

Sattler-Tapezierer- u. Portefeuille-Zeitung

Organ des Deutschen Sattler-, Tapezierer- und Portefeuille-Verbandes

Ar. 50 / 40. Jahrgang

Erscheint wöchentlich.
Bezugspreis
pro Vierteljahr 30 Pf.

Geschäftsstelle: Berlin SO 16, Bräudenstraße 10b
Fernsprecher: Moritzplatz 2120

Bestellung
bei allen Postämtern.
Mitsalbeher kostenlos

Berlin, 17. Dez. 1926

Achtung!
Laut Verbandsstatut § 11, Ziffer 4, Absatz d sind Beschwerden der Mitglieder über die Beschlüsse des Hauptvorstandes durch die Befugnisse des erweiterten Vorstandes zu erledigen. Die am 5. Dezember 1926 tagende Sitzung des erweiterten Vorstandes bestimmte, daß eventuelle Beschwerden schriftlich an den Kollegen Paul Riehm ann, Hamburg, Mühlenst. 34, zu richten sind. Der Hauptvorstand.

Vermeidet Überstundenarbeit.

Denn Überstundenarbeit vermehrt die Arbeitslosigkeit und verhindert die Wiedereinstellung der Arbeitslosen in die Betriebe.

Überstundenarbeit reizt die Unternehmer zum Lohnabbau und bringt die Arbeiter in noch größere Abhängigkeit.

Überstundenarbeit schädigt den Arbeiter an seiner Gesundheit, denn sie verhindert die Erholungs- und Freizeit, führt auch ein geregelteres Familienleben.

Der Kampf gegen die Überstundenhinderung ist so alt wie die Arbeiterbewegung selbst. Es war von je das Ziel der Unternehmer, den Arbeiter so lange wie möglich an den Betrieb zu fesseln, dadurch wurde er ja am besten daran verhindert, mit den anderen Ausgebeuteten Fühlung zu verlangen und sich mit ihm über die Arbeitsverhältnisse zu unterhalten. Er sollte froh sein, daß er für den Arbeitgeber schuftete, man wollte ihm das Gefühl der Abhängigkeit intensiv einprägen und ihn möglichst unter Kontrolle halten, um zu verhindern, daß das Gift der Aufklärung und die Erkenntnis seiner sozialen Lage allzu tiefe Wurzeln schlägt.

Heute ist es so, daß die große Arbeitslosigkeit auch demütigend auf die noch in Arbeit Stehenden zurückwirkt und vielfach jede Rücksichtnahme auf die Berufsge nossen, die existiert, ihr Bestehen ist vielfach nur darauf gerichtet, die Wünsche des Unternehmers zu erfüllen, ohne die allgemeine Gesamtlage in Erwägung zu ziehen.

Der Unternehmer wird aus rein praktischen Gründen stets versuchen, durch Überstundenarbeit über Neu-einstellungen hinwegzukommen. Es ist nicht unsere Aufgabe, dies in einzelnen nachzuweisen, denn die Motive sind ausschließlich selbstsüchtiger, eigenrühriger Art. Es ist jedoch unabweisbarer Zustand, wenn in solchen Zeiten der Arbeitslosigkeit aus der Überstundenarbeit eine Gewohnheit gemacht wird.

Gegen eine gelegentliche Ausnahme, die in Zeit und Umständen ihre Berechtigung haben kann, ist der Kampf nicht gerichtet. Aber auch solche Ausnahmen können mit gutem Willen auf ein Geringes beschränkt werden.

Es muß unbedingt verlangt werden, daß mehr und mehr Arbeitslose wieder in den Produktionsprozess einbezogen werden. Keine Erwerbslosenversicherung ist imstande, dem aus dem Produktionsprozess Verdrängten das Leben zu erleben, was er erdulden muß. Aber auch im Interesse der Allgemeinheit und der Staatsfinanzen müssen die Unternehmer veranlaßt werden, die Überstundenarbeit einzustellen.

Der Erwerbslose ist auch keineswegs so kaufkräftig wie ein in Arbeit Stehender. Deshalb haben auch die verlebenden Händler, Kaufleute usw. ein Interesse daran, daß die Arbeitslosen wieder in Arbeit kommen und lohnfähig werden. Deshalb Schluß mit der Überstundenarbeit.

Die Unternehmerorganisationen versuchen Regierung, Parteien und Öffentlichkeit gegen die von den Gewerkschaften geforderte Abänderung der Arbeitszeitverordnung zu widerstehen. Die öffentliche Presse wird systematisch mit Aufmachungen. Die bürgerliche Presse wird systematisch mit Aufmachungen, die die der deutschen Wirtschaft durch die Überstundenverlängerung angeblühende Gefahr in überhöhten Farben malen und beweisen sollen, daß Überstundenarbeit nur ausnahmsweise und in bescheidenem Ausmaß und nur in den Fällen erfolgt, wo die wirtschaftliche Lage eines Betriebes oder einer Industrie Verlangung der Arbeitszeit erfordert.

Eingehende statistische Nachweise über den Umfang der Überstundenarbeit gibt es leider nicht. Die Reichsarbeitsverwaltung läßt hierzu für einige wenige Berufe und für eine beschränkte Zahl von Betrieben durch die Gewerbeaufsichtsämter eine Erhebung durchführen. Der Vorstand des DGB hat durch Umfrage bei den Verbandsvorständen ein reiches Material gesammelt. Auch hier handelt es sich jedoch nur um Stichproben.

Aber das Resultat dieser letzteren Umfrage genügt, um wiederholt deutlich zu erkennen. Zunächst zeigt sich, daß

es eine dreifache Irreführung ist, der Öffentlichkeit einreden zu wollen, die heute in vielen Betrieben übliche Überarbeit entspräche weitem Abwägen wirtschaftlicher Notwendigkeiten und sei für die Prosperität dieser Unternehmungen unerlässlich. „Die Arbeitszeit, wie sie jetzt in der deutschen Wirtschaft gehandhabt wird, ist . . . so gestattet worden, wie es den Lebensbedürfnissen der deutschen Wirtschaft zur Überwindung der aus dem Kriege, der Inflation und den weltwirtschaftlichen Veränderungen hervorgegangenen Schwierigkeiten entspricht.“ sagt das Unternehmerrmanifest gegen den Achtstundentag. Tatsächlich zeigt die Umfrage, daß in gleichen Industrien, die unter sonst gleichen Voraussetzungen für den gleichen Absatzmarkt arbeiten, die Arbeitszeit in den einzelnen Betrieben ungemein variiert. Teils wird verkürzt gearbeitet, teils normal 48 Stunden, teils aber bis zum Zehnstundentag und darüber hinaus. Während selbst kurzarbeitende Betriebe nicht zugrunde gehen und normal arbeitende Betriebe sehr angemessen prosperieren, soll für andere Betriebe der gleichen Branche die lange Arbeitszeit „wirtschaftliche Notwendigkeit“ sein. Nicht die wirtschaftliche Notwendigkeit war maßgebend für die Dauer der Arbeitszeit, sondern das wirtschaftliche Übergewicht des Unternehmers, der seinen Machtkünfel genügen oder einen erhöhten Profit herauszujuden will. Darum wird Volksgesundheit und Arbeitskraft durch überlange Arbeitszeit der Arbeitenden und körperliche und moralische Verelendung der hoffnungslos Erwerbslosen geopfert.

Zweitens wird die Überarbeit durchwegs nicht etwa in bescheidenem Umfang durchgeführt. Zwar gibt die Umfrage nur schnell zusammengestellte Stichproben. Aber sie lassen mehr als böse Zustände erkennen.

Die Metallindustrie berichtet aus 50 Orten mit 234 Betrieben. Hier machen 145 573 Arbeiter wöchentlich 1 167 751 Überstunden. 114 122 von diesen Arbeitern arbeiten 52 bis 58 Stunden. Hier allein könnten bei 48stündiger Arbeit 24 328 Arbeiter zusätzlich beschäftigt werden. Dabei sind in diesen 50 Orten fast 71 000 erwerbslose Metallarbeiter. Im Donatruhr Kupfer- und Drahtwerk wird wöchentlich normal 59 Stunden gearbeitet. Trotzdem arbeiten von den 1320 Arbeitern noch 580 Arbeiter außerdem 9122 weitere Überstunden in einer Woche. Bei den Deutschen Werken in Spandau wurden von 2500 Arbeitern in einer Woche 12 000 Überstunden geleistet. Bei der Luftban in Stachen sind Arbeitszeiten von 80-90 Stunden keine Seltenheit.

Die Papiererzeugungsindustrie berichtet über 56 Betriebe, die 11 154 Arbeiter in zwölfstündiger Schicht beschäftigen. Pausen sind unregelmäßig und kurz. Gearbeitet werden insgesamt täglich fast 44 820 Überstunden. Oft muß zu der Zwölfstundenschicht noch weitere Überarbeit treten. Andere Betriebe dieser Industrie lassen täglich „nur“ zwei Überstunden machen. Aufgeführt werden mit Firmenbenennung 2318 Arbeiter mit täglich 4690 Überstunden. In den Schiffschiffen Papierfabriken (Hannau, Oberkassel und Trappfeld) wird fortlaufend im Zweischichtensystem gearbeitet. Trotzdem werden auch hier noch darüber hinaus Überstunden gemacht. — In den Zementwerken von Iphoe und Stade mit etwa 1770 Arbeitern täglich 3540 Überstunden, in Neubredem 1700 Arbeiter 8400, in Wilsberg und Höpfer 2040 Arbeiter 4080 Überstunden täglich und so fort. Teilweise sind Arbeiter entlassen, um dann die Zwölfstundenschicht durchzuführen. — In der Porzellanindustrie werden in weitem Umfang 6-12 Überstunden wöchentlich verlangt.

Besonders interessant ist die Beobachtung, wie in einzelnen Industrien, in denen meist acht Stunden gearbeitet wird, einzelne Betriebe nicht durchzuführen können, was für alle anderen genügt. In der Schuhwarenindustrie arbeiten von 379 erfragten Betrieben nur 155 mit Überstunden. Von letzteren arbeiten in 65 Betrieben (6202 Beschäftigte) alle Beschäftigten mehr als 48 Stunden, in 90 Betrieben jedoch nur einige Sparten. Die Überstundenleistung schwankt zwischen 2 und 30 Stunden wöchentlich. Am schlimmsten ist es in den Filzpanntöpf- und Hausfuhfabriken. Hier arbeitet ein Betrieb (Breitenhagen) mit 105 Personen täglich 5 (fünf) Überstunden, ein anderer täglich 4 Stunden. Insgesamt ergab die Berichtswache 86 067 Überstunden. Von den gerade in dieser Industrie zahlreichen Arbeitslosen hätten 1793 Arbeit finden können, wenn diese Betriebe gleich den meisten anderen Betrieben normale Arbeitszeit innegehalten hätten. — Die Brauereien halten den Achtstundentag ein. Jedoch die Münchener Brauereien, die finanzkraft und besonders lukrativ sind, müssen neun Stunden arbeiten lassen. Ähnlich liegen die Verhältnisse im Mäliergewerbe, wo besonders in den östlichen und schlesischen Mäliern täglich 10 und mehr Stunden gearbeitet werden. — In der Lederwarenindustrie herrscht seit langem eine bitterböse Arbeitslosigkeit. Trotzdem arbeiten z. B. in Hamburg einzelne Firmen mit wöchentlich 10 bis 30 Überstunden. Im Rheinland arbeiten in 15 Firmen 500 Arbeiter wöchentlich 6 bis 10 Überstunden. — Die Zimmerer berichten, wie auch im Bau-

gewerbe immer wieder versucht wird, besonders auch bei öffentlichen Aufträgen, die Arbeitszeit auf 10 Stunden zu verlängern, obwohl in allen Fällen erwerbslose Zimmerer zur Verfügung standen. Immer wieder lehrt die Bemerkung, daß die Überarbeit durch Drohung mit der Entlassung erpreßt werden sollte. Hier zeigt sich, daß es gerade die großen Bauunternehmungen sind, die ihren Willen durchzusetzen bestrebt sind, während der kleinere Betrieb acht Stunden arbeiten läßt.

Auch in der Süßwarenindustrie wird in starkem Umfang versucht, den Neunstundentag durchzuführen. — Ganz böse sieht es in den Betrieben der Fleischerei aus. Hier ist ein Gewerbe, in dem der Arbeitslohn im Verhältnis zum Handelswert des Produktes nur wenig ins Gewicht fällt. Die Unternehmer gerade dieses Gewerbes sind sicherlich nicht in Notlage, denn kaum eine Industrie verteuert ihre Produkte durch Aufschlag so sehr wie die Fleischerei. Trotzdem eine vorläufige Arbeitszeit. Da in den Schlachthallen, ob im Laden oder bei der Wurstmagerie, überall Arbeitszeiten bis zu 15 Stunden täglich. Seitdem meldet, daß bis zu 75 Stunden und mehr wöchentlich üblich ist. Ein Schiedspruch, der 54 Stunden vorschreibt, wird von der Innung glatt abgelehnt. Braunschweig meldet eine Durchschnittsarbeitszeit von 60-66 Stunden. Für Hannover gilt dasselbe. Aus Bielefeld werden Arbeitszeiten bis zu 70 Stunden gemeldet. So geht es bei dem reichhaltigen Material fort durch alle Gauen. Berichte aus anderen Betrieben bringen den Nachweis, daß die 48stündige Arbeitszeit durchwegs lukrativ durchzuführen ist.

Besondere Beachtung verlangt die Textilindustrie. Hier ist die Arbeitszeit besonders ausgedehnt. Als dies Industrie so stark von der Krise heimgesucht war, daß zeitweise 20 Proz. der Mitglieder voll erwerbslos und mehr als 50 Proz. Arbeiter waren, mußten in vielen Betrieben die Arbeiter, die nur zwei oder drei Tage in der Woche arbeiteten, an diesen Tagen 10 Stunden arbeiten. Die Textilherren sehen ihren Kopf durch. Heute, wo die Arbeitsgelegenheit etwas besser geworden ist, geht Überarbeit und Kurzarbeit hundertfach. Teils stehen Maschinen leer und im Ort oder in der Nachbarschaft sind noch Erwerbslose, aber im Betrieb wird verlängert gearbeitet.

In der Filmindustrie hat stets nur unregelmäßige Arbeitszeit bestanden. Jetzt hat aber in einigen Ateliers die Überarbeit einen Umfang angenommen, daß bis zu 16 und 20 Stunden täglich gearbeitet wird. — Auch in den Gemeindebetrieben ist starke Überarbeit. So wird aus 19 Orten berichtet, daß hier von 14 620 Beschäftigten wöchentlich 33 517 Überstunden geleistet wurden. — Großen Umfang hat die Überzeitarbeit bei den in Betriebsbund organisierten Arbeitern. So berichtet Berlin, daß allein bei Straßenbahn, Omnibus L.-O. und Untergrundbahn von etwa 17 000 Beschäftigten monatlich rund 472 000 Überstunden verlangt werden. Im Handelsgewerbe hat das Fahrpersonal fast durchgängig 60 bis 72stündige Arbeitszeit. Einzelne Fahrer machen bis zu 40 Überstunden wöchentlich. Die Hilfsarbeiter in der Engroskonfektion (etwa 2500 Personen) arbeiten meist 60 Stunden, die in der Berliner Markthalle gar oft 70 bis 108 Stunden. Besonders schlimm ist es bei dem übrigen Fahrpersonal, wo die tägliche Arbeitszeit oft zwischen 12 und 14 Stunden schwankt. — Angaben aus den übrigen Teilen des Reiches zeigen das gleiche Bild. Der Handelsreisende, der Fahrer, der Speicherarbeiter usw. arbeitet in weitem Umfang wöchentlich 6 bis 12 Überstunden. Besonders interessant ist, daß 34 000 bei der Post Beschäftigte wöchentlich 6 Überstunden, zusammen also etwa 204 000 Überstunden leisten, desgleichen 25 300 von öffentlichen Behörden angestellte Wasserbauarbeiter, die zusammen wöchentlich etwa 152 000 Überstunden arbeiten. Dieses sind nur keine Ausläufer aus dem detaillierten Material, das der DGB, inzwischen den Regierungsstellen überreicht. Es sind nur höchst unvollkommene Stichproben, aber sie zeigen, daß die Forderung der Gewerkschaften nach einem Notgesetz mehr als berechtigt sind.

Die Band- oder Fleckarbeit in der Autobranche.

In unseren Kollegentreisen wird noch vielfach die Ansicht vertreten, daß in unserem Beruf die Band- oder Fleckarbeit nicht gut zugänglich sei. Die Tatsache, daß einzelne Betriebe bereits dazu übergegangen sind und diese Art des Arbeitsprozesses immer weiterverbreiten, belehrt uns eines anderen. Allerdings wird es mit der Durchführung dieser Arbeitsmethode bei uns nicht so weit kommen wie etwa in der elektrischen Industrie. Bedingt durch diese Arbeitsweise die Herstellung des betreffenden Artikels in großer Anzahl. Der einzige Nachteil wird nur die größere Zeitspanne für die einzelne Operation sein. Bei Erhebung der Produktion wird durch Einreihen weiterer Arbeitskräfte diese Zeitspanne verkürzt, bei Herabsetzung der Pro-

duktion durch Ausschalten von Kollegen verlängert werden. Nehmen wir z. B. eine Rückenmatratze. Die Tageslieferung soll 30 Stück betragen. Das Stück ist kalkuliert und abgestopft auf 90 Minuten, macht $30 \times 90 = 2700$ Minuten. Eine neunminütige Arbeitszeit angenommen, so erfordert diese Arbeit $2700 : 540 = 5$ Arbeiterkräfte. Die Arbeitszeit von 90 Minuten teilt man nun unter die 5 Kollegen in Operationen von je 18 Minuten. Der erste wird den fertigen Federkissen auf den Rahmen nageln und Federleisten darüber spannen. Der Zweite die Rohhaarauflage aufhängen und den Leberzug unten anheften. Der Dritte den Leberzug darüber zu spannen. Der Vierte nagelt zu. Der Fünfte schlägt Röder und Elab an. Die Einteilung wird nicht immer so haarig sein können, daß alle Kollegen in gleicher Weise befaßt sind. Es wird öfter vorkommen, daß der eine bei seiner Arbeit besser fährt als der andere. Das liegt nun an der doch immer etwas handwerkstümlichen Eigenart unseres Berufes. In der eben geschilderten Weise ist die Bandarbeit bei uns möglich. Ob gleiche Bahn oder feiner Wertstoff in Frage kommt, ist von untergeordneter Bedeutung.

Die Arbeit wird im Lohn ausgeführt. Es müssen täglich eine bestimmte Anzahl des Artikels hergestellt werden. Die Bezahlung erfolgt jedoch nach Stunden. Durch die immer gleiche Tätigkeit werden sich ganz von selbst Fertigkeiten und Vorzüge bei den einzelnen Arbeitern bemerkbar machen, die dem Aufsichtspersonal nicht verborgen bleiben. In gewissen Zeitabständen wird man verlangen, mehr „herauszuboten“. Die Zumutung, die einzelne Operation zwei Minuten schneller zu machen, wird bei den Kollegen nicht viel Anstoß finden. Man sagt, zwei Minuten, das will nichts heißen, das kann man machen, bedenkt aber dabei nicht, daß das Produkt durch die fünf Operationen zehn Minuten schneller fertiggestellt wird. Nebenbei bemerkt, ohne Lohnzulage. Nur auf diese Weise ist es erklärlich, daß Arbeiter in einer Zeit hergestellt werden, die vielen unserer Kollegen ungläublich scheint.

Nach dem oben erwähnten Einreiben weiterer Arbeitsträfte bei Produktionssteigerung, wird nicht so schnell angenommen. Erst wird veruldet, mit den vorhandenen Kollegen das erhöhte Pensum zu erledigen. Durch andauernden niemals nachlassenden Druck wird immer wieder versucht, eine höhere Leistung aus den Arbeitern herauszuquetschen. Erst wenn eine weitere Steigerung der Leistung zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich, wird man zu Einstellungen übergehen. Umgekehrt geht es schneller. Bei Herabsetzung der Produktion wird sofort ausgerechnet, wo und wieviel Leute sind und müssen entlassen werden. Bei eintretendem schlechten Geschäftsgang wird der Druck auf die Arbeiterkraft nach härter. Das Gespenst der draußen lebenden Kollegen wird immer wieder angeführt werden, um die Arbeiter zu erhöhter Leistung anzureizen. Durch die nunmehr einsetzende Wettbewerbskämpfe machen sich die Kollegen zum Teil selbst arbeitlos. Alles wieder ohne jegliche Lohnherabsetzung. Dieses System ist viel schlimmer als der früher so verschriene Akkord. Eine Herabsetzung im Akkord brachte doch erhöhten Verdienst. Wenn bei der jetzigen Arbeitsweise eine Lohnkürzung gefordert wird, so müssen erst die ganzen Betriebsbedingungen in Bewegung gesetzt werden. Gewöhnlich kommt nichts dabei heraus. Die Antwort wird immer wieder lauten: Erst müssen soviel Stellen möglich mehr geleistet werden. Die Arbeitsweise amerikanisch, der Lohn chinesisch.

Nach ein Wort über die Frage Meiner oder Aufseher. Am besten und zutreffendsten wird man wohl Antworten finden. Früher wurde von einem Wertmeister verlangt, daß er erst mal Fachmann und dann auch etwas von seinem Fach verstehen mußte. Dieses fällt jetzt vollkommen weg. Fachkenntnis ist Luxus. Erforderlich ist nur eine große Portion Rücksichtslosigkeit. Nur mit dieser habe Ausschaltete, die wöchentlich den Nachweis erbringen, eine runde Zahl von Minuten „herausgeholt“ zu haben, werden sich behaupten. Die ständige Unruhe der unter diesem System Arbeitenden bringt eine Kraft- und Nervenspannung mit sich, die sich zum Wahnsinn steigern kann. Kürzere Arbeitszeit, bedeutend höherer Lohn können hier ausgleichend wirken. Zu diesem Zweck ist eine kraftige Organisation vorzubringen. Nichts wäre dem Unternehmer lieber als eine unruhige Arbeiterkraft, um diese dann wie eine Kassebände durcheinanderbringen zu können.

Diese Ausführungen eines Kollegen aus der Praxis

des Betriebes geben in mehr als einer Hinsicht zum Nachdenken Veranlassung. Hier wird wieder bestätigt, daß der moderne Unternehmer gar nicht im ernstesten daran denkt, auch der Arbeiterkraft etwas von den Vorteilen zuzulassen, die durch Rationalisierung und erhöhte Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft durch den Produktionsprozeß gewonnen werden. Das Unternehmen häuft Neideren an für Kräftezeiten und sonstige Umstände, um den Bestand des Betriebes zu sichern, es tut aber absolut nichts, um auch für die Erhaltung der Kräfte zu sorgen. Diese werden rücksichtslos abgehoben und dem Verderben preisgegeben in der sicheren Erwartung, daß sich zu gegebener Zeit, wenn Bedarf eintritt, genügend andere zur Verfügung stellen und ihre Kräfte hergeben.

Alle theoretischen Erwägungen und Hinweise, alle Reden und Schriften unserer Sozialwissenschaftler und Politiker, die eine Berücksichtigung der menschlichen Arbeitskraft bei der Verteilung des Produktionsertrags fordern, werden einfach ignoriert.

Die Arbeiterkraft wird nach wie vor als vogelfrei behandelt, die Unternehmer denken gar nicht daran, der Arbeiterkraft ein Mitspracherecht im Produktionsprozeß und seinen Ertragsanteilen einzuräumen. Von Wirtschaftsdemokratie ist vorerst nichts zu merken.

Hier müssen wir einengen. Wir müssen erkämpfen, was doch niemals freiwillig gegeben wird.

Organisation ist das Lösungsmittel, ohne die Organisation spielen die Unternehmer Bangell und Schindluder mit der Arbeiterkraft.

Ergebnisse einer Amerikareise.

Der internationale Sekretär der Lederindustriearbeiter, J. Simon, unternahm im September d. J. in Begleitung der Sekretärin der Internationale und des Sekretärs des vom Verband der Schuhmacher eine Studienreise nach den Vereinigten Staaten, um insbesondere die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Schuhindustrie kennenzulernen. Wir beschränken uns hier darauf, die Beobachtungen zu schildern, die dabei gemacht wurden.

Am 27. September wurde die große Schuhfabrik von Douglas u. Comp. in Montello bei Brandon besichtigt.

Seit 1910 sind die Akkordlöhne zum Teil um 100 Proz. erhöht worden. Arbeiter unter 18 Jahren findet man fast gar nicht im Betrieb, selbst Arbeiten von untergeordneter Bedeutung werden von Männern ausgeführt, die Löhne von 25 Dollar erhalten. Bandarbeit oder Finierarbeit ist nicht eingeführt, diese Behauptung ist Fabel, wie vieles andere, was über Amerika berichtet worden ist. In Wahrheit sind die Einrichtungen in den Betrieben nicht sehr verschieden von denen in Deutschland. Jedenfalls nicht besser, was Maschinen und Teilarbeit anbelangt. In Deutschland gibt es Schuhfabriken, die besser eingerichtet sind. Die Leistungen sind im allgemeinen nicht höher als in Deutschland. Dafür ist aber der Lohn drei- bis viermal so hoch als in Deutschland. Arbeitelöhne bis zu 80 Dollar pro Woche sind keine Seltenheit, 40, 50, 60 Dollar sind das Gegebene.

Kein Fabrikant nimmt Wohnkürzungen vor, weil ihn angeblich die wirtschaftlichen Verhältnisse hierzu zwingen, oder weil er sich bei der Festsetzung des Lohnes geirrt hat. Die Lebenshaltung des Arbeiters ist in Amerika jedenfalls um vieles günstiger als in Deutschland.

Der Geschäftsgang war nicht ungünstig, nur ein Betrieb hatte Mangel an Aufträgen. Sonnabends ist mittags 12 Uhr Schluss der Arbeit, die wöchentlich 44 bis 48 Stunden beträgt. Die Arbeiter haben im Betrieb große Bewegungsfreiheit, Singen und Scherzen ist erlaubt, sogar Biertrinken, ohne daß Strafen verhängt oder gar Entlassungen stattfinden. Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit sind nur dann zulässig, wenn die Organisation zugestimmt hat.

In Chicago wurden drei Betriebe besichtigt, welters in St. Louis und Cincinnati, dabei wurde bestätigt, was bereits angeführt ist. Es wurden dann aber doch drei Betriebe entdeckt, in denen das Bandsystem eingeführt ist. Besichtigt wurde dies bei der Firma Selz in Chicago. Der Betriebsleiter führte und sagte, daß die Umstellung große Kosten verursacht habe. Trotzdem habe sich das System wieder in der Oberleitfabrikation nach im

Maschinenbau bewährt, es besteht nur noch in der Bandabteilung. Die Betriebsleitung werde dies System ausschließlich auch in dieser Abteilung wieder abzuschießen. Details, wie sich die Arbeit am Band in den Schuhfabriken abspielt, kann uns hier nicht des näheren interessieren. Zusammengefaßt kann gesagt werden, daß Bandarbeit nur bei der Montage, wenn alle Teile, die zu einem Produkt gehören, komplett fertig sind und nur mittels Handgriffen zusammengefaßt zu werden brauchen, auch bei Ford, zur Anwendung kommen kann.

In der Schuhfabrik ist das nicht angängig, weil eine genaue Abstimmung der Arbeitsvorgänge nicht möglich ist. Eines ist in amerikanischen Betrieben jedoch beachtlich, es gibt keinen Leerlauf. Es wird dafür gesorgt, daß jeder Arbeiter Modell und Material rechtzeitig zur Hand hat.

Wenn per Kopf mehr geleistet wird als in Deutschland, so ist das ferner auch darauf zurückzuführen, daß jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren gar nicht und solche von 16 bis 18 Jahren nur in sehr geringer Zahl beschäftigt werden. Ferner ist zu beachten, daß die Schuhfabriken Sohlen, Brandsohlen, Kappen, Zwiäge usw. von Spezialfabriken beziehen, die eine vollkommene Spezialisierung durchgeführt haben.

Aber auch die Betriebe, welche diese Halbfabrikate verarbeiten, sind spezialisiert, entweder stellen sie nur Herren- oder Damen- oder Kinderstiefel her. Das alles trägt dazu bei, höhere Leistungen zu erzielen.

Ueber das Sattlergewerbe berichtet Genosse Simon, es sei sehr zurückgegangen, was bei der Ausbreitung des Automobils in der Neuen Welt nicht wundernehmen kann. Die Portefeulien sind besonders in New York sehr gut organisiert. Wochenslohn 50 bis 80 Dollar, Mindestlohn 45 Dollar, Spezialarbeiter erhalten 35 Dollar mehr, somit 82 Dollar. Drei gesetzliche Feiertage werden bezahlt. Leberarbeit wird mit 50 Proz. Zuschlag bezahlt. Nach anderthalbjähriger Gehzeit erhalten Lehrlinge 30 Dollar, Lehrlinge 15 bis 18 Dollar. Frauen verdienen denselben Lohn wie die Männer, sie machen 40 Proz. des Gesamtarbeiterlohns aus.

Eine Broschüre, in welcher alles Material dieser Studienreise verarbeitet wird, soll demnächst herausgegeben werden. Zusammenfassend sagt Genosse Simon: Das eine steht in dessen fest, die höheren Leistungen in den Vereinigten Staaten sind nicht auf die höhere Leistungen der Arbeiter zurückzuführen, sondern auf die vernünftige Lohnpolitik der amerikanischen Unternehmer, die den Grundlohn vertretbar: Verdienne, damit sie auch verdienen.

Das Material und die Resultate der vorbereitenden internationalen Wirtschaftskongresses.

(DGB.) Der zweiten Sitzung der vorbereitenden Kommission der Internationalen Wirtschaftskongresses lagen als Studienmaterial nicht weniger als 65 Broschüren und Druckschriften vor, von denen ungefähr die Hälfte auf die industrielle Produktion im allgemeinen und auf die hauptsächlichsten Industrien entfiel: Kohle, Eisen, Stahl, Maschinenindustrie, Schiffbau, Baumwolle, Wolle, elektrische Anlagen, Petroleum usw. Eine weitere Zusammenstellung des Internationalen Arbeitsamtes ist ein Leberbuch über die Arbeitslöhne in den verschiedenen Ländern, nach ihrem Goldwert und ihrer Kaufkraft. Alles in allem können die verschiedenen Fragen aus nachstehenden 14 Rubriken verteilt werden: landwirtschaftliche Fragen, Geld- und Finanzfragen, Währungsfragen, allgemeine Lage von Industrie und Handel, Vage gewisser Industrien, Sonderprobleme der Produktion, allgemeine Lage des Handels, Bericht der Kommission der Internationalen Handelskammer, Handelsfreiheit, Tarife, Subventionen, Verteilung der Waren und Genossenschaften, gegenseitige Handelsprobleme, Behandlung der Ausländer.

Drei Unterkomitees (Finanz-, Industrie- und Handelsfragen) hatten die Aufgabe, die zirkulierenden Programmpunkte, die sich aus dem gesamten vorliegenden Material ergaben, zu sichten und auf die wichtigsten Probleme zurückzuführen. Ein solches Vorgehen war natürlich eine Voraussetzung für etwas herauskommen soll, so ist es angebracht, man sich auf die brennendsten Fragen beschränkt und diese auch tatsächliche Lösungen vorschlägt. Die gewählten

Warum? Darin zeigt sich das erste Neuerungswort des Gefühls von Menschenrecht, von Menschenfreiheit, von Kultur. Es kann anders sein! Darin zeigt sich das abneigende Begreifen eines Weges, der zu Neuen führt. Und welchen Weges? Des Weges, der die organisierte Kraft des Warum? ist. Nur der Verband, von denen, die ihr Recht erkennen, kann Erfolg erringen. Der organisierte Verband ist die praktische Antwort auf die große historische Frage: Warum? Er wandelt die fragende Warum? in das Warum! der Tat und des Sieges.

Arbeiter-Ferienreise 1927.

Das Arbeiterbildungsamt Leipzig wird im nächsten Jahre drei Ferienreisen durchführen, und zwar: Mitte Juni nach München-Barmisch-Partenkirchen-Tannbrunn, Ende Juni nach Solzburg-Linz-Wien, Ende August nach Kofsdorf-Warnemünde-Ropenboger-Wald-Jusel Kügen. Dauer der Reisen je 3 Tage. Außerdem werden noch einige kleinere Reisen (3-4 Tage) nach dem Harz und der Sächsischen Schweiz veranstaltet. Die reichen Erfahrungen der Reiseleitung des DGB gewährtlichen eine mühselige Durchführung und äußerst günstige Preisgestaltung. Ausführliche Prospekte werden auf Wunsch gratis und portofrei zugesandt. Anfragen und Adressen erbeten an das Allgem. Arbeiter-Bildungsamt Leipzig. Abt. Ferienreise, Leipzig C. 1. Baustr. 17 II. Arbeiterfreundliche Blätter werden um Abdruck ersucht.

Die Nacht.

Was dem Walde teilt die Nacht, an den Bäumen klebt sie leise, schaut sie um im weiten Kreise — was gibst du?

Alle Lichter dieser Welt, alle Blumen, alle Farben, nicht sie aus und nicht die Farben weg vom Feld.

Alles nimmt sie, was nur hoch; nimmt das Silber weg des Stromes, nimmt vom Kupferdach des Domes weg das Gold.

Wasgeständert steht der Strauch — röhrt näher! Lebt an Seele! O, die Nacht, sie bangt, sie stiebt dich mir auch.

J. v. Gilm.

Warum?

Warum? Ein Wort, das uns als Vätern, als Müttern, als Führern von Jugend immer wieder klingt. Warum? So ist das Wort, das das geistige Erwachen kennzeichnet, das Wort, das uns Freude bereiten muß, weil es das erste selbständige Regnen der Seele offenbart.

Warum? Wie oft hören besonders die Väter, die Mütter das Wort. Nicht müde werden die Kinder, zu fragen: Warum? Warum muß das sein? Warum mußte das so geschehen? Warum ist das so gemacht? Der kleine Mensch will erkennen, verstehen. Das alles, was da um

uns geschieht, muß doch Sinn haben, so regt es sich in der jungen Seele undemut und primitiv. So ist das erste Erwachen der Kritik des entwicklungsgeschichtlichen Begreifens. Aus dem Warum? weht revolutionärer Geist. Wer warum? fragt, hebt dem Draußen nach frei gegenüber, selbständig. Er hat sich noch nicht eingestellt in das System des Bestehenden! Es muß so sein! Aus dem Warum? klingt noch Zweifel, revolutionäre Freiheit, die Möglichkeit eines Neuanfangs. Und eben darum fragen die begabtesten Kinder am meisten: Warum?

Aber das Leben macht müde. Das wirtschaftliche Dasein erzieht so oft jede geistige Regsamkeit, so wie der eigene Nutzen, der persönliche Vorteil so vielen anderen die kritische Frage genommen hat. Und damit ist die Wirtschaft von heute für viele das Christen des geistigen Regens: Warum?

Doch gerade heute, gerade in dieser Wirtschaftsart, wie sie unsern Dasein das Wesen gibt, mühe dieses Warum? die treibende Kraft sein. Nur aus dem Warum? kann aus diesem Gese der Waise heraus die Freiheit werden. Nur aus diesem Warum? leuchtet ein Morgen.

Warum hast du kaum ein bescheidenes Dasein? Warum haben Laufende noch überlange Arbeitszeit? Warum hat nicht jeder ein Recht auf Freude und Sonne? Was die Sorge, muß das ewige Rechnen in der häuslichen Wirtschaft, muß bei Ungezählten der beständigen Verdienstaus der Arbeit sein?

Wollte das Warum? die Menschen tiefer und stärker und unauffälliger: es könnte anders sein! Aber da schalen Laufende, da träumen sie in den Tag, da fügen sie nichts von der gedrückten Menschwürde, da sind sie sich des Widerstandes der ewigen wirtschaftlichen Räder nicht bewußt.

Betrieb und Wirtschaft

Der § 33 des Betriebsrätegesetzes.

Im Betriebe eines westdeutschen Elektrizitätswerkes war ein Mitglied der Betriebsvertretung gekündigt worden. Bei der Einspruchsverhandlung mit der Direktion wurde von letzterer behauptet, der Bekündigte sei bereits vor Jahren einmal fristlos entlassen, auf Einspruch des Betriebsratsvorsitzenden hin habe man aber damals die Entlassung rückgängig gemacht. Ein zweites Mal könne dies dagegen nicht geschehen. Der Bekündigte bestritt die Richtigkeit dieser Angaben. Er betonte, ihn sei wohl einmal von der Betriebsleitung das Werk verboten worden anschlüssig einer Auseinandersetzung wegen der Aufregung eines Belegschaftsmitgliedes. Die Angelegenheit sei aber als Mißverständnis angesehen, aufgeführt und beigelegt worden. Von einer tatsächlichen fristlosen Kündigung resp. Entlassung könne keine Rede sein.

Der anwesende Organisationsdirektor versuchte nun an Hand der Sitzungsprotokolle die Wahrheit der einen oder anderen Behauptung nachzuprüfen. Dabei stellte sich heraus, daß über den ganzen Fall überhaupt keine Niederschrift angefertigt worden war! Da die Angelegenheit bereits zwei Jahre zurückliegt, wußten überhaupt selbst verschiedene Betriebsräte sich des Falles nur noch ungenau zu erinnern.

Hier liegt jedenfalls eine Unterrastungsfinde vor, die unter Umständen von großer Bedeutung werden kann. Es ist ja ganz schön, wenn zahlreiche Streitigkeiten im Betriebe durch eine einfache Aussprache zwischen der Betriebsleitung und dem Vorsitzenden des Betriebsrates geregelt werden können, ohne daß man bei jeder Gelegenheit den ganzen Betriebsratapparat in Bewegung setzt. Notwendig ist aber, daß diese Vorschriften des B.R.G. eingehend verlesen werden. In diesen notwendigen Vorschriften steht auch der § 33 B.R.G., der vorschreibt, daß über jede Beschäftigung eines Arbeitnehmers ein Protokoll anzufertigen ist. Handelt es sich um irgendeine Abmahnung mit der Betriebsleitung, dann muß auch diese die Niederschrift unterschreiben. Nur so kann sich der Betriebsrat für die Zukunft vor Schäden bewahren.

Das Betriebsrätegesetz muß verbessert werden!

Schon seit Monaten beschäftigen sich der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund und der A.F.M.-Bund mit der Forderung der Durchführung des Betriebsrätegesetzes. In vielen Betrieben ist weder ein Betriebsrat, noch ein Arbeiter-Ausschuss oder Arbeiterrat vorhanden, obwohl er üblicherweise notwendig wäre, und Betriebsoblene, die bei einer Bewusstseinsbildung von weniger als 20 Köpfen in Frage kommen, legt es nur verschwindend wenig. Die Ursache dafür liegt weniger in der Gleichgültigkeit der Arbeitnehmer als in der Haltung der Unternehmer. Wer die Wahl einer Betriebsvertretung betreibt, betreibt damit zugleich seine Entlassung, und was einem Betriebsrat blüht, der seine Aufgaben ernst nimmt, ist zur Genüge bekannt.

Das erwähnte Betriebsratsmitglied braucht deshalb nicht nur einen besonderen Schutz während seiner Wahlperiode, sondern auch nachher, und darüber hinaus müssen alle Arbeitnehmer, die den Wohlstand bestreiten und alle Kandidaten auftreten, vor Kündigung geschützt werden. Wer aus der Betriebsvertretung ausscheidet, braucht für eine bestimmte weitere Zeit noch Schutz. Ferner muß der beste Trieb, mit Hilfe einer vorgeführten Betriebsratsleitung unbehagliche Betriebsräte zu entlassen, ein für allemal unmöglich gemacht werden. Dasselbe gilt auch für den anderen beliebigen Methode der Arbeitgeber, um geeignete Arbeitervertreter durch fristlose Kündigung auf Grund einleitender Krankheit sich vom Hals zu schaffen. In vielen Fällen, wo ein Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nachkommt und der Arbeitgeber seinen Wohlstand nicht gefährdet, muß die Belegschaft künftig selbst die Möglichkeit der Bestellung eines Wahlvorstandes haben.

Menge des Materials und der große Aufwand lassen sich überhaupt nur rechtfertigen, wenn daraus praktische Erfolge resultieren. Denn welches die brennendsten Fragen sind, kann beim heutigen Stand der Dinge ohne Material gesagt werden. Die Arbeitergruppe hat den auch Material mit den Vertretern der Genossenschaften ummittelbar nach Eröffnung der Konferenz auf diese wichtigen Probleme hingewiesen und gesagt, daß die Delegierten über die allgemeine Lage zur Genüge unterrichtet seien und man zur Wahl spezeller, karumalischerer Pro grammpunkte übergehen könne. Als solche wurden von dem Arbeiter vorgeschlagen: 1. Die Stabilisierung der Wäutien; 2. Maßnahmen gegen die Behinderung des internationalen Handels; 3. Behandlung der Frage der internationalen Industriekartellen; 4. Organisation der Arbeiterbewegungen; 5. Schaffung eines permanenten wirtschaftlichen Organs.

Wenn man diesen Forderungen das am Schluß der Konferenz bekanntgegebene Programm gegenüberstellt, so darf man wohl sagen, daß die Arbeitergruppe nicht nur den Kern der zu lösenden Probleme erfasst hat, sondern daß ihre Anregungen zu einem großen Teil auch berücksichtigt wurden. Das Programm, das der für den 4. Mai 1927 anberaumten internationalen Wirtschaftskonferenz zugrunde gelegt werden soll, umfaßt die Abteilungen Handel, Industrie und Landwirtschaft, die wie folgt gegliedert sind: 1. Handel: Handelsfreiheit, Zolltarife und Handelsverträge, indirekte Maßnahmen zum Schutz von Handel und Schifffahrt; 2. Industrie: Lage in den verschiedenen Industrien, Schwierigkeiten und ihre Ursachen, Abwehrmöglichkeiten; 3. Landwirtschaft: Lage in der Landwirtschaft, Ursachen der Schwierigkeiten, Möglichkeiten internationaler Zusammenarbeit.

Bis jetzt ist es immer noch so gewesen, daß nach einem Streik oder einer Ausperrung oder nach irgendwelchen Differenzen gerade die wichtigsten Funktionen die Fache bezahlen müssen. Das kann nicht ewig so bleiben. Verstärkter Schutz für Betriebsräte und Betriebsoblene muß in die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes hinein. In dieser Forderung sind sich die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften einig. Vom Reichstag muß erwartet werden, daß er schließlich die dringende notwendigen Ergänzungen des Betriebsrätegesetzes vornimmt.

Betriebsräte, ihre Rechte und Aufgaben.

Nach dem Betriebsrätegesetz, § 11, sind auch als Lehrlinge beschäftigte Personen Arbeiter im Sinne des Gesetzes, und es ist eben eine ganz unmittelebare Verbindung, wenn Unternehmer bemüht sind, den Lehrling des Charakters als Arbeiter zu entziehen und als Schüler oder Zögling zu bezeichnen, der ihnen lediglich zur Erziehung übergeben sei.

Leider ist dieses Koalitionsrecht des Lehrlings, das ja auch im Artikel 159 der Verfassung des Deutschen Reiches anerkannt wird, noch immer nicht ganz klar gewährleistet. Wichtige Klarheit soll erst das bald zu erwartende Arbeitsgerichtsgesetz bringen. Man mag Gerichtsentscheidungen, Gesetzeskommentare durchlesen, soviel man will, die Frage des Berechtigungsrechts des Lehrlings ist noch unklar. Jedenfalls nehmen sich die Annungen das Recht heraus, den Lehrlingen den Beitritt zu ihren Berufsverbänden zu verbieten und unmöglich zu machen.

Bei fast allen Gesetzen spielen Wenn- und Aberfragen eine Rolle, mit welchen meistens die zugestandene Freiheit wieder vernichtet wird. Es ist es auch mit der Koalitionsfreiheit. Denn Voraussetzung für die unbeschränkte Bewegung und Anwendung derselben ist, daß die davon Gebrauch machende Person inländisch ist, eigene Willenserklärungen abzugeben.

Die Minoritätigen bedürfen der Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters laut §§ 106 und 107 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Auf Grund dessen brauchen die Lehrlinge die Zustimmung des Vaters oder des Vormunds, wenn sie sich ihrer Gewerkschaft anschließen wollen. In der Praxis gilt die stillschweigende Duldung selbstverständlich als Zustimmung, so daß dem Beitritt der Lehrlinge zum Verband im allgemeinen nichts hinderlich ist. Es ist jedoch auch der Fall denkbar, daß die Zustimmung ausdrücklich verweigert wird, dann kann in solchen Fällen das Vormundschaftsgericht angerufen werden.

Man haben allerdings verschiedene Handwerkszünfte in ihren Lehrlingsbestimmungen, welche sich die Annungen zu eigen machten, Koalitionsverbote. Es ist deshalb auch schon sehr oft zu gerichtlichen Auseinandersetzungen gekommen. Diese Gerichtsentscheidungen, von welchen wir im Laufe der Jahre eine ganze Anzahl veröffentlicht haben, sind aber nicht übereinstimmend. Die Entscheidungen, welche den Lehrlingen das Koalitionsrecht zuerkennen und im Lehrlingsverhältnis nichts anderes als ein modernes Arbeitsverhältnis anerkennen, dürften allerdings überwiegen, so daß der von den Annungen und ihren Rechtsvertretern versprochene reaktionäre Rechtsstandpunkt mindestens stark erschüttert wurde.

Wie gesagt, wir erwarten, daß nunmehr das kommende Arbeitsgerichtsgesetz völlige Wahrheit in diese wichtige Frage bringt.

Es wird allerdings auch noch vorkommen, wo die Eltern selbst es sind, die den Lehrling am Beitritt zu seiner Gewerkschaft zu verhindern suchen. Hier muß versucht werden, den Eltern klarzumachen, um was es sich handelt. Wenn die Kollegen sich der Lehrlinge in den Betrieben in richtiger Weise annehmen, in welchen sie doch künftige Gleichgestellte zu erblicken haben, dürfte es ihnen gar nicht schwer werden, solchen Eltern die erforderliche Aufklärung zu geben. Soviel Zeit werden einige noch

Wenn man die von den Unterkommissionen geführten Befragungen überprüft, so kann man feststellen, auf welche speziellen Brennpunkte sich die internationale Konferenz zu konzentrieren haben wird. Auf dem Gebiet des Handels werden ohne Zweifel die Zollfragen im Vordergrund der Beratungen stehen. Das Industrieproblem wird die Kartellfrage zum Mittelpunkt haben müssen, der Landbau das ernste Problem des Verhältnisses zwischen Industrie und Landwirtschaft sowie der Beschaffung der Arbeitskräfte (Wanderung).

Was nun die internationale Wirtschaftskonferenz selbst betrifft, so besteht natürlich die Gefahr, daß diese Probleme dort sehr eingehend besprochen, im übrigen aber nicht jene Konsequenzen gezogen werden, die die ernste Lage erfordert. Um womöglich zu verhindern, daß die Konferenz im Sande verläuft, ihr Abhaltung als Endzweck oder nachher die ganze Angelegenheit als begraben betrachtet, hat die Arbeiterchaft schon jetzt darauf hingewiesen, daß die eingeleiteten Bestrebungen nur dann Sinn und Zweck haben, wenn dieser Konferenz andere Konferenzen folgen und zudem ein permanenter Rat geschaffen wird, der sich laufend mit den angeschrittenen Problemen beschäftigt. Besonders wichtig ist dabei, daß die Probleme nicht nur von Theoretikern vom wirtschaftstheoretischen Standpunkt aus betrachtet werden, sondern daß praktische Auswirkungen und Möglichkeiten berücksichtigt oder mit anderen Worten bei den Arbeiten und die Vertreter der Produktion, der Arbeit und des Konsums einbezogen werden. Auf diese Weise wird die Kontinuität des Studiums der weltwirtschaftlichen Probleme und die Wahrung der Interessen der direkt davon betroffenen Schichten gewährleistet.

Im bezug auf die einzelnen Hauptpunkte als solche ist

übrig haben, um Vorfrage zu treffen, daß der kommende Nachwuchs sich in unsere Reihen eingliedert und die Bilanz verstärken hilft, die wir gebrauchen, um unsere Lebenshaltung aufrecht zu erhalten und gelegentlich zu verbessern.

Die Unternehmer leisten das Recht, den Beschäftigten den Anschluß an ihren Verband zu verbieten, hier aus § 127a der Gewerbeordnung, der aus einer Zeit herkommt, wo der Lehrling noch fast ausschließlich beim Meister in Kost und Logis war. Damals mag das angebracht gewesen sein, in unserer Zeit jedoch triift das nicht mehr zu, und der Lehrherr kann kein väterliches Zuchtrecht für sich in Anspruch nehmen. Nach beendeter Arbeitszeit ist der Lehrling seiner Laufzeit entzogen, und der Meister wird sich hüten, irgendwelche Verantwortung zu übernehmen für das, was der Lehrling in der Zeit unternimmt, die außerhalb der Arbeitszeit liegt.

Es liegen andererseits auch genügend Beweise vor, daß die Unternehmer selbst das Lehrverhältnis als ein reines Arbeitsverhältnis betrachten. Es ist vorgekommen, daß bei Ausperrungen der Unternehmer die Lehrlinge einfach mit ausgeperrt hat. Als die Frage auf Zahlung abhängig gemacht wurde, machte er geltend, die Lehrlinge hätten nicht mehr produktiv (hier: gewinnbringend) beschäftigt werden können. Hier wurde klar anerkannt, der Lehrvertrag ist ein Arbeitsvertrag und kein Erziehungsvertrag. In der Arbeiterrechtsabteilung der „Gewerkschafts-Zeitung“ werden übrigens eine ganze Anzahl von Gewerbe- und ordentlichen Gerichtsurlteilen angeführt, in welchen der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag anerkannt wird.

Es wäre noch zu erörtern, ob die Weigerung der Unternehmer, die Lehrlingsverhältnisse tariflich zu regeln, gesetzlich berechtigt ist, das mag jedoch in Hinsicht auf die nahe bevorstehende gesetzliche Regelung für heute unterbleiben. Es mag der Hinweis genügen, daß der tariflichen Regelung gesetzliche Hindernisse nicht im Wege stehen.

Nehmt euch der Lehrlinge an und führt sie dem Verband zu. Werbt Mitkämpfer. Denkt an die Zukunft!

Haftpflicht bei verspäteter Anmeldung zur Invalidenversicherung.

Durch Urteil des Reichsgerichts vom 1. Juli 1924 wurde die Haftung des Unternehmers für in Folge verspäteter Anmeldebis zur Invalidenversicherung entstandenen Schäden bejaht. Ein Arbeiter war als Invalide im Sinne der Invalidenversicherung anerkannt worden. Die Gewährung einer Invalidenrente wurde ihm aber verweigert, weil ihm an der vorgeschriebenen Wartezeit eine Woche fehlte. Diese fehlende Woche war zurückzuführen auf ein Verschulden seines Unternehmers bzw. eines in dem Unternehmen beschäftigten Angestellten. Das Reichsgericht hat das Urteil des Oberlandesgerichts Hamburg, 5. Zivilsenat (in dem der Klagenanspruch abgewiesen wurde), aufgehoben und die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an den 6. Zivilsenat des Reichsgerichts aus folgenden Gründen zurückverwiesen. Nach Lage der Sache sei der Beklagte (Unternehmer) gegenüber dem Kläger verpflichtet, für die Verwendung von Beitragsmarken zu sorgen. Der Unternehmer habe gemäß § 278 des B.R.G. dafür zu haften, wenn durch Verschulden der von ihm mit der Anmeldung der Versicherungsaffidanten betrauten Personen die Verwendung einer Beitragsmarke für die Woche vom 16. bis zum 23. April 1918 unterblieben sei. Ein schuldhaftes Verhalten ist schon dann anzunehmen, wenn auch nur ein objektives ordnungswidriges Verhalten seitens des Beklagten vorliegt. Eine Ordnungswidrigkeit lag aber darin, daß der Kläger erst für die seinem Eintritt folgende Woche zur Versicherung angemeldet wurde, ohne daß eine anderweitige Verwendung von Beitragsmarken für die Eintrittswoche nachgewiesen war, oder doch die vom Kläger hierüber gemachten Angaben an die Versicherungsanstalt oder deren Einzugsstelle weitergegeben wurden.

zu sagen, daß die Arbeiterchaft schon jetzt mit Nachdruck auf jene Konsequenzen hinweisen muß, die die Lösungen verlangen. Sie darf dies um so mehr tun, als die zu treffenden Maßnahmen nicht nur ihr, sondern dem Volksgangen zugute kommen und für die Arbeiterchaft nicht nur Vorteile bieten, sondern von ihnen auch Opfer und Pflichten verlangen. Es ist deshalb auch an den anderen Parteien, sich den nötigen Eingriffen zu unterziehen.

Die Stabilisierung darf nicht nur bedeuten, daß die verschiedenen, noch erweiterten Wäutien auf eine Basis gebracht werden, sondern daß auch Maßnahmen getroffen werden, um sie auf dieser Basis zu erhalten. Die Stabilisierung der Wäutien muß auch eine Stabilisierung der Preise bedeuten, um normale Produktions- und Absatzverhältnisse herbeizuführen.

Bei der Bildung der Kartellfrage kommt man nicht um ein gewisses Maß von Kontrolle herum. Die erste Verbindung dazu ist die volle Publizität der Kartellverträge und Kartelloperationen. Diese kann durch die Schaffung eines Organs beim internationalen Arbeitsamt herbeigeführt werden, in dem alle Interessenten, d. h. Arbeiter, Konsumenten und Unternehmer vertreten sind. Dine sich in das innere Leben der Kartelle einzumischen, hätte ein solches Organ über die Kartellbedürfnisse und rationale Befriedigung zu wachen.

Die Behandlung der Zollfragen hat nur Sinn, wenn wirklich an einen ernsthaften Abbau aller Zollschranken herangegritten wird. Die Arbeiterbewegung muß praktisch unter Mitwirkung aller interessierten Parteien organisiert werden.

Wenn diese Konsequenzen nicht gezogen werden und die internationale Wirtschaftskonferenz auf halbem Wege stehen bleibt oder überhaupt nur eine Parade von

"Material" und "Möglichkeiten" wird, so sind nicht nur die wirklich erzielbaren und umzusetzenden Vorbereitungen...

Sitzung des erweiterten Vorstandes am 5. Dezember im Gewerkschaftshaus zu Berlin.

Gemäß dem Beschluß des Verbandstages trat der Gesamtvorstand des Verbandes am 5. Dezember zu seiner ersten Sitzung zusammen.

Der Vorstand hat sich bemüht, die Statistik über den Umfang der Erwerbslosigkeit so genau wie möglich zu gestalten und die Lieferungen im Verbandsorgan zu veröffentlichen.

Des weiteren wurden in der Bauorganisation des Verbandes einige Änderungen beschlossen.

Der erweiterte Vorstand beschäftigte sich auch mit der Notwendigkeit statistischer Erhebungen im Verband und erwarbt, daß die Verbandsfunktionäre sich mit aller Energie dafür einsetzen, daß diese recht sorgfältig erfolgen und die Resultate pünktlich an die Hauptverwaltung eingesandt werden.

Von den Mitglidern des erweiterten Vorstandes wurde der Kollege Paul Rietmann, Hamburg, bestimmt, einzelne Besprechungen in Empfang zu nehmen.

Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit Ende November 1926.

Berichtet haben 183 Verwaltungsstellen mit 26 400 Mitgliedern, davon 4726 weiblichen. Nicht berichtet haben 46 Verwaltungsstellen mit 1326 Mitgliedern, darunter 66 weiblichen.

Arbeitslos waren Ende November 5271 männliche und 665 weibliche Verbandsmitglieder, das sind 28,2 Prozent gegenüber 25,9 Prozent (weniger 2,7) Ende Oktober dieses Jahres. Kurzarbeiter waren vorhanden:

Table with 4 columns: Stunden, männl., weibl., gesamt. Rows for 4, 16, 24, and 28+ hours.

Es ist auch im Lauf des Monats November eine weitere geringe Besserung eingetreten. Eine Ausnahme macht Schlesien, wo besonders in Breslau die Lage sehr schlecht ist.

Trotz der chronischen Arbeitslosigkeit mahnen sich die Mitteilungen, daß Überstunden verlangt und auch geleistet werden. In den Häfen, wo sich die Kollegen, mit Hinweis auf die allgemeine große Arbeitslosigkeit, geweigert haben, diese Überstunden zu leisten, ist vielfach vom Arbeitgeber ein harter wirtschaftlicher Druck ausgeübt worden.

In Deutschland sind mehr als anderthalb Millionen Menschen erwerbslos. Dieser Zustand droht ein chronischer zu werden.

zu werden. Schnell fortschreitende Technisierung und Verbrauchsorganisation machen ungeheure Massen von Menschen überflüssig.

Nach liegt, durch das nahe Weihnachtsfest, eine Belebung des Arbeitsmarktes für die Lederwarenindustrie und das Tapezierergewerbe vor.

Table with 4 columns: Stellenjähre, Sattler, Portefeulier, and values.

Nicht berichtet haben von den größeren Verwaltungsstellen: Elbing, Stettin, Mainz, Wiesbaden, Saarbrücken, Juidau, Karlsruhe, Konstanz, Ruppertsheim, B. C.

Das Pferd in der modernen Wirtschaft.

Wenn man die Berichte über die Zunahme der modernen Verkehrsmittel liest, so steht das Automobil zweifellos an der Spitze. So ist im Deutschen Reich die Zahl der Kraftfahrzeuge vom 1. April 1925 bis 1. Juli 1926 auf 544 894 von 425 790 = 25 Proz. gestiegen.

Uebrigens wird in der Fachpresse berichtet, daß auch anberaumte Bestellungen im Gange sind, die auf Rückkehr zum Pferd als Transportmittel schließen lassen.

Auch die Straßenaufsichtsbörden begünstigen die Wiedereinführung des Pferdebetriebes, aus dem sehr begreiflichen Grunde, weil durch Kraftautos die Landstraßen in einen fast unangenehmen Zustand gelangen.

Wir können diese Nachrichten nicht auf ihre unbedingte Zuverlässigkeit nachprüfen. Es liegt indes sehr nahe, daß auf diesen riesenhaften Aufschwung, den der Automobilbetrieb in jüngster Zeit genommen hat, eine Reaktion folgt.

Korrespondenzen.

Köln. Veranlassung vom 24. November. Vom Ortsauschuss berichtet Kollege Tittel über die Resultate der Herbstwoche, die Hochkultur, die Bauvorsorge und die Gewerkschaftsbewegung.

Fachlehrbücher.

Table with 2 columns: Book titles and prices. Includes 'Der Sattler als Zuschneider', 'Das Auto- und Wagensarnieren', etc.

Wer ein Werk über geometrischen Zuschnitt von Dekorationen anschaffen will, dem sei 'Der Tapezierer' (mit Atlas) empfohlen. Sep. 16 Nr., brosch. 12 Mk. Bestellungen bei Beder, Brüdenstr. 10 b.

Bücherzhan.

"Anderland", ein Jahrbuch für die Buben und Mädels des arbeitenden Volkes. Berlin. Herausgegeben vom Vorwärts-Buchverleger und Verlagsanstalt.

Verbandsnachrichten.

(Besannmachungen des Vorstandes und der Ortsverwaltungen.)

Vom 13. bis 19. Dezember ist der 50. Wochenbericht fällig.

Achtung, gebundene Verbandszeitung! Auch der Jahrgang 1926 wird wie alle Jahrgänge 5 Bände für den geringen Preis von 2 Mark den Bestellern geliefert.

Interessenten machen wir ferner darauf aufmerksam, daß noch einige gebundene Exemplare der Verbandszeitung Jahrgang 1923 und 1925 je 1 Exemplar, 1924 2 Exemplare vorhanden sind und mitgeteilt werden können.

Wir haben unsere Ortsverwaltungen nochmals hingewiesen, wie notwendig und nützlich es ist, wenn an Ort ein Verbandsarchiv einrichtet. Dazu dient allem ein gebundenes Organ der Verbandszeitung.

Alle Orte, die sich noch kein Verbandsarchiv eingerichtet haben, sollten ernstlich dazu ans Werk gehen.

Eine kurze Schilderung über die Gründung der Verwaltungsstelle und die Daten, die etwa vorhandene Verträge, Verbandsbeschlüsse, Statuten, Rechnungen, Nachweise, Verbandsbeschlüsse, Agitationen und andere Schriften, Fachlehrbücher und Protokollbücher, sowie Zirkulare, die von der Hauptverwaltung zur Information zeitweilig gesandt werden, müssen gesammelt und in einer Mappe oder Umschlag verwahrt werden.

Wer über diese Dinge nachdenkt, wird sich der Wichtigkeit verschließen, daß ein solches Archiv eine wertvolle Sammlung ist, welche wesentlich dazu beitragen wird, die Organisation an Ort zu festigen und zu vertiefen.

Jahresberichte von 1925 werden noch auf Verlangen gratis abgegeben.

Verbandstags-Protokolle Hamburg zum Preise von 1 Mark sind auch noch vorhanden.

Das Mitgliedsbuch Nr. 32 927, auf den Namen Hahnemann, ist dem Inhaber nebst Briefkäse verloren worden. Unterfertigung hat Hahnemann noch nicht begehrt. Sollte das Buch irgendwo vorgelesen werden, so ist einzubehalten, der Vorzeiger festzustellen und Berlin die Hauptverteilung einzuliefern.

Berlin. Die von der Ortsverwaltung beschlossene Extraverwaltung für die arbeitslosen Kollegen vom 20. bis 22. Dezember 1926, vormittags von 12 Uhr, im Bureau, Zimmer 28, zur Auszahlung Extraverwaltungsbeträge: männliche Mitglieder unter 52 gezahlten Beitragsmarken 3 Mk.; 52 Wochen 7 Mk.; über 156 Wochen 8 Mk.; 200 Wochen 10 Mk.

Weibliche Mitglieder mit unter 52 gezahlten Beitragsmarken 3 Mk.; über 52 Wochen 5 Mk.; über 156 Wochen 7 Mk. und über 200 Wochen 8 Mk. Mitglieder, die jetzt in Verbandsunterstützung stehen, schieben bei Extraverwaltung aus. Die Unterstützung wird gegen Vorlegung der Stempelfarte, Mitgliedskarte und Mitgliedsbuch gezahlt.

Berlin. Auf eine 25jährige Mitgliedschaft dankt Kollege Hermann Quat, Tapezierer, zurück. Die Ortsverwaltung.

Sterbefafel.

Berlin. Am 16. November starb der Sattler Gustav Kradde im Alter von 76 Jahren. Im November starb der Portefeulier Hermann Heilmann im Alter von 79 Jahren. Am 30. November starb im Alter von 45 Jahren unsere langjährige Kollegin Elise Weidner. Am 2. Dezember starb im Alter von 69 Jahren der Tapezierer Ewald Friedberg. Offenbach. Am 30. November starb im 67. Lebensjahre der Portefeulier Theodor Dörner nach 22jähriger Mitgliedschaft. Ehre ihrem Andenken.