

Nürnberg

Dienstag, den 18. April 1933.

Vertriebsabonnent 1.50 RM, für Nichtabnehmer zur Postzeitung — Anzeigenpreis: Die Anzeigenpreise sind (Druckkosten) 0.40 RM, Lieferungsverhältnisse sind in der Reichsanzeiger Sonntag, 1. April 1933, Nr. 14433 — Anzeigenpreis: Die Anzeigenpreise sind (Druckkosten) 0.40 RM, Lieferungsverhältnisse sind in der Reichsanzeiger Sonntag, 1. April 1933, Nr. 14433 — Anzeigenpreis: Die Anzeigenpreise sind (Druckkosten) 0.40 RM, Lieferungsverhältnisse sind in der Reichsanzeiger Sonntag, 1. April 1933, Nr. 14433

# Der Schuhmacher

Nr. 16 Organ des Zentralverbandes der Schuhmacher, Sitz Nürnberg  
47. Jahrgang. Regelmäßiges Publikationsorgan der Zentralrat- und Arbeiterkassen der Schuhmacher, Sitz Hamburg

## Die Reichstarif-Frage in der Schuhindustrie.

Mit der tarif- und lohnpolitischen Situation in der Schuhindustrie beschäftigt sich eine in voriger Woche einberufene Beiratsitzung unseres Verbandes. Zurzeit ist die Schuhindustrie — in der bisher für einen Zeitraum von nicht weniger als 15 Jahren ein zentrales Tarifverhältnis bestand — in einem tariflosen Zustand hineingeraten.

Für die Betriebsbelegschaften dieser Industriegruppe bedeutet dieses Verhältnis einen Zustand äußerster Beunruhigung

im Arbeitsverhältnis, da sie Tag für Tag, Woche um Woche um ihren Lohn bangen müssen und auch keinerlei feste Anhaltspunkte mehr kennen, wie und wo sie bei auftauchenden Differenzen ihr Recht finden sollen.

Die Arbeitgeberverbände selbst, die den Rücktritt vom Verträge ausgesprochen haben, haben zwar erklärt, daß sie gesonnen sind auf einen neuen Vertragsabschluß mit Beschleunigung hinzuwirken und ihren eigenen Mitgliedern empfohlen, Änderungen an dem bestehenden Lohnverhältnis zuzustimmen, unterlassen diese Erklärung bietet aber insbesondere in Hinblick auf den Gesamtberuf durchaus nicht die erforderliche Sicherheit.

Kollege Lex vom Verbandsvorstand, der die lohnpolitische Situation einer genaueren Beleuchtung unterzog, ging noch einmal die Entwicklung des Tarifvertrages durch, insbesondere die Umstände hervor, die auch das Unterbrechen einer tariflosen Zeit keine Freude haben kann. Man erinnert sich der Zeiten vor dem Krieg, in der noch kein Tarif bestand, infolge dessen aber der widrigsten Konkurrenz, oft unter wildsten Formen, freier Lauf gelassen war. Auch unter dem Tarifvertrag hatten sich die Arbeiter in den letzten Jahren außerordentliche Abstriche gefallen lassen müssen. Noch einmal, am 29. November 1922, war es unter Mitwirkung des Reichsministeriums gelungen, zu einem für die Arbeiter noch einigermaßen tragbaren Vertragsverhältnis zu gelangen. Wie noch jedesmal hatten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmersgruppen gemeinsam einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit zur Erläuterung des Vertrages eingebracht mit der Begründung, daß derselbe seinen Sinn und Zweck zur Erfüllung könne, wenn er für alle Unternehmen ohne Ausnahme Geltung habe.

Auf Vorschlag der Arbeitgeberseite wurde gleichzeitig verabschiedet, jedem Vertragsteil bei Abbruch der Allgemeinverbindlichkeit das Recht zu geben, ohne weiteres vom Verträge zurückzutreten.

Wider alle Erwartung ist tatsächlich die Allgemeinverbindlichkeit des Vertrages nicht ausgesprochen worden. Die Arbeitgeberseite hat von der erwünschten Abschonung Gebrauch gemacht und damit ging das Vertragswerk völlig in die Brüche.

Mehr als ein Vierteljahr hatte die Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit auf sich warten lassen. Es geht über auch nicht auf eine Kuhhaut, was alles an Einsparungen gegen den Tarifvertrag von allerlei Gruppen und Gruppen vorgebracht worden war, um den Tarifvertrag kaputt zu machen. Jede nur mögliche Fabrikationspezialität glaubte den Berufsarbeitern bis auf die Dachdeckerei alle Vorteile der Tarifpolitik nicht mehr anwendbar sein. Kleinbetriebe vermeinten eine Benachteiligung zu spüren gegenüber dem Großbetrieb. Auch Großbetriebe meinetens sich ihnen sei der Tarif nicht beweglich genug. Die Landarbeiter meinetens, die Städte wären im Vorzug, weil sie geschultes Personal zur Verfügung hätten, die Städte trugen allerlei Beschwerden vor, die mit dem städtischen Standort zusammenhängen, — ab alles das mit der Forderung auf eine gerechte Entlohnung etwas zu tun hätte! Im wesentlichen waren es nichts als Flamen, deren man sich bedienen mußte zu dem Zweck, seine überbetriebsmäßigen und eigensüchtigen Ziele zu verdecken.

Viele der Herren haben sich, unterstützt von falschen Ratgebern, in den Wahn hineingelassen, mit der Beseitigung des Tarifvertrages wohl überhaupt keine Löhne mehr zahlen zu brauchen. Alle diese Leute übersehen, daß die vornehmste Funktion des Tarifes gerade darin liegt, eine Gleichhaltung der Arbeitsbedingungen herbeizuführen, eben zu dem Zweck, Ordnung im Beruf überhaupt zu schaffen.

Die einschüchternden Kräfte im Lager der Schuhfabrikanten haben, das auch einsehen. Es ist sich wohl sagen, daß in diesen Kreisen der Ratsschlus, den Vertrag aufzugeben, nicht leicht geworden ist. Sie wissen, daß das Vertragswerk in dem Zwecke, den Wirtschaftsfrieden zu wahren, im Verlauf von 15 Jahren eine äußerst

wichtige Funktion ausgeübt hat. Im eigenen Betriebe fühlen sie es jetzt, daß sie unter einer tariflosen Zeit in Bezug auf Kalkulation und Preise, auf Disposition über die Betriebsmittel auf längere Sicht, nicht mit der gleichen Sicherheit arbeiten können als bisher unter dem Tarifvertrag. Deshalb ist es auch zu verstehen, daß man mit Beschleunigung auf den Abschluß eines neuen Vertrages hinarbeiten will. Unverständlich dagegen wirkt das von den Fabrikanten bereits bekanntgegebene Projekt der Schuhfabrikantenverbände, insoweit dasselbe wohl für den Mantelvertrag, jedoch nicht auch im Lohn an der zentralen Regelung festhalten will. Unverständlich auch, daß von einer Verschiedenartigkeit der Interessen und des standortmäßigen Verteilung zwischen Leder- und Hausschuhindustrie gesprochen wird.

Sowohl in der Berichterstattung wie auch in der Aussprache wurde auf die Beiratskonferenz auf diese Punkte besonders eingegangen. Konkrete Vorschläge der Fabrikantenverände liegen ja noch nicht vor, aber es könne keinem Zweifel unterliegen, daß auf dem Umweg über Beiratskarität einen weiteren Lohnbau

das Wort geredet werden soll. Man will anscheinend immer noch nicht einsehen, daß die Entlohnung in der Schuhindustrie eine weitere Herabsetzung nicht mehr vermag. Wie bekannt, hat auch die Reichsregierung verlaublich lassen, daß sie eine Tariflohnsetzung wirtschaftlich als unfruchtbar hält. Die Tariflohnsetzung wurde ausgeführt, müßten jedenfalls zugeben, fabrikanten, so wurde ausgeführt, müßten jedenfalls zugeben, eine gesunde Konkurrenzfähigkeit nicht abhängt vom niedrigsten Lohn, sondern, davon, ob der Arbeiter leistungsfähig ist und durch ordentliche Entlohnung selbst ein Interesse empfindet, ein gutes Produkt herauszubringen. Man braucht es der Schlußfolgerung, daß die Arbeitsweise in der Schuhindustrie im Gegensatz zu manchem anderen Beruf den ganzen Menschen sowohl körperlich wie auch geistig in Anspruch nimmt und daß das auch in der Entlohnung zum Ausdruck kommen muß. Die Umschaltbarkeit einer Sekunde und das Werkstück kann dem Verarbeiten anheimfallen. Vergleiche mit anderen Industrien in dieser Hinsicht bestätigen immer wieder, welche Unterschiede bestehen; es geht nicht an, das einfach wegzuleugnen. Im übrigen sind durch Einführung neuer schnelllaufender Maschinen gerade in den letzten

Jahren die Anforderungen nach der Seite der quantitativen und qualitativen Leistung außerordentlich stark angestiegen, im Umstand, der ebenfalls in puncto Entlohnung Berücksichtigung erheischt.

Die Idee der Industriebezirkstarife, ein Fall in die Anfangszeit des Tarifwesens, würde die Klagen über Bevorrugung des einen und Benachteiligung des anderen Lohnbezirks würden nie aufhören. Man möge die Dinge besehen von welcher Seite man will, es müsse zugegeben werden,

daß der Reichstarif auch auf dem Lohngebiet die glücklichste und beste Lösung ist.

die es überhaupt gibt. Das Ortsklassenverzeichnis schaffe genauges Spielraum. Anträge auf Versetzungen in den Ortsklassen haben sich mit den Jahren auf ein Minimum vermindert. Es ist auch nicht so, daß auf die Interessen der Klein- und Großstädte oder der Holzschuh- und Hausschuhindustrie keine Rücksicht genommen worden wäre. Im Gegenteil, im Verträge selbst, je länger er bestand, sind mit der Zeit die Sonderwünsche und Verschiedenheiten immer mehr berücksichtigt worden. Es würde nur ein Durcheinander geschaffen, wenn man Sonderstarife lassen wollte, z. B. für die Hausschuhindustrie. Grenzen lassen sich hier überhaupt nicht ziehen; denn wie oft wird in ein und derselben Fabrik neben Straßenschuhwerk auch Hausschuhwerk hergestellt und umgekehrt. Einer wäre hier zu fordern, daß die beiden Unternehmerverbände sich verschmelzen, denn die Fälle sind nicht verzeihlich, wo der Fabrikant beiden Unternehmerverbänden als Mitglied angehört.

Alle Redner stimmten darin überein, daß in der Neuschaffung eines Vertrages der Faden da wieder aufgenommen werden müsse, wo er abgerissen sei.

Nur ein zentraler, allgemeinverbindlicher Tarif- und Lohnvertrag könne in der Schuhindustrie den Wirtschaftsfrieden sichern.

Es müsse immer wieder festgestellt werden, daß die Industrie in den letzten 15 Jahren mit dem Tarifvertrag die günstigsten Erfahrungen gemacht habe. Sie sei auch unter dem Tarifvertrag der Auslandskonkurrenz in jeder Hinsicht gewachsen gewesen.

In der Aussprache wurden auch Stimmen laut, die davon warnten, etwa den Eindruck entstehen zu lassen, die Arbeiterchaft für den Tarif, gleichviel welchen Inhalt er habe. Ein Tarif ohne die Lohnsetzung des bisherigen § 9 z. B. sei auf alle Fälle unannehmbar. Auf Arbeitnehmersseite seien sämtliche Verbände für den Ver-

## Rechtliche Erfordernisse des Lehrvertrags.

Der Inhalt eines gültigen Lehrvertrages ist die Beobachtung einer Reihe von Sonderbestimmungen erforderlich. Grundlegend an diesem Gebiet sind im § 120 b der Reichsgerichts-Ordnung bestimmt, daß der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen werden muß.

Es ist erforderlich, daß der Lehrling die gesamte Dauer des Berufes bei dem Gewerbe, in dem die Ausbildung erfolgen soll. Der Vertrag muß aber die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen. Es ist erforderlich, daß der Lehrling die gesamte Dauer des Berufes bei dem Gewerbe, in dem die Ausbildung erfolgen soll. Der Vertrag muß aber die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Die Dauer der Ausbildung soll nicht über drei Jahre gehen. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

schließen, so muß er dazu auch die Genehmigung des Bundesrats einholen.

Stellen dieses allgemeinen Charakters nach eine Reihe von Sonderbestimmungen für einzelne Gewerbegebiete. So ist § 120 b. bei Handlungsbefreiung nicht unbedingt erforderlich, daß der Vertrag verträglich ist, daß der § 77 des § 120 b. ist, daß die Lehrling die gesamte Dauer des Berufes bei dem Gewerbe, in dem die Ausbildung erfolgen soll.

Es ist erforderlich, daß der Lehrling die gesamte Dauer des Berufes bei dem Gewerbe, in dem die Ausbildung erfolgen soll. Der Vertrag muß aber die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Die Dauer der Ausbildung soll nicht über drei Jahre gehen. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

Der Lehrling soll während der Ausbildung dem Meister als Lehrling und nicht als Arbeiter oder als sonstiger Arbeiter zu gelten. Der Vertrag muß die Dauer der Ausbildung, über die eine gegenseitige schriftliche Einigung zwischen Lehrling und Meister besteht, festlegen.

tragsgedanken; es wäre wohl begründet, der Zerbrechlichkeit im Unternehmertum ein Ende zu machen.

Die Stellungnahme der Konferenz konzentrierte sich auf einen Auftrag an den Vorstand, auf beschleunigtem Wege an die Gegenseite heranzutreten mit dem Antrage auf Verhandlungen zwecks Wiedereinsetzung des bisher bestandenen Tarifs.

Die Forderung auf Beschleunigung der Angelegenheit ergibt sich daraus, daß die Ruhe durch Lohnabzugsmaßnahmen usw. in den Betrieben schon bedenklich gestört ist. Es kommt hinzu, daß die Verhältnisse bei der Reichsregierung die Absicht besteht, für eine Reihe von Monaten einen

**Tariffrieden**

entzügen zu lassen. Das Nacheilende für die Schuhindustrie ist nach diesem erst einmal die Wiederherstellung eines Tarifverhältnisses.

Die Arbeiterschaft der Schuhindustrie, so wurde zum Schluß betont, wird auf jeden Fall Vorstößen gegen die bisherigen Löhne, einzeln oder spartenweise versucht, allen Widerstand entgegenzusetzen. Hinter der Arbeiterschaft steht die solidarische Hilfe und die Kraft der Organisation.

Maschinenkündigungen in diesem Augenblick würden sich als Aussperrung qualifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen der Organisation hervorgerufen. Sonderabmachungen als Zwischenlösung, die nicht voll und ganz dem bisherigen Tarif entsprechen, sind unbedingt zu verwerfen. In verschiedenen Fällen, wo die Arbeiter kategorisch erklärten: „Wir lassen uns keinen roten Heller abziehen“, sind bereits angesprochene Kündigungen, die zum Zwecke der Lohnherabsetzung erfolgten, wieder zurückgezogen worden. Wo mit dem notwendigen Ernst dem Fabrikanten begegnet wird, dürfte das auch zum Erfolge führen. Es gilt, in der zwischentretenden Zeit in jedem Betrieb die seitherigen Bedingungen unbedingt zu halten. Das wird natürlich nur möglich sein, wenn die Arbeiterschaft sich der Situation gewachsen zeigt. Der letzte noch Unorganisierte muß als Mitkämpfer in den Zentralverband eingereicht werden. Denn nur die Organisation, die auch über die notwendige Finanzkraft verfügt, kann entschlossen für die Interessen der Berufsangehörigen eintreten. Bei vorkommenden Differenzen ist die Verbandsleitung schnellstens zu unterrichten.

Table with 3 columns: Bezeichnung, Anzahl, Wert. Includes items like 'Bezeichnung', 'Anzahl', 'Wert'.

Die Bezeichnung der einzelnen Beiträge ist in der Tabelle angegeben. Die Beiträge sind in der Tabelle aufgeführt.

Table with 3 columns: Bezeichnung, Anzahl, Wert. Includes items like 'Bezeichnung', 'Anzahl', 'Wert'.

**Zur Beitragsentrichtung für die Invalidenversicherung.**

Nach § 1413 der Reichsversicherungsordnung werden die Beiträge zur Invalidenversicherung durch Einleiben von Marken in die Quittungskarte (Invalidenkarte) des Versicherten entrichtet. Das erwähnte Gesetz enthält noch weitere und näher Bestimmungen über diese Art der Markenverwendung. So bestimmt beispielsweise § 1413, daß die Karte Raum für mindestens 52 Marken gibt und daß hierfür auf jeder Karte 52 Markenfelder vorgezeichnet sind. Dieses Beitragsverfahren erscheint auf den ersten Blick ziemlich einfach und reibungslos. Es gibt jedoch auch hier eine ganze Reihe Fragen und Einzelheiten, die unbedingt eingehalten werden müssen. So ist beispielsweise nicht jede in die Quittungskarte geleibte Beitragsmarke rechtmäßig. Die Versicherten müssen hier so sehr aufpassen, als ja jede Leistung der Invalidenversicherung auf einen genau vorzutragenen Anzahl rechtmäßig verwendeter Beitragsmarken abhängig ist. Fehlt auch nur eine einzige Marke, so kann dies zu einem völligen Leistungsverlust für den Versicherten führen. Die Versicherten haben daher allein ein weitgehendes Interesse an einer richtigen Markenverwendung durch den Arbeitgeber. Ein Fehler derselben müssen sie in vielen Fällen schwer büßen. Es ist dies um so wichtiger und schwerwiegender, als nach der bisher ergangenen Rechtsprechung die Arbeitgeber den Versicherten nur in den seltensten Fällen zivilrechtlich haftbar sind. Es sind in letzter Zeit gerade in der Frage der rechtmäßigen Verwertung von Invalidenmarken wichtige Entscheidungen gefällt, die den Versicherten nicht vorantasten bleiben sollen.

So hat das Reichversicherungsamt unter dem 18. August 1932 folgende Urteile gefällt: Die Gültigkeit von Beitragsmarken der Invalidenversicherung wird dadurch nicht berührt, daß sie auf eine Quittungskarte außerhalb der Markenfelder geleibt sind. In der Begründung zu dieser Entscheidung heißt es: „Weder die Vorschriften noch der Wortlaut der Bestimmungsgeschichte der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen begründe die Annahme, daß die außerhalb der vorgezeichneten Markenfelder auf die Quittungskarte geleibten Marken ungültig seien. Eine solche Annahme widerspreche dem Wesen und dem Zwecke des sozialen Versicherungsrechts, das möglichst einfache Vorschriften erfordert, deren Erfüllung auch ungewandten Personen keine Schwierigkeiten biete.“ Diese Entscheidung ist also für die Versicherten günstig ausgefallen. Eine weitere Entscheidung der gleichen Behörde vom 10. September 1932 hat dagegen folgendes Rechtsgrundsatz aufgestellt: „Beitragsmarken zur Invalidenversicherung, welche nicht in die Quittungskarte, sondern auf einem besonderen Bogen geleibt sind, sind nicht rechtmäßig verwendet.“ Derartige Marken werden also den Versicherten bei der Leistungsberechnung und Gewährung nicht in Anrechnung gebracht. Die Begründung zu dem Urteil

**Schuhindustrie und -Handwerk.**

**Rundblick über die Schuhwirtschaft.**

Die Vereinigte Schuhfabriken Betriebs-Gesellschaft in Walsberg hat im Jahre 1932 mit Erfüllung der letzten Forderungen mit einem neuen Vertrag von 222 Mio. Reich. Der vorjährige Betrag von 2,6 Millionen Reich war nach Kapitalvermehrung abgelehnt worden. Die Gesellschaft, die seit 1927 noch nicht der Reichsregierung übergeben wurde, ist nunmehr in den Besitz der Reichsregierung übergeben worden. Die Reichsregierung hat die Gesellschaft in den Besitz der Reichsregierung übergeben. Die Reichsregierung hat die Gesellschaft in den Besitz der Reichsregierung übergeben.

**Die Aktiengesellschaften der Schuhindustrie.**

Die Aktiengesellschaften der Schuhindustrie sind in der Tabelle aufgeführt. Die Tabelle enthält die Namen der Gesellschaften, die Anzahl der Aktien und den Wert.

**Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933.**

Die allgemeine betriebsliche Vertretung ist die Betriebsrat. Die Betriebsrat ist die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb.

- Artikel 1. Betriebsvertretungen. 1. Was Grundsatz der Betriebsrat ist, ist in dem Gesetz bestimmt. 2. Die Betriebsrat besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs. 3. Die Betriebsrat hat die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. 4. Die Betriebsrat ist die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb.

**Artikel 2. Entlassung von Arbeitnehmern.**

Das im § 84 des Betriebsvertrages vorgesehene Recht des Arbeitgebers gegen die Kündigung eines Arbeitnehmers besteht nicht, wenn die Kündigung mit dem Zweck, den Arbeitnehmer zu entlassen, erfolgt. Die Kündigung ist nur dann zulässig, wenn sie nicht mit dem Zweck, den Arbeitnehmer zu entlassen, erfolgt.

**Artikel 3. Betrifft die Bestimmung wirtschaftlicher Vereinigungen in der gewerkschaftlichen Vertretung.**

Die Bestimmung wirtschaftlicher Vereinigungen in der gewerkschaftlichen Vertretung ist in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 4. Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichtshöfen.**

Die Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichtshöfen ist in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 5. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 6. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 7. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 8. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 9. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 10. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 11. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 12. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 13. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.

**Artikel 14. Geschäftsbefugnisse.**

Die Geschäftsbefugnisse sind in dem Gesetz bestimmt.





Herr v. Papen für Erhaltung echter Volkswirtschaft.

Der Papenminister von Bayern ist durch in Bayern. Und eine Idee hat folgende Stellen wert, festhalten zu werden: "Mit ganz besonderem Ernst möchte ich an alle Kräfte der Nation...

Wenn man, die keine politischen Ziele mehr in sich tragen. Der Staat ist es, der lebendigen Nation des Volkes als Träger Material...

Verordnungen, Kreisfachausschüssen und verschiedenen von Zeit. Den Arbeitern werden die Verordnungen nicht nur...

Wirtschaftspolitische Zeitnotizen.

Der amerikanische Staat hat am 7. April mit 53 gegen 30 Stimmen im Senat eine Resolution über die Einführung der Freizügigkeit...

Scholarbeitervertrag Bezirk Mittelfrankland. Landestarifvertrag für das Schuhmachere Handwerk im Freistaat Thüringen und Reg.-Bezirk Erfurt.

Table with columns for Tarifklasse (I-IV) and Lohnsätze (I, II) for different shoe types like 'Hochschuh über 21 Z.' and 'Hochschuh unter 21 Z.'.

Table with columns for Tarifklasse (III, IV) and Lohnsätze (I, II) for different shoe types like 'Hochschuh über 21 Z.' and 'Hochschuh unter 21 Z.'.

In § 5 des Tarifvertrages vom 27. August 1931 kommt der W.M. (Defina betreffend) in § 11. Mit diesem Tarifvertrag...

Befanntmachungen des Zentralverbandes. Vom 16. April bis 23. April ist der 16. Vortrag fällig.

Ordnung: Gilly-Trad, Nürnberg 2. - Reduktion: Otto Trefflich, Nürnberg 4 (Koblenz). - Vortrag: Zentralverband des Schuhmachers (S. Eisen, Nürnberg).

Wegen großen Erfolges "Lilliput"



Verwand per Nachnahme / Preis RM. 7.50 / Verpackung frei Heinrich Pries, Hildesheim, Andreasplatz 3

Der neue Arbeitervertrag, nach vorheriger Zustimmung wurde am 17. März 1933, mit Wirkung ab 1. April 1933 für alle Schuhmacher...

LITERATUR

Die Deutscher Arbeitervereine. Die Zeitungen und die Arbeitervereine der Arbeitervereine sind die Träger...

Ein Rückblick. Roman von Edward Bellamy.

23. Fortsetzung. "Die breiten Schultern der Nation," sagte Dr. Leete, "tragen jetzt wie eine Feder die Last, welche den Rücken der Frauen ihrer Zeit niederdrückt..."

erwiderte Dr. Leete lächelnd, "haben wir keine schlechten Ärzte. Jetzt darf nicht mehr jeder, dem es beliebt, ein paar medizinische Andeutungen auswendig zu lernen..."

Die Verschiedenartigkeit der Arbeiten, denen sie sich zu unterziehen haben, erlaubt kein regelmäßiges Emporsteigen zu höheren Unterabteilungen, wie dies innerhalb der übrigen Klassen möglich ist...

Vertical text on the right margin: Ein der was ach V stit Ers not stin in S jedi jedi per Sch ges Me w A den die nic Art bi zu t Fül zw letz zeh stit V ers Vo sch ein be nic du V gri zu au in sei