

# Schneider-Zeitung

Obligatorisches Organ des Verbandes christlicher Schneider und Schneiderinnen und verwandter Berufskollegen Deutschlands. Sitz Köln.

Für Schriftleitung, Verlag und Expedition verantwortlich  
A. Schwarzmann, Köln, Moltkestr. 139.  
Druck der Köln-Chrenkeler Danbelsdruckerei, Klarastraße 11.

Insertionspreis: die 10zeilige Postzeile  
oder deren Raum 10 Pfg. bei mehrmaliger  
Wiederholung entsprechender Rabatt.

## Kollegen! Agitiert allerorts für unsern Verband!

### Theorie und Praxis des Korporativvertrages.

#### 2. Der Vertragscharakter des Korporativabkommens — Tarifbrüche.

Bedeutender als das bisher Aufgeführte ist deren Verleser sicher das nun Folgende. Es ist der zeitlichen Ausdehnung der Tarifverträge, die jeder Art von Verträgen kann man zweierlei unterscheiden, nämlich Verträge, die eine einmalige Leistung enthalten und solche, welche ein dauerndes Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen regeln.

So es sich um einmal vollziehbare und dann abgeschlossene Aktionen handelt, wie z. B. den Verkauf, besteht der Vertrag natürlich in der Ausführung der einmaligen Leistung und die Erfüllung. Habens aber liegt es, wenn ein Vertrag die Ausführung von Leistungen und Leistungen

regelt, wie z. B. beim Mietvertrag, so ist das gewöhnliche Arbeitsverhältnis. Der Arbeiter verkauft seine Arbeitsleistung nicht für einen Tag und einmal in seinem Leben, sondern tritt in ein Verhältnis ein, das bis zu einem gewissen Grade dauernd zu nennen ist. Auch wenn er die Stelle wechselt und sogar aus dem Beruf austritt, stellt die kontrahierende Organisation an seinen Platz eine andere Person, so zu sagen die begonnenen Leistungen des Vorgängers unter denselben individuell vereinbarten, aber von der Organisation durch den Korporativvertrag vorgeschriebenen Form fort.

Somit bleibt bei aller Arbeiterrotation von einer Organisation getragener Vertrag damit das Gegenständigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern konstant. Es ist daher geradezu im Wesen des Gegenstands Korporativverträge, daß diese auf eine gewisse Zeitdauer festgelegt werden. Welche Frist zu gewähren wird, hängt sehr von den beruflichen Eigenarten ab. In ihrer Entwicklung ist konstant bleibende Gewerbe können ruhig lange Vertragsdauer bevorzugen. Sie liefern

Domänen viele Jahre des ungestörten Geschäftes, der ununterbrochenen Arbeitsleistung und verspricht eine langsame gezielte Entwicklung der festliegenden Tariflöhne die Ausdauer, geflaggenheiten. Der oben

angeführte Zweck des Korporativabkommens ist also in einem solchen Falle am leichtesten erfüllt. Man ist aber ein Vertrag mit konstant bleibenden Gegenständigkeitsbeziehungen nur so lange ausdauernd, als sein Inhalt zu den Umständen paßt. Ein Tarifvertrag ist deshalb immer nicht oder weniger das Produkt des Augenblicks, sondern ein

Produkt, das sich im Laufe der Zeit verändert. Es verändert sich die wirtschaftlichen Verhältnisse und die Bedürfnisse der Arbeiter. Wenn sich die Organisationsverhältnisse, so verändert sich die wirtschaftliche Lage, und was früher ein Vorteil war, wird heute ein Nachteil.

derselben. Noch mehr als Verschiebungen im Stand der Organisationen erschließen Schwankungen der Konjunktur die wirklichkeit entsprechende Grundlage der Tarifgemeinschaften. Wiewohl es eine ideale Aufgabe des Korporativabkommens ist, dem Arbeiter die Schäden der Krisen zu ersparen und ihm einen dauernden Wohlstand zu verbürgen, so kann diese nennenswerte Wirksamkeit doch nur in gewissen Grenzen durchgeführt werden. Es ist z. B. möglich, ziemlich regelmäßigen Schwankungen der Geschäftslage durch Tarifverträge zu begegnen und unter Verzicht auf plötzliche Lohnsteigerungen eine bescheidene Höhe des Lohns auch über die Krisenzeit hinaus zu halten.

Unerwartete und ausnahmsweise Störungen des Geschäftsganges oder unvorhergesehene Aufschwung einer Industrie sowie überraschende technische Neuerungen, schließlich auch tiefgreifende Veränderungen in den Köpfen der Arbeiterlebenshaltung, machen aber doch eine Umgestaltung des Tarifinhalts notwendig. Deshalb muß von Zeit zu Zeit Gelegenheit zu solchen Anpassungsversuchen an veränderte Vorbedingungen des Abkommens gegeben werden.

Die Dauer des Tarifinhalts muß beschränkt werden, damit neue, zeitgemäße, die alten überlebten Vereinbarungen ersetzen können. Durch sorgfältige Vorkehrungen in den Verträgen selbst, kann man dabei zu befürchtenden Kämpfen vorbeugen. Dies geht z. B. durch Bestimmungen über die künftige Revision des Inhalts der Verträge unter freierlicher Vereinbarung des formellen Vertragsverhältnisses.

Für uns ist hier aber nur das wesentliche, was von prinzipieller Bedeutung ist. Es glipfelt in dem Gedanken, daß ein Korporativvertrag eine zeitliche Grenze haben muß, wenn er ein richtiger, zweckentsprechender Vertrag sein will. Die Fixierung der Gültigkeitsdauer lockert das Vertragsverhältnis durchaus nicht, im Gegenteil sie festigt es erst, weil ohne sie die Abmachungen ja schon nach der ersten Kündigungsfrist der individuellen Arbeitsverträge wieder beseitigt werden könnten, ohne daß Vertragsbruch vorliegen würde. Ist nur gesagt: „der Vertrag gilt bis auf weiteres“ oder überhaupt über die Dauer nichts vermerkt, so umfaßt er nur eine einmalige Leistung und Gegenleistung. Hat dann der Prinzipal resp. die Gesamtheit der Arbeitgeber 14 Tage hindurch den vom Tarif

erfahrenen Arbeitern das Bereinbarte gewährt, so haben sie dem Gegenkontrahenten gegenüber ihre strenge Pflicht getan. Ist dagegen die Gültigkeit veräußert — und sei es auch nur wie in den meisten Schneiderverträgen bloß in Form einer vierteljährigen vorherigen Kündigungsfrist — so haben die Parteien wenigstens die Sicherheit, innerhalb dieser Zeit keine Tarifänderung zu erleben. Auch über die Vertragsdauer entstehen so wenig wie über die ihm unterstellten Orte Streitigkeiten und Mißverständnisse. Sie ist sehr genau in einigermaßen brauchbaren Abmachungen

angegeben. Steht einmal die Vertragsdauer schwarz auf weiß auf dem Papier, so ist ein unbedingtes festes Schema gegeben. Schwer läßt sich oft definieren, wer tarifierpflichtig ist, wie lange aber die Vertragseinhaltung dauern muß, ist ja schriftlich niedergelegt. Auf doch noch mögliche aber nur scheinbar die Marken der zeitlichen Grenzlinie verwickelnde Schmeicheleien gehen wir nunmehr d. h. bei Besprechung der Tarifbrüche ein.

Um zu erfassen, was ein Bruch des Korporativvertrages ist, vergegenwärtigen wir uns nochmals, wozu sich die Parteien beim Abschluß verpflichten. Wir haben, daß die übernommene Verantwortlichkeit der Arbeiter darin besteht, nur zu den tariflichen Bedingungen zu arbeiten und diejenige der Unternehmer in der Zulage zu finden ist, die künftigen Arbeitsverträge nach den Normen der Tarifvereinbarung zu gestalten. Wenn demnach ein Arbeiter über in all seinen Arbeitsverträgen formell den Tarif durchführt, danach aber seinen Beschäftigten trotz der Anpassung des Arbeitsvertrags an den Tarif Lohnabläufe macht, so hat er sich nicht formell gegen den Gegenkontrahenten, die vertragstragende Korporation vergangen, sondern vielmehr einen rechtswidrigen Bruch der einzelnen Arbeitsverträge begangen. Er hat also nicht gegen die Tarifgemeinschaft gesündigt, welche er wie er mußte der Form nach anerkannte, sondern gegen die einzelnen Arbeiter, denen er das durch Arbeitsvertrag zuerkannte nicht tatsächlich gewährt hat. Derartige Vergehen der Arbeitgeber sind Verstöße gegen den individuellen Arbeitsvertrag. Wenn z. B. im großen Konflikt des Schneidergewerbes das Meyer W. W. die aussperrenden Unternehmer der Ignorierung der gesetzlichen Kündigungsfrist schuldig gesprochen hat, so scheint uns dies vorläufig eine Aktion zum Rechtsschutz des individuellen Arbeitsvertrags, keine Rüge eines Tarifbruchs. Ganz anders in München. Dort sprach das G. G. ja unumkehrbar aus, daß es in den Massen-Entlassungen mehr als eine Verletzung individueller Arbeitsverträge, nämlich einen Tarifbruch sehe. Der Bremer hat diese Auffassung damit begründet, daß er das Wesen des Korporativvertrags als dasjenige eines gewerblichen Friedensbündnisses bezeichnet. Diese Auffassung entspricht durchaus dem populären Rechtsgefühl. Es erscheint dem Laien rechtswidrig, wenn trotz tariflicher Friedensgarantien, mitten in der Vertragszeit Kämpfe ausbrechen. Im Tarifabkommen glaubt man die Bürgschaft gewerblicher Ruhe mindestens für so lange setzen zu müssen, als die Vereinbarung läuft. Ganz anders denkt hierüber der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, Herr Schnitz. Ihm ist der Korporativvertrag nur eine Garantie für die Einhaltung seines Inhalts, nicht der gewerblichen Friedens überhaupt. Eine Abänderung tariflich vereinbarter Positionen durch

angewiesen. Steht einmal die Vertragsdauer schwarz auf weiß auf dem Papier, so ist ein unbedingtes festes Schema gegeben. Schwer läßt sich oft definieren, wer tarifierpflichtig ist, wie lange aber die Vertragseinhaltung dauern muß, ist ja schriftlich niedergelegt. Auf doch noch mögliche aber nur scheinbar die Marken der zeitlichen Grenzlinie verwickelnde Schmeicheleien gehen wir nunmehr d. h. bei Besprechung der Tarifbrüche ein.

Um zu erfassen, was ein Bruch des Korporativvertrages ist, vergegenwärtigen wir uns nochmals, wozu sich die Parteien beim Abschluß verpflichten. Wir haben, daß die übernommene Verantwortlichkeit der Arbeiter darin besteht, nur zu den tariflichen Bedingungen zu arbeiten und diejenige der Unternehmer in der Zulage zu finden ist, die künftigen Arbeitsverträge nach den Normen der Tarifvereinbarung zu gestalten. Wenn demnach ein Arbeiter über in all seinen Arbeitsverträgen formell den Tarif durchführt, danach aber seinen Beschäftigten trotz der Anpassung des Arbeitsvertrags an den Tarif Lohnabläufe macht, so hat er sich nicht formell gegen den Gegenkontrahenten, die vertragstragende Korporation vergangen, sondern vielmehr einen rechtswidrigen Bruch der einzelnen Arbeitsverträge begangen. Er hat also nicht gegen die Tarifgemeinschaft gesündigt, welche er wie er mußte der Form nach anerkannte, sondern gegen die einzelnen Arbeiter, denen er das durch Arbeitsvertrag zuerkannte nicht tatsächlich gewährt hat. Derartige Vergehen der Arbeitgeber sind Verstöße gegen den individuellen Arbeitsvertrag. Wenn z. B. im großen Konflikt des Schneidergewerbes das Meyer W. W. die aussperrenden Unternehmer der Ignorierung der gesetzlichen Kündigungsfrist schuldig gesprochen hat, so scheint uns dies vorläufig eine Aktion zum Rechtsschutz des individuellen Arbeitsvertrags, keine Rüge eines Tarifbruchs. Ganz anders in München. Dort sprach das G. G. ja unumkehrbar aus, daß es in den Massen-Entlassungen mehr als eine Verletzung individueller Arbeitsverträge, nämlich einen Tarifbruch sehe. Der Bremer hat diese Auffassung damit begründet, daß er das Wesen des Korporativvertrags als dasjenige eines gewerblichen Friedensbündnisses bezeichnet. Diese Auffassung entspricht durchaus dem populären Rechtsgefühl. Es erscheint dem Laien rechtswidrig, wenn trotz tariflicher Friedensgarantien, mitten in der Vertragszeit Kämpfe ausbrechen. Im Tarifabkommen glaubt man die Bürgschaft gewerblicher Ruhe mindestens für so lange setzen zu müssen, als die Vereinbarung läuft. Ganz anders denkt hierüber der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, Herr Schnitz. Ihm ist der Korporativvertrag nur eine Garantie für die Einhaltung seines Inhalts, nicht der gewerblichen Friedens überhaupt. Eine Abänderung tariflich vereinbarter Positionen durch

angewiesen. Steht einmal die Vertragsdauer schwarz auf weiß auf dem Papier, so ist ein unbedingtes festes Schema gegeben. Schwer läßt sich oft definieren, wer tarifierpflichtig ist, wie lange aber die Vertragseinhaltung dauern muß, ist ja schriftlich niedergelegt. Auf doch noch mögliche aber nur scheinbar die Marken der zeitlichen Grenzlinie verwickelnde Schmeicheleien gehen wir nunmehr d. h. bei Besprechung der Tarifbrüche ein.

Um zu erfassen, was ein Bruch des Korporativvertrages ist, vergegenwärtigen wir uns nochmals, wozu sich die Parteien beim Abschluß verpflichten. Wir haben, daß die übernommene Verantwortlichkeit der Arbeiter darin besteht, nur zu den tariflichen Bedingungen zu arbeiten und diejenige der Unternehmer in der Zulage zu finden ist, die künftigen Arbeitsverträge nach den Normen der Tarifvereinbarung zu gestalten. Wenn demnach ein Arbeiter über in all seinen Arbeitsverträgen formell den Tarif durchführt, danach aber seinen Beschäftigten trotz der Anpassung des Arbeitsvertrags an den Tarif Lohnabläufe macht, so hat er sich nicht formell gegen den Gegenkontrahenten, die vertragstragende Korporation vergangen, sondern vielmehr einen rechtswidrigen Bruch der einzelnen Arbeitsverträge begangen. Er hat also nicht gegen die Tarifgemeinschaft gesündigt, welche er wie er mußte der Form nach anerkannte, sondern gegen die einzelnen Arbeiter, denen er das durch Arbeitsvertrag zuerkannte nicht tatsächlich gewährt hat. Derartige Vergehen der Arbeitgeber sind Verstöße gegen den individuellen Arbeitsvertrag. Wenn z. B. im großen Konflikt des Schneidergewerbes das Meyer W. W. die aussperrenden Unternehmer der Ignorierung der gesetzlichen Kündigungsfrist schuldig gesprochen hat, so scheint uns dies vorläufig eine Aktion zum Rechtsschutz des individuellen Arbeitsvertrags, keine Rüge eines Tarifbruchs. Ganz anders in München. Dort sprach das G. G. ja unumkehrbar aus, daß es in den Massen-Entlassungen mehr als eine Verletzung individueller Arbeitsverträge, nämlich einen Tarifbruch sehe. Der Bremer hat diese Auffassung damit begründet, daß er das Wesen des Korporativvertrags als dasjenige eines gewerblichen Friedensbündnisses bezeichnet. Diese Auffassung entspricht durchaus dem populären Rechtsgefühl. Es erscheint dem Laien rechtswidrig, wenn trotz tariflicher Friedensgarantien, mitten in der Vertragszeit Kämpfe ausbrechen. Im Tarifabkommen glaubt man die Bürgschaft gewerblicher Ruhe mindestens für so lange setzen zu müssen, als die Vereinbarung läuft. Ganz anders denkt hierüber der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, Herr Schnitz. Ihm ist der Korporativvertrag nur eine Garantie für die Einhaltung seines Inhalts, nicht der gewerblichen Friedens überhaupt. Eine Abänderung tariflich vereinbarter Positionen durch

angewiesen. Steht einmal die Vertragsdauer schwarz auf weiß auf dem Papier, so ist ein unbedingtes festes Schema gegeben. Schwer läßt sich oft definieren, wer tarifierpflichtig ist, wie lange aber die Vertragseinhaltung dauern muß, ist ja schriftlich niedergelegt. Auf doch noch mögliche aber nur scheinbar die Marken der zeitlichen Grenzlinie verwickelnde Schmeicheleien gehen wir nunmehr d. h. bei Besprechung der Tarifbrüche ein.

Um zu erfassen, was ein Bruch des Korporativvertrages ist, vergegenwärtigen wir uns nochmals, wozu sich die Parteien beim Abschluß verpflichten. Wir haben, daß die übernommene Verantwortlichkeit der Arbeiter darin besteht, nur zu den tariflichen Bedingungen zu arbeiten und diejenige der Unternehmer in der Zulage zu finden ist, die künftigen Arbeitsverträge nach den Normen der Tarifvereinbarung zu gestalten. Wenn demnach ein Arbeiter über in all seinen Arbeitsverträgen formell den Tarif durchführt, danach aber seinen Beschäftigten trotz der Anpassung des Arbeitsvertrags an den Tarif Lohnabläufe macht, so hat er sich nicht formell gegen den Gegenkontrahenten, die vertragstragende Korporation vergangen, sondern vielmehr einen rechtswidrigen Bruch der einzelnen Arbeitsverträge begangen. Er hat also nicht gegen die Tarifgemeinschaft gesündigt, welche er wie er mußte der Form nach anerkannte, sondern gegen die einzelnen Arbeiter, denen er das durch Arbeitsvertrag zuerkannte nicht tatsächlich gewährt hat. Derartige Vergehen der Arbeitgeber sind Verstöße gegen den individuellen Arbeitsvertrag. Wenn z. B. im großen Konflikt des Schneidergewerbes das Meyer W. W. die aussperrenden Unternehmer der Ignorierung der gesetzlichen Kündigungsfrist schuldig gesprochen hat, so scheint uns dies vorläufig eine Aktion zum Rechtsschutz des individuellen Arbeitsvertrags, keine Rüge eines Tarifbruchs. Ganz anders in München. Dort sprach das G. G. ja unumkehrbar aus, daß es in den Massen-Entlassungen mehr als eine Verletzung individueller Arbeitsverträge, nämlich einen Tarifbruch sehe. Der Bremer hat diese Auffassung damit begründet, daß er das Wesen des Korporativvertrags als dasjenige eines gewerblichen Friedensbündnisses bezeichnet. Diese Auffassung entspricht durchaus dem populären Rechtsgefühl. Es erscheint dem Laien rechtswidrig, wenn trotz tariflicher Friedensgarantien, mitten in der Vertragszeit Kämpfe ausbrechen. Im Tarifabkommen glaubt man die Bürgschaft gewerblicher Ruhe mindestens für so lange setzen zu müssen, als die Vereinbarung läuft. Ganz anders denkt hierüber der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, Herr Schnitz. Ihm ist der Korporativvertrag nur eine Garantie für die Einhaltung seines Inhalts, nicht der gewerblichen Friedens überhaupt. Eine Abänderung tariflich vereinbarter Positionen durch

angewiesen. Steht einmal die Vertragsdauer schwarz auf weiß auf dem Papier, so ist ein unbedingtes festes Schema gegeben. Schwer läßt sich oft definieren, wer tarifierpflichtig ist, wie lange aber die Vertragseinhaltung dauern muß, ist ja schriftlich niedergelegt. Auf doch noch mögliche aber nur scheinbar die Marken der zeitlichen Grenzlinie verwickelnde Schmeicheleien gehen wir nunmehr d. h. bei Besprechung der Tarifbrüche ein.

Um zu erfassen, was ein Bruch des Korporativvertrages ist, vergegenwärtigen wir uns nochmals, wozu sich die Parteien beim Abschluß verpflichten. Wir haben, daß die übernommene Verantwortlichkeit der Arbeiter darin besteht, nur zu den tariflichen Bedingungen zu arbeiten und diejenige der Unternehmer in der Zulage zu finden ist, die künftigen Arbeitsverträge nach den Normen der Tarifvereinbarung zu gestalten. Wenn demnach ein Arbeiter über in all seinen Arbeitsverträgen formell den Tarif durchführt, danach aber seinen Beschäftigten trotz der Anpassung des Arbeitsvertrags an den Tarif Lohnabläufe macht, so hat er sich nicht formell gegen den Gegenkontrahenten, die vertragstragende Korporation vergangen, sondern vielmehr einen rechtswidrigen Bruch der einzelnen Arbeitsverträge begangen. Er hat also nicht gegen die Tarifgemeinschaft gesündigt, welche er wie er mußte der Form nach anerkannte, sondern gegen die einzelnen Arbeiter, denen er das durch Arbeitsvertrag zuerkannte nicht tatsächlich gewährt hat. Derartige Vergehen der Arbeitgeber sind Verstöße gegen den individuellen Arbeitsvertrag. Wenn z. B. im großen Konflikt des Schneidergewerbes das Meyer W. W. die aussperrenden Unternehmer der Ignorierung der gesetzlichen Kündigungsfrist schuldig gesprochen hat, so scheint uns dies vorläufig eine Aktion zum Rechtsschutz des individuellen Arbeitsvertrags, keine Rüge eines Tarifbruchs. Ganz anders in München. Dort sprach das G. G. ja unumkehrbar aus, daß es in den Massen-Entlassungen mehr als eine Verletzung individueller Arbeitsverträge, nämlich einen Tarifbruch sehe. Der Bremer hat diese Auffassung damit begründet, daß er das Wesen des Korporativvertrags als dasjenige eines gewerblichen Friedensbündnisses bezeichnet. Diese Auffassung entspricht durchaus dem populären Rechtsgefühl. Es erscheint dem Laien rechtswidrig, wenn trotz tariflicher Friedensgarantien, mitten in der Vertragszeit Kämpfe ausbrechen. Im Tarifabkommen glaubt man die Bürgschaft gewerblicher Ruhe mindestens für so lange setzen zu müssen, als die Vereinbarung läuft. Ganz anders denkt hierüber der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, Herr Schnitz. Ihm ist der Korporativvertrag nur eine Garantie für die Einhaltung seines Inhalts, nicht der gewerblichen Friedens überhaupt. Eine Abänderung tariflich vereinbarter Positionen durch



ung beschlossen. Gerade in diesen... gesehenen Vorgehen liegt ihr Tarif...

Parteien und dem ganzen Gewerbe dienenden Reform der Arbeitsbedingungen auszumachen

In zweiter Auflage.

Die „Arbeitende Schneiderzeitung“ Organ für die Interessen des Rheinischen Schneidergewerbes...

„Nun noch ein Wort über den neuen Verband, während der ganzen Lohnbewegung ist dieser Verband nicht selbstständig aufgetreten...

Der erste Satz des Obermeisterlichen Erlasses enthält nichts Neues, ihm sind wir schon im Zentralorgan begegnet...

Ich jederzeit erachtet und um des guten Willens der jungen Weiblichkeit nicht zu verkennen...

Der Tarifbruch des Arbeitgeber in Offen.

Belanntlich konnten auch die Arbeitgeber in Offen über die Arbeit ausbleiben...

Die vertriebsfähigen Waren... über die ganzen Offen... erhaltung dieser Beziehungen...

Die freien Gewerkschaften als Hüter des „freien und geheimen“ Wahlrechts?

Zu den hiesigen Wahltagungen, die am 31. Mai stattgefunden, haben die freien Gewerkschaften Rheinische Kontrollkarten an alle Mitglieder abgegeben...

Die Karte ist im Wahltag an Wahlort... Die Karte ist im Wahltag an Wahlort... Die Karte ist im Wahltag an Wahlort...

Die Aufsicht über unsere Frauen.

Schweres Schicksal befiel den Vertrauensmann... Welche macht er vor einem Hause... Welche macht er vor einem Hause...

Kollegen bei seiner Mitgliedschaft die Unterhaltungsleistungen...

Kollegen bei seiner Mitgliedschaft die Unterhaltungsleistungen... Er macht darauf aufmerksam, daß es vielleicht nicht einmal möglich ist...

Es nützt ja doch nichts...

Es nützt ja doch nichts... Für mich hat es keinen Zweck... Ich habe vier Kinder zu ernähren...

Der Vertrauensmann erwidert, daß er sich nicht nur im Interesse seiner selbst, sondern eigentlich schon im Interesse seiner Frau und Kinder organisieren sollte...

Der Kollege schweigt.

Der Kollege schweigt. In seinem Innern geht ein Kampf vor. Er ist unschlüssig, ob er weiter die Verantwortung mit tragen soll...

Mannes zum Verbands... einig Grad... der Woche geschmeckt und dieses allein... erarbeitet im Monat...

Dieser ganze Vorgang brachte es dem Vertrauensmann so recht zum Bewußtsein, daß es noch einer Menge Aufklärungsarbeit... einer gewaltigen Kulturarbeit bedarf...

Das in dieser Nummer behandelte die Nummer... die politische Neutralität der...

Verbandsnachrichten.

Mitglieder wohnt sich durch vünftliche Beitragszahlung... die Rechte an den Verband.

Bei dem Wachsen dieser Nummer in der 23. Wochenbeitrag... unsere Mitglieder in ihrem eigenen Interesse aufzuerkamen machen.

Solidarität... die ausgesprochenen Kollegen gingen...

Abrechnung für das 2. Quartal... um eine pünktliche Abrechnung zu ermöglichen...

Einladung.

Am 23. Juni werden in Ihrer Stadt in Marienburg...

8. Agitationsbezirke

- 1. Agitationsbezirk... 2. Agitationsbezirk... 3. Agitationsbezirk... 4. Agitationsbezirk...

Vertragskonferenz.

Die 3. Verhandlungs-Konferenz evangelischer Arbeitervereine... am 23. Juni...

Aus den Zahlstellen.

Vertreter... in unserer letzten Mitgliederversammlung wurde ein...

Düsseldorf... wie in den Vorjahren so werden wir auch in diesem Jahre...

Essen... auch wir in Essen hatten die Nachtprobe des Arbeitgeberverbandes...

seine allgemeine und man rechnete, daß in drei bis vier Tagen die Sache auf der ganzen Linie beigelegt sei...

Zu sich zwei Meinungen gegenüberstanden, wurde auf Vorschlag des Herrn Dr. Wittfeld ein Beschluß...

unseres Organs in Anspruch zu nehmen. So auch heute, wo wir über ein kleines Nachspiel...

Der Leiter der verflochtenen Bewegung, ein freigelegter Kollege, wurde beauftragt, möglichst zu werden...

ergriff er das Gespann und lebte reichlich Arbeit, nicht, wie üblich, in der...

ergriff er das Gespann und lebte reichlich Arbeit, nicht, wie üblich, in der...

Kollegen und Kolleginnen... Sie sind gefam, daß ihr Gemüt sich bei...

Es ist unser am 5. Mai abgehaltenen Mitgliederversammlung... die Zahlstellen...

Es ist ein Stipp... Schlußwort... unsere Zahlstelle wiederum gut...

Es ist ein Stipp... Schlußwort... unsere Zahlstelle wiederum gut...



**Verkaufungs-Kalender.**

Wird eines jeden Mitgliedes in es, in jeder Verkaufung pünktlich zu erscheinen.

- Hofen, in der ...
- Münster, in der ...
- Frankfurt, in der ...
- ...

- Offen, in der ...
  - Stuttgart, in der ...
  - ...
- In Mannheim zureisende Kollegen wollen sich, ehe sie sich um Arbeit umsehen bei Coll. Lambert 114,

- 14 melden, wo sie jede gewünschte Auskunft erhalten.
  - Mannheim, in der ...
  - ...
- Beisitzenden d. M. nach Spener. Sofern keine anderen Gründe vorliegen, ist eine Veröffentlichung nicht nötig. Gruß.

**Moden-Akademie**  
der Zuschneider-Vereinigung von Rheinland und Westfalen  
Köln a. Rhein, Neumarkt 27, 29.  
Telefon 5854.

Fachwissenschaftliche Lehranstalt für die gesamte Damen- und Herrenmoden, sowie Uniformen für Militär und Civil-Beamte.

Garnitur für erfolgreiche Ausbildung als Zuschneider und Directrice gründliche V. herleitung für die Meister-Curse.

Die Hauptkurse beginnen am 17. Juni, 15. Juli und 1. August 1937. Schulkurse für Zuschneider und Schneidermeister jederzeit. Ein von Selbstunterricht empfohlen wir unser Lehrbuch für Herrenmoden, Uniformen und Amtstrachten. Gebunden M. 18.00. Für das Damenfach: 1. Teil die gesamte Kostümbbranche und Kleidergarderobe M. 8.50. 2. Teil die gesamte Mäntelbranche und Sportsachen M. 8.50. Beide Teile zusammen bezogen M. 15.00. Ferner ist in unseren Katalog zu beziehen die „Moden Rundschau“ halbjährlich M. 5.00. Probebest gratis.

Telefon 23501. Theatinerstr. 9.

**Moden-Akademie**  
F. Gottlob-München

Neueste, einfachste und sicherste Zuschneider-Systeme der Gegenwart für Herren- und Damen-Garderobe. Reichillustrierte Prospekte gratis und franko.

**Bekleidungs-Akademie**  
des Zuschneider-Vereins Frankfurt a. M. (Neue Zoll 63).

**Lehranstalt der Zuschneidekunst**  
für alle Fächer, gute fachmännige Ausbildung als Zuschneider, Meister, Directrice und Privatgebrauch.

**Beste Vorbereitung für die Meisterkurse.**  
Hauptkurse beginnen am 1. und 15. jeden Monat. Schnellkurse jederzeit - Lehrbücher zum Selbstunterricht Stellennachweis kostenlos. Prospekte gratis. Die Direktion.

**Erstklassiger Rockschneider für Köln gesucht,**

dem gleichzeitig Gelegenheit geboten ist, sich auf berühmter Akademie zum feinem Zuschneider auszubilden. Es wird demselben gründlichste Ausbildung in den Vormittagstunden und gute Beschäftigung in den Nachmittagstunden zugesichert. Strebsame junge Fachleute wollen sich bewerben unter B. R. an die Expedition d. Bl.

**Adm. Arbeitsnachweis und Zahlung der Reiseunterstützung beim Kollegen Wulke, ab 1. Juni Fleischmengergasse 48 III. Et., mittags von 1-2 und abends von 7-8 Uhr.**

**Kollegen unterstützt Eure Tagespresse**

**Neues Münchener Tagblatt**

reichhaltigste, vollstündigste illustrierte Tageszeitung berichtet über alle sozialpolitischen Tagesfragen, insbesondere über das die christlich-nationale Arbeiterbewegung. Dasselbe kämpft mit den christlichen Gewerkschaften gegen deren Feinde. Wochenabonnement mit Inhaber-Lesung 20 Bfg. incl. Post kostenfrei. Kostenlose Zufendung von Probeheften bis zu einem Monat an Vertrauensmänner der Gewerkschaften. Vertreter an allen Orten gegen Entschädigung gesucht. Verlag und Administration bei „St. M. T.“ Dorostr. 37/38. Telefon 500.

**Das Schmidt'sche Lineal ist unstreitig der beste Apparat für Nähte, Kanten und Flachstoppern!**

D.R.G.M. 274043.

Das kurze Lineal lässt sich je nach Stoffdicke höher u. tiefer stellen, sodass die Kante oder Naht nicht darunter durch kann. Bei Bestellung ist anzugeben, für welche Maschine die Fusschen dienen sollen, z.B. Singer, Kayser, Seidel & Schmidt, Dürkopp, Pfaff.

Das Lineal ist am Fusse des Stoffdrückers angebracht, durch eine Stellvorrichtung kann es in beliebiger Weite gestellt und auch entfernt werden. Das kurze Lineal passt auch auf den gewöhnlichen Nähfuß und des lange auf den Kantensstopper. Es behindert nicht den Durchgangraum der Maschine und bietet dem Nähler eine gerade Nähfläche, sodass mit der denkbarsten Leichtigkeit schöne und gerade Stopperarbeiten erzielt werden. Die Füsschen und Lineale sind von Stahl und schön vernickelt, werden für alle Systeme passend geliefert.

Preis für 2 Füsschen mit 2 Linealen M. 1.20. Bei vorheriger Einweisung des Devisen erfolgt Zusendung portofrei. Zu beziehen von F. A. Seiler, Deum und Filinen, Schneider & Heymann, Köln, Sandbühl 3; J. Schwanerbach, P. O. Box, Hauptbahnhof 13; ferner beim Erfinder A. Schmidt, Köln-Deutz, Arnoldshausen 1.