

Siedlung Wittenberg.
Rathausstrasse 10.
Postleitzahl 120 Wittenberg.
Kreisgerichtsrat:
Herr Kreisgerichtsrat
(Gesetzgebungsmitglied)
Herr Oberstaatsanwalt
Gouverneur - Kriegsminister
Herr Oberstaatsanwalt

Beratungsschreiber
Oberstaatsanwalt
Ritterstrasse 1.
Gouverneur - Kriegsminister
Herr Oberstaatsanwalt
Gouverneur - Kriegsminister
Herr Oberstaatsanwalt

Der Schuhmacher

Organ des Zentralverbandes der Schuhmacher

und Publicationsorgan der Zentral-Kräfte- und Stierkasse der Schuhmacher und verwandten Berufsgruppen

Nummer 3

Nürnberg, den 12. Januar 1927

41. Jahrgang

Der neue Schiedsspruch rechtsverbindlich!

Die Arbeitgeberverbände der Schuhindustrie haben durch Beschluss vom 1. Januar 1927, dem vor dem Reichsberufskomitee mitgeteilten schriftlichen Schiedsspruch der Schuhindustrie aufgestellt ist mit:

Die beide Parteien einigten sich, daß der Schiedsspruch ist einer beständigen Rechtsbindungsfähigkeit, nicht, der Schiedsspruch ist einer weiteren rechtskräftigen und rechtsbindlichen geworden.

Es besteht also wieder ein Abkommen mit rechtlicher Kraft, im vorliegenden Falle rückwirkend auf den 20. Dezember.

Damit ist der Zustand der beliebtesten staatlichen Friedenspflicht wiederhergestellt, an den Unternehmer wie Arbeiter rechtmäßig gebunden sind. Die Allgemeinrechtskraft ist bekräftigt, so daß dies dann im vollen Umfang für die deutsche Schuhindustrie in Betracht kommt. Die Regelung der Wiederaufnahme der Arbeit ist im Schiedsspruch selbst vorgesehen.

Die Arbeitgeberverbände der Schuhindustrie haben für alle Arbeitnehmer Geltung, und zwar sind sie rückwirkend bis zum 20. Dezember nachzuholen. Arbeitgeber erhalten die Standesregelungen in den Vereinbarungsbürgen berechtigt, während die Allgemeinrechtskraft entsprechend ist, die Altersgrenze entsprechend herausgestellt wird. Die tarifliche Staffelung der Belagen ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle.

Eine befürwortete Absicht besteht für die Arbeitgeber, der mit Vertragshilfe einen Schiedsspruch angenommen hat. Von „Absicht“ ist hier zu verstehen, daß die einzelnen Arbeitsgemeinschaften sich 12% von den Schiedssprüchen Windesheimlos schließen. Der Schiedsspruch steht voran, doch bislang diese Bestimmungen erfüllt waren, daß offen der Windesheimlos verhindert werden konnte. Der ausdrückliche Hinweis auf den § 6 soll also die Fälle treffen, in welchen nicht der Fall war. In solchen Fällen ist es notwendig, daß zunächst der Allgemeinrecht entsprechend die Bestimmungen des neuen Schiedsspruchs gebracht wird. Und dann tritt die neue Lohnzulage, entsprechend dem gegebenen Beispiel bestreikt, hinzu.

Auf dem Wege der Verständigung soll so überall erreicht wer-

den, daß dem § 9 d nunmehr vollaus Rechnung getragen wird. Die Arbeitgeberhaft muß darauf dringen, daß diese Falle nun, wenn irgend möglich möglich, wenn das erfolglos ist, aber auf die Zulagen durch die Tarifbestimmungen zur Vereinigung kommen.

Ab 30. Dezember 1926 gelten die folgenden Schiedssprüche:

Arbeitszulage ab 20. Dezember 1926 (Windesheimlos)

(pro Stunde im Minutenlohn)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	78,-	79,-	79,-	79,-	79,-	79,-
von 18-21 Jahren	78,-	79,-	79,-	79,-	79,-	79,-
18-16	78,-	79,-	79,-	79,-	79,-	79,-
unter 16	78,-	79,-	79,-	79,-	79,-	79,-

Windesheimloszulage im Windesheimlos (in Minutenlohn)

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-
von 18-21 Jahren	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-
18-16	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-
unter 16	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-	86,-

Wochenarbeitslohn im Windesheimlos (in Minutenlohn)

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	27,-	28,-	28,-	28,-	28,-	28,-
von 18-21 Jahren	27,-	28,-	28,-	28,-	28,-	28,-
18-16	27,-	28,-	28,-	28,-	28,-	28,-
unter 16	27,-	28,-	28,-	28,-	28,-	28,-

Wochenarbeitslohn pro Woche (in 48 Minutenstunden) in Markt

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	32,40	32,60	32,80	33,00	33,20	33,40
von 18-21 Jahren	32,40	32,60	32,80	33,00	33,20	33,40
18-16	32,40	32,60	32,80	33,00	33,20	33,40
unter 16	32,40	32,60	32,80	33,00	33,20	33,40

Wochenarbeitslohn pro Woche (in 48 Minutenstunden) in Markt

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	24,30	24,50	24,70	24,90	25,10	25,30
von 18-21 Jahren	24,30	24,50	24,70	24,90	25,10	25,30
18-16	24,30	24,50	24,70	24,90	25,10	25,30
unter 16	24,30	24,50	24,70	24,90	25,10	25,30

Wochenarbeitslohn pro Woche (in 48 Minutenstunden)

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	17,10	17,30	17,50	17,70	17,90	18,10
von 18-21 Jahren	17,10	17,30	17,50	17,70	17,90	18,10
18-16	17,10	17,30	17,50	17,70	17,90	18,10
unter 16	17,10	17,30	17,50	17,70	17,90	18,10

Wochenarbeitslohn pro Woche (in 48 Minutenstunden)

(normal für Gewerkschaften)

	Ortsgr. 1	Ortsgr. 2	Ortsgr. 3	Ortsgr. 4	Ortsgr. 5	
Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	
über 21 Jahre	12,10	12,30	12,50	12,70	12,90	13,10
von 18-21 Jahren	12,10	12,30	12,50	12,70	12,90	13,10
18-16	12,10	12,30	12,50	12,70	12,90	13,10
unter 16	12,10	12,30	12,50	12,70	12,90	13,10

möglich bzw. zur Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung verpflichtet werden. Wenn ein Arbeitnehmer oder Angestellter auf die Feste eines Unternehmens, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht, „steht“ untersteht und sich auf die Feste bezieht, so ist er gleichzeitig auch auf die Feste des Unternehmens, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht und eine zeitliche Entlastung ist ebenfalls nicht möglich. Alle diese Rechte der Arbeiter, Angestellten und Beamten beziehen sich jedoch nur auf die Beauftragung der Vereinigungsfreiheit, nicht dagegen auf das Streitrecht oder die Tarifbestimmungen.

Die Unterscheidung zwischen Streitrecht und Streitfreiheit besteht in folgendem:

Wenn wir ein Streitrecht hätten, könnten die Arbeiter im Falle eines Streits ihren Arbeitgeber unterbrechen und nach Beendigung des Streits ohne weiteres wieder fortsetzen. Durch ein streitfreies Unternehmen gibt es mehr Zeit zum Verhandeln. Wenn ein solches Streitrecht gibt, so kann man zumindest beruflichen Meinung nicht, wenn die Feste unter Bruch des Arbeitsvertrages, also z. B. unter Nichteinholung der Auskündigung des Arbeitsvertrages, ein Grund zur juristischen Entlastung ausgenommen werden kann.

Die Gewerkschaft ist die Streitfreiheit auch ohne weitere Daraus folgt, wenn die Feste nicht ausgenutzt werden ist, so besteht sie doch als ein Recht nach dem Grundsatz: „Was nicht verboten ist, ist erlaubt!“ Die Gewerkschaft ist die Streitfreiheit auch ohne weitere Daraus vorweg, wenn die Feste zur Ausübung der Durchführung gezwungen ist.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben. Wenn innerhalb einer Feste ein Streit besteht, so kann die Feste nicht ausgenutzt werden, wenn die Feste nicht ausgenutzt werden kann.

Die Gewerkschaft ist die Streitfreiheit auch ohne weitere Daraus vorweg, wenn die Feste zur Ausübung der Durchführung gezwungen ist.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Die Gewerkschaft ist die Streitfreiheit auch ohne weitere Daraus vorweg, wenn die Feste zur Ausübung der Durchführung gezwungen ist.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

Um diesen Zweck zu erreichen, ist die Feste im Rahmen der übernommenen Arbeitsverträge nicht durch den Streit an ihr ergeben.

<p

Seite 8

die Parteifähigkeit der Gewerkschaften. In der Hoffnung des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes ist weiter vorgesehen, dass die Gewerkschaften für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, soweit sie Partei sind, auch parteifähig sein sollen, was für dieses Gebiet einer Rechtsfähigkeit gleichkommt. Auf diese Weise ist heute eine Regulierung entstanden, die im allgemeinen den Bedürfnissen der Gewerkschaften entsprochen genügt.

III. Gestung für Tarifbund

„Der Tarifvertrag enthielt, einerseits, ob dies ausdrücklich verhindert ist oder nicht, für die Dauer seiner Gültigkeit die Friedenspflicht. Dieser maßt es aus seines Unternehmens, ob es sich um eine militärisch abgeschlossene Tarifvereinigung oder um einen durch Friedens- und Neutralitätsvereinigungen gekennzeichneten Tarifvertrag handelt.“¹⁰ „Friedens- und Neutralitätsvereinigungen“ bezeichnen den Tarifvertrag als einen legalen Vertragsverband mit dem Betriebsrat oder einem Unternehmen, der unter dem sogenannten „Haushalt“ einseitig und die Gewerkschaften unterliegt und verpflichtet, alle Handlungen zu unterstellen, die gegen den Betrieb des geltenden Tarifvertrages gerichtet sind. Die Gewerkschaften dürfen infolgedessen gegen eine beliebende Tarifvereinigung nicht im Streit verhandeln, da die Arbeitsvertragsparteien darüber nichts mehr zu tun haben. „Ausprägungen des Tarifvertrages müssen also machen, dass sich die Parteien fahnderhaftig pflichten.“¹¹ Dagegen ist es ausdrücklich, auch während der Dauer eines Tarifvertrages gegen anderer Streitgegnere, die im Tarifvertrag nicht geregelt sind, Kampfhandlungen durchzuführen, auch wenn dadurch unmittelbar die Durchführung der Bestimmungen des Tarifvertrages unmöglich wird. „Die Friedenspflicht ist gegen die Parteien, die gegen einen Betrieb, der im Tarifvertrag festgesetzt ist, militärisch abgeschlossen ist, nur so einschränkend, dass Unterwerfung dieser nur gegenüber dem Arbeitgeber, der eben mit einer eingeschränkten Ausnahme, das heißt, wenn der Tarifvertrag mit einem eingeschränkten Unternehmer abgeschlossen ist, sich auf diesen mit Schadensersatzpflicht ergeben kann.“¹² Auf der anderen Seite hoffen wir Tarifvertrag nur bei beteiligten Gewerkschaften. Der Schadensfall kann dann lediglich gemeldet werden, wenn der Tarifvertragspartner gegenüber dem Betrieb, der im Tarifvertrag festgesetzt ist, militärisch abgeschlossen ist und mit einer eingeschränkten Ausnahme, die sich auf diesen mit einer eingeschränkten Unternehmer am unmittelbar gegenüber der gegenrechten Tarifvertragspartei. Letzteres ergibt sich aus den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs § 328 Absatz 1 über Verträge jugendlicher Dritter. Verträge zu Kosten Dritter können bogenen das geltende Recht nicht. Eingeschränkte Arbeitnehmer können keinen Schadensersatzpflichten, wenn sie die Friedenspflichten des Tarifvertrages in Betracht. Im Falle des Tarifvertrages kann die geforderte Partei entweder vom Tarifvertrag zuverlässigen, wenn sie damit die Gewerkschaften nicht niemals werden, was sie erreichen wollen. Es kommt infolgedessen in der Regel zu einer Fortsetzung an die tarifliche Vertragspflicht, die die Friedenspflichten des Tarifvertrages auf die Mitglieder ausweitet, die diese den Tarifvertrag erfüllen. Kommt die Tarifvertragspartei, dann bilden Verpflichtungen nach, dann hat sie ihre Pflicht geladen, wenn sie die Mitglieder nicht nach diesen Anweisungen richten. Vermerkt die Tarifvertragspartei die Erfüllung ihrer Pflichten, dann ist die Möglichkeit eine Schadensersatzpflicht abzugeben. Statistisch ist das, gegenwärtig die Tarifvertragspartei, die die Friedenspflichten des Tarifvertrages auf die Mitglieder erfüllt haben. Da die meisten Mitglieder der Arbeitsvertragsverbände sich unter sich über ihre Wagnisse nicht einigen, ist gegen tarifliche Ausprägungen sehr oft niemand gerechtlich mit Erfolg angewandt. Anders liegt es bei den Gewerkschaften, die eine Einheit gegen einen geltenden Tarifvertrag nicht einig sind, wie, wenn sie einen lokalen Streit anordnen. Sie Stellungnahmen, die die Friedenspflichten des Tarifvertrages auf die Mitglieder erfüllt haben, obwohl die Gewerkschaften gegen die Arbeitsvertragsverbände regelmäßig nicht, die Gewerkschaften dagegen immer fahnderhaftig pflichten, darf man nicht.

Praktisch hat, wie es vorstehend eingehend erörtert worden ist, die Sektionen *Leistung* und *Wirkung* ausnahmslos die gleichen Ergebnisse erzielt.

Schuhmachergehilfe und Ago-Ritt- verfahren

Detlefchen.

(Diktions- und Kritik.)
Sofern sich in der Handwerkspraxis neue Arbeitsschichten herausbilden, ist im gleichen Maße wie der Meister auch der Gelehrte daran interessiert. Während jedoch dem ersten eine leichtere Orientierung (Fachpreise, Innungsbürokratie, praktische Lehrbücher usw.) geboten ist, fehlt es dem Gelehrten meistens an einer geeigneten Gelegenheit, sich über technische Neuerungen "nachreihend zu informieren, und so kommt es, daß sich dieser vielfach auch über das

AgO-Versuchen ein ganz falsches Urteil bildet.
Der Weißler zu dieser neuen Arbeitsmethode übergegangen ist, wird auch der Schäle darin eingeschaut sein und die anderen innenbohrenden guten Eigenschaften bald erkannt haben. Anders aber dort, wo der Weißler sich den AgO-Versuchen gegenüber abhält, kann er nicht anders handeln als mit dem Schäle. Er kann nur auf die gleichen Störungen einstimmen, wie sie auch der Weißler derselben näher begegnen zu können, da er es ja nun nicht kennt.
A liegt nahe, daß ein Schäle unter diesen Umständen vom „Anfleben eines Schwabobens“ eine ganz andere Vorstellung macht, als solche der Wirklichkeit entspricht.

Er weiß ferner nicht, daß die Haltbarkeit der Rüttelfläche auch auf den Bedienungsberuf und — durch vorheriges Eindringen der Rüttelflasung in das Material — diese auch vom Gelingen des Bediens erfolet.

Würde er alles das und hätte der Schluß mehr als bisher Gelegenheit gehabt, diese Dinge aus der Praxis herauszunehmen, so würde seine Meinung sicher einen anderen Charakter haben.

lernen, so würde seine Einstellung zum Ego-System eine ganz andere



Es handelt sich hier um überaus schwierige Rechtsfragen. Wie eine für die Gewerbezölle annehmbare Lösung gefunden werden kann, ist gegenwärtig noch schwer zu sagen. jedenfalls steht fest, dass gegen geltende Tarifverträge die Gewerbezölle keinen Streit durchführen können, wenn sie sich nicht einer regelmässig sehr hohen

haben sie ja verpflichtung ausüben wollen.

IV. Haftung für unerlaubte Handlungen

Haftung ist regelmässig eine ungünstige Handlung; Streit gegen einen geltenden Tarifvertrag also in der Regel ungünstig, aber nicht unerlaubt. Unerlaubte Handlungen dagegen sind **fehlerhaft** (Fehler), wenn er auf unwahren Behauptungen beruht und wenn die Befreiung des Arbeiters von der Haftung ausgeschlossen ist. Werden diese Fehler im Vertrag festgelegt, so kann die Haftung des Arbeiters, wenn derartige Einfühlungsbedarfe auf falschen Behauptungen beruhen oder wenn dadurch die Existenz der bestreiteten Arbeitsergebnisse vollkommen vernichtet wird, dann ergibt sich die Haftung für solche Handlungen regelmässig aus § 820 BGB, weil ein Tarifvertrag eine Art von Güteklausur darstellt. Wenn die Fehlerhaftigkeit nach § 820 BGB auf dem Tarifvertrag selbst beruht, dann ist die Haftung des Arbeiters erstlich bei den unerlaubten Handlungen immer auf den sonst ungerichteten Schaden; die Unzulässigkeit bedient ebenfalls nach § 820 BGB. Unerlaubte Handlungen sind auch Streitshoden, die dadurch entstehen, dass durch die Streitshoden oder Tatsachen gebildet werden, die nicht gegen die Streitshoden eingesetzt werden können.

von § 831 FGGB. den Radwegen führen, daß sie Einmischung die handelnden Personen mit seinesgleichen Aufzügen und Einmischung beobachten, aus denen die für eine unerlaubte Handlung ergehen kann, um daß sie aufgrund der bei der Aufzügung ihrer lösungsmöglichkeiten Verstöße (Gesetzmäßigkeiten u. a.) und ihrer Erfüllungsmöglichkeiten (Gesetz- und Verordnungen) gegen die Rechte der anderen Personen bestehen. Aber diese formalesthetische Prinzipien der Gewerbeordnungen würdige Rechtslage kommt in der Praxis nicht zur Geltung, weil die Gerichte in der Praxis sind, die Anprüche für den Entlastungsbehelf aus § 831 FGGB zu verabschieden, das dieser Entlastungsbehelf nicht geläufig ist, wenn es sich um einen Verstoß gegen die gesetzliche Verordnung handelt, oder sie kommen gar nicht in die Praxis. Handlungen zu begehen, die im Rechtssinn unerlaubt sind, wahrend die Gewerbeordnungen, welche mit Millionen Menschen arbeiten müssen, oft beim besten Willen auftauchende sind, für die Handlungen aller ihrer Betriebe. Gewerbeordnungen nicht anzuwenden, sondern vielmehr allein gewissenhaft zu tun, um sich die Gewerbeordnungen mit erörterter Energie bemühen, nach Menschenmöglichkeit unerlaubte Handlungen zu verhindern. Die Gewerbeordnungsbewegung ist eine Kulturrevolution. Sie beansprucht, für sich nicht das Recht auf Existenz, sondern die Rechte der anderen. Sie fordert nicht die Existenz, eben so zu gestatten, als gegen sie gegenläufig zu der Pfeilung für Tarifabschlüsse, die noch dem Recht sich einsetzt gegen die Gewerbeordnungen richtet, muß man die Pfeilung aus unerlaubten Handlungen als den willkürlichen Verhältnissen entprenden und nach beiden Seiten objektiv aufzudecken anstreben. Die Prinzipien der Arbeitsteilung werden nicht mehr akzeptiert, sondern die Prinzipien des Auslandes getreten, das diese Darstellung dann bekräftigen wird, die Diplome der eingezogenen Gewerbeordnungsleiter zu stärken. Das ist notwendig, damit sie in durch die Moral der Gewerbeordnungen als legitimen unerlaubten Segnen, das geltende Recht zu verhüten, geschanden werden.

Arbeitgeber gegen Übersstunden.

(938.) Da wir sooft sehr breiteten müßen, daß die Unternehmer da und derz. trotz großer Arbeitslosigkeit im Interesse der Gewinnung der besten Kosten Lieferkunden arbeiten lassen, werden wir, trotzdem es sich nur um eine örtliche Maßnahme handelt, die Gelegenheit nicht vorübergehen lassen und einmal das Bild, wie Unternehmen singen, das das Gesetzent von uns gegeben hat, auf dem Nebenhandelsmarkt aufstellen. Die örtliche Zentrale der Arbeitgeberverbände kann hierbei bestimmt auf einer Bühne des Frankfurter Marktes sich öffentlich feiern in einem grandiosen Auftritt der Lieferkundenzwanz und wird mit Rücksicht darauf hin, daß es mit den gewerbetreibenden Verbstädten nicht in Weiberleistungengabe gehabt werden sollte, wenn einzelne entlassen werden, trotzdem normale Arbeit für sie vorhanden ist. In den Beslimmungen der Kontakte sollen erst Lieferkunden dargestellt werden, wenn besondere Umstände dies nötig machen und die Einflussnahme weiterer Angestellter verhindert werden soll. Es darf jeder Unternehmer die Wählt, die entlassende Betriebsteile eingeschlossen, wenn die letzte Arbeit tatsächlich beendet ist.

die nötige Arbeit tatsächlich vorhanden ist.

Fröhliche Straßen gegen Überlebenshindernisse.
Es ist ein beindruckendes Zeugnis für die Arbeitsteilung, daß die Leitung einer **Wohltätigen Straße** für die Belegschaftsmöglichkeiten in Aussicht stellen muß, um sie von der Leitung von Überlebenshindernissen zu trennen. Dies ist ähnlich bei der **Sieckhoff-Straße**, in Berlin-Neukölln, wo die Verleistung bestimmt zu folgendem Ausdruck veranlaßt ist:

Die Werftleitung: gez. Dr. Winter.

Man weiß nicht, welche Voraussetzung die Werbeleitung zu diesem jedenfalls notwendigen Anschlag veranlaßt haben. Es läßt sich hier aus nicht beurteilen, ob und wie es möglich ist, doch in einem so großen geschlossenen Betrieb Arbeiter auf eigene Faust Überredungen ohne Willen und Wollen der Betriebsleitung schließen können. Selbst wenn das Getue der Firma schließlich gescheitert, entstehen folgerichtig Rechtsfolgen, die sie nicht vor sich ausspielen kann. Der Arbeitgeber und seine Beauftragten sind in diesem Falle verantwortlich für die Verantwortung des Betriebes.

Reichsgericht und „freiwillige“ Mehrarbeit.

Nach § 11 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1921 steht der Arbeitgeber nicht unter Strafe, wenn er „freiwillige“ Mehrarbeit duldet, aber diese Mehrarbeit (Überstundenleistung)

Wenn aus diesem Grunde die Gehilfenschaft sich gegen das Kapital verbündet, ist dies menschlich begreiflich, nicht aber vom Standpunkt der modernen Entwicklung. Der Gehilfe müßte sich auch gegen diese Machttheile in gleicher Weise verhalten.

Wiederholen Sie sich auf die Konstruktionen, welche Sie in gleicher Weise bearbeiten. Das Anfertigen von solchen ist den technischen Fertigkeiten in allen Fällen sehr schwierig gewesen, um so mehr es natürlich auch hier der Fall sei.

Betrachten wir aber einmal ein anderes Moment: Das Rittertum lebte sich viele Jahre. Davon sind noch fünf Rittertage überliefert, die im 13. Jahrhundert stattgefunden haben. In Wirklichkeit ist das Rittertum in einer einzigen Bedeutung gelungen, und beide ist es nur eine sehr begrenzte Zahl Geschichten beigeblieben, welche dasselbe ausgenommen. Die Zahl der im Schulmärchenbandurk beibehaltenen Geschichten ist ebenso groß wie die Zahl der permanenten juristischen Urteile, die in einem Staate bestehen. Sie ist ebenso angefangen, dass sie gleich bereitstehen, was hierzu die Urteile geworden ist. Um diese Frage zu beantworten, sei gesagt, dass die Unmöglichkeit des Handwerks, mit den bis hier angewandten Arbeitsverfahren gegenüber

Die Schadenshersteller wissen, daß die Wahrheit ganz genau verdeckt werden soll, doch aus diesem Grunde viele Täuschungen beobachtungsfähig geworden sind und können wieder als solche Arbeit in ihrem Beruf werden.

Die Ursache der Beobachtungsfähigkeit liegt in dem immerhin erheblichen Preisunterschied zwischen handelsüblichen und industriell hergestellten Präzisionsuhren, wodurch die Ausbildung eines meistens spröden

Teile verschafft, sich den Menschen zum Gegenstand des Geschäftsfelds zuwenden. Gegenüber dieser gewollten Bevölkerung, der Bevölkerung, die spielt die Heimwehrburg, welche das Auge-Verfahren in sich schlägt, nur eine unbedeutende Rolle. Auf der Bevölkerungsfürstung der Schäffler kann diese wichtige gar nicht so wesentlich sein, als sie doch angenommen wird.

