

Diese Zeitung erscheint jede Woche Sonnabends.

Preis monatlich durch die Post bezogen 40 Pf. Eingetragen in die Postzeitungsliste Nr. 6482.

Der Proletarier

Anzeigenpreis: 50 Pf. für die 3 gespalt. Zeile.

Geschäftsanzeigen werden nicht aufgenommen.

Organ des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Postfachkonto: Nr. 858 15 Postfachamt Hannover.

Verlag von H. Weg. Druck von C. S. Meißner & Co., beide in Hannover.

Verantwortlicher Redakteur: Sebastian Prill, Hannover. Redaktionschluss: Freitag morgen 9 Uhr.

Redaktion und Expedition: Hannover, Tholozanstr. 7, 2. Et. - Fernsprech-Anschluß Nord 3002.

Aufruf zur freiwilligen Geldsammlung!

Die reaktionäre Arbeitszeitverordnung hat den Anstoß zu neuen schweren Kämpfen gegeben. Nachdem mit Hilfe der Cuno-Regierung die Gewerkschaftskassen ausgeplündert waren, gingen die Unternehmer daran, der Arbeiterschaft die letzten Reste der sozialen Errungenschaften zu entreißen. Mit allen Mitteln, auch den verwerflichsten, suchen sie ihr Ziel zu erreichen. Rechtsbruch, Tarifbruch, Nahrungsentzug für Arbeiter, ihre Frauen und Kinder und was sich sonst an grausamen Maßnahmen ersinnen läßt, werden angewandt zum Zwecke neuer Bereicherung. Um die Opfer dieser Brutalitäten unterstützen zu können, rufen Hauptvorstand und Verbandsausschuß zu allgemeinen freiwilligen

Geldsammlungen

anf. In erster Linie wenden wir uns an unsere Vorkameraden-Kollegen und -Kolleginnen und an alle wirtschaftlich einigermaßen bessergestellten Mitglieder, wenn in den nächsten Tagen Vertrauensleute unseres Verbandes mit Sammellisten an sie herantreten, ihr Scherflein beizutragen zur Abwehr der Unternehmerbarbarei. Die Verbandsangestellten sind angewiesen, zugunsten der Sammlung auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten.

Handelt schnell, gebt gern und nach Möglichkeit, um den Opfern der Unternehmerwillekür Hilfe bringen zu können!

Der Hauptvorstand. Der Verbandsausschuß.

NB. Nur Sammelisten mit dem Stempel des Hauptvorstandes sind gültig.

Zwölfstundenschicht?

In der Nr. 1/2 des „Proletarier“ haben wir festgestellt, daß in den kontinuierlichen Betrieben die Verringerung des Dreischichtensystems nicht möglich sei, weil nach der Arbeitszeitverordnung eine länger als zehnstündige Arbeitszeit nicht in Frage komme. Die Praxis hat uns, wenn auch nicht eines Besseren, so doch eines anderen belehrt. Wie Inhaber von solchen Betrieben planen die Zwölfstundenschicht. Der Arbeitgeberverband der chemischen Industrie will diktiert, „die regelmäßige tägliche reine Arbeitszeit beträgt 10 Stunden“. Zwei Stunden sollen als Pausen berechnet werden. Der Arbeitgeberverband der Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoff-Industrie ist gewillt, „wieder zu der Arbeitszeit der Vorkriegszeit zu kommen“, er will also das Gleiche wie die chemische Industrie. Unseres Erachtens ist es völlig ausgeschlossen, die Arbeitszeitverordnung in dieser weitgehenden Weise zu mißbrauchen. Ist doch nicht einmal völlig klargestellt, ob außer den Ausnahmen nach den §§ 3 bis 7 auch sonst, also regelmäßig, täglich zehn Stunden gearbeitet werden darf. Nach dem Verhalten der Beamten des Reichsarbeitsministeriums muß man das allerdings annehmen. Der Wortlaut des § 9 sagt aber etwas anderes. Wenn der erste Satz des § 9 lauten würde: „Die Arbeitszeit darf, auch bei Anwendung der in den §§ 3 bis 7 bezeichneten Ausnahmen, zehn Stunden täglich nicht überschreiten“, dann wäre eine regelmäßige tägliche zehnstündige Arbeitszeit zweifellos zulässig. Aber im Gesetz fehlen in dem von uns zitierten Satz die beiden Komma. Der Satz muß also ohne Komma gelesen werden, und dann besagt er, daß eine regelmäßige tägliche zehnstündige Arbeit nicht, sondern nur in den im Gesetz genannten Ausnahmefällen zulässig ist.

Ist also schon zweifelhaft, ob eine dauernde zehnstundenschicht zulässig ist, so ist eine Zwölfstundenschicht erst recht nicht zulässig, wenn die Unternehmer auch sagen, zwei Stunden kommen als Pausen in Frage. In einer ganzen Reihe von Industriezweigen muß der Arbeiter auch während er ist, den Arbeitsprozeß beaufsichtigen. Da kann dann nicht mehr von Pausen geredet werden, sondern von einer dauernden Arbeitszeit, selbst dann, wenn die Unternehmer mit dem Überweitschwindel von der „Arbeitsbereitschaft“ ihr Blick verblenden wollen. Wenn ich Pausen haben soll, muß ich über sie frei verfügen können, ich muß z. B. mittags nach Hause gehen können. Ist das nicht möglich, dann Schluß mit diesen

Läusungen. Für die chemische Industrie kommt überhaupt in der Regel der § 7 der Verordnung in Betracht.

Würde die Zwölfstundenschicht möglich gemacht, dann kämen die Arbeiter der seitherigen dritten Schicht zur Entlassung. Vermehrte Arbeitslosigkeit wäre die Folge, und das kann doch unmöglich der Zweck der Arbeitszeitverordnung sein. Was wollen übrigens die Herren Unternehmer mit der Zwölfstundenschicht? Nichts anderes als die Herabdrückung des Lohnes, denn mit der Entlassung der dritten Schicht haben sie noch nichts erreicht, wie folgendes Beispiel zeigt:

Arbeits- schichten	Arbeiterzahl		Gehaltete Arbeits- stunden	Lohn	
	pro Schicht	in allen Schichten		pro Stunde und Arbeiter	für alle Arbeiter in 24 Stand. Uhr.
2	12	100	2400	60	1200
3	8	100	2400	60	1200

Lohnsumme und Stundenzahl sind gleich, ob 300 Mann in drei achtschichtigen Schichten oder 200 Arbeiter in zwei Zwölfstundenschichten produzieren. Die Unternehmer können einen Gewinn aus der Zwelfschicht nur ziehen, d. h. den Lohn der dritten Schicht in ihre unergündlichen Taschen nur dann verschwinden lassen, wenn sie dem Zwelfschichtarbeiter für 12 Stunden Arbeit den gleichen Lohn geben wie seither für acht Stunden. Der zweite Schritt: Lohnreduktion, muß also unbedingt dem ersten, der Arbeitszeitverlängerung, folgen, sonst hat das Ganze keinen Sinn.

Daß selbst die chemische Industrie, die vor dem Kriege teilweise schon längere Schichten, bis herunter zu acht Stunden, hatte, den Achtschichtentag ausrotten will, ist nicht gerade erhehrend, weil sie es finanziell nicht nötig hat und weil die Art der Produktion es schon verbietet, solche rückwärtschrittliche Pläne zu hegen. Der Gedanke, daß Arbeiter in einer Woche wieder $7 \times 12 = 84$ Stunden arbeiten sollen in giftgeschwängerten Räumen, ist entsetzlich. Sätze käme natürlich auch die mörderische 24stündige Wechselschicht. Die Unternehmer waren nicht gut beraten, als sie diese barbarischen Pläne faßten. Aber wir sind überzeugt, daß die jetzige Arbeitszeitverordnung nicht genügt, um diese Barbarei Wirklichkeit werden zu lassen.

Verordnung über die Arbeitszeit.

Vom 21. Dezember 1923.

Auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1179) verordnet die Reichsregierung nach Anhörung eines Ausschusses des Reichsrats und eines aus 15 Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstages vorbehaltlich einer späteren endgültigen Regelung:

§ 1.

Die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918/17. Dezember 1918 — Reichsgesetzbl. S. 1234/1436 — und die Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 18. März 1919 — Reichsgesetzbl. S. 215 — erhalten mit den nachstehenden Bestimmungen und Ergänzungen von neuem Geltungskraft. Insbesondere darf bei den in Nummer 1 der Anordnung vom 23. November 1918 und in den §§ 11 ff. der Verordnung vom 18. März 1919 bezeichneten Arbeitnehmern die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Jedoch kann der in einzelnen Verträgen für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung eintretende Anfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Verträgen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden.

§ 2.

Für Gewerbebranche oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann durch Tarifvertrag oder, soweit ein solcher nicht besteht, oder nach Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht herbeizuführen durch den Reichsarbeitsminister nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 3.

In Absicht der im § 10 vorgesehenen Ausnahmen dürfen die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung über die im § 1 Satz 2 und 3 vorgeschriebene Höchstarbeitszeit hinaus an dreizehn bis zu zwei Stunden überlassen Tagen im Jahre mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden beschäftigt werden.

§ 4.

Die für den Geschäftsbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit kann nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung für zeitliche und gelegentliche Arbeitnehmer um höchstens eine Stunde, für ständige Arbeitnehmer über sechzehn Jahre um höchstens zwei Stunden hinaus in folgenden Fällen überschritten werden:

1. bei Arbeiten zur Bemehrung der Betriebsanlage, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist.

2. bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitsstechnisch abhängt,
3. bei Arbeiten zum De- und Entladen von Schiffen im Hafen und zum Be- und Entladen sowie zum Verschleppen von Eisenbahnwagen, soweit die Mehrarbeit zur Vermeidung oder Befähigung von Verkehrsstörungen oder zur Innehaltung der geforderten Leistungen notwendig ist,
4. bei der Beaufsichtigung der vorstehend unter Nr. 1 bis 3 aufgeführten Arbeiten.

§ 5.

Wird durch Tarifvertrag die Arbeitszeit über die im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag verbindlich ist, dessen Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1.

Enthält ein nicht für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag Bestimmungen über die Arbeitszeit, die mit dem Sinne des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmergesetzes, insbesondere mit der Rücksicht auf die Schutzbedürftigkeit der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer unvereinbar sind, so kann die oberste Landesbehörde sie beanstanden und, wenn sie innerhalb einer von ihr festgesetzten Frist nicht geändert werden, selbst Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit treffen. Dies gilt auch für die im § 2 erwähnten Tarifverträge.

Sind in einem Tarifvertrage die näheren Bestimmungen über die Arbeitszeit besonderer Vereinbarung oder der Entscheidung durch besondere Stellen vorbehalten, so kann, wenn eine Vereinbarung oder Entscheidung in einer von der obersten Landesbehörde bestimmten angemessenen Frist nicht zustande kommt, die oberste Landesbehörde Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit treffen, die so lange gelten, bis die Vereinbarung oder Entscheidung vorliegt.

In den Fällen der Abs. 2 und 3 tritt bei Tarifverträgen, die für mehrere Länder gelten, an die Stelle der obersten Landesbehörde der Reichsarbeitsminister.

Die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben Tarifverträgen.

§ 6.

Soweit die Arbeitszeit nicht tariflich geregelt ist, kann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbereichen oder Bergaufsichtsbereichen nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung widerständig zugelassen werden, sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvorhergesehene Störungen, oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist. Für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsbereiche oder Bergaufsichtsbereiche sowie für ganze Gewerbebranche oder Berufsstände gleiche Befugnis nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der obersten Landesbehörde, für Fälle, die sich auf mehrere Länder erstrecken, dem Reichsarbeitsminister zu.

Gegen den Bescheid ist, soweit er nicht von einer obersten Landes- oder Landesbehörde erlassen ist, jederzeit die Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig, die endgültig entscheidet. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

Kommt nachträglich eine tarifliche Regelung zustande, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der beschriebenen.

§ 7.

Eine Überschreitung der im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen auf Grund tariflicher Vereinbarungen (§ 5) oder behördlicher Zulassung (§ 6) ist für Gewerbebranche oder Gruppen von Arbeitern, die unter besonderen Gesetzen für Leben oder Gesundheit arbeiten, insbesondere für Arbeiter im Steinkohlenbergbau unter Tage sowie für Arbeiter, die in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze, giftigen Stoffen, Staub und brennlichen oder der Gefährdung durch Sprünge ausgesetzt sind, nur zulässig, wenn die Überschreitung aus Gründen des Gemeinwohls dringender erforderlich ist oder wenn sie sich in langjähriger Übung als unbedenklich erwiesen hat und eine halbe Stunde nicht übersteigt. Der Reichsarbeitsminister bestimmt, für welche Gewerbebranche oder Gruppen von Arbeitern diese Befreiung Platz greift.

§ 8.

Im Vergleich unter Tage ist für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch Tarifvertrag eine Verkürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Kommt eine derartige Vereinbarung nicht zustande, so ordnet die zuständige Verwaltungsbehörde nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verkürzung an. Weitergehende bergpolizeiliche Bestimmungen bleiben unberührt.

Im Steinkohlenbergbau gilt als regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Schichtzeit; sie wird gerechnet vom Beginn der Schicht bis zur Einspari bis zum Wiederbeginn bei der Einspari oder vom Eintritt des einzelnen Arbeiters in das Stollenmündloch bis zu seinem Wiedertritt.

§ 9.

Die Arbeitszeit darf auch bei Anwendung der in den §§ 3 bis 7 bezeichneten Ausnahmen zehn Stunden täglich nicht überschreiten; eine Überschreitung dieser Grenze ist im Falle des § 7 überbaurbar und sonst nur aus dringenden Gründen des Gemeinwohls zulässig.

Die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutze der Arbeitnehmer, insbesondere der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer, bleiben unberührt.

Weibliche Arbeitnehmer sind auf ihrem Wunsch während der Schwangerschaft und der Stillzeit hinsichtlich von einer die Grenzen des § 1 Satz 2 überschreitenden Arbeit zu befreien.

§ 10.

Die nach dieser Verordnung sich ergebenden Vorschriften können der Arbeitszeit ferner keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, wie in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Wüstensins von Arbeitszeugnissen unterliegen, wenn diese angegeben werden müssen.

§ 11.

Wer den Vorschriften dieser Verordnung oder den in Kraft bestehenden Bestimmungen der im § 1 bezeichneten Verordnungen oder den daraufhin erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft.

Wer wegen einer im Abs. 1 unter Strafe gestellten Handlung bestraft worden ist und darauf vorläufig ebenfalls eine dieser

Handlungen begeht, wird mit Gefängnis bis zu sechs Monaten und mit Geldstrafe von nicht mehr als 100 Reichsmark bestraft.

Der Arbeitgeber ist bei Kündigung oder Annahme freiwilliger Mehrarbeit, soweit es sich um männliche Arbeitnehmer über sechzehn Jahre handelt, nicht strafbar, wenn die Mehrarbeit durch besondere Umstände veranlaßt und keine dauernde ist und wenn sie weder durch Ausbeutung der Notlage oder der Unerfahrenheit des Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber erwirkt wird, noch auf offenkundig eine gesundheitsliche Gefährdung mit sich bringt.

§ 12.

Bestimmungen von Tarif- und Arbeitsverträgen, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung gelten und eine geringere als nach dieser Verordnung zulässige Arbeitszeit vorsehen, können mit dreißigtägiger Frist gekündigt werden.

In solchen Verträgen der Lohn als Zeitlohn bemessen, so wirkt die Kündigung auch für diese Bestimmungen.

Arbeitsverträge, die in der Zeit vom 18. November 1923 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossen sind, bleiben unberührt, soweit die nach §§ 8 bis 9 zulässigen Höchstgrenzen nicht überschritten werden.

§ 13.

Für Betriebe und Verwaltungen des Reiches (auch der Reichsbank) und der Länder sowie für Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände steht die Ausübung der durch dieses Gesetz dem Reichsarbeitsminister oder anderen Behörden übertragenen Befugnisse den diesen Betrieben oder Verwaltungen vorgeordneten Dienststellen zu. Diese können die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen Arbeitnehmer der genannten Betriebe und Verwaltungen übertragen, auch soweit laufende Verträge dem entgegenstehen.

§ 14.

Die Ziffern II, VI, VII Abs. 1, 2 und X der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1917, Dezember 1918, die §§ 1, 4, 5, 6, 7 und 18 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 18. März 1919 bleiben aufgehoben. Das Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. Juli 1922 (Reichsgesetzbl. I S. 623) tritt außer Kraft.

An die Stelle der in den vorbezeichneten Verordnungen genannten Demobilisierungskommissionen treten die obersten Landesbehörden.

Die in § 12 Nr. 2 der Verordnung vom 18. März 1919 festgesetzte Grenze von siebenundzwanzig Stunden wird durch die im Verordnungswege für Angestellte für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze des Jahresarbeitsverdienstes ersetzt.

Für die Betriebe und Konditionen und die ihnen gleichgestellten Anlagen verwendet es bei der Verordnung über die Arbeitszeit in den Betrieben und Konditionen vom 23. November 1918 (Reichsgesetzbl. I S. 1299).

§ 15.

Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, Beschränkungsbestimmungen zu dieser Verordnung zu erlassen.

Der Reichsarbeitsminister ist ferner ermächtigt, die sonstigen ihm durch diese Verordnung übertragenen Befugnisse auf eine andere Stelle zu übertragen. Das gleiche gilt für die oberste Landesbehörde hinsichtlich der ihr übertragenen Befugnisse.

Der Reichsarbeitsminister kann die in § 1 Satz 1 bezeichneten und die in der Reichsgewerbeordnung enthaltenen Vorschriften über die Arbeitszeit mit den aus dieser Verordnung sich ergebenden Änderungen in einheitlicher Fassung als „Arbeitszeitverordnung“ zusammenfassen.

§ 16.

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1924 in Kraft.

Berlin, den 21. Dezember 1923.

Der Reichszugler. Der Reichsarbeitsminister.
Rarg. Dr. Brauns.

Nach § 1 darf also die regelmäßige verlässliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Abgesehen von den in der Verordnung vorgesehenen Ausnahmen, kann demnach rasch die Arbeitszeit von Unternehmern nicht einseitig auf zehn Stunden verlängert werden. Das könnte nur geschehen durch eine Vereinbarung zwischen den streikenden Parteien. Kommt eine solche nicht zustande, so entscheidet die Macht. Die Unternehmer sperren die Arbeiter aus, d. h. sie hungern sie aus und schließen dann: wer kommt in 10 Stunden fertig zu arbeiten, kann wieder anfangen. Wenn die Unternehmer und die bürgerliche Regierung unter dem Systempräsidenten Marx und der Zentrum-Arbeitsminister Strauß glauben, mit dieser Verordnung zu einem Wirtschaftskrisis zu gelangen, dann können sie sich ganz gewiss, müssen sich die Arbeiter gegenwärtig den 10-Stundenarbeitsvertrag leisten, was in der Regel ohne wirtschaftliche Erschütterung nicht abgeht, so werden sie bei günstiger Konjunktur den Kampf um die ihnen zustehenden Erzeugnisse wieder aufnehmen, und neue wirtschaftliche Erschütterungen sind die Folge. Das haben wir von der Verordnung Marx-Brauns zu erwarten.

Die Verordnung erlaubt im § 1 den Ansehen, als solle der 8-Stundenarbeitsvertrag die Regel, jede Abweichung davon jedoch eine Ausnahme sein. Tatsächlich ermöglicht aber die Verordnung ohne besondere Schwierigkeiten das Gegenteil.

In § 2 ist von Gewerbetreibenden oder Gruppen von Arbeitnehmern die Rede, bei denen in erheblichem Umfange

Arbeitsvermittlung

vorliegt. Schon die Tatsache, daß Gewerbetreibende und Gruppen auf Grund des § 2 zu veränderter Arbeitszeit herangezogen werden können, zeigt deutlich, was die Arbeit schon ist. Wenn eine Arbeitgeberin oder sonstige Person, deren Tätigkeit sich in der Beschaffung, Kontrolle, Regenerierung etc. einmischend mit erheblicher körperlicher Betätigung verbindet, als Arbeiter mit Arbeitsvermittlung bestraft werden können, so müssen wir dagegen jetzt schon Einspruch erheben. Der Begriff „Arbeitsvermittlung“ darf nicht verengt werden. Man kann sich darunter doch nur jemanden vorstellen, der sich innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zur Arbeit bereithalten muß. Das kann z. B. sein ein Fernschreiber, der gegen ein Entgelt oder Honorar die Fernschreiberarbeiten während seiner Dienstzeit erledigt. Ferner ergibt sich aber auch, daß diese beiden nicht arbeitsfähig sind, sondern lediglich die Arbeit ausüben, die in fortwährender Überwachung und Kontrolle besteht. In noch viel höherem Maße gilt das für Kopierschreiber etc. Also lassen wir uns nicht von dem Schlagwort „Arbeitsvermittlung“ nicht täuschen.

Weshalb auch § 12 der Verordnung eine mögliche Kündigung für fünf Wochen für jene Arbeitsverträge, die eine längere Arbeitszeit enthalten, als nach der Verordnung im Höchstmaß zulässig ist, vorseht, was nicht ohne Grund es die Arbeitgeber zu tätigen mit der Verlängerung der Arbeitszeit, daß sie den Inhalt der Arbeitsverträge nicht ändern können, die von diesen Verträgen abhängigen Bestimmungen für eine für die Arbeiterzeit erstellenden günstigeren Position zum Arbeitsvertrag. Wäre der Arbeitsminister Strauß beim Drängen der Unternehmer absichtsvoll die Regelung im § 12 mit vorübergehender Wirkung während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Weshalb auch § 12 der Verordnung eine mögliche Kündigung für fünf Wochen für jene Arbeitsverträge, die eine längere Arbeitszeit enthalten, als nach der Verordnung im Höchstmaß zulässig ist, vorseht, was nicht ohne Grund es die Arbeitgeber zu tätigen mit der Verlängerung der Arbeitszeit, daß sie den Inhalt der Arbeitsverträge nicht ändern können, die von diesen Verträgen abhängigen Bestimmungen für eine für die Arbeiterzeit erstellenden günstigeren Position zum Arbeitsvertrag. Wäre der Arbeitsminister Strauß beim Drängen der Unternehmer absichtsvoll die Regelung im § 12 mit vorübergehender Wirkung während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Allgemein ist zu sagen die Verordnung über die Arbeitszeit wird nicht als Verordnung zur Verlängerung der Arbeitszeit, als Mittel, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen, aber auch die Wirtschaftskrisis, z. B. die Klassenkämpfe überhaupt zu verschärfen. Die Regierung hat den Versuch gemacht, die Arbeiterzeit zu verlängern, während die Bestimmungen des § 2 geändert werden, aber auch danach zu kündigen fähig können.

Aus der Industrie

Chemische Industrie

Die tarifbrüchigen Kali-Industriellen

haben unter Ausnutzung der Notlage ihrer Arbeiter und unter Mithilfe des Arbeitsministeriums erreicht, was sie wollten, nämlich die Verlängerung der Arbeitszeit. Sie haben ihre Arbeiter unter Tarifbruch ausgesperrt, weil diese sich weigerten, länger zu arbeiten, als im Tarif vorgesehen ist, der erst am 28. Februar abläuft. Das ungeheuerlichste ist jedoch, daß die Schlichtungskammer des Reichsarbeitsministeriums unter dem Vorbehalt des Vertreters dieses Ministeriums, Dr. Tiburtius, einen Schiedsspruch im Sinne der Unternehmer gefällt hat, obwohl der Tarifbruch bekannt war und obwohl die nach der Arbeitszeitverordnung im § 12 vorgesehene 30-tägige Kündigung nicht erfolgt war. Der gegen Gesetz und Recht und gegen Treu und Glauben zustandegekommene Schiedsspruch hat folgenden Wortlaut:

Um die Versorgung der deutschen Volkswirtschaft mit Kali-erzeugnissen reichlicher und billiger zu gestalten, um die Erzeugungsfähigkeit der Landwirtschaft und die Zahlungsbilanz Deutschlands zu heben, um die Kaliwerke lebensfähig zu erhalten und die Arbeitsgelegenheit sowie die Verdienste der Arbeitnehmer zu sichern, ist eine rationelle Ausnutzung der Betriebe zur Erreichung der Friedensleistung unbedingt erforderlich.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Arbeitgeber unverzüglich alle möglichen technischen und organisatorischen Maßnahmen treffen. Die Schlichtungskammer hält folgendes Abkommen zwischen den am Tarifverträge für die Kaliindustrie beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden für die Dauer der gegenwärtigen wirtschaftlichen Notlage für erforderlich:

I. Zur Überwindung der gegenwärtigen Wirtschaftskrisis wird im Kalibergbau die Vorkriegsarbeitszeit wieder hergestellt. Danach leisten die Arbeiter im Ansehen an ihre regelmäßige Schicht Mehrarbeit derart, daß die Arbeitszeit

1. unter Tage vom Beginn der Seilfahrt bis zum Beginn der Anseilfahrt acht Stunden beträgt. An Stelle der im Tarifvertrag vorgesehenen Zwischenpause tritt eine anseilhalb dieser Arbeitszeit liegende Pause, deren Regelung der Vereinbarung zwischen Betriebsleitungen und Betriebsvertretungen überlassen wird.

2. Über Tage ist die Arbeitszeit der unmittelbar mit der eigentlichen Schichtförderung zusammenhängenden Teile der Beschäftigten gleich der Arbeitszeit unter Tage. Im übrigen beträgt die reine Arbeitszeit 10 Stunden. In durchgehenden Betrieben wird in zwei Schichten gearbeitet.

In Arbeitsstellen mit besonders ungünstigen Arbeitsbedingungen, an denen vor dem Kriege weniger als zehn Stunden gearbeitet worden ist, wird diese Arbeitszeit beibehalten.

II. Die im Tarifvertrage vorgesehene Gewährung von Überstundenzulagen findet auf diese Mehrarbeit keine Anwendung, dafür sind die regelmäßigen Schichtlöhne einseifig der Löhnezulagen unter Berücksichtigung der höheren Leistungen und der Lohnspannen der Friedenszeit angemessen zu erhöhen. Die Tarifparagrafen werden über die gesamte Lohnregelung alsbald verhandelt.

III. Fälle von unbilliger Härte, die durch die Einführung der Mehrarbeit entstanden sind, sollen auch außerhalb des Rechtsweges ausgeglichen werden. Arbeiter, die infolge Einführung der Mehrarbeit entlassen worden sind, sind bei der bevorstehenden Umstellung der Betriebe und der sich daraus ergebenden Möglichkeit von Neueinstellungen in erster Linie zu berücksichtigen. Weitere Entlassungen von Arbeitern aus Anlaß der Einführung von Mehrarbeit sind nur in geringfügiger Umfang vorzunehmen. Soweit sie unvermeidlich sind, sollen die sozialen Belange wie Alter, Familienstand und Gesundheit berücksichtigt werden. Die zu entlassenden Arbeiter sollen baldmöglichst davon in Kenntnis gesetzt werden. Die Entlassungen sollen unter rechtzeitiger Beachtung der öffentlichen Arbeitsnachweise und nur allmählich im Laufe von vier Wochen durchgeführt werden.

IV. Die zu Anfang Februar 1924 ausgeprochene Kündigung des Tarifvertrages ist hiermit erledigt.

Dieses Abkommen und der Kartellvertrag sind nur gemeinsam und mit der gleichen Frist kündbar.

V. Die vom Arbeitgeberverband vorgenommene einseitige Verlängerung der Arbeitszeit über den Tarifvertrag hinaus wird durch die vorstehende Regelung ersetzt.

VI. Diese Regelung tritt am 15. Januar 1924 in Kraft.

VII. Die Parteien haben sich bis zum 14. Januar 1924 über die Annahme des Schiedsspruchs gegenüber dem Reichsarbeitsministerium zu erklären.

Protokollschloß.

Der Arbeitgeberverband ist bereit, Maßnahmen der Arbeitsnachweisebehörden zur Errichtung produktiver Beschäftigung erwerbsfähiger Arbeitsloser im Kalibergbau zu unterstützen.

Die Organisationsvertreter haben es abgelehnt, an der Schlichtungskammer mitzuwirken. Der Spruch selbst ist bereits für verbindlich erklärt worden. Aber die Abrechnung folgt noch.

Papier verarbeitende Industrie

Ein Ratgeber

Für den Betrieb von Papier, Pappe, Zellulose, Holzstoff- und Stoffschlamm. Unter Bezugnahme auf die im „Proletarier“ Nr. 4251 in vorigen Jahre erschienene Besprechung des genannten Buches schreibt die Verlagsgesellschaft Günther-Staub in W. über das Buch, daß der „Ratgeber“ leider nicht zum Preise von 2,50 Mk. zu haben sei. Der Normalpreis beträgt porto- und verpackungsfrei 5 Mark. An Papierfabriken resp. Betriebsräte wird das Buch zu 4 Mark abgegeben. Bei Bestellungen von zehn Stück wird ein Freversenpost geliefert.

Industrie der Steine und Erden

Die Offensive der Arbeitgeber in der Industrie der Steine und Erden.

Die Arbeitgeberverbände, welche als Tarifkontrahenten des Reichsarbeitsvertrages für die Industrie der Steine und Erden in Frage kommen, haben aus diesem Vertrag zum 31. März d. J. gekündigt.

Die meisten Kollegen kennen, sind wir in Ihrem Auftrag gegen Ende des Jahres 1922 an die oben genannten Vertragskontrahenten herangetreten, um für einzelne Bestimmungen a) dieses Vertrages Änderungen zu erreichen. Eine Kündigung unterdessen wurde nicht ausgesprochen. Die Arbeitgeber erklärten sich zu Verhandlungen bereit. Bei den Verhandlungen hatten sie in Bezug auf Abänderung des Vertrages aber auch einen ganzen Sprössling von Wünschen. Man konnte merken, daß den Unternehmern der ganze Vertrag

recht lästig ist. Ihr Bestreben war, die Bestimmungen des Vertrages so zu formulieren, daß der Vertrag bedeutungslos werden mußte. Während der Verhandlungstermine veränderten sich die Wirtschaftslage derartig, daß die Arbeitgeber an dem Zustandekommen eines neuen Abchlusses überhaupt kein großes Interesse mehr zeigten.

Schon bei Beginn der Verhandlung mußte man aufpassen der Arbeitgeber, wie die Dinge laufen würden. Hatte doch die christliche Arbeitnehmerorganisation dem in Frage kommenden Arbeitgeberverband mitgeteilt, daß sie mit dem Vorhaben des Fabrikarbeiterverbandes in Bezug auf Abänderung der vertraglichen Bestimmungen nicht einverstanden sei. Die Arbeitgeber konnten also von vornherein damit rechnen, daß wenn es zum Bruch kam bei den Verhandlungen, die Christlichen auf ihrer Seite standen. In einer Sitzung des Arbeitgeberkartells für die Industrie der Steine und Erden haben sich die Arbeitgeber mit diesem Schriftstück der christl. Organisation beschäftigt. Das geht aus dem Protokoll der Sitzung hervor, in welcher die Arbeitgeber unsere Abänderungsanträge besprachen.

Im August des vergangenen Jahres war es schließlich gelungen, einen Vertrag zustande zu bringen. Die Parteien waren sich darüber einig, daß die Unterschriften unter den neuen Vertrag so schnell wie möglich vollzogen werden sollten. Wir erinnern die in Frage kommende Stelle der Arbeitgeber wiederholt daran, uns doch endlich den Vertrag zur Unterschrift zu übersenden. Leider vergeblich, denn über Nacht kam es anders. Die Arbeitgeber erklärten plötzlich, überhaupt kein Interesse mehr an diesem Vertrag zu haben, und diejenigen Arbeitgeber, welche ihre Unterschrift bereits gegeben hatten, machten den Versuch, von der gegebenen Unterschrift wieder frei zu kommen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Arbeitgeberverband für die Deutsche Gips-Industrie sich aufgelöst. Die Arbeitgeber, die ihre Unterschrift bereits gegeben hatten, zogen diese wieder zurück.

Wir sind der Auffassung, daß durch die Schlussverhandlungen, welche im August vergangenen Jahres stattgefunden haben, zwischen den Parteien eine Einigung erfolgt ist. Die Meinung war auch auf Arbeitgeberseite vorhanden. Nur dadurch, daß sich von jenem Zeitpunkt an die Wirtschaftslage zugunsten der Arbeitgeber veränderte, ist man zu einer anderen Auffassung gekommen und versucht, mit allen juristischen Spitzfindigkeiten aus einzureden, daß eine Vereinbarung nicht zustande gekommen sei.

In welcher Weise die Arbeitgeber in Zukunft die Arbeitsbedingungen regeln wollen, zeigt uns am besten das Vorgehen der Rhein-Westf. Zement-Industrie, die an unsere Zahlstelle Neubachern folgende Forderungen gestellt hat:

1. Einführung der Vorkriegsarbeitszeit:
 - a) Bezahlung aller Stunden, die über 8 Stunden täglich hinausgehen, mit 1/2 des bisherigen normalen Schichtverdienstes;
 - b) Versammlungsfreiheit der Betriebsleitung bei Anordnung von Überarbeit.
2. Intensivierung der Arbeit:
 - a) Neuregelung des Anordnungsrechts;
 - b) Verminderung des Lohnzahlungssterbens;
 - c) Lohnzahlung außerhalb der Arbeitszeit;
 - d) Einschränkung der Urlaubbestimmungen;
 - e) Stärkung der Betriebsdisziplin; hierbei werden Sonderentzüge zur Abänderung der augenblicklichen Arbeitsordnung gestellt;
 - f) Verkürzung der Kündigungsfristen der Arbeitsordnung;
 - g) Änderung der Kategorieneinteilung im Tarif.

Soweit Bestimmungen des Reichsarbeitsvertrages oder sonstiger Vereinbarungen, insbesondere der Arbeitsordnung den einzelnen Punkten der Neuregelung zuwiderlaufen, hat letztere den Vorrang. Auf der anderen Seite sind die Betriebe sich darüber klar, daß auch ihrerseits in der Intensivierung der Arbeitsmöglichkeit, in der Verwirklichung der Betriebsorganisation und in der Verbesserung der technischen Einrichtungen das denkbar Mögliche getan wird.

Nach Meinung der Arbeitgeber ist das erst ein Teil ihrer Forderungen, denn in dem Schreiben an unsere Zahlstelle wird gesagt, daß man sich die Ergänzung der Forderungen vorbehalten. Wenn die Arbeitgeber glauben, mit Hilfe der hereinbebrachten Wirtschaftskrisis der Arbeiter alles bieten zu können, so werden sie sich doch gewaltig irren. Die Zeiten ändern sich wieder. Unterdessen mögen die Arbeiter rüsten.

Gewerkschaftliche Nachrichten.

„Gewerkschafts-Zeitung“, so heißt das Organ des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, dessen Nr. 1 am 5. Januar 1924 an Stelle des bisherigen „Korrespondenzblattes“ erschienen ist.

Sein neues Heim hat der A.D.G.B. nunmehr bezogen. Die Adressierung für sämtliche Bundesbüros (Verwaltung, Kasse, Sozialpolitische Abteilung, Rechtsabteilung, Statistische Abteilung, Arbeiterinnenabteilung, Betriebsräteabteilung, Jugendabteilung, Redaktion der „Gewerkschaftszeitung“ und Verlagsgesellschaft des A.D.G.B.) lautet: Berlin S 14, Jusselstraße 6.

Die Verordnung über die Arbeitszeit.

Im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes hat dessen Bundesvorsitzender diese 32seitige Schrift herausgegeben. Sie enthält den genauen Wortlaut der Verordnung vom 31. Dezember 1923 und daneben ausführliche Erläuterungen zu jedem einzelnen Paragraphen. — Im Vorwort der Schrift erklärt Le. par. daß die Gewerkschaften nicht einverstanden sind mit den Bestimmungen der Verordnung, die gegen ihren Widerspruch zum Gesetz erhoben worden sind, zu bekämpfen und ihre Abänderung oder ihre Aufhebung zu fordern. Die Broschüre ist durch alle Buchhandlungen und durch die Ortsanschlüsse des A.D.G.B. oder direkt vom Verlage des A.D.G.B., Berlin S 14, Jusselstraße 6, zu beziehen.

Verbandsnachrichten.

„Der Betriebsrat“.

Die Zeitschrift für die Betriebsräte und Betriebsobleute unseres Verbandes, ist als Nachschlagewerk ein wichtiges Hilfsmittel für die genauen Funktionen, wie auch für die Geschäftsführer der Zahlstellen. Das alphabetisch geordnete

Inhaltsverzeichnis

ist bereits im Druck und kommt in nächster Zeit zur Verlesung. Jede Zahlstelle erhält ein Exemplar, größere Zahlstellen auf Wunsch mehrere. Funktionäre, die den „Betriebsrat“ anbewohnen resp. einbinden lassen wollen, können durch die Zahlstellenleitung oder direkt von der Expedition ein Inhaltsverzeichnis gratis bekommen.

Literarische.

Im Arbeiterjugend-Verlag, Berlin SW 63, Lindenstraße 3, erschien (eben der Bericht über die Reichskonferenz des Verbandes der Sozialistische Arbeiterjugend Deutschlands in Göttingen). Es handelt sich um die außerordentlich wichtige erste Reichskonferenz des Arbeiterjugendverbandes nach der Einigung mit der Sozialistischen Proletarier-Jugend. (52 Seiten, Grundpreis 0,40 Mk.)