

Schuhmacher-Fachblatt

Organ des Zentralverbandes der Schuhmacher Deutschlands
Publikationsorgan der Zentral-Franken- und Sterbekasse der Schuhmacher und verwandten Berufsgenossen

Er erscheint jeden Sonntag. — Abonnementspreis: M. 1.— für das Vierteljahr. — Zu beziehen durch alle Postanstalten. — Gotha, 14. September 1919. — 33. Jahrg. — 3 Monate kosten 75 Pfg. die einhaltige Beilage mit 4 Wiederholungen Rabatt. — Stellenvermittlungsinzeigen für Mitglieder 10 Pfg.

33. Jahrg. 33. Auflage des Schuhmacher-Fachblattes 83 000!

Inhalts-Verzeichnis.

Der neue Gesetzentwurf über Betriebsräte. — Zum nationalen Schuhmacher-Kongress. — Der Arbeitsmarkt in der Schuhindustrie. — Aufhebung der Erleichterungen für die Beschäftigten in der Schuhindustrie. — Gewerkschaftskampf und Wirtschaft. — Mitteilungen. — Verbandsnachrichten. — Sammlungsliste über.

Der neue Gesetzentwurf über Betriebsräte.

Nach dem Korrespondenzblatt.

Der Reichsanzeiger brachte am 9. August d. J. den Entwurf über Betriebsräte und der Reichsrat hat demselben am 16. August bereits mit einigen Abänderungen Zustimmung erteilt. Der Entwurf wird also nunmehr Beratung der Reichsversammlung unterbreitet und es erwarten wir, noch im Sommer im beschleunigten Verfahren erledigt werden. Das ist gewiß auch recht wünschenswert, damit die Arbeiterchaft in den Betrieben weiß, was sie ist, und damit den Phantasieereien unvorantwortlicher Elemente mit festen Tatsachen entgegengetreten werden kann.

Der neue Entwurf enthält gegenüber dem früheren, den Art. 26 der Zeitung wiedergebend, verschiedene Veränderungen. Er verlangt die Wahl von Betriebsräten für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern oder Angestellten; weniger als 20 Arbeitnehmer, mindestens aber 3, ist ein Arbeitermann zu wählen. Ausgenommen von der Geltung dieses Gesetzes sind die Betriebe der See- und Binnenschifffahrt, ferner Betriebe, deren Natur der Wahl oder der Art eines Betriebsrates besondere Schwierigkeiten entgegenstellen, sofern für diese Betriebe auf Grund eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags eine andere Regelung der Arbeitnehmer besteht. Der Betriebsrat soll in Betrieben bis zu 40 Arbeitnehmern aus 3, in Betrieben mit bis zu 99 Arbeitnehmern aus 5 Personen bestehen. In Betrieben mit 100—999 Arbeitnehmern kommt auf jedes 100, in Betrieben mit 1000 und mehr Arbeitnehmern auf je 500 weitere Vertreter. Die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder ist 20. Arbeiter und Angestellte bilden einen gemeinsamen Betriebsrat, doch wählt jede Gruppe entsprechend dem Zahlenverhältnis ihre eigenen Vertreter und erledigt ausschließlichen Angelegenheiten in der eigenen Gruppe. Betriebe mit mehr als 800 Arbeitnehmern, die sich in mehreren Abteilungen gliedern, können für jede Abteilung mit mindestens 100 Arbeitnehmern einen Abteilungsbetriebsrat wählen. Die Abteilungsbetriebsräte wählen aus ihrer Mitte eines angefangene Tausend in der Abteilung beschäftigter Arbeitnehmer einen Vertreter für einen Gesamtbetriebsrat. Dieser kann auch gewählt werden, wenn sich innerhalb eines Betriebs oder wirtschaftlich zusammenhängender Betriebe mehrere gleichartige oder zusammengehörige Betriebe in einer Hand befinden oder dem gleichen Dienstzweig öffentlichen Körperschaft angehören, und weiterhin, so der Arbeitgeber zustimmt auch dann, wenn diese Betriebe nicht in der gleichen oder wirtschaftlich zusammenhängenden Gemeinden gelegen sind.

Wahlberechtigt zu den Wahlen der Betriebsräte sind mindestens 18-jährigen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, während alle mindestens 20-jährigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am wenigstens sechs Monate dem Betriebe oder Unterabteilung angehören, in dem sie tätig sind. Ausnahmen dieser Vorschrift gelten für Betriebe, die noch nicht sechs Monate bestehen, sowie für Betriebe, die ihre Arbeitnehmer ausschließlich auf einen Teil des Jahres beschäftigen, sowie für Betriebe, die einen nicht ganz wählbaren Mitarbeiterbestand haben. Die Wahl ist unmittelbar und geheim nach dem Prinzip der Verhältniswahl.

Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Obmann und einen Obmannstellvertreter. Betriebsräte von mehr als sieben Mitgliedern müssen einen Betriebsausschuss bilden aus dem Obmann, dem Obmannstellvertreter und den ständigen Vertrauensmännern, die zur Entgegennahme vertraulicher Mitteilungen über Einstellungen von Arbeitern bezugnehmend zu wählen sind. Diese Vertrauensleute müssen mindestens 25 Jahre alt sein und drei Jahre dem Betrieb angehören (bei jüngeren Betrieben seit deren Begründung). Als Gesamtvertretung der Arbeitnehmer eines Betriebes ist die Betriebsversammlung vorgesehen, in der sämtliche Wahlberechtigten teilnehmen können. Sie kann die Tätigkeit des Betriebsrates gutheißen oder missbilligen; bei einer mit mehr als Zweidrittelmehrheit beschlossenen Missbilligung muß der Betriebsrat zurücktreten. Der Obmann muß eine Betriebsversammlung auf Verlangen des Arbeitgebers oder eines Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer einberufen. Die Betriebsversammlung findet außerhalb der Arbeitszeit statt, in dringenden Fällen kann mit Zustimmung des Arbeitgebers hiervon abgesehen werden. Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Entwürfe an den Betriebsrat richten. Die Aufgaben des Betriebsrates werden im § 24 des Entwurfs zusammengestellt.

§ 24. „Der Betriebsrat hat die Aufgabe, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und die Arbeitgeber in der Erfüllung der Vertragspflichten zu unterstützen. Er hat

1. darüber zu wachen, daß in dem Betrieb die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften, die maßgebenden Tarifverträge und die von den Beteiligten anerkannten Schlichtungsstellen die Schlichtungsausschüsse oder einer vereinbarten Schlichtungsstelle durchgeführt werden;

2. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer, bei Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse, namentlich auch bei der Festlegung der Arbeits- und Stundenlöhne oder der für ihre Festlegung maßgebenden Grundätze, bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen oder Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeiten, bei der Regelung des Erholungsurlaubes der Arbeitnehmer und bei der des Beschäftigungswesens im Betriebe mitzuwirken;

3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für die Arbeitnehmer und Änderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 28 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;

4. das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerchaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für die Wahrung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmerchaft einzutreten;

5. bei Streitigkeiten des Betriebsrates, der Arbeitnehmerchaft oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schlichtungsstelle anzurufen;

6. den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere in Fällen drohender Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit den Berufsvereinen dafür zu sorgen, daß die Arbeit nicht eingestellt wird, ehe dies in geheimer Abmahnung und mit Zweidrittelmehrheit beschlossen ist, es sei denn, daß die Forderungen der Berufsvereine übereinstimmend ein anderes Verhältnis vorschreiben;

7. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerkschaftsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Unterstützung zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerkschaftlichen Bestimmungen und der Unfallversicherungsbestimmungen hinzuwirken.

8. auf die Bekämpfung der Betriebsunfälle, die durch die Arbeitgeber mitzuverantworten sind, soweit dem Arbeitgeber ein Verschuldungsdarüber zuzurechnen ist;

9. nach Maßgabe der §§ 29 bis 45 und 48 bei der Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer mitzuwirken;

10. an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuwirken;

11. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleistung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für die möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen;

12. in Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, nach Maßgabe eines besonderen hierüber zu erlassenden Gesetzes einen oder zwei Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden, welche mit den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrates gleiche Rechte und Pflichten haben, jedoch keine Vertretungsmacht und keinen Anspruch auf eine andere Beteiligung als eine Aufwandsentschädigung zu haben brauchen.

Die Aufgaben des Betriebsrates sind hiernach sozialer und wirtschaftlicher Natur. Sie lassen sich zusammenfassen in die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen bei der Durchführung gesetzlich oder tarifvertraglich getragener Arbeitsbedingungen und Arbeitsordnungen, Vertretung und Begleitung von Arbeitsvertragsparteien, Wahrung der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, Mitwirkung bei Unfall- und Krankheitsversicherung und bei der Verwaltung von Wohlfahrtsanstalten, und in der Förderung der Betriebsleistung bei Einführung neuer Arbeitsmethoden, Steigerung der Betriebsleistung und Teilnahme an den Aufsichtsratsleistungen. Zur Durchführung seiner Aufgaben soll der Betriebsrat das Recht haben, vom Arbeitgeber Wünsche über alle die Arbeitnehmerverhältnisse betreffenden Betriebsvorgänge zu verlangen, sofern dadurch keine Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gefährdet werden, besonders die Vorlegung der Lohnbücher, in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern auch die Vorlegung der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung für das vorletzte Geschäftsjahr. Ferner muß ein Mitglied des Betriebsrats zu den Unfalluntersuchungen hinzugezogen werden. Der Betriebsrat kann in Großbetrieben mit mehr als 100 Arbeitern Sprechstunden für die Entgegennahme von Wünschen oder Beschwerden der Arbeitnehmer einrichten. Kommt bei der Vereinbarung des Arbeitsordnungen oder Nachträge zu bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung zustande, so entscheidet der Schlichtungsausschuss.

Das Kündigungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern regeln die §§ 29 bis 41 sowie 43 bis 45 im folgenden Texte.

§ 29. „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von jeder Einstellung eines Arbeitnehmers oder von jeder einem solchen betreffenden Kündigung dem Betriebsrat, oder wenn eine vertrauliche Behandlung erforderlich ist, vorbehaltlich des § 42 dem Betriebsausschuss Kenntnis zu geben. Die Mitteilung von der Einstellung hat spätestens am Tage des Abschlusses des Dienstvertrages, die von der Kündigung mindestens sechs Stunden vor ihrem Anspruch zu erfolgen.“

§ 40. Gegen jede Einstellung kann der Betriebsrat oder der Betriebsausschuss binnen fünf Tagen, nachdem er Kenntnis davon erhalten hat, Einspruch erheben, wenn wichtige berechnete Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmer, militärische, konfessionelle oder gewerkschaftliche Bedingung eines Arbeitnehmers oder seine Zugehörigkeit oder Mitgliedschaft zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande darj sein Grund zur Erhebung des Einspruchs abgeben. Gleiches gilt von der ausländischen Staatsangehörigkeit, außer wenn die Zentralauskunftsstelle oder ein von ihr beauftragter Auskunftsbeamter feststellt, daß bei der Einstellung des Ausländers an Stelle eines Deutschen dieser dadurch der Gefahr der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sein würde oder daß von der Einstellung des Ausländers gesundheitliche oder kulturelle Gefahren für die Bevölkerung zu befürchten sind.

§ 41. Gegen jede Kündigung kann der Betriebsrat oder der Betriebsausschuss binnen fünf Tagen, nachdem er Kenntnis davon erhalten hat, Einspruch erheben, wenn wichtige

Wird die Entlassung als gegen die berechtigten Interessen des Betriebs oder der Arbeitnehmererschaft des Betriebs verstoßend oder als eine unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebs, insbesondere einem der Fälle des § 41, begründete Härte gegen den betroffenen Arbeitnehmer erscheinen lassen.

Das Recht des Einspruchs nach Abs. 1 und 2 besteht nicht bei Einstellungen und Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsgerichtliche oder gerichtliche Anerkennung Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen, bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich werden, und bei fristlosen Entlassungen aus einem wichtigen Grunde, der nach dem Vorhergegangenen die Dienstverhältnisse ohne Einholung einer Kündigungsgestalt berechtigt.

§ 41. Wird infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Einstellung des Betriebes oder infolge von Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- und Arbeitsmethoden die Einstellung oder Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat, an dessen Stelle, wenn dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden müssen, der etwa vorhandene Betriebsausschuß tritt, möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen oder Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei letzteren im Benehmen zu setzen. Der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß kann eine entsprechende Mitteilung an die Zentralarbeitsstelle oder einen von dieser beauftragten Arbeitsnachweis verlangen.

§ 43. Die Gründe für den Einspruch gegen eine Einstellung und eine Kündigung und das Beweismaterial sind vom Betriebsrat oder dem Betriebsausschuß, oder sofern eine Vertrauensperson mitgewirkt hat, von dieser bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen. Wird bei den Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Betriebsrat binnen drei Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen. Der Einspruch gegen die Einstellung und gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses haben keine aufschiebende Wirkung. Im Falle des Einspruchs gegen eine Einstellung ist dem Schlichtungsausschuß oder der Schiedsstelle die Stellungnahme der Vertrauensperson mitzuteilen.

§ 44. Der Schlichtungsausschuß oder die vereinbarte Schiedsstelle entscheidet auf den Einspruch endgültig mit bindender Kraft. Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Einstellung berechtigt ist, so gilt das Dienstverhältnis des Eingekündigten als unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt. Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung berechtigt ist, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Wiedererteilung Lohn oder Gehalt zu zahlen. § 615 Satz 2 des Bürgerl. Gesetzbuches findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückzahlen.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber, nachdem ihm die Entscheidung des Schlichtungsausschusses bekannt geworden ist, unverzüglich dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, macht er von seinem Rücktrittsrechte Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und der Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu zahlen. Abs. 1 Satz 5 und 6 findet entsprechende Anwendung.

§ 45. Wird eine Entlassung in dem Falle des § 40 Abs. 3 durch rechtskräftiges Urteil als unberechtigt festgestellt, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitnehmer ist jedoch berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber unverzüglich nach Rechtskraft des Urteils dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben.

Durch diese Mitentscheidung des Betriebsrates oder Betriebsausschusses bei Einstellung oder Kündigung sollen die Rechte der Wirtschaftsvereinigungen zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder nicht berührt werden.

Der Entwurf lautet: Johann die Arbeitnehmer in der Ausübung ihres Wahlrechts und die Mitglieder des Betriebsrates in der Übernahme oder Ausübung der Tätigkeit, ebenso die Vertrauenspersonen gegen Beschuldigungen oder Vandalenhandlungen seitens der Arbeitgeber und deren Vertreter. Betriebsratsmitglieder und Vertrauenspersonen dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrates geindigt werden, falls die Indignation nicht auf geschlichteter, tarifvertraglicher oder durch Schiedsgericht auferlegter Verpflichtung beruht oder letztere aus einem wichtigen Grunde erfolgt. Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat kann die geltende Zustimmung des Betriebsrates anrufen, der die geltende Zustimmung des Betriebsrates anrufen kann, sofern die Kündigung in dem Falle des § 40 Abs. 3 erfolgt. Der Arbeitgeber muß den Arbeitnehmer bei der Kündigung des Dienstverhältnisses es in seinem Vertriebe weiter beschaffen.

Der Betriebsrat kann durch Beschluß des Schlichtungsausschusses auf Antrag des Arbeitgebers oder mindestens eines Viertels der Arbeitnehmer wegen gröblicher Verletzung seiner Pflichten aufgesagt werden. Die Amtsdauer des Betriebsrates währt ein Jahr.

Zum internationalen Schuhmacherkongress.

Der Bericht über den Kongress, der aus der Schweiz abgehandelt ist, ist leider bis zur Stunde, wo das „Fachblatt“ fertiggestellt werden muß, infolge der traurigen Verkehrsverhältnisse nicht eingetroffen.

Deshalb für heute nur einen kurzen Ueberblick. Der Kongress war von 26 Delegierten besucht. Vertreten waren Deutschland, Oesterreich, Frankreich, Belgien, Schweiz, Schweden und Norwegen. Ein englischer Delegierter war angekündigt, leider jedenfalls wegen Verkehrsverhältnissen nicht erschienen. Der dänische Delegierte mußte wegen eines ausgebrochenen großen Ausstandes zurückbleiben. In brüderlicher Eintracht haben die Delegierten den zerrissenen Faden der Internationale in unserem Beruf wieder verbunden und so fest verflochten, daß er allen Anstrengungen der Gegner Widerstand leisten wird. Den sämtlichen Delegierten wurde die Notwendigkeit des innigen Zusammenwirkens anerkannt, um die großen Fragen der Zeit in Einklang mit unserm Handeln zu bringen.

Einig war man in der Meinung, daß ein solches Unglück, wie der Krieg mit all seinem Elend und Jammer, nie mehr die Menschheit heimsuchen dürfe und daß der verdrückte Imperialismus der Kapitalisten aller Länder niedergerungen werden müsse.

Das Interesse der Proletarier aller Länder erfordere gebieterisch deren internationale Organisation.

In edel brüderlicher herzlicher Weise trennten sich die Delegierten. Der seltene Ausdruck befiel, daß der nächste internationale Schuhmacherkongress auch unsere Brüder in England, Amerika, Rußland, Italien und der Balkanstaaten mit uns vereinige. Der Kongress hat ein erfreuliches Bild brüderlicher Einigkeit und dürfte eine günstige Wirkung für den Zusammenhalt der Schuh- und Lederarbeiter aller Länder zur Folge haben.

Bericht in diesem Nummer.

Der Arbeitsmarkt in der Schuhindustrie.

Nach dem „Reichsarbeitsblatt“ verzeichneten im Monat Juni die berichterstattenden Arbeitsnachweise für die Schuhindustrie 2631 (Mai 2459) Arbeitsjunge, 6189 (5385) offene und 1612 (1400) besetzte Stellen. Gegen den Vormonat ist eine Vermehrung der Arbeitsjungen und der besetzten Stellen, dagegen eine Verminderung der offenen Stellen eingetreten, womit sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage wiederum etwas zugunsten der Arbeiter verschoben hat. Wieder es kamen trotzdem nur 50,7 gegen 45 Arbeitsjunge auf 100 offene Stellen, so daß noch immer die Nachfrage ganz bedeutend das Angebot überwiegt. In den größeren Ländern gestaltete sich der Arbeitsmarkt in der Schuhindustrie so:

	Arbeitsjunge	Offene Stellen	Besetzte Stellen
Preußen	1191 (1137)	2633 (3040)	870 (802)
Bayern	521 (639)	929 (890)	255 (247)
Sachsen	201 (234)	356 (347)	104 (108)
Württemberg	297 (-)	359 (-)	114 (-)
Baden	108 (99)	266 (432)	109 (71)
Wesfen	108 (115)	144 (137)	29 (28)
Thüringische Staaten	96 (109)	97 (108)	55 (65)
Samburg	38 (67)	91 (186)	37 (33)

Die einzelnen Länder weisen im Verhältnis von Angebot und Nachfrage wieder große Verschiedenheiten auf. Während Hamburg fast dreimal soviel offene Stellen als Arbeitsjunge aufweist, Baden und Preußen reichlich die doppelte Zahl, ist in den anderen Staaten die Spannung eine weniger große und in den Thüringischen Staaten nur eine einzige offene Stelle mehr als Arbeitsjunge.

In den Berichten der Industrie wird über die Schuhindustrie gesagt: Die Beschäftigung der Schuh- und Stiefelindustrie ergibt nach den vorliegenden Berichten kein einheitliches Bild. Teilweise haben die Freigabe von Wild- und Kaninleder zu einer Erhöhung der Produktion geführt. Aus dem Rheinland wird dagegen über eine merkwürdige Verschlechterung infolge sehr ungenügender Zuteilung von Arbeiterkräften geflagt. An Arbeitern besteht kein Mangel, höchstens an gelerntem Facharbeitern. Das Angebot von weiblichen Arbeiterkräften ist sehr stark.

Die Berichte der Arbeitsnachweiseverbände bieten ebenfalls manche beachtenswerte Einzelheiten. So heißt es in dem über die Provinz Sachsen und Anhalt: Die Nachfrage nach Schneidern und Schuhmachern hat sich etwas ermäßigt, da zahlreiche Arbeiterkräfte durch Auflösung der militärischen Zeilungsämter frei wurden. Im Freistaat Sachsen dagegen konnte der Bedarf an solchen Berufsarbeitern nicht gedeckt werden. In Weimar und Lippe haben Nachfrage und Vermittlung nach Berufsarbeitern des Bekleidungsgebietes etwas nachgelassen, immerhin ist aber die Nachfrage noch ganz bedeutend.

Aus dem Ausland liegen nur von England Berichte vor, nach denen die dortige Schuhindustrie eine unvoränder-

tere Verfassung hat, während sie in der Schweiz ändert ungünstig ist. Der englische Schuhmacherverband hat weiteren Mitgliedererwerb erfahren und zählt nunmehr 74 770 Mitglieder, womit er aber nicht mehr der größte der Schuhmacherverbände ist, denn mit rund 100 000 Mitgliedern hat ihn der Zentralverband der Schuhmacherverbände Deutschlands übertraffen. Die internationale Schuhmacherverbände-Union dürfte heute weit über 200 000 Mitglieder zählen. Es geht vorwärts und es muß noch mehr gehen!

Arbeitslöhne in der ausländischen Schuhindustrie.

Das Mai-heft des „Reichsarbeitsblattes“ enthält reichlich statistische Angaben über die Lohnverhältnisse in der ausländischen Industrie und auch in der Schuhindustrie. Darnach wird in der Schuhindustrie Fortschritts für den Monat März der einheimischen Arbeiterlöhne ein Stundenlohn von 1 sh. 3 d. (= 1,24 Mk.) zu Grunde gelegt. Mit Ende März trat für Großbritannien nach der „Bazette“ (Organ des englischen Arbeiters) eine meine Lohnänderung für die über 16 Jahre alten Männer in der Schuh- und Stiefelindustrie ein. Die mehr als 16 Jahre alten Männer erhalten einen Mindestlohn von bezw. 56 Mk. in der Woche; die unter 23 Jahre alten 18 bis 50 Mk. bezw. 18 bis 53 Mk. Wochenlohn zu spruchen. Die weiblichen Arbeiterkräfte, die über 20 Jahre alt sind, bekommen einen Wochenlohn von mindestens 12 Mk. die unter 20 Jahre alten 15 bis 26 Mk.

Für die Schuhindustrie in Dänemark wird im Juli 1918 gezahlte Stundenlohn mit 112,6 Dore gegenüber im Jahre 1914 angegeben (1 Krone = 1,12 Dore etwas mehr als 1 Flg.), während für die Schuerrinnen in der Schuhfabrik der Stundenlohn mit gegen 32,7 Dore verzeichnet wird.

Selbstverständlich sind die Arbeitslöhne in allen Ländern während der Kriegszeit mehr oder weniger hoch gestiegen. Ob sich dabei die Lage der Arbeiter mehr oder nach weiter verschlechtert hat, das hängt ganz vom Verhältnis des Reallohnes (der Kaufkraft des Lohnes) zu den Kosten der Lebenshaltung ab. Notwendig wäre eine meine Verbilligung der Lebenshaltung und Reduktion der Unternehmergewinne bei gleichbleibenden Arbeitslöhnen, also bei Unterlassung jeder Lohnreduktion. Dann würde für die gesamte lohnabhängige Klasse dauernd besser und damit auch ein Uebergangsstadium von der primitivsten zur sozialistischen Wirtschaft geschaffen.

Aufhebung der Erleichterung der Unfallverhütungsvorschriften.

Während des Krieges waren die Unfallverhütungsvorschriften zum Teil ganz aufgehoben und die Bestimmungen gestärkt, dieselben wenn nötig unbeschadet der Interessen der Arbeiter zu ändern.

Namentlich sollten auch weibliche und jugendliche Arbeiter an Betriebsanstalten und mit Arbeitslöhnen beschäftigt werden dürfen, von denen sie nach dem Krieg geschlossen werden sollten. Dies sollte nach Beibringung der notwendigen Vorkehrungen geschehen können, daß die Aufrechterhaltung des Betriebes in dem notwendigen Umfange bei dem an männlichen Arbeitern die Einstellung weiblicher jugendlicher Arbeiter unabwendbar mache. Vorwiegend der Genehmigung war ferner, daß durch geeignete Vorkehrungen für die feineren gebotenen Erleichterungen der Unfallverhütungsvorschriften nach den erwünschten Umständen hin fortgeführt sind, hat das Reichsversicherungsamt in einem neuen Rundschreiben vom 6. März 1919 Erleichterungen aufgehoben und den Berufsangehörigen zur Pflicht gemacht, auf eine strenge und sinnvolle Einhaltung der vor dem Kriege bezw. vor dem Erlass des 20. Dezember 1916 ergangenen Vorschriften hinzuwirken. Da inzwischen auch der größte Teil der zum Dienst einberufenen gesunden technischen Aufarbeiter die Geschäfte wieder aufgenommen haben dürfte, so die Berufsangehörigen nunmehr mit aller Energie aufhalten, daß die Unfallverhütungsvorschriften in ihnen zugewiesenen Betrieben auf das peinlichste durchgeführt werden. Die Nichtbefolgung dieser Vorschriften ist bestrafbar mit einer Geldstrafe bis zu 1000 Mk. geahndet. Die Bestimmungen derselben sind vielfach, daher die Verstöße gegen sie verschiedener Art sind. In dem meinten Lehren lassen in derselben Weise immer mehr dementsprechend auch die Entscheidungen der Strafbehörden instanz. Diese betrafen gewöhnlich die nachfolgenden Grundfälle:

1. Die Unfallverhütungsvorschriften sind feineren Art nicht mehr veröffentlicht worden. Kein Berufsangehöriger kann sich daher mit Erfolg darauf berufen, daß die Unfallverhütungsvorschriften nicht bekannt sind, sie ihm nicht zugerechnet werden.
2. Die Unfallverhütungsvorschriften über die Beschäftigung von Frauen und Kindern in der Industrie sind nicht mehr veröffentlicht worden.

der Schw...
Schulma...
mehr der...
man mit...
und der...
ationale...
über 200...
es muß...

den Maschinen usw. und des sonstige Verhalten der Arbeiter in dem Betriebe sind in jedem Betriebe in deutlich abgrenztem Rahmen an Stellen des Betriebes anzubringen, die jedem Beteiligten zugänglich sind. Die Beauftragung der Beschäftigten habe nicht gewußt, wo er sich solchen über die Unfallverhütungsvorschriften verschaffen sollte, nicht zu beachten, weil die Bezugsquellen bei der Ortsbehörde oder einem Organ der Berufsgenossenschaft zu erfragen sind.

3. Die Unfallverhütungsvorschriften sind zur Vermeidung der angebotenen Strafen von den Genossenschaftsmitgliedern genau zu beachten. Hierfür sind die Genossenschaftsmitglieder selbst verantwortlich; einer besonderen Aufklärung, Anweisung oder Belehrung bedarf es nicht.

4. Eine Übertretung der Unfallverhütungsvorschriften kann nicht damit entschuldigt werden, daß bei einer früheren Verletzung im Betriebe die zur Vermeidung gegebene Belehrung nicht genügt worden ist. Die Beschäftigten im Betriebe durch die technischen Aufsichtsberechtigten auf verschiedenen Gründen nicht anhalten auf alle Angelegenheiten des Betriebes erstrecken. Schon deshalb besteht es keine Sicherheit vor Verletzung, wenn nach einer früheren Verletzung Übertretungen der Unfallverhütungsvorschriften übersehen und nicht gerügt wurden.

5. Es ist ferner kein Grund, die verhängte Strafe wieder in Wegfall zu bringen, wenn darauf Bezug genommen wird, daß die gerügten Mängel sofort wieder abgestellt seien. Denn dies ist eine ganz selbstverständliche Verpflichtung des Betriebsunternehmers, deren Erfüllung zur Aufschulung der Übertretung weder aufhebt, noch mildert.

Über die Höhe der von der Berufsgenossenschaft festzusetzenden Strafen hat sich das Bayerische Landesversicherungsamt kürzlich dahin geäußert, daß auf die Durchführung der wichtigsten Maßregeln der Unfallverhütungsvorschriften besonderer Nachdruck zu legen sei. Die Erfüllung des Lebens der Versicherten sei eine der ernstesten Aufgaben der Berufsgenossenschaften. Diese Aufgaben können aber nicht erfüllen, wenn die Zuwiderhandlungen mit Strafen belegt werden, die in keinem Verhältnis zu etwaigen Verletzungen, die der schuldige Unternehmer durch seine Verletzung erlitten habe, ständen.

Neben der Geldstrafe kann der Betriebsunternehmer aber dann zum Ersatz aller Aufwendungen der Berufsgenossenschaft aus Anlass eines Unfalls gemacht werden, wenn er den Unfall durch Fahrlässigkeit mit Verschulden der Berufsgenossenschaft herbeigeführt hat. Eine solche Haftung der Berufsgenossenschaft in der Nichterfüllung der Unfallverhütungsvorschriften zu erblicken.

Gewerkschaftskampf und Wissenschaft.

Frankfurt und Armut. Im Allgemeinen ärztlichen dem zu Köln sprach der Münchener medizinischen Wochenschrift (1919, Nr. 30) zufolge Dr. Wäger über die Einwirkung des Krieges auf die Arbeiter, die sozial am schlechtesten sind. Dem Vortrag lagen die Berichte der Armenvereine zugrunde. Von allen Armenkategorien wurden die Erwerbsverhältnisse dieser Arbeiter als „sehr trübe“, als „miserabel“, als „unliferabel“, bezeichnet. Durchweg wird die Überflutung mit stark steigendem Charakter, vor allem in Kindern, gemeldet. Von einzelnen Ärzten werden einzelne Todesfälle bei alten, vorher nicht kranken Leuten gemeldet, deren Leiden starke Abmagerungen zeigten. Ferner wird die Strömung nach leichten Erkrankungen bei den Armen erhellend zu. Diese Erscheinungen weisen auf ein deutliches Bild auf die engen Zusammenhänge, die zwischen sozialer Not und Krankheit und Tod bestehen. Sie sind mehr oder minder stets vorhanden, so lange dort soziale Verhältnisse sind und hier soziale Not, wenn diese dann diese Zusammenhänge geschwunden, wenn der gewerkschaftliche Kampf eine einheitliche soziale Kultur schafft hat.

Wissenschaften. Ein Gutteil hatten die militärischen Verhältnisse der alten Zeit. Es gab und sehr bedeutende Abstände in die gesundheitlichen Verhältnisse der sozialen Kultur. Nach einer Arbeit von Landesgesundheitsrat Dr. Roelisch zeigt die Militärtauglichkeit in Deutschland im Durchschnitt 56 Prozent. Bei den Seimarbeitern auf der Ostsee liegen auf 26-21 Prozent herabgesetzt. So sind die Folgen der Überanstrengung. Der Arbeitsdruck ist gewiss ein bedeutender sozialer Fortschritt in dieser Richtung, aber andererseits ist zugleich eine harmonische Verteilung der Arbeit, eine Verminderung einseitiger Überlastung, ein Lebensökonomie.

Die arbeitende Frau. Die hygienische Rundschau (1919, Nr. 12) bringt eine Statistik aus der Arbeit von Frau. Deutsche Heilstätten für Lungenerkrankte. Darnach zeigen die weiblichen Heilstättenpfleglinge bei vorgeschrittenen Krankheitsfällen im Vergleich zu den männlichen deutlich ungünstigere Dauererfolge. Das beweist, daß weibliche Frauen einer bereits vorgeschrittenen Lungentuberkulose infolge ihrer geringeren Widerstandsfähigkeit im allgemeinen längerer Zeit erliegen als männliche. Es ist eine logische Folge, daß die weibliche Arbeiterin darnach infolge ihrer geringeren Widerstandsfähigkeit auch den gesundheitsschädlichen Wirkungen der Arbeit eher erliegt, umal die Frauen in unzähligen Fällen eine Folgeerscheinung des Lebens sind. Es ist deshalb sehr bedauerlich, daß die Arbeitstätigkeit von heute noch keine grundsätzliche Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerarbeit kennt, um die weibliche Arbeiterin, als die Frau nicht nur Frau, sondern Mutter oder wird. Aber des Volkes Zukunft beruht auf dem Fortschritt der Arbeiterin, wenn es mit der eigenen Zukunft

dem eigenen Wohle, dem Gehalt dienlich ist. Sozialer Fortschritt wird auch hierin erst errungen, wenn die Arbeiterin, auch die Frau, sich diesen Fortschritt selbst erkämpft.

Mitteilungen.

Freiburg (Sa.). Zwecks Kontrolle werden die Mitgliedsbücher in den nächsten Tagen eingezogen und bitten etwaige rückständige Beiträge recht bald zu entrichten. Gleichzeitig ersuchen wir die Mitglieder der Mitgliedsvereinsammlungen immer recht zahlreich zu besuchen, was leider in der letzten Zeit nicht der Fall war.

Konstanz. Infolge großen Zulauzes und entstehender Arbeitslosigkeit wird vor weiterem Zugang dringend gewarnt.

Meinungen. Es ist der Geist der Zeit, daß auch in den kleinsten Orten, wo sich noch eine Gruppe Schuhmacher befindet, der Gedanke, sich zu organisieren zur Wahrheit wird. So haben sich auch endlich die Meininger Schuhmachergesellen dem Verband angeschlossen, und traten am 26. Juli mit dem Verlangen nach besserem Lohn und Arbeitsbedingungen an die Meister heran. Es gibt zwar unter diesen noch einige Jünglinge, denen der Jopf noch nicht abgeworfen ist und die da glauben, daß das Handwerk mit geringen Löhnen und niedrigen Preisen aufrecht erhalten werden kann, aber im allgemeinen wurden unsere Forderungen im Grunde als berechtigt anerkannt. Für uns soll vor allem die Lösung sein „viel Geld, viel Lust“, und das sollen auch die Herren Meister ihrer Kundenschaft an's Herz legen. Es herrscht unter den hiesigen Schuhmachern eine Schmutzfontäne, die jeder Beschreibung spottet, worunter natürlich die Gehilfen am meisten zu leiden haben. Haben wir auch nicht alles erreicht, was wir wünschten, so brauchen wir uns des Erfolges doch nicht zu schämen. Der Stundenlohn für Gehilfen vom 17.-20. Lebensjahre beträgt 1,40 RM., vom 20.-25. Jahre 1,60 RM. und vom 25. Jahre und darüber 1,80 RM. und mehr. Leider mußte für neue Arbeit und einen Teil der Reparaturen der Stücklohn genehmigt werden, welcher ungefähr dem Stundenlohn entspricht. In den Tarifbestimmungen ist der wichtige Punkt, daß keine unorganisierten Gehilfen beschäftigt werden dürfen, aufgenommen worden. Im Gegensatz darf kein Gehilfe bei einem unorganisierten Meister arbeiten. Die Arbeitszeit beträgt acht Stunden, der Tarif ist bis zum 1. Januar 1920 gültig. Nun bitten wir die Kollegen, der Organisation treu zu bleiben und den Beweis zu liefern, daß Einigkeit auch fernerhin zum Ziele führt.

Wiesloch (Baden). Die Firma „Badenia-Werke“, Inhaber Gg. Burkhart, deren Schuhfabrik während des Krieges stillgelegt war, hat Mitte Dezember 1918 den Betrieb wieder eröffnet, es ist ihm aber nicht gelungen, die Bestimmungen des Reichslohntariffvertrages durchzuführen. Erst nach längeren Unterhandlungen im April d. Js. und nachdem sich die Arbeiter organisiert hatten, erklärte sich die Firma bereit, für die Zukunft die Lohnsätze des Reichslohntariffes zu bezahlen, die nachgezogen der bislang zu wenig ausbezahlten Lohnsätze lehnte sie aber ab mit dem Hinweis, daß sie trotz wiederholter Anträge nicht in die Schuhvertriebsgesellschaft aufgenommen und auch nicht mit Rohmaterialien beliefert werde, somit auch keine Nachzahlung leisten könne. Im weiteren Verlauf der Sache erklärte sie dann, mit geeigneten Vorschlägen bezüglich der Lohnnachzahlung an die Arbeiterschaft herantreten zu wollen, was jedoch nicht geschah. Von dem Tage ab, an welchem die Arbeiter die Durchführung des Reichslohntariffvertrages verlangten, traten für die Firma alle möglichen und unmöglichen Schwierigkeiten auf, sie konnte nicht mehr voll arbeiten, mußte Entlohnungen vornehmen, die Ferien konnte sie amfangs auch nicht gewähren, dann wieder nur in beschränkter Höhe, mit einem Worte, es wurde alles Mögliche angewandt, um sich um die Einhaltung der tariflichen Bestimmungen herumzudrücken zu können. Wurde man vorstellig, so erklärte sich Herr Burkhart zu allem als ganz selbstverständlich bereit, und waren so ziemlich alle bisherigen Vorfälle auf „Irrtümer“ zurückzuführen. Dabei verfolgte er die Taktik des verlogenen Diebes, indem er mit Vorliebe darauf hinwies, wie bei anderen Firmen der Tarif nicht eingehalten werde usw. Dazu aufgefordert, er möchte die Namen dieser Firmen nennen, antwortete er mit der Erklärung: „Er sei von Denunziationen kein Freund!“ Kurz vorher hat er es aber nicht verschmäht, auf die Denunziation eines 15jährigen Jungen seines Kontors zu hören, durch welche ein Arbeiter des Betriebes verdrängt wurde, und er hielt es weiter für richtig, diese Verdrängung dem betreffenden Arbeiter im Beisein des Arbeiterrats und des Organisationsvertreters vorzuführen, wobei sich die Sache sofort als unrichtig herausstellte. Weiter ließ es Herr Burkhart für angebracht, einen Arbeiter dahingehend beeinflussen zu wollen, derselbe solle mal bei den anderen älteren Arbeitern Umfrage halten, wie sie sich zur Entlassung des Obmannes des Arbeiterrats stellen würden. Bei anderer Gelegenheit hat er auf diesen Kollegen wieder gelobt und erklärt, daß er gegen denselben gar nichts auszuführen habe, usw. Wenn die Firma in der Weiterführung des Betriebes glaubte in Schwierigkeiten zu kommen, hat sie die Überführung von Arbeitern für selbstverständlich erachtet, es aber nicht für der Mühe wert gefunden, den Kollegen die hierin entstandenen persönlichen Auslagen zu erlegen. Bei einer anderen Gelegenheit erklärte die Firma, keinerlei Entlassungen mehr vorzunehmen, jetzt hat sie aber der gesamten Arbeiterschaft gegenüber mit der Begründung, wegen Umstellung des Betriebes denselben

auf weiteres Sitzen zu lassen. Alle jenseits der Arbeiterschaft gemachten Vermittlungsvorschläge lehnte die Firma ab, obwohl sie noch vor kurzem erklärte, wenn die Zwangsverhältnisse aufgehoben sei, dann sei es ihr möglich, die Arbeiter vollumfänglich zu beschäftigen. Einen Teil der im Betriebe beschäftigten Personen erklärte die Firma als nicht zur Schuhfabrikation gehörend, sondern zur Lederfabrikation. Das geschah aber nur zu dem Zweck, um diesen nicht die Lohnsätze und Zuschläge des Reichslohntariffes bezahlen zu müssen. Obwohl aber die Firma selbst sagte, diese Personen gehören zur Lederfabrikation, hat sie denselben aber auch nicht für diese geltenden Lohnsätze in Frage genommen, sondern willkürlich bezahlt. Daß die hierbei in Frage kommenden Personen ohne weiteres zur Schuhfabrikation gehören, ist insbesondere damit bewiesen, daß dieselben im gleichen Räume arbeiten und dem Zweifelsfall unterstellt sind. In dieser Frage und auch noch bezüglich der Lohnnachzahlungen und Abzüge an der Teuerungszulage wird die Schlichtungskommission zu entscheiden haben. Auch wollen wir für heute übergehen, wie es sonst im Betriebe bezüglich der gesundheitsgefährlichen Verhältnisse bestellt ist, sondern bemerken nur, daß es etwas sehr vornehmlich aussieht, wie sich auch Herr Burkhart noch sehr nach Praktiken zu richten beliebt, welche vor der Zeit des 9. November 1918 in Brauch waren. Daß die Rolle, welche dabei der Betriebsleiter Herr Vogt spielt, von der Arbeiterschaft längst durchschaut wurde, können die Herren auch verhehrt sein, und wird die Sache noch seine Früchte tragen. Wenn es bislang noch zu keinerlei unliebsamen Zwischenfällen kam, so ist dies nur der Besonnenheit der Arbeiterschaft zu verdanken, daß für aber, daß in dieser Beziehung auch in Zukunft keine Änderung eintritt, können wir nicht garantieren, denn auch die Geduld der Arbeiter hat seine Grenzen, selbst wenn dieselben in Wiesloch sind. Die Verantwortung hat aber dann die Firma zu tragen. Wie die seitens der Firma so genaue „Tariffreundlichkeit“ und „Tariffreue“ aussieht, geht auch noch Entlohnungen daraus hervor, daß sie auch durch Schiedspruch gezwungen werden mußte, den für die Lederarbeiter geltenden Tarifvertrag durchzuführen. Die ganze Taktik der Firma dürfte darauf hinauslaufen, daß ihr das Vorhandensein der Organisation besonders unangenehm ist, weil sie nicht handeln kann, wie sie will, und wie sie es bisher gewohnt war, und soll durch ihre Lohnnachzahlung die Organisation wieder verschwinden. Darin wird sie sich täuschen und sie mag sich gesagt sein lassen: „Der Wind weht, wird Sturm ernten.“

Wittenberg. Die Schuhmacher von Wittenberg, Bez. Halle, befinden sich vom 5. August ab im Ausstand. Zugang ist streng fernzuhalten! Unterstützung heißt auf: Rudolf Lehmann, Kirchplatz 14, nachmittags von 12-1 1/2 Uhr.

Würzburg. Nach mehrfachen Einjagen und wüstenartigen Anstrengungen einzelner Kollegen wurde nach der Rosenberrevolution die hiesige Jobstille vom dritten Male gegründet, die sich nun rasch entwickelte, sie zählt heute 100 Mitglieder. Die bisherige Unterfestsigkeit hatte selbstverständlich auf die Verhältnisse in Werkstätten und punts Zahlung ihr Spiegelbild. Niedrige Löhne und lange Arbeitszeit war die Lösung. Wohl war 1909 ein Lohnvertrag vereinbart, jedoch konnte er dank der Unmöglichkeit der Kollegen nicht durchgeführt werden. Bis im Frühjahr 1919 nunmehr an die Arbeit gegangen wurde, um einen Lohnvertrag einzuführen, wurden Löhne festgesetzt, die jeder Beschäftigung spotteten. Wochenlöhne mit Kost und Logis von 15 RM., Stundenlöhne von 0,90-1,10 RM. und 1,30 RM. Arbeitelöhne von 7-15 RM. den Boden, Herrenlohn, Stiel mit 2,00-3,50 RM., Damen 1,70-2,30 RM. Diese Verfahrensweise konnte sich natürlich nur halten, weil sich niemand an eine Regelung kümmerte. Werkstättenkollegen war der sehr starke katholische Gewerksverein gar nicht darauf eingerichtet, um hier seinen Mitgliedern anders als nur in geselligen Familienabenden unter die Arme zu greifen. Am 30. Juni wurde Johann ein Lohnvertrag eingereicht und am 30. Juli abgeschlossen, vorläufig für ein Jahr. Daß es sehr schwierig war, hier eine Regelung zu erzielen, wird jeder begreifen, wenn man obige Verfahrensweise in der Bezahlung beachtet. Erzielt wurde als Stundenlohn:

	weibliche Hilfsarbeiter	Herren
bis 18 Jahre	0,90-1,10 RM.	0,60-0,70 RM.
18-20 Jahre	1,10-1,40 RM.	0,70-0,80 RM.
über 20 Jahre	1,40-1,80 RM.	0,80-1,00 RM.

In Schneelohntariffen sind 15 Prozent Zuschlag zu zahlen. Geschäftsführer erhalten 20 Prozent, Heimarbeiter 10 Prozent mehr. Turnituren werden auch bei Heimarbeitern vom Meister gestellt. Für genähte oder genagelte erstickte Böden werden 16,50, 3. Kl. 12,50 und 3. Kl. 11,00 Mark gezahlt. Vorderblätter 10,00 RM., Bod- und Doppelsohlen 1,00 RM. mehr. Herrensohlen, Abzüge genäht 4,50, schlang genäht 4,00, genagelt 3,50 RM., Damensohlen 4,00, 3,50 und 3,00 RM. Rahmen einstecken und andere Reparaturen werden extra vergütet. Zur Schlichtung von Streitfragen ist ein schlichter, von beiden Seiten ernannt, Kommission gewählt. Der Anfang war schwer, denn ein großer Teil der Schuhmacher mußte einen großen Sprung machen, da sie bis jetzt hunger- und Schandlöhne bezogen. Daß die einzelnen Arbeiterarbeiten höher angezählt werden, wurde anerkannt, jedoch mit einem Einrich 1/3 des Lohnes. Über es sind Rollen in Werkstätten, die 18-21 RM. pro Woche mehr erhalten. Ein großer Teil von Heimarbeitern fehlt noch in der Organisation. Diese zu gewinnen muß Aufgabe der Kollegen im Laufe der nächsten Zeit sein, um

des noch Bestehende zu erhalten. In dem Willingen des Karls 1909 sollten nunmehr die Kollegen sich ein Beispiel nehmen, das nicht nur Einigkeit notwendig ist, um einen Tarif abzuschließen, sondern mehr noch, denselben auch einzuhalten und die Einhaltung zu erzwingen. Deshalb möchten wir allen Kollegen die Pflicht auferlegen, in der Agitation für den Verband kräftig zu wirken, um eine erfolgreiche Tätigkeit zu entwickeln.

Bekanntmachungen des Zentralvorstandes

Wir machen unsere Mitglieder darauf aufmerksam, daß für die Woche vom 8. Sept. bis 14. Sept. der 37. Wochenbeitrag fällig ist.

Der Sachstelle Dortmund und Sommerfeld 1. d. 2. wurde genehmigt, vom 1. September ab den Lokalbeitrag in der 2. und 3. Klasse von 5 auf 10 Pfg. pro Mitglied und Woche zu erhöhen.

Der Sachstelle Kassel wurde genehmigt, vom 1. September ab den Lokalbeitrag in allen Klassen von 5 Pfg. auf 10 Pfg. pro Woche und Mitglied zu erhöhen.

Der Sachstellen Burgundstadt, Hartha, Halberstadt, Spandau und Zweibrücken wurde auf Antrag genehmigt, vom 1. Oktober ab den Lokalbeitrag in allen Klassen von 5 auf 10 Pfg. pro Mitglied und Woche zu erhöhen.

Der Sachstelle Offenbach a. M. wurde genehmigt, vom 1. Oktober ab den Lokalbeitrag in der 1. Klasse von 5 auf 10 Pfg. pro Woche und Mitglied zu erhöhen.

Der Sachstelle Kassel, und Ebnitz wurde genehmigt, vom 1. Oktober ab in allen Klassen einen Lokalbeitrag von 10 Pfg. pro Woche und Mitglied zu erheben.

Der Sachstelle Kassel wurde genehmigt, vom 1. Oktober ab den Lokalbeitrag in der 1. Klasse von 5 auf 10 Pfg., in der 2. und 3. Klasse von 5 auf 20 Pfg. pro Mitglied und Woche zu erhöhen.

Der Sachstelle Berlin wurde genehmigt, vom 1. Oktober ab den Lokalbeitrag von 10 auf 20 Pfg. pro Woche und Mitglied zu erhöhen.

Die Mitglieder genannter Sachstellen machen wir darauf aufmerksam, daß die Nichtbezahlung dieser Extrasteuer die Folgen des § 9 a. a. nach sich zieht.

Nürnberg, den 6. September 1919.

Der Vorstand.

Bekanntmachungen der Ortsverwaltungen

Wöblingen-Ortsverwaltung. An Stelle des Kollegen Marquardt wurde Kollege Schröter zum 1. Dez. gewählt. — Schriftliche Zuschriften sind an Albert Schröter, Wöblingen, Poststraße 152, zu richten.

Emmendingen l. B. Hermann Dietrich, Schwarzwaldfstraße 48, l. B.; Gustav Heib, Lintenstr. 20, 2. B.; R. Holz, Windenreute, 3. B.; Vertretungslokal: Schwarzwälder Hof.

Raumburg (Oberrh.) Gustav Eschering, Raumburg, Bahnhofstr. 94, l. B.; Paul Hermann, Scheuren, 2. B.;

Wolff Lehmann, Raumburg, 2. B. — Schriftliche Zuschriften sind an den Kollegen Eschering zu richten. — Raumburg (Mittelh.) Rich. Schiller, l. B.; Rob. Schmidt, 2. B.; Karl Wulf, 3. B. Alle Zuschriften sind an den l. B. Rich. Schiller, Mittelstr. 5, zu richten. Reiseunterstützungen zahlt der 2. B. Rob. Schmidt, Wäbelerstr., in der Zeit mittags von 12-1, sowie abends von 6-7 Uhr aus.

Ebingen. C. Bet. Bellestr. 87, l. B.; E. Göttsche, 2. B.; P. Teufel, 3. B. Schriftliche Zuschriften sind an den Kollegen Bet zu richten.

Versammlungs-Kalender

- Mitglieder-Versammlungen.**
- Guben. Montag, den 22. September, abends 7 1/2 Uhr im „Reichshaus“.
 - Leipzig. Montag, den 15. September, abends 7 1/2 Uhr im „Volkshaus“, Öffentliche Schuhmacherversammlung.
 - Ebnitz. Montag, den 22. September, abends 7 1/2 Uhr Epperleins Restaurant, Lindenstraße.
 - Labed. Dienstag, den 16. September, abends 7 1/2 Uhr Gewerkschaftshaus, Johannisstr. 50-52.
 - Kassel. Sonnabend, den 13. September, abends 8 1/2 Uhr im „Deutschen Haus“.
 - Strabing. Montag, den 15. Septbr., abends 7 1/2 Uhr Versammlung.
 - Swenkau. Sonnabend, den 20. September, abends 7 1/2 Uhr im Gasthof „Zum goldenen Apler.“

• Täcksstifte •

Liefert prompt direkt ab Fabrik
lose oder in Paketen verpackt
18 16 14 12 10 mm
Nr. 4- 4.90 4.80 4.90 5.10 p. kg
bei Versand in Postpaketen nicht
unter 5 kg per Nachnahme.
Bei Abnahme von 50 kg und
mehr entsprechender Rabatt.

Eugen Wissing

Altena (Westfalen).

Ein Post. gewaschener Kesselstücke
geeignet als Schupfutter usw. für 450 Mt. pro Kilo abzugeben. 4 1/2 Kilo Wertepack. gegen Nachnahme oder Voranfehlung. Goldmann, Berlin W, Woblichstraße 38 L.

Oberlederkanten-Schärfapparat

(D. R. G. M.)
für Schäftemacher und Schuhmacher. Beseitigt das langweilige und mühselige Schärfen des Oberleders besonders schnell und leicht bei Maßlebens, auch zum Schärfen der Ranten beim Ansetzen und der Stoffkappen. Durch die Vorrichtung kann nicht mehr Leder abgeschärft werden als nötig ist. Mit Gebrauchsanweisung 2.50 Mt. per Nachnahme.
Schuhbedarfartikel-Handlung Nürnberg, Janette Bauerstraße 16.

Oesen u. Agraffen-Maschinen

in Ausführung für Schuhmacher bestens geeignet
sofort ab Lager lieferbar

PREISE:

- Maschine Nr. 6- 4.50
- je eine Garnitur Stempel u. Matrizen für kleine, mittel u. große Oesen 11.30
- je eine Garnitur Stempel u. Matrizen für kleine u. große Agraffen 12.50

Prote der komp. Maschine Nr. 23.50

Ferdinand Hartmann, Frankfurt a.M. Kaiserstr. 40.

Handhobel-Apparat

(D. R. G. M. 689276)
erapart Raspeln und Schaben, arbeitet so schnell wie eine Fräsmaschine. Hineinschneiden in Oberleder ist ausgeschlossen, mit Gebrauchsanweisung 2.50 Mt. per Nachn.
Schuh-Bedarfsartikel-Handlung Nürnberg, 18 innere Laufgasse 18.

Niemen-Schneidmaschinen

zum Schneiden von Schuhsriemen aus Lederabfällen jeder Größe und Form, liefert per Stück zu 8 Mt. per Nachn.
Fr. Heußler, Tuttingen, S. Bild 1.

Züchtiger Schäftemacher

der einen tadellosen Schaft selbständig herstellt und perfekt in Modellieren, Zuschneiden, Kalkulieren und Steppen ist, für eine kleine alte Schuhfabrik in billiger Stadt der Niederlausitz gesucht. Derselbe soll auch befähigt sein, Leute für die Schäftemacherei anzulernen und muß den Meister für den Gesamtbetrieb vertreten können. Ausführliche Offerten mit Zeugnisabschriften vermittelt Franz Lorenz, Berlin, Neue Königstr. 15, bei Uebel.

Erstklassiger Bodenarbeiter

sowie einer für Schölerer finden schöne Arbeit bei
Karl Kallinger, Salzburg, Lederergasse 4.
Reise bei Zufriedenstellung vorzuzieh.

Ein geübter Durchnäher

für Reststichmaschine wird bei hohem Lohn für sofort gesucht.
Rud. Etöhl, Schuhwaren, Königssee 1. Ebnitz.

2 bis 3 tüchtige Stepperinnen

werden sofort bei hohem Lohn gesucht
M. Güner, Schuhfabrik, Emmendingen (Baden).

Neuer Katalog

(ca. 170 Abbildungen) über Schuhmacher-Werkzeuge
haben erschienen.
— Versand gratis und franco. —
C. Wögel, Berlin, Kochringstraße 23.

Die Arterienverkalkung

und ihre Folgen, Fäulungen, Schlagflus, Nerven, Verhärtung und Behandlung von Dr. Kuba. Wertvolle Ratssätze und die Mittel zur Verhütung. Preis nur Mt. 1.50 per Nachnahme von Aug. Buchh. Verlag, Berlin-Gödenstr. 57.

Stütze

entf. Bettbauschäden geb. in 2 Tagen ohne Berufshörung 200/100 f. dem. Von u. 100 Selb. Maß. Preis. Personen. Zahl angeben. Schroed, Bochum 503, Postfach 189.

Unreines Blut

Mittler, Dichel, Ausschlag, Flechten, Hautjucken, Anbrang, Gesicht- und Nasenröte sowie alle scharfen Erytheme aus den Säften werden schnell und sicher beseitigt bei
Dr. Schukat's
Universal-Blutreinigungstee
Erit langen Jahren ausgezeichnet bewährt. 1 Dose 2.- 3 Dose (zu einer Kur nötig) Mt. 8.- gegen Nachnahme bei
Concordia-Apotheke, Velten b. Berlin 3.

Handstanzmesse

Größe I 8,00 Mt. — II 7,50 Mt. — III 6,50 Mt.
Herrnstr. 590 Amt Dillig.
Thea Dreuer, Merxheid b. Gollmer.

Unserem werten Kollegen
Ernst Jarbing
und seiner lieben Braut
zu ihrer Vermählung
die besten Glückwünsche!
Die Sachstelle Greiffswald.

Unliebsam verspätet!
Unseren Kollegen
Paul Weiskopf
Alfred Fiedler
Hermann Bedert
zu ihrer am 6. und 7. September stattgefundenen
grünen Hochzeit
die besten Glückwünsche!
Die Sachstelle Oederen.

Unserem lieben Kollegen
Karl Thoma und seiner lieben Braut
zu ihrer am 6. September stattgefundenen Hochzeit
die herzlichsten Glückwünsche!
Kollegen G. A. u. Gr. St.
Die Sachstelle Rehen.

Unserem verehrten Kollegen
Frig Klein und seiner lieben Braut
zu ihrer Vermählung
die herzlichsten Glückwünsche!
Die Kollegen der Sachstelle Ingolstadt.