fühlen.

Angenommen wurde auch folgender Antrag Höchst a. Main: Die Zahlstellenleiter-Konferenz beschließt: Der Gauvorstand wird beauftragt, baldigst eine Konferenz der gewerkschaftlichen Arbeiter von der Sektion VII einzuberufen, um sich mit dem Reichsrat für die chemische Industrie zu beschäftigen.

Eingehend zergliedert er die Ursachen unserer heutigen wirtschaftlichen Notlage und stellt in seinem Referat fest, daß die gegenwärtige Wirtschaftskrise in Deutschland keine Ursachen der Weltwirtschaftskrise habe, nicht zuletzt jedoch in der Valutakrise, in der sich ein jedes Land gegenwärtig befindet.

Er beleuchtet die Zahlen des deutschen Außenhandels, die ein sehr interessantes Kapitel für Gewerkschaften und Wirtschaftspolitik sei. Deutschland habe ehemals Belgien und England mit Zucker versorgt, heute kann es nicht einmal seinen eigenen Bedarf decken.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Er legt in leichtverständlicher Weise die Schwierigkeiten dar, in der sich gegenwärtig die pharmazeutische und auch die übrige chemische Industrie befindet, bezüglich der Beschaffung von Rohstoffen vom Auslande.

Ausländische Arbeiterbewegung.

Die Gewerkschaftsbewegung in Polen. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.

Der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens. Kürzlich tagte in Warschau der Kongreß der freien Gewerkschaften Polens.







## @@@ Aus der Industrie @@@

### Papier-Industrie\*\*\*

#### An die Arbeiterräte in der Papier-Industrie!

Am 13. August d. J. fanden in Berlin Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Papp-, Zellstoff- und Holzstoff-Industrie über die Festlegung einer Arbeitsordnung statt. Das Ergebnis der Beratungen befriedigte die Verhandlungsteilnehmer auf Arbeitgeberseite nicht. Wir werden deshalb in nächster Zeit auf die Angelegenheit im „Proletarier“ zurückkommen und mitteilen, ob wir den Arbeiterräten in der Papier-Industrie die Zustimmung zu dieser „Musterverbeitsordnung“ empfehlen können. Bis dahin bitten wir, jede Verhandlung mit den Unternehmern abzulehnen.

Gleichzeitig hatten wir beantragt, daß Richtlinien über die Einstellung von Arbeitskräften vereinbart werden sollten, die dann von beiden Organisationen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden) zur Annahme empfohlen werden könnten. Die Arbeitgeber lehnten dies ab und erklärten, daß sie bereits derartige Richtlinien an ihre Mitglieder verhandelt hätten.

Wir ersuchen die Richtlinien der Arbeitgeber nicht bedingungslos anzunehmen, sondern mit diesen in Verhandlungen einzutreten auf Grund der Richtlinien unseres Verbandes, die wir nachstehend allen Arbeiterratsmitgliedern zur Kenntnis bringen:

#### Richtlinien über die Einstellung von Arbeitskräften.

§ 78 Absatz 8 des Betriebsrätegesetzes.

Dem Arbeiterrat steht das Einspruchsrecht zu:

1. wenn Arbeiter eingestellt wurden, die auf Grund ihrer wirtschaftlichen und Vermögensverhältnisse ihren Lebensunterhalt nicht unbedingt als Lohnarbeiter fristen müssen, und solange noch Arbeitskräfte am Orte vorhanden sind, deren Lebensunterhalt nur durch Lohnarbeit ermöglicht wird;

2. wenn Arbeiterinnen eingestellt wurden für Arbeitsplätze, die früher von Arbeitern besetzt waren; die infolge ihrer Anforderungen an körperliche Leistungen für Arbeiterinnen ungeeignet erscheinen oder Leben und Gesundheit der Arbeiterinnen gefährden; bei Beschäftigung von Arbeiterinnen an schweren Transportarbeiten, an Verladeeinrichtungen, an Hebezeugen, Dampfseilen, Röhren, Antriebsmaschinen, Papier-, Papp-, Entwässerungsmaschinen, Hüllmaschinen und Kollergängen, Wurslern und Zerfasermaschinen, Kollmaschinen, Rollenkalender, Querschneidemaschinen, mit Ausnahme des Vogenfangens, Holzschälens, an Kreis- und Wendelstein sowie in den chemischen Abteilungen der Lauge- und Säurebereitung;

3. wenn ledige Arbeiter eingestellt wurden, solange noch auf Erwerb angewiesene Frauen ohne Ernährer vorhanden sind oder verheiratete Frauen eingestellt wurden, deren Ernährer als Lohn- und Gehaltsempfänger tätig ist;

4. wenn Arbeiter eingestellt wurden unter Bevorzugung ihrer politischen, konfessionellen, militärischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder wegen Zugehörigkeit zu derartigen Vereinigungen. Dasselbe Einspruchsrecht steht dem Arbeiterrat zu, wenn Arbeiterinnen unter den gleichen Bevorzugungen — ausschließlich militärischer Betätigung — eingestellt werden;

5. wenn neu eingestellte Arbeiter und Arbeiterinnen unter den tarifmäßig festgesetzten Lohnsätzen oder unter den mit der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft und der Betriebsleitung vereinbarten Abfordersätzen beschäftigt werden.

Für die Papier verarbeitende Industrie sind zentral ebenfalls keine Vereinbarungen getroffen, weder in bezug auf die Arbeitsordnung, noch auf die oben angeführten Richtlinien für Einstellungen. Es ist deshalb notwendig, daß die Arbeiterräte der Bunt- und Chrom-, Papierhüllen-, Tapeten- und Wellpappen-Industrie sich diese Richtlinien mit den notwendigen Änderungen der Maschinenbenennung zu eigen machen und für die Arbeitsordnung sich als Muster die vom Reichsarbeitsministerium und dem Vorstande des Deutschen Gewerkschaftsbundes herausgegebenen Richtlinien dienen lassen, welche in dieser Nummer des „Proletariers“ abgedruckt sind.

#### Zurück zur guten alten Zeit!

Eine Arbeitsordnung, wie sie nur von Unternehmern gewünscht werden kann, die wieder nach ihrem alten Feststellungsstand freies, was die vorgeschlagene Musterarbeitsordnung des Arbeitgeber-Verbandes der Papier-, Papp-, Zellstoff- und Holzstoff-Industrie.

Nach dieser — wahrlich ein Muster für Arbeiternbefehl — vorgeschlagenen Arbeitsordnung sollte die Einstellung der Arbeiter in Papiererzeugungsfabriken nach Belieben der Unternehmer von dem Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung abhängen. Die Arbeiter sollten sich verpflichten, jede ihnen angemessene Arbeit zu übernehmen und auszusprechen. Eine Strafbestimmung mit Geldstrafe bis zur Höhe eines Wochenverdienstes, das Liebelich einer Anzahl Papierunternehmer, war aus den alten Arbeitsordnungen mit übernommen. Angeht die Einstellung von Diebstählen sollte den Unternehmern auf Grund der Arbeitsordnung das Recht von vornherein gegeben werden, die Arbeiter beim Betreten und Verlassen der Fabrik von besonders dazu beauftragten Personen durchsuchen zu lassen. Auch Verweigerung sollten sich die Arbeiter unterwerfen. Die alten, in den Papierarbeiten so häufig gewordenen Stelen, Ueberstunden und Sonntagsarbeit, sollten sich als Pflicht aus der Arbeit wieder neu ergeben. Die Arbeiter sollten durch Arbeitsordnung verpflichtet werden, innerhalb der gesetzlichen und tariflichen Grenzen, Ueberstunden und Sonntagsarbeit zu leisten.

Bei der Verhandlung über diese Arbeitsordnung zwischen dem Arbeitgeber- und dem Fabrikarbeiter-Verband sind alle diese Wünsche der Papierunternehmer samt und sonders abgelehnt und in weniger gefährlichen Formen für unsere Kollegen und Kolleginnen gebracht worden. Es ist nicht ausgeschlossen, daß mancher die Herren Arbeitgeber ihr Heil bei den Betriebsräten verjagen werden, die bei Ausarbeitung und Einführung einer Arbeitsordnung gemäß der §§ 75, 78, 80 und 104 des B.-R.-G. mitzuwirken haben.

Wir machen unsere Kollegen und Kolleginnen auf diese Dinge aufmerksam. Es scheint, daß die Papierunternehmer durch ihre Arbeitgeberorganisation ihrer alten reaktionären Stellungnahme zu den Arbeitern wieder zutreiben. Sie haben scheinbar ihre alten selbstherrlichen Liebelichkeiten nur für die Zeit der revolutionären Unruhen und ihrer wirtschaftlichen Bedrängnis während und nach dem Kriege eingestellt. Ein engerer Zusammenschluß der Betriebsräte bzw. Arbeiterräte und der Papierarbeiter im allgemeinen in der geschlossenen Organisation des Fabrikarbeiter-Verbandes ist dringend nötig, um den vorstuflichen Gewohnheiten irgendwelcher Unternehmer entgegenzutreten zu können. M. P.

schäftlichen Bedrängnis während und nach dem Kriege eingestellt. Ein engerer Zusammenschluß der Betriebsräte bzw. Arbeiterräte und der Papierarbeiter im allgemeinen in der geschlossenen Organisation des Fabrikarbeiter-Verbandes ist dringend nötig, um den vorstuflichen Gewohnheiten irgendwelcher Unternehmer entgegenzutreten zu können. M. P.

#### Unfälle und Arbeitsdauer.

Daß der Achtfundentag nicht ohne Einfluß auf die Unfallgefahren ist, beweist wiederum der Bericht der Papiermacherberufsgenossenschaft für das Jahr 1919. Kamen doch im Jahre 1917, wo man meistens mit erwachsenen Kindern und Mädchen zu arbeiten hatte an den Maschinen, und zwar durchweg zwölf Stunden, auf je 1000 Versicherte 61,69 Unfallverletzte. Das Jahr 1918 drückte diese Zahl schon wesentlich herab, und zwar auf 56,63 für je 1000 Versicherte. Im Jahre 1919 nun, wo der Achtfundentag voll zur Geltung gelangt ist, kommen auf je 1000 Versicherte 48,26 Verletzte. Es ist dies doch ein wesentlicher Vorteil, der auch durch den Einwand nicht aus der Welt geschafft wird, daß im Jahre 1919 zum größten Teil die Bedienung von 1914 wieder an den Maschinen vorhanden war.

An unseren Betriebsräten liegt es nun, durch ihre Sachkenntnis und Urteilskraft dahin zu wirken, daß in Zukunft die Zahl der Unfälle noch mehr herabgedrückt wird. Das Recht hierzu und vor allem die Pflicht gibt ihnen der § 66 Abs. 8 des B.-R.-G. Aber nicht allein dem Arbeitgeber und der Aufsichtsbehörde gegenüber muß der Betriebsrat sich Geltung verschaffen, sondern auch bei der Arbeiterschaft im aufklärenden Sinne wirken. Denn in dem Bericht der Berufsgenossenschaft wird immer wieder darauf verwiesen, daß Schutzvorschriften von der Arbeiterschaft befolgt oder nicht befolgt werden. Das muß man leider beklagen. Da muß Wandel geschaffen werden durch Aufklärung und durch Anbringung zweckmäßiger Schutzvorrichtungen an Stelle von unpraktischen. Franz Kreis.

#### Konzentration in der Papierindustrie.

Daß sich auch innerhalb der Papierindustrie eine immer weitergehende Konzentration vollzieht, ergibt sich aus dem Bericht der Papiermacherberufsgenossenschaft für das letzte Jahr. Während 1918 auf je einen Betrieb noch 63,9 Versicherte kamen, waren es im Jahre 1919 schon 76,9. Das können wir nur begrüßen, denn diese Entwicklung liegt auf dem Wege zur Sozialisierung. F. K.

#### Papier verarbeitende Industrien

##### Der neue Reichstarif für die Tapeten-Industrie.

Am 14. August haben in Hannover erneut Tarifverhandlungen für die Tapetenindustrie stattgefunden, deren Ergebnis ein neuer Arbeitsvertrag sowie Lohnstarif ist. Der Arbeitgeberverband hatte bereits im Einlaufschriftwechsel zu der Verhandlung darauf hingewiesen, daß die Arbeitgeber der Tapetenindustrie, die am 22. Juni gemachten Zugeständnisse infolge der schwierigen Lage der Industrie nicht mehr aufrechterhalten konnten und daß die in unserer Resolution zum Ausdruck gebrachten Forderungen von den Arbeitgebern einstimmig abgelehnt seien. In der Vorbesprechung, die die Arbeitgeber vor der gemeinsamen Verhandlung abgehalten hatten, wurde nicht über eine Lohnherabsetzung, sondern von einem Abbau der jetzigen Löhne um zehn Prozent gesprochen. Auf dieser Grundlage sollte mit den Vertretern der Arbeiterschaft verhandelt werden.

In seinen einleitenden Worten wies der Syndikus des Arbeitgeberverbandes auf die oben erwähnten Besprechungen hin und betonte, daß die überaus traurige Lage der Tapetenindustrie für jetzt und auch in der Zukunft keine Möglichkeit aufweise, an eine Erhöhung der Löhne, wie sie von der Arbeiterschaft gefordert, gedacht werden könnte. Im Gegenteil, nachdem bereits für eine Reihe von Lebensmitteln und Bedarfsartikeln Preisermäßigungen eingetreten, ebenso für die Tapeten niedrigerer Preise festgesetzt seien, müsse ein Abbau der Tariflöhne stattfinden. Entweder zehnprozentiger Abbau von den bisherigen Tariflöhnen oder Scheitern des Tarifes.

Von den Vertretern der Arbeiterschaft wurde wiederholt verlangt, daß von einem Abbau der Löhne nicht gesprochen werde, sondern daß die minimalen Lohnforderungen der Arbeiterschaft erfüllt werden müßten. Es wurde ferner beantragt, daß die Reihenfolge der Beratungsgegenstände folgende sein müßte: 1. Lohnstarif, 2. Arbeitsvertrag, 3. Regelung der Lehrlingsfrage. Zum Lohnstarif folgender Antrag gestellt: Der Vorstand des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands erblickt im Reichslohnstarif die höhere Form des Vertrages und beantragt daher, daß beim Neuabschluss des Tarifvertrages für die Tapetenindustrie wiederum die Löhne für das gesamte Wirtschaftsjahr festgelegt werden. Es wird ferner beantragt, daß nur drei Ortsklassen festgelegt werden. Eine Ausnahme soll nur für das besetzte Rheinland zulässig sein. In Anbetracht der schwierigen Verhältnisse, in der sich zweifellos die gesamte Tapetenindustrie befindet, muß an der Lohnforderung unter allen Umständen festgehalten werden. Die große Mehrzahl der Arbeiter ist heute nicht in der Lage, sich für den Winter notwendigen Brennmaterialien sowie den Bedarf an Kartoffeln u. a. m. mit den wenigen zur Verfügung stehenden Geldmitteln zu beschaffen. Im Gegenteil, durch die lange Finanzverzögerung der Lohnregelung sind die meisten Arbeiter bereits derartig in Schwierigkeiten geraten, daß ein Ausgleich der Löhne durch die verlangte Abschlagung vom 1. Mai d. J. unbedingt erforderlich ist. Im besetzten Gebiet des Rheinlands, ferner in Elberfeld und Summersbach sind bereits für den Monat Mai und Juni Teuerungszulagen gewährt, welche höher sind, als hier verlangt wird.

Von dem Vorliegenden der Verhandlung wurde zum Ausdruck gebracht, daß die Arbeitgeber sehr wohl Verständnis für die wirtschaftlichen Nöte der Arbeiterschaft hätten, daß die Industrie aber nicht in der Lage sei, die geforderten Löhne auch in der Zukunft zu tragen. Es wurde nun verlangt, daß auch gleich der Arbeitsvertrag mit demselben werden sollte, und zwar wünschenswert die Arbeitgeber, daß die am 22. Juni überreichten Vorschläge von den Vertretern der Arbeiterschaft angenommen werden sollten; in diesem Falle wollten die Arbeitgeber den Lohnabbau vorläufig zurückstellen. Hierzu konnte sich die Vertretung der Arbeiterschaft nicht verstehen, und erst dann, als die Arbeitgeber erklärten, daß sie die Zugeständnisse vom 22. Juni aufrechterhalten wollten, wurde die Besprechung auf den Arbeitsvertrag ausgebeht. Der vom Fabrikarbeiterverband eingeleitete Entwurf sollte als Grundlage dienen. Die Arbeitgeber bestanden darauf, daß namentlich auch die Vertreter der Arbeiterschaft Entgegenkommen zeigen und von ihren Forderungen etwas ablassen müßten. Nach wiederholter Einzelberatung kam die Verhandlungskommission zu dem Entschluß, die Lohnforderungen der Arbeiterschaft aufrechtzuerhalten und in der Frage des Arbeitsvertrages in einigen Punkten nachzugeben, soweit dies im Rahmen der Verhandlung möglich war. Nach stundenlangem Verhandlung wurde endlich erreicht, daß die Lohnsätze, wie sie für die Arbeiter beantragt waren, angenommen wurden, für die Arbeiterinnen war es jedoch nicht möglich, höhere Zuschläge herauszuholen. In dieser Frage wären die Verhandlungen gescheitert. Für den Arbeitsvertrag wurden

nun noch verschiedene Änderungen geschaffen, so daß, wenn er auch nicht allen Anforderungen entspricht, doch etwas anderes darstellt als die Vorschläge der Arbeitgeber vom 22. Juni d. J. In der Ferienfrage konnten wir allerdings nicht mehr Urlaubstage erreichen, dagegen wurde festgelegt, daß bestehende bessere Arbeitsbedingungen in bezug auf Ferien, Wäsche- und Ankleidepausen für die zur Zeit im Betriebe Beschäftigten nicht verschlechtert werden dürfen. Ebenso wurde unter Schlichtung von Streitigkeiten bestimmt, daß die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Schlichtung von Streitigkeiten mitwirken sollen. Der Lohnstarif wurde nun folgendermaßen aufgestellt:

#### I. Ortslohnklassen.

Es werden drei Ortsklassen gebildet:  
Ortsklasse I: Berlin mit Ruderstorf, Bonn, Duisburg, Düsseldorf, mit Ertrath, Hamburg-Altona, Köln und Leipzig.  
Ortsklasse II: Barmen, Beuel, Dessau, Dresden, Elberfeld, Gummersbach, Hainichen i. Sa., Hildesheim, Jülich, Krefeld, Langenhagen bei Hannover, Lüneburg, Magdeburg, Nordhausen, Oelde, Pöhlwinkel und Würzen i. Sa.  
Ortsklasse III: Bammenshal, Bramsche b. Osnabrück, Breisach, Einbeck, Gernsbach, Grenzach, Grütten, Hiltringen, Marburg, Mühlheim (Aue), Oelde i. W. und Peiß.

Für die Städte des besetzten Gebietes: Beuel, Bonn, Duisburg, Köln und Krefeld werden die weiter untenstehenden Bestimmungen für die Entlohnung getroffen.

#### II. Löhne.

Für Drucker an Maschinen bis 4 Farben	Ortsklasse	I	II	III
von 6-8		4,60	4,25	3,95
über 8		4,95	4,60	3,95
Gründler		15	4,80	4,20
Farbmischer		4,60	4,25	3,60
Handdrucker		4,95	4,60	3,95
Selbständige Packer (Expediten)		4,55	4,20	3,55
Männliche Hilfsarbeiter bis 17 Jahr		1,60	1,30	1,10
von 17-19		2,70	2,30	2,10
von 19-21		3,10	2,80	2,50
über 21		4,10	3,70	3,30
Weibliche bis 17		1,-	0,90	0,80
von 17-19		1,70	1,60	1,45
von 19-21		1,85	1,75	1,60
über 21		2,30	2,20	2,10

Die Erhöhung der Reichslohnstarif bedeutet keine generelle Erhöhung aller Löhne. Nur diejenigen Löhne werden bis auf die neuen Reichslohnstarif erhöht, die diese Höhe, einschließlich aller besonderen Zulagen, bisher nicht erreicht hatten. Die Bezahlung der Tariflöhne gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf normale Arbeitsleistungen. Bereits bestehende höhere Löhne sollen nicht gekürzt werden, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist. Ausgenommen hiervon sind die Städte des besetzten Gebietes, für die ohne Einschränkung und ohne Ausnahmen die nachstehenden Bestimmungen gelten.

#### III. Bestimmungen für die folgenden Städte des besetzten Gebietes: Beuel, Bonn, Duisburg, Köln und Krefeld.

Drucker an Maschinen bis 4 Farben	Löhne	
von 6-8		5,-
über 8		5,35
Gründler		5,55
Farbmischer		5,-
Handdrucker		5,35
Selbständige Packer (Expediten)		5,-
Männliche Hilfsarbeiter bis 17 Jahr		1,60
von 17-19		2,70
von 19-21		3,20
über 21		4,40
Weibliche bis 17		1,10
von 17-19		1,80
von 19-21		2,10
über 21		2,60

Die besondere Lohnregelung für die Städte des besetzten Gebietes gilt nur für die Monate Juli und August 1920. Wegen der Fortsetzung dieser Sonderregelung werden von den in Frage kommenden Firmen gemeinsam von Monat zu Monat bis zum Ablauf des Lohnstarifes besondere Verhandlungen unter Beteiligung der vertragsschließenden Verbände gepflogen.

#### 2. Gültigkeitsdauer des Lohnstarifs für das besetzte Gebiet.

Das Abkommen für das besetzte Gebiet tritt mit dem 1. Juli 1920 in Kraft und gilt bis zum 31. August 1920. Erfolgt vor dem 20. August 1920 keine Kündigung des Lohnabkommens, so gilt dasselbe auch für September 1920, und im letzteren Fall, wenn vor dem 20. September 1920 keine Kündigung erfolgt, auch für den Oktober 1920 und so fort, endigend mit 31. Dezember 1920.

Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief an den Arbeitgeberverband (Berlin) oder den Fabrikarbeiterverband (Hannover) zu erfolgen.

#### IV. Gültigkeitsdauer des Reichslohnstarifs.

Der Reichslohnstarif tritt mit dem 1. Juli 1920 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1920.

Die Gültigkeitsdauer verlängert sich jeweils um 3 Monate, wenn nicht mindestens 6 Wochen vor Ablauf, vom Tage der Zustellung der Kündigung an gerechnet, gekündigt wird.

Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen. Die Nachzahlung der Lohnunterschiede zwischen dem bisherigen und dem neuen Tariflöhne erfolgt damit vom 1. Juli an. Wenn auch nicht alle Wünsche der Arbeiterschaft in bezug auf den Arbeits- und Lohnvertrag erfüllt wurden, so mußte doch andererseits die Verhandlungskommission sich darüber klar werden, ob unter den gegebenen wirtschaftlichen Verhältnissen es geboten erschien, die Verhandlungen wiederum scheitern zu lassen. An persönlichen Schürfen in der Verhandlung hat es wahrlich nicht gefehlt. Der Syndikus des Arbeitgeberverbandes hielt unter dem Beifall der Arbeitgeber eine ganz besondere Standpauke an die Vertreter des Fabrikarbeiterverbandes, auf deren Inhalt man von Arbeitnehmerseite aber nicht einging, obwohl die einzelnen Kommissionsmitglieder dies mit aller Entschiedenheit wollten. Man hätte ja dem Syndikus des Arbeitgeberverbandes nur zu erwidern brauchen, daß er ebenfalls keine Existenzbefähigung beweisen und durch kein Verhalten die Löhne für die Tapetenindustrie niedrig halten wollte.

Die Vertreter des Fabrikarbeiterverbandes werden es sich auch in Zukunft angelegen sein lassen, die Interessen ihrer Mitglieder so zu vertreten, daß sie damit den Wünschen der Arbeiterschaft dienen, in deren Auftrage sie zu den Verhandlungen entsandt werden. Auf das Lob des Arbeitgeberverbandes wollen wir gern verzichten.

Elberfeld, Am Sonntag, dem 8. August, fand in Elberfeld die fällige Versammlung der Tapetenarbeiter des Ruppertsbals statt, um den Bericht von der Reichskonferenz in Hannover entgegenzunehmen. Die Ausführungen des Kollegen K. als Berichterstatter wurden aufmerksam verfolgt, und war die davon anknüpfende Diskussion recht lebhaft. Die in Hannover vorgenommene Wahl einer ständigen Lohnkommission wurde mit Beifall aufgenommen und gleichzeitig gewünscht, der für uns zuständigen Vertreter Kollege W. möchte sich in einer später stattfindenden Versammlung vorstellen. Ein in diesem Sinne gestellter Antrag fand einstimmige Annahme. Mit dem übrigen Teil der Ausführungen des Kollegen K. erklärte die Versammlung, sich abfinden zu wollen in der Hoffnung, daß der neue Tarif gerechtere Lohnsätze aufweisen wird. Nach Erledigung einiger internen Angelegenheiten fand die gut verlaufene Versammlung ihren Abschluß.



Zucker-Industrie

Carlvertrug in der Zuckerindustrie.

Geltungsbereich.

§ 1.

Der Vertrag erstreckt sich auf das Arbeitsverhältnis aller innerhalb des Deutschen Reichs in Fabriken bearbeitenden Zuckerfabriken beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

Arbeitszeit.

§ 2.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt in der Regel einschließlich der Pausen acht Stunden. Fällt die Arbeitszeit an einem Werktag ganz oder teilweise aus, so kann der Ausfall dieser Arbeitsstunden auf die übrigen Wochentage verteilt werden.

Anfang und Ende der Arbeitszeit sowie Regelung der Pausen wird unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse der Betriebsleitung unter Mitwirkung der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterchaft überlassen.

Wird in der Betriebszeit mit Zustimmung der Behörden in einzelnen Betrieben oder Teilen des Betriebes statt in zwei Schichten gearbeitet, so muß den Arbeitern genügende Gelegenheit zur Einnahme ihrer Mahlzeiten gewährt werden.

Einstellung und Entlassung.

§ 3.

Die Einstellung und Entlassung der Arbeiterkräfte regelt sich nach den Bestimmungen des Betriebsvertrages.

Kündigung.

§ 4.

Für die ständig beschäftigten Arbeiter und solche, die länger als sechs Monate ununterbrochen in der Fabrik tätig sind, besteht eine Kündigungsfrist von mindestens einer Woche.

Wenn infolge von Witterungsverhältnissen, Mangel an Rohstoffen, Betriebsstillstand, Beizung, künstlichem Licht sowie aus sonstigen zwingenden Gründen die Arbeit ruhen muß, so kann der Arbeiter keinen Lohn beanspruchen.

Löhne.

§ 5.

Die Löhne werden in den Bezirken der Arbeitsgemeinschaften nach Ortsverhältnissen geregelt. Die Höhe der Ortslohntabelle in den einzelnen Bezirken ist möglichst zu befrachten.

Die Höhe der Lohnsätze wird durch die Arbeitgeber und Arbeitervertreter unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse unter Mitwirkung der Betriebsleitung zu vereinbaren.

§ 6.

Arbeitsruhe ist zulässig. Die Arbeitsruhe soll so zu bemessen sein, daß bei einer durchschnittlichen Beschäftigung ein Arbeitnehmer von mindestens 20 Prozent erspart werden kann.

§ 7.

Für Überstunden wird ein Aufschlag von 25 Prozent bezahlt. Als Überstunden gelten die Stunden außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.

Angenehme Stunden werden bis zu einer halben Stunde, über eine halbe Stunde voll bezahlt. Für regelmäßige Nacharbeit wird kein Aufschlag gewährt.

Für Sonntagsarbeit von Sonntag morgen 6 Uhr bis Montag morgen 6 Uhr wird ein Aufschlag von 50 Prozent bezahlt.

Für Überstunden, für die schon ein Sonntagsaufschlag bezahlt wird, kommt ein weiterer Aufschlag nicht in Betracht.

Die Arbeiter sind für die Urlaubstage, falls die Aufrechterhaltung des Betriebes es erfordert, zu gegenseitiger Vertretung auf Ansuchen verpflichtet. Der Arbeiterrat ist in solchen Fällen heranzuziehen.

§ 8.

Die Aufrechterhaltung erfolgt wesentlich, wenn nichts anderes vereinbart ist, oder wird, und zwar spätestens am Freitag der folgenden Woche.

§ 9.

Als zu erledigende Vertretung an der Dienstleistung des Arbeitnehmers wird nur angesehen die Erfüllung der folgenden nachfolgenden und ähnlichen Pflichten, soweit sich diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lassen und Gesetzen hierzu nicht entgegen stehen: Teilnahme an Betriebsversammlungen, Ausstellungen und Wettbewerben, Reisen beim Geschäfts- oder Familienbesuch, sowie die Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen, die dem Interesse der Arbeiterchaft dienen.

Urlaub.

§ 10.

Jeder Arbeiter erhält nach mindestens einer einjähriger Tätigkeit in demselben Betriebe oder Fortsetzung des Lohnes von der Betriebsleitung Urlaub, wie folgt:

nach einjähriger Tätigkeit	3 Tage
nach zweijähriger Tätigkeit	4 Tage
nach dreijähriger Tätigkeit	5 Tage
nach vier- bis fünfjähriger Tätigkeit	6 Tage
nach sechs- bis achtjähriger Tätigkeit	7 Tage
nach neun- bis zehnjähriger Tätigkeit	8 Tage
nach über zehnjähriger Tätigkeit	9 Tage

Als Entgelt für die Erteilung der Urlaubsdauer gilt der 1. April.

Der Zeitpunkt des Urlaubs ist unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeiter, möglichst in den Monaten April bis August und der Herbstferien festzusetzen.

Die Urlaubsdauer während der Urlaubzeit erfolgt nur an die Arbeiter, welche ihren Urlaub nicht dazu benutzen, um in anderen Betrieben oder für andere Personen Arbeiten zu verrichten.

Dienstleistung ununterbrochen war, nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit angesehen.

Wird ein Arbeiter ohne sein Verschulden entlassen und ist für ihn ein Urlaub fällig, so muß ihm dieser abgezogen werden. Urlaub, der bis zum 1. Oktober nicht genommen wird, gilt als verfallen.

Fabrikwohnungen.

§ 11.

Für Familienwohnungen werden freie Mietverträge vereinbart, durch die weder der Arbeiter, noch seine Familie in irgendeiner Art und Weise an den Fabrikbetrieb gebunden ist.

Die Mietkonditionen dieser Wohnungen darf nicht weniger als 14 Tage und nicht mehr als sechs Wochen betragen, sofern dem Inhaber nicht eine andere Unterkunft angewiesen wird.

Im übrigen gelten hierfür die gesetzlichen Bestimmungen und die von den Mietvereinigungen des Bezirks herausgegebenen Richtlinien.

Für bisher frei gewohnte Fabrikwohnungen wird zwischen dem Vermieter und Mieter ein Mietpreis vereinbart in Höhe des ortsüblichen Mietpreises.

Für Arbeiter, die in Kasernen untergebracht worden sind, finden die vorstehenden Bestimmungen des § 11 keine Anwendung.

Das Recht des Arbeiters, in den Kasernen zu wohnen, hört mit der Auflösung des Arbeitsvertrages auf.

Naturalleistungen.

§ 12.

Bei Naturalleistungen, wie Lebensmittel, Kohlen, Ackerland und dergleichen, sind die Preise hierfür gesondert zu vereinbaren. Die Aufstellung von Richtlinien für die Bewertung hat durch die Bezirks- oder Gruppenarbeitsgemeinschaften zu erfolgen. Die Verrechnung bei der Lohnzahlung ist zulässig.

Sonstige Bestimmungen.

§ 13.

Arbeitsordnungen, die diesem Vertrag zuwiderlaufen, sind den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend mit dem Betriebsrat eines jeden Betriebes neu zu vereinbaren.

Im vorstehenden Vertrag sind für die Arbeiter günstigere Bedingungen festgesetzt, dürfen sie nur durch die vertragsschließenden Parteien geändert werden, ausgenommen die Bestimmungen der §§ 11 und 12.

Schlichtungsverfahren.

§ 14.

Streitigkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben und nicht zwischen der Betriebsleitung und der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterchaft geregelt werden können, sollen unter Einziehung der Organisationsvertreter erledigt werden.

Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande, so ist die Streitigkeit dem Bezirks- oder gegebenenfalls dem Haupt-Schlichtungsausschuß zu unterbreiten, der aus mindestens je drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen soll. Beide Parteien sind berechtigt, Sachverständige hinzuzuziehen.

Wird eine Einigung vor dem Bezirks-Schlichtungsausschuß nicht erzielt, so entscheidet der Haupt-Schlichtungsausschuß bindend und endgültig.

Bei Streitigkeiten über Fragen grundsätzlicher Natur, speziell betreffend Auslegung dieses Vertrages, ist eine Vermittlung an den obersten Schlichtungsausschuß, bestehend aus drei Arbeitgebern und drei Arbeitnehmern, zulässig, der endgültig entscheidet.

Der oberste Schlichtungsausschuß muß auch über Streitigkeiten in Lohnfragen entscheiden, wenn beide Parteien mit seiner Annahme als letzte Instanz einverstanden sind.

Vor endgültiger Entscheidung der Streitfälle durch die Schlichtungsausschüsse dürfen die Arbeiter die Arbeit gemeinsam einstellen, und die Arbeitgeber die Arbeiter nicht entlassen.

Vereinigungsrecht.

§ 15.

Weder die Arbeitgeber oder die Arbeiter oder deren Verbände dürfen das Vereinigungsrecht des einzelnen Arbeiters beeinträchtigen. Insbesondere darf das Vereinigungsrecht nicht dadurch gekürzt werden, daß einem Arbeiter wegen Mitgliedschaft in einem Arbeiterverband irgendwelche Nachteile angedroht oder zugefügt werden.

Einzelne Arbeiter dürfen sich nicht einem Arbeiterverband anschließen, wenn dieser die Mitgliedschaft oder Entlassung bindet.

Die vertragsschließenden Verbände der Arbeitnehmer gelten als eine Partei und haben sich für alle in Frage kommenden Maßnahmen vorher zu verständigen.

Dauer des Vertrages.

§ 16.

Dieser Vertrag gilt vom 1. August 1920 an zunächst bis 1. Juli 1921 und läuft jeweils ein Jahr weiter, wenn er nicht drei Monate vorher gekündigt worden ist.

Rundschau.

Symbolistische Streifbretter.

Ein Arbeiter, der der Freien Arbeiter-Union Deutschlands als Mitglied angehört und in einem Betriebe des Transportgewerbes beschäftigt war, hielt es als seine Pflicht, beim letzten Streik die Arbeit ebenfalls niederzulegen.

Ausweis.

Dem Genossen Stolzenberger wird hiermit bescheinigt, daß er der Freien Arbeiter-Union Deutschlands angehört und somit nicht im Streit steht. Sollte er nicht unterstützt werden, so sehen wir uns genötigt, ihn die Arbeit aufnehmen zu lassen.

Föderation der Transportarbeiter von Stuttgart und Umgebung. J. A. des Vorstandes gez.: H. Metz.

Die übergeschleppten Konsumartikel Wölz, Metz, Ruoff und Komptex verlangen also die Pflicht der allgemeinen Arbeiter-solidarität und fordern ihre von ihnen verführten Mitglieder zum Streikruf an. Die Unternehmer haben Grund, an dieser Sorte „revolutionärer Arbeiterführer“ ihre helle Freude zu haben.

Lehmspeltvergütung für die Arbeitnehmerbeihilfe an Sitzungstagen.

Der präsidentliche Minister für Handel und Gewerbe und der Reichsminister der Finanzen haben folgende Verfügung erlassen: Der Minister für Handel und Gewerbe.

Berlin, den 18. Juni 1920.

Der Reichsminister der Finanzen. Berlin, den 8. Juni 1920.

Nach Mitteilung des Herrn Reichsarbeitsministers ist die Frage, betreffend Bezahlung der Beihilfe der Schlichtungsausschüsse, in dem Gegenstand einer Schlichtungsordnung, der seiner Zeitfertigkeit entgegensteht, neu geregelt worden. Bis zum Inkrafttreten der Schlichtungsordnung muß es bei den bisherigen Bestimmungen über die Bezahlung der Beihilfe in den Schlichtungsausschüssen sein Bewenden be-

halten. Jedoch will ich mich zur Vermeidung von Härten damit einverstanden erklären, daß den Beihilfen beim Nachweis des Ausfalles eines das zuständige Tageslohn übersteigenden Arbeitsverdienstes der Mehrbetrag aus Reichsmitteln erstattet wird. Soweit die Beschäftigung des Beihilfen nicht gegen festen Tageslohn erfolgt, wird der Nachweis des zugrunde zu legenden durchschnittlichen Tagesverdienstes aus der letzten Lohnabrechnung zu entnehmen sein.

Im Anschluß an obige Verordnung ist nach Rücksprache mit dem Herrn Oberpräsidenten als Demobilisierungskommissar für Groß-Berlin von den Arbeitgebern und Arbeitnehmerbeihilfen des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin in der 6. Sitzung der 22er Kommission vom 30. Juni 1920 beschlossen worden, die Feststellung der tatsächlich verfallenen Arbeitsstunden und des Lohn- oder Gehaltsausfalles der Arbeitnehmerbeihilfe dem Schlichtungsausschuß Groß-Berlin zu überlassen.

Bekanntmachung.

Die Herren Arbeitgeber im Bereiche des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin werden gebeten, den in ihren Betrieben beschäftigten Arbeitern und Angestellten, die als Beihilfe für den Schlichtungsausschuß Groß-Berlin verpflichtet sind, auf der Rückseite der Beihilferladung

1. die übliche Arbeitszeit,
2. den durchschnittlichen Stundenverdienst

zu bescheinigen. Die Herren Arbeitnehmerbeihilfer werden aufgefordert, sich rechtzeitig nach Erhalt einer Ladung wegen obigen Angaben mit dem Arbeitgeber sofort in Verbindung zu setzen.

Die Herren Vorsitzenden der einzelnen Spruchkammern werden gebeten, die Höhe des Verdienstausfalles den solchen erleidenden Arbeitnehmerbeihilfern zu bescheinigen.

Berlin, den 15. Juni 1920.

Schlichtungsausschuß Groß-Berlin.

Die Geschäftsführung:

Dr. Grottel.

Geschlechtskrankheiten und Proletariat.

Das werktätige Volk ist bekanntlich immer der Teil des Volkes gewesen, der am wenigsten von geschlechtlichen Erkrankungen heimgesucht wurde. Von der durch den Krieg erfolgten Zunahme der Geschlechtskrankheiten wird auch das Proletariat nicht verschont bleiben. Nur ein gesundes Proletariat aber kann seine Ziele durchsetzen. Darum ist es eine aus der Not der Zeit geborene proletarische Pflicht, selber im Proletariat aufklärend zu wirken, da eine Aufklärungsarbeit aus dem Proletariat selber auf fruchtbareren Boden fällt als eine von außerhalb kommende. Diese Arbeit ist um so wichtiger, als mehr und mehr sogar in die jüngeren Kreise die Syphilis einzieht.

Eingegangene Schriften.

Bubu Simbas Mission in Europa. Eine Negergeschichte von G. Thurow, Berlin, Buchhandlung Vorwärts. 171 Seiten, Preis 4 Mark.

Der Held des vorliegenden Romans, Bubu Simba, ist wirklich ein Kerl von Fleisch und Blut, ein wahrhaftiger Schwarzer. Der Verfasser, unser alter, besonders in Schleswig-Holstein wohlbekannter Poreigenosse, der lange in Afrika gelebt, hat in irgendeinem Negerdorf am Kongo diesen Bubu lebhaftig aufgefunden, reist mit ihm nach Deutschland und kommt mit ihm in Keden, draußigen Strichen seine schwarze Seele zu Augen und Frommen der europäischen Gemeinde des Weltkrieges. Daß wieder wir Europäer die Blamieren sind, ist unsere Schuld. Wir lernen Bubu kennen, erst in seiner afrikanischen Heimat, inmitten seines abergläubigen Stammvolkes, dann auf seiner Europareise, zu der ihn die französischen Herren jenes Gebietes gepreßt, damit er mit den vielen Tausenden seiner Kameraden das Kanonenfutter des Weltkrieges auf der Seite der glorreichen Nation aufzufüllen helfe.

Nicht ohne Selbstbewußtsein zieht unser Bubu aus; denn in seiner dämonenähnlichen Seele hat sich der pharmakologische Gehalt eingemittelt, er fängt gerade noch da drunten in der weiten Ferne, und von seinem Eingreifen hängt der Ausgang des Weltkrieges ab. Verhelfen muß ihm dazu sein Fettschmännlein, das er immer mit sich führt, und vermittels dessen er bestimmt hofft, den großen Oberfeld der weißen Feinde, keinen geringeren als Bismarck, von dem sich ein Delbrotbrot in das Urwaldes- von vertritt hat, zu Boden zu schmettern.

Wie dem armen Kerl allmählich in Europa, in den französischen Städten der Gasse, im Feuer und Dreck der Schützengraben und in der deutschen Gefangenenschaft der Star gestochen wird, das wird in einer fülle bunter Episoden und Abenteuer erzählt. Schließlich gelangt es Bubu, zu entkommen, und zu guter Letzt nach vielen Fahrnissen führt ihn der Verfall mit barmherziger Hand wieder in sein afrikanisches Idyll zurück.

Ein Velentnis deutscher Schuld. Beiträge zur deutschen Kriegsführung von Walter Dohme. Preis 4 Mark.

Das Auswärtige Amt und seine Reorganisation von Bruno Lissmann. Preis 2,50 Mark.

Beide Schriften sind erschienen im Verlag Neues Vaterland, E. Berger u. Co., Berlin W. 62, Kurfürstenstr. 125.

Was muß jeder Erwerbstätige vom neuen Einkommensteuergesetz wissen? Unter dieser Bezeichnung ist im Verlage der Volksblatt-Buchhandlung in Hamburg a. S. eine kleine Schrift erschienen, in der die wichtigsten Grundbestimmungen des Gesetzes, soweit sie für alle Erwerbstätigen von Interesse sind, besprochen werden. Das Gesetz selbst ist bekanntlich mit dem 1. April in Kraft getreten. Noch im Monat Juni muß von der Gesetzbestimmung Gebrauch gemacht werden, daß allen Lohn- und Gehaltsempfängern 10 Prozent entbehalten werden soll. In der vorliegenden Schrift wird vom Arbeitersekretär D. Günther auf kurze Fragen knapp, aber klare und ausreichende Antwort auf alles gegeben, was jeder Erwerbstätige vom Gesetz wissen muß. Die Steuer- sowie eine Vergleichstabelle ist beigelegt. So kann die vorliegende Schrift als ein durchaus praktischer und wertvoller Ratgeber für alle Erwerbstätigen angesehen und empfohlen werden. Der Verkaufspreis ist 1,20 Mark.

Kommentar zum Reichsverforgungsgesetz, von Hermann Müller, Verlag Buchhandlung Vorwärts, Berlin. Preis 7 Mk. Das neue Gesetz räumt mit dem Unterschied zwischen Mannschaften und Offizieren auf. Es gewährt heute über 3 000 000 Kriegsbefehlshabenden und hinterbliebenen Ansporn auf Versorgung und erhält dadurch eine für die Allgemeinheit ungenügende Bedeutung. Die Tatsache, daß der Verfasser als Reichsminister des 7. Ausschusses an dem Parlamentarismus des Gesetzes hervorragend mitwirkte, gibt die Gewähr für fundierte Erläuterung, so daß der Kommentar als ein praktischer Berater in allen Fragen der Militärversorgung anzusehen ist. Gleichmaßen nützlich wird er als Ratgeber für Behörden, Ausschüsse, Verbände usw. sein. Ein Katalog der wichtigsten einschlägigen Gesetze und Verordnungen nebst den Ausführungsbestimmungen vom 21. April 1920 und vom 17. Mai 1920 ergänzt vorteilhaft diesen Kommentar.

Grundriss der doppelten Buchführung von Dr. Ernst Pape, Verlag G. A. Grottel, Leipzig, Viebigstr. 6. Das Buch kostet gebunden 12 Mk. zuzüglich eines Leuzeneraufschlags für Buchhandlungen von 20 Prozent. Bei größeren Bezügen werden besondere Bedingungen eingeräumt. Der Verfasser ist durch seine umfangreiche Mitarbeit an den Betriebsrat-Kurven und Schulungs-Voranstaltungen über Frankfurt am Main, wo er als Professor an der Universität wirkt, bekannt geworden. Sein vorliegender Grundriss ist für reiferen Personen geschrieben, die sich mit wirtschaftlichen Dingen beschäftigen, wie intelligente Arbeiter und Studierende, aber nicht genügend Zeit haben, umfangreichere Lehrbücher durchzuarbeiten. Der Verfasser begründet die Buchführung als Projektion wirtschaftlicher Vorgänge in der Unternehmung und fördert damit Verständnis für Bau und Leben der Wirtschaftsbetriebe. Besonders wendet das Buch sich an Arbeitnehmer und hat in Ausstattungsstellen für Betriebsräte bereits in mehreren 100 Stück Eingang gefunden.